

موسوعة الدفوع الجنائية

علاقات العمل الجماعية

obeikandi.com

## اتفاقيات العمل الجماعية

مادة ١٥٢

اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو أكثر من منظماتهم .

مادة ١٥٣

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وأن تعرض من خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها علي مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر علي حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية ويترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

مادة ١٥٤

يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العامة أو الآداب العامة.

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.

مادة ١٥٥

يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد علي ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة علي ثلاث سنوات تعين علي طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد أستجد من ظروف اقتصادية واجتماعية ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون.

#### مادة ١٥٦

يتمين علي طريفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضات الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاث سنوات فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق علي التجديد أمتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها فإذا انقضى شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طريفي الاتفاقية عرض الأمر علي لجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون .

#### مادة ١٥٧

يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة.

#### مادة ١٥٨

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع الوقائع المصرية مشتملاً علي ملخص لأحكام الاتفاقية .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى .

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طريفي

الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة .

#### مادة ١٥٩

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طريفي

الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بداثرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض .

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات .

مادة ١٦٠

للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طريفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طريفي الاتفاقية الأصليين ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية .

مادة ١٦١

على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

مادة ١٦٢

يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

مادة ١٦٣

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين الاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتهما .

فإذا لم يصل الطرفان إلي اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر علي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام (١٧٠) من هذا القانون

مادة ١٦٤

لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذه من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك عن الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ولا يحكم بالتعويض علي المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها .

مادة ١٦٥

للمنظمة النقابية ومنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية وذلك دون حاجة إلي توكيل منه بذلك

وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.

مادة ١٦٦

تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية

فإذا لم ترد هذه الإجراءات في الاتفاقية خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة في الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون.

مادة ١٦٧

تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشؤون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها

ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قراراً يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه علي المستويين الإقليمي والمستويات الأدنى.

ويصدر الوزير المختص قراراً يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضات.

## اتفاقيات العمل الجماعية النصوص القانونية

### تعريف المشرع لاتفاقيات العمل الجماعية

عرف المشرع اتفاقية العمل الجماعية بأنها اتفاق ينظم شروط وظروف العمل واحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو اكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو اكثر من منظماتهم .

شروط لاتفاقيات العمل الجماعية : يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وان تعرض من خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها علي مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر علي حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية

ويترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

البطلان الوارد في اتفاقية العمل الجماعية : يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العامة أو الآداب العامة ، وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.

مدة سريان اتفاقية العمل الجماعية : يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد علي ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة علي ثلاث سنوات تعين علي طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد أستجد من ظروف اقتصادية واجتماعية.

تجديد اتفاقية العمل الجماعية وسلوك طريق المفاوضة الجماعية : علي طرفي الاتفاق سلوك

طريق المفاوضات الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاث سنوات فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق علي التجديد أمتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها فإذا انقضى شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر علي لجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة .

نفاذ اتفاقية العمل الجماعية : تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدي الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع الوقائع المصرية مشتملاً علي ملخص لأحكام الاتفاقية ، وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى .

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول . فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة .

رفض اتفاقية العمل الجماعية واللجوء للمحكمة : إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلي المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض ، فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب علي الجهة الإدارية إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات .

الانضمام إلي الاتفاقية : للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلي الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية وذلك بناء علي اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلي موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلي الجهة الإدارية .

الالتزام بعدم العمل بالمخالفة لأحكام اتفاقية العمل الجماعية : يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية

- المادة ١٦١ من قانون العمل - بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنع عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

التعويض عن عدم تنفيذ اتفاقية العمل الجماعية : أجاز المشرع - المادة ١٦٤ من قانون العمل - لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك عن الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية ولا يحكم بالتعويض علي المنظمة النقابية او منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها ، للمنظمة النقابية والمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفا في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية وذلك دون حاجة إلي توكيل منه بذلك ، وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلا عنها.

## منازعات العمل الجماعي

مادة ١٦٨

مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب علي كل نزاع يتعلق بشروط العمل او ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم .

مادة ١٦٩

إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب علي طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا .

مادة ١٧٠

إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهم التقدم بطلب إلي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة .

مادة ١٧١

تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء ويصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال .

ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرارا من الوزير المختص .

مادة ١٧٢

يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء

(أ) أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع

(ب) ألا يكون له مصلحة في النزاع .

(ج) ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع او محاولة تسويته.

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة او الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة والمدة التي يتعين خلالها علي الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة و أربعون يوما.

مادة ١٧٣

يقوم الطرفان باختيار الوسيط من بين المقيدين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة (١٧١) من هذا القانون وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة به وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب و تتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار.

فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي من الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧٢) من هذا القانون أو انقضت المدة المشار إليها في الفقرة السابقة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة الأيام التالية

مادة ١٧٤

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره او تعيينه ويرفق بالأخطار الأوراق الخاصة بالنزاع.

وعلي الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له تطبيقا لحكم المادة (١٧٢) من هذا القانون وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة.

مادة ١٧٥

للوسيط كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره وله علي وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والاطلاع علي ما يلزم من مستندات وعلي الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه علي أداء مهمته.

#### مادة ١٧٦

علي الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

#### مادة ١٧٧

إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضه وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفين والوسيط.

ويجب ان يكون رفض الطرفين أو أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها أو بعضها مسبباً ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلي الجهة الإدارية المختصة.

#### مادة ١٧٨

علي الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبيانات مسبباً للتوصيات التي انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض.

#### مادة ١٧٩

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط كان لأي منهما أن يتقدم إلي الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.

#### مادة ١٨٠

يجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منه أو من وكيله المفوض. فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية -ان وجدت- أو من النقابة العامة المختصة وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة.

وتتولي الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب .

#### مادة ١٨١

لأي من طرفي النزاع في المنشأة الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون - عند تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضات- أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة غلي هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع .

وعلي الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

#### مادة ١٨٢

تشكل هيئة التحكيم من :

إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة.

محكم عن صاحب العمل .

محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العاملة المعنية .

محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

وعلي كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكماً احتياطياً يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.

#### مادة ١٨٣

تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا الباب أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية وقانون المرافعات المدنية والتجارية.

#### مادة ١٨٤

يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة طرفاً بالنزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام علي الأقل من تاريخها بكتاب موصى عليه يعلم الوصول .

#### مادة ١٨٥

يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق.

#### مادة ١٨٦

تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره. وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع علي جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

#### مادة ١٨٧

تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيق حكم القاضي بمقتضى العرف ، فإذا لم توجد بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم توجد بمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .

علي هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلي الجهة الإدارية المختصة لقيده منطوق الحكم في سجل خاص ، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول علي صورة من هذا الحكم ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض وتتبع في الإعلان والظعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

تطبق علي الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

تختص هيئة التحكيم ونظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها وذلك وفقاً للقواعد المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

ويحدد وزير العدل بقرار يصدره بالاتفاق مع الوزير المختص عدد هيئات التحكيم في نطاق كل محكمة من محاكم الاستئناف ، وتتولي الجمعيات العمومية لهذه المحاكم في بداية كل سنة قضائية تحديد الدوائر التي تدخل في تشكيل هذه الهيئات.

ويتضمن القرار المشار إليه تحديد بدل حضور الجلسات للمحكمين عن أصحاب الأعمال والتنظيم النقابي والوزارة المختصة

عدا المنشآت الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي - في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في

النزاع الذي ينشأ بينهما - الاتفاق علي اللجوء للتحكيم الخاص بدلاً من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب . ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن عددهم وتراً . ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة تحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة .

ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناءً علي طلب أي من ذوي الشأن .

ويختص قاضي التنفيذ بكل ما يتعلق بتنفيذ حكم التحكيم . ويتبع في ما لم يتضمنه أحكام هذه المادة ووثيقة التحكيم الأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية .

مادة ١٩٢

للعامل 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 الإضراب 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 .

#### مادة ١٩٣

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

#### مادة ١٩٤

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.

#### مادة ١٩٥

يترتب علي الإضراب المشار إليه في المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.

#### مادة ١٩٦

يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

#### مادة ١٩٧

في تطبيق أحكام المادة السابقة ، علي صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض.

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وقتات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم.

وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه  
. ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويترتب علي  
التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما  
والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.  
ويراعي أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه  
الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلاً عم منظمات أصحاب الأعمال  
ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

مادة ١٩٨

يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق  
الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها . ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من  
التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.

