

موسوعة الدفوع الجنائية

علاقات العمل الفردية

obeikandi.com

## إنهاء علاقة العمل وحق المضرور في طلب الحكم بالتعويض

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف ، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء ، فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً

واجبات العمال شروح وتعليقات وأحكام وتطبيقات قضائية

في محاولة من المشرع - قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥م - لإيجاد توازن دقيق بين التزامات العامل والتزامات صاحب العمل فرض علي كليهما واجبات يحظر علي أي منهما الإخلال بها ، كما قرر لكل منهم حقوقاً يجب الوفاء بها .

وفي تحديد واجبات العامل فرق المشرع بين نوعين من الأعمال ، النوع الأول وهو ما يجب علي العامل القيام به ، وقد اصطلح علي تسميته بطائفة الأعمال الإيجابية ، النوع الثاني وهو ما يجب علي العامل الامتناع عن إتيانه ، وهو ما اصطلح علي تسميته بطائفة الأعمال السلبية .

الطائفة الأولى ٠٠ الأعمال الإيجابية ٠٠ التزامات العمال

الالتزام الأول ٠٠٠ أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ، وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد في أدائها .

الالتزام الثاني ٠٠٠ 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 .

الالتزام الثالث ٠٠٠ أن يحافظ علي مواعيد العمل وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

الالتزام الرابع ٠٠٠ 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.

الالتزام الخامس ٠٠٠ أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

الالتزام السادس ٠٠٠ أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل وان يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .

الالتزام السابع ٠٠٠ أن يحافظ علي كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به .

الالتزام الثامن ٠٠٠ أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها .

الالتزام التاسع ٠٠٠ أن يحافظ علي أسرار العمل ، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متي كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .

الالتزام العاشر ٠٠٠ 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 و أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .

الطائفة الثانية ٠٠ الأعمال السلبية ٠٠ المحظور علي العمال من أفعال

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

الحظر الأول ٠٠٠ الاحتفاظ لنفسه أو لغيره بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

الحظر الثاني ٠٠٠ 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.

الحظر الثالث ٠٠٠ ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك في النشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً .

الحظر الرابع ٠٠٠ الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر علي الاقتراض من المصارف.

الحظر الخامس ٠٠٠ قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.

الحظر السادس ٠٠٠ جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل ،مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .

## محكمة النقض عقد العمل ومشكلة التكيف القانوني

عقد العمل - خصائصه

قضت محكمة النقض : عقد العمل يتميز بخصيقتين أساسيتين هما التبعية والأجر وبتوافرها تقوم علاقة العمل وإذ كان عنصر التبعية - وهو المناط في تكيف عقد العمل وتميزه عن غيره من العقود - يتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته ، و كان إحضار العمال بعض ما يلزم عملهم من أدوات أو خامات و دفع أجور مساعديهم ليس من شأنه نفي عنصر تبعيتهم لصاحب العمل ما داموا يخضعون لرقابته وإشرافه ، و كان من صور الأجر تحديده على أساس ما ينتجه العامل دون أن يغير ذلك من طبيعة عقد العمل ، فإن الحكم المطعون فيه إذ أقام قضاءه بانتفاء علاقة العمل استنادا إلى أن الأجر يدفع عن القطعة و أن العمال يحضرون بعض ما يلزم صناعة الحذاء من خامات و يدفعون أجور مساعديهم من الصببية يكون قد شابه الفساد في الاستدلال بما يستوجب نقضه .

الطعن رقم ١٥٧ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٦ صفحة رقم ١٧١٤ بتاريخ ٢٨-١٢-١٩٧٥

قضت محكمة النقض : يتحقق عقد العمل بتوافر أمرين هما تبعية العامل لرب العمل وتناضيه أجراً على عمله و ذلك وفقاً لمؤدى المادة ٦٧٤ من القانون المدني و المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

الطعن رقم ٢٨٩ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٢٧٠ بتاريخ ٠٤-٠٤-١٩٥٧

التبعية والأجر في عقد العمل

قضت محكمة النقض : يتميز عقد العمل بخصيقتين أساسيتين هما التبعية والأجر ، و بتوافرها تكون العلاقة علاقة عمل . ولا يغير من هذا النظر كون المطعون عليه عضواً في مجلس إدارة الشركة و هو ما أشارت إليه المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ قبل تعديله بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٥٨ بقولها " إن عضو مجلس الإدارة في الشركات المساهمة إذا كلف بعمل آخر

فى الشركة كما لوعين مديرا لها كان من حقه أن يؤجر على هذا العمل

الطعن رقم ١١ لسنة ٣٠ مكتب فنى ١٥ صفحة رقم ٣٣٠ بتاريخ ١١-٠٣-١٩٦٤

قضت محكمة النقض : عقد العمل وفقاً للمادتين ٦٨٤ من القانون المدنى و ٤٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، إنما يتميز بخصيصةين أساسيتين ، التبعية والأجر بحيث لا يقوم إلا بهما مجتمعين .

الطعن رقم ٢٨٣ لسنة ٣٣ مكتب فنى ١٨ صفحة رقم ١٦٣٤ بتاريخ ٠٨-١١-١٩٦٧

تكييف عقد العمل و تمييزه عن غيره

قضت محكمة النقض : المناط فى تكييف عقد العمل و تمييزه من عقد المقاولة أو غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التى تمثل فى خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته و هو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من التقنين المدنى بقولها إن " عقد العمل هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة العاقد الآخر و تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " و ما نصت عليه كذلك المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بقولها " عقد العمل هو الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه فى مقابل أجر " . و يكفى لتحقيق هذه التبعية ظهورها و لوفى صورتها التنظيمية أو الإدارية . فإذا كان الحكم المطعون فيه قد استدل فى تكييفه للعلاقة بين الطرفين بأنها علاقة عمل ، بما استخلصه من تحديد نوع العمل و نطاقه و حدوده و المواعيد المقررة له و خضوع المطعون عليه فى تنفيذ إشراف الطاعن و رقابته و هو استخلاص سائغ يؤدى إلى ما انتهى إليه فإن النعى على هذا الحكم بالخطأ فى تطبيق القانون و تأويله و الفساد فى الاستدلال يكون على غير أساس و يتعين رفضه .

الطعن رقم ١٣٧ لسنة ٢٩ مكتب فنى ١٤ صفحة رقم ٢٣٩ بتاريخ ١٣-٠٢-١٩٦٣

قضت محكمة النقض : عقد العمل - و على ما جرى به قضاء محكمة النقض - لا يتحقق إلا بتوافر أمرين هما تبعية العامل لرب العمل و تقاضيه أجرا على عمله .

الطعن رقم ٣١٢ لسنة ٢٤ و ٩٧ لسنة ٣٥ ق جلسة ٢٥/٦/١٩٦٩

قضت محكمة النقض : المناط في تكييف عقد العمل وتميزه عن غيره من العقود - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته ، وهو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من التقنين المدني بقولها " عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " وما تقتضى به المادة ٤٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من سريان أحكام قانون عقد العمل الفردي على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يستغل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه مقابل أجر ، وأنه يكفى لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية .

الطعن رقم ١٥٢ لسنة ٥٠ مكتب فنى ٣٢ صفحة رقم ٤٣١ بتاريخ ٠٨-٠٢-١٩٨١

تكييف عقد العمل : قضت محكمة النقض : تكييف عقد العمل وتميزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود هو بتوافر عقد التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته وهو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من التقنين المدني بقولها أن " عقد العمل هو الذي سيتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة العاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " ، وما نصت عليه كذلك المادة ٤٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بأنه " العقد الذي سيتعهد بمقتضاه عامل أن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل وإشرافه مقابل أجر " .

الطعن رقم ٧٧٥ لسنة ٤٥ مكتب فنى ٣٢ صفحة رقم ٧٠٧ بتاريخ ١٠-٠٦-١٩٨٢

تكييف عقد العمل : قضت محكمة النقض : إن تحديد المعهد المطعون ضده لوقت عمل الطاعن و المادة التي يقوم بتدريسها - الراهب - و عدد الحصص المخصصة له مع رفع تقدير عند المخالفة إلى الرئيس الروحي الأعلى لإتخاذ شئونه يتحقق به عنصر التبعية الذي يمثل في خضوع العامل لإشراف و توجيه صاحب العمل و يكفى فيه قيام صاحب العمل بإدارة العمل و تنظيمه بتعيين مكانه و تحديد أوقاته و تقسيم العمل بين العمال و مراقبتهم للتأكد من مراعاتهم للتعليمات و توقيع الجزاء على المخالفة منهم .

الطعن رقم ١٨٤٢ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣٥ صفحة رقم ١٦٠٩ بتاريخ ١١-٠٦-١٩٨٤

تكييف عقد العمل : قضت محكمة النقض : من المقرر أن علاقة العمل فيما بين العامل وصاحب العمل يحكمها العقد ولائحة نظام العمل والقانون والعرف الجارى

. وأن لائحة نظام العمل تتنظم الأحكام الخاصة بالأجور والمنح والمكافآت وسائر الملحقات الأخرى والعلاوات والترقيات ومواعيد العمل وفترات الراحة والأجازات وغيرها ، وأن هذه الأحكام ملزمة لصاحب العمل لما تنطوى عليه من توحيد نظام العمل فى المنشأة ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم . كما أنها ملزمة للعامل ، وتستمد قوتها الإلزامية قبله من الحق المقرر لصاحب العمل فى تنظيم منشأته والأشرف على العاملين بها .

الطعن رقم ٢٠٥٧ لسنة ٥٠ مكتب فنى ٣٧ صفحة رقم ٤١٠ بتاريخ ٠٧-٠٤-١٩٨٦

تكييف عقد العمل : قضت محكمة النقض : النص فى عقد النزاع على أن يقوم الطاعن بمهمة التدريب والإشراف الفنى والإدارى الكامل على الفريق الأول لكرة القدم فى المدة من ... حتى .... نظراً لما يتمتع به من الكفاءة فى التدريب والسمعة الطيبة ..... على أن تكون له كافة الصلاحيات والاختصاصات فى اختيار الأجهزة الفنية والإدارية والطبية المعاونة له ، وقيد اللاعبين والاستغناء عنهم دون تدخل فى هذه الاختصاصات وتلك الصلاحيات من جانب أحد ، وخلو العقد من تقرير أى حق للنادى فى توجيه التدريب أو الإشراف الفنى أو الإدارى المعهود به إلى الطاعن أو فى الإشراف على طريقة قيامه بهذا العمل ، يدل على إنتفاء عنصر التبعية القانونية فى هذا العقد ، وأنه عقد مقاوله وليس عقد عمل ، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه على اعتبار أن العقد عقد عمل وأن من حق رب العمل تنظيم العمل فى منشأته ، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه .

الطعن رقم ٣٠٧٠ لسنة ٥٧ مكتب فنى ٤١ صفحة رقم ١٦٧ بتاريخ ١٦-٠١-١٩٩٠

## محكمة النقض تطبيقات خاصة بواجبات العمال وأرباب العمل

يجب أن يؤدي العامل العمل الموكل إليه بنفسه وأن يبذل فيه من العناية ما يبذله الشخص المعتاد قضت محكمة النقض : أوضحت المادة ٦٨٥ من القانون المدني التزامات العامل الجوهرية ومنها ما أوجبه على العامل في فقرتها الأولى من ( أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل فيه من العناية ما يبذله الشخص المعتاد ) - فإذا كان الطاعن قد تمسك في دفاعه تبريرا لفصل المطعون عليه إخلال الأخير بالتزاماته بعدم بذله في العمل المتعاقد عليه العناية اللازمة مما سبب للطاعن خسارة ، وكان الحكم المطعون فيه لم يعرض لهذا الدفاع ولم يعن بالرد عليه ، وكان ما أورده بأسبابه من نفي جهل الطاعن بالعمل المتعاقد عليه أو التئوه بكفائته لا يدل بذاته على نفي ماتمسك به الطاعن من إخلال المطعون عليه بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل ولا يصلح ردا على هذا الدفاع الجوهرية الذي قد يتغير به وجه الرأى فى الدعوى ، فإن الحكم المطعون فيه يكون قد عاره قصور فى التسبب يستوجب نقضه .

الطعن رقم ٢٩ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٤٩٤ بتاريخ ٢٥-٠٦-١٩٥٩

الالتزام بالطاعة : قضت محكمة النقض : أن العامل يلتزم بإطاعة جهة العمل فيما تصدره من أوامر إليه بصدد العمل القائم على تنفيذها فى حدود وظيفته طالما أنها لا تتضمن ما يخالف القانون و اللوائح و النظم المعمول بها .

الطعن رقم ٧٩٩ لسنة ٥٥ مكتب فنى ٣٨ صفحة رقم ٢٨٩ بتاريخ ٢٢-٠٢-١٩٨٧

إعطاء العامل شهادة بخلو طرفه

قضت محكمة النقض : إن إلزام رب العمل بإعطاء الأجير عند انقضاء عقد العمل شهادة بخلو طرفه تتضمن بيانات معينة مطابقة لحقيقة الواقع عن مدة خدمته و نوع العمل الذى كان يقوم به و مقدار أجره عليه - ذلك لا يعدو أن يكون مما يوجب حسن النية فى تنفيذ عقد العمل ، و لكي يتيسر للعامل سبيل الحصول على عمل يرتزق منه . و من ثم كان الحكم الابتدائي على صواب فى

الأخذ بقواعد العدالة لسد ما فى القانون من نقص فى هذا الخصوص عملاً بالمادة ٢٩ من لائحة ترتيب المحاكم. والحكم المطعون فيه إذ ألغاه استناداً إلى عدم وجود نص يكون قد خالف القانون و يتعين نقضه.

الطعن رقم ٢٠٢ لسنة ١٨ مكتب فنى ٠١ صفحة رقم ٥١٦ بتاريخ ١٨-٠٥-١٩٥٠

كما قضت محكمة النقض : جرى قضاء هذه المحكمة - إعمالاً للمادة ٢٩ من لائحة ترتيب المحاكم الوطنية قبل صدور القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٣ - على أن قواعد العدالة والعرف توجب إلزام رب العمل عند انقضاء عقد العمل ، اعطاءه شهادة بخلو طرف للعامل تتضمن بيانات معينه تطابق حقيقة الواقع عن مدة خدمته ونوع العمل الذي كان يقوم به ومقدار أجره عليه ، إذ لا يعدو أن يكون ذلك مما يوجب حسن النية فى تنفيذ عقد العمل .

الطعن رقم ١٦ لسنة ٢١ مكتب فنى ٠٥ صفحة رقم ٥٠٧ بتاريخ ١١-٠٢-١٩٥٤

الالتزام بإعطاء العامل أجره

قضت محكمة النقض : متى كان الحكم إذ قضى بإلزام رب العمل بأجرة العامل من تاريخ وقفه عن العمل حتى وفاته أقام قضاءه على أن رب العمل أبلغ النيابة العمومية ضد العامل بأنه بدد بعض أموال المنشأة التى يشتغل فيها وأن السلطة المختصة حققت هذه الشكوى وإنتهت إلى حفظها بقرار صار نهائياً بعدم الطعن فيه وأن التبليغ كان يعلم رب العمل وتدييره ، فان هذا الحكم يكون قد طبق المادة ٢٧ من قانون عقد العمل الفردي رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تطبيقاً صحيحاً .

الطعن رقم ٥١ لسنة ٢١ مكتب فنى ٠٦ صفحة رقم ٥٩ بتاريخ ٢٨-١٠-١٩٥٤

قضت محكمة النقض : حددت المادة ١٥ من قانون العمل الفردي المعدلة بالقانون ٣٠٩ سنة ١٩٥٣ الأعمال الأصلية بالنسبة للشركات - بأنها الأعمال التى من أجلها أنشئت الشركة والمنصوص عليها فى عقد تأسيسها أو فى عقد امتيازها - ونصت فى فقرتها الأخيرة على أنه لا يعتبر من الأعمال التى ليست لها صفة الدوام والاستمرار . كالأعمال أو الطارئة الدورية حتى ولو كانت

مرتبطة بالعمل الأصلي أو مكملة له أو تتفق طبيعتها و طبيعة العمل الأصلي ، فإذا كان القرار المطعون فيه قد سلم بأن الأعمال التى يقوم بها العمال الشاكون لم ترد فى عقد إمتياز الشركة أو لأئحة تأسيسها و لكنه برر قضاءه بأنها أعمال مرتبطة بالعمل الأصلي و مكملة له و تتفق طبيعتها مع طبيعته و وصفها بصفة الدوام و الاستمرار - و هو وصف قانوني خاطئ لتلك الأعمال - و هي أشغال النجارة و النحاس و البويات التى تعهد المقاول بالقيام بها بواسطة عماله بأجور محددة على أساس وحدة العمل و فى أجل محدد - فهى أعمال لا تعدوا أن تكون طارئة أو دورية . مما يخضعها لرقابة محكمة النقض و إعطائها الوصف القانوني الصحيح مما يخرجها من الأعمال الأصلية التى نصت عليها المادة ١٥ معدلة من قانون العمل الفردى ، فإن القرار المطعون فيه بإعماله حكم هذه المادة و تقرير حق العمال الشاكين فى المساواة بينهم و بين عمال الشركة فى سائر الحقوق و المزايا ، و إلزام المقاول بذلك بالتضامن مع الشركة يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون بما يستوجب نقضه .

الطعن رقم ٢٦ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٦٠٥ بتاريخ ٢٩-١٠-١٩٥٩

التزام رب العمل بتوفير الرعاية الغذائية للملائمة

قضت محكمة النقض : صدر المرسوم بقانون رقم ٢١٧ لسنة ٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى ليحل محل القانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، و نص على إلغاء هذا القانون الأخير كما نصت المادة ٢٧ منه فى فقرتها الثانية على أن " من يستخدم عمالاً فى المناطق البعيدة التى تعين بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية أن يوفر لهم التغذية الملائمة بأسعار لا تزيد عن ثلث التكاليف بشرط ألا يجاوز ما يؤديه العامل عشرين مليماً عن الوجبة الواحدة " و لم يرد فى القانون ٢١٧ لسنة ١٩٥٢ ما يفيد إلغاء الأمر العسكري رقم ٤٦٩ الصادر فى ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٤ " بإلزام أصحاب المحال الصناعية و التجارية التى تستخدم عادة خمسين مستخدماً أو عاملاً فأكثر فى مصنع واحد و الحائزين لأراضى زراعية تزيد مساحتها على مائتى فدان أن يتخذوا الترتيبات اللازمة لتقديم وجبة الظهر فى كل يوم من أيام العمل لمن يريد من هؤلاء المستخدمين و العمال على أن يتحمل المستخدم أو العامل نصف تكاليف الطعام الذى يقدم له بما لا يتجاوز خمسة عشر مليماً " .

