

## المبدأ الدستوري الذي يحكم الأجور

يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة . ولكن إذا كانت هذه التفرقة مستندة الي أسس قانونية صحيحة وكما قررت محكمة النقض : من حق صاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها - وليست العبرة بالتمييز بين طوائف العمال و بيان أوجهه و لكن بتوافر مبرراته و دواعيه أو عدم توافرها .

الطعن رقم ٩٦ لسنة ٣٠ مكتب فنى ١٥ صفحة رقم ١١٤٦ بتاريخ ١٦-١٢-١٩٦٤

وكما تقرر أيضاً محكمة النقض : من حق صاحب العمل - على ما جرى به قضاء محكمة النقض - أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها .

وجوب مساواة العمال بالموظفين فيقتضى الأمر أن يكون الجميع سواسية في تقاضى المكافأة السنوية مضافاً إليها غلاء المعيشة و لا يميز فرق منهم على سواه " فإنه يكون قد خالف القانون و أخطأ في تطبيقه و جاء مشوباً بالقصور .

الطعن رقم ٤٢ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١٨ صفحة رقم ١٣٢ بتاريخ ١٨-٠١-١٩٦٧

والحديث عن الأجور يوجب التعرض لعدد من الموضوعات و المشكلات العملية هي :

المجلس القومي للأجور ١٩٠٠

بموجب المادة ٢٤ من قانون العمل الجديد قرر المشرع انشاء مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط و حدد لهذا المجلس عدة اختصاصات أوجملها النص في الآتي :

× وضع الحد الأدنى للأجور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة.

× إيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .

× وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧٪) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية

× إصدار القرارات الخاصة بالمنشآت التي تتعرض لظروف اقتصادية والتي يتعذر معها صرف العلاوة الدورية لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .

تشكيل المجلس القومي للأجور

قرر المشرع أن يصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية :

١- أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم .

٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .

٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .

ويراعي أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة

## القواعد التي تحكم عمل الطفل حتى لا يتعرض صاحب العمل للمسألة

القاعدة الأولى : - 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 .

القاعدة الثانية :- 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 اثني عشرة سنة .

القاعدة الثالثة :- 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 .

القاعدة الرابعة :- علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

أولاً ٠٠ أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي علي الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.

ثانياً ٠٠ أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .

ثالثاً ٠٠ أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

## الفصل الأول في واجبات العمال النصوص القانونية

مادة ٥٦

يجب علي العامل :

(ا) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد .

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به إذا لم يكن في الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر .

(ج) أن يحافظ علي مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده .

(د) أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد .

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل .

(و) أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل ، وان يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .

(ز) أن يحافظ علي كرامة العمل ، وأن يسلك المسلك اللائق به .

(ح) أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها .

( ط ) أن يحافظ علي أسرار العمل ، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متي كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .

( ي ) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ علي بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك .

( ك ) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .

مادة ٥٧

يحظر علي العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

( أ ) الاحتفاظ لنفسه أو لغيره بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

( ب ) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده علي التعرف علي أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

( ج ) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك في النشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً .

( د ) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر علي الاقتراض من المصارف.

( هـ ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت

بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.

( و ) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان

العمل بدون موافقة صاحب العمل ،مع مراعاة ما تقتضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات  
العمالية .

## الفصل الأول ساعات العمل وفترات الراحة

### النصوص القانونية

#### مادة ٨٠

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية ، 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 الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها .

#### مادة ٨١

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

#### مادة ٨٢

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.

ويستثني 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 .

## مادة ٨٣

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

## مادة ٨٤

استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول علي الراحة الأسبوعية المجمعمة وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة ، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعمة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة .

ويراعي في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعمة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي اقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إلية .

## مادة ٨٥

لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٤، ٨٣، ٨٢، ٨١، ٨٠) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هزة 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 .

مادة ٨٦

علي صاحب العمل أن يضع علي الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول ، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطراً علي هذا الجدول من تعديل.

مادة ٨٧ ٠٠ لا تسري أحكام المواد ( ٨٠ ، ٨١ ، ٨٢ ، ٨٤ ) من هذا القانون علي:

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 .

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين ( ٢ ، ٢ ) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (٨٥) من هذا القانون.

## التشغيل النصوص القانونية

مادة ١١

تشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص ، وتضم ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم .

ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام .

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

## التشغيل الشروح والتعليقات والأحكام

انشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في داخل مصر وخارجها برئاسة وزير القوي العاملة

تشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في داخل مصر وخارجها برئاسة وزير القوي العاملة والهجرة - المادة ١٠ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ، وتضم اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في داخل مصر وخارجها ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم .

اختصاص لجنة التخطيط واستخدام القوي العاملة داخل مصر وخارجها

أولا :

رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر وخارجها بما يقتضي لاستغلال الأمثل الموارد البشرية ويتحقق ذلك جمع البيانات الإحصائية الدقيقة عن عرض القوي العاملة والطلب عليها .

ثانيا :

وضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام بتوافر المعرفة الدقيقة عن الخصائص والمواصفات التي تحتاجها قوي السوق سواء داخل مصر أو خارجها .

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٤ لسنة ٢٠٠٣ م

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 .

ممثل 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 يدعو 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 الرأى في مشروعات القوانين للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال

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

× اقتراح انشأ 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

رئيس مجلس الوزراء / د عاطف عبيد

## التحقيق مع العمال ومساءلتهم الشروح والتعليقات والأحكام

### ضوابط توقيع جزاء علي العامل

مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص وما يقرره من ضمانات يلقي ظلالة علي قانون العمل فتقرر عنه عدة آثار هامة نجملها في الآتي :

أولاً ٠٠ الإعلان عما يعد فعلاً مخالفاً يستوجب المسألة - لائحة الجزاءات

علي صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصداقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض علي اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، ولوزير القوي العاملة أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال ، وعلي صاحب العمل في هذه الحالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر

ثانياً ٠٠ لا جزاءات تأديبية إلا عن الأفعال المرتبطة بالعمل

يشترط في الفعل الذي تجوز مسألة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها هو المنصوص عليه في المادة ٦٠

من هذا قانون العمل .

والجزاءات هي :

× الإنذار .

× الخصم من الأجر .

× تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

× الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها .

× تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة .

× خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر .

× الخفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه .

× الفصل من الخدمة .

ثالثاً ٠٠ التناسب بين الفعل المخالف وبين الجزاء الموقع

فاعلية الجزاء تقاس بمدى تناسبه مع الذنب أو الخطأ الذي ارتكبه العامل المخالف ، ويلاحظ في هذا الصدد ما يلي

× أن المشرع استخدم عبارة الخصم بدلا من الغرامة

× أن المشرع الغي جزاء الوقف عن العمل اكتفاء بالخصم من الأجر

× أن المشرع استبعد الإنذار الكتابي بالفصل كجزاء مع الإبقاء عليه باعتباره من إجراءات الفصل قانوناً

رابعاً ٠٠ القيد الزمني لتوقيع الجزاء

حتى لا يظل العامل مهددا بتوقيع جزاء تأديبي عليه فلا يجوز توقيع جزاء تأديبي علي العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً .

خامساً ٠٠ عدم جواز توقيع أكثر من جزاء علي المخالفة الواحدة

شرعية الجزاء تعني انه لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ، ولذا قرر نص المادة ٦٢ من قانون العمل الجديد - الفقرة أ - انه لا يجوز لصاحب العمل توقيع

أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة

سادساً ٠٠ القدر الذي لا يجوز اقتطاعه من الراتب كجزاء تأديبي

لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة ٦١ من هذا القانون وبين أي جزء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

سابعاً ٠٠ التحقيق مع العمل كضمانه جوهرية لا يجوز التنازل عنها قبل توقيع الجزاء التأديبي وحمية تسبب القرار الصادر بالجزاء

يحظر توقيع جزاء علي العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، علي أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تدب ممثلاً عنه لحضور التحقيق ، ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهه ، علي أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء ، وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

ما هي الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل...؟

- ١- جزاء الإنذار .
- ٢- جزاء الخصم من الأجر .
- ٣- جزاء تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- ٤- جزاء الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .
- ٥- جزاء تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة .
- ٦- جزاء خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر .
- ٧- جزاء خفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه .

٨- جزاء الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

فيمن يتولى 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 .

تشديد الجزاء التأديبيء - شروطه وأحواله

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متي وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ صاحب العمل بتوقيع الجزاء السابق .

ما هي الأحوال التي أجاز فيها القانون لصاحب العمل وقف العامل عن العمل - مدة الوقف و أثر الوقف علي المستحقات المالية للعامل وخاصة الحق في الأجر...؟

## متي يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن العمل - ليس كعقوبة لأن المشرع الغى الوقف كعقوبة - وإنما لاعتبارات تتعلق بصالح العمل كما سيلي:

الحالة الأولى: لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة ٧١ فصله من الخدمة .

الحالة الثانية: إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأدب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً.

عرض أمر وقف العامل عن العمل علي اللجنة المختصة

إذا أوقف العامل عن العمل يعرض أمر الوقف عن العمل علي اللجنة ذات التشكيل القضائي المشار إليها في المادة ٧١ من قانون العمل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف ، وعلي اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض والأمر لا يخرج عن حالتين :

الحالة الأولى :

إذا وافقت علي الوقف علي قرار الوقف يصرف للعامل نصف أجره

الحالة الثانية :

أما في حالة عدم الموافقة علي الوقف يصرف اجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه .

مشكلة هامة جدا . . .

إذا لم يقدم العامل للمحاكمة الجنائية - كأن تصدر النيابة العامة قراراً بحفظ الأوراق أو التقرير بالوجه لإقامة الدعوى الجنائية - أو قدم العامل للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحققاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً ، وإذا ثبت ان اتهام العامل كان

بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف .

ما هي أسباب فصل العامل و الآثار التي تترتب عليه ...؟

المختص بتوقيع جزاء الفصل من العمل . .

طبقاً لنص المادة ٦٨ من قانون العمل يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للجنة ذات التشكيل القضائي المحددة بالمادة ٧١ من هذا قانون العمل الجديد ضماناً لعدم استغلال هذه السلطة ، في حين يكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك .

ما هو الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل من الخدمة...؟

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم - طبقاً لنص المادة ٦٩ من قانون العمل - الحالات الآتية :

الحالة الأولى :- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة او قدم مستندات

الحالة الثانية :- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلا أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه

الحالة الثالثة :- 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 .

الحالة الرابعة :- 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

الحالة الخامسة :- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلي إحداث أضرار

جسيمة بالمنشأة •

الحالة السادسة :- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه •

الحالة السابعة :- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة •

الحالة الثامنة :- إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه •

الحالة التاسعة :- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من ١٩٢ إلى ١٩٤ من الكتاب الرابع من هذا القانون وهي :

الضابط الأول ٠٠ للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون ، وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية للإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون ، يجب علي اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للاضطراب بعشرة أيام علي الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول ، فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية ، وعلي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه ، وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له.

الضابط الثاني ٠٠ يحظر علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

الضابط الثالث ٠٠ يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين .

ما هي الجهة المختصة بطلب تسوية النزاع بين العامل ورب العمل...؟

طبقاً لقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣م فإن المقصود بالجهات الإدارية التي يعرض عليها النزاع الفردي بين العامل ورب العمل مديريات القوى العاملة والهجرة ، وطبقاً لهذا القرار الوزاري فإن لمديريات القوى العاملة بالمحافظات - تيسيراً علي العامل ورب العمل - أن تفوض مكاتب القوى العاملة المنتشرة في ربوع المحافظات في ممارسة ذات الاختصاص

ما هي الإجراءات الواجبة الاتباع في عرض النزاع الفردي بين العامل وصاحب العمل علي مكتب القوى العاملة...؟

أولاً : يقدم طلب التسوية - من العامل أو من رب العمل حسب الأحوال - خلال سبعة أيام تحسب من تاريخ نشوء النزاع .

ثانياً : تقوم الجهة الإدارية - مكتب القوى العاملة المختص مكانياً - بمحاولة تسوية النزاع بين العامل ورب العمل خلال عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب ، ويراعي أن الطلبات المقدمة تدون بسجل خاص ويعطي لكل منها رقم وتاريخ .

ثالثاً : إذا انته النزاع ودياً فإن مكتب القوى العاملة يحزر بذلك محضر بأقوال كل من العامل ورب العمل ويحفظ الأمر ، وبذلك تنتهي التسوية ودياً .

رابعاً : إذا لم تنتهي التسوية - أمام مكتب القوى العاملة ودياً - يحزر محضر بذلك أيضاً تمهيداً لقيام أحد طرفي النزاع الفردي - العامل - رب العمل - بعرض الأمر عالي اللجنة القضائية ذات الاختصاص القضائي وهي ما تعرف باللجنة الخماسية .