مادة ١٩٩

في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها ، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية  
السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، فإنه يتعين  
علي صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن من المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل  
التنفيذ وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارة المهنية للعمال من المعايير التي  
يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.

وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير والموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال .

يحظر علي صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق ان يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل ، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة بالمواد من (١٩٦-٢٠٠) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

## منازعات العمل الجماعية الشروح والتعليقات

### المقصود بمنازعات العمل الجماعية

حددت المادة ١٦٨ من قانون العمل الجديد المقصود بمنازعات العمل الجماعية بأنها كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب العمل او مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال او فريق منهم .

والتساؤل ٠٠ ما هو التصرف إذا شب نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام بين صاحب العمل او مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال او فريق منهم

أجابت علي ذلك المادة ١٦٩ من قانون العمل بنصها " إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب علي طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته وديا ، واكملت المادة ١٧٠ " إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهم التقدم بطلب إلي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة "

### الوسطاء

الوسيط - وسيط النزاع - هو الشخص الذي يتولي عبء التدخل في النزاع القائم بين صاحب العمل أو أصحاب الأعمال وبين جميع العمال او فريق منهم بقصد التوصل لحل للمشكلة المعروضة ، وتعد في وزارة القوى العاملة قائمة بالوسطاء ويصدر بها قرار من الوزير بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال ويصدر بتحديد شروط القيد في قائمة الوسطاء قرارا من الوزير المختص ، يجب أن تتوافر في وسيط النزاع الذي يتم اختياره من قائمة الوسطاء - كما تقضي بذلك المادة ١٧٢ من قانون العمل الشروط الآتية ٠٠٠

الشرط الأول ٠٠ أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع.

الشرط الثاني ٠٠ ألا يكون له مصلحة في النزاع .

الشرط الثالث ٠٠ ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة في بحث النزاع او محاولة تسويته

وتحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة او الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة والمدة التي يتعين خلالها علي الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة واربعون يوماً

### اختيار وسيط النزاع

يقوم الطرفان باختيار وسيط النزاع من بين المقيدين في قائمة الوسطاء وابلإغ الجهة الإدارية المختصة به وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب و تتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار، فإذا تبين لهذه الجهة فقدان الوسيط المختار لأي من الشروط المشار إليها سلفاً أو انقضت المدة المحددة لاختيار وسيط النزاع دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية المختصة تعيينه من بين المقيدين في القائمة المشار إليها وذلك خلال العشرة الأيام التالية

### ممارسة وسيط النزاع لمهامه

تبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره أو تعيينه ويرفق بالأخطار الأوراق الخاصة بالنزاع ، وعلي الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له ، وله ان يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة ، ولوسيط النزاع كافة الصلاحيات في سبيل فحص النزاع والإلمام بعناصره وله علي وجه الخصوص سماع طرفي النزاع والاطلاع علي ما يلزم من مستندات وعلي الطرفين تقديم ما يطلبه الوسيط من البيانات والمعلومات التي تعينه علي أداء مهمته ، وعلي الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع فإذا لم يتمكن من تحقيق ذلك كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

عرض وسيط النزاع للتوصيات وحق الأطراف في قبولها أو رفضها

إذا قبل اطرف النزاع التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها

الأطراف و الوسيط ، ويجب ان يكون رفض الطرفين او أحدهما للتوصيات المشار إليها كلها او بعضها مسبباً ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام لمن رفض التوصيات للعدول عن الرفض وذلك قبل ان يقدم الوسيط تقريره إلي الجهة الإدارية المختصة.

تقديم وسيط النزاع لتقريره

علي الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة المشار إليها في المادة السابقة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبيانات مسبباً للتوصيات التي انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض.

طلب اللجوء إلى التحكيم

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط كان لأي منهما أن يتقدم إلي الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم ويجب أن يكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعا منه او من وكيله المفوض ، فإذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية - إن وجدت- أو من النقابة العامة المختصة وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة ، وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلي هيئة التحكيم وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب .

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : إذ كان مناط إختصاص هيئة التحكيم وفقاً لنص المادة ١٨٨ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هو قيام نزاع خاص بالعمل أو بشروطه بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم ، وكانت النقابة المطعون ضدها الأولى قد طلبت إلى هيئة التحكيم تقرير حق العاملين بالشركات التي أفصحت عنها في حساب مدد إشتراكهم لدى الهيئة الطاعنة مضاعفة عند حساب المعاش أو المكافأة عن الفترة من ٥ يونيه ١٩٦٧ حتى تاريخ إنتهاء حالة الحرب أيهما أسبق ، ولما كان النزاع على هذا الوضع غير قائم بين أصحاب العمل وعمالهم ولا يتعلق بشروط العمل ، فإنه يكون بمنأى عن إختصاص هيئة التحكيم و تختص

المحاكم العادية بنظره .

الطعن رقم ١١٢٣ لسنة ٤٧ مكتب فنى ٣٢ صفحة رقم ١٥٨ بتاريخ ١١-٠١-١٩٨١

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : هيئة التحكيم وفقاً للمادة ٢٠٣/١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - الذى يحكم واقعة النزاع - ملزمة أصلاً بتطبيق أحكام القوانين والقرارات التنظيمية العامة المعمول بها فيما يعرض لها من منازعات جماعية بين العمال وأصحاب الأعمال ، ولها بجانب هذا الأصل الذى يجب إتباعه أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة فى إجابة مطالب العمال التى لا ترتكن إلى حقوق تؤدى إليها نصوص القانون .

الطعن رقم ١٦١٦ لسنة ٥١ مكتب فنى ٣٤ صفحة رقم ٣٦٧ بتاريخ ٣١-٠١-١٩٨٣

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : لما كان ما إشتراطته المادة " ١٠٠ " من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من أن يحلف عضوا هيئة التحكيم اليمين أمام رئيسها يقتضى أن يتم الحلف قبل مباشرتها العمل فى الهيئة ، و كان هذا الإجراء يصح إثباته بمحضر جلسة أول نزاع يعرض على الهيئة دون ما حاجة إلى تكرار إثباته بمحضر كل نزاع كما يصح أن يفرد له محضر خاص قائم بذاته و كان الأصل فى الإجراءات أن تكون قد روعيت و على من يدعى إنها خولفت إقامة الدليل على ما يدعيه و كان عدم إثبات أداء عضوى الهيئة لليمين المطلوبة بمحاضر جلسات نظر النزاع لا يكفى بذاته على عدم أدائهما لها .

الطعن رقم ١٨٠٧ لسنة ٥٣ مكتب فنى ٣٩ صفحة رقم ١٣٥١ بتاريخ ١٩-١٢-١٩٨٨

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : متى كان النزاع خاصاً بإدماج عمال تابعين لمقاولين عهدت إليهم الشركة العالمية لقناة السويس البحرية القيام بأعمال النظافة وصيانة الحدائق وأعمال وابور المياه بمدينة بورسعيد ضمن عمال تلك الشركة وهم ليسوا من عمالها ، فإن هذا النزاع يكون خارجاً عن ولاية هيئة التحكيم المحددة التى أسبغها عليها المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ فضلاً عن أن هذا النزاع لا يعد نزاعاً خاصاً بالعمل أو بشروطه . و

هو مناطق إختصاص هيئة التحكيم بالفصل فيما ينشأ بين أصحاب العمل و عمالهم . ولا محل للتحدى بالمادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ سواء فى نصها الأسمى أو بعد تعديلها بالقانون رقم ٣٠٩ سنة ١٩٥٣ ذلك أن أعمال النظافة و صيانة الحدائق و أعمال وابور المياه بمدينة بورسعيد ليست من الأعمال الأصلية للشركة المذكورة التى أنشئت للقيام بها .

الطعن رقم ٢٦٨ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٤١٨ بتاريخ ١١-٠٤-١٩٥٧

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : مناط إختصاص هيئة التحكيم وفقاً لنص المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ بشأن التوفيق و التحكيم فى منازعات العمل هو قيام نزاع خاص بالعمل أو بشروطه بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل و جميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم و على ذلك فإذا تبين أنه لم يكن ثمة نزاع من جانب رب العمل فى وجوب تقديم اللبى إلى العمال كامل الدسم و كانت مراقبة ذلك إنما تتعلق بتنفيذ هذا الإلتزام الذى لم يقم نزاع بشأنه فإن قرار هيئة التحكيم بعدم إختصاصها بنظر طلب صرف اللبى كامل الدسم لا يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٢٨٧ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٤٢٦ بتاريخ ١٨-٠٤-١٩٥٧

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : مؤدى المادتين ١١ و ١٦/٢ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ أن انعقاد هيئة التحكيم يقع صحيحاً إذا لم يحضره العضوان المحلفان المندوبان من جانب رب العمل و من جانب النقابة أو أحدهما و أن الهيئة لا يجب عليها قانوناً أن تثبت فى قرارها رأى هذين المندوبين أو أحدهما إلا إذا كان مخالفاً للرأى الذى انتهت إليه فإذا لم يدع أن هذين المندوبين أو أحدهما قد أبدى رأياً مخالفاً لما انتهت إليه فإن النعى فى هذا الخصوص على القرار الذى تصدره اللجنة يكون غير مجد .

