

مذكرة مقدمة من العامل

للجنة الخماسية

موضوعها

طلب صرف المقابل النقدي لرصيد أجازته السنوية
طبقاً للمواد من ٤٧ الي ٥٠ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م

المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥م

مذكرة بدفاع

السيد / الصفة ... عامل

ضد

السيد / الصفة ... صاحب عمل

في الدعوى العمالية رقم ... لسنة ...

المحدد لنظرها جلسة ... الموافق / / م

أولاً ... واقعات الدعوى

بتاريخ / / دم وبموجب عقد محدد التحق الطالب بشركة المدعي عليه للعمل بوظيفة
لقاء أجر شهري قدره ، وقد كان المدعي خلال مدة عملة بالشركة وبشهادة المدعي عليه
الثابتة بشهادات التقدير مثلاً يحتذي في الجد والإخلاص في العمل .

وبتاريخ / / دم انتهى عقد عمل الطالب لدي المدعي عليه وحال مطالبته بالمقابل النقدي
لرصيد الاجازات السنوية ادعى أنه لاحق للطالب فيها لأنه تنازل عنها بأن لم يطلبها خلال مدد
استحقاقها .

- العامل - لصرف مقابل الاجازات لأنه لم يطالب بها ، علي سند من أن الاجازة حق ، والمدعي إذ لك يطالب بهذه الاجازة فهو قد تنازل عنها ، والتنازل السابق ينفي إعادة المطالبة بالحق ، ولا يجوز أن يتخذ - العامل - من أجازته السنوية وعاء ادخاري من خلال ترحيل مددها التي تراخي في استعمالها ثم تجميعها بعد انتهاء خدمته علي ما يقابلها من الأجر .

الهيئة الموقرة :

الواضح الجلي بطلان هذا الدفع ؛ أساس ذلك صريح نص المادة ٤٨ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م في فقرتها الثانية والتي تقر صراحة : ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .

فسقوط الحق في اقتضاء المقابل النقدي مشروط بأن يرفض العامل القيام بالاجازة السنوية وأن يثبت هذا الرفض كتابة :: ولم يقدم المدعي عليه أي محرر أو مستند منسوب صدوره الي العامل يفيد ذلك .

وبناء عليه يصير الدفع ظاهر البطلان مستوجب الرد والرفض .

رد العامل علي دفع صاحب العمل

بعدم استحقاق العامل لمقابل الاجازات لرفض العامل تسوية إجازاته السنوية

بجلسة / / م دفع المدعي عليه دعوى المطالبة بصرف مقابل الاجازات بعدم استحقاق المدعي - العامل - لصرف مقابل الاجازات علي سند من أن العامل المدعي رفض تسوية رصيد اجازته السنوية طبقاً للمادة ٤٨ من قانون العمل في فقرتها الثالثة والتي تقرر : وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل علي إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة علي الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

الهيئة الموقرة :

التسوية المقصودة أمر خاص برب العامل ، ولا يعلم بها غيره ، ومنهم العامل المدعي

بطبيعة العامل ، والعلم لا يفترض وإنما يقوم عليه دليل ، والدليل الذي يقبله مشرع قانون العمل للقول بسقوط حق العامل في صرف مقابل الاجازات بسبب رفضه القيام بالاجازة السنوية هو إقرار مكتوب ممهر بتوقيع العمل يقر من خلاله برفضه القيام بالاجازة السنوية ؛؛ في هذه الحالة فقط ؛؛ يمكن القول بأن حق العامل قد سقط طبقاً لحكم المادة ٤٨ التي يتمسك بها المدعي عليه .

وبناء عليه يصير هذا الدفع كسابقة ظاهر البطلان مستوجب الرد والرفض .

رد العامل علي دفع صاحب العمل

بسقوط حق العامل علي عرض الطلب علي اللجنة الخماسية

لتقديم الطلب بعد ٤٥ يوماً بالمخالفة لحكم المادة ٧٠ من قانون العمل

الهيئة الموقرة :

بجلسة / / م دفع الحاضر عن المدعي عليه بسقوط حق المدعي في اللجوء الي اللجنة الخماسية لفوات أكثر من خمسة وأربعين يوماً بين تاريخ نشوء النزاع وتقديم الطلب الي اللجنة الخماسية ؛ علي خلاف صريح نص المادة ٧٠ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥م والتي يجري نصها :

إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل ان يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه المشار إليها في المادة ٧١ من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة ولأي منها التقدم للجهة الإدارية بطلب عرض النزاع على اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه .

الهيئة الموقرة :

وفي بيان خطأ الدفع بسقوط حق المدعي في العرض علي اللجان الخماسية لفوات أكثر من خمسة وأربعين يوماً بين تاريخ نشوء النزاع وتاريخ العرض علي اللجنة الخماسية تقرر :

١- أن تاريخ نشوء النزاع حقيقة // م وليس كما قرر المدعي عليه // م

٢- أن تاريخ العرض علي اللجنة الخماسية // م وليس // م كما قرر المدعي عليه .

وواضح من العرض السابق أن المدعي تقدم بطلبه خلال مدة الـ ٤٥ يوماً التي اشترطتها المادة ٧٠ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥م ؛ ومن ثم يصير دفع المدعي عليه قائم غير أساس صحيح من الواقع متعين الحكم برفضه .

الرد علي دفع المدعي عليه أن تاريخ نشوء النزاع

هو تاريخ مطالبته المدعي للمدعي عليه بحقه

الهيئة الموقرة :

أورد المدعي عليه بمذكرته المقدمة لجلسة // م أن تاريخ نشوء النزاع هو تاريخ مطالبة المدعي لحقه ؛ ومن ثم ؛ والقول للمدعي عليه ؛ يبدأ حساب مدة اللجوء الي

اللجان الخماسية بدء من هذا التاريخ .

ويتضح خطأ هذا القول للأسباب الآتية :-

أولاً : أن تاريخ نشوء النزاع هو تاريخ امتناع من لديه هذا الحق عن الإقرار به ورده الي صاحب الحق فيه ؛ والمدعي إذ طالب المدعي عليه مراراً بحقه والمدعي عليه لم يرفض ابتداء أداء هذا الحق لكنه سوف وماطل ووعد ؛ ولم يكن من المدعي إلا انتظار تنفيذ الوعد برد الحق ؛ ولما ثبت يقيناً أن المدعي عليه لن يقوم برد هذا الحق طالب المدعي بحقه بطلب الي اللجنة الخماسية ؛ في هذه اللحظة فقط يمكن القول بنشوء نزاع ؛ لذا يصح القول أن المدعي تقدم الي اللجنة الخماسية

خلال ميعاد الـ ٤٥ يوماً المشار إليها بالمادة ٧٠ من قانون العمل؛؛ ولا يصح مطلقاً القول بعكس ذلك؛؛ فتاريخ نشوء النزاع يتحدد باللحظة التي يثبت فيها يقيناً أن الحق لن يرد بغير اللجوء الي اللجنة الخماسية .

ثانياً : القول بأن تاريخ النزاع هو تاريخ المطالبة بالحق يتعارض مع فلسفة قانون العمل التي لم يرد لها المشرع أبداً أن تتحول من ساحة إنتاج الي ساحة نزاع واقتتال خاصة بين طرفين لا يتكافأان بحكم الطبيعة .

وبناء عليه يصير هذا الدفع كسابقة ظاهر البطلان مستوجب الرد والرفض .

رد العامل علي دفع رب العمل

بأن علاقتهم علاقة مقاوله وليست علاقة عمل وبالتالي لا تختص اللجان الخماسية

بجلسة // م دفع الحاضر عن المدعي عليه بأن علاقة المدعي عليه والمدعي اخضع لأحكام القانون المدني باعتبارها عقد مقاوله وبالتالي لا تختص اللجان الخماسية التي ينحصر اختصاصها في منازعات العمل الفردية التي يطبق بشأنها أحكام قانون العمل .

الهيئة الموقرة :

الثابت أنه يشترط للقول بتوافر صفة العامل شرطين . الأول : شرط التبعية بمعنى أن يؤدي العامل العمل لحساب شخص آخر هو رب العمل أي صاحبة وهو من يتولي الإدارة والإشراف . الثاني : شرط استحقاق الأجر بمعنى أن العامل يستحق أجرا لما يقدمه من جهد أيا كانت صورته مجهود ذهني أو مادي وفي ذلك تقرر المادة ٢١ " تسري أحكام هذا الباب علي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدي صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر " .

و

و ثبوت علاقة العمل يعني التزام كل من طرفيها بالتزامات حددها قانون العمل ، وعلي الأخص الالتزامات الواردة علي صاحب العمل ، لذا فان الدفع بانتفاء علاقة العمل أحد أهم الدفع التي

تثار دائما في القضايا العمالية ، والرد علي هذا الدفع يقتضي العلم بعناصر علاقة العمل ، بمعنى كيف نحكم علي العلاقة القائمة بأنها علاقة عمل من عدمه ، ولعلاقة العمل دائما عنصرين أساسيين هما علاقة التبعية بين شخص هورب العمل ، بما يوجب أن يكون العامل تابعا لصاحب العمل يأتتمر بأمره ، ويكون لصاحب العمل سلطان مجازاته تأديبيا إذا أخطأ وخالف التعليمات ، أما العنصر الثاني من عناصر علاقة العمل فهي حق العامل في تقاضي الأجر المحدد له في المواعيد المتفق عليها ، ما سبق يشير إلى قضية هامة هي إيجاد التكييف القانوني الصحيح للعقد سند المطالبة أو الدعوى ، ولا خلاف أن التكييف القانوني للعقد هو ما يحدد الآثار التي تنتج عن العقد ، وانتهاء أن تكييف العقد هي مسألة تنفرد بها محكمة الموضوع باعتبارها مسألة قانونية ولا تتقيد في ذلك بما يدعيه الخصوم من قيود وأوصاف .