الطعن رقم ٢٧٠ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٨٢٠ بتاريخ ١٧-١٢-١٩٥٩

#### حق العامل في صرف المكافأة

قضت محكمة النقض : إذا كانت هيئة التحكيم قد استخلصت من تراوح المكافأة التي صرفتها الشركة لعمالها نهاية كل عام خلال السنوات من ١٩٤٦ إلى ١٩٥١ بين أجر شهر واحد و أجر ثلاثة شهور أن صرف المكافأة لهم على أساس مرتب شهرين في نهاية كل عام لم يجر به العرف ، فإن تقريرها أن مكافأة نهاية العام بالقدر الذى يطلبه العمال ليست جزءا من الرتب يعد تقريرا سائغا لا مخالفة فيه للقانون ، و ليس فى هذا الذى انتهت إليه تعارض مع تقريرها حق العمال فى صرف أجر نصف شهر فى كل عيد لاستنادها فى هذا الخصوص إلى أن الشركة كانت تصرف مكافأة العيد باطراد و باستمرار و بمقدار ثابت منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٥١ هو أجر نصف شهر لكل عيد .

الطعن رقم ٢٨٦ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ١٦٧ بتاريخ ١١-٠٢-١٩٦٠

#### حق العامل في صرف المنحة

قضت محكمة النقض : متى توافرت عناصر العرف فى صرف المنحة أصبحت حقا مكتسبا للعمال و جزءا من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم لا يمنع من ذلك تحقق الخسارة أو انخفاض الربح بعد استقرار هذا العرف فإذا كان يبين من القرار المطعون فيه أنه ثبت لهيئة التحكيم من دفاع الشركة الطاعنة أنها ظلت تصرف المنحة باستمرار طوال عشر سنوات إلى أن أوقفت صرفها فى السنة الأخيرة و أن الهيئة انتهت إلى أن العشر سنوات " مدة كافية لتكوين العقيدة عند العمال لإعتبار المنحة جزءا من الأجر " فإن القرار لا يكون قد أخطأ تطبيق القانون .

الطعن رقم ٥٨٧ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦١٤ بتاريخ ٠٨-١٢-١٩٦٠

#### حقوق العمل المستندة الي وجود عرف حاكم

قضت محكمة النقض : ليس فى نصوص المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل

الفردى ما يوجب على صاحب العمل وضع كادر ينظم المسائل المالية المتعلقة بترتيب الوظائف و إنشاء الدرجات و منح الترقيات و العلاوات الدورية لعماله - و إذ كان ذلك و كانت هيئة التحكيم - و على ما جرى به قضاء محكمة النقض - ملزمة أصلا بتطبيق أحكام القوانين و اللوائح فيما يعرض عليها من منازعات بين أصحاب الأعمال و العمال و لها إلى جانب هذا الأصل رخصة أجازها لها القانون هي أن تستند إلى العرف و مبادئ العدالة في إجابة العمال إلى بعض مطالبهم التي لا تركز إلى حقوق مقررة لهم في القانون و ذلك وفقا للحالة الاقتصادية و الاجتماعية العامة في المنطقة ، و كانت النقابة الطاعنة لم تقدم ما يدل على قيام عرف خاص يقتضى إلزام صاحب العلم بوضع مثل هذا الكادر كما أنها لم تسبب إلى مشروع الكادر الذى وضعته الشركة إخلاله بمراكز قائمة أو بحقوق مكتسبة لمستخدمي الشركة و عمالها ، فإن القرار المطعون فيه لا يكون مخالفا للقانون فيما انتهى إليه من أنه ليس من اختصاص هيئة التحكيم إلزام الشركة بوضع كادر لعمالها على وجه معين .

الطعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦١ بتاريخ ٢٢-١٢-١٩٦٠

كما قضت محكمة النقض : اذا كان القرار المطعون فيه قد رفض طلب منح علاوة إجتماعية للمتزوجين " لأن العرف لم يستقر على منح هذه العلاوة " و لأنه لا محل للمقارنة بين ما تجرى عليه هذه الشركة بالنسبة إلى الشركات الأخرى إذ لكل إمكانياتها و ظروفها الخاصة " فإن هذا الذى أورده القرار كاف لحمله .

الطعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦١ بتاريخ ٢٢-١٢-١٩٦٠

قضت محكمة النقض : المنحة متى تقررت و استكملت عناصرها القانونية التزم صاحب العمل بأدائها كما هي و بغير إضافة علاوة غلاء المعيشة إليها و هي بذلك تختلف عن الأجر العادى أو الأجر الأساسي الذي تضاف إليه علاوة غلاء المعيشة طبقا لما نصت عليه المادة الثانية من الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ من أنه " يتخذ أساساً لتحديد الأجر الأساسي الذى يتناوله الموظف أو المستخدم أو العامل وقت صدور هذا الأمر " و بما يستفاد منه أن علاوة غلاء المعيشة إنما تضاف

و تسبب إلى الأجر الأساسي وحده لا إلى ملحقاته .

الطعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦١ بتاريخ ٢٢-١٢-١٩٦٠

#### الخدمات المجانية

قضت محكمة النقض : إنه وإن كانت مجانية المياه نوعاً من الأجر تختص به الشركة من يقيم من مستخدميها في دائرة إلتزامها إلا أن إعتبارها كذلك لا يقتضى إلتزام الشركة بتعميم هذه المجانية إلى غيرهم ممن لا يقيمون داخل هذه الدائرة لأن من سلطة صاحب العمل أن يميز في الأجور بين عماله لإعتبارات يراها فإذا كانت الشركة قد أبانت الظروف المبررة لتقصر المجانية على طوائف من موظفيها وعمالها الذين يقيمون داخل منطقة إلتزامها دون غيرهم ممن يقيمون خارج هذه المنطقة ، فإن النعى على القرار المطعون فيه رفضه طلب تعميم مجانية صرف المياه لجميع مستخدمى الشركة لمخالفته لقواعد العرف و العدالة يكون غير سديد .

الطعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦١ بتاريخ ٢٢-١٢-١٩٦٠

قضت محكمة النقض : خولت المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ - سواء في نصها الأصلي أو بعد تعديلها بالقانون رقم ٣٠٩ سنة ١٩٥٣ - العمال الذين يستخدمهم من عهد صاحب العمل ببعض أعماله الأصلية الحق في مطالبة هؤلاء الأخيرين بمساواتهم بصاحب العمل ، كما وضعت على صاحب العمل إلتزاماً بمسئوليته بالتضامن مع من عهد إليه القيام ببعض أعماله الأصلية قبل العمال الذين يستخدمهم هذا الأخير في خصوص تلك المساواة وهذا النص لا يتسع لإلزام صاحب العمل بتثبيت عمال المقاول لأن ذلك ينطوى على إنشاء علاقة عمل مباشرة بين عمال المقاول و صاحب العمل .

الطعن رقم ٥٧ لسنة ٢٨ مكتب فنى ١٢ صفحة رقم ٤٧١ بتاريخ ١٨-٠٤-١٩٦٢

استحقاق المرتب حتى أحر يوم انتهت فيه خدمة العامل

قضت محكمة النقض : قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين

بالبطاع العام - الذى تملك الطاعنة فى ظلها الصيدلية محل النزاع - بعد أن حدد فى المادة ٧٥ منه على سبيل الحصر للأسباب التى تنتهى بها خدمة العامل أتبع ذلك بالنص فى المادة ٨٠ على " أن يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته " مما مؤداه أن وقف عقد العامل بشركة من شركات القطاع العام بسبب إعتقاله لا يرتب حرمانه من أجره طوال فترة الإعتقال ما دام أن مناط الحرمان إنما هو إنتهاء الأسباب التى أوردتها على سبيل الحصر المادة ٧٥ من القرار الجمهورى أنف الذكر . متى كان ذلك و كان الثابت فى الدعوى أن المطعون ضده قد إعتقل يوم ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٦٥ فإن هذا الإعتقال الذى يعد قوة فاهرة لا يرتب إنفساخ عقده بقوة القانون بل يؤدى إلى وقف هذا العقد مع إبقاء التزام الطاعنة بأجره عن فترة إعتقاله موضوع التداعى الراهن سواء فى ذلك المدة السابقة على القرار الجمهورى ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ و تلك اللاحقة عليه .

الطعن رقم ٣٣٩ لسنة ٤١ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٦١٢ بتاريخ ٠٦-٠٣-١٩٧٧

السكن المجانى : قضت محكمة النقض : السكن المجانى لا يعتبر ميزة عينية تلحق بالأجر و تأخذ حكمه إلا إذا كان رب العمل ملزماً بأن يوفره للعامل فى مقابل عمله . و إذ كان الحكم المطعون فيه قد إنتهى فى إستدلال سائغ إلى أن الشركة المطعون ضدها لم تلتزم بتهيئة ذلك السكن للطاعن " كاتب بوابة " كجزء من أجره و أن طبيعة عمله لا تفرض حصوله عليه ، ورتب على ذلك أنه لا يعد من قبيل الأجر العيني فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً .

الطعن رقم ٥٨ لسنة ٤٢ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٩٦٧ بتاريخ ١٦-٠٤-١٩٧٧

## متي يستحق العامل كامل الأجر ومتي يستحق نصف الأجر فقط...؟

ليبيان مدي استحقاق العامل أجرة أو جزء منه فرقت المادة ٤١ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م بين حالتين :

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

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

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

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 كاملا من تاريخ وقفه •

مشكلة هامة جدا •••

إذا لم يقدم العامل للمحاكمة الجنائية - كأن تصدر النيابة العامة قرارا بحفظ الأوراق أو التقرير بالا وجه لإقامة الدعوى الجنائية - أو قدم العامل للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفياً ، وإذا ثبت ان اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف •

## ما هي الوسيلة القانونية لإثبات تقاضي العامل لأجرة...؟

الأصل أن ذمة صاحب العمل تكون مشغولة بدين أجره العامل ولا تبرأ ذمته - أي لا يجوز لصاحب العمل إثبات أداءه لأجر العامل - إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور .

ويجب أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

لذا قرر نص المادة ٤٥ من قانون العمل أنه لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور ، علي أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.

قضت محكمة النقض في إثبات عقد العمل وإثبات بنوده وشروطه :.... ، وجوب إثبات عقد العمل بالكتابة و على أنه إذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات وكان الطاعن قد أقام دعواه بالمطالبة بحقوقه العمالية دون أن يكون في حوزته عقد بعمله لدى مورث المطعون ضدهم مما مقتضاه أنه يجوز له وفقاً للمادة المشار إليها إثبات تلك الحقوق بطرق الإثبات كافة ، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض دعوى الطاعن استناداً إلى أنه لا يحق له أن يركن في الإثبات إلى البيئة لينفى ما جاء بمستندات المطعون ضدهم من أنه كان يعمل مقاولاً رغم عدم وجود عقد عمل مكتوب و احتجب بما وقع فيه من خطأ عن تقدير مدى صحة الدلالة المستمدة من أقوال من سمع من شهود أمام محكمة أول درجة في إثبات أو نفي قيام علاقة العمل فإنه يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٤٤٦ لسنة ٣٨ مكتب فنى ٢٥ صفحة رقم ١٢٢٨ بتاريخ ١٦-١١-١٩٧٤

تمسك العامل بعدم استلام أجرة

الأصل كما نعلم أنه وفقاً لقواعد الإثبات المدنية - للمدين - أن يثبت قيامه بالوفاء أي السداد بغير الدليل الكتابي - شهادة الشهود - إذا كانت قيمة الدين لا تجاوز خمسمائة جنية ، أما إذا زاد

الدين عن هذا النصاب فيجب عليه في سبيل إثباته للسداد أن يثبت بدليل كتابي ، ولذا تعد المادة ٤٥ من قانون العمل خروجاً علي الأصل العام ، فوفقاً لنص المادة تعتبر ذمة صاحب العمل تكون مشغولة بدين أجره العامل ولا تبرأ ذمته - أي لا يجوز لصاحب العمل إثبات أداة لأجر العامل - إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور وعلي أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

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

طبقاً لقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٢م فإن المقصود بالجهات الإدارية التي يعرض عليها النزاع الفردي بين العامل ورب العمل مديريات القوى العاملة والهجرة ، وطبقاً لهذا القرار الوزاري فإن مديريات القوى العاملة بالمحافظات - تيسيراً علي العامل ورب العمل - أن تفوض مكاتب القوى العاملة المنتشرة في ربوع المحافظات في ممارسة ذات الاختصاص

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 يتجاوز 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 .

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 العملة - 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 القوى 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

## ما هي أسباب فصل العامل و الأثار التي تترتب عليه ...؟

المختص بتوقيع جزاء الفصل من العمل ٠٠

طبقا 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 ضمانا لعدم استقلال هذه السلطة ، في حين يكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك .

ما هي المحظورات التي قررها قانون العمل بشأن أجر العامل ...؟

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

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

## 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 بالحادثة 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 اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو اكثر 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 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.

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 .

## كيفية سداد أجر العامل ٠٠٠ زمان ومكان أداء الأجر للعامل

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

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

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

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

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

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

## كيف يحدد أجر العامل ؟ ٠٠٠

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

اثنين من القضاة .  
الرئاسة  
لأقدمهم

مدير مديرية اتحاد القوي العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه

أعضاء  
عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر

عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

وتفصل اللجنة في النزاع المعروض بشأن تحديد أجر العامل خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه ويصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية و ذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة ويجوز الطعن في

القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية ، وسيلي التعرض

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

الأجر المستحق عن ساعات العمل الزائدة

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

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

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

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

## قيد المتعطلين عن العمل

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

جمهورية مصر العربية

وزارة القوي العاملة والهجرة

الإدارة العامة للاستخدام الدائم والمؤقت

طلب الحصول علي شهادة قيد لحملة المؤهلات وغير حملة المؤهلات

( مستجد - مشغل - متعطل )

( هذا الطلب يحزر بمعرفة طالب الخدمة )

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

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

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

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

جهة العمل الحالية :.....

بيانات خاصة بالإعاقة

مؤسسة التأهيل :.....

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

الأجهزة التعويضية :.....

المؤهل المدون بشهادة التأهيل :.....

العمل المؤهل له :.....

توقيع مقدم الطلب

.....

إيصال استلام

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

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

اليوم ، مع مراعاة ما يأتي

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

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

للمكتب لتجديدها

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

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

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

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

التي تتبعها وفق التقسيم الجغرافي للمحافظة .

## قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٤ لسنة ٢٠٠٣م

بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في الداخل والخارج .

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع علي الدستور :

وعلي قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م

وبناء علي ما عرضة وزير القوي العاملة والهجرة :

قرر

(المادة الأولى )

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

والهجرة ، وعضوية كل من :

رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوي العاملة والهجرة .

ممثلا للجهات الآتية :

× وزارة التربية والتعليم .

× وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

× وزارة الخارجية .

× وزارة الداخلية .

× وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية .

× وزارة قطاع الأعمال العام .

× الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .

× الصندوق الاجتماعي للتنمية

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

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

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

(المادة الثانية)

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

(المادة الثالثة)

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

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

× التنسيق بين الجهات المعنية بشئون العمالة في الداخل والخارج .

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

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

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

العمال من الخارج بسبب تلك الأزمات .

× متابعة تنفيذ الخطة ورصد التغيرات في سوق العمل

× دراسة مطالب جهات العمل للمهارات المطلوبة في العمالة الجديدة .

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

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

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

× اقتراح انشاء مؤسسات تقييم المهارة .

× رسم السياسات الخاصة بتشغيل المعوقين .

(المادة الرابعة)

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

(المادة الخامسة)

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

(المادة السادسة)

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

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٢ جمادى الأولى سنة ١٤٢٤ هـ

الموافق ١٢ يوليه ٢٠٠٣ م

obeikandi.com

## فيمن يتولي التحقيق مع العامل

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

## عقد العمل الفردي الشروح والتعليقات والأحكام

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

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

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

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

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

الدفع بانتفاء علاقة العمل في القضايا العمالية - مشكلة التكييف القانوني

ثبوت علاقة العمل يعني التزام كل من طرفيها بالتزامات حددها قانون العمل ، وعلي الأخص الالتزامات الواردة علي صاحب العمل ، لذا فان الدفع بانتفاء علاقة العمل أحد أهم الدفع التي تثار دائما في القضايا العمالية ، والرد علي هذا الدفع يقتضي العلم بعناصر علاقة العمل ، بمعنى كيف نحكم علي العلاقة القائمة بأنها علاقة عمل من عدمه ، ولعلاقة العمل دائما عنصرين أساسيين هما علاقة التبعية بين شخص هورب العمل ، بما يوجب أن يكون العامل تابعا لصاحب العمل يأتتمر بأمره ، ويكون لصاحب العمل سلطان مجازاته تأديبيا إذا أخطأ وخالف التعليمات.

أما العنصر الثاني من عناصر علاقة العمل فهي حق العامل في تقاضي الأجر المحدد له في المواعيد المتفق عليها ، ما سبق يشير إلى قضية هامة هي إيجاد التكييف القانوني الصحيح للعقد سند المطالبة أو الدعوى ، ولا خلاف أن التكييف القانوني للعقد هو ما يحدد الآثار التي تنتج عن العقد ، وانتهاء أن تكييف العقد هي مسألة تنفرد بها محكمة الموضوع باعتبارها مسألة قانونية ولا تتقيد في ذلك بما يدعيه الخصوم من قيود وأوصاف.

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

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

البيان الأول ٠٠ اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .

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

البيان الثالث ٠٠ طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

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

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

ما هي مدة وضع العامل تحت الاختبار...؟

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

## عقد العمل الفردي النصوص القانونية

مادة ٢١

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

مادة ٢٢

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

ويجب أن يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية :

أ ) اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .

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

ج ) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

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

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

مادة ٢٣

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

## ساعات العمل و فترات الراحة الشروح والتعليقات والتطبيقات

### ساعات العمل الفعلية

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

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

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

### الأوقات المخصصة للراحة

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

فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية .

### حساب ساعات العمل وفترة الراحة

يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل ، 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 .

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

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

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

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

#### تنظيم الراحة الأسبوعية

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

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

التشغيل في ظروف استثنائية و عدم التقيد بمواعيد العمل .