الطعن رقم ٢٨٩ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٣٧٠ بتاريخ ٠٤-٠٤-١٩٥٧

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : إن المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ فى شأن التوفيق و التحكيم فى منازعات العمل التى أوجبت على هيئة التحكيم الفصل

فى النزاع فى مدة لاتزىد على شهر من بدء نظره قد وضعت قاعدة تنظيمية للحث على سرعة الفصل فى النزاع و ليس من شأن الإخلال بهذه القاعدة أن يلحق البطلان القرار الذى يصدر من الهيئة بعد مدة الشهر وقد خلا ذلك المرسوم بقانون من النص على البطلان جزاء على مخالفة أحكام المادة سالفه الذكر

الطعن رقم ٠٢٨٩ لسنة ٢٢ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٣٧٠ بتاريخ ٠٤-٠٤-١٩٥٧

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : تأخر هيئة التحكيم فى إصدار قرارها إلى ما بعد انقضاء مهلة الشهر المشار إليها فى المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ لا يؤثر على صحة هذا القرار ، ذلك أن المادة المذكورة لم تقصد إلا أن تضع قاعدة تنظيمية تستحث بها الهيئة على سرعة الفصل فى النزاع من غير أن ترتب على مخالفتها أى بطلان .

الطعن رقم ٣٦٢ لسنة ٢٢ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٦٠٤ بتاريخ ٢٠-٠٦-١٩٥٧

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : متى تبين أن مستخدمى صاحب العمل قد طلبوا فصل علاوة غلاء المعيشة عن المرتب الأساسى فأنثاروا بطلبهم هذا نزاعاً حول أحقيتهم فى بيان أجرهم الأساسى على حدة وإضافة علاوة الغلاء إليه بصورة مستقلة و طبقاً للنسب المقررة فى الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بدلاً من ربط أجورهم بطريقة شاملة كما عرضوا بالطلب الآخر نزاعاً حول تدخل صاحب العمل فى أعمال النقابة و طلبوا التقرير بمنعه و لم يطلبوا إلى هيئة التحكيم توقيع العقوبات التى نص عليها الأمر العسكري المذكور أو القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ فى شأن نقابات العمال فإن هذين المطلبين هما مما يدخل فى إختصاص هيئة التحكيم طبقاً للمادة الأولى من القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ التى وسعت من إختصاص هيئة التحكيم حتى أصبح يشمل - فيما عدا ما إستثنى فيها - كل نزاع يقع بمناسبة إرتباط الطرفين بعقد العمل مهما تكن طبيعة هذا النزاع سواء أكانت ناشئة عن خلاف فى تطبيق أو تأويل قانون أو لائحة أو حكم قضائى أو كانت راجعة إلى غير ذلك من أسباب المنازعات الإقتصادية التى لا تستند إلى نص فى القانون .

الطعن رقم ٣٦٢ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٦٠٤ بتاريخ ٢٠-٠٦-١٩٥٧

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: إن المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ إذ نصت على أن تطبق هيئة التحكيم القوانين واللوائح المعمول بها وعلى أن لها أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الإقتصادية والإجتماعية العامة في المنطقة. قد قصدت إلى أن هيئة التحكيم ملزمة أصلاً بتطبيق أحكام القوانين واللوائح فيما يعرض لها من منازعات بين أرباب العمل وعمالهم وأن لها بجانب هذا الأصل الذى يجب عليها إتباعه رخصة أجازتها لها هذه المادة هى أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة فى إجابة العمال إلى بعض مطالبهم التى لا تركز إلى حقوق مقررة لهم فى القانون وذلك وفقاً للحالة الإقتصادية والإجتماعية العامة فى المنطقة فتمت إلتزام هيئة التحكيم الأصل المقرر لها وهو تطبيق القانون على النزاع المعروض عليها ورأت فيما قرره للعمال من حقوق ما يفتى عن التزيد فيها فلا سبيل إلى إلتزامها بإختيار العمل بالرخصة المتاحة لها ولا تثريب عليها فى عدم الأخذ بها وهى فى الحالتين غير مكلفة ببيان أسباب إختيارها لأحد وجهى الرأى فيها. كما أنها غير ملزمة ببحث مقتضيات العدالة والظروف الإقتصادية والإجتماعية التى يرتكن إليها العمال فى مطالبهم مادامت قد عرفت عن إستعمال الرخصة المخولة لها وإلتزمت فى قضائها حد القانون.

الطعن رقم ٣٦٢ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٦٠٤ بتاريخ ٢٠-٠٦-١٩٥٧

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: المستفاد من نص المادة الأولى من القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ أنه متى كان النزاع بين رب العمل وجميع عماله أو فريق منهم يتعلق بطبيعة العمل أو بشروطه كانت هيئة التحكيم مختصة بنظره وذلك بغض النظر عما تنتهى إليه من قضاء فى موضوعه. فإذا كانت نقابة العمال قد تقدمت إلى هيئة التحكيم بتقرير بدل إنتقال للعمال وإستندت إلى وجود نص فى لائحة العمل يقضى بذلك فإن هذا يدل فى وضوح على إرتباط هذا النزاع بشروط العمل. ولا يمنع من إختصاص الهيئة بنظره ما دفعت به الشركة صاحبة العمل من أن هذا البديل قد ألغى من زمن بعيد لأن هذا دفاع فى موضوع الطلب ولا شأن له بمسألة الإختصاص.

الطعن رقم ١٠ لسنة ٢٤ مكتب فنى ٠٩ صفحة رقم ١٥٤ بتاريخ ٢٧-٠٢-١٩٥٨

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: متى كانت الشركة صاحبة العمل قد تمسكت في مذكرتها المقدمة إلى هيئة التحكيم بأن طلب تقرير بدل الانتقال للعمال ممن إلتحق منهم بخدمتها بعد إلغاء هذا البديل فأغفل الحكم الإشارة إلى هذا الدفاع والرد عليه - وهو دفاع كان من المحتمل لو التفتت إليه هيئة التحكيم أن يتغير معه رأيها في تقرير بدل الانتقال للعمال الذين عينوا بعد إلغاء الشركة للبديل - فإن القرار يكون مشوباً بالقتصور .

الطعن رقم ١٠ لسنة ٢٤ مكتب فنى ٠٩ صفحة رقم ١٥٤ بتاريخ ٢٧-٠٢-١٩٥٨

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: إذا كان يبين من قرار هيئة

التحكيم المطعون فيه أنه لم يستند في قضائه بإلزام الشركة الطاعنة بعلاج أسر العمال إلى الأحكام العامة لقانون عقد العمل الفردى رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، وإنما أقام قضاءه على شرط في العقد المبرم بين الشركة والحكومة يلزم الشركة بعلاج عائلات العمال، وكان تقرير الطعن لم يتضمن تعييب القرار في هذا الذى أقام عليه قضاءه، وكانت المادة ٥٠ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تنص على أنه يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل يتخالف أحكامه هذا القانون ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل، فإن النعى على القرار بمخالفة القانون يكون على غير أساس .

الطعن رقم ٢٦٩ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٨١٦ بتاريخ ١٧-١٢-١٩٥٩

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: إن المادة ١٦/٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ إذ نصت على وجوب إعلان قرار هيئة التحكيم إلى طرفى النزاع فى خلال ثلاثة أيام من صدوره قد وضعت قاعدة تنظيمية قصد بها إلى الحث على سرعة إخطار طرفى النزاع بالقرار الذى تصدره الهيئة، ولم يرتب المرسوم بقانون سالف الذكر البطلان جزاء على مخالفة تلك القاعدة .

الطعن رقم ٢٨٩ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٣٧٠ بتاريخ ٠٤-٠٤-١٩٥٧

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: إذا كان مستخدم مورب العمل قد طلبوا إعادة الموظفين المفصولين فصلاً تعسفياً فإن هذا النزاع وإن تعلق في أصله بحالة فرد واحد أو أكثر من العمال مما يبدو في مظهره على أنه نزاع فردي من حيث العدد إلا أن مثل هذا النزاع يصح أن يعتبر نزاعاً جماعياً بالمعنى الذي قصدت إليه المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٢ ويصح أن تتقدم به جماعة العمال متى كان هذا النزاع متعلقاً بمبدأ يؤثر في المصلحة العامة المشتركة لمجموع العمال أو فريق منهم فإذا تبين أن هذا الطلب يحمل في طياته الرغبة في الدفاع عن مصالحهم المشتركة فإن قرار هيئة التحكيم بعدم اختصاصها بنظره دون أن يبحث أسباب الفصل و حقيقة إتصالها بالمصلحة المشتركة لمجموع العمال يكون قد أخطأ في القانون و شابه قصور يستوجب نقضه .

