

موسوعة البكري القانونية لدار محمود للنشر والتوزيع

المستشار

محمد عزمي البكري

رئيس محكمة استئناف بني سويف
وعضو مجلس رؤساء محاكم الاستئناف (سابقاً)

في شرح

قانون العمل الجديد

المجلد الثالث

المواد من (٤٩) إلى (٨٥)

شرح تفصيلي وتعليق بأراء الفقهاء وأحكام القضاء خاصة أحكام المحكمة الدستورية العليا ومحكمة النقض والمحكمة الإدارية العليا منذ إنشائها وفتاوى مجلس الدولة على مواد قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ طبقاً لأحداث التعديلات الصادرة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ وكذا المسائل الأخرى المرتبطة بقانون العمل مثل قواعد الاختصاص في التقاضي والتقدم ونصوص القرارات المنفذة للقانون.

طبقاً لأحدث النعديلات

(حتى عام ٢٠١٤ - ٢٠١٥)



٩ شارع سامي البارودي - باب الخلق - القاهرة

١٩ شارع بيرم التونسي - زينهم - السيدة زينب

ت: ٢٣٩٦٠٤٤٣ - ٢٣٩٥٣٣٠١ - ٢٣٦٣٩٥٥٦

مادة (٤٩)

«للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل»^(١).

الشرح

١- تحديد العامل موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان:

خولت المادة العامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

وهذا الحكم استحدث في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي). وهذا الحكم قصد به إعطاء العامل فرصة مواصلة التعليم وهو ما قد يساعده على بلوغ درجة أعلى من الكفاءة إن هو استمر في عمله أو السماح له بتدرج السلم الاجتماعي إن هو بدل العمل الذي يقوم به لعدم حصوله على المؤهل الذي جد للحصول عليه.

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة ٤٥ فقرة ثانية:

«وللعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بأسبوعين على الأقل».

ويشترط لاستعمال هذا الحق أن يكون العامل ملتحقاً بإحدى مراحل التعليم أياً كانت هذه المرحلة، وسواء كان التعليم عاماً أو تجارياً أو صناعياً أو زراعياً، أو بمراكز تدريب مهنية متخصصة يحصل منها الدارس على مؤهل دراسي. إنما لا يسري هذا الحكم على العمال الذي يتلقون دراسات بمعاهد الثقافة والمراكز التابعة للمؤسسة العامة للثقافة العمالية، لأن هذه المعاهد والمراكز لا يصدق عليها وصف المرحلة التعليمية.

وإن كان أداء الامتحان عند الالتحاق بهذه المعاهد والمراكز لا يثير صعوبة في العمل، لأن الذي يجري عليه العمل، أن العمال يلتحقون بهذه الأماكن خلال ساعات عملهم ويتقاضون أجورهم عنها، وهو ما ينطبق على الفترة اللازمة لأداء الامتحان، وبالتالي فهم ليسوا في حاجة إلى إجازة لدخول الامتحان^(١). وليس لإخطار العامل لصاحب العمل بتحديد موعد الإجازة ثمة شكل خاص، فيجوز أن يكون شفاهة ويقع على العامل عبء إثبات حصول هذا الإخطار ولذا يحسن - للقضاء على أي منازعة في حصوله - أن يكون بخطاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول أو بإخطار من أصل وصورة، يسلم الأصل إلى صاحب العمل أو العامل المختص بالمنشأة، ويوقع على الصورة بما يفيد استلام الأصل.

وقد جاء بالملذكرة الإيضاحية للقانون الجديد أنه :

«كما استبقى المشروع الفقرة الثانية من المادة ٤٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ولكن خصص لها مادة مستقلة (المادة ٤٩ من المشروع) وتتعلق بالإجازة التي يحصل عليها العامل لأداء الامتحان وذلك إذا كان ملتحقاً بالدراسة بإحدى مراحل التعليم، وهذا الحكم الذي استحدثه القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١

(١) علي عوض حسن ص ٢٣٣.

يتميز بأنه يعطي للعامل فرصة مواصلة التعليم وهو ما قد يساعده على بلوغ درجة أعلى من الكفاءة إن هو استمر في عمله أو السماح له بتدرج السلم الاجتماعي إن هو بدل العمل الذي يقوم به لعدم حصوله على المؤهل الذي جد للحصول عليه، ولذلك أتاح له المشروع فرصة تحديد إجازته وقت الامتحان حتى لا تفوته مواعيده وحتى يغلق الباب نهائياً أمام ما قد يثور في ذهن صاحب العمل من حرمان العامل من هذه الفرصة، لذلك رئي أفراد نص خاص لهذا الحكم تأكيداً على أنه استثناء من المبدأ العام المقرر والذي يعطي لصاحب العمل الحق في تنظيم الإجازات في منشأته، فلولا هذا النص ما كان هناك محل للنعي على قرار صاحب العمل برفض إعطاء إجازة للعامل خلال فترة الامتحان، وما كان هناك مجال للطعن بالتعسف في هذا القرار لأنه بموجب القاعدة العامة (مادة ٤٨ من المشروع) يملك صاحب العمل التوفيق بين موعد الإجازة السنوية ومقتضيات العمل، وربما رأى أن هذه المقتضيات تستلزم وجود العامل في عمله أثناء فترة الامتحان».

٢- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).



مادة (٥٠)

«لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي»^(١).

الشرح

٣- حرمان العامل من الأجر عن مدة الإجازة أو استرداد ما دفع له من أجر عنها:

يحرص الشارع على حصول العامل على إجازته السنوية والإفادة منها لما لها من أثر على تنمية قواه المادية والمعنوية وبالتالي على استعادة نشاطه، الأمر الذي جعل حقه في الإجازة يرقى إلى مرتبة النظام العام.

