

كيفية سداد أجر العامل ٠٠٠ زمان ومكان أداء الأجر للعامل

تؤدي الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه وفق القواعد التالية :

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 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 : 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. كيف يحسب متوسط الأجر اليومي :

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية علي أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي استغلها أن قلت عن ذلك مقسوماً علي عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

كيف يحدد أجر العامل ؟ ٠٠٠

وفقاً لصريح نص المادة ٢٦ من قانون العمل الجديد فإن الأجر يحدد وفقاً للآتي :

الأساس الأول : يحدد الأجر طبقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة.

الأساس الثاني : إذا لم يحدد الأجر في عقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو في لائحة المنشأة استحق العامل اجر المثل.

الأساس الثالث : إذا لم يحدد الأجر طبقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ولم يكن هناك أجر مثل قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل.

الأساس الرابع : إذا لم يحدد الأجر طبقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ولم يكن هناك أجر مثل ولم يوجد عرف للمهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل حدد الأجر طبقاً لقواعد العدالة وتتولى اللجنة المنصوص عليها في المادة ٧١ من قانون العمل هذا التقدير الأجر.

قضت محكمة النقض في بيان أسس حساب الأجر المستحق للعامل : الأجر إنما يحدد باتفاق الطرفين ولا يجوز تعديله إلا باتفاقهما متى كان لا ينزل عن الحدود المقررة قانوناً ، ومن ثم فإن مجرد نقل العامل من نظام الأجر اليومي أو الأسبوعي إلى نظام الأجر الشهري وإن كان يرتب للعامل بعض المزايا التي نص عليها قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إلا أنه ليس من شأنه وحده أن يزيد أو ينقص من أجر العامل ، ولا وجه للاستدلال في هذا الخصوص بما نصت عليه المادة العاشرة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، الواردة في الفصل الخاص بالأحكام العامة من أن " تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً و الشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك " إذ المقصود منها هو كيفية حساب كل من الشهر و السنة و تحديد عدد أيام كل من هاتين الوحدتين الزمنيتين ، بحيث إذا حدث خلاف بين العامل و رب العمل في هذا الصدد وجب الرجوع إلى هذه المادة لحسم الخلاف ، ولا علاقة لها بالأجر الذي يحدد جزافاً باتفاق الطرفين عن كل وحده زمنيه . إذ كان ذلك و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر ، وجرى في قضائه على أنه " لما كان نقل العامل من الأجر اليومي إلى سلك الشهرية يحمل في طياته ميزه الانتفاع بأيام

الراحة التي لا يعمل فيها خلال الشهر ، كان من الضروري احتساب أجر العامل باليومية المنقول إلى سلك الشهرية على أساس الأجر اليومي مضروباً في ثلاثين يوماً " فإنه يكون قد خالف القانون

الطعن رقم ٤٤٣ لسنة ٢٤ مكتب فنى ٢١ صفحة رقم ٢٤٦ بتاريخ ٠٤-٠٢-١٩٧٠

كما قضت محكمة النقض في بيان أسس حساب الأجر المستحق للعامل : عقد العمل من العقود الرضائية ، وإذ كان ما نص عليه القانون المدني وقانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من أحكام في خصوص هذا العقد تجيز أن تكون طريقة أداء الأجر أياً كان مشاهرة أو مياومة أو تبعاً لما يتفق عليه الطرفان ، و كان لرب العمل - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - السلطة المطلقة في إدارة منشأته و تنظيم العمل و تصنيف الوظائف بها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته و لا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أى قصد في الإساءة لعماله ، كما له أن يميز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها .

الطعن رقم ٩ لسنة ٤١ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ١٢١٨ بتاريخ ٢٩-٠٥-١٩٧٦

المستفاد من نص المادة التاسعة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه يقرر القاعدة التي تنظم حساب أجور العمال الذين يتقاضون أجورهم لا بالشهر أو الأسبوع أو اليوم ، بل على أساس إنتاجهم الفعلى ، و تقضى هذه القاعدة بأن يكون تقدير تلك الأجور على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة . إذ كان ذلك ، و كان القرار المطعون فيه قد إلتم هذا النظر و إنتهى إلى حساب متوسط الإجر اليومي لغير العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم على أساس ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة ، مستبعداً بذلك مقابل ساعات العطل ، فإن النعى على القرار بالخطأ في تطبيق القانون يكون على غير أساس .

