

## مقدمة للجنة الخماسية

### موضوعها

دعوى مطالبة صاحب العمل برد أودعه العامل لديه من مستندات

المادة ١٣٠ الفقرة ٢ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٢م

المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥م

### مذكرة بدفاع

السيد / ..... الصفة ...

ضد

السيد / ..... الصفة ...

### في الدعوى العمالية

رقم ... لسنة ... المحدد لتظرها جلسة ... الموافق // م

### الوقائع

تخلص وقائع الدعوى ووفق الثابت بصحيفتها وما قدم فيها من مستندات أن المدعي كان يعمل لدي المدعي عليه " ... نوع العمل ... " بموجب عقد عمل مؤرخ // دم وذلك لقاء أجر شهري وقدرة .....

وبتاريخ // دم انهي المعلن إليه عقد العمل " يذكر سبب إنهاء عقد العمل "

وحيث أن المعلن إليه قد امتنع عن إعطاء الطالب المستندات التي أودعها طرفه كمسوغات للتعين وهي " ..... " وذلك بالمخالفة لصريح نص المادة ١٣٠ الفقرة الثانية من قانون العمل

الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والتي يجري نصها " ... ، ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها .

الأساس القانوني لإلزام صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل أيا كان سبب انتهاء العقد .

تنص المادة ١٣٠ الفقرة الثانية من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م : ويلتزم صاحب

العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها .

رد المدعي عليه بعد التزامه برد ما تسلمه من مستندات كمسوغات تعيين إلا بعد انتهاء عقد العمل وفقاً لصريح نص المادة ١٣٠ الفقرة ٢ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م يلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها ، فالنص واضح في تحديد ميقات التزام رب العمل برد ما أودع لديه من مستندات .

التزام صاحب العمل برد ما تسلمه من مستندات من العامل - كمسوغات تعيين - لا يتصور إلا عند نهاية العقد لأنه من غي المنطقي أن يطلب العامل رد شهادته وأوراقه وهي مسوغات تعيينه المحفوظة بملف خدمته بينما عقده لا يزال سارياً ولكن يجوز للعامل أن يطلب استلام أي ورقة أو شهادة تخصه لتصويرها أو استخراج صورة رسمية منها علي أن يردها ثانية لصاحب العمل فإذا لم يردها جاز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية

مسئولية صاحب العمل جنائياً عن الامتناع عن مستندات العامل بجريمة التبديد بالمادة ٣٤١ من قانون العقوبات .

كل من أختلس أو استعمل أو بدد مبالغ أو أمتعة أو بضائع أو نقوداً أو تذاكر أو كتابات أخرى مشتملة على تمسك أو مخالصة أو غير ذلك إضراراً بمالكها أو أصحابها أو واضعي اليد عليها وكانت الأشياء المذكورة لم تسلم له إلا على وجه الوديعة أو الإجارة أو على سبيل عارية الاستعمال أو

الرهن أو كانت سلمت له بصفة كونه وكيلاً بأجره  
أو مجاناً بقصد عرضها للبيع أو استعمالها في أمر معين لمنفعة المالك لها أو غيره  
يحكم عليه بالحبس ويجوز أن يزداد عليه غرامة لا تتجاوز مائة جنيه مصري.

#### □ المادة ٢٤١ من قانون العقوبات □

يراعي في القول بمسئولية صاحب العمل جنائياً عن المستندات المودعة لديه من العامل كمستندات  
تعيين - إذا رفض ردها دون سند من القانون - صريح نص المادة ١٣٠ الفقرة ٢ من قانون العمل  
١٢ لسنة ٢٠٠٣ م والتي تحدد تاريخ محدد لنشوء التزام رب العمل برد تلك المستندات ، فالنص  
واضح في تحديد ميقات التزام رب العمل برد ما أودع لديه من مستندات بتاريخ انتهاء عقد العمل  
، فلا مسألة جنائية قبل هذا التاريخ ، ونورد فيما يلي ما استقر بشأنه قضاء محكمتنا العليا في  
خصوص متي يعد الشخص مرتكباً لجريمة خيانة الأمانة " التبديد "

إن جريمة التبديد جريمة وقتية تقع وتنتهي بمجرد وقوع فعل التبديد ولذا يجب أن تكون جريان  
مدة سقوط الدعوى فيها من ذلك الوقت واعتبار يوم ظهور التبديد تاريخ للجريمة محله ألا يكون  
قد قام الدليل على وقوعها في تاريخ سابق.