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (٤٦):

«لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (٦٠):

«مطابقة تماماً للمادة (٤٦) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (٢٢):

«مطابقة تماماً للمادة (٤٦) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١».

ولذلك خشي الشارع ألا يفيد العامل من إجازته فيحصل على الإجازة ثم يعمل خلالها لدي صاحب عمل آخر، فأجاز لصاحب العمل في هذه الحالة أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة إذا لم يكن قد تقاضاه واسترداده ما أداه له من أجر عنها إذا كان قد تقاضى أجره.

وهذا نوع من العقوبة المدنية التي توقع على العامل الذي ينحرف بالإجازة عن أهدافها.

وعلى ذلك فإنه يشترط لإعمال هذا الجزاء المدني، أن يكون العامل قد عمل بالفعل لدي صاحب عمل آخر في فترة إجازته، فلا يكفي لإعمال الجزاء مجرد التعاقد معه على العمل.

ولا ينصرف الجزاء إلى حالات قيام العامل أثناء الإجازة بعمل مستقل لحسابه، لأن النص اشترط اشتغال العامل لحساب صاحب عمل آخر، وقد لا توجد هناك حكمة ظاهرة لهذا التمييز، ولكن الصفة الاستثنائية لهذا الجزاء توجب التضييق في تفسيره وعدم القياس عليه. ومع ذلك فقد يكون في عدم حرمان العامل الذي يشتغل مستقلاً لحسابه خلال فترة الإجازة من أجره عنها ما يشجع أصحاب الهوايات من العمال على استغلال هواياتهم في هذه الفترة.

وإذا كان العامل لم يشتغل لدي صاحب عمل آخر إلا خلال جزء فقط من إجازته، فإن حق صاحب العمل في حرمان العامل من الأجر أو استرداده ما أداه له من أجر، يقتصر على مقابل الأجر عن المدة التي اشتغلها من فترة الإجازة.

٤- الحق المخول لصاحب العمل متروك لإرادته :

إذا اشتغل العامل لدي صاحب عمل آخر في فترة إجازته، فإن حرمانه من مقابل الأجر أو استرداده ما دفع إليه منه، لا يقع بقوة القانون، لأن الحرمان أو الاسترداد مجرد حق لصاحب العمل له أن يستعمله أو لا يستعمله وفقاً لما يراه،

ولا معقب عليه في هذا الشأن.

وتطبيق صاحب العمل حكم المادة لا يحول أيضاً بينه وبين توقيع الجزاء التأديبي على العامل.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون أنه :

«وقد استبقى المشروع أحكام المادتين ٤٦، ٤٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يقابلهما نص المادتين ٤٨، ٥٠ من المشروع دون تعديل على أحكامهما وتعلق الأولى بحق العامل في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل استعماله له، أما الثانية فتعطي لصاحب العمل الحق في حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة أو استرداد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغال العامل خلالها لحساب صاحب عمل آخر.

ورئي إضافة عبارة مستحدثة مؤداها أن حرمان العامل من أجره في هذه الحالة لا يخل بالجزاء التأديبي، وهو نفس الحكم الذي يسري في حالة اشتغال المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع لدي صاحب عمل آخر (مادة ٩٢ من المشروع)».

٥- إثبات اشتغال العامل في فترة الإجازة :

يقع على صاحب العمل عبء إثبات اشتغال العامل لدي صاحب عمل آخر في فترة إجازته. وهذا الإثبات يخضع للقواعد العامة، ولما كان اشتغال العامل لدي صاحب عمل آخر واقعة مادية فإنه يجوز لصاحب العمل إثباته بكافة طرق الإثبات القانونية بما فيها البيئة والقرائن.

٦- نقد تشريعي :

ينتقد الفقه هذا النص في كونه يؤدي إلى إفادة صاحب العمل من مخالفة العامل لأحكام الإجازات، ذلك أنه سوف لا يعطيه أجره خلال الإجازة إذا ثبت

اشتغاله خلالها لدي صاحب عمل آخر، أو يسترد ما يكون قد دفعه له من أجر. ويرى أنه كان من الأوفق تخصيص مبالغ الأجور التي يحرم منها العمال المشتغلون لدي الغير أثناء الإجازة السنوية أو المستردة منهم، للإنفاق في الأوجه التي تعود بالنفع على عمال المنشأة، أو تخصيصها للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال على النحو المنصوص عليه في المادة ٥/ب من قانون إصدار قانون العمل^(١).



(١) حسن كيره ص ٤٩٠ - عبد الودود يحيى ص ٢٤٥ - علي عوض حسن ص ٢٣٤.

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»^(١).

الشرح

٧- استحداث الإجازة العارضة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤ :

استحدث الشارع الإجازة العارضة للعمال الخاضعين لأحكام قانون العمل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤ الذي استبدل بنص المادة ٥٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ نصاً جديداً، نص في فقرته الثالثة على أن:

«ويجوز للعامل لسبب عارض أن ينقطع عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام خلال السنة وتحسب الإجازة العارضة خصماً من الإجازة السنوية المقررة للعامل».

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٤٤) :

«للعامل أن ينقطع عن العمل بسبب عارض لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام خلال السنة وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة ٣/٥٨ (معدلة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤) :

«ويجوز للعامل بسبب عارض أن ينقطع عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام خلال السنة وتحسب الإجازة العارضة خصماً من الإجازة السنوية المقررة للعامل».

ونظام الإجازة العارضة معمول به في قانوني نظام العاملين بالقطاع الحكومي والعام، إلا أنه لم يتقرر للعاملين بالقطاع العام إلا بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١. ولما كان هذا النوع من الإجازات لازماً بالقطاع العام لمواجهة الأسباب الطارئة غير المتوقعة التي تدفع العامل إلى تغيبه عن العمل، فقد كان العمل يجري إما على التجاوز عن تقديم الإجازة لاعتبارات إنسانية أو طلب تقديم إجازة سنوية لاحقة.