الطعن رقم ٤٣٤ لسنة ٣٦ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ٣٦٩ بتاريخ ٠٣-٠٢-١٩٧٣

كما قضت محكمة النقض في حساب الأجازات والعطلات ضمن الأجر : أن العامل الشهري يعتبر أجره مدفوعاً عن مدة ثابتة لا تتغير ، عدتها ثلاثون يوماً ، بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة

من أعطال أسبوعية أو أجازات ، و أنه يتعين لذلك احتساب أجره عن الأعياد و الأجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً ، يستوى فى ذلك أن يكون هذا العامل معيناً أصلاً فى سلك الأجر الشهري أو نقل إليه من سلك آخر .

الطعن رقم ٤١٧ لسنة ٣٥ مكتب فنى ٢٢ صفحة رقم ٨٨٨ بتاريخ ١٠-١١-١٩٧١

اللجنة الخماسية ذات الاختصاص القضائي المنصوص عليها في المادة ٧١ من قانون العمل واختصاصاتها بتحديد أجر العامل .

قرر المشرع - 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 ، تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع وزارة القوي العاملة واتحاد نقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب تشكيلها كآلاتي :

اثنين من القضاة .
الرئاسة
لأقدمهم

مدير مديرية اتحاد القوي العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه

أعضاء
عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر

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 مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية و ذلك 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 ، وسيلي التعرض

بالتفصيل لاختصاصات اللجنة المشار إليها حال شرح المادة ٧٠ من قانون العمل .

الحد الأدنى للأجور في حالة تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وحظر نقل العامل من العمل بالأجر الشهري إلى العمل بالأجر الأسبوعي أو الإنتاج

إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب ألا يقل ما حصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور ويحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاهها بالأجر الشهري .

قضت محكمة النقض : أنه في الأصل يتحدد بما يتفق عليه العاقدان في ذات العقد بشرط أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقررة قانوناً ، وأنه إذا تحدد في العقد أو في قرارات رب العمل - التي تعد متممة لعقد العمل - فإن هذا الإجراء يكون ثابتاً ولا يجوز لأي من المتعاقدين أن يستقل بتعديله .

الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ مكتب فني ٢١ صفحة رقم ٦٣٠ بتاريخ ١٥-٠٤-١٩٧٠

الأجر : قضت محكمة النقض : الأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل ، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها ، فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستمرار ..

الطعن رقم ٥٦٤ لسنة ٤٠ مكتب فني ٢٧ صفحة رقم ١٧٨ بتاريخ ١١-٠١-١٩٧٦

طرق أداء الأجر : قضت محكمة النقض : ... ، ويجوز أن تكون طريقة أداء الأجر أياً كان مشاهرة أو مياومة أو تبعاً لما يتفق عليه الطرفان ، وكان لرب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل وتصنيف الوظائف بها على الوجه الذي يراه

كفياً بتحقيق مصلحته ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أي قصد في الإساءة لعماله ، كما له أن يميز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها .

الطعن رقم ٩ لسنة ٤١ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ١٢١٨ بتاريخ ٢٩-٠٥-١٩٧٦

الأجر المستحق عن ساعات العمل الزائدة

قضت محكمة النقض : متى طبق --- الذي حدد ساعات العمل بتسع ساعات في بعض الصناعات وفي الوقت ذاته طبق الاتفاق المبرم بين رب العمل ونقابة العمال والذي مقتضاه أن الطرفين أرتضيا ان تكون ساعات العمل اليومي سبع ساعات وأنه إذا زاد تشغيل العامل عن ذلك أعطى أجراً عن كل ساعة زائدة يعادل سبع الأجر اليومي فإن مؤدى ذلك أن تكون الساعات الزائدة على التسع ساعات التي أشار إليها ذلك القانون هي التي تستحق عليها العلاوة بواقع ٢٥٪ وهي العلاوة الواجبة قانوناً ، أما ما دون التسع ساعات فإنه يخضع لما ورد بعقد الاتفاق المذكور أى تحسب العلاوة بواقع سبع الأجر اليومي .