ثالثاً : الطلبات

الهيئة الموقرة : بعد العرض السابق يلتبس المدعي الحكم :

أولا :- إلزام المدعي عليه بان يؤدي للمدعي مبلغ وقدره ، جنية مصري هو المقابل النقدي لرصيد الاجازات السنوية للطالب المدعي .

ثانيا :- إلزام المدعي عليه بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة .

مذكرة متخصصة

مقدمة من العامل للجنة الخماسية

موضوعها

تعويض عن قرار فصل تعسفي

مذكرة بدفاع

السيد / الصفة ...

ضد

السيد / الصفة...

في الدعوى رقم ... لسنة ... المحدد لنظرها جلسة ... الموافق // م

أولاً : وقائع الدعوى

الهيئة الموقرة :

تخلص واقعات الدعوى ووفق ما يتضح من صحيفة الدعوى أن المدعي وبموجب عقد عمل محدد المدة ومؤرخ // م التحق للعمل بالشركة المعلن إليها الأولى بوظيفة براتب شهري وقدره بخلاف الحوافز ، وقد استمر في العمل مدة سنة .

وبتاريخ // م قامت الشركة المعلن إليها بفصل الطالب على زعم أنه :

- انتحال شخصية غير صحيحة .
- قدم مستندات مزورة .
- ارتكب خطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل .
- تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .
- تغيب بدون مبرر مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو اكثر من عشرة أيام متتالية .
- أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلي إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .
- قام بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .
- وجد أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

- اعتدي علي صاحب العمل أو المدير العام .

- وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

- لم يراع الضوابط الواردة في المواد من ١٩٢ إلى ١٩٤ من الكتاب الرابع من قانون العمل .

وعلى أثر ذلك تقدم الطالب بطلب إلى مكتب عمل خلال المدة القانونية - سبعة أيام طبقاً للمادة ٧٠ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م - لتسوية المنازعة ودياً وقد انقضت المدة القانونية - عشرة أيام طبقاً للمادة ٧٠ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م دون أن يتوصل مكتب العمل إلى حل النزاع ودياً .

وبتاريخ / / م تقدم المدعي إلى اللجنة القضائية في الميعاد القانوني - خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع - وقد صدر قرار اللجنة بإعادة المدعي الي عمله إلا أن المدعي عليه رفض إعادته الأمر الذي ينطبق عليه حكم المادة ٧١ من قانون العمل الفقرة الرابعة " فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلي عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة ١٢٢ من هذا القانون .

وقد قضت اللجنة ذات الاختصاص القضائي للمدعي بناء علي طلب منه بتعويض موقت قدرة إعمالاً لنص المادة ٧١ الفقرتين ٧ ، ٨ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م والأتي نصهما " وعلي اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك " " ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه " .

ثانياً : الدفوع واوجه الدفاع الموضوعي

الأساس القانوني

تنص المادة ٦٩ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ : لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .

٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن

يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة -بشرط أن

تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر -رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .

٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر

من عشرة أيام متتالية ، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب خوصي عليه بعلم الوصول من

صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة

الثانية .

٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلي إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة

.

٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .

٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

٨- إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي

أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

٩- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلي (١٩٤) من الكتاب الرابع من

هذا القانون .

وتتص المادة ١٢٢ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ : إذا أنهى أحد الطرفين

العقد دون مبرر مشرع كاف ، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء

هذا الإنهاء .

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلي اللجنة المشار إليها

في المادة ٧١ من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً.

أسانيد المدعي :::

أولاً ::: أن المدعي قد أصيب بأضرار مادية وأدبية من جراء هذا القرار الباطل بفصله عن العمل والذي تمثل في حرمانه من الدخل وبعد أن قضى الطالب مدة ٠٠٠٠ سنة في خدمة الشركة حققت الشركة فيها أرباحاً طائلة كان الطالب عاملاً أساسياً في ذلك (تذكر الأضرار المادية) .