وكلا الأمرين غير سليم فالتجاوز عن تقديم الإجازة معناه إضافة نوع جديد من الإجازات لم تقررها النصوص القانونية وهو ما لا يجوز وكذلك بالنسبة للإجازة السنوية فمناط استحقاقها أن يوافق عليها ابتداء بينما في هذه الصورة لم يقدم طلباً بها إلا بعد القيام بها^(١).

أما في القطاع الخاص فلم يكن يسمح للعامل بإجازة عارضة إلا إذا نص عليها في عقد العمل أو في لائحة نظام العمل أو جرت عادة صاحب العمل على السماح بالتغيب لأسباب طارئة واتخذ ذلك صفة العمومية والثبات والاستقرار^(٢). ولقد وجد الشارع أن القطاع الخاص - يفتقر إلى تقرير هذا النوع من الإجازات وذلك إقراراً للواقع العملي وتلبية للضرورة الملحة، ورغبة في المساواة في هذا الصدد بين عمال القطاع الخاص وعمال القطاعين الحكومي والعام^(٣).

أما بالنسبة للعاملين في قطاع الأعمال العام، فقد نصت الفقرة الثانية من المادة ٤٨ من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤.

(٢) المستشار أحمد شوقي المليجي ص ١٥٤ - نقض طعن رقم ٩٦ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/٣/١٦.

(٣) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤.

الأعمال العام على أن: «كما تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له» - ونصت المادة ٤٢ على أن: «تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها. وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص.

كما تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة للمحامين لائحة النظام الخاص بأعضاء الإدارة القانونية الخ» - وقد خلت اللائحة التنفيذية للقانون الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١ من تنظيم للإجازات عامة.

وبالترتيب على ذلك فإنه يسري في شأن الإجازة العارضة - كالشأن في الإجازات الأخرى - الأحكام الواردة باللوائح المتعلقة بنظام العاملين بكل شركة، فإذا خلت هذه اللوائح من أحكام خاصة بالإجازة فإنه يسري في شأنها نص المادة ٥١ من قانون العمل.

٨- المقصود بالإجازة العارضة:

المقصود بالإجازة العارضة تلك التي يقوم بها العامل لأسباب طارئة غير متوقعة سلفاً وتدفعه إلى التغيب عن العمل ويتعذر معها طلب الحصول على إجازة أخرى، ومثل ذلك حدوث وفاة لأحد الأفراد المقربين إليه أو حالة مرض مفاجئ لأحد الذين يعيشون معه^(١).

وهذه الإجازة تخصم من الإجازة السنوية للعامل، فإذا كانت الإجازة السنوية للعامل ٢١ يوماً، وكان العامل قد حصل على إجازة عارضة قدرها ثلاثة أيام

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤.

فإن الباقي له من الإجازة السنوية يكون ١٨ يوماً.
ولئن كان المشرع قد نقل مبدأ تقرير الإجازة العارضة من أحكام قانوني العاملين بالحكومة والقطاع العام، إلا أنه لم يحقق المساواة بين عمال القطاع الخاص وبين هؤلاء العاملين في المزايا الممنوحة لهم بصدد هذه الإجازة والتي تخلص فيما يلي:

- (١) جعل المشرع مدة الإجازة العارضة للعاملين بالقطاعين الحكومي والعام سبعة أيام في السنة (م ٦٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، ٦٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨).
- (٢) لم ينص المشرع في القانونين ٤٧ لسنة ١٩٧٨، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على خصم الإجازة العارضة من الإجازة السنوية للعامل.
ونرى أنه من الأوفق أن تكون أحكام هذه الإجازة موحدة بين العاملين بالقطاع الخاص والعاملين بالقطاعين الحكومي والعام، لما لها من طابع إنساني اجتماعي، يستوي فيه العاملون في كافة القطاعات.

٩- مدة الإجازة العارضة:

طبقاً لقانون العمل الجديد - مدة الإجازة العارضة ستة أيام خلال السنة، فهذه المدة هي الحد الأقصى للإجازة العارضة. وكانت مدة الإجازة العارضة ثلاثة أيام فقط في ظل القانونين رقمي ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ٩١ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤.

وقد وضع المشرع حداً أقصى للإجازة العارضة في المرة الواحدة، فلا يجوز أن تزيد على يومين في المرة الواحدة، بعكس الحال في القانونين رقمي ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ٩١ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤ إذ لم يضع حداً أقصى لهذه الإجازة في المرة الواحدة، فكان الجائز أن تكون يوماً

واحداً أو يومين أو ثلاثة.

١٠- هل يلزم إخطار صاحب العمل مقدماً بالإجازة العارضة؟

قد تحول طبيعة الإجازة العارضة وما يبررها من قيام عذر مفاجئ لم يكن في حسابان العامل، دون قيام العامل بإبلاغ صاحب العمل قبلها أو إبانها بانقطاعه عن العمل^(١).

غير أن إذا كان بمكة العامل رغم هذا الظروف الطارئة إبلاغ صاحب العمل بانقطاعه عن العمل، تعين عليه القيام بهذا الإبلاغ^(٢).

١١- رقابة صاحب العمل على الإجازة العارضة:

وإن كان العامل لا يلزم بإبلاغ صاحب العمل مقدماً عن الإجازة العارضة، إذا حالت ظروف العذر الطارئ دون ذلك. إلا أنه يجب على العامل بعد انتهاء الإجازة تقديم طلب بهذه الإجازة مشفوعاً بأسبابها، فإذا ثبت عدم قيام العذر الطارئ المبرر لاستعماله هذه الإجازة، تجردت من سببها وصفتها وأصبحت المدة التي انقطع فيها العامل انقطاعاً بدون إذن، يجيز لصاحب العمل إنقاص

(١) الدكتور السيد محمد إبراهيم شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة ١٩٦٦ ص ٤٣٤ - عدلي تادرس المرجع في قانون نظام العاملين بالقطاع العام ١٩٧٨ ص ٣٢٣ - محمد عمران ص ٢٤٦ - علي العريف في ملحق شرح قانون العمل ص ١٨ - إدارة الفتوى والتشريع للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة فتوى رقم ٩٣٧ بتاريخ ١٩٦٦/٢/٨.

(٢) في هذا المعنى الدكتور السيد محمد إبراهيم ص ٤٣٤ - وقارن جمال زكي ص ٩٠٧ إذ يذهب إلى أن تقرير الحق في الإجازة العارضة بنص القانون لا يعفي العامل من وجوب استئذان صاحب العمل، وخضوع استعماله لضرورات سير المشروع إلا إذا بلغت مبلغ القوة القاهرة التي تعفي العامل من الحصول على الإذن، أو تجيز له الغياب رغم رفضه.

الأجر بقدر عدد أيام الغياب فضلاً عن توقيع الجزاء التأديبي المناسب^(١).
 ذلك أن ممارسة الحق في هذه الإجازة يخضع بطبيعة الحال لما تخضع له
 كافة الحقوق من قيد عدم إساءة استعمالها^(٢).
 ولذلك فإن صاحب العمل يملك مراقبة استعمال العامل لهذا الحق بحيث إذا
 ما تراءى له أنه أساء استعماله على وجه يتنافى وصالح العمل كان له أن يعتبره
 متغيباً دون إذن.

وفي هذا قضت المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦٢٦ لسنة ١١٩٧٠ بتاريخ ٤ يناير ١٩٧٠ بأن^(٣) :

«إن حق الموظف في الإجازة العارضة ليس حقاً مطلقاً بل هو حق يخضع
 في وجوده أو عدمه لتقدير الإدارة لقيام السبب المسوغ لها المنصوص عليه في
 المادة المشار إليها أو عدم قيامه، فإذا ما قدر الرئيس المسئول، في ضوء اعتياد
 الموظف عدم احترام مواعيد العمل والانقطاع عنه بغير مبرر، كما هو الشأن
 بالنسبة إلى المدعي، أن طلب الإجازة العارضة لم يكن لسبب طارئ وهو
 المسوغ لمنحها. وإنما كان ذلك لستر انقطاع عن العمل بغير مبرر فإنه لا لوم
 على الإدارة إن هي رفضت الموافقة على مثل هذا الطلب واعتبرت التغيب عن
 العمل يستوجب الحرمان من المرتب».

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد أنه :

-
- (١) مغاوري شاهين ومنير عبد المجيد ص ٤٣٤.
 (٢) قارن محمد عمران ص ٢٤٦ إذ يرى أنه ليس لصاحب العمل مراقبة السبب الذي
 حدا بالعامل إلى التغيب، وليس له أيضاً تقدير ملائمة.
 (٣) منشور بالموسوعة الحديثة في شرح نظام العاملين في القطاع العام ١٩٧١ محمد
 عبد المجيد مرعي ص ٢٧٧ وما بعدها.

«وفيما يتعلق بالإجازة العارضة أتى المشروع بحكم مستحدث حيث جعل مدة هذه الإجازة ستة أيام خلال السنة وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة تسهياً للعامل إذا ما واجه ظروفاً عارضة تضطره إلى الغياب دون أن يتمكن من إخطار صاحب العمل، على أنه تحقيقاً للتوازن بين مصالح الطرفين وتوفيقاً بين أحكام القانونين ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (العاملين بالقطاع العام) و ١٣٧ لسنة ١٩٨١ رفع الحد المقرر للإجازة العارضة من ثلاثة أيام إلى ستة أيام كما استبقى حكم المادة ٤٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذي يقضي باحتساب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل».



مادة (٥٢)

«للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٤٨) :

«لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوماً في السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة ٦٢ (معدلة بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٥) :

«لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها قرار من وزير القوى العاملة على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوماً في السنة ولصاحب العمل تشغيل العمال في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك.

ويجوز في المحال العامة التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة تشغيل العمال في هذه الأيام على أن يحصل كل عامل على أيام أخرى عوضاً عنها». =

الشرح

١٢- الحكمة من إجازات الأعياد :

قرر الشارع للعامل إجازات في الأعياد الدينية والقومية لتمكينه من مشاركة أسرته وبقية المواطنين في الاحتفال بهذه الأعياد والابتهاج بها.

١٣- سريان إجازات الأعياد على كافة العمال الخاضعين لقانون العمل :

يفيد من الإجازة المذكورة كافة العمال الخاضعين لهذا القانون، أما غيرهم من العمال الذين لا يخضعون لهذا القانون فليس لهم الإفادة منها، ومثلهم العمال الخاضعون للقواعد العامة في التقنين المدني. ويفيد العمال من الإجازات، أيا كانت طريقة تحديد أجورهم، مشاهرة، أو بالأجر الأسبوعي أو بالأجر اليومي أو بالقطعة أو بالطريقة.

وتسري هذه الإجازات على العمال، أيا كان عدد العمال الذين يعملون لدي

= **المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :**

المادة (٢٤) :

«لكل عامل في المؤسسات التي يشتغل فيها مائة عامل فأكثر الحق في إجازة

بأجر كامل في الأعياد الآتية:

(أ) اليوم الأول والثاني من عيد الفطر.

(ب) اليوم الأول والثاني من أيام عيد الأضحى.

(ج) يوم المولد النبوي الشريف.

(د) يوم شم النسيم.

(هـ) يوم ٢٣ يوليو.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك».

صاحب العمل، حتى ولو كان عاملاً واحداً، بعكس الحال في ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، الذي كان يقصر هذه الأعياد على المؤسسات التي يعمل فيها مائة عامل فأكثر (م ٢٤).