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

فيمن لا تسري عليهم القواعد الخاصة بمواعيد العمل والراحات.

١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل .

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

٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة .

## سادسا الأجازة الخاصة بالدراسة مدفوعة الأجر

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

## رابعاً الأجازة الخاصة بالحج أو زيارة بيت المقدس

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

## دين النفقة ومدى جواز الخصم من راتب العامل...؟

طبقاً لنص المادة ٤٤ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م لا يجوز

١- الاستقطاع .

٢- الحجز .

٣- التنازل عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر.

٤- يجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين النفقة .

وعند التزام بين ديون متعددة .

أ- يقدم دين النفقة .

ب- ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداد لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع علي العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل ، وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد اقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة .

ويجب وفقاً لصريح نص المادة ٤٤ المشار إليها مراعاة المواد الآتية من القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠م بشأن تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية .

تنص المادة ٧٥

لبنك ناصر الاجتماعي استيفاء ما قام بأدائه من نفقات واجور وما في حكمها وجميع ما تكبده من مصاريف فعلية أنفقها بسبب امتناع المحكوم عليه عن أدائها.

وتنص المادة ٧٦ بخصوص قواعد تقدير النفقة

استثناء مما تقرره القوانين في شأن قواعد الحجز على المرتبات أو الأجور أو المعاشات وما في حكمها، يكون الحد الأقصى لما يجوز الحجز عليه منها وفاء لدين نفقة أو اجر أو ما في حكمها للزوجة أو المطلقة أو الأولاد أو الوالدين، في حدود النسب الآتية:

٢٥٪ للزوجة أو المطلقة، وتكون ٤٠٪ في حالة وجود أكثر من واحدة.

٢٥٪ للوالدين أو أيهما.

٣٥٪ للوالدين أو اقل.

٤٠٪ للزوجة أو المطلقة ولولد أو اثنين والوالدين أو أيهما.

٥٠٪ للزوجة أو المطلقة وأكثر من ولدين والوالدين أو أيهما.

وفي جميع الأحوال لا يجوز ان تزيد النسبة التي يجوز الحجز عليها على ٥٠٪ تقسم بين المستحقين بنسبة ما حكم به لكل منهم.

وتنص المادة ٧٧ في بيان مرتبة دين النفقة

في حالة التزام بين الديون تكون الألفية لدين نفق الزوجة أو المطلقة، فنفقة الأولاد فنفقة الوالدين فنفقة الأقارب ثم الديون الأخرى.

## خامساً الأجازة المرضية :

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعي ، ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .

ملاحظات التطبيق : للعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلي إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

قضت محكمة النقض : من المقرر قانوناً - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن مدة الانقطاع التي يحتسبها طبيب الشركة أجازة مرضية قراره في شأنها نهائى

مهما كان رأى الطبيب الخارجي عملاً بنص المادتين ٣٦ و ٦٤ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ .

الطعن رقم ١٠٥٢ لسنة ٥١ مكتب فنى ٣٨ صفحة رقم ١٥٩ بتاريخ ٢٥-٠١-١٩٨٧

مشروعية سبب غياب العامل أو عدم مشروعيته لا شأن له بالتزام توفير الرعاية الطبية للعامل أو منحه إجازة مرضية ، و متى كان الحكم المطعون فيه قد استظهر من واقع الدعوى و في نطاق سلطته مشروعية هذا السبب ، فإنه لا يكون قد خالف القانون أو خالف الثابت في الأوراق .

الطعن رقم ٣٢ لسنة ٣٢ مكتب فنى ١٧ صفحة رقم ١٠٠٤ بتاريخ ٠٤-٠٥-١٩٦٦

## ثانيا الأجازة العرضية

الأجازة العرضية ، وكما يتضح من مسمائها ، أجازته تواجه ظروف طارئة تحيق بالعامل ، فلعامل - إذا طرأت ظروف طائرة - أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

## تنظيم العمل الشروح والتعليقات والأحكام التزام صاحب العمل بتنفيذ شروط عقد العمل

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، علي أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشي مع التطور التقني في المنشأة .

### التزام صاحب العمل بإنشاء ملف خاص بكل عامل

علي صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه علي الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحا إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وغفا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

### التزام صاحب العمل بنقل العامل إلى مكان العمل

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل ، كما يلتزم

بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة.

فإذا لم يقدم صاحب العمل بذلك وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلى الجهة التي تم التعاقد معه فيها على نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .

إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك .

### ثالثاً الأجازة الخاصة بالأعياد :

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد لها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة .

ملاحظات التطبيق : لصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر .

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في أيام العطلات الرسمية والأعياد وهي :

× وقفة عيد الأضحى .

× عيد الأضحى المبارك.

× عيد راس السنة الهجرية.

× عيد تحرير سيناء ٢٥ إبريل.

× عيد العمال ١ مايو.

× عيد القيامة المجيد ٧ يناير.

× شم النسيم ٦ مايو.

× المولد النبوي الشريف.

× عيد ثورة يوليو ٢٣ يوليو .

× عيد القوات المسلحة ١٠ أكتوبر.

× عيد الفطر المبارك.

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياماً

اجازة عوضا عنها.

قضت محكمة النقض : إذ كانت أجازة الأعياد حقاً أوجبه الشارع للعامل وفرض حداً لها ، فإن هذه الأجازة هي التي يلتزم بها رب العمل التزاماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الانتقاص منها إلا في الأحوال المستثناة في القانون . و أما إذا اتفق رب العمل مع عماله على منحهم أجازة بأجر في الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً ويجب إتباعه إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لأنه أكثر فائدة للعمال . إذ كان ذلك وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض طلب النقابة الطاعنة تأسيساً على أنه يتعارض مع قاعدة أمره قررهما نص المادة ٦٢/١ من قانون العمل المشار إليه وقرار وزير العمل رقم ١١ لسنة ١٩٦١ المنفذ له ولا يسوغ مخالفتها وتحجب بهذا الخطأ عن بحث عقود العمل المبرمة بين الشركة المطعون ضدها وبين عمالها و

استظهار ما حوته هذه العقود من شروط خاصة بتلك الأجازة ومدائها ، فإنه يكون قد

خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يستوعب نقضه .

الطعن رقم ٢٢٧ لسنة ٢٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ١٣٧٩ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٧٢

تنظيم عمل الأجانب في مصر الشروح والتعليقات والأحكام

القانون الذي يحكم تشغيل العمالة الأجنبية بمصر

أوضحنا فيما سبق أن قانون العمل الجديد - بإرادة المشرع - هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وقد أورد المشرع علي ذلك عدة استثناءات تتعلق بالعمال في الحكومة والإدارات المحلية والهيئات العامة فتخضع تلك الفئات لقوانين خاصة ، أما في مجال استخدام الأجانب أيا كان المكان الذي يعملون فيه " جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة " فأنهم يخضعون لأحكام قانون العمل وبالتحديد للأحكام الواردة في الفصل الثاني من الكتاب الثاني من قانون العمل الجديد

وبشرط المعاملة بالمثل ، علي انه يجوز وبقرار من وزير القوي العاملة إغفاء الأجانب من هذا الشرط إذا اقتضت المصلحة ذلك ، وقد صدر قرار وزير القوي العاملة والهجرة ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣م في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب .

حظر ممارسة الأجنبي لعمل في مصر كأصل - ضرورة الترخيص بعمل الأجنبي في مصر لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من وزارة القوي العاملة والهجرة ، وقد قررت المادة ١ من قرار وزير القوي العاملة والهجرة " لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من مديرية القوي العاملة الواقع في دائرتها المركز الرئيسي للمنشأة أو المكاتب التي يحددها وزير القوي العاملة ويشترط أن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل " ويحدد وزير القوي العاملة والهجرة بقرار منه شروط الحصول علي الترخيص بالعمل وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده وقد حددت المادة ٤ من قرار وزير القوي العاملة المشار إليه الشروط التي يجب أن تتوافر للترخيص بعمل الأجانب في مصر

× أن تتناسب خبرات ومؤهلات الأجنبي مع المهن المطلوب الأذن له بالعمل بها.

× حصول الأجنبي علي الترخيص في مزاولة المهنة وفقاً للقوانين.

× عدم مزاحمة الأجنبي للأيدي العاملة الوطنية .

× الاحتياج الفعلي للمنشأة لهذه الخبرة .

× حاجة البلاد الاقتصادية .

× تعيين مساعدين مصريين للخبراء ، ويفضل الأجنبي المولود والمقيم في مصر بصفة دائمة وقد حدد القرار المشار إليه الرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري ، ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول علي الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .

المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الأجنب الاشتغال بها

حظر الشارع بعض المهن والأعمال والحرف علي الأجنب الاشتغال بها ، كما حدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة ٢٧ من قانون العمل ، وقد حدد قرار وزير القوي العاملة والهجرة تلك النسبة بما لا يزيد عن %

من عمال المنشأة ، والمنشآت والجهات المبينة في المادة ٢٧ من قانون العمل هي :

١- جميع منشآت القطاع الخاص . ٢- وحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام .

٣- الهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة.

من هم المعفون من شرط الحصول علي ترخيص بالعمل في مصر...؟

حددت المادة ٢ من قرار وزير القوي العاملة ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣م تلك الفئات بأن حصرتها علي النحو التالي :

× المعافون طبقاً لنص صريح في اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيها في حدود تلك الاتفاقيات .

× الموظفون الإداريون الذين يعملون بسفارات وقنصليات الدول العربية والأجنبية والمنظمات والوكالات التابعة للمنظمات الإقليمية والدولية في جمهورية مصر العربية

× المراسلون الأجنب الذين يعملون في جمهورية مصر العربية .

× رجال الدين الأجنب الذين يمارسون نشاطهم بدون أجر .

× العاملون الأجنب علي السفن المصرية في أعالي البحار خارج المياه الإقليمية اكتفاء بترخيص العمل البحري .

× العاملون بلجنة مقابر الحرب العالمية بدول الكومنولث.

× العاملون بجمعية الوفاء والأمل .

× العاملون بمؤسسة هانز سايدل في مجال الهيئة العامة للاستعلامات بشرط عدم زيادتهم عن

ثلاثة . × أعضاء المعهد السويسري للأبحاث المعمارية والآثار المصرية القديمة .

الوافدون للتدريب لمدة لا تتجاوز العام مع إخطار إدارة تراخيص عمل الأجانب.

## تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج - النصوص القانونية

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، علي كل قادر علي العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلي هذه الجهة قيده تلك الطلبات بأرقام مسلسلية فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل .

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص .

### مادة ١٣

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوي مهارته وترخيص مزاولة الحرفة وطبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون ، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد .

ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلًا علي هذه الشهادة .

### مادة ١٤

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين ، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين علي شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٢) من هذا القانون ، وجب عليه قيده اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل .

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد .

يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون او من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - علي حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفتات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور التي يتقاضونها .

وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه ان يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة .

وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

- (١) ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة .
- (٢) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .
- (٣) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وان يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف.

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد او مقاول توريد عمال .

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة

لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والفرار المشار إليه.

مادة ١٧

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج عن طريق الوزارة المختصة .

( أ ) الوزارات والهيئات العامة .

( ب ) الاتحاد العام لنقابات مصر .

( ج ) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المصرية تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .

( د ) شركات المساهمة أو شركات التوصية بالاسم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

( هـ ) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

مادة ١٨

للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية .

مادة ١٩

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات .

## مادة ٢٠

تقدم الجهات المشار إليها في المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد لعمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام علي الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الأدب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقاً عليها .

## مادة ٢١

يحظر علي الجهات المشار إليها في المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل .

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يتجاوز (٢٪) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمي .

## مادة ٢٢

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة ، يشترط للحصول علي الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي :-

١- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم علي أي منهم بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب

العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

٢- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله للمصريين . وبالنسبة للشركات التي تزاوُل عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وان تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١٪) علي الأقل من رأس مالها .

٣- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ، ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية .

مادة ٢٣

يلغي الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي حالة من الحالات الآتية:

- ١ . فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص .
  - ٢ . تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل .
  - ٣ . حصول الشركة علي الترخيص او تجديده أو عدم اعتراض الوزارة علي اتفاق أو عقد عمل بناء علي ما قدمته من بيانات غير صحيحة .
- ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل .
- وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء علي أسباب جدية أي من الحالات

المبينة في هذه النادة ، وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية .

مادة ٢٤

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها العمل في مجال التشغيل ، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط ، وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين ١٧ ، ١٨ من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة ٢٥

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

أ ) الأعمال العرضية

ب ) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال .

وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل علي كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين .

مادة ٢٦

تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلي الأخص عمال

الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات .

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات ، واشتراطات السلامة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنها ، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل .

## المشكلة الثانية للتشغيل شهادة تحديد المستوى التقني للعامل

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من وزير القوي العاملة المشار إليها في المادة ١٣٩ من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة طبقاً للمادة ١٤٠ من هذا القانون ، وثبتت درجة مهارته في شهادة القيد ، ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلًا علي هذه الشهادة .

ما تقضي به المادة ١٣٩ من قانون العمل الجديد ٠٠

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تقيده اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوى الذي بلغه ، ويحدد بقرار من وزير القوي العاملة والهجرة البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى والحرف التي تخضع لهذا القياس وكيفية إجراءاته وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء ودرجات المهارة التي تقدرها وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيها وحالات الإعفاء من هذا الرسم

ما تقضي به المادة ١٤٠ من قانون العمل الجديد ٠٠

علي كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول علي ترخيص مزاوله الحرفة ، ويحظر علي صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه ، بالفقرة السابقة ، إلا إذا كان العامل حاصلًا علي الترخيص المذكور ، ويحدد بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى التنظيم النقابي شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه ٠

xxx

## المشكلة السادسة لتشغيل منظومة إلحاق المصريين للعمل بالخارج

صدر قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م معالجا مشكلة تشغيل العمالة المصرية بالخارج ، ولا خلاف أن إلحاق العمالة المصرية للعمل بالخارج قد أثار فيما مضى مشكلات عديدة لعل أخطرها تعرض العمال المصريين لعمليات منظمة من النصب والخديعة من قبل بعض الشركات التي تستولي علي أموالهم لقاء فرص عمل وهمية ، والحصيلة الثابتة مزيد من الضحايا كل يوم ، ولم يكن الوضع داخل البلاد يختلف كثيراً لذا نظم القانون الجديد مسألة تشغيل أو إلحاق العمالة المصرية بنصوص قاطعة كما سيلي ، وقد صدر قرار وزير القوي العاملة والهجرة رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣م بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج والداخل ووفقا لنص المادة ١٧ من قانون العمل الجديد تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل والخارج عن طريق :

- × الوزارة المختصة وهي وزارة القوي العاملة.
  - × الوزارات والهيئات العامة .
  - × الاتحاد العام لنقابات مصر .
  - × شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المصرية تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .
  - × شركات المساهمة أو شركات التوصية بالاسم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.
  - × النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.
- وقد اشترط المشرع ألا يتعارض ذلك ولا يخل بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، والتي انضمت إليها مصر ، وقد أجاز نص المادة ١٨ من قانون العمل الجديد للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات

عامّة عربيّة أو أجنبيّة ، وفي سبيل التثبيت من التزام الجهات التي يعمل طرفها العامل المصري قرر نص المادة ١٨ من قانون العمل الجديد انه تتولى الوزارة المختصة - وزارة القوي العاملة - بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات ، وإذا كان إلحاق العامل المصري قد تم عن طريق " أحد الوزارات أو الهيئات العامة - الاتحاد العام لنقابات عمال مصر - شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المصرية - أحد شركات المساهمة أو شركات التوصية بالاسم أو ذات المسؤولية المحدودة - النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط " فان نص المادة ٢٠ من قانون العمل الجديد قد ألزم تلك الجهات بأن تقدم لوزارة القوي العاملة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة ، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد لعمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل .

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام علي الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر او مخالفتها للنظام العام أو الأدب العامة ، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقاً عليها .

لجنة البت في طلبات الحصول علي ترخيص مزاولة عمليات إلحاق المصريين للعمل بالخارج وفقاً لصريح نص المادة ٦ من قرار وزير القوي العاملة رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٣ م فإنه تشكل لجنة برئاسة رئيس قطاع ديوان عام الوزارة وعضوية كل من ..

أولاً - من وزارة القوي العاملة والهجرة

رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام .

مدير عام الإدارة المركزية للاستخدام الخارجي .

مدير عام الإدارة العامة للعلاقات العمالية الدولية .

مدير عام الإدارة العامة للشؤون القانونية .

مدير عام الإدارة العامة لتفتيش العمل .

رئيس قسم تراخيص الشركات بالإدارة العامة المختصة " مقررأ " .

ثانيا - من الجهات أخرى :

ممثل عن وزارة الداخلية.

ممثل عن وزارة الخارجية.

ممثل عن الأمن القومي.

ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

ممثل عن النقل البحري.

## المشكلة السابعة للتشغيل ما يدفعه العامل المصري لقاء إلحاقه للعمل بالخارج

قرر نص المادة ٢١ من قانون العمل الجديد انه يحظر علي الجهات المشار إليها في المادة ١٧ تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل ، والجهات المشار إليها هي الوزارة المختصة وهي :  
وزارة القوي العاملة.

الوزارات والهيئات العامة .الاتحاد العام لنقابات مصر.

شركات القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المصرية تبرمه من تعاقبات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها .

شركات المساهمة أو شركات التوصية بالاسم أو ذات المسؤولية المحدودة ، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

واستثناء مما سبق يجوز لشركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم او ذات المسؤولية المحدودة و المشار إليها في البند هـ من المادة ١٧ من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز ٢٪ من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إداريه ، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمي .

## المشكلة الرابعة للتشغيل إعلان صاحب العمل عن الأعمال الشاغرة لدية

وحظر تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال

أباح قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥م لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام ، كما أجاز له يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف ، ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال " لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وان يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار افضل المرشحين لهذه الوظائف.

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال .

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين ، وفي هذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والفرار المشار إليه "

## المشكلة الخامسة للتشغيل التزام صاحب العمل ببيان عدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفتات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور التي يتقاضونها

يلتزم صاحب العمل في المنشأة القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون ، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل إلي مكتب العمل الذي يقع في دائرته محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - علي حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنهم وفتات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم الأجور التي يتقاضونها ، وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية :

- ١ . ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة .
- ٢ . عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة .
- ٣ . بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

جمهورية مصر العربية

وزارة القوى العاملة والهجرة

محافظه.....