ثانياً ::: أن المدعي أصيب بأضرار أدبية وتتمثل في :

ثالثاً ::: تقدير التعويض المطالب به .

٠٠٠٠ جنيه بدل إنذار .

٠٠٠٠ جنيه قيمة الراتب الشهري عن الفترة من تاريخ القرار الصادر بفصله وحتى الآن .

٠٠٠٠ جنيه بدل الإجازات السنوية المستحقة له .

٠٠٠٠ جنيه تعويض عن الأضرار المادية والأدبية نتيجة فصله الباطل .

٠٠٠٠ جنيه - أي مبالغ أخرى مستحقة للطالب .

رابعاً ::: وقد قضى نقضاً في هذا الخصوص

الأجر ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي - وعلي ما جري به قضاء هذه المحكمة - جميعاً طلبات ناشئة عن سبب قانوني واحد وهو عقد العمل وطلب التعويض عن الاتهام الكيدي يستند إلي سبب مغاير والعمل غير المشروع فتقدر قيمة الدعوى به وفقاً للمادة ٣٨ من قانون المرافعات باعتبار قيمته وحدة كما أن تقديرها في الاستئناف يخضع لذات الأساس طبقاً للمادة ٢٢٣ من قانون المرافعات لما كان ذلك وكان الثابت أن قيمة التعويض عن الاتهام الكيدي

هو ٢٠٠ ج فإن الحكم المطعون فيه إذا قضي بعدم جواز الحكم الصادر في خصوص هذا الطلب استناداً إلى ظهوره نهائياً طبقاً للمادة ٤٧ من قانون المرافعات لعدم تجاوز قيمته مائتين وخمسين جنيه فإنه لا يكون قد خالف القانون

(الطعن رقم ٩١٢ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ١١/٢٥/١٩٧٩)

المقرر في قضاء هذه المحكمة أن محكمة الموضوع لا تتقيد في تحديد أساس المسؤولية في دعوى التعويض بما ذهب إليه المضرور في شأنها ولا بالنص القانوني الذي استند إليه إذ أن هذا الاستناد يعتبر من وسائل الدفاع في دعوى التعويض لا تلتزم بها المحكمة بل يتعين من تلقاء نفسها أن تحدد الأساس الصحيح للمسئولية وان تنزل علي العلاقة بين طرفي دعوى التعويض دون أن يعد ذلك منها تغييراً لسبب الدعوى أو موضوعها إذ ان كل ما تولد به للمضرور حق في التعويض عما أصابه من ضرر قبل من أحدثه أو تسبب فيه يعتبر هو السبب المباشر لدعوى التعويض مهما اختلفت أسانيدها .

(الطعن رقم ٩٥٢ لسنة ٤٦ ق جلسة ٥/٢٩/١٩٨٤)

إن محكمة الموضوع حين تقضي من تلقاء نفسها الحكم القانوني الصحيح المنطبق علي العلاقة بين طرفي دعوى التعويض وتنزله علي الواقعة المطروحة عليها دون اعتداد بالتكييف أو الوصف الذي يسبغه

الخصوم علي تلك العلاقة لا يعد ذلك منها تغييراً لسبب الدعوى أو موضوعها

من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن علي محكمة الموضوع أن تقضي من تلقاء نفسها

الحكم القانوني الصحيح المنطبق علي العلاقة بين طرفي دعوى التعويض وأن تنزله علي الواقعة المطروحة عليها دون اعتداد بالتكييف أو الوصف الذي يسبغه الخصوم علي تلك العلاقة ولا يعد ذلك منها تغييراً لسبب الدعوى أو موضوعها إذ أن كل ما تولد به للمضرور من حق في التعويض عما أصابه من ضرر قبل من أحدثه أو تسبب فيه يعتبر هو السبب المباشر لدعوى التعويض مهما

اختلفت أسانيدھا .

(الطعن رقم ١١٨٠ لسنة ٤٧ ق جلسة ٢٩/٤/١٩٨١ ص ١٣٢٨)

ثالثاً : الطلبات

لما سبق من دفاع ولما لدي هيئتكم الموقرة من أسباب أفضل نلتمس الحكم :

أولاً

إلزام المدعي عليه بأن يدفع للمدعي :

١- مبلغ وقدره ---- جنيه تعويضاً

٢- مبلغ وقدره ----- تعويضاً عن الأضرار المادية التي أصابته نتيجة قرارها بفصله تعسفياً .

٣- مبلغ وقدره ----- تعويضاً عن الأضرار المادية والأدبية التي أصابته نتيجة قرارها بفصله تعسفياً .

ثانياً

إلزامه بالمصروفات مقابل أتعاب المحاماة .

وكيل الـ المحامي