كما تسري على العمال جميعاً بصرف النظر عن ديانتهم^(١) أو جنسيتهم، فالعامل غير المسلم يحصل على الإجازات المقررة في المناسبات الدينية الخاصة بالمسلمين، شأنه شأن العامل المسلم تماماً.

١٤- الحد الأقصى لإجازات الأعياد:

وضعت المادة ١/٥٢ حداً أقصى للإجازات التي تعطى للعامل في الأعياد، وهو ثلاثة عشر يوماً في السنة. ثم أحالت المادة في بيانها إلى قرار يصدر من الوزير المختص.

والحد الأقصى لإجازات الأعياد قيد يرد على سلطة الوزير المختص، لا على إرادة صاحب العمل، الذي يستطيع إعطاء عماله إجازات في أيام الأعياد تزيد على هذا الحد الأقصى فيجوز الاتفاق في عقد العمل أو النص في لائحة النظام الأساسي للمنشأة على إجازات للعمال في الأعياد تزيد على الإجازات الصادر بها قرار من الوزير المختص^(٢).

كما أنه إذا جرت عادة صاحب العمل على منح إجازات إضافية للعمال في الأعياد، واتخذت هذه العادة صفة العمومية والاستمرار والثبات أصبحت التزاماً في ذمة صاحب العمل.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «النص في المرسوم بقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٢ على أن لكل عامل في

(١) المستشار أنور العمروسي ص ٤٣٦.

(٢) جمال زكي ص ٧٨٥ - لبيب شنب ص ١٩٠.

المؤسسات التي يشتغل بها مائة عامل فأكثر الحق في إجازة بأجر كامل في أيام الأعياد التي حددها، وفي القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد لها قرار من 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 والثبات أصبحت التزاماً في ذمته».

(طعن رقم ٩٦ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٦/٣/١٩٦٦)

(٢) «وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أنه إذا كانت إجازة الأعياد حقاً أوجبته الشارع للعامل وفرض حداً له فإن هذه الإجازة هي التي يلتزم بها رب العمل التزاماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الانتقاص منها إلا في الأحوال المستثناة في القانون. وأما إذا اتفق رب العمل مع عماله على منحهم إجازة بأجر في الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً ويجب اتباعه إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لأنه أكثر فائدة للعمال. لما كان ذلك وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض طلب النقابة الطاعنة تأسيساً على أنه يتعارض مع قاعدة أمره قررنا نص المادة ١/٦٢ 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 واستظهار ما حوته هذه العقود من شروط خاصة بتلك الإجازة ومداها، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ٢٣٧ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٣/١٢/٢٩)

ويرى البعض أنه يمكن لصاحب العمل اقتطاع الإجازات الزائدة على الحد الأقصى، من الإجازة السنوية للعامل^(١).

غير أننا نرى أن هذه الإجازات منفصلة عن باقي أنواع الإجازات الأخرى، فلا يجوز خصمها من الإجازة السنوية أو من الإجازة المرضية أو أي نوع آخر من الإجازات، وإلا ترتب على ذلك الإجحاف بحقوق العامل^(٢).

١٥- الإجازات التي حددها القرار الوزاري:

تنفيذاً للمادة (٥٢) صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر بأجر كامل للعمال.

وقد حدد هذا القرار الإجازات بالأيام التالية:

- (١) اليوم الأول من شهر محرم (عيد رأس السنة الهجرية).
- (٢) اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوي الشريف).
- (٣) اليومان الأول والثاني من شهر شوال (عيد الفطر).
- (٤) الأيام التاسع والعاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثاني أيام عيد الأضحى).
- (٥) اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد).
- (٦) يوم شم النسيم.
- (٧) اليوم الخامس والعشرين من أبريل (عيد تحرير سيناء).
- (٨) يوم أول مايو (عيد العمال).

(١) حسن كيره ص ٥٠٠.

(٢) محمد سليمان إبراهيم في ملحق مجلة العمل ص ٢٥.

٩) اليوم الثالث والعشرين من شهر يولية (عيد الثورة).

١٠) اليوم السادس من شهر أكتوبر (عيد القوات المسلحة).

كما صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٩٥ لسنة ٢٠٠٢ باعتبار يوم ٧ يناير من كل عام إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة عيد الميلاد المجيد للعاملين المخاطبين بأحكام قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

كما صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٥٢ لسنة ٢٠٠٢ بأن يكون يوم ٧ يناير من كل عام إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة عيد الميلاد المجيد للعاملين في الوزارات والمصالح الحكومية والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص^(١).

ثم صدر قرار وزيرة القوى العاملة والهجرة رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٩ بشأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر إجازة بأجر كامل للعمال. وقد أضاف القرار إلى الإجازات المنصوص عليها بالقرار رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ (اليوم الخامس والعشرين من يناير (عيد الشرطة)).

(١) وفي ظل قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ صدر بتحديد إجازات الأعياد القرار الوزاري رقم ٦٢ لسنة ١٩٨١، ثم ألغى وحل محله القرار الوزاري رقم ٦٣ لسنة ١٩٨٢ (المعدل بالقرار الوزاري رقم ٩٢ لسنة ١٩٩١).

وقد حدد هذا القرار الإجازات بالأيام التالية:

١) اليوم الأول من شهر محرم (عيد رأس السنة الهجرية).

٢) اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوي الشريف).

٣) اليومان الأول والثاني من شهر شوال (عيد الفطر).

٤) الأيام التاسع والعاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثاني أيام عيد الأضحى).

٥) يوم شم النسيم.

٦) اليوم الخامس والعشرين من شهر أبريل (عيد تحرير سيناء).

٧) يوم أول مايو (عيد العمال).

٨) اليوم الثامن عشر من يونيو (عيد الجلاء).

٩) يوم ٢٣ يوليو (عيد الثورة).