#### □ الطعن رقم ١٠٠ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٧٨/٢/٢٤ م □

من المقرر أن ميعاد سقوط جريمة خيانة الأمانة يبدأ من تاريخ رد الشيء أو الامتناع عن الرد عن  
ظهور عجز المتهم عن ذلك إلا إذا أقام الدليل على خلافه ، إذ يبلغ في جريمة التبديد أن يغير  
الجاني حيازته دون أن يكون هناك من الأعمال المادية الظاهرية

ما يدل على ذلك.

#### □ الطعن ٥٢٢ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٩٦٩/٤/٢٨ م □

من حيث أنه يبين من الإطلاع على محاضر الجلسات أن محامي الطاعن دفع أمام محكمة ثاني

درجة بانقضاء الدعوى الجنائية بمضي المدة ، لما كان ذلك وكان هذا الدفع من الدفع المتعلقة بالنظام العام والذي من شأنه - لو ثبت - أن تنقضي الدعوى الجنائية ، وكان الحكم المطعون فيه قد دان الطاعن دون أن يعرض لهذا الدفع إيرادا له وردا عليه فإنه يكون قاصرا البيان ويتعين من ثمة القضاء بتقضه.

□ الطعن ٢٠٤١٣ لسنة ٦١ ق جلسة ١١/٥/١٩٩٨م □

لا يبدأ ميعاد انقضاء الدعوى الجنائية لجريمة خيانة الأمانة من تاريخ إيداع الشيء المختلس لدي من أؤتمن عليه بل من تاريخ طلبه والامتناع عن رده أو ظهور عجز المتهم عنه إلا إذا أقام الدليل على خلافه ، ومن ثم لا تثريب على المحكمة أن هي اعتبرت تاريخ إعلان عريضة الدعوى من جانب المدعي بالحق المدني مبدأ لسريان المدة المقررة في القانون بانقضاء الدعوى الجنائية طالما أن الطاعن لم يثبت أسبقية الحادث عن ذلك التاريخ كما لم يتبين القاضي من تلقاء نفسه هذه الأسبقية.

□ الطعن ١١٢٢٢ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٨/١/٢٠٠٣م - غير منشور □

من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن ميعاد سقوط جريمة خيانة الأمانة يبدأ من تاريخ رد الشيء أو الامتناع عن الرد عن ظهور عجز المتهم عن ذلك إلا إذا أقام الدليل على خلافه ، إذ يبلغ في جريمة التبديد أن يغير الجاني حيازته دون أن يكون هناك من الأعمال المادية الظاهرية ما يدل على ذلك.

□ الطعن ١١١٢ لسنة ٧٠ ق جلسة ١/٢/٢٠٠٠م □

من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن ميعاد انقضاء الدعوى الجنائية لجريمة خيانة الأمانة لا يبدأ إلا من تاريخ إيداع الشيء المختلس لدي من أؤتمن عليه بل من تاريخ طلبه والامتناع عن رده أو ظهور عجز المتهم عنه إلا إذا أقام الدليل على خلافه ، ومن ثم لا تثريب على المحكمة أن هي اعتبرت تاريخ إعلان عريضة الدعوى من جانب المدعي بالحق المدني مبدأ لسريان المدة المقررة في القانون بانقضاء الدعوى الجنائية طالما أن الطاعن لم يثبت أسبقية الحادث عن ذلك التاريخ كما لم يتبين القاضي من تلقاء نفسه هذه الأسبقية.

□ الطعن ٥٩٤٢ لسنة ٧١ ق جلسة ٢٠٠١/١/١٤ م □

ما هو عقد الأمانة الذي تسلم بموجبه رب العمل مستندات العامل كمسوغات تعيين ثم امتنع عن ردها . أهمية هذا التساؤل أنه لا عقاب علي التبييد أو خيانة الأمانة إلا إذا تسلم المتهم الشيء المبدد بموجب عقد من عقود الأمانة ...؟

والرأي أن العقد الذي تسلم بموجبه صاحب العمل مستندات العامل والتزم بحفظها وردها هو عقد الوديعة " الوديعة الاضطرارية " وبيان ذلك

البداية بتعريف عقد الوديعة : الوديعة وكما عرفها المشرع عقد يلتزم به شخص أن يتسلم شيئاً من آخر على أن يتولى حفظ هذا الشيء وعلى أن يرده عينا " المادة ٧١٨ من القانون المدني " .  
تقديم العامل لمستندات مزورة كمبرر لامتناع صاحب العمل عن ردها إليه .