مديرية.....

منطقة.....

شهادة قيد غير حملة المؤهلات

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



للمكتب لتجديدها

مشكلة الحصول علي خدمات القوي العاملة والهجرة بخصوص استخراج شهادة قيد عامل فني وعامل غير فني

وفقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٩٢٣ لسنة ١٩٩٨ م بشأن تيسير الحصول علي خدمات القوي العاملة والهجرة ومنها خدمة استخراج شهادة قيد عامل فني وغير فني .

تلتزم جميع الوحدات ببيان المستندات والرسوم المطلوبة ، ولا يجوز طلب مستندات أو رسوم إضافية مع الالتزام بالتوقيتات المحددة لإنجاز المهمة...

أولاً - المستندات المطلوبة

صورة البطاقة المدنية ( والأصل للإطلاع )

شهادة قياس مستوى المهارة .

ترخيص مزاوله المهنة .

شهادة الخبرة المعتمدة من الجهة التي كان يعمل بها .

صورة شهادة المعاملة العسكرية ( والأصل للإطلاع )

صورة رخصة القيادة للسائقين ( والأصل للإطلاع )

صورة الشهادة الصحية ( للعاملين في مجال الأغذية )

صورة من رخصة مزاوله المهنة للممرضين والممرضات .

الرقم التأميني .

x بالنسبة للمعوقين ٠٠ ترفق صورة من شهادة التأهيل .

ثانيا - الرسوم والتوقيعات

تؤدي هذه الخدمة مجاناً و تؤدي هذه الخدمة في نفس اليوم .

obeikandi.com

## المشكلة الثامنة شروط الترخيص بالعمل في مجال تشغيل المصريين بالخارج

ما هي شروط الترخيص بالعمل في مجال تشغيل المصريين بالخارج

### الشرط الأول

أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم علي أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .

### الشرط الثاني

ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكاً بأكمله للمصريين ، وبالنسبة للشركات التي تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وان تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١٪) علي الأقل من رأس مالها .

### الشرط الثالث

أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة ، وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص ، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات او تعويضات مستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

## المشكلة التاسعة للتشغيل إلغاء ترخيص الشركات العاملة في مجال إلحاق العمالة المصرية بالخارج

يلغي ترخيص الشركات العاملة في مجال إلحاق العمالة المصرية بالخارج حال ارتكاب أحد  
المخالفات الآتية :

المخالفة الأولى ٠٠ فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.

المخالفة الثانية ٠٠ تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير التشغيل بالمخالفة لأحكام قانون  
العمل.

المخالفة الثالثة ٠٠ تقديم الشركة لبيانات غير صحيحة تم بموجبها حصول الشركة علي الترخيص  
أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة علي اتفاق أو عقد عمل.

المخالفة الرابعة ٠٠ ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات  
الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل من قانون العمل.

إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً بقرار وزاري

أجاز قانون العمل لوزير القوي العاملة إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء علي أسباب  
جديدة أي من الحالات المبينة في هذه النادة ، وذلك لحين الفصل في مدي ثبوت تلك الحالات أو  
حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة

وقف نشاط الشركة المخالفة وأثرة علي المسؤولية الجنائية والمدنية : لا يخل إلغاء الترخيص في أي  
من الحالات السابقة بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية ، وهو ما سيلبي التعرض له تفصيلاً  
في الكتاب السادس من هذا المؤلف وموضوعة التجريم والعقاب في قانون العمل

## المحاكم العمالية البديل التشريعي للجان الخماسية التي قضي بعدم دستورتها

طبقاً للقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل

١- المحاكم العمالية :

بتاريخ ٢٢-٦-٢٠٠٨م أصدر المشرع القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل - وهو ما أضحى علي تسميته بقانون إنشاء المحاكم العمالية - ونشر بالجريدة الرسمية بالعدد رقم ٢٥ مكرر في ٢٢ يونيو ٢٠٠٨م ؛ وقد نصت المادة الرابعة من هذا القانون علي أنه :  
ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

والأهمية الخاصة لموضوع المحاكم العمالية - باعتبارها الآلية الفعالة لتطبيق أحكام قانون العمل -  
توجب التعرض لموضوع اختصاصات هذه المحاكم علي النحو التفصيلي الآتي :-

٢- اختصاص المحاكم العمالية بمنازعات العمل الفردية

ما المقصود بمنازعات العمل الفردية التي تختص بها المحاكم العمالية ...؟

المقصود بمنازعات العمل الفردية - تلك المنازعات - التي تنشأ بين العمل وصاحب العمل وهما  
بصدد الاختلاف حول تطبيق أحد نصوص قانون العمل ، هذا التعريف المبسط لمنازعات العمل  
الفردية تتولد عنه نتيجتين هامتين :

النتيجة الأولى : أن المحاكم العمالية لا تختص إلا بالمنازعات التي تنشأ نتيجة تطبيق أحكام قانون  
العمل دون غيره من القوانين .

النتيجة الثانية : أن المحاكم العمالية لا تختص بالمنازعات الجماعية ، والمنازعات الجماعية هي  
تلك التي تنشأ بين جميع العمال أو فريق وصاحب العمل وتتعلق بشروط العمل أو بظروفه ، وهذا  
الموضوع تعرض له مشرع قانون العمل بالمادة ١٦٨ وسيلي التعرض له تفصيلاً في حينه .

والتساؤل :

متي يعد النزاع فردياً تختص به المحاكم العمالية، ومتي يعد نزاعاً جماعياً لا تختص به هذه  
المحاكم

إن المنازعة الفردية التي تختص بها المحاكم العمالية هي التي يقيمها فرداً أو مجموعة من الأفراد  
أمام المحاكم العمالية بطلب تطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ، وقد قضت محكمة  
استئناف عالي الإسكندرية - الدائرة ١٥ عمال - بجلسة ٢٤-٥-٢٠٠٦ في الاستئناف الرقيم ٦٩٤  
لسنة ٦١ ق : وحيث أنه وعن الموضوع وكان النعي علي الحكم المستأنف بأسباب الاستئناف سديد  
، ذلك أن اللجنة القضائية كيفت المنازعة علي أنها منازعة جماعية ومن ثم خلصت الي أنها لا  
تختص بها موضوعاً ، في حين أن الثابت من الأوراق أن كل مستأنف يطالب بحق ذاتي له وهي  
ليست منازعة جماعية تتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام التي عرفتها المادة  
١٦٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م بحسبان أن منازعات العمل الجماعية تستقل بتنظيم  
تشريعي مغاير لطرق تسويتها نظمتها المواد من ١٦٨ الي ١٩٠ من قانون العمل سالف الذكر ولا  
تعدوا أن تكون المنازعة الماثلة أن تكون عدة دعاوى أقيمت من مدعين متعددين بصحيفة واحدة  
ومن ثم تختص بها اللجنة القضائية نوعياً باعتبار أنها منازعة فردية .. وإذ خالف الحكم المطعون  
فيه هذا النظر ومن ثم يكون حرياً بالإلغاء وبإعادة الأوراق إليها إذ لم تستنفذ ولايتها في شأنها مع  
إبقاء الفصل في مصاريف الدعوى.

وحيث أنه وعن مصاريف الاستئناف فالمحكمة تلزم المستأنف ضده الأول بصفته طبقاً

لنص المادتين ١٨٤ ف ١ ، ٢٤٠ من قانون المرافعات .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف وباختصاص اللجنة  
القضائية نوعياً بنظر الدعوى وبإعادتها إليها للفصل فيها وأبقت الفصل في مصاريفها وألزمت  
المستأنف ضده الأول بصفته مصاريف الاستئناف ومبلغ مائة جنية مقابل أتعاب المحاماة وعلي  
قلم كتاب اللجنة القضائية تحديد جلسة لنظر الدعوى وإعلان الخصوم بها .

٣- مواجهة الدفع بكون النزاع جماعي وليس فردي وبالتالي لا تختص المحاكم العمالية:

إن المنازعة أمام المحاكم العمالية تكون منازعة فردية وتختص بها المحاكم العمالية حتى ولو تعدد المدعون ، مثل أن يكون المدعون عشرون رداً باعتبار أن كل عامل يطالب بحق ذاتي له وأن المنازعة الجماعية لها إجراءات مستقلة حددها قانون العمل في المواد من ١٦٨ الي ١٩٠ ولكن لا يوجد ما يمنع من إقامة دعاوى لضم عدد من العاملين في صحيفة واحدة أمام المحاكم العمالية وتكون المنازعة فردية وليست جماعية .

عودة الي بيان شروط اختصاص المحاكم العمالية:

نصت المادة ٧١ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٢م المعدل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م ، في مجال الحديث عن اختصاص المحاكم العمالية " 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 .

المادة ٧١ من قانون العمل توضح أنه يشترط لاختصاص المحاكم العمالية شرطين :-

الشرط الأول : أن يكون النزاع المعروض نزاعاً فردياً .

الشرط الثاني : أن يكون القانون المطلوب تطبيق أحكامه هو قانون العمل أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية .

٤- حصر ما لا تختص به المحاكم العمالية :

أولاً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وتعديلاته ، وتختص بذلك محاكم مجلس الدولة .

ثانياً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر دعاوى المنازعات الخاصة بأحكام قانون العاملين بالقطاع

العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، أساس ذلك أن المحاكم العمالية يتقيد اختصاصها بقيدين أولها وهو محل الاعتبار أن يكون القانون موضوع ومحل التطبيق

هو قانون العمل .

ثالثاً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بمنازعات العاملين بشركات قطاع الأعمال العام .

رابعاً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بالشركات القابضة .

خامساً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بمنازعات شركات البترول التي لا تحمل صفة شركات القطاع العام .

سادساً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بمنازعات محامي شركات قطاع الأعمال العام .

سابعاً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بمنازعات قانون التأمينات الاجتماعية التي يحكمها القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

ثامناً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر الدعاوى الخاصة بمنازعات صناديق التأمين الخاص علي العاملين .

تاسعاً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر المنازعات الخاصة بالعاملين بينوك القطاع العام .

عاشراً : لا تختص المحاكم العمالية بنظر المنازعات والتعويضات المترتبة علي تطبيق أحكام قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ م .

٥- الاختصاص لولائي للمحاكم العمالية :

المحكمة العمالية - ووفق صريح نص ٧١ من قانون العمل - هي دائرة من دوائر المحكمة الابتدائية

تختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية المشار إليها حصراً بالمادة ٧٠ من قانون العمل .

فالمحكمة العمالية هي - ووفق التعريف التشريعي لها احدي محاكم الجهة القضائية ، والجهة القضائية هي مجموعة من المحاكم لها نظام قانوني واحد ، فهي تخضع لقانون واحد من حيث تشكيلها ومن حيث إجراءات التقاضي أمامها ، وتتكون كل جهة من عدة طبقات ، وتشمل كل طبقة علي عدة محاكم ، فطبقة المحاكم هي مجموعة من المحاكم تتشابه في تشكيلها وفي اختصاصها ، وتختلف الطبقة عن الدرجة ، فالتقاضي في النظام المصري علي درجتين فقط وقد تفصل محاكم الطبقة الواحدة في الدعاوى باعتبارها محكمة أولي أو باعتبارها محكمة درجة ثانية ، كما هو الحال بالنسبة الي المحاكم الابتدائية .

ويوجد بمصر جهتان قضائيتان رئيسيتان هما :

١- جهة القضاء العادي أو المحاكم .

٢- جهة القضاء الإداري أو مجلس الدولة .

وقد قررت محكمة النقض في شأن الاختصاص الولائي أنه : إن المحاكم تختص بالفصل في كافة المنازعات والجرائم فيما عدا المنازعات الإدارية التي يختص بها مجلس الدولة وعدا ما استثني بنص خاص .

والدفع بعدم الاختصاص الولائي يقصد به الدفع الذي يرمي الي منع المحكمة من الدعوى المعروضة أمامها للفصل فيها ، لخروج تلك الدعوى عن حدود ولايتها طبقاً لقواعد الاختصاص الولائي أو الوظيفي .

والتساؤل :

ما هي المنازعات التي استثنائها المشرع من الخضوع لسلطان القضاء العادي بحيث يبدي الدفع بعدم الاختصاص الولائي ؟

أولاً : المنازعات الخاصة بتصحيح قيود الأحوال المدنية .

ثانياً : المنازعات الخاصة بهيئات التحكيم الإجباري .

ثالثاً : المنازعات الخاصة بمنازعات الإصلاح الزراعي .

رابعاً : المنازعات الخاصة بالطعن في بيانات الحيازة الزراعية .

خامساً : المنازعات الخاصة بالتعويض عن نزع الملكية .

سادساً : المنازعات الخاصة بإنهاء الأحكار علي الأعيان الموقوفة .

سابعاً : المنازعات الخاصة بضباط القوات المسلحة .

ثامناً : أعمال السيادة .

تاسعاً : المنازعات الخاصة البت في النفقات والإعانات من الأوقاف .

عاشرأ : المنازعات الخاصة بقسمة أعيان الوقف .

حادي عشر : منازعات مجلس الدولة أي المنازعات الإدارية .

٦- الاختصاص النوعي للمحاكم العمالية :

المحكمة العمالية كما أشرنا ووفقاً صريح نص ٧١ من قانون العمل - هي دائرة من دوائر المحكمة الابتدائية تختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية المشار إليها حصراً بالمادة ٧٠ من قانون العمل .

هذه المادة تحدد الاختصاص النوعي للمحاكم العمالية ؛ والاختصاص النوعي هو سلطة المحكمة في الفصل في دعاوى معينه بالنظر الي طبيعة الرابطة القانونية محل الحماية أي إلى نوعها ، بصرف النظر عن قيمتها ، وهو نصيب المحاكم من المنازعات التي تعرض علي المحاكم .

وطبقاً للمادة الثالثة من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م بشأن تعديل بعض أحكام قانون العمل فإنه

يجب علي اللجان والمحاكم أن تحيل من تلقاء نفسها ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى أصبحت من اختصاص المحاكم العمالية بمقتضى هذا القانون المرفق ، وذلك بالحالة التي تكون عليها وبدون رسوم ، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بإعلانه بأمر الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة العمالية التي تحال إليها الدعوى .

ولا تسري أحكام الفقرة الأولى - الفقرة الأولى من المادة الثالثة من قانون العمل - علي المنازعات والدعاوى المحكوم فيها وتخضع الأحكام الصادرة فيها للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية في تاريخ صدورها .

والإحالة هي نقل الدعوى من المحكمة المرفوعة إليها ابتداء إلى محكمة أخرى ، وينظم قانون المرافعات أربع أسباب للإحالة هي :

أولاً : الإحالة بسبب عدم الاختصاص .

ثانياً : الإحالة بسبب اتفاق الخصوم .

ثالثاً : الإحالة بسبب وحدة الدعوى أمام محكمتين .

رابعاً : الإحالة بسبب الارتباط .

والحكمة من الإحالة - عموماً - الاقتصاد في الوقت وفي الإجراءات والتنفقات حتى لا يتحمل المدعي أعباء رفع دعوى جديدة .

المقصود بعبارة (( بالحالة التي تكون التي تكون عليها )) في تنفيذ أمر الإحالة .

المقصود بالحالة التي تكون عليها الدعوى أن تحال الدعوى بما اشتملت عليه من إجراءات وأحكام فرعية وما تم أمام المحكمة المحال منها صحيحاً وببقي صحيحاً ومن ثم يجوز للخصم التمسك به ، وتتابع الدعوى سيرها أما المحكمة المحال إليها علي الحالة التي وقفت عليها أمام المحكمة التي أحالتها .

ويقول العميد الدكتور : أحمد أبو الوفا عميد فقه المرافعات : علي المحكمة الأخيرة - المحال إليها - نظر الدعوى بحالتها التي أحييت بها ، ذلك أن الخصومة تمتد إلى المحكمة المحال إليها ، وتبقى الإجراءات التي تمت قبل الإحالة صحيحة بما في ذلك إجراءات رفع الدعوى ، فعلي المحكمة المحال إليها أن تتابع نظر الدعوى من حيث انتهت إجراءاتها أمام المحكمة المحيلة ، وينبغي علي ذلك أنه إذا كانت المحكمة المحيلة قد قضت بإحالة الدعوى إلى التحقيق وسمعت شهود الطرفين أو أحدهما ، فإن للمحكمة المحال إليها الاعتداد بهذا التحقيق ، وإذا كان حق الخصم في إبداء دفع شكلي قد سقط لعدم إبدائه أمام المحكمة المحيلة فلا يجوز إبدائه أمام المحكمة المحال إليها .

وقد قضى نقضاً في هذا الشأن : إذا حكمت المحكمة بعدم اختصاصها أمرت بإحالة الدعوى بحالتها الي المحكمة المختصة ، والمقصود بكلمة " حالتها " الواردة في النص ، أن الدعوى تحال بما اشتملت عليه من إجراءات وأحكام فرعية وما تم أمام المحكمة المحيلة صحيحاً يبيقي صحيحاً أمام المحكمة المحال إليها الدعوى ويجوز للخصم التمسك به ، وتتابع الدعوى سيرها أما هذه المحكمة الأخيرة علي الحالة التي وقفت عليها أمام المحكمة التي أحالتها .

#### ٧- الاختصاص المحلي للمحاكم العمالية :

الاختصاص المحلي هو اختصاص كل محكمة من محاكم الطبقة الواحدة بنظر الدعوى ، أي المحكمة المختصة مكانياً بنظر الدعوى ، والأصل في الاختصاص المحلي أو المكاني موطن المدعي عليه ، بمعنى اختصاص محكمة موطن المدعي عليه إلا إذا نص علي غير ذلك .

الأساس القانوني للدفع : تنص المادة ٤٩ من قانون المرافعات ؛ وهو قانون واجب التطبيق يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعي عليه ما لم ينص القانون علي خلاف ذلك .

فإن لم يكن للمدعي عليه موطن في الجمهورية يكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها محل إقامته .

وإذا تعدد المدعي عليهم كان الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن أحدهم

الاتفاق علي اختصاص محكمة خلاف محكمة موطن المدعي عليه .