خامساً : إذا لم تتم التسوية الودية خلال مدة عشرة أيام - تحسب من تاريخ تقديم الطلب الي مكتب القوى العاملة - يكون لكل من العامل ورب العمل - حسب الأحوال - الحق في اللجوء إلى

اللجنة الخماسية أو اللجنة ذات التشكيل القضائي كما يسميها القانون .

ويراعي للأهمية : يسقط حق كل من العامل ورب العمل في عرض النزاع علي اللجنة الخماسية إذا لم يعرض النزاع خلال مدة ٤٥ يوماً من تاريخ النزاع .

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة القوي العاملة والهجرة

مكتب الوزير

قرار رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣م

بتحديد الجهات الإدارية المختصة

وزير القوي العاملة والهجرة

بعد الاطلاع علي الدستور ؛

وعلي المادة رقم (١٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ؛

قرر

( المادة الأولى )

تحدد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ علي الوجه التالي ؛

الجهة الإدارية المختصة المشار إليها في المواد ( ١٢ ، ١٤ ، ١٥ ، ٢٩ ، ٥٨ ، ٧٠ ، ٧٨ ، ٨٥ ، ١٠٢ ، ١٤٠ ، ١٥١ ، ٢٢٥ ) هي مديريات القوي العاملة والهجرة .

الجهة الإدارية المشار إليها في المواد ( ١٥١ ، ١٥٦ ، ١٥٧ ، ١٥٨ ، ١٥٩ ، ١٦٠ ، ١٧٠ ، ١٧٣ ، ١٧٨ ، ١٧٩ ، ١٨٠ ، ١٨١ ، ١٨٩ ) هي الإدارة المختصة بعلاقات العمل بوزارة القوي العاملة والهجرة .

( المادة الثانية )

لمديريات القوي العاملة والهجرة بالمحافظات أن تحدد لوحداتها الإدارية القيام بالاختصاصات المشار إليها في الفقرة (أ) من المادة الأولى .

( المادة الثالثة )

يلغي كل نص سابق يتعرض مع أحكام هذا القرار .

( المادة الرابعة )

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشرة .

تحريرا في ٢٠/٦/٢٠٠٣م

وزير القوي العاملة والهجرة

أحمد العماوي

## التحقيق مع العمال ومساءلتهم النصوص القانونية

مادة ٥٨

علي صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة ، وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة ، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض علي اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال .

وعلي صاحب العمل في هذه الحالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر .

مادة ٥٩

يشترط في الفعل الذي تجوز مسائلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل .

وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها هو المنصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون ، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة .

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي علي العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً .

مادة ٦٠

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي :

١- الإنذار .

٢- الخصم من الأجر .

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يتجاوز نصفها .

٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر .

٧- خفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه

٨- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

مادة ٦٢

لا يجوز لصاحب عمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه علي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

مادة ٦٣

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلي ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متي وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ صاحب العمل بتوقيع الجزاء السابق .

مادة ٦٤

يحظر توقيع جزاء علي العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، علي أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تدب ممثلاً عنه لحضور التحقيق .

ويجوز في مخالفات التي يعاقب عليها بالإنداز أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهه ، علي أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء .  
وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً .

مادة ٦٥

لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلي إدارة الشئون 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 .

مادة ٦٦

لصاحب العمل لن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف اجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك او طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة .

مادة ٦٧

إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية او بارتكاب جنحة مخلة بالشرف او الأمانة او الأدب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه ان يعرض الأمر علي اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون خلال

ثلاثة أيام من تاريخ الوقف .

وعلي اللجنة أن تبث في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف اجره ، أما في حالة عدم الموافقة علي الوقف يصرف اجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه .

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية او قدم للمحاكمة وقضي ببراءته

وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

مادة ٦٨

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون • ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك • ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمد لا تجاوز ثلاثة أيام •

مادة ٦٩

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 ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث 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 يعلم 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 .

مادة ٧٠ :

إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من : ممثل الجهة الإدارية المختصة مقرأ ، وممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً ، فإذا لم تتم التسوية خلال مدة واحد وعشرون يوماً - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأي أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع الي المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة ٧١ من هذا القانون أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي المحكمة .

مادة ٧١ :

تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية المشار إليها في المادة ٧٠ من هذا القانون .

وتخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية ، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة ، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر

الدعوى ، وتختص المحكمة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، وتفصل المحكمة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها .

وعلي المحكمة العمالية أن تفصل - علي وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنائه - في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ، فإذا رفضت الطلب ، قضت باستمرار العامل في عمله وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقوم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة ١٢٢ من هذا القانون .

وتقضي المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة - وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة اثني عشر شهراً إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة ، فإن كانت أقل من ذلك أن التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منهما ذلك . وعلي العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لصدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبدائها .

وتقضي المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصص المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذاً للحكم الصادر بالتعويض المؤقت .

فإذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك ما لم يثبت صاحب العمل أم طلب الفل لم يكن بسبب هذا النشاط .

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية .

مادة ٧٢ :

يتبع في الطعن علي أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية .

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو أتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل او كانت في عهده التزام بأداء قيمة ما فقد أو أتلف

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من

اجره علي ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض علي اجر خمسة أيام في الشهر الواحد ،

ويجوز للعامل أن ينظم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون وفقا للمدد والإجراءات الواردة بها .

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره بإتلاف او قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة •

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وغفا لحكم هزة المادة إذا بلغ مجموعها اجر شهرين •

لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.

علي صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع علي العمال في سجل خاص ، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار اجره ، وان يفرد لها حساباً خاصاً ، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر •

## الاستقالة كسبب لانتهاء عقد العمل

المبادئ التي أقرها المشرع في مجال انتهاء عقد العمل بالاستقالة

المبدأ الأول: لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة .

المبدأ الثاني: للعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

وقد قضى نقضاً: إذ كان المطعون ضده قد وجه خطاباً إلى رئيس مجلس إدارة الشركة الطاعنة يرجو فيه التكرم بالموافقة على قبول استقالته من العمل بها اعتباراً من ١٠/١٠/١٩٦٦ ضده فأصدرت هذه الأخيرة قراراً إدارياً بقبول الاستقالة اعتباراً من هذا التاريخ وكانت الطاعنة قد تمسكت في دفاعها أمام محكمة الموضوع بأن المطعون ضده قدم استقالته من العمل مختاراً دون إكراه من جانبها وأنه ترتب على تقديمه الاستقالة على القرار الصادر منها بقبولها انتهاء خدمته نهائياً اعتباراً من ١٠/١٠/١٩٦٦ طبقاً لنص المادتين ٧٥، ٧٨ من القرار الجمهوري رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام، وأن القرار الصادر بإعادة تعيينه بالشركة في تاريخ لاحق إنما هو تعيين جديد بها. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد انتهى إلى أن هذه الاستقالة لم تقدم من المطعون ضده اختياراً وأنه لم يعين تعييناً جديداً وأن مدة عمله تعتبر متصلة مستنداً إلى مجرد القول بأن اسمه ورد مع أسماء العاملين الذين أوصت بإعادتهم لأعمالهم لجنة الرقابة العليا للدولة وأن الطاعنة قامت بتنفيذ توصيتها بإعادة المطعون ضده إلى عمله السابق، بما لا يبرر الانحراف عن المدلول الظاهر لعبارة خطاب الاستقالة من أنها قدمت اختياراً وإذا لم يورد الحكم الدليل المقبول تأييداً لما أرتأه في هذا الخصوص، وكان ما رتبته على ذلك النظر الخاطئ من اعتبار مدة عمل المطعون ضده متصلة، والقضاء له بالأبناء عليه من تعديل في الأجر واستحقاقه المبالغ المقضي بها يتعارض مع ما تنص عليه اللائحة رقم ٣٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ من أحكام في هذا الشأن فإنه يكون فضلاً عن قصوره في التسبب قد خالف القانون .

الطعن رقم ٢٨٦ لسنة ٤٨ مكتب فنى ٢٩ صفحة رقم ١٨٧٩ بتاريخ ١٠-١٢-١٩٧٨

كما وقد قضي نقضاً : تجيز المادة ٦٩٤/٢ من القانون المدني لكل من طرفى عقد العمل غير المحدد المدة أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر بإرادته المنفردة وهو حق لا يقيد سوى سبق الإخطار فى الميعاد الذي حدده القانون أو التعويض عنه إذا لم يتم ، وإذ كانت المادة ٨٠ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه " يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقاً للمادة ٧٢ أن يستقيل من العمل " فإن الاستقالة تكون إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة وتتم بمجرد تقديمها ومن ثم فلا يحول دون إعمال أثرها التأشير عليها بالحفظ من رب العمل أو قول المطعون ضده أن الطاعن ما زال موظفاً لديه بعد أن أنهى الطاعن عمله بإدراته المنفردة باستقالته منه .

الطعن رقم ٤٩٦ لسنة ٢٧ مكتب فنى ٢٥ صفحة رقم ٥٢١ بتاريخ ٢٢-٠٣-١٩٧٣

وقد قضي نقضاً : متى كان يبين من الحكم الصادر فى إستئناف قضية الجنحة أن النزاع فيه كان يدور حول القانون الواجب التطبيق على واقعة الدعوى وهل هو القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أم القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهو ما كان يتوقف عليه جواز الاستئناف أو عدم جوازه للخطأ فى تطبيق القانون ، وفى صدد الفصل فى هذه المسألة عرضت المحكمة إلى القانون الواجب التطبيق على واقعة الجنحة - وهى الإمتناع عن دفع المكافأة وإعطاء شهادة خلو طرف - وإنتهت فى قضائها إلى إنه هو القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لا القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - مستندة إلى أن العلاقة بين الطاعن والمطعون عليهما إنتهت بالاستقالة فى ١٩٥٨/٨/٤ وفى ظل القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وكان تعيين القانون الواجب التطبيق يتوقف على تحقيق واقعة انتهاء علاقة العمل - بين الطاعن والمطعون عليهما - وقد عرض لها الحكم وحقها بطريق اللزوم لمعرفة القانون الواجب التطبيق على الواقعة وتجرئها ، فإن قضاءه فى هذا الخصوص يحوز قوة الشئ المحكوم فيه أمام المحاكم المدنية .

الطعن رقم ٤٠٢ لسنة ٣١ مكتب فنى ١٦ صفحة رقم ١١٤١ بتاريخ ٢٤-١١-١٩٦٥

## الاجازة السنوية

- × مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة .
- × مدة الإجازة السنوية ثلاثين يوماً متي أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر.
- × مدة الإجازة السنوية ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين .
- ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .
- وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .
- وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية .
- ملاحظات خاصة بالتطبيق :
- × يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .
- × ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .
- × 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 او الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .
- × ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال وللعمال الحق في تحديد موعد

إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى المراحل التعليمية بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل .

حق صاحب العمل في حرمان العامل من أجر الأجازة السنوية : الأجازة السنوية حق للعامل وفي ذلك تقرر المحكمة الدستورية العليا " حرمان العمل من الأجازة السنوية عدواناً على صحته البدنية والنفسية والتي لا يجوز للعامل بدورة أن يتسامح فيها .

قضت محكمة النقض : الأجازة السنوية وإن كانت حقاً أوجبه المشرع سنوياً للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقاً بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه - إلا أن مناط ذلك ألا تكون السنة التي تستحق فيها الإجازة قد مضت قبل حصول العامل على تلك الإجازة فلا يجوز عندئذ التنازل عنها قبل موعدها حل ميعاد الأجازة وانقضت السنة التي تستحق فيها دون أن يحصل العامل عليها فقد انقطعت الصلة بين الأجازة المذكورة واعتبارات النظام العام التي تبررها وانقضت تبعاً لذلك علة هذا الحظر بالنسبة لأجازة السنة المذكورة وأصبحت تلك الأجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل العادية يرد عليه التنازل .

الطعن رقم ١١ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٣٥١ بتاريخ ٢٣-٠٤-١٩٥٩

## الأسباب الغير مشروعة لانقضاء علاقة العمل

ما لا يعتبر من مبرراً مشروعاً لإنهاء صاحب العمل لعلاقة العمل

تتعدد الصور التي يكون فيها إنهاء علاقة العمل غير مشروعة ونعدد تلك الصور علي النحو التالي :

الصورة الأولى : إنهاء علاقة العمل بسبب اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

الصورة الثانية : إنهاء علاقة العمل بسبب انتساب العامل إلي منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين .

نهاة علاقة العمل بسبب ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال.

الصورة الثالثة : إنهاء علاقة العمل بسبب تقديم شكوي أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

الصورة الرابعة : إنهاء علاقة العمل بسبب توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

لصورة الخامسة : إنهاء علاقة العمل بسبب استخدام العامل لحقه في الأجازات.