١٠) يوم ٦ أكتوبر (عيد القوات المسلحة).

= ولا يختلف هذا القرار عن القرار رقم ٦٢ لسنة ١٩٨١ (الملغي) إلا بصدد يوم واحد من أيام الإجازات، إذ استبدل القرار رقم ٦٣ لسنة ١٩٨٢ يوم الخامس والعشرين من شهر أبريل (عيد تحرير سيناء) بيوم الرابع والعشرين من أكتوبر (عيد مدينة السويس والمقاومة الشعبية) الذي كان منصوصاً عليه بالقرار رقم ٦٢ لسنة ١٩٨١.

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٩٢ لسنة ١٩٩١ معدلاً للقرار السابق حيث ألغي يوم عيد الجلاء الموافق ١٨ يونيو، واقتصرت الإجازات في هذا اليوم على المدارس والجامعات دون غيرها بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٣٧ لسنة ١٩٩١.

وكانت المادة ٦٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) تقضي بصيغتها الأصلية التي صدرت بها أولاً تزيد أيام الإجازة على سبعة، وعدلت هذه المادة بمقتضى القانون ١٠٦ لسنة ١٩٦٠ وزيدت أيام الإجازة إلى تسعة، وعدلت المادة بمقتضى القانون ١٥٩ لسنة ١٩٦١ وزيدت أيام الإجازة إلى عشرة، ثم عدلت المادة أخيراً بمقتضى القانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٥ وزيدت أيام الإجازة إلى ثلاثة عشر.

وكان يحدد أيام الإجازات في ظل القانون المذكور القرارات الوزارية الآتية على التوالي:

القرار الوزاري رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٩ - القرار الوزاري ١٦٧ لسنة ١٩٦٠ -
القرار الوزاري ١١ لسنة ١٩٦١ - القرار الوزاري ١١٢ لسنة ١٩٦٦ وأخيراً

وأخيراً صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٣٥٥ لسنة ٢٠١١ بجعل اليوم الأخير (٢٥ من يناير) إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة (عيد ثورة ٢٥ يناير - عيد الشرطة).

(القرارات الخمسة منشورة في نهاية شرح المادة).

والملاحظ أن جميع القرارات الوزارية التي صدرت بتحديد أيام الإجازات في ظل القانون الحالي أو الملغي، أغفلت تحديد إجازات للعمال غير المسلمين في أعيادهم الدينية - عدا إجازة عيد الميلاد المجيد - بعكس الحال في قانون العاملين بالقطاع العام، فقد نصت المادة ٣/٦٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أن تسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن.

القرار الوزاري رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٥ وأيام الإجازة التي نص عليها القرار الأخير هي:

- (١) يوم رأس السنة الهجرية.
- (٢) اليومان الأول والثاني من أيام عيد الفطر.
- (٣) اليومان الأول والثاني من أيام عيد الأضحى.
- (٤) يوم المولد النبوي الشريف.
- (٥) يوم الثامن من مارس (عيد الثورة السورية).
- (٦) يوم شم النسيم.
- (٧) يوم أول مايو (عيد العمال).
- (٨) يوم الثامن عشر من يونية (عيد الجلاء).
- (٩) يوم الثالث والعشرين من يولية (عيد الثورة).
- (١٠) يوم الفاتح من سبتمبر (عيد الثورة الليبية).
- (١١) يوم السادس من أكتوبر (عيد النصر).

والقرار المشار إليه هو ذلك الصادر في أول يوليو سنة ١٩٥٣ وقد حدد الإجازات الآتية بأجر كامل للعاملين بالحكومة^(١).

١- بالنسبة للأقباط الأرثوذكس:

عيد الميلاد - عيد الغطاس - أحد الزعف - خميس العهد - عيد القيامة. ويجوز السماح لهم بالتغيب حتى الساعة العاشرة صباح يوم عيد النيروز (عيد رأس السنة القبطية).

٢- بالنسبة للأقباط الكاثوليك والبروتستانت:

عيد الميلاد - عيد القيامة - عيد رأس السنة الميلادية. ويجوز السماح لهم بالتأخير حتى الساعة العاشرة صباحاً في أحد الزعف وخميس العهد وعيد الغطاس.

٣- بالنسبة لليهود:

عيد الصيام - عيد الفصح - عيد رأس السنة العبرية.

وعدم النص على هذه الإجازات في القرار الوزاري لا يمنع من الاتفاق على منحها للعمال في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو أي اتفاق لاحق، أو النص عليها في لائحة النظام الأساسي للمنشأة كما أنه إذا كانت العادة قد جرت على منح هذه الإجازات للعمال، وتوافرت لها صفة العمومية والاستمرار والثبات، فإنها تصبح التزاماً على صاحب العمل.

كما يمكن أن تجرى هذه العادة على السماح للعمال المسيحيين بأن يبدؤوا عملهم صباح يوم الأحد من كل أسبوع في الساعة العاشرة صباحاً إذا كان

(١) وكان قرار مجلس الوزراء المشار إليه معمولاً به أيضاً في ظل القرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بعد تعديله بالقرار الجمهوري رقم ٢٣٦٢ لسنة ١٩٦٧، وكذلك في ظل القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ (م/٣/٣٥).