الطعن رقم ٢٨٢ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٤٢٦ بتاريخ ١٨-٠٤-١٩٥٧

قضت محكمة النقض : الأجر - على ما جرى عليه قضاء محكمة النقض - يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت التسمية المعطاة له ومن ثم فهو يشمل إعانة غلاء المعيشة وبالتالي فإن عبارة الأجر العادى ---- بشأن تحديد ساعات العمل تنصرف إلى ما يتقاضاه العامل من أجر عن ساعات العمل الأصلية بما فيه علاوة غلاء المعيشة وإذا كان قرار هيئة التحكيم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أساس وجوب إضافة إعانة غلاء المعيشة للأجر عند احتساب أجور الساعات الإضافية فإنه لا يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٢٦٧ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١٢ صفحة رقم ٤٩٩ بتاريخ ١٨-٠٥-١٩٦١

قيد المتعطلين عن العمل

علي كل قادر علي العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلي هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير القوي العاملة والهجرة .

جمهورية مصر العربية

وزارة القوي العاملة والهجرة

الإدارة العامة للاستخدام الدائم والمؤقت

طلب الحصول علي شهادة قيد لحملة المؤهلات وغير حملة المؤهلات

(مستجد - مشغل - متعطل)

(هذا الطلب يحزر بمعرفة طالب الخدمة)

الاسم :..... النوع..... تاريخ الميلاد :..... محل الميلاد.....

الحالة العملية (مستجد - مشغل - متعطل).....

المؤهل الدراسي..... جهة التخرج..... سنة التخرج.....

التخصص :..... الرغبة في القيد (بالمؤهل - بدون المؤهل)

جهة العمل الحالية :.....

بيانات خاصة بالإعاقة

مؤسسة التأهيل :.....

رقم شهادة التأهيل :..... تاريخ انتهاء صلاحيتها..... حالة العجز.....

الأجهزة التعويضية :.....

المؤهل المدون بشهادة التأهيل :.....

العمل المؤهل له :.....

توقيع مقدم الطلب

.....

إيصال استلام

استلمت أنا..... الطلب المقدم من السيد /.....

مستوفيا كافة المستندات الخاصة بطلب الحصول علي شهادة قيد..... والتي يتم تسليمها

اليوم ، مع مراعاة ما يأتي

أن صلاحية الشهادة لمدة عام من..... إلى.....

في حالة عدم الحصول علي فرصة عمل خلال عام من تاريخ صدور شهادة القيد يرجى الحضور

للمكتب لتجديدها

ما هي الجهة الإدارية المختصة بقيد المتعطلين عن العمل...؟

وفقاً لنص قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣م بتحديد الجهات الإدارية

المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م - المادة الأولى فان الجهة الإدارية

المختصة هي مديريات القوي العاملة والهجرة ، وتمارس المديرات عملها عن طريق مكاتب العمل

التي تتبعها وفق التقسيم الجغرافي للمحافظة .

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٤ لسنة ٢٠٠٣م

بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في الداخل والخارج .

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع علي الدستور :

وعلي قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م

وبناء علي ما عرضة وزير القوي العاملة والهجرة :

قرر

(المادة الأولى)

تشكل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في الداخل والخارج برئاسة وزير القوي العاملة

والهجرة ، وعضوية كل من :

رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوي العاملة والهجرة .

ممثلا للجهات الآتية :

× وزارة التربية والتعليم .

× وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

× وزارة الخارجية .

× وزارة الداخلية .

× وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية .

× وزارة قطاع الأعمال العام .

× الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .

× الصندوق الاجتماعي للتنمية

× أربعة عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يمثلون القطاع الخاص المنظم وغير المنظم .

× أربعة عن اتحاد الصناعات المصرية واتحاد الغرف التجارية يمثلون القطاع الخاص المنظم وغير المنظم .

ولرئيس اللجنة أن يدعوا لحضور جلساته من يري الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات .

(المادة الثانية)

يكون للجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس اللجنة

(المادة الثالثة)

تختص اللجنة برسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ووضع النظم والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام لها ، وعلي الأخص ما يأتي :

× اقتراح النظم الكفيلة بتوفير فرص للعمالة المصرية في أسواق العمل الخارجية رصد المتغيرات الدولية الاقتصادية والاجتماعية وانعكاساتها علي استخدام القوي العاملة علي المستوي القومي .

× التنسيق بين الجهات المعنية بشئون العمالة في الداخل والخارج .

× إبداء المقترحات للاستخدام الأمثل وتخطيط القوي العاملة في الداخل وتنظيم وتشجيع انتقال العمالة الوطنية للعمل في الخارج .

× رسم سياسات رعاية العمالة المصرية في الخارج . والحفاظ علي حقوقها الناجمة

عن الأزمات الإقليمية أو الدولية الطارئة ، واقتراح الحلول المناسبة في حالة عودة

العمال من الخارج بسبب تلك الأزمات .

× متابعة تنفيذ الخطة ورصد التغيرات في سوق العمل

× دراسة مطالب جهات العمل للمهارات المطلوبة في العمالة الجديدة .

× إبداء الرأي في مشروعات الاتفاقيات الثنائية بشأن الهجرة للعمل قبل إقرارها

× إبداء الرأي في مشروعات القوانين للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال

× اقتراح التدابير المختلفة للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال .

× اقتراح انشاء مؤسسات تقييم المهارة .

× رسم السياسات الخاصة بتشغيل المعوقين .

(المادة الرابعة)

يحدد رئيس اللجنة بدل حضور لأعضاء اللجنة وقواعد صرفها عن كل جلسة ، كما يحدد مكافأة لأعضاء الأمانة وقواعد صرفها .

(المادة الخامسة)

يعرض وزير القوي العاملة والهجرة تقريراً عن توصيات اللجنة علي رئيس مجلس الوزراء .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، وعلي الجهات المختصة تنفيذه اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره .

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٢ جمادى الأولى سنة ١٤٢٤ هـ

الموافق ١٢ يوليه ٢٠٠٣ م

obeikandi.com

فيمن يتولي التحقيق مع العامل

لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوي الوظيفي للمحقق عن مستوي العامل الذي يحقق معه .

عقد العمل الفردي الشروح والتعليقات والأحكام

من هو العامل في عقد العمل الفردي و الذي تسري عليه أحكام هذا الباب...؟

عرف المشرع العامل الذي تنطبق عليه أحكام قانون العمل الجديد بالمادة ١ بأنه " هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لذي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه ، وهو نهج كما أشرنا في موضعه منتقد ، وقد أعاد المشرع تعريف العامل بمناسبة بيان أحكام عقد العمل الفردي والتي خصص لها الشارع الباب الثاني من الكتاب الثاني من قانون العمل الجديد ، ولا نري حكمة من إعادة التعريف بصياغة مشابهة اللهم إصرار الشارع علي التدخل في مهام الفقه بوضع تعاريف محددة لبعض المصطلحات ، وعلي وجه العموم فإن نص المادة ٢١ من قانون العمل الجديد قد حدد العامل الذي تسري عليه أحكام هذا الباب بتعريف عقد العمل بنصه " تسري أحكام هذا الباب علي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لذي صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر "

هل يشترط أن يكون صاحب العمل متخذاً من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة ؟

أجابت محكمة النقض : إن المشرع حرص على عدم اشتراط أن يكون صاحب العمل متخذاً من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له أن يهدف صاحب العمل إلى تحقيق الربح به أو لا يهدف إليه . و يقطع بذلك أن قانون عقد العمل بإستبعاد طائفة الخدم من الخضوع لأحكامه إنما يفترض خضوعهم لها أصلاً لولا الإستبعاد و ذلك أن المخدم لا يتحقق في شأنه كصاحب عمل بالنسبة إلى الخادم وصف الإحتراف كما أن المادة ٧٦٤ من القانون المدني عرفت عقد العمل بأنه هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأنه يعمل في خدمة المتعاقد الأخر و تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد به الأخر و لم يتطلب هذا القانون توافر شروط معينة في هذا المتعاقد الأخر فتسرى إذن أحكامه على جميع عقود العمل سواء أكان أصحاب الأعمال يتخذون هذه الأعمال مهنة لهم أم لا .