الطعن رقم ٣٦٢ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٦٠٤ بتاريخ ٢٠-٠٦-١٩٥٧

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٢ التى أوجبت على هيئة التحكيم الفصل في النزاع في مدة لا تزيد على شهر من بدء نظره إنما وضعت قاعدة تنظيمية للحث على سرعة الفصل في النزاع ، وقد خلا المرسوم بقانون ٢١٨ لسنة ١٩٥٢ من النص على البطلان جزاء لمخالفة أحكام المادة ١٥ سالفه الذكر ، و من ثم فليس من شأن الإخلال بهذه القاعدة - على ما جرى به قضاء محكمة النقض - أن يلحق البطلان القرار الذى يصدر من الهيئة بعد مدة شهر .

الطعن رقم ٠٣٥٨ لسنة ٢٣ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٨٩ بتاريخ ٢٨-٠١-١٩٦٠

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: تنص المادة ١١ من المرسوم بقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٢ على أن يحضر أمام هيئة التحكيم مندوبان أحدهما من الغرفة الصناعية أو عن صاحب العمل و الآخر عن النقابة أو عن العمال ، وأنه على طرفي النزاع إحضار المندوبين في يوم الجلسة ، ولا يكون للمندوبين رأى في المداولات وأنه إذا " تغيب المندوبان أو أحدهما صح إنعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما إذا رأت الهيئة ذلك " ، كما تنص المادة ١٦/٢ من

ذلك القانون على انه " يجب على الهيئة قبل المداولة وإصدار قرارها أخذ رأى كل من المندوبين المذكورين الحاضرين أو رأى من يحضر منهما ، فإذا صدر قرار الهيئة على خلاف رأى المندوبين أو أحدهما وجب إثبات رأى المخالف فى القرار مع بيان أسباب عدم الاخذ به " ، ومؤدى هذه النصوص أن إنعقاد الهيئة يقع صحيحا إذا لم يحضره المندوبان المذكوران أو أحدهما ، وأن الهيئة لا يجب عليها قانونا أن تثبت فى قرارها رأى هذين المندوبين أو أحدهما إلا إذا كان مخالفا للرأى الذى إنتهت إليه ، فإذا كانت النقابة الصناعية لم تدع أن هذين المندوبين أو أحدهما قد أبدى رأيا مخالفا لما إنتهت إليه هيئة التحكيم فإن النعى على القرار المطعون فيه أنه قد خلا من بيان أن الهيئة التى أصدرته قد راعت ما أوجبه المادة ١٦/٢ من القانون يكون غير منتج .

الطعن رقم ٧٥٨ لسنة ٢٣ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٨٩ بتاريخ ٢٨-٠١-١٩٦٠

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : إذا كانت الطاعنة لم تقدم ما يدل على أن المندوبين قد باشرا عملهما دون حلف اليمين المبينة فى المادة ١٤ من المرسوم بقانون ٣١٨ سنة ١٩٥٢ فإن نعيها على القرار المطعون فيه بالبطلان - لأنه ليس فيه ولا فى محاضر جلسات هيئة التحكيم ما يدل على ان مندوبى مصلحة العمل و الصناعة قد أديا اليمين المبينة بالمادة ١٤ سالفه الذكر - يكون عاريا من الدليل .

الطعن رقم ٧٥٨ لسنة ٢٣ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٨٩ بتاريخ ٢٨-٠١-١٩٦٠

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : إذا كانت الطاعنة تنعى ببطلان قرار هيئة التحكيم لأنه ليس فيه ولا فى محاضر جلسات الهيئة ما يدل على أن مندوبى مصلحة العمل و الصناعة أديا اليمين المبينة بالمادة ١٤ من القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ ، وكانت الطاعنة لم تقدم ما يدل على أن المندوبين قد باشرا عملهما دون حلف اليمين المبينة بالمادة ١٤ سالفه الذكر فإن نعيها يكون عارياً عن الدليل .

الطعن رقم ٧٦٦ لسنة ٢٣ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٧٠ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٦٠

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨

لسنة ١٩٥٢ التي أوجبت على هيئة التحكيم الفصل فى النزاع فى مدة لا تزيد على شهر من بدء نظره إنما وضعت قاعدة تنظيمية للحث على سرعة الفصل فى النزاع ، وقد خلا المرسوم بقانون ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ من النص على البطلان جزاء على مخالفة أحكام المادة ١٥ سالف الذكر ، و من ثم فليس من شأن الإخلال بهذه القاعدة - على ما جرى به قضاء محكمة النقض - أن يلحق البطلان القرار الذى يصدر من الهيئة بعد مدة الشهر .

الطعن رقم ٧٦٦ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٧٠ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٦٠

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : تنص المادة ١١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ على أن يحضر أمام هيئة التحكيم مندوبان أحدهما عن الغرفة الصناعية أو عن صاحب العمل والآخر عن النقابة أو عن العمال ، وأنه على طرفى النزاع إحضار المندوبين فى يوم الجلسة ، ولا يكون للمندوبين رأى فى المداولات وأنه إذا تغيب المندوبان أو أحدهما صح إنعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما إذا رأت الهيئة ذلك " ، كما تنص المادة ١٦/٢ من ذلك القانون على أنه " يجب على الهيئة قبل المداولة وإصدار قرارها أخذ رأى كل من المندوبين المذكورين الحاضرين أو رأى من يحضر منهما فإذا صدر قرار الهيئة على خلاف رأى المندوبين أو أحدهما وجب إثبات رأى المخالف فى القرار مع بيان أسباب عدم الأخذ به ، ومؤدى هذه النصوص أن إنعقاد الهيئة يقع صحيحاً إذا لم يحضره المندوبان المذكوران أو أحدهما ، وأن الهيئة لا يجب عليها قانوناً أن تثبت فى قرارها رأى هذين المندوبين أو أحدهما إلا إذا كان مخالفاً للرأى الذى إنتهت إليه فإذا كانت النقابة الطاعنة لم تدع أن هذين المندوبين أو أحدهما قد أبدى رأياً مخالفاً لما إنتهت إليه هيئة التحكيم فإن النعى على القرار المطعون فيه أنه خلا من بيان أن الهيئة التى أصدرته قد راعت ما أوجبت المادة ١٦/٢ من ذلك القانون يكون غير منتج .

الطعن رقم ٧٧٦ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٧٠ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٦٠

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : إذا كان عمال الشركة لم يطلبوا إلى هيئة التحكيم توقيع العقوبات المنصوص عليها فى الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ وإنما أثاروا

بطلبهم نزاعاً حول أحقية فريق منهم للحد الأدنى من الأجور المبينة بالأمر العسكري وفريق آخر لإعانة غلاء المعيشة المقررة بهذا الأمر و أحقية فريق ثالث فى ضم العلاوة إلى المرتب الأصلي لا إلى إعانة غلاء المعيشة ، فإن هذا الطلب مما يدخل فى اختصاص هيئة التحكيم - ذلك أن الفقرة " ب " من المادة الأولى من القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ كانت تستثنى من مجال التوفيق و التحكيم المنازعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائي ثم صدر القانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٢ فحذف هذه الفقرة و أشار فى مذكرته الإيضاحية إلى أن الغرض من هذا الحذف هو توسيع اختصاص لجان التوفيق و التحكيم و تلافى الدفع بعدم الاختصاص التي كثيراً ما تسبب فى تعطيل الفصل فى المنازعات - كما ورد فى هذه المذكرة أن القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ كان ينص على إحالة بعض المنازعات دون البعض الآخر إلى هيئة التحكيم و كانت هذه التفرقة مثار خلاف فى التطبيق علاوة على عدم وجود ما يبررها لذلك رؤى فى القانون الجديد تعميم حق لجنة التوفيق فى إحالة جميع المنازعات العمالية إلى هيئة التحكيم - و يبين من ذلك و مما ورد فى المادة الأولى من القانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٢ أن هيئة التحكيم قد وسع اختصاصها حتى أصبح يشمل فيما عدا ما أستثنى كل نزاع مهما كانت صفته سواء كانت ناشئة عن خلاف فى تطبيق أو تأويل قانون أو لائحة أو حكم قضائي أو كانت راجعة إلى غير

ذلك من أسباب المنازعات الاقتصادية التي لا تستند إلى نص فى القانون .