الموعد المحدد لبدء العمل سابقاً على ذلك، وفي هذه الحالة لا يستطيع رب العمل العدول عن هذا الحق الذي اكتسبه هؤلاء العمال، أما إذا كان السماح للعمال ببدء العمل في هذا الوقت لم يتخذ صفة العمومية والثبات والاستمرار، فإنه يجوز لرب العمل العدول عنه دون معقب عليه في ذلك.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أن لرب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون، فإذا كانت الشركة الطاعنة قد أذنت فيما مضى لعمالها المسيحيين بأن يبدأوا عملهم صباح يوم الأحد من كل أسبوع في الساعة العاشرة بدلاً من الساعة الثامنة ورأت لمقتضيات العمل أن توقف هذا الإذن، ولم يمنعها من ذلك نص في عقد العمل فلا يجوز إلزامها بالعودة إليه. لما كان ذلك، وكان الثابت من القرار المطعون فيه أن الطاعنة لم تقدم أمام هيئة التحكيم ما يستدل منه على أن تخفيض الشركة ساعات العمل لهؤلاء العمال في ذلك اليوم قد اتخذ صفة الثبات والاستقرار فإنه لا يسوغ لها بالتالي التحدي بأنهم كسبوا حقاً في المطالبة به، ولما كان لا وجه لتمسك الطاعنة بما يجري عليه نظام العمل في مصالح الحكومة أو في المنشآت الأخرى، فإن القرار المطعون فيه إذ قضى برفض طلب الطاعنة لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون ويكون النعي عليه بهذا السبب على غير أساس».

(طعن رقم ٢٣٦ لسنة ٣٧ق - جلسة ١٩٧٣/٥/٥)

١٦- استحقاق الأجر عن أيام الإجازة:

نصت الفقرة الأولى من المادة على أن للعامل الحق في إجازة «بأجر كامل في الأعياد .. الخ»، أي أن المادة جعلت إجازات الأعياد مدفوعة الأجر. فيجب على صاحب العمل الوفاء للعامل بأجره عن أيام الإجازات المذكورة. (راجع في الأجر الذي يحسب على أساسه مقابل الإجازة المجلد الثاني بنود ٣٠٤ وما بعده).

١٧- تشغيل العمال في أيام إجازات الأعياد إذا اقتضت ظروف العمل ذلك:

أجازت الفقرة الثانية من المادة لصاحب العمل تشغيل العامل في أيام إجازات الأعياد إذا اقتضت ظروف العمل ذلك. ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر. فإذا كان العامل يتقاضى أجراً يومياً قدره عشرة جنيهاً استحق عن يوم الإجازة الذي يعمل فيه عشرين جنيهاً أخرى بالإضافة إلى أجره العادي. وكانت المادة (٢/٤٨) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تقرر للعامل أجراً مضاعفاً. وقد أثار ذلك خلافاً في تحديد المقصود بالأجر المضاعف.

فذهب رأي إلى أن المقصود بالأجر المضاعف الذي يتقاضاه العامل عند العمل بأيام الأعياد بتكليف من صاحب العمل هو ضعف الأجر الأصلي، أي أن العامل يحصل على أجره الأصلي عن يوم الإجازة مع أجر إضافي يساويه^(١).

(١) محمد عمران ص ٢٢٤ وما بعدها - المستشار أحمد شوقي المليجي الوسيط الكتاب الثاني في نظام العاملين بالقطاع العام ص ١٧٥ - وفي هذا المعنى علي عوض ص ٢٣٨ - نقض ١٩٨٢/٥/١٥ - طعن رقم ٤٥ لسنة ٤٧ ق - غير منشور، ١٩٨٢/١١/٢٩ طعن رقم ١١٢٨ لسنة ٤٧ ق، وقد جاء بالحكم الأخير

بينما ذهب رأي آخر إلى أن المقصود بالأجر المضاعف، هو ضعف الأجر بالإضافة إلى أجر يوم الإجازة الذي يستحقه العامل أصلاً، وبعبارة أخرى يتقاضى العامل مقابل عمله في يوم الإجازة، الأجر الأصلي مضروباً في ثلاثة^(١).

وقد جاء بالملذكرة الإيضاحية للقانون الجديد أنه :

وفيما يتعلق بإجازة الأعياد والمناسبات أخذ المشروع أيضاً بالأحكام المقررة بموجب نص المادة ٤٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تعديل في الصياغة قصد به حسم الخلاف حول قيمة مقابل الإجازة التي يحصل عليها العامل في حالة استخدام صاحب العمل الرخصة التي خولته إياها الفقرة الثانية من المادة ٥٢ من المشروع بتشغيل العامل في هذه الأيام متى اقتضت ظروف العمل ذلك فقرر أن العامل يستحق بالإضافة إلى أجره (الذي يستحقه في كل الأحوال حتى ولو لم يعمل مستفيداً من الإجازة المقررة) مقابلاً لتشغيله في هذا اليوم يعادل مثلي الأجر المقرر.

والحكم المستحدث على هذا النحو يقضي على ما كان قائماً من خلاف حول مقدار ما يستحقه العامل مقابل تشغيله في أحد أيام إجازات الأعياد أو المناسبات، فلو افترضنا أن أجر العامل عن هذا اليوم يبلغ خمسة جنيهاً مثلاً كان سيحصل عليها لو استفاد بإجازته فتخرج هذه القيمة من حساب مقابل الإجازة المقررة في حالة تشغيله ويعوض عنها بمبلغ عشرة جنيهاً وهو ما يعادل مثلي الأجرة،

«... لما كان ما تقدم وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى في قضائه على أن أجر اليوم المعتاد هو الذي يضاعف في مقابل اشتغال العامل في يوم الراحة قياساً على مضافة أجر العامل إذا ما عمل في أيام الإجازات الرسمية .. فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه ...».

(١) إسماعيل غانم ص ٢٧٤ - جمال زكي ص ٧٨٥.

فيكون إجمالي المستحق له عن اليوم الذي عمل خلاله وكان من المفروض أن يحصل على إجازة فيه هو مبلغ خمسة عشر جنيهاً تدخل فيها الجنيحات الخمس وهي أجر العامل.

١٨- الأجرة الإضافية حق لكل عامل أجرى تشغيله :

الأجرة الإضافية المقرر للعامل لتشغيله أيام إجازات الأعياد حق لكل عامل بصرف النظر عما إذا كان العيد من أعياد الديانة التي يعتقها أو من أعياد الدولة التي ينتسب إليها أم لا^(١).