والتساؤل : هل يجوز الاتفاق علي اختصاص مغاير

تقرر المذكرة الإيضاحية لقانون الرافعات أنه : استحدثت المشرع نصاً في المادة ٦٢ يقضي بأنه إذا اتفق علي اختصاص محكمة معينة يكون الاختصاص لهذه المحكمة أو للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعي عليه ذلك أن الاختصاص الأخير هو اختصاص أصيل قائم لا يعطله النص علي اختصاص محاكم أخرى فيما عدا الحالات التي يري المشرع فيها النص علي منع الجمع .

وعن الدفع بعدم اختصاص المحكمة محلياً بنظر الدعوى قضت محكمة النقض : ببيان من المادة ١٣٥ من قانون المرافعات و المذكرة التفسيرية لذلك القانون أن سلطة القضاء في الإحالة إلى محكمة أخرى إنما يقتصر على حالات عدم الاختصاص المحلى أو النوعي بين المحاكم التي تتبع جهة قضائية واحدة ولا يمتد إلى المسائل التي يكون مرجع عدم الاختصاص فيها انتفاء الوظيفة القضائية إلا بنص خاص .

كما قضى في ذات الصدد : النص في المادة ١٣٣ من قانون المرافعات السابق - المنطبق على إجراءات الدعوى - إذ نصت على وجوب إبداء الدفع بعدم الاختصاص المحلى قبل الدفع ببطلان ورقة التكليف بالحضور وقبل إبداء أي طلب أو دفاع في الدعوى وإلا سقط الحق فيه فقد دلت على أن هذا الدفع لا يتعلق بالنظام العام وإنما يتعين التمسك به قبل غيره من الدفوع وقبل التكلّم في موضوع الدعوى وإلا سقط الحق فيه كما يجوز النزول عن التمسك به صراحة أو ضمناً . لما كان ذلك وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه أن الطاعن ساق في صحيفة تظلمه من أمر الحجز أسباباً من بينها الدفع بعدم اختصاص محكمة القاهرة الابتدائية محلياً بإصدار أمر الحجز ثم تقرر في حضوره إحالة التظلم إلى الدائرة الذي تنظر أمامها الدعوى الموضوعية فقررت بجلسة تالية ضم الدعويين للارتباط وفي جلسة أخرى دفع الطاعن ببطلان إجراءات الحجز لعدم إعلانه به إعلاناً " وكان الحكم المطعون فيه قد اعتبر إبداء هذا الدفع دفاعاً موضوعياً ينطوي على نزول الطاعن عن التمسك بالدفع بعدم الاختصاص المحلى الذي

أورده بصحيفة التظلم و كان هذا الاستخلاص سائغاً وله أصله الثابت فى أوراق فإن ما ينعاه الطاعن على الحكم المطعون فيه بهذا السبب من تناقض و مخالفة الثابت بالأوراق و فساد فى الاستدلال يكون على غير أساس .

xxx xxx xxx

٨- فصل المحكمة العمالية فى المنازعات المعروضة عليها .

مواعيد وإجراءات اللجوء الى المحاكم العمالية والفصل فى النزاع

الطابع العملي لنصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ م ، وأهمية بيان الإجراءات العملية أمام المحاكم العمالية ، يوجب التعرض لمواعيد وإجراءات اللجوء الى هذه المحاكم علي نحو تفصيلي كالتالي :-

المرحلة الأولى

مرحلة اللجوء الى لجنة التسوية - مرحلة التسوية الودية

أساس هذه المرحلة التمهيدية - إذا جاز التعبير - صريح نص الفقرة الأولى من المادة ٧٠ من قانون العمل والتي تنص : إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل فى 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 مقررأ ، وممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديأ .... . والملاحظ :

١- أن اللجوء الي مكتب العمل اختياري أو جوازي ، وليس إجبارياً ، وبالتالي يجوز لذى الشأن ، ونعني صاحب العمل أو العامل ، اللجوء مباشرة الي المحكمة العمالية ، ولعل التساؤل يبدوا منطقياً عن حكمه النص علي هذه المرحلة ما دام اللجوء إليها اختياريأ . يقرر الدكتور إسلام شريف : إن مشرع قانون العمل حرص علي تعداد سبل حل المنازعات العمالية ، وجعل بعض منها اختياريأ

والبعض الآخر إجبارياً ، ولعل النص علي كون اللجوء الي مكتب العمل اختيارياً هو ما يدفع البعض الي سلوك هذا السبيل ، فيغني بذلك عن اللجوء لغيرها .

٢- وبناء علي ما سبق يصير الدفع بسقوط الحق في العرض علي المحكمة العمالية

لعدم تقديم طلب الي مكتب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ نشوء النزاع دفْعاً باطلاً وهو ما أكده الحكم الصادر في الاستئناف الرقم ٧٤٦ لسنة ٦١ ق جلسة ١١-١٢-٢٠٠٥م محكمة استئناف عالي الإسكندرية : وحيث أنه وعن الدفع المبدي من المستأنفة فترتي المحكمة أن مدة السبعة أيام المحددة في المادة ٧٠ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م لكل من طرفي علاقة العمل للجوء الي الجهة الإدارية المختصة لتسوية النزاع ودياً هو مجرد ميعاد تنظيمي لا يترتب علي عدم مراعاته سقوط حق الطالب في اللجوء الي اللجنة الخماسية إلا كان المشرع قد نص علي ذلك في تلك المادة كما نص علي السقوط صراحة في ذات النص كجزء علي عدم مراعاة أي من الطرفين المذكورين للميعاد الوارد به وهو ٤٥ يوماً كحد أقصى للجوء الي اللجنة الخماسية من تاريخ النزاع ومن ثم يضحى ذلك الدفع لا محل له متعين رفضه .

٣- يقوم مكتب العمل ببحث الشكوى المقدمة ، سواء قدمها العامل أو صاحب العمل ، ويحاول إنهاء النزاع ودياً ، وثمة قيد زمني حاصله وجوب إنهاء هذه التسوية خلال واحد وعشرون يوماً من تاريخ التقدم بطلب التسوية ، والأمر بالنسبة لنتيجة التسوية لا يخرج عن احتمالين :-

الاحتمال الأول : أن يفلح مكتب العمل في إنهاء النزاع صلحاً .

الاحتمال الثاني : وهو الأكثر شيوعاً . ألا يفلح مكتب العمل في إنهاء النزاع صلحاً وفي هذه الحالة ، يجوز لصاحب الشأن أن يقدم طلباً بإحالة الشكوى الي المحكمة العمالية ، بما يعني أنه دون هذا الطلب لا يملك مكتب العمل إحالة الشكوى الي المحكمة العمالية ، ويقرر الأستاذ أيمن الفولي تعليقاً علي ذلك : إن النص في قانون العمل - قبل التعديل كان لا يسمح لمكتب العمل بإحالة الشكوى المقدمة إليه الي المحكمة العمالية ، وكانت مكاتب العمل مستمرة في العمل بالنظام الذي كان مطبقاً في القانون القديم - قانون العمل رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ - وكانت تحيل الشكاوى دون

طلب مما ترتب عليه صدور أحكام بعدم قبول الدعوى لرفعها بغير الطريق الذي رسمه القانون أي إحالتها عن طريق مكتب العمل .

هام :

لتفادي الدفع بعدم قبول الدعوى لرفعها بغير الطريق الذي رسمه القانون أمام المحاكم العمالية :

إن قبول الدعوى شكلاً أمام المحكمة العمالية يقتضي - في حالة اللجوء الي مكتب

العمل أولاً أي قبل اللجوء الي المحكمة العمالية - اتخاذ إجراءين لا غني عنها :

أ- التقدم بطلب الي مكتب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ نشوء النزاع .

ب- التقدم بطلب آخر الي مكتب العمل لإحالة النزاع الي المحكمة العمالية خلال خمسة واربعون

يوماً من تاريخ النزاع .. بمعنى أنه إذا لم يتقدم مقدم الطلب الأول بطلب جديد لإحالة النزاع الي

المحكمة العمالية خلال خمسة وأربعون يوماً لا يجوز لمكتب

العمل أن يحيل الطلب الي المحكمة العمالية .

وعملاً :::

وفي هذه الحالة ، لمحامي المدعي أن يتثبت من تقديم طلب الإحالة الي المحكمة العمالية لتفادي

الدفع بعدم القبول ، وعلي محامي المدعي عليه أن يتثبت من تقديم المدعي لهذا الطلب ليصير

الدفع بعدم القبول ذي أساس واقعي يرتكن الي مستندات الدعوى وأوراقها .

حقيقة الدفع الذي يبدي في حالة عرض مكتب العمل للنزاع علي المحكمة العمالية دون أن يقدم

بشأن ذلك طلب صريح :

انتهينا في الصفحات السابقة الي أن مكتب العمل - لا يملك إحالة النزاع الفردي بين العامل ورب

العمل إذا لم يسوى ودياً الي المحكمة العمالية إلا إذا تقدم بطلب الإحالة صاحب الشأن ، وإذا

خولف ذلك كان الدفع بعدم قبول الدعوى صحيح قانوناً .

والرأي أن الدفع المشار إليه ليس دفعاً بعد القبول ، وإن سمي المشرع كذلك ، لماذا ، لأن تكييف الدفع ليست مسألة تسميه إنما هي بحقيقة هذا الدفع .

أما لماذا لا يعد دفعاً بعدم القبول ، لأن الدفع بعد القبول هو الدفع الذي يرمى الي الطعن بعدم توافر الشروط اللازمة لسماع الدعوى وهي : -

أولاً : شرط الصفة في الدعوى .

ثانياً : شرط المصلحة في الدعوى .

ثالثاً : شرط ثبوت الحق في رفع الدعوى باعتباره حقاً مستقلاً عن ذات الحق الذي ترفع الدعوى بطلب تقريره .

والثابت أن عدم تقديم المدعي طلباً الي مكتب العمل لا يتعلق بشرط الصفة في الدعوى ، كما أنه لا يتعلق بشرط المصلحة ، كما أنه لا يتعلق بثبوت الحق في رفع الدعوى باعتباره حقاً مستقلاً عن الحق الذي ترفع الدعوى بطلب تقريره ، كإندام الحق في رفع الدعوى أو سقوطه لسبق الصلح فيه أو لانقضاء المدة المحددة في القانون لرفعها ، ولذا لا يمكننا القول أنه دفعاً بعدم القبول .

والرأي أنه دفع شكلي لا دفعاً بعدم القبول ، لماذا ، لأن الطلب الذي استوجب القانون تقديمه قبل رفع الدعوى هو مجرد إجراء استوجبه القانون ولا يتعلق هذا الإجراء من ثم بالصفة ولا بالمصلحة ولا بالحق في رفع الدعوى كما أشرنا وإنما يتعلق بإجراءات الخصومة في الدعاوى العمالية وشكلها وكيفية توجيهها .

وقد قضت محكمة النقض باعتبار الدفع الخاص بعدم قبول الدعوى لعدم تقديم طلب خاص بها قبل رفعها دفعاً شكلياً .

الدفع المبدي من الطاعنة بعدم قبولها لرفعها قبل تقديم طلب إلى الهيئة المختصة لعرض المنازعة على تلك اللجان ، هو في حقيقته دفع يبطلان الإجراءات ، فإن هذا الدفع يكون موجهاً إلى إجراءات الخصومة وشكلها وكيفية توجيهها ، ويضحي بهذه المثابة من الدفع الشكلية

وليس دفعاً بعدم القبول مما نصت عليه المادة ١١٥ من قانون المرافعات إذ أن المقصود بالدفع بعدم القبول الذي تعنيه هذه المادة هو - كما صرحت به المذكرة التفسيرية - الدفع الذي يرمى إلى الطعن بعدم توافر الشروط اللازمة لسماع الدعوى وهي الصفة والمصلحة والحق في رفع الدعوى ، باعتباره حقاً مستقلاً عن ذات الحق الذي ترفع الدعوى بطلب تقريره ، كانهاء الحق في الدعوى أو سقوطه لسبق الصلح فيها أو لانقضاء المدة المحددة في القانون لرفعها ونحو ذلك مما لا يختلط بالدفع المتعلق بشكل الإجراءات من جهة ولا بالدفع المتعلق بأصل الحق المتنازع عليه من جهة أخرى فالمقصود إذن هو عدم القبول الموضوعي ، فلا تنطبق القاعدة الواردة في المادة ١١٥ مرافعات على الدفع الشكلي الذي يتخذ اسم عدم القبول كما هو الحال في الدفع المطروح ، لأن العبرة بحقيقة الدفع ومرماه ، وليس بالتسمية التي تطلق عليه .

( الطعن ٦٩٧ لسنة ٥٢ مكتب فني ٣٣ صفحة رقم ١٠٠٧ بتاريخ ٢١-١١-١٩٨٢ )

وقد تأكيد اعتبار الدفع بعدم قبول الدعوى دفعاً موضوعياً وليس دفعاً شكلياً وما يترتب على ذلك قضت محكمة النقض .

النص في المادة ١١٥ من قانون المرافعات على أن " الدفع بعدم قبول الدعوى يجوز إيدأه في أية حالة تكون عليها " يدل على أن هذا الدفع ليس من قبيل الدفع المتعلقة بالإجراءات التي أشارت إليها المادة ١٠٨ من ذلك القانون بقولها " الدفع بعدم الاختصاص المحلى و الدفع بإحالة الدعوى إلى محكمة أخرى لقيام ذات النزاع أمامها أو الارتباط و الدفع بالبطلان و سائر الدفع المتعلقة بالإجراءات يجب إيدأها معاً قبل إيدأ أي طلب أو دفاع في الدعوى أو دفع بعدم القبول و الإسقط الحق فيما لم يبد منها " و إنما هو من قبيل أوجه الدفاع الموضوعية في الدعوى فيلحق من ثم في حدود ما يتفق و طبيعته ، و أنه و إن كان المشرع لم يضع لهذا الدفع تعريفاً به تقديراً لصعوبة فرض تحديد جامع مانع له على ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون المرافعات السابق في صدر المادة ١٤٢ منه مقابلة للمادة ١١٥ الحالية إلا في أن النص في المادة ٣ من قانون المرافعات على أنه " لا يقبل أي طلب أو دفع لا تكون لصاحبه فيه مصلحة قائمة يقرها القانون " يدل على أن مؤدى الدفع بعدم قبول انتفاء المصلحة اللازمة لقبول الدعوى بالمعنى المتقدم أو هو على ما عبرت

عنه تلك المذكرة الإيضاحية الدفع الذي يرمى إلى الطعن بعدم توافر الشروط اللازمة لسماع الدعوى وهي الصفة و المصلحة و الحق فى رفع الدعوى باعتباره حقاً مستقلاً عن ذات الحق الذي ترفع الدعوى بطلب تقريره .

( الطعن ١٥٧ لسنة ٤١ مكتب فني ٣١ صفحة ١٢٢٣ بتاريخ ٢٦-٠٤-١٩٨٠ )

وللمقاربة : قضت محكمة النقض في دعوى لم يقدم قبل رفعها طلباً الى لجان فض المنازعات المنصوص عليها بالمادة ١٥٧ لسنة ١٩٧٥ ببطلان الإجراءات وليس بعدم القبول نص المادة ١٥٧ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ نظم إجراءات معينة في شأن رفع

الدعاوى الخاصة بالمنازعات الناشئة عن تطبيق أحكامه ، فيتعين مراعاتها إعمالاً للأثر

الفوري المباشر للقانون . لما كان ذلك وكان الثابت أن المطعون ضده أقام الدعوى بتاريخ ١٩٧٧/٧/٢٥ . بعد نشر القرار الصادر بتشكيل اللجان المشار إليها ، وان الدفع المبدي من الطاعنة بعدم قبولها لرفعها قبل تقديم طلب إلى الهيئة المختصة لعرض المنازعة على تلك اللجان ، هو في حقيقته دفع ببطلان الإجراءات ، فإن هذا الدفع يكون موجهاً إلى إجراءات الخصومة و شكلها و كيفية توجيهها ، ويضحى بهذه المثابة من الدفع الشكلية و ليس دفعاً بعدم القبول مما نصت عليه المادة ١١٥ من قانون المرافعات إذ أن المقصود بالدفع بعدم القبول الذي تعنيه هذه المادة هو - كما صرحت به المذكرة التفسيرية - الدفع الذي يرمى إلى الطعن بعدم توافر الشروط اللازمة لسماع الدعوى وهي الصفة و المصلحة و الحق فى رفع الدعوى ، باعتباره حقاً مستقلاً عن ذات الحق الذي ترفع الدعوى بطلب تقريره ، كانه عدم الحق فى الدعوى أو سقوطه لسبق الصلح فيها أو لانقضاء المدة المحددة فى القانون لرفعها و نحو ذلك مما لا يختلط بالدفع المتعلق بشكل الإجراءات من جهة و لا بالدفع المتعلق بأصل الحق المتنازع عليه من جهة أخرى فالمقصود إذن هو عدم القبول الموضوعي ، فلا تنطبق القاعدة الواردة فى المادة ١١٥ مرافعات على الدفع الشكلي الذي يتخذ اسم عدم القبول كما هو الحال فى الدفع المطروح ، لأن العبرة بحقيقة الدفع و مرماه ، وليس بالتسمية التي تطلق عليه ،

( طعن ٦٩٧ لسنة ٥٢ ق جلسة ٢١ / ١١ / ١٩٨٢ )

ما يترتب علي اعتبار الدفع دفع شكلي وليس دفعاً بعدم القبول .

صار الدفع - بعد العرض المتقدم - دفعاً شكلياً يتعلق بإجراءات الخصومة وشكلها وكيفية توجيهها ، والدفع الشكلي هي الدفع التي توجه الي صحة الخصومة وإجراءاتها ، ويقصد بها استصدار حكم ينهي الخصومة دون الفصل في موضوعها أو يؤدي الي تأخير الفصل في موضوعها ، فالدفع الشكلي لا يقصد به رفض طلب المدعي ، فالمدعي عليه لا يتعرض فيها لموضوع الطلب ، وإنما يعترض علي الإجراءات التي رفع بها المدعي دعواه دوم منازعاه في أحقيته فيما يدعيه .

ويترتب علي اعتبار الدفع دفعاً شكلياً خضوعه للأحكام الخاصة بالدفع الشكلي ، وأهمها في هذا المجال ما تقرره المادة ١٠٨ من قانون المرافعات الفقرة الثالثة : ويجب إبداء جميع الوجوه التي بني عليها الدفع المتعلق بالإجراءات معاً وإلا سقط الحق فيما لم يبد منها .