الطعن رقم ٧٦٦ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٧٠ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٦٠

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : ما نص عليه بالمادة ١٢ من المرسوم بقانون رقم ٢١٨/١٩٥٢ من تحديد ميعاد لنظر النزاع لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق الموضوع من لجنة التوفيق ، إنما قصد به وضع قاعدة تنظيمية للحث على سرعة الفصل فى النزاع ، وقد خلا المرسوم بقانون سالف الذكر من النص على البطلان جزاء مخالفة أحكام نص المادة ١٢ منه ، و من ثم فليس من شأن التجاوز عن هذا الميعاد أن يلحق البطلان القرار الذي يصدر من هيئة التحكيم بعدئذ .

الطعن رقم ٧٨٦ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ١٦٧ بتاريخ ١١-٠٢-١٩٦٠

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: مؤدى نصوص المادتين ١١، ١٦/٢ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ أن انعقاد هيئة التحكيم يقع صحيحا إذا لم يحضره المندوبان المشار إليهما في المادة ١١ أو أحدهما ، و أن الهيئة لا تلزم قانونا بأن تثبت في قرارها رأى هذين المندوبين أو أحدهما إلا إذا كان مخالفا للرأى الذي انتهت إليه ، فإذا كانت النقابة الطاعنة لم تدع أن هذين المندوبين أو أحدهما قد أبدى رأيا مخالفا لما انتهت إليه هيئة التحكيم ، فإن النعى على القرار المطعون فيه خلوه من بيان أن الهيئة التي أصدرته قد راعت ما أوجبه المادة ١٦/٢ من ذلك القانون يكون غير منتج .

الطعن رقم ٧٨٦ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ١٦٧ بتاريخ ١١-٠٢-١٩٦٠

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: إذا كانت النقابة " الطاعنة " قد نعت على قرار هيئة التحكيم المطعون فيه بالبطلان لخلوه ومحاضر جلسات الهيئة مما يدل على أن مندوبى مصلحة العمل والصناعة قد أديا اليمين المبينة بالمادة ١٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ ، و لم تقدم ما يدل على أن المندوبين قد باشرا عملهما دون حلف اليمين المبينة في تلك المادة ، فإن نعيها يكون عاريا عن الدليل .

الطعن رقم ٧٨٦ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ١٦٧ بتاريخ ١١-٠٢-١٩٦٠

التحكيم في المنازعات العمالية: قضت محكمة النقض: مؤدى نص المادة ١٦ فقرة أولى من القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ فى شأن التوفيق و التحكيم فى منازعات العمل أن هيئة التحكيم ملزمة أصلا بتطبيق أحكام القوانين و اللوائح فيما يعرض عليها من منازعات بين أرباب الأعمال و العمال و أن لها بجانب هذا الأصل رخصة أجازها لها القانون هي أن تستند إلى العرف و مبادئ العدالة فى إجابة العمال إلى بعض مطالبهم التي لا تتركز إلى حقوق مقررة لهم فى القانون ، و ذلك وفقا للحالة الاقتصادية و الاجتماعية فى المنطقة .

الطعن رقم ٤١٥ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦ بتاريخ ١٤-٠١-١٩٦٠

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : إذا كان قرار هيئة التحكيم المطعون فيه قد استند في تقرير حق العمال الدائمين بأحد مصانع الشركة الطاعنة بكون أمبو في علاج أفراد عائلاتهم على حسابها أسوة بزملائهم في مصنع آخر في نجح حمادى مملوك للشركة نفسها و يقوم بصناعة مماثلة - إلى مبادئ العدالة وحدها ، و ذلك للأسباب السائغة الواردة به ، فإن النعى عليه بمخالفة القانون و الخطأ في تطبيقه لعدم قيام عرف في كوم أمبو جرى بعلاج عائلات العمال الدائمين يكون على غير أساس .

الطعن رقم ٤١٥ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦ بتاريخ ١٤-٠١-١٩٦٠

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : إذا كان قرار هيئة التحكيم المطعون فيه و إن أورد ضمن أسبابه نقلا عن تقرير مكتب العمل " أن الشركة الطاعنة لا تصرف ثمن أدوية لعائلات العمال " - إلا أنه أورد في موضع آخر نقلا عن هذا التقرير " أن الشركة تباشر علاج عائلات العمال الدائمين بمصنع نجح حمادى دون عائلات مصنع كوم أمبو " - ثم إنتهى إلى أنه " يتعين عدالة المساواة بين العمال الدائمين في مصنع كوم أمبو و بين زملائهم بمصنع نجح حمادى في حق أسرهم لدى طبيب المصنع مع صرف الأدوية الأزمة مركبة و جاهزة " ، فإن هذا الذى قررته هيئة التحكيم يفيد أنها إستخلصت أن مباشرة الشركة لعلاج عائلات العمال الدائمين بمصنع نجح حمادى يشمل صرف الأدوية الازمة لهم فقررت المساواة في هذا الخصوص بين عائلات العمال الدائمين بالمصنعين ، ومن ثم فلا تعارض بين إمتناع الشركة عن دفع ثمن الأدوية للعمال و بين قيامها بصرف الأدوية لهم عينا جاهزة و مركبة حتى تستوثق من قيامها بواجب الرعاية الطبية نحوهم - يعيب القرار المطعون فيه بالتناقض .

الطعن رقم ٤١٥ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦ بتاريخ ١٤-٠١-١٩٦٠

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : أوجبت المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٢١٨ سنة ١٩٥٢ على هيئة التحكيم قبل المداولة وإصدار قرارها أخذ رأى كل من المندوبين الحاضرين عن صاحب العمل أو الغرفة الصناعية و عن النقابة أو العمال أو رأى من يحضر منهما

فإذا صدر قرار الهيئة على خلاف رأى المندوبين أو أحدهما وجب إثبات رأى المخالف فى القرار مع بيان عدم الأخذ به . و مفاد ذلك أنه متى كان رأى المندوبين الحاضرين أو أحدهما مخالفاً لقرار هيئة التحكيم وجب عليها إثبات هذا الرأى فى القرار و بيان أسباب عدم الأخذ به . وإذن فمتى كان القرار المطعون فيه خلوا من إثبات رأى مندوب الغرفة الصناعية المخالف للقرار و من بيان أسباب عدم الأخذ به رغم وجوبه لكى يتسنى للهيئة أن تصدر قرارها و هى على بينة من ذلك الرأى المخالف و إيضاح سبب مخالفته فإنه يكون معيباً و مخالفاً للقانون .

الطعن رقم ٢٨ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١٢ صفحة رقم ٦٤٥ بتاريخ ٠٨-١١-١٩٦١

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : لهيئة التحكيم وفقاً للمادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٢١٨ سنة ١٩٥٢ ، أعمال القوانين و اللوائح فيما يعرض لها من منازعات جماعية بين العمال و أصحاب الأعمال كما أن لها الاستناد إلى العرف و مبادئ العدالة فى إجابة مطالب العمال التى لا تتركن إلى حقوق تؤدى إليها نصوص القانون . و إذن فمتى كان الثابت أن إتفاقاً أبرم بين الشركة و عمالها بشأن حصيلة الوهبة "١٠%" و طريقة توزيعها فإنه يكون ملزماً للطرفين و لا يجوز لهيئة التحكيم تعديله إلا لبرر يقتضيه تغيير الظروف الاجتماعية أو الاقتصادية . و على ذلك فإذا كان القرار المطعون فيه لم يتضمن ما يفيد أن هناك تغييراً فى الظروف تجوز معه إعادة النظر فى الاتفاق المبرم بين الطرفين فإن قضاءه بتوزيع الوهبة بنسبة مرتبات العمال و الموظفين يكون مخالفاً للقانون .

الطعن رقم ٨١ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١٢ صفحة رقم ٧٧٨ بتاريخ ١٣-١٢-١٩٦١

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : المنازعات الخاضعة للتوفيق و التحكيم تشمل كل نزاع مهما كانت صفته سواء كان ناشئاً عن خلاف فى تطبيق القانون أو تأويله أو غير ذلك من أسباب المنازعات الاقتصادية التى تستند إلى نص فى القانون . و إذ كان النزاع موضوع الطعن خاصاً باعتبار أجر الساعات التى أضيفت إلى أجور العمال بقرار ١٥/٧/١٩٥٤ أجرا أساسياً يدخل فى حساب المكافآت و الأجازات و إصابات العمل فإن هذا النزاع يكون جماعياً و

متعلقاً بصميم علاقة العمل .

الطعن رقم ٤٢٧ لسنة ٢٩ مكتب فنى ١٤ صفحة رقم ١٠٣٩ بتاريخ ١٣-١١-١٩٦٣

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : تنص المادة الثالثة من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٢ فى شأن التوفيق و التحكيم فى منازعات العمل على أن الطعون فى قرارات هيئات التحكيم المحالة من محكمة القضاء الادارى إلى محكمة النقض تعتبر " فى حكم الطعون المقرر بها فى قلم كتاب محكمة النقض و يجرى عليها بعد ذلك أحكام المادة ٤٢٩ و ما بعدها من قانون المرافعات المدنية و التجارية على أن يكون ايداع الأوراق المنصوص عليها فى الفقرة الأخيرة من تلك المادة خلال عشرين يوماً من تاريخ اخطار الطاعن من قلم الكتاب بكتاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول " و إذ اخطر قلم كتاب المحكمة الطاعنة بالإحالة بكتاب موسى عليه بعلم الوصول و لم تقدم صورة من القرار المطعون فيه مطابقة لأصله أو الصورة المعلنه منه فان عدم تقديم هذه الصورة فى الميعاد - و على ما جرى به قضاء محكمة النقض - يترتب عليه بطلان الطعن .

الطعن رقم ٤٧٤ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١٥ صفحة رقم ١١٩٣ بتاريخ ٢٣-١٢-١٩٦٤

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : متى كانت هيئة التحكيم قد انتهت فى قرارها بخصوص ما طلبته النقابة من إلزام الشركة باعداد مساكن صحية للعمال إلى أنها تهيب بالشركة أن تسهل على عمالها سكنى هذه المساكن على الوجه الملائم ، فإن هذا الذى انتهى إليه القرار لا يخرج مخرج الإلزام ولا تتحسم به الخصومة وفى ذلك ما يعييه .

الطعن رقم ٦٩ لسنة ٣٠ مكتب فنى ١٥ صفحة رقم ١١٤٦ بتاريخ ١٦-١٢-١٩٦٤

الوضع الخاص للمنشآت الاستراتيجية والحيوية

لأى من طرفي النزاع في المنشأة الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة ١٩٤ من قانون العمل - عند تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة- أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته

مباشرة إلى هيئة التحكيم وذلك دون سلوك سبيل الوساطة ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة لموضوع النزاع ، وعلي الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم .

عدا المنشآت الإستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة ١٩٤ من هذا القانون ، يجوز لصاحب العمل أو التنظيم النقابي - في حالة عدم قبول أي منهما للتوصيات التي ينتهي إليها الوسيط في النزاع الذي ينشأ بينهما - الاتفاق علي اللجوء للتحكيم الخاص بدلاً من هيئة التحكيم المنصوص عليها في هذا الباب . ويحدد الطرفان في وثيقة التحكيم الموقعة منهما موضوع النزاع والشروط والإجراءات التي تتبع في التحكيم الخاص وعدد المحكمين وبشرط أن عددهم وتراً . ويكون حكم التحكيم ملزماً للطرفين بعد إيداع المحكم أو المحكمين أصل الحكم وأصل وثيقة تحكيم قلم كتاب المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ، ويكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ بأمر يصدره قاضي التنفيذ بالمحكمة التي أودع أصل الحكم قلم كتابها بناءً علي طلب أي من ذوي الشأن .

### المادة ١٩٤ من قانون العمل الجديد

تشكل هيئة التحكيم في المنازعات العمال الجماعية

تشكل هيئة التحكيم في المنازعات العمالية من إحدى دوائر محاكم الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة .

× محكم عن صاحب العمل .

× محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العاملة المعنية .

× محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

وعلي كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة أن يختار محكماً احتياطياً يحل

محل المحكم الأصلي عند غيابه .

### هيئة التحكيم المختصة قانوناً

تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتطبق فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا الباب أحكام قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية وقانون المرافعات المدنية والتجارية.

### بدء إجراءات التحكيم

يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة طرفاً بالنزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام علي الأقل من تاريخها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .

يمين التحكيم : يحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق.

### الفصل تحكيمياً في النزاع وإجراءاته

تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تتجاوز شهراً من بدء نظره. وللهيئة أن تقرّر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والاطلاع علي جميع المستندات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه.

### القانون الذي تطبقه هيئة التحكيم

تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيق حكم القاضي بمقتضى العرف ، فإذا لم توجد بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون مسبباً

ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة التنفيذية .

إعلان حكم التحكيم : علي هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلي الجهة الإدارية المختصة لقيده منطوق الحكم في سجل خاص ، ويكون لكل ذي شأن حق الحصول علي صورة من هذا الحكم ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض وتتبع في الإعلان والظعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية و تطبق علي الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

إشكالات التنفيذ في حكم التحكيم : تختص هيئة التحكيم ونظر الاشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها وذلك وفقاً للقواعد المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : هيئة التحكيم وفقاً للمادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٢ - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - ملزمة أصلاً بتطبيق أحكام القوانين واللوائح فيما يعرض لها من منازعات جماعية بين العمال وأصحاب الأعمال ولها إلى جانب هذا الأصل رخصة الاستناد إلى العرف ومبادئ العدالة في إجابة العمال إلى مطالبهم التي لا ترتكن إلى حقوق مقررة لهم في القانون وذلك وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة ، ومتى التزمت هيئة التحكيم الأصل المقرر لها وهو تطبيق القانون على النزاع ورأت فيما قرره العمال من حقوق ما يغني عن التزيد فيها فلا سبيل إلى إلزامها باختيار العمل بالرخصة المخولة لها ولا تثريب عليها في عدم الأخذ بها وهي في الحالين غير مكلفة ببيان أسباب اختيارها لأحد وجهي الرأي فيها كما أنها غير ملزمة ببحث مقتضيات العدالة والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي ترتكن إليها العمال في مطالبهم .

الظعن رقم ١٠٤ لسنة ٢٣ مكتب فني ١٨ صفحة رقم ٧٨٩ بتاريخ ٠٤-٠٥-١٩٦٧

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : مناط إختصاص هيئة التحكيم وفقاً لنص المادة ١٨٨ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ هو قيام نزاع خاص بالعمل أو بشروطه بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل و جميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم . و إذ كانت النقابة المطعون ضدها قد طلبت إلى هيئة التحكيم تقرير حق فريق من عمال الشركة في صرف متوسط عمولة التوزيع خلال إجازاتهم مستندة في ذلك إلى أحكام القانون المدني وقانون العمل و إلى ما جرى عليه العمل في الشركة ، و كان النزاع على هذا الوضع نزاعاً جماعياً و يتعلق بشروط العمل ، فإنه يكون للنقابة صفة في رفعه و تختص هيئة التحكيم بنظره .

الطعن رقم ١٥٥ لسنة ٢٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ٦٠٢ بتاريخ ١٤-٠٤-١٩٧٣

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : مفاد نص المادة ١٩٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - المنطبقة على واقعة الدعوى و هى المقابلة للمادة ١١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن إختيار المندوبين عن الخصوم و إضارهم في يوم الجلسة منوط بهم لا بهيئة التحكيم دون ما إلزام عليها بإستدعائهم .

الطعن رقم ٧٤٤ لسنة ٢٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ١٠٩٠ بتاريخ ١٧-١١-١٩٧٣

التحكيم في المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : متى كانت المطعون ضدها " النقابة العامة لعمال البناء " قد طلبت أحقية عمال السد العالى و خطوط الكهرباء بأسوان الذين منحوا علاوتهم الدورية في سنتى ١٩٦٤ ، ١٩٦٥ في احتساب الأجر الإضافى و أجر أيام الراحة على أساس الأجر الأصلي مضافاً إليه العلاوة الدورية و إذ ثبت أن هذا الطلب يتصل بحق جماعة من العمال و يتأثر به مركزها ليس فردياً يقوم على حق ذاتى بل يدور حول الأحقية في إحتساب الأجور الإضافية و أجور أيام الراحة في الفترة محل النعى على الأجر الأصلي بإضافة العلاوة الدورية و هو نزاع جماعى يتعلق بصميم علاقة العمل و لا غموض فيه . و إذ كان مناط إختصاص هيئة التحكيم وفقاً للمادة ١٨٨ من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة هو قيام نزاع خاص بالعمل أو بشروطه بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل و

جميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم ، و كان النزاع المطروح قد أقيم من النقابة المطعون ضدها بطلب يتصل بحق مجموعة من العمال و تتأثر به مصلحتهم وقد أقام القرار المطعون فيه على ما إفتتعت به الهيئة من أدلة لها أصلها الثابت فى الأوراق و جاء محمولاً على أسباب سائغة تكفى لحمله ولا يلزم بعد ذلك أن يتعقب الخصوم فى مناحى دفاعهم و تنفيذ حججهم فإن النعى يكون على غير أساس .

الطعن رقم ٤٧٢ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ٤٨٣ بتاريخ ٢٢-٠٢-١٩٧٦

التحكيم فى المنازعات العمالية : قضت محكمة النقض : سير هيئة التحكيم فى نظر النزاع فى غيبة مندوبى منظمات أصحاب العمل و النقابة اللذين لا علاقة لهما مباشرة بالنزاع يتضمن أنها رأت نظره فى غيبتهما عملاً بالمادة ١٩٨ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التى نصت على أنه " إذا تغيب المندوبان أو أحدهما صح إنعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما إذا رأت الهيئة ذلك ، و من ثم فإن النعى على القرار المطعون فيه بالبطلان يكون على غير أساس .

الطعن رقم ١٠٧ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٣٠ صفحة رقم ٥٠٥ بتاريخ ٠٢-٠٦-١٩٧٩

#### حق العمال فى الإضراب

حق العمال فى الإضراب أحد أهم الموضوعات التى تصدى لها قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٢ م حيث تضمنت المادة ١٩٢ مبدأ الحق فى الإضراب ، وان كان المشرع قد أراد ان يخفف من حدة لفظ الإضراب فعبر عنه بالإضراب السلمى ليفرق فيما يلي بين نوعين من الإضراب أولهما قانونى مشروع ، والثانى غير مشروع وقد جرى نص المادة ١٩٢ من قانون العمل " للعمال حق الإضراب السلمى ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ،

وذلك فى الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون.

وفى حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فى الأحوال التى يجيزها هذا القانون

، يجب علي اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعينة 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.

#### كيف يكون الإضراب عملاً مشروعاً ٩٠٠٠

إن الإضراب يكون عملاً مشروعاً متي التزم القائمين به الغرض الأساسي له ، والغرض الأساسي للإضراب - وكما حددها نص المادة ١٩٢ - الدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية للعمال ، بما يقطع انه لا يمكن أن يكون للإضراب أهداف أخرى كالأهداف السياسية ، ويكون الإضراب كذلك عملاً مشروعاً متي في حدوده وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

ما هي الضوابط والإجراءات المقررة للإضراب في قانون العمل الجديد ٩٠٠٠

أولاً : إذا كان بالمنشأة لجنة نقابية

يجب علي اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعينة 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.

ثانياً : إذا 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

× المدة الزمنية المحددة للإضراب.

متي يعد الإضراب عملاً غير قانوني ٩٠٠

يعد الإضراب عملاً غير قانوني في عدة حالات هي :

الحالة الأولى ٠٠ نصت عليها المادة ١٩٣ من قانون العمل الجديد ٠٠ الإضراب بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية

الحالة الثانية ٠٠ نصت عليها المادة ١٩٢ من قانون العمل الجديد ٠٠ الإضراب خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

الحالة الثالثة ٠٠ نصت عليها المادة ١٩٤ من قانون العمل الجديد ٠٠ الإضراب في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية

ما هي المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية عرفت المادة ١٩٤ من قانون العمل الجديد المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية بأنها التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين.

الإضراب وأثره علي استحقاق الأجر

قررت المادة ١٩٥ من قانون العمل الجديد انه يترتب علي الإضراب المشار إليه في المادة ١٩٢ من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر ، والإضراب المشار إليه بالمادة ١٩٢ من قانون العمل الجديد هو الإضراب السلمي أو القانوني أي الذي اتخذت كل الوسائل القانونية للقيام به.

## الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة والاستغناء عن العمال

يكون لصاحب العمل طبقاً لنص المادة ١٩٦ من قانون العمل الجديد ولضغوطات اقتصادية حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها بشرط أن يتم ما سبق بالشروط والإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل الجديد ، ويشترط طبقاً للمادة ٢٠٠ من قانون العمل ألا يقدم صاحب العمل طلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

أولاً : تقديم طلب مسبب بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً إلى اللجنة التي حددها نص المادة ١٩٧ من قانون العمل الجديد

علي صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض ويجب أن يتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذي سيتم الاستغناء عنهم.

ثانياً : إصدار اللجنة لقرارها المسبب خلال ٣٠ يوماً

علي اللجنة المختصة بالفصل في طلب إغلاق المنشأة تقليص حجمها أو نشاطها أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه .

ثالثاً : التظلم من قرار اللجنة بقبول طلب الإغلاق الكلي أو الجزئي

أجاز القانون لصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض ، ويرتب علي التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه ، ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.

ويراعي أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

رابعاً : إخطار صاحب العمل والمنظمة النقابية بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي والقرار الصادر وتحديد تاريخ التنفيذ

يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية - المادة ١٩٨ من قانون العمل - بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها . ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.

اثر بيع المنشأة او اندماجها على عقد العمل : قضت محكمة النقض : من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن انتقال ملكية المنشأة بالبيع الجبري لا ينشئ ملكية جديدة مبتدأه للراسى عليه المزداد وإنما من شأنه أن ينقل إليه ملكية الشيء المبيع من المدين أو الحائز ، و بذلك يعتبر الراسى عليه المزداد في البيع الجبري خلفاً خاصاً إنتقلت إليه ملكية المبيع شأنه في ذلك شأن المشتري في البيع الاختياري .

الطعن رقم ١٨٨١ لسنة ٥٢ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٨٢٩ بتاريخ ١٤-٠٦-١٩٨٧

اثر إغلاق المنشأة : قضت محكمة النقض : إن إغلاق المنشأة إغلاقاً نهائياً يستتبع إنهاء عقود العاملين بها ، وبموجب أحكام القانون رقم ٢١٣ لسنة ١٩٦٠ ألغى الترخيص الصادر إلى شركة الطباعة و التعبئة الصناعية التي كان يعمل لديها المطعون ضده ، و امتنع عليها مباشرة نشاطها و صار إغلاقها نهائياً مع ما يترتب على ذلك من إنهاء عقد عمل المطعون ضده لديها عملاً بمقتضى نص المادة ٥٥ سالفه الذكر ، و بالتالي فإن التحاق هذا الأخير من بعد بالعمل لدى الطاعنة يكون بمثابة تعاقد جديد تخضع لأحكامه وحدة العلاقة فيما بين طرفيه دون عقد عمله السابق الذي انتهى بإغلاق منشأة شركة الطباعة و التعبئة الصناعية نهائياً بموجب القانون الصادر في هذا

الشأن ومن ثم فلا أساس لإعتبار الطاعنة - شركة الإسكندرية للمجمعات الاستهلاكية - خلفاً لها حتى يصح القول بالتزامها بأحكام العقد المشار إليه ، وإذ كان الحكم المطعون فيه قد جرى فى قضائه على اعتبار الطاعنة خلفاً لشركة الطباعة و التعبئة الصناعية و إلزامها بقيمة فروق الأجر المطالب بها فى الدعوى بالإستناد الى أحكام عقد عمل المطعون ضده مع تلك الشركة و الذى لا قيام له ، فيما يقرره له من مبلغ أجر يزيد على الأجر المتفق عليه مع الشركة الطاعنة ، فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون .

الطعن رقم ٨٧ لسنة ٤٦ مكتب فنى ٢٩ صفحة رقم ١١٥١ بتاريخ ٢٩-٠٤-١٩٧٨

اثر إغلاق المنشأة : قضت محكمة النقض : إذ كان مفاد نص المادة ٨٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن إغلاق المنشأة إغلاقاً نهائياً يستتبع إنهاء عقود العاملين بها و بالتالى فإن إلتحاق أحد من هؤلاء العاملين من بعد بالعمل لدى منشأة أخرى يكون بمثابة تعاقد جديد تخضع لأحكامه وحدة العلاقة فيما بين طرفيه .

الطعن رقم ٥١٥ لسنة ٤٨ مكتب فنى ٣٠ صفحة رقم ٣١٧ بتاريخ ٢٠-٠١-١٩٧٩

اثر بيع المنشأة او اندماجها على عقد العمل : قضت محكمة النقض : مفاد نص المادة ٢٥ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ المقابل لنص المادة ٤٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ و المادة ٨٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأى تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر على عقد العمل ، و يبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل و صاحب العمل الجديد ، كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية و ينصرف إليه أثره و يكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الإلتزامات المترتبة عليه .

الطعن رقم ١٤٢ لسنة ٣٥ مكتب فنى ٢١ صفحة رقم ٦٤٠ بتاريخ ١٥-٠٤-١٩٧٠

اثر بيع المنشأة أو اندماجها على عقد العمل : قضت محكمة النقض : مفاد نص المادة ٤٨ من المرسوم رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردي و المادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ - و على ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - إن انتقال ملكية المنشأة من

صاحب العمل إلى غيره بأى تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر على عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه .

الطعن رقم ٦٢٠ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٧٩٢ بتاريخ ٢٧-٠٣-١٩٧٧

اثر بيع المنشأة او اندماجها على عقد العمل : قضت محكمة النقض : ببيع المنشأة أو إدماجها فى غيرها او انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو النزول عنها أو غير ذلك من التصرفات لا يؤثر وفقاً للمادة ٨٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فى بقاء عقود استخدام عمال المنشأة قائمة وجعل صاحب العمل الجديد مسئولاً بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ الالتزامات المقررة قانوناً الخاصة بالمدة السابقة على تحويل عقود العمل ومنها الوفاء بالأجور لأن صلة العمال بالمنشأة أقوى من صلتهم بصاحب العمل المتعاقد معه وهو ما يتأدى منه أن الشركة الطاعنة تسأل عن التزامات الفترة السابقة على تاريخ شرائها للصيدلية متى إستوفت شرائط إستحقاقه .

الطعن رقم ٧٧٩ لسنة ٤١ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٦١٢ بتاريخ ٠٦-٠٣-١٩٧٧

اثر بيع المنشأة او اندماجها على عقد العمل : قضت محكمة النقض : مفاد المادة ٤٨ من المرسوم رقم ٣١٧ فى شأن عقد العمل الفردى و المادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأى تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر فى عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية وإذ كانت الشركة التى تمنح عمالها بدل صعود أدمجت فى الشركة الطاعنة ، و إنصرف إليها أثر عقودهم التى إستمرت بقوة القانون ، و كان لا وجه لتحدى المطعون ضده بمبدأ المساواة أو قواعد العدالة للحصول على بدل صعود أسوة بالعمال الذين أدمجوا فى الشركة الطاعنة و التى راعى المشرع إستمرار عقودهم بما إكتسبوه من حقوق بصريح نص المادتين ٤٨ ، ٨٥ سالفتى الذكر و كان الحكم المطعون فيه لم يلتزم هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون .

الطعن رقم ٢٩ لسنة ٤٥ مكتب فنى ٣٠ صفحة رقم ٣٠٦ بتاريخ ٢٠-٠١-١٩٧٩

اثر بيع المنشأة أو اندماجها على عقد العمل : قضت محكمة النقض : إذ كان القرار المطعون فيه قد خلص فى حدود سلطاته الموضوعية إلى أن المنشأة وإن كانت قد بيعت بطريق المزاد ، فإن بيعها كان شاملاً لحقوقها وإلتزاماتها مع إستمرار بقاء عقود إستخدام عمالها قائمة بما يستوجب مسئولية الخلف متضامناً مع السلف عن حقوق هؤلاء العمال وفق ما تنص عليه المادة ٨٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فإن النعى - بأن إنتقال الملكية لم يتم بتصريف إرادى - يكون على غير أساس .

الطعن رقم ١٣٨٨ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣١ صفحة رقم ١٦٩٤ بتاريخ ٠٨-٠٦-١٩٨٠

اثر بيع المنشأة أو اندماجها على عقد العمل : قضت محكمة النقض : إن إنتقال الملكية للمنشأة من صاحب عمل إلى غيره بأى تصرف مهما كان نوعه لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات المترتبة للعمال فى ذمة رب العمل ، وإعتبار خلفه مسئولاً عن تنفيذها .

الطعن رقم ٩٤٠ لسنة ٤٦ مكتب فنى ٣٢ صفحة رقم ٢١٢٥ بتاريخ ٢٨-١١-١٩٨١

اثر بيع المنشأة أو اندماجها على عقد العمل : قضت محكمة النقض : من المقرر فى قضاء هذه المحكمة - أنه فى حالة إنتقال ملكية المنشأة تنتقل الحقوق والإلتزامات الناشئة عن عقد العمل إلى من إنتقلت إليه الملكية ، ويبقى عقد العمل قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الإلتزامات المترتبة عليه .

الطعن رقم ٢٢٦٩ لسنة ٥٤ مكتب فنى ٣٦ صفحة رقم ٧١٢ بتاريخ ٢٩-٠٤-١٩٨٥

اثر بيع المنشأة أو اندماجها على عقد العمل : قضت محكمة النقض : من المقرر فى قضاء هذه المحكمة - أنه يترتب على إدماج المنشأة فى أخرى خضوع العمال لنظام المنشأة الدامجة بعد الإدماج سواء بالنسبة لنظام العمل أو نظام الأجور ، طالما أن ذلك لم يؤد إلى نقص أجورهم التى كانوا يتقاضونها بالمنشأة المندمجة .

الطعن رقم ٢٢٦٩ لسنة ٥٤ مكتب فنى ٣٦ صفحة رقم ٧١٢ بتاريخ ٢٩-٠٤-١٩٨٥

اثر بيع المنشأة او اندماجها على عقد العمل : قضت محكمة النقض : انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر فى عقد العمل و يبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل و صاحب العمل الجديد كما لو كان أبرم معه منذ البداية و ينصرف إليه أثره و يكون مسؤولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة للعمال فى ذمة صاحب العمل السابق .

الطعن رقم ١٨٨١ لسنة ٥٢ مكتب فنى ٣٨ صفحة رقم ٨٢٩ بتاريخ ١٤-٠٦-١٩٨٧

خامسا ٠٠ من هم العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم

لحالة الأولى :

إذا تضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال و جب الالتزام بها .

الحالة الثانية :

إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال ، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن من المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ و تعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارة المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها فى هذا الشأن وثمة قيد عام موجبة انه يتعين أن تراعى تلك المعايير والموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال .

بديل الإغلاق الكلي أو الجزئي

أجاز المشرع - المادة ٢٠١ من قانون العمل - لصاحب العمل بدلا من التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي ، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن

الحد الأدنى للأجور.

ما هي حقوق العامل في حالة تعديل صاحب العمل لشروط العقد ٢٠٠٠؟

إذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد "كلف العامل بعمل غير متفق عليه انتقص من أجره" كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية وعموماً يلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية "الغلق الكلي أو الجزئي بما يستتبع الاستغناء عن العامل" من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

## المفاوضات الجماعية

مادة ١٤٦

المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال او منظماتهم ، من اجل :

تحسين شروط وظروف العمل واحكام الاستخدام

التعاون بين طريفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة

تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

مادة ١٤٧

تكون المفاوضة الجماعية علي مستوي المنشأة او فرع النشاط او المهنة أو الصناعة كما تكون علي المستوي الإقليمي او القومي .

مادة ١٤٨

يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية علي أن يكون من بينهم ثلاثة علي الأقل من عمال المنشأة .

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم اقل من خمسين عاملا يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن أصحاب العمل ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من

الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي .

مادة ١٤٩

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة

ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال .  
ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية ويراعي في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة .

مادة ١٥٠

يحظر علي صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً.

مادة ١٥١

يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون

فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلي الجهة الإدارية المختصة

لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلي اتفاق

المفاوضات الجماعية

النصوص القانونية

تعريف المفاوضة الجماعية

عرف المشرع المفاوضة الجماعية - المادة ١٤٦ من قانون العمل - المفاوضة الجماعية بأنها الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم ، من اجل :

× تحسين شروط وظروف العمل واحكام الاستخدام

× التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة

× تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال

مستويات المفاوضة الجماعية

تكون المفاوضة الجماعية علي مستوي المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون علي المستوي الإقليمي أو القومي .

### إجراءات المفاوضة

أولاً ٠٠ المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر

في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر يتم التفاوض بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل ، فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية علي ان يكون من بينهم ثلاثة علي الأقل من عمال المنشأة .

ثانياً ٠٠ المنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عامل

في المنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن أصحاب العمل ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاقيات.

رفض التفاوض والأثر المترتب عليه

إذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر - القابل للتفاوض - أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي .

التزامات التفاوض الجماعية

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة ، ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال ، ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة ، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية ، ويراعي في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة .

حظر اتخاذ أي إجراء حال التفاوض

حظر المشرع - المادة ١٥٠ من قانون العمل - علي صاحب العمل أثناء المفاوضات اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال

ويشترط ان يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتا.

تدوين اتفاق التفاوض

يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقا للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون

محاولة التوفيق بين الأطراف

إذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلي الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلي اتفاق .

## التشاور والتعاون

مادة ١٤٥

يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدد من ذوي الخبرة وممثلين من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولي المجلس علي وجه الخصوص ما يلي :

- (أ) إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .
- (ب) إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها .
- (ج) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية علي المستوى القومي .
- (د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال
- (هـ) اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية علي المستوى القومي وعلي الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلي توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .
- (و) إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليها الوزارة المختصة .

### التشاور والتعاون

#### النصوص القانونية

#### المجلس استشاري للعمل

يشكل - طبقاً للمادة ١٤٥ من قانون العمل - وقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدد من ذوي الخبرة وممثلين من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس

المجلس ونظام العمل به و يتولى المجلس علي وجه الخصوص ما يلي :

أولاً ٠٠ إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل .

ثانياً ٠٠ إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها

ثالثاً ٠٠ دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية علي المستوي القومي

رابعاً ٠٠ اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال

خامساً ٠٠ اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية علي المستوي القومي وعلي

الأخص في الأزمات الاقتصاديه التي تؤدي إلي توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً .

سادساً ٠٠ إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليها وزارة القوي العاملة.