الطعن رقم ٢٨٨ لسنة ٤٢ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٧٢٨ بتاريخ ٢٠-٠٣-١٩٧٧

الدفع بانتفاء علاقة العمل في القضايا العمالية - مشكلة التكييف القانوني

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.

ما هي البيانات التي يجب أن تتوافر في عقد العمل...؟

وفقا لنص المادة ٢٢ من قانون العمل فان صاحب العمل يلتزم بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ، ويجب أن يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية :

البيان الأول ٠٠ اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .

البيان الثاني ٠٠ اسم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل أقامته وما يلزم لإثبات شخصيته

البيان الثالث ٠٠ طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

البيان الرابع ٠٠ الأجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعمل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .

ويعطي صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

ما هي مدة وضع العامل تحت الاختبار...؟

لصاحب العمل حق في وضع العامل تحت الاختبار ليتأكد من صلاحية العامل لأداء ما هو منوط به من أعمال ، كما أن فترة الاختبار هامة وضرورية للعامل نفسه حيث يتأكد هو الآخر من ملائمة العمل له ومدى قدرته علي تحمل مهامه وأعباؤه ، أما عن التكييف القانوني لعقد العمل المتضمن لفترة الاختبار فهو عقد معلق علي شرط هو إعلان من تقرر الشرط لصالحه عن رغبته في إنهاء العقد قبل انتهاء فترة الاختبار ، ويترتب علي ذلك اعتبار علاقة العمل منتهية ، أما في حالة عدم إعلان الرغبة الإنهاء يصبح العقد منعقدا من تاريخ إبرامه وليس من تاريخ إعلان الرغبة في الاستمرار ، وحتى لا تثور مشاكل بشأن مدة الاختبار في عقد العمل فكان لزاما أن تحدد فلا يجوز تعيين العمل تحت الاختبار لمدة تزيد علي ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

عقد العمل الفردي النصوص القانونية

مادة ٢١

تسري أحكام هذا الباب علي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدي صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

مادة ٢٢

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

ويجب أن يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية :

أ) اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .

ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل أقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .

ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

د) الأجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعمل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .

ويعطي صاحب العمل العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

مادة ٢٣

تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ، ولا يجوز تعيين العمل تحت الاختبار لمدة تزيد علي ثلاثة اشهر أو تعيينه تحت أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد .

ساعات العمل و فترات الراحة الشروح والتعليقات والتطبيقات

ساعات العمل الفعلية

لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة ، ويجوز بقرار من وزير القوي العاملة تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .

قضت محكمة النقض : إذا كان البين من أوراق الدعوى أن الطاعن يعمل لدى المطعم ضدها سائق سيارة مخصصة لنقل عمالها وموظفيها من منازلهم بالإسكندرية إلى مقرها بالطالبة في فترة صباحية تمتد من الساعة السابعة حتى الثامنة والنصف ثم يعود بعد إنصرافهم في فترة مسائية تستغرق ساعة واحدة من الثالثة والنصف ويقضى الوقت بين الفترتين بدون عمل في مكان للانتظار والراحة أعدته المطعم ضدها له ولأقرانه وغيرهم من العاملين بمكان إيواء السيارات ولازم ذلك أن ساعات التشغيل الفعلي للطاعن لا تتجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً فلا يسوغ له المطالبة بمقابل ساعات عمل زائدة عليه ولا وجه للتحدى في هذا الشأن بتواجده يومياً بمقر المطعم ضدها خلال الوقت الفاصل ما بين فترتي عمله طالما أنه لم يكن يؤدي عملاً لحسابها يجاوز الحد الأقصى المقرر لتشغيله .

الطعن رقم ٩١٦ لسنة ٤٨ مكتب فنى ٣٤ صفحة رقم ١٩٠٨ بتاريخ ٢٦-١٢-١٩٨٣

الأوقات المخصصة للراحة

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ، وان يراعي في تحديد هذه الفترة إلا يعمل العامل أكثر من خمسة ساعات متصلة ، وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها

فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

حساب ساعات العمل وفترة الراحة

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل ، ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد .

قضيت محكمة النقض : الراحة الاسبوعية : لما كان المشرع قد حدد للعامل في مقابل تشغيله وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة وفي يوم الراحة أجراً خاصاً مما نص عليه في المادة ١٢١ من قانون العمل المشار إليه من أن العامل يستحق إذا عمل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة في الحالات المقررة قانوناً أجر اليوم المعتاد و أجراً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر مثلها محسوباً على أساس قسمة أجر اليوم المعتاد و أجر عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر مثلها محسوباً على أساس قسمة أجر اليوم المعتاد على ساعات العمل المقررة مضروباً في ساعات العمل الإضافية و أجراً إضافياً بنسبة ٢٥٪ من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل نهاراً و ٥٠٪ من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل ليلاً فإذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية المدفوع الأجر حسب الأجر الإضافي مضاعفاً وهذه المضاعفة إنما ترد على نسبة الإضافة الواردة بنص المادة سالف الذكر فيستحق العامل إذا كلف بالعمل في يوم الراحة الأسبوعية - مدفوع الأجر - زيادة على أجره اليومي المعتاد أجراً عن ساعات العمل التي يشتغلها في هذا اليوم يوازي أجر مثلها محسوباً على أساس قسمة أجر اليوم المعتاد على ساعات العمل المقررة مضروباً في ساعات العمل التي يشتغلها العامل في يوم الراحة و أجراً إضافياً مضاعفاً هو ٥٠٪ من أجر ساعات العمل إذا كان العمل نهاراً و ١٠٠٪ من أجر ساعات العمل إذا كان العمل ليلاً .

الطعن رقم ١١٢٨ لسنة ٤٧ مكتب فني ٣٣ صفحة رقم ١٠٧٥ بتاريخ ٢٩-١١-١٩٨٢

قضيت محكمة النقض : الراحة الأسبوعية : المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مفاد المواد من ٥٨ إلى ٦٣ و المواد ١١٤ ، ١١٩ ، ١٢٠ ، ١٢٣ من هذا القانون أن المشرع نظم ساعات و أيام العمل و الراحة الأسبوعية و حدد أجر العامل عن ساعات العمل الإضافية في الأيام المعتادة و في يوم الراحة الأسبوعية بأحكام مغايرة لأحكام إجازات العامل و أجرهم من عمله في الأعياد بما لا سبيل للقياس عليها أو الخلط بينهما و وضع حداً أقصى لساعات العمل اليومية و الأسبوعية و منح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع و عشرين ساعة متوالية و أجاز لصاحب العمل عدم التقيد بهذه الأحكام في أحوال معينة أوردها على سبيل الحصر يكون له فيها أن يكلف العامل بالعمل ساعات إضافية بما لا يجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً أو بالعمل في يوم الراحة الأسبوعية ، و اعتبر اشتغال العامل في غير ساعات العمل و أيام العمل التي ألزمه القانون بها عملاً إضافياً .

الطعن رقم ٤٤٦ لسنة ٥٢ مكتب فنى ٣٨ صفحة رقم ١٠٩٤ بتاريخ ١٣-١٢-١٩٨٧

تنظيم الراحة الأسبوعية

يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ، و في جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الاجر .

الوضع الخاص للأماكن البعيدة : يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران و في الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع و تحدد لائحة تنظيم العمل و الجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمععة و تضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمععة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة ، و يراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمععة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي اقرب موقع به مواصلات و تنتهي ساعة العودة إلية .

التشغيل في ظروف استثنائية و عدم التقيد بمواعيد العمل .

إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد ٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤ والسابق شرحها من هذا القانون ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافية والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول علي موافقة كتابيه منها ، وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى اجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (٣٥٪) عن ساعات العمل النهارية ، و (٧٠٪) عن ساعات العمل الليلية ، فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي ، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل علي عشر ساعات في اليوم الواحد .

فيمن لا تسري عليهم القواعد الخاصة بمواعيد العمل والراحات.

١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .

٢- العملاء المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

سادسا الأجازة الخاصة بالدراسة مدفوعة الأجر

تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعامل .

رابعاً الأجازة الخاصة بالحج أو زيارة بيت المقدس

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .