

مذكرة متخصصة
مقدمة للجنة الخماسية

موضوعها

دعوى مطالبة بأجر طفل عامل

المواد ٣٨ ، ٤٦ 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 وقائع الدعوى ووفق ما يبين من صحيفتها أن المدعي والد الطفل و الذي كان يعمل طرف المعلن إليه بموجب عقد العمل المؤرخ / / م بوظيفة باجر شهري وقدره وبتاريخ د/د / ددمم انهي المعلن إلية عقد العمل سالف الذكر دون أسباب تذكر.

وحيث أن الطفل العامل يستحق المبالغ الآتية :-

" ، ، " وبذلك يكون جملة المطلوب جنيه.

وحيث أن والد الطفل " المدعي " طلب من المعلن إليه مرارا وتكرارا إعطائه هذه المبالغ إلا أن المعلن

رفض ذلك . الأمر الذي حدا بالطالب إلى إنذار المعلن إليه بالإنذار الرقيم ٠٠٠٠ محضري ٠٠٠٠ والمعلن إليه بتاريخ د/د/ دددد م إلا أنه لم يحرك ساكناً ، الأمر الذي دفع بالمدعي إلى إقامة الدعوى الماثلة .

الأساس القانوني لإلزام صاحب العمل بأداء أجر العامل الطفل 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 □

لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور ، علي أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

□ المادة ٤٥ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م □

مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم او مكافآتهم

أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته .

□ المادة ٤٦ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م □

الرد علي دفاع المدعي عليه

ببراءة ذمته من أجرة الطفل العامل

الهيئة الموقرة ::: وفقاً لصريح نص المادة ٤٥ من قانون العمل الجديد فإن ذمة صاحب العمل لا تبرأ من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر وذلك في السجل المعد أو في كشوف الأجر 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 الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه وفق القواعد التالية :

أولاً ٠٠ 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 ٠٠ إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي أسبوعين وجب ان 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 ٠٠ في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك .

رابعاً ٠٠ 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 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 الدعوة لعدم التجاء المدعي الي اللجنة الخماسية 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 فتتولى هذه اللجنة تحديد الأجر وفق أسس العدالة ولهذا تضمنت هذه اللجنة عضوان قضائيان ، وتشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزارة القوي العاملة واتحاد نقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

وفي الرد علي هذا الدفع نقرر 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

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

الحالة الأولى ٠٠ 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 ٠٠ إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

الرد علي دفع المدعي عليه بحصول العامل الطفل علي أجره كاملاً بشرائه

"

وفي الرد علي هذا الدفع نقرر أنه 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.

الرد علي دفع المدعي عليه في حقه في خصم ما أقرض للطفل العامل

وفي الرد علي هذا الدفع نقرر أنه 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

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

جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

طلب المدعي شمول الحكم بالتنفيذ المعجل

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 المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها ، وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدفعة 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 ، والرد 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 علاقة التبعية بين شخص هورب العمل ، بما يوجب أن يكون العامل تابعا لصاحب العمل يأتمر 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 تفرد بها محكمة الموضوع باعتبارها مسألة قانونية ولا تتقيد في ذلك بما يدعيه الخصوم من قيود وأوصاف.

الدفع باستحقاق الطفل العامل نصف الأجر فقط

الهيئة الموقرة

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

الحالة الأولى ٠٠ 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 ٠٠ إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

كيفية إثبات أداء صاحب العمل لأجور الأطفال

يشير ما سبق مشكلة أخرى هي كيفية إثبات أداء صاحب العمل لأجور الأطفال وفي ذلك قرر المشرع بالمادة ٤٦ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م مع مراعاة حكم المادة السابقة - الخاصة بكيفية إثبات صاحب العمل لأدائه لأجر العمال وضرورة توقيع العمل بالكشوف المعدة - يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافأتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته ، وعلي ذلك لزم أن يوقع الطفل علي ما يفيد استلامه لأجرة أو مكافأته.

الدفع بكون المدعي ليس طفلاً

عرفت المادة ٩٨ من قانون العمل الجديد الطفل بنصها : يعتبر طفلاً كل من بلغ

الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة .

التزام صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً دون السادسة عشر : يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص .

حظر تشغيل الأطفال بسبب السن : يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة .

ساعات العمل التي يجوز قانوناً تشغيلها للأطفال : يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً ، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية ، وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً .

الطلبات

أولاً :- بإلزام المدعي عليه بأن يؤدي للطالب بصفته مبلغ وقدره وهو جملة المستحق عليه كأجر للطفل والموضح بيان هذه المبالغ تفصيلاً بصدر هذه الصحيفة .

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