تناولت المادة ٦٩ من قانون العمل الحالات التي يجوز فيها لرب العمل فصل العامل

فأجازت ذلك إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم - طبقاً لنص

المادة ٦٩ من قانون العمل - إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة او قدم مستندات مزورة .

أهمية تحديد ميعاد التزام صاحب العمل برد ما لديه من مستندات تبرز بجلاء في تحديد لحظة تحقق الجريمة ، كما تبدوا أهميتها في تحديد بدء حساب مدة تقادم الدعوى الجنائية .

مادة ٦٩ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م : لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

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

٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحدوث خلا 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 أو 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.

تمسك صاحب العمل بأسباب الإباحة وموانع العقاب.

#### الطلبات

أولاً :- بإلزام المدعي عليه بأن يسلم الطالب المستندات التي أودعت طرفه بمناسبة تعيين الطالب وهي .....

ثانياً :- إلزام المدعي عليه بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بلا كفالة .

وكيل المدعي الأستاذ / .....

..... المحامي

مذكرة متخصصة

## مقدمة للجنة الخماسية

موضوعها

دعوي مطالبة بشهادة خبرة

دعوي مطالبة بشهادة إنهاء خدمة

المادة ١٣٠ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م

المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥ م

مذكرة بدفاع

السيد / ..... الصفة ...

ضد

السيد / ..... الصفة ...

في الدعوى العمالية رقم ... لسنة ...

المحدد لنظرها جلسة ... الموافق / / م

الوقائع

تخلص وقائع الدعوى ووفق ما يتضح من صحيفتها أن المدعي كان يعمل لدى المدعي عليه بموجب عقد عمل مؤرخ / / دم وذلك لقاء أجر شهري وقدرة .....

وبتاريخ / / دم انهي المعلن إليه عقد العمل " يذكر سبب إنهاء عقد العمل " وقد امتنع عن إعطاء المدعي شهادة خبرة تبين مدة عملة لدى المعلن إليه ومستوي أداءه وحدود قدراته والراتب الذي كان يتقاضاه وذلك بالمخالفة لصريح نص المادة ١٣٠ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة

٢٠٠٣م والتي يجري نصها " مادة ١٣٠: يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء علي طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها .

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل علي شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته.

ويجوز بناء علي طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل .

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها .

الأساس القانوني لإلزام صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل أيا كان سبب انتهاء العقد.

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء علي طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها .

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل علي شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته.

ويجوز بناء علي طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل .

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها .

□ المادة ١٣٠ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م □

الرد علي دفع المدعي بعدم استحقاق المدعي عليه

( شهادة إنهاء الخدمة - شهادة خبرة )

لأنهاء خدمة العامل عن طريق الفصل من الخدمة

الهيئة الموقرة :

Certificat de service ثابت أن الالتزام بإعطاء العامل شهادة نهاية الخدمة ودون مقابل **Certificat de service** قائم في جميع أحوال انتهاء العقد أيا كانت الوسيلة التي انتهى بها وسواء أكانت الفسخ أو الإنهاء بمعرفة صاحب العمل أو استقالة العامل أو فصلة تأديبياً أو أي طريق من طرق الانقضاء .

البيانات التي يجب أن تشمل عليها شهادة الخبرة وشهادة إنهاء الخدمة والتي يحق للعامل طلبها من رب العمل .

تاريخ التحاق العامل بالخدمة وتاريخ انتهائها - نوع العمل الذي كان يؤديه العامل - المزايا التي كان يحصل عليها العامل - شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية- مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه -سبب إنهاء علاقة العمل .

الطلبات

لما أبداه المدعي من دفاع فإنه يلتزم بالحكم :

أولاً :- بإلزام المدعي عليه بأن يسلم المدعي شهادة خبرة - شهادة إنهاء العمل موضحاً بها " حسب ما يطلب المدعي من بيانات ويراجع في ذلك نص المادة ١٣٠ من قانون العمل.

ثانياً :- إلزام المدعي عليه بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بلا كفالة.

مذكرة متخصصة

## مقدمة للجنة الخماسية

موضوعها

دعوى مطالبة عامل بأجرة  
بعد انتهاء علاقة العمل

المادة ٣٨ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م

المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥ م

مذكرة بدفاع

السيد / ..... الصفة ...

ضد

السيد / ..... الصفة ...

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

الوقائع

تخلص واقعات الدعوى ووفق ما يبين من صحيفتها أن المدعي وبموجب عقد عمل مكتوب محرر /  
م كان يعمل لدي المعلن إليه بوظيفة ..... بأجر شهري وقدره ٠٠٠٠ وبتاريخ د/د/ددم  
انتهى عقد العمل سالف الذكر

( بالاستقالة أو بالإحالة للمعاش أو ٠٠٠٠ )

وحيث أن الطالب يستحق المبالغ الآتية ( قيمة أجر عدد ... يوم X ٠٠٠٠ أجر فيصير جملة المطلوب  
٠٠٠٠ جنيه.

وحيث أن المدعي قد طالب من المدعي عليه مرارا وتكرارا إعطائه هذه المبالغ إلا أن المعلن رفض ذلك . الأمر الذي حدا بالطالب إلى إنذار المعلن إليه بالإندار الرقيم ٠٠٠٠ محضري ٠٠٠٠ والمعلن إليه بتاريخ د / د / دددد م إلا أنه لم يحرك ساكنا ، ومن ثم رفع الدعوى الماثلة .

الأساس القانوني لإلزام صاحب العمل بأداء أجر العامل وفق زمان وكان محددين تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية :-

العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة علي الأقل في الشهر.

إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وان يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك .

إذا انتهت علاقة العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

□ المادة ٢٨ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م □

الرد علي الدفع

برفض الدعوى لعجز العامل عن إثبات تقاضي أجرة

الهيئة الموقرة :

بجلسة / / م أبدي الحاضر عن المدعي عليه دفعاً بعدم قبول الدعوى لعدم تقديم المدعي

دليلاً علي عدم استلامه لأجره ، وبجلسة د/د/ددم تنازل المدعي عن الدفع وطلب الحكم برفض الدعوى لذات السبب " عدم تقديم المدعي لدليل علي عدم استلامه الأجر "

وفي الرد علي هذا الدفع وهذا الطلب نقرر أن الثابت وفقاً لصريح نص المادة ٤٥ من قانون العمل الجديد إن ذمة صاحب العمل لا تبرأ من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر وذلك في السجل المعد أو في كشوف الأجور وعلي أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

ويعني ما سبق أن العامل غير مكلف بإثبات واقعة عدم استلام الأجر ، بل يكفي ادعاء ذلك ، وعلي صاحب العمل إن أراد إثبات واقعة الوفاء بالأجرة أن يقدم السجل أو الكشف الذي وقع عليه العامل حال استلام الأجر وبما يفيد استلام الأجر ، تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه وفق القواعد التالية ٠٠

أولاً : العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة علي الأقل في الشهر بما يعني إمكان أن يتقاضى العمال أجورهم مقسمة علي أكثر من دفعة في الشهر الواحد .

ثانياً : إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وان يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

ثالثاً : في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك .

رابعاً : إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات .

الرد علي دفع المدعي عليه

بتصالح المدعي علي الأجرة محل المطالبة

## الهيئة الموقرة

في الرد علي ما أثاره دفاع المدعي عليه بجلسة / / م من تصالح المدعي مع المدعي عليه عن الأجرة محل المطالبة نقرر أن نص المادة ٥ - الفقرة الأولى - من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قررت أنه " يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه .

كما قررت المادة ذاتها في فقرتها الثالثة " وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون " .

وحاصل ما سبق هو بطلان التصالح المدعي حصوله لمخالفته صريح نص المادة ٥ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م في فقرتها الأولى والثالثة ، إذ ما استحصل عليه العامل لا يكافئ ١ / ١٠ من المستحقات الحقيقية له .

## الرد علي الدفع

بوجوب اللجوء إلى اللجنة الخماسية أولاً لتحديد الأجر

## الهيئة الموقرة

بجلسة / / م دفع الحاضر عن المدعي بعدم قبول الدعوى لعدم التجاء المدعي إلى اللجنة ذات الاختصاص القضائي لتحديد حقيقة أجر العمل المدعي .