ومبني هذه القاعدة التي يقررها نص المادة ١٠٨ مرافعات الفقرة الثالثة - وجوب إبداء الدفع الشكلي قبل التعرض للموضوع - أنه ليس من حسن سير القضاء أن يسمح للخصم بعد الكلام في موضع الدعوى إبداء دفع شكلي متعلق بالإجراءات قد يترتب عليه زوال الخصومة دون الحكم في موضوعها بعد أن تكون المحكمة قد قطعت شوطاً كبيراً في نظرها وتحقيقتها وأوشكت علي الانتهاء منها .

## المرحلة الثانية

### مرحلة اللجوء الي المحاكم العمالية

يجري نص المادة ٧٠ من قانون العمل المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م : 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 مقررأ ، 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 .

والملاحظ :::

١- حدد المشرع ميعاد خمسة وأربعون يوماً للجوء الي المحكمة العمالية وإلا سقط الحق في اللجوء الي هذه المحكمة ؛؛ وقد سبق أن ناشدنا المشرع بالتدخل تشريعاً لإلغاء هذا القيد الزمني الذي يترتب عليه - بالأدنى - ضياع حقوق طوائف عدة من العمال إلا أن القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل قد صدر محتفظاً بذات القيد ، وهو ما نراه خطراً علي حقوق العمال والأولي إخضاع الأمر لأحكام التقادم الواردة بالقانون المدني .

٢- الميعاد المحدد للجوء الي المحاكم العمالية هو سقوط ومن ثم فهو يتعلق بشروط قبول الدعوى ، ويجب مراعاته - طبقاً لما ورد بمشروع القانون - للإسراع في حسم النزاع بين أطراف علاقة العمل وينبني علي ذلك أن هذا الميعاد يتعلق بالنظام العام وتقضي به المحكمة من تلقاء نفسها .  
التكييف القانوني لسقوط الحق في اللجوء الي المحاكم العمالية :

لعل البحث في التكييف القانوني للسقوط المنصوص عليه بالمادة ٧٠ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٢م المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م ، يستوجب البدء بتعريف السقوط .

والسقوط هو جزاء يترتب القانون علي تخلف إجراء أو مجموعة من الإجراءات سابقة علي رفع الدعوى وتعد شرطاً من شروط قبولها ، بما يترتب عليه سقوط الحق الموضوعي وعدم إمكان المطالبة به .

إذن :

فمواعيد السقوط تسبق في جميع الأحوال رفع الدعوى الي القضاء ، وتكون شرطاً من شروط قبولها .

وعدم احترام مواعيد السقوط يؤدي الي سقوط الحق الموضوعي وعدم إمكان المطالبة به .

والتمسك بتجاوز ميعاد من مواعيد السقوط يدفع بعدم القبول في جميع الأحوال .

القيود الزممي الوارد بالمادة ٧١ من قانون العمل ووجوب إنهاء النزاع خلال مدة معينة .

طبقاً لصريح نص المادة ٧١ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م يجب أن تفصل المحكمة العمالية في النزاع المعروض عليها في خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها ، والميعاد المشار إليه ميعاد تنظيمي لا يترتب علي مخالفته ثمة بطلان وداعي النص عليه هو رغبة المشرع في دفع المحاكم العمالية إلى سرعة الفصل في هذه المنازعات نظراً لطبيعتها الخاصة .

إخطار المحكمة العمالية لمثل المنظمة النقابية المعنية وممثل منظمة أصحاب الأعمال وأثر مخالفته قانوناً :

طبقاً لصريح نص المادة ٧١ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م الفقرة الثانية : تخطر 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 .

xxx xxx xxx

٩- الميعاد الخاص بالفصل في النزاع الخاص بفصل العامل .

علي المحكمة العمالية أن تفصل - علي وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنافه - 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 .

xxx xxx xxx

١٠- مشكلة خطأ العامل وإلزامه بتعويض صاحب العمل .

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو أتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزام بأداء قيمة ما فقد أو أتلف ، ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره 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 أو قضي 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 .

## 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 و عقود 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 رضاه 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 إلي 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 تجاوز 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 •• 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 •• 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 بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية .

٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلي إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة

٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .

٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين 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 يقيم 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 قضي 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 ضدّه 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 أرتآه 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 قضى 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 قضى 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 علي 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.

## تشغيل النساء الشروح والتعليقات والتطبيقات القضائية

المبادئ التي أقرها الشارع في خصوص عمل النساء وتجريم مخالفة ذلك

### المبدأ الأول ٠٠

المساواة التامة بين الرجال والنساء من العمال في الحقوق والواجبات ، فقد أخضع الشارع النساء العاملات لذات القواعد القانونية التي يخضع لها العمال من الرجال وعلي ذلك جري نص المادة ٨٨ من قانون العمل الجديد " مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم " والمساواة التي اعتمدها قانون العمل بنصوصه هي تطبيق للمبدأ الدستوري القاضي بها.

### المبدأ الثاني ٠٠

الأحوال التي لا يجوز تشغيل النساء خلالها حيث قرر الشارع بنص المواد ٨٩ ، ٩٠ من قانون العمل الأحوال التي يحدد فيها بقرار وزاري - الأوقات التي لا تعمل فيها المرأة - الأعمال الضارة التي لا تعمل فيها المرأة - " يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً ، كما يصدر وزير القوي العاملة بقرار منه الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها ، وقد جرم الشارع مخالفة قواعد تشغيل النساء وهو ما سيلي التعرض له تفصيلاً بالقسم الخاص بالجرائم والعقوبات.

### المبدأ الثالث ٠٠

حظر فصل المرأة العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء اجازة الوضع حيث نص المشرع بالمادة ٩١ من قانون العمل " يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداءه إليها

منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية .

حق المرأة العاملة في إجازة وضع وضوابط عمل المرأة بعد الوضع

للمرأة العاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه ، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

حق المرأة العاملة في رعاية الصغير بارضاعة

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .

حق المرأة العاملة في إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية صغيرها

يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

نظام تشغيل النساء : يجب علي صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .

## التزام صاحب المنشأة - بشروط - بإنشاء دار للحضانة

علي صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من وزير القوي العاملة ، كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من وزير القوي العاملة .

## تشغيل المعاقين

وفقاً لصريح نص المادة ٩ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين فإنه يجب علي أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر ، سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو بلد واحد أو في أمكنة أو بلاد متفرقة - استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القبول العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها بنسبة خمسة في المائة من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يرشحون لها ، وتسري هذه النسبة علي كل فرع علي حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل ، ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوي العاملة ، ويجب في جميع الأحوال علي كل مكن يستخدم معوقاً إخطار مكتب القوي العاملة وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل ووفقاً لصريح نص المادة ١٤ من قانون العمل الجديد فإنه لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين علي شهادة القيد المشار إليها في المادة ١٢ من قانون العمل وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل ، ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

## تشغيل الأطفال النصوص القانونية

مادة ٩٨

يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام القانون - كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة .

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص

مادة ٩٩

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.

مادة ١٠٠

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل ، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم وفقاً لمراحل السن المختلفة .

مادة ١٠١

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 .

مادة ١٠٢

علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

(أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي علي الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.

(ب) أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة

(ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

مادة ١٠٣

لا تسري أحكام هذا الفصل علي الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة.

## تشغيل الأطفال الشروح والتعليقات والتطبيقات

### تعريف قانون العمل الجديد للطفل

عرفت المادة ٩٨ من قانون العمل الجديد الطفل بنصها ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥م " يعتبر طفلاً كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة .

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

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

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

التزامات صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر : علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

الالتزام الأول :

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

الالتزام الثاني :

أن يحزر كشفاً موضعاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .

الالتزام الثالث :

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

محكمة النقض تشغيل الأطفال : إذ كانت المادة ١٢٤ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن " يمنع بتاتاً تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول فى أمكنة العمل ، و لوزير الشؤون الإجتماعية و العمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة فى بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه ، و له كذلك أن يمنع تشغيلهم فى بعض الصناعات الأخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة " و كانت عبارة النص فى الفقرة الأولى من هذه المادة قد وردت بصيغة أمره جازمة تحظر مطلقاً تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة بينما خولت الفقرتان الثانية و الثالثة لوزير الشؤون الإجتماعية و العمل تقرير حالات الحظر بالنسبة للأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة أو سبع عشرة سنة فى صناعات معينة و كانت المذكرة الإيضاحية قد إقتصرت فى شأن تلك المادة على بيان قصد الشارع من الحظر المطلق الوارد فى الفقرة الأولى و تعلقه بمصلحة

عامة تستهدف حصول الأحداث حتى سن الثانية عشرة على قسط معين من التعليم .

مما مؤداه النظر إلى حالات الحظر التي تتقرر بالاستناد لحكم الفقرتين الثانية و الثالثة فى نطاق المصالح التي ترمى إلى تحقيقها ، لما كان ذلك و كان القرار الوزاري رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ الصادر استناداً إلى الفقرة الثالثة من المادة ١٢٤ سألقة الذكر قد حظر تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة كاملة فى صناعات معينة من بينها اللحام بالأكسوجين و الإسيبتلين و الكهرباء الواردة فى البند ٦٠ من المادة الأولى منه ، و كان العمل بالصناعات الواردة بهذا القرار مشروعاً بطبيعته و إنما تقرر حظره على تلك الفئة من العمال حماية لهم من الأخطار التي

قد تتجمل عن العمل بها لمن كان فى سنهم مما مفاده أن الحظر الوارد فى القرار الوزارى السالف الذكر قد تقرر لمصلحة العامل و من ثم فهو يتعلق بالنظام العام و لا تؤثر مخالفته فى قيام عقد العمل ما لم يتمسك العامل ببطلانه ، لما كان ما تقدم و كانت المادة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ - الذى يحكم واقعة الدعوى - تنص على أن " تسرى أحكام هذا القانون على جميع العاملين و كذا المتدرجين منهم فيما عدا الفئات الآتية ... " و جاءت عبارة النص فى صيغة عامة مطلقة لينصرف حكمها إلى كافة العاملين - غير المستتاة فئاتهم - ما دامت تربطهم بأصحاب الأعمال علاقات عمل محددة فإن الحكم الابتدائى المؤيد لأسبابه بالحكم المطعون فيه إذ انتهى إلى سريان أحكام هذا القانون على مورث المطعون ضدهم يكون

قد التزم صحيح القانون .

الطعن رقم ٧٨٠ لسنة ٥٠ مكتب فنى ٣٢ صفحة رقم ١١٨٣ بتاريخ ١٩-٠٤-١٩٨١

## 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...؟

## بلوغ العامل سن الإحالة للمعاش

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة ، ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته ، وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

قضت محكمةنا العليا : النص في لائحة الشركة على تحديد سن الستين لتقاعد مستخدميها وعمالها إنما هو - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - تصرف من صاحب العمل بماله من السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل فيها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه ، و سلطته في ذلك تقديرية لا معقب عليها ، وليس من شأن هذا النص أن يحيل عقود العمل من عقود غير محددة المدة إلى أخرى محددة المدة ، إذ لا تزال مكنة إنهاء العقد بإرادة أحد طرفيه قائمة على الرغم من هذا التحديد . ولا مجال في هذا الخصوص للتحدى بنص المادة ٨١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إذ أن ما ورد بها من النص على إنهاء عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً إستوجب إنقطاعه عن العمل مدة معينة ليس إلا سرداً لبعض صور إنهاء العقد غير محدد المدة حيث يكون إنهاء العقد عرضياً لا إنتهاء عادياً . وإذ إلتزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه لا يكون قد حالف القانون أو أخطأ في تطبيقه .

الطعن رقم ٣٤٤ لسنة ٣٤ مكتب فنى ٢٠ صفحة رقم ٤٨١ بتاريخ ٢٦-٠٣-١٩٦٩

كما قضت محكمةنا العليا : تقضى المادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ تقتضى بأن خدمة العامل تنتهى ببلوغه سن الستين و تنص المادة ٧٦ منه على أنه " لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل إليه و يكون ذلك من الوزير المختص لمدة أقصاها سنتان و بقرار من رئيس الوزراء فيما تجاوز هذه المدة مما يدل على أن مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين مرهون بحاجة العمل إليه و هى مسألة تقديرية تخضع لسلطة رب العمل فى

تنظيم منشأته بحيث إذا إقتضى هذا التنظيم إنهاء عقود بعض عماله بعد سن الستين كان لهذا الإجراء ما يبرره . وإنقضى عنه وصف التعسف . و إذ كان الثابت أن الطاعن التحق بالعمل لدى الشركة المطعون عليها فى ١/٤/٦١ بعد تجاوزه سن الستين و صدور قرار الشركة بالإستغناء عن خدماته فى ٢٢/٨/٦٦ لعدم الحاجة إليه فإن قرار الفصل لا يكون مشوباً بالتعسف بل أصدرته الشركة بمقتضى الحق المخول لها فى المادتين ٧٦، ٧٥ من القرار الجمهورى المذكور ، و ليس يلزم قانون لإستعمال هذا الحق أن يكون الطاعن غير لائق طبيياً وقت صدور قرار الفصل .

الطعن رقم ٤٦٥ لسنة ٤١ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ١٤٢٨ بتاريخ ٢٧-٠٦-١٩٧٦

كما قضت محكمة النقض : ما رأت الدار المطعون ضدها تقريره فى اللائحة التى أصدرتها فى عام ١٩٦٣ من تحديد سن الستين لتقاعد موظفيها إنما هو - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تصرف صادر من صاحب العمل بماله من سلطة مطلقة فى إدارة منشأته و تنظيم العمل فيها على الوجه الذى يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه و لما كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن إحالة الطاعن إلى التقاعد ببلوغه سن الستين تمت فى ظل أحكام اللائحة المشار إليها و ما نصت عليه من أحكام تنظيمية سارية المفعول منذ تقريرها و أنه لا اعتداد بما كان معمولاً به من قبل فى خصوص تحديد سن أخرى لإحالة موظفي الدار إلى التقاعد إذ ليس من شأن ذلك أن يرتب حقاً مكتسباً للطاعن ، و أن إنهاء خدمته كان مبرراً ببلوغه سن الإحالة إلى المعاش طبقاً لتلك اللائحة فإن الحكم المطعون فيه لا يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٧٥ لسنة ٣٩ مكتب فنى ٢٦ صفحة رقم ٢٤٤ بتاريخ ٢٥-٠١-١٩٧٥

#### مكافأة العامل حال بلوغ سن المعاش

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، و أجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها فى قانون التأمين الاجتماعى ، وتستحق المكافأة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة

السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن ، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه .

## انقضاء علاقة العمل النصوص القانونية

مادة ١٠٤

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته.

فإذا أبرم العقد مدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات إنهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة.

مادة ١٠٥

مع مراعاة أحكام المادة ١٠٦ من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير محددة.

ولا يسري ذلك علي عقود عمل الأجنبي.

مادة ١٠٦

إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى .

فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة ١٠٤ من هذا القانون

مادة ١٠٧

إذا أبرم العقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل.

مادة ١٠٨

إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديدًا منهما للعقد لمدة غير محددة.

#### مادة ١٠٩

إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.

فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد لها علي خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال.

#### مادة ١١٠

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

#### مادة ١١١

يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات.

#### مادة ١١٢

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ.

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار .

وإذا حصل العامل علي إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

مادة ١١٤

يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

مادة ١١٥

لا يجوز الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ولكن يجوز الاتفاق علي زيادة هذه المدة.

مادة ١١٦

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات العمل .

ويمكن للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل .

مادة ١١٧

لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار . مع احتساب مدة الخدمة للعامل مستمرة إلي حين انتهاء تلك المدة . مع ما يترتب علي ذلك من آثار وبخاصة

استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة ١١٨

إذا نهي صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء المتبقي منها.

وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل ، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة علي ذلك.

أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه للعمل.

مادة ١١٩

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

مادة ١٢٠

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء للأسباب الآتية :

(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

(ب) انتساب العامل إلي منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين .

(ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال.

(د) تقديم شكوي أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

(هـ) توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

(و) استخدام العامل لحقه في الأجازات.

مادة ١٢١

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع علي العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة ١٢٢

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف ، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلي اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً.

مادة ١٢٣

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بعد أدني قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر

العامل كاملاً عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي.  
ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

مادة ١٢٤

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز.  
فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

مادة ١٢٥

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .  
ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.  
وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

مادة ١٢٦

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي .

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.

#### مادة ١٢٧

يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل أجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد أجازاته السنوية المستحقة له. وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .

فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل

#### مادة ١٢٨

للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

وعلي العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

#### مادة ١٢٩

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم علي العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

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

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

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

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

## انقضاء عقد العمل لاعتداء علي العامل أو أحد ذويه كسبب لإنهاء علاقة العمل

للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع علي العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

وقد قضي : مؤدى نصوص المواد ٨٨ فقرة ب من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، و ٣٤ و ٣٥ من القانون المدني مجتمعة ، أن أفراد أسرة صاحب العمل الذين استثناهم المشرع من تطبيق أحكام الفصل الثاني من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ هم ذوو قرياه بصفة عامة الذين يجمعهم معه أصل مشترك ، سواء كانت قرابتهم مباشرة ، و هي الصلة ما بين الأصول و الفروع ، أو قرابة حواشي ، و هي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر ، متى كان يعولهم فعلاً . و القول بغير ذلك ، و قصر أفراد أسرة صاحب العمل الذين استثناهم المشرع من تطبيق أحكام الفصل الثاني من قانون العمل على ذوى قرياه المباشرين ، و هم أصوله و فروعهم ، تخصيص لنص المادة ٨٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بغير مخصص .

( الطعن رقم ٣٧٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ٢١/٤/١٩٧١ )

## انقضاء عقد العمل بسبب مرض العامل

يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل أجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد أجازاته السنوية المستحقة له ، وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته .

فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل قضت محكمة النقض : النص في الفقرة الأولى من المادة ٨١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن ينتهي عقد العمل بمرض العامل مرضاً إستوجب إنقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً أو مددا متفرقة تزيد في جملتها عن مائتي يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل يدل على أن عبارة ، ، خلال سنة واحدة ، ، تقتصر على المدد المتفرقة ولا تتعداها إلى المادة المتصلة فينتهي عقد العمل إذا إنقطع العامل عن العمل بسبب مرضه مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً ولو إنتهت سنة و بدأت أخرى خلالها .