والواقع أن المشرع قرر - المادة ٧١ من قانون العمل - تشكيل لجنة خماسية ذات اختصاص قضائي ، تختص - ضمن ما تختص به - بتحديد الأجر في حالة إذا لم يحدد الأجر في عقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ولم يكن هناك أجر مثل ولم يوجد عرف للمهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل فتتولي هذه اللجنة تحديد الأجر وفق أسس العدالة ولهذا تضمنت هذه اللجنة عضوان قضائيان ، تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزارة القوي العاملة واتحاد

نقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب تشكيّلها كآلاتي :-

اثنين من القضاة. الرئاسة لأقدمهم

مدير مديرية اتحاد القوي العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه

عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر أعضاء

عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

وتفصل اللجنة في النزاع المعروض بشأن تحديد أجر العامل خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه ويصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية .

وفي الرد علي هذا الدفع تقرر أنه لا مجال له إذ أن أجر العامل كان محدداً وثابتاً دلالة ذلك أصل عقد العمل المقدم من المدعي والثابت به أن أجره ..... وواقع الحال أن اختصاص اللجنة الخماسية يتأتى إذا لم يحدد المتعاقدان " صاحب العمل والعامل " أجراً وهو ما يتفق والثابت بالأوراق .

الدفع باستحقاق العامل نصف الأجر فقط

لبيان مدى استحقاق العامل أجره أو جزء منه فرقت المادة ٤١ من قانون العمل الجديد بين حالتين :

الحالة الأولى : إذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره

كاملاً .

الحالة الثانية : إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

محظورات علي صاحب العمل بخصوص أجر العامل

أولاً : لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات

ثانياً : لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (١٠٪) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم علي الأجور المدفوعة مقدماً .

الرد علي دفع المدعي عليه بعدم مسؤوليته عن أجر العامل

الهيئة الموقرة

في ذلك تقرر المادة ٨ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أنه إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تقرضها أحكام هذا القانون . ويكون من تنازل له صاحب عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تقرضها أحكام هذا القانون .

وعلي ذلك يصير الدفع بعدم مسؤولية المدعي عليه دفعاً قانونياً ظاهر البطلان .

الرد علي دفع المدعي عليه بعدم مسؤوليته عن أجر العامل

لكونهم ورثة لصاحب العمل وليسوا أصحاب عمل

الهيئة الموقرة

بجلسة / / م دفع الحاضر عن المدعي عليه بعدم مسؤوليته عن

متجمد الأجر المدعي به علي سند أنه مجرد وريث للمرحوم ..... ولم تكن علاقة العمل ناشئة بينة وبين المدعي .

وفي الرد علي هذا الدفع - الظاهر البطلان - تقرر المادة ٩ من قانون العمل الجديد

١٢ لسنة ٢٠٠٣ " لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ، ولا يترتب علي إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود " .

طلب المدعي شمول الحكم بالتنفيذ بالمعجل

الهيئة الموقرة

قرر نص المادة ٦ من قانون العمل تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالتنفيذ بالمعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون

الدفع بانتفاء علاقة العمل في القضايا العمالية

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

تثار دائماً في القضايا العمالية . الرد علي هذا الدفع يقتضي العلم بعناصر علاقة العمل ، بمعنى كيف نحكم علي العلاقة القائمة بأنها علاقة عمل من عدمه ، ولعلاقة العمل دائماً عنصرين أساسيين هما .

العنصر الأول علاقة التبعية بين شخص هورب العمل ، بما يوجب أن يكون العامل تابعاً لصاحب العمل يأتى بأمره ، ويكون لصاحب العمل سلطان مجازاته تأديبياً 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 .

هام : يراعي نص المادة ٥ من قانون العمل الجديد والتي تقرر :

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه .

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف

وتقع باطلاً كل مصالححة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون .

الطلبات

الهيئة الموقرة :

بعد العرض السابق فإن المدعي يلتزم :

أولاً :- بإلزام المدعي عليه بأن يؤدي للطالب مبلغ وقدره ٠٠٠٠ وهو جملة المستحق

عليه والموضح بيان هذه المبالغ تفصيلاً بصدر صحيفة افتتاح الدعوى.

ثانياً :- إلزام المدعي عليه بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاز المعجل بلا  
كفالة .

وكيل المدعي الأستاذ / .....

المحامي