الطعن رقم ٣٩٥ لسنة ٣٢ مكتب فنى ١٩ صفحة رقم ١٣٥١ بتاريخ ١٣-١١-١٩٦٨

قضت محكمة النقض : حق صاحب العمل في فسخ العقد طبقاً للمادة ٧٦/٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مقيد بأن يكون غياب العامل بغير سبب مشروع ، و يبنى على ذلك أنه متى كان العامل قد تغيب بسبب مشروع وهو المرض ، إنتفى مبرر الفسخ .

الطعن رقم ٧٢ لسنة ٣٢ مكتب فنى ١٧ صفحة رقم ١٠٠٤ بتاريخ ٠٤-٠٥-١٩٦٦

## انقضاء عقد العمل بسبب جنائي

إنهاء صاحب العمل لعلاقة العمل بسبب إذا حكم علي العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم علي العامل نهائياً :

### ١- بعقوبة جنائية

٢- بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

قضت محكمة النقض : مؤدى نصوص المواد ٦٧/١ و ٢ و ٧٢/١ و ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن المشرع بما نص عليه في الفقرة الثانية من المادة ٦٧ من أنه " إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فضلاً تعسفياً " إنما أنشأ للعامل الموقوف لسبب من الأسباب المبينة في الفقرة الأولى من المادة المذكورة ، و رأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضى ببراءته ، مركزاً قانونياً خاصاً يفترض التعسف في صاحب العمل إذا هورفض إعادته إلى عمله ، و ذلك حملاً لحال صاحب العمل على الظاهر أو على الغالب . و هذا المركز الخاص لا يتعارض مع الحق المقرر في المادة ٧٢ من نفس القانون لكل صاحب عمل في إنهاء عقد العامل الغير محدد المدة إذا توافر المبرر المشرع لهذا الإنهاء على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر لأنه يدعى خلاف الثابت حكماً .

الطعن رقم ١٥ لسنة ٣٧ مكتب فنى ٢٣ صفحة رقم ١٥٠٧ بتاريخ ٣٠-١٢-١٩٧٢

قضت محكمة النقض : تنص المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ على أن ،، تنتهى خدمه العامل بأحد الأسباب الآتية : ٠٠١-

٢-٠٠-٣- الفصل أو العزل بحكم أو قرار تأديبي أو بقرار رئيس الجمهورية . ٤-٠٠-٥-٠٠-٠٠-  
٦- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون  
الفصل جوازيًا لرئيس مجلس الإدارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ، ، . ومفاد هذا النص  
أن حالة إنهاء الخدمة التى قررها المشرع فى البند السادس من المادة ٧٥ المشار إليها ليست  
جزءاً تأديبياً بالفصل إذا فرد لها الشارع بنداً مستقلاً بذاته عن البند الثالث من هذه المادة  
الذى أفصح فيه عن جزاء الفصل التأديبى وأن البند السادس من المادة ٧٥ صريح فى أن إنهاء  
خدمة العامل المحكوم عليه بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف  
تنفيذ العقوبة جوازي يختص بإصداره رئيس مجلس إدارة الشركة التى يعمل بها العامل فينحسر  
إختصاص المحكمة التأديبية عن ذلك الإنهاء . وإذ كان ذلك وكان الحكم الإبتدائى الذى إتخذه  
الحكم المطعون فيه قواماً لقضائه إنما قضى بأنه وقد حكم على الطاعن نهائياً بالحبس مع  
الشغل لمدة أسبوعين مع وقف تنفيذ هذه العقوبة وقتاً غير شامل لجميع الآثار الجنائية المترتبة  
على الحكم عن جريمة إعطاء شيك بسوء نية لا يقابلة رصيد قائم قابل للسحب الواردة فى الباب  
العاشر من قانون العقوبات الخاص بالنصب وخيانة الأمانة والمخلة بالشرف والأمانة فيكون  
متفقاً والقانون قرار إنهاء خدمته الصادر من رئيس مجلس إدارة الشركة المطعون ضدها استناداً  
إلى المادة ٦/٧٥ من القرار الجمهوري ٣٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ التى منحتة فى هذه الحالة سلطة ذلك  
الإنهاء المختلف عن جزاء الفصل بالمادة ٦٠ من القرار الجمهوري المذكور ، ولما كان ذلك فإن  
الحكم المطعون فيه يكون قد إلتزم صحيح القانون .

الطعن رقم ١٧٦ لسنة ٤٤ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ١٣٧٢ بتاريخ ٠٥-٠٦-١٩٧٧

## انقضاء عقد العمل المرأة العاملة بسبب خاص

للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي ، وعلي العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

شهادة الخبرة ورد ما سلمة العامل من مستندات

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء علي طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه ، والمزايا التي كان يحصل عليها ، وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل علي شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته ، ويجوز بناء علي طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل .

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

## 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 ٢٠٠٢ 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 .

## انتهاء عقد العمل بوفاة العامل أو عجزه عن العمل

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

و

قضت محكمة النقض : و ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

قضت محكمة النقض :.... " ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله ... و ذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل " و كان المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض و لو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير ، و لا يشترط أن يكون العامل عاجزاً كاملاً بل يكفي أن يكون غير قادر على أداء ذات العمل المتفق عليه ، و إذ كان الحكم المطعون عليه ، و إذ كان الحكم المطعون فيه قد جرى في قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف نهاراً إلى المطعون ضده الأول غير العمل المتفق عليه تنفيذاً لقرار القومسيون الطبي التابع للمطعون ضدها الثانية يعتبر عملاً جائزاً دفع المطعون ضده الأول إلى الامتناع عن العمل كلية بما تعتبر معه أنها فصلته فصلاً تعسفياً يستوجب استحقاقه الحقوق العمالية المطالب بها دون أن يعرض الحكم لما أيدته الطاعنة من دفاع بأن المطعون ضده الأول لم يعد صالحاً للوظيفة التي عين فيها و تضمنها عقد العمل ب سبب عجزه عن تأدية وظيفته ، و أنه هو الذي أمتنع عن تنفيذ هذا العقد مخللاً بشروطه ، و هو دفاع جوهرى لو صح لتغير به وجه الرأي في الدعوى فإنه يكون قد عابه القصور في التسبيب .

الطعن رقم ٢٤٠ لسنة ٤٨ مكتب فنى ٢٩ صفحة رقم ١٨٨٣ بتاريخ ١٠-١٢-١٩٧٨

قضت محكمة النقض :.... ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأديته عمله ... ذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل " و كان المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض و لو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير ، و لا يشترط أن يكون العامل عاجزاً كاملاً بل يكفى أن يكون غير قادراً على أداء ذات العمل المتفق عليه ، و لا يلتزم رب العمل بإسناد عمل آخر إليه ، لما كان ذلك ، و كان الحكم المطعون فيه قد جرى فى قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف إلى المطعون ضده غير العمل المتفق عليه ، تنفيذاً لتوصية الأطباء يعتبر خطأً تلتزم الطاعنة بالتعويض عما يكون قد نتج عنه من ضرر ، فإنه يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٨١٢ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣١ صفحة رقم ٩٩٦ بتاريخ ٣٠-٠٣-١٩٨٠

قضت محكمة النقض : تنص الفقرة الأولى من المادة ٨١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ على أن " ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأديته عمله ... و ذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل " و كان المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض و لو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير ، و لا يشترط أن يكون العامل عاجزاً كاملاً بل يكفى أن يكون غير قادر على أداء ذات العمل المتفق عليه ، و إذ كان الحكم المطعون عليه ، و إذ كان الحكم المطعون فيه قد جرى فى قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف نهاراً إلى المطعون ضده الأول غير العمل المتفق عليه تنفيذاً لقرار القومسيون الطبي التابع للمطعون ضدها الثانية يعتبر عملاً جائزاً دفع المطعون ضده الأول إلى الامتناع عن العمل كلية بما تعتبر معه أنها فصلته فصلاً تعسفياً يستوجب استحقاقه الحقوق العمالية المطالب بها دون أن يعرض الحكم لما أيدته الطاعنة من دفاع بأن المطعون ضده الأول لم يعد صالحاً للوظيفة التى عين فيها و تضمنها عقد العمل ب سبب عجزه عن تأديته وظيفته ، و أنه هو الذي أمتنع عن تنفيذ هذا العقد مخرلاً بشروطه ، و هو دفاع جوهرى لو صح لتغير به وجه الرأي فى الدعوى فإنه يكون قد عابه القصور فى التسييب .

الطعن رقم ٢٤٠ لسنة ٤٨ مكتب فنى ٢٩ صفحة رقم ١٨٨٣ بتاريخ ١٠-١٢-١٩٧٨

قضت محكمة النقض : ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأديته عمله ... .. وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل " وكان المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض ولو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير ، ولا يشترط أن يكون العامل عاجزاً عجزاً كاملاً بل يكفى أن يكون غير قادراً على أداء ذات العمل المتفق عليه ، ولا يلتزم رب العمل بإسناد عمل آخر إليه ، لما كان ذلك ، وكان الحكم المطعون فيه قد جرى فى قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف إلى المطعون ضده غير العمل المتفق عليه ، تنفيذاً لتوصية الأطباء يعتبر خطأً تلتزم الطاعنة بالتعويض عما يكون قد نتج عنه من ضرر ، فإنه يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٨٧٦ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣١ صفحة رقم ٩٩٦ بتاريخ ٣٠-٠٣-١٩٨٠

الحقوق التي قررهما قانون العمل حال الوفاة

إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي ، ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها

## انتهاء عقد العمل الخاص بإنجاز عمل محدد وتجديده تلقائياً

إذا أبرم العقد العمل لإنجاز عمل معين انتهى العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل ، إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة .

قضت محكمة النقض : إذا كان الثابت أن علاقة الطاعن بالشركة المطعون ضدها هي علاقة عمل محددة المدة وكان الشارع إذ نص في المادة ٦/١ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية على أن يكون للمؤمن عليه الحق في الإستمرار في العمل بعد سن السنتين متى كان قادراً على أدائه إذا كان من شأن استكمال مدد الاشتراك الموجبة للاستحقاق في المعاش ، قد دل بذلك على أن مجال تطبيق هذه المادة مقصور على العامل بعقد غير محدد المدة ولا يتعداه إلى العامل بعقد محدد المدة لأن هذا العقد ينتهي في أجل معين ولا يرتبط بسن التقاعد .

الطعن رقم ١٩ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ١٦٢ بتاريخ ١٠-٠١-١٩٧٦

## النصوص القانونية فى تنظيم عمل الأجانف

مادة ٢٧

يخضع استخدام الأجانف فى جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة فى هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل .

ويحدد الوزير المختص حالات أعباء الأجانف من هذا الشرط .

مادة ٢٨

لا يجوز للأجانف أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل .

ويقصد بالعمل فى تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية .

مادة ٢٩

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه فى المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاوله الأجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .

مادة ٣٠

يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجانف الاشتغال بها ،

كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة ٢٧ من هذا القانون.

obeyikandi.com

## المشكلة العاشرة للتشغيل الأعمال المستثناة من الخضوع لقواعد تشغيل العمال

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

١ . الأعمال العرضية

٢ . الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال ولوزير القوي العاملة.

تشغيل العمالة غير المنتظمة

تتولى وزارة القوي العاملة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلي الأخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات.

## الأجور التي تستحق للعامل النصوص القانونية

مادة ٢٤

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧٪) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر علي المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال 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 .
- ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به .

مادة ٢٥

يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

مادة ٣٦

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل اجر المثل إن أو مجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤، ٣٥) من هذا القانون .

مادة ٣٧

إذا تم الاتفاق علي تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب ألا يقل ما حصل عليه العمل عن الحد الأدنى للأجور.

مادة ٣٨

تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية:

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

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

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

د) إذا انتهت علاقة العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك

العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

مادة ٣٩

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

مادة ٤٠

يحظر علي صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى مائة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون في هذه الحالة ميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

مادة ٤١

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

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

مادة ٤٢

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

مادة ٤٣

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

#### مادة ٤٤

مع مراعاة أحكام المواد (٧٥،٧٦،٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو التنازل عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥٪ من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (٥٠٪) في حالة دين النفقة ، وعند التزام يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداد لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع علي العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة .

#### مادة ٤٥

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

#### مادة ٤٦

مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته .

## الأجازات التي يستحقها العامل

### النصوص القانونية

#### مادة ٤٧

تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة 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 والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية .

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون ، لا يجوز للعمال النزول عن إجازته .

#### مادة ٤٨

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 ولمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض

العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على 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.

مادة ٤٩

للعامل 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 علي الأقل.

مادة ٥٠

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره مدة الأجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدي صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .

مادة ٥١

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

مادة ٥٢

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة .

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق

العامل في هذه الحالة بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

مادة ٥٣

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

مادة ٥٤

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعي .

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ ، من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلي إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك

مادة ٥٥

مع مراعاة ما ورد بالمادة ٤٩ من هذا القانون ، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعامل .

الأجور

الشروح والتعليقات والأحكام والتطبيقات

نظمت قواعد قانون العمل - المواد من ٤٧ إلى ٥٥ - الأنواع المختلفة للأجازات التي يستحقها العامل وأرست مبدأ هاماً قرره نص المادة ٤٨ " لا يجوز للعامل النزول عن أجازته " وأوضحت المواد السابقة شروط استحقاق كل منها علي النحو التالي :

أولاً : الإجازة 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 عدوانا علي صحته البدنية والنفسية والتي لا يجوز للعامل بدورة أن يتسامح فيها .

قضت محكمة النقض : الأجازة السنوية وإن كانت حقا أوجبه المشرع سنويا للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقا بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه - إلا أن مناط ذلك ألا تكون السنة التي تستحق فيها الاجازة قد مضت قبل حصول العامل على تلك الاجازة 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

#### ثانيا الأجازة العرضية

الأجازة العرضية ، وكما يتضح من مسمائها ، أجازة تواجه ظروف طارئة تحقيق بالعامل ، فللعامل - إذا طرأت ظروف طائفة - أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

#### ثالثا : الأجازة الخاصة بالأعياد :

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة .

ملاحظات التطبيق : لصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ،

ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلي اجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر .

للعامل الحق في اجازة بأجر كامل في أيام العطلات الرسمية والأعياد وهي :

× وقفة عيد الأضحى .

× عيد الأضحى المبارك.

× عيد راس السنة الهجرية.

× عيد تحرير سيناء ٢٥ إبريل.

× عيد العمال ١ مايو.

× عيد القيامة المجيد ٧ يناير.

× شم النسيم ٦ مايو.

× المولد النبوي الشريف.

× عيد ثورة يوليو ٢٣ يوليو .

× عيد القوات المسلحة ١٠ أكتوبر.

× عيد الفطر المبارك.

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياماً اجازة عوضاً عنها.

قضت محكمة النقض : إذ كانت أجازه الأعياد حقاً أوجبه الشارع للعامل وفرض حداً لها ، فإن هذه الأجازة هي التي يلتزم بها رب العمل التزاماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الانتقاص منها إلا في الأحوال المستثناة في القانون . و أما إذا اتفق رب العمل مع عماله على منحهم اجازة بأجر في الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً ويجب

إتباعه إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لأنه أكثر فائدة للعمال . إذ كان ذلك و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض طلب النقابة الطاعنة تأسيساً على أنه يتعارض مع قاعدة أمره قررهما نص المادة ٦٢/١ من قانون العمل المشار إليه وقرار وزير العمل رقم ١١ لسنة ١٩٦١ المنفذ له ولا يسوغ مخالفتها وتحجب بهذا الخطأ عن بحث عقود العمل المبرمة بين الشركة المطعون ضدها و بين عمالها و استظهار ما حوته هذه العقود من شروط خاصة بتلك الأجازة و مداها ، فإنه يكون قد خالف القانون و أخطأ في تطبيقه بما يستوعب نقضه .

الطعن رقم ٢٢٧ لسنة ٢٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ١٢٧٩ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٧٢ رابعاً ٠٠ الأجازة الخاصة بالحج أو زيارة بيت المقدس

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته . خامساً ٠٠ الأجازة المرضية :

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعي ، ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .

ملاحظات التطبيق : للعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

قضت محكمة النقض : من المقرر قانوناً - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن مدة الانقطاع التي يحتسبها طبيب الشركة أجازة مرضية قراره فى شأنها نهائى

مهما كان رأى الطبيب الخارجى عملاً بنص المادتين ٣٦ و ٦٤ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ .

الطعن رقم ١٠٥٢ لسنة ٥١ مكتب فنى ٣٨ صفحة رقم ١٥٩ بتاريخ ٢٥-٠١-١٩٨٧

مشروعية سبب غياب العامل أو عدم مشروعيته لا شأن له بالتزام توفير الرعاية الطبية للعامل أو منحه إجازة مرضية ، ومتى كان الحكم المطعون فيه قد استظهر من واقع الدعوى وفى نطاق سلطته مشروعية هذا السبب ، فإنه لا يكون قد خالف القانون أو خالف الثابت فى الأوراق .

الطعن رقم ٣٢ لسنة ٣٢ مكتب فنى ١٧ صفحة رقم ١٠٠٤ بتاريخ ٠٤-٠٥-١٩٦٦

سادسا ٠٠ الأجازة الخاصة بالدراسة مدفوعة الأجر

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

## إنهاء علاقة العمل وحق المضرور في طلب الحكم بالتعويض

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف ، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء ، فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً.

## اختصاص لجنة التخطيط واستخدام القوي العاملة داخل مصر وخارجها

أولاً :

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 .

ثانياً :

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

## تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج الشروح والتعليقات والأحكام

حاول قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥م إيجاد منظومة معتدلة من الالتزامات المتبادلة بين أطراف علاقة العمل " العامل ورب العمل " وإذا تحقق التوازن المنشود فأنة يؤدي إلى زيادة الاستثمار وهو الأمر الذي يحقق انتهاءً مصلحة الجميع خاصة الباحثين عن فرصة عمل ، لكن الأمر لن يخلو من المشاكل والتي نوردتها وحلولها القانونية .

## تنظيم العمل النصوص القانونية

مادة ٧٦

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، علي ان يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

مادة ٧٧

علي صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه علي الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحا إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وغضا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة ٧٨

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في

القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

فإذا لم يقدم صاحب العمل بذلك وجب علي الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلي الجهة التي تم التعاقد معه فيها علي نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .

مادة ٧٩

إذا عهد صاحب العمل إلي صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب علي هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك .

تنظيم العمل النصوص القانونية

مادة ٧٦

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، علي ان يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

مادة ٧٧

علي صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه علي الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحا إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية

خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وغضا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة ٧٨

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

فإذا لم يقم صاحب العمل بذلك وجب علي الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلي الجهة التي تم التعاقد معه فيها علي نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .

مادة ٧٩

إذا عهد صاحب العمل إلي صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب علي هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك .

## تطبيقات هامة لمحكمة النقض في الأجازات التي تستحق للعامل

أجازات العامل بكافة أنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام

قضت محكمة النقض : لما كانت أجازات العامل بكافة أنواعها - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام وهي في نطاق قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام أيام معدودات في كل سنة لا يجوز في غير الأحوال المقررة منه ولغير مقتضيات العمل إبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية أو الاستعاضة عنها بمقابل نقدي وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها و استحال إلى عوض يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، وفي ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها ، كما أن تخويل العامل الحق في التراخي في القيام بأجازاته ثم المطالبة بمقابل لها مؤداه أنه يستطيع بإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه وليس عين حقه بينما لا يد له فيه ، وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون حينئذ قد أخل بالتزام جوهري و لزمه تعويض العامل عنه .

الطعن رقم ١٤٨٩ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣٦ صفحة رقم ١٠٩١ بتاريخ ٠٨-١٢-١٩٨٥

قضت محكمة النقض : الأجازة السنوية وإن كانت حقا أوجبه المشرع سنويا للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقا بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه - إلا أن مناط ذلك ألا تكون السنة التي تستحق فيها الاجازة قد مضت قبل حصول العامل على تلك الاجازة فلا يجوز عندئذ التنازل عنها قبل موعد حلولها أما إذا 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 تبعا 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

قضت محكمة النقض : إذن صاحب العمل لمستخدميه بإجازات تزيد عن الحد المقرر في القانون و لم تتخذ صفة الاستقرار لا يخولهم حقاً مكتسباً في هذه الزيادة إذ لا يخرج ذلك عن كونه منحة لا تكسب حقاً في المطالبة بتكرارها . فمتى كان قرار هيئة التحكيم قد التزم في رفض طلب زيادة الاجازات أحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي و لم ير تكليف صاحب العمل بأكثر مما قرره فإنه لا يكون بحاجة لبحث مبررات الزيادة المطلوبة في الاجازات و لا مسوغات إلغاء الزيادة السابق منحها .

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

نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن حق العامل في الأجازة التي لم يحصل عليها تمسك بها أو لم يتمسك ومهما يكن زمن استحقاقها - خاص بأجازة السنة الأخيرة في خدمة العامل إذا ما ترك العمل قبل قيامه بالأجازة .

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

قضت محكمة النقض : مقابل الأجازة للعامل أو المستخدم بأجرة شهرية هو طبقاً لنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي أجر خمسة عشرة يوماً في السنة . والأجر الذي يحسب على أساسه مقابل الأجازة هو الأجر الثابت الذي يتقاضاه العامل أو المستخدم شهرياً مقابل ما يؤديه من عمل دون ما اعتبار لما قد يكون هناك من ملحقات للأجر تدخل فيه عند حساب مكافأة نهاية الخدمة .

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

قضت محكمة النقض : النص في المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ على أن لكل عامل في المؤسسات التي يشغل بها مائة عامل فأكثر في إجازة بأجر كامل في أيام الأعياد التي حددها وفى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على تسعة أيام في السنة ، لا يمنع رب العمل من أن يمنح عماله إجازات بأجر لمناسبات أخرى بالإضافة إلى تلك التي نص

عليها القانون بحيث إذا جرت العادة على منح هذه الإجازات الإضافية واتخذت صفة العمومية والاستمرار والثابت أصبحت التزاما في ذمته .

الطعن رقم ٩٦ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١٧ صفحة رقم ٥٩٥ بتاريخ ١٦-٠٣-١٩٦٦

قضت محكمة النقض : إجازات العامل بأنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام وهى فى نطاق المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أيام معدودات من كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون وغير مقتضيات العمل استبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما لا يجوز استبدالها بمقابل نقدى ، وإل فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها و استحالت إلى " عوض " و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، وفى ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها ، والقول بأن للعامل أن يتراخى بإجازاته ثم يطالب بمقابل عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفرة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه لا عين حقه بينما لا يد له فيه ، وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهري مت التزاماته التي يفرضها عليه القانون و لزمه يعويض العامل عنه .

الطعن رقم ٢٧٨ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١٨ صفحة رقم ٣٥٧ بتاريخ ١٥-٠٢-١٩٦٧

قضت محكمة النقض : إجازات العامل بأنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام ، وهى فى نطاق المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أيام معدودات من كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون وغير مقتضيات العمل استبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما لا يجوز استبدالها بمقابل نقدى ، وإل فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها و استحالت إلى ، ، عوض ، ، و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، وفى ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها ، والقول بأن للعامل أن يتراخى بإجازته ثم يطالب بمقابل عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفرة أن يحمل صاحب العمل بالتزام وهو عوض حقه لا عين حقه بينما لا يد

له فيه ، و هو حال يختلف عما إذا حل ميعادها و رفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهرى من التزاماته التى يفرضها عليه القانون و لزمه تعويض العامل عنه .

الطعن رقم ١١٥ لسنة ٢٤ مكتب فنى ١٩ صفحة رقم ٥٥٠ بتاريخ ٢٠-٠٣-١٩٦٨

قضت محكمة النقض : أجازات العامل بأنواعها - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - عزيمة من الشارع ، دعت إليها اعتبارات من النظام العام و هى - فى نطاق القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الذى يحكم واقعة الدعوى - أيام معدودات فى كل سنة ، لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون ، و لغير مقتضيات العمل استبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما أنه لا يجوز استبدالها بمقابل نقدي ، و إلا فقدت اعتبارها و تعطلت وظيفتها ، و لم تحقق الغرض منها و استحال إلى " عوض " و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، و فى ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التى دعت إليها و مخالفة لها .

و القول بأن للعامل أن يتراخى بأجازاته ثم يطالب بمقابل عنها ، معناه أنه يستطيع بمشيئته و إرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام - هو عوض حقه لا عين حقه - بينما لا يد له فيه ، و هو حال يختلف عما إذا حل ميعادها و رفض صاحب العمل الترخيص له بها ، فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهرى من التزاماته التى يفرضها عليه القانون و لزمه تعويض العامل عنه . و لما كان نص المادة ٢٢ من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن حق العامل فى

الأجازة التى لم يحصل عليها تمسك بها أو لم يتمسك ، و مهما يكن زمن إستحقاقها ، خاصاً بأجازة السنة الأخيرة فى خدمة العامل إذا ما ترك العمل قبل قيامه بها ، و كان الثابت فى الدعوى أن الطاعن - العامل - قد حصل على أجازته عن سنة ١٩٥٨ و هى السنة الأخيرة ، و لم يقدم لمحكمة الموضوع ما يثبت أنه طالب الشركة بأجازاته عن السنوات من ١٩٥٤ إلى ١٩٥٧ و أنها رفضت التصريح له بها ، و إذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر و قضى برفض مقابل الأجازات عن السنوات سالفة الذكر ، فإن النعى يكون على غير أساس .

الطعن رقم ٤٤٤ لسنة ٣٥ مكتب فنى ٢٢ صفحة رقم ١١٢ بتاريخ ٠٢-٠٢-١٩٧٢

قضت محكمة النقض : إذا كان يبين من القرار المطعون فيه أن عمال الشركة الطاعنة يعملون بأجر ثابت خلال فترة التشغيل و التي كانت في مدة النزاع ثمانى ساعات يومياً ، و أن الشركة إتترمت بموجب إتفاق تم بينها و بين النقابة المطعون ضدها في فبراير سنة ١٩٦٠ بأن تدفع لعمالها مكافأة تتناسب مع زيادة إنتاجهم عن القدر المقرر في فترة التشغيل اليومية ، و كان يبين مما تقدم و من طبيعة هذه المكافأة أنها غير ثابتة لأنها تتمشى مع ما قد يبذله العامل من جهد إضافي خلال فترة التشغيل العادية و كان الأجر الذي يحسب على أساسه مقابل الأجازة - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هو ذلك الأجر الثابت الذي يتقاضاه العامل أو المستخدم مقابل ما يؤديه من عمل - هذا العمل هو الذي يأخذ العامل أو المستخدم في حالة قيامه بالأجازة مقابلته كأنه أداء - لما كان ما تقدم و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر و احتسب مكافأة زيادة الإنتاج في تقديره لمقابل الأجازة فإنه يكون قد خالف القانون بما يستوجب نقضه .

الطعن رقم ٢١٥ لسنة ٣٦ مكتب فنى ٢٣ صفحة رقم ١٢٩١ بتاريخ ١٦-١٢-١٩٧٢

قضت محكمة النقض : إذ كانت أجازة الأعياد حقاً أوجبه الشارع للعامل و فرض حداً لها ، فإن هذه الأجازة هي التي يلتزم بها رب العمل التزاماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الإنتقاص منها إلا في الأحوال المستثنىة في القانون . و أما إذا إتفق رب العمل مع عماله على منحهم أجازة بأجر في الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الإتفاق يكون صحيحاً و يجب إتباعه إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لأنه أكثر فائدة للعمال . إذ كان ذلك و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر و قضى برفض طلب النقابة الطاعنة تأسيساً على أنه يتعارض مع قاعدة أمرة قررهما نص المادة ٦٢/١ من قانون العمل المشار إليه و قرار وزير العمل رقم ١١ لسنة ١٩٦١ المنفذ له و لا يسوغ مخالفتها و تحجب بهذا الخطأ عن بحث عقود العمل المبرمة بين الشركة المطعون ضدها و بين عمالها و إستظهار ما حوته هذه العقود من شروط خاصة بتلك الأجازة و مداها ، فإنه يكون قد خالف القانون و أخطأ في تطبيقه بما يستوجب نقضه .

الطعن رقم ٢٢٧ لسنة ٣٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ١٢٧٩ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٧٢

قضت محكمة النقض : أجازات العامل بأنواعها - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - قد فرضها الشارع لإعتبارات من النظام العام ، وهى فى نطاق القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أيام معدودات من كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون ولغير مقتضيات العمل إستبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما لا يجوز إستبدالها بمقابل نقدى وإلا فقدت إعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها وإستحالت إلى " عوض " ومجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، وفى ذلك مصادرة على إعتبارات النظام العام التى دعت إليها ومخالفة لها ، والقول بأن للعامل أن يتراخى بأجازاته ثم يطالب بمقابل عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بإلتزام هو عوض حقه لا عين حقه بينما لا يد له فيه ، وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بإلتزام جوهرى من إلتزاماته التى يفرضها عليه القانون ولزمه تعويض العامل عنه .

الطعن رقم ٢٩٤ لسنة ٢٧ مكتب فنى ٢٥ صفحة رقم ١٩١ بتاريخ ١٩-٠١-١٩٧٤

قضت محكمة النقض : إذ كانت أجازات العامل بأنواعها - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - قد فرضها الشارع لإعتبارات من النظام العام ، وهى فى نطاق قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذى يحكم واقعة النزاع أيام معدودات فى كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون أن تستبدل بها أيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما أنه لا يجوز أن يستعاض عنها بمقابل نقدى وإلا فقدت إعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها وإستحالت إلى عوض و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل للعامل ، وفى ذلك مصادرة على إعتبارات النظام العام التى دعت إليها ومخالفة لها ، وكان الشارع قد نظم كل نوع من تلك الأجازات على حدة بأحكام خاصة تناولت مدى حق العامل فى الأجازة وما قد يستحقه من مقابل عنها فأوجب على صاحب العمل فى المادتين ١١٨ و ١١٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية ولم يجز تشغيل العامل فيها إلا فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ١٢٠ من هذا القانون على سبيل الحصر على أن يؤدى له صاحب العمل أجراً إضافياً وفق أحكام المادة ١٢١ منه ، فإن مقتضى ذلك أنه لا يحق للعامل الذى يقبل العمل فى أيام

الراحة الأسبوعية فى غير تلك الحالات أن يطالب بأجر إضافى عنه بالتطبيق للمادة الأخيرة أياً كان الدافع على هذا العمل لأن أحكام القانون سالفه البيان دعت إليها و كما سبق القول إعتبرات النظام العام و بالتالى يكون الإتفاق على مخالفتها غير جائز و لا ينتج أثراً . إذ كان ذلك و كان الثابت فى النزاع أن عمال الشركة المطعون ضدها إرتضوا العمل فى أيام الراحة الإسبوعية و فى غير حالات المادة ١٢٠ المشار إليها ، و كان لا محل لإستناد الطاعنة إلى ما تضمنه نظام العاملين بالقطاع العام الصادر به القرار الجمهورى رقم ٣٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ من أحكام تخص أنواعاً أخرى من الأجازات التى أوجبها الشارع للعامل أياً كان وجه الرأى فيما أوردته أسباب النعى بشأنها ، فإن القرار المطعون فيه إذ رفض طلب الطاعنة يكون قد إلتزم صحيح القانون .

الطعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ٢٣٠ بتاريخ ١٧-٠١-١٩٧٦

قضت محكمة النقض : لما كان لا يجوز للعامل - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن يتراخى بإجازاته ثم يطالب بمقابل عنها و إلا فقدت إعتبرها و لم تحقق الغرض منها و إستحالت إلى عوض نقدى و فى ذلك مصادرة على إعتبرات النظام العام التى دعت إليها و مخالفة لها ، و أما إذا حل ميعاد هذه الأجازات و رفض صاحب العمل الترخيص للعامل بها فإنه يكون قد أخل بإلتزام جوهرى و لزمه تعويض العامل عنها . و كان الطاعن لم يدع أنه طالب الشركة بإجازاته عن السنوات السابقة على السنة الأخيرة من خدمته و أنها رفضت التصريح له بها فإنه لا يحق له المطالبة بمقابلها .

الطعن رقم ٦٦٩ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ١٦٧٨ بتاريخ ٢٧-١١-١٩٧٦

قضت محكمة النقض : إجازات العامل بأنواعها - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - عزيمة من الشارع ، دعت إليها إعتبرات من النظام العام و هى فى نطاق قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أيام معدودات من كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون و بعد مقتضيات العمل استبدالها بأيام آخر من السنة أو من السنوات التالية ، كما لا يجوز استبدالها بمقابل نقدي ، و إلا فقدت إعتبرها و تعطلت وظيفتها و لم تحقق الغرض منها و إستحالت إلى

"عوض" و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، و فى ذلك مصادرة على إعتبرات النظام العام التى دعت إليها و مخالفة لها و القول بأن للعامل أن يتراخى بأجازته ثم يطالب بمقابل عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه بينما لا يدل له فيه و هو حال يختلف عما إذا حل ميعادها و رفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهري من التزاماته التى يفرضها عليه القانون و لزمه تعويض العامل فيه .

الطعن رقم ٧٢٦ لسنة ٤١ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٧١٨ بتاريخ ٢٠-٠٣-١٩٧٧

قضت محكمة النقض : إجازات العامل بأنواعها - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - غريمة من الشارع دعت إليها إعتبرات من النظام العام و هى فى نطاق القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أيام معدودات من كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون و لغير مقتضيات العمل استبدال أيام أخرى من السنة أو السنوات التالية أو مقابل نقدى بها و إلا فقدت إعتبرها و تعطلت وظيفتها و لم تحقق الغرض منها و استحال إلى "عوض" و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل و فى ذلك مصادرة على إعتبرات النظام العام التى دعت إليها و مخالفة لها القول بأن للعامل أن يتراخى بأجازته ثم يطالب بمقابل عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه لا عين حقه بينما لا يدل له فيه و هو حال يختلف عما إذا حل ميعادها و رفض صاحب العمل الترخيص له بها ، فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهري من التزاماته التى يفرضها عليه القانون و لزمه تعويض العامل عنه ، و إذ كان الثابت فى الدعوى أن الطاعن لم يقدم ما يثبت أنه طالب بإجازته موضوع التداعى و أن المطعون ضدهم رفضوا التصريح له بها فإنه لا يحق له المطالبة بمقابلها .

الطعن رقم ٤٥١ لسنة ٤٢ مكتب فنى ٢٩ صفحة رقم ٦٦٤ بتاريخ ٠٤-٠٣-١٩٧٨

قضت محكمة النقض : لما كانت إجازات العامل بكافة أنواعها - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - عزيمة من الشارع دعت إليها إعتبرات من النظام العام و هى فى نطاق قرار رئيس

الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام أيام معدودات فى كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة منه ولغير مقتضيات العمل إبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية أو الاستعاضة عنها بمقابل نقدي وإل فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها واستحالت إلى عوض يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، وفى ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها ، كما أن تخويل العامل الحق فى التراخى فى القيام بأجازاته ثم المطالبة بمقابل لها مؤداه أنه يستطيع بإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه وليس عين حقه بينما لا يد له فيه ، وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون حينئذ قد أخل بالتزام جوهري ولزمه تعويض العامل عنه .

الطعن رقم ١٤٨٩ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣٦ صفحة رقم ١٠٩١ بتاريخ ٠٨-١٢-١٩٨٥

قضت محكمة النقض : أن مدير الإدارة المختص بشركات القطاع العام بما له من سلطة تنظيم العمل يستقل بتحديد وقت الأجازة الاعتيادية المستحقة للعاملين بتلك الشركات وفق مقتضيات العمل وظروفه ، وله إذا دعت أسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل تأجيل الأجازات الدورية لسنوات تالية وتضم الأجازات المؤجلة فى حدود ثلاثة أشهر فقط ، على أن ذلك لا يخل بحق العامل فى الحصول على قدر من أجازته الاعتيادية مدته ستة أيام متصلة سنوياً .

الطعن رقم ١٤٨٩ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣٦ صفحة رقم ١٠٩١ بتاريخ ٠٨-١٢-١٩٨٥

## تشغيل النساء النصوص القانونية

مادة ٨٨

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم

مادة ٨٩

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً .

مادة ٩٠

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وملك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

مادة ٩١

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع .

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

مادة ٩٢

يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية .

مادة ٩٣

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع -فضلاً عن مدة الراحة المقررة-الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .

مادة ٩٤

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ،

ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

مادة ٩٥

يجب علي صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .

مادة ٩٦

علي صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص .

كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

مادة ٩٧

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.