ولا يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في أيام إجازات الأعياد على أن يعوضه بأيام أخرى بدلاً من إعطائه مثلي الأجر، لأن الغرض من تقرير إجازات الأعياد - كما تقدم - تمكين العامل من مشاركة أسرته وبقية المواطنين في الاحتفال بهذه الأيام بالذات المقررة للاحتفال بمناسبات قومية أو دينية.

وكانت المادة ٦٢ من قانون العمل الملغي رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تجيز لصاحب العمل في المحال العامة التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة تشغيل العمال في هذه الأيام على أن يحصل كل عامل على أيام أخرى عوضاً عنها^(٢) وقد أثبتت الممارسة العملية استغلال الكثير من أصحاب العمل هذا

(١) حلمي مراد ص ٥٢٥.

(٢) وقد صدر تنفيذاً لذلك القرار الوزاري رقم ١٤٣ لسنة ١٩٥٩ وحدد هذه المحال بما يلي:

(١) المطاعم والمقاهي وما يماثلها من المحال المعدة لبيع أو تقديم المأكولات أو المشروبات بقصد تناولها في ذات المحل.

(٢) الفنادق والوكائل والبنسيونات والبيوت المفروشة وما يماثلها من المحال المعدة لإيواء الجمهور على اختلاف أنواعها.

(٣) المسارح ودور السينما وصلالات الموسيقى والغناء ودور الملاهي.

الاستثناء بتشغيل العمال في هذه الإجازات رغم عدم وجود حاجة ملحة لذلك مما حدا بالشارع إلى حذف هذا الاستثناء من القانون الجديد.

وإذا اشتغل العامل في أيام الإجازات بمحض إرادته دون تكليف من صاحب العمل فإنه لا يستحق إلا أجره العادي وليس الأجر المضاعف، لأنه لا يستحق الأجر الإضافي إلا إذا كان مكلفاً من صاحب العمل^(١).

ويقبل العمال في بعض المحال التي يكثر التردد عليها في أيام الأعياد، على الاشتغال في إجازات الأعياد رغبة منهم في الحصول على الوهبة التي تزيد في هذه المناسبات.

١٩- رفض العامل الاشتغال في أيام الأعياد :

إذا رفض العامل أن يشتغل في أيام الأعياد مخالفاً بذلك أمر صاحب العمل سقط حقه في الأجر عن الإجازة فضلاً عن تعرضه للجزاءات التأديبية^(٢) ما لم يثبت العامل أن ظروف العمل لم تكن تقتضي تشغيله، وأن هذا التشغيل إنما قصد به مجرد الإساءة إليه أو تحقيق مصلحة غير مشروعة لصاحب العمل، كما لو أصدر صاحب العمل أمراً إلى عاملة بالعمل في يوم عيد لينفرد بها في مكان العمل^(٣).

٢٠- وقوع إجازة العيد يوم الراحة الأسبوعية للعامل :

تنص المادة (٨٣) من قانون العمل الجديد على أنه:

(٤) الأندية.

(١) عبد الودود يحيى ص ٢٥٦ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٧٨.

(٢) محمد لبيب شنب ص ١٩١ - حلمي مراد ص ٥٢٤ - حسن كيره ص ٤٩٩ -

فتحي عبد الصبور ص ٢٠٩.

(٣) محمد لبيب شنب ص ١٩١.

«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، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر».

وقد يترتب على تنظيم الراحة بالمنشأة أن يصادف أن تكون راحة أحد العمال في أحد إجازات الأعياد.

وهنا يثور البحث عما إذا كان هذا العامل يحق له الحصول على يوم راحة آخر أم لا.

والرأي عندنا أنه طبقاً لمبدأ استقلال الإجازات الذي عرضنا له في المجلد الثاني، فإنه يجب إعطاء العامل يوم راحة آخر بدلاً من اليوم الذي صادف إجازة عيد وهو ما جرى عليه العمل في الحكومة حيث يصدر رئيس مجلس الوزراء في كثير من المناسبات قراراً بترحيل العطلة الأسبوعية إلى أول يوم عمل يلي عطلة العيد، إذا صادفت إجازة العيد أو أحد أيامها يوم جمعة.

٢١- اشتغال العامل لدي صاحب عمل آخر خلال الإجازة:

لم يحظر الشارع على العامل أن يشتغل لدي صاحب عمل آخر في أيام إجازات الأعياد، كما فعل بالنسبة للإجازات السنوية. ويرجع ذلك إلى أن الحكمة من تقرير إجازات الأعياد، هي إتاحة الفرصة للعامل للاحتجاج مع أفراد أسرته وبقية المواطنين بمناسبة دينية أو وطنية وليس المقصود بها كالتشأن في الإجازة السنوية إراحة العامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج - ومن ثم فليس هناك ما يمنع العامل من الاشتغال في أيام إجازة الأعياد لدي صاحب عمل آخر وأن يجمع بين أجره الذي يتقاضاه من الأخير والأجر المستحق من صاحب العمل الأصلي طبقاً لحكم المادة^(١).

(١) عبد الودود يحيى ص ٢٥٥ - شئون العمال الجزئية بالقاهرة في ١٣/١١/١٩٥٤

إلا أنه إذا أراد العامل الاشتغال أثناء الإجازة لدى صاحب عمل آخر، فإن مقتضيات حسن النية تفرض عليه ألا يعمل لدى منافس لصاحب العمل^(١).

٢٢ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).



مدونة الفكهاني ٢/١ ص ٢٣٩.

(١) المستشار أحمد شوقي المليجي في الوسيط - الكتاب الأول في قانون العمل ص ١٦٢ وما بعدها.

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣

بشأن تحديد أيام الأعياد

التي تعتبر إجازة بأجر كامل للعمال^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم (٥٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم

١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

قرر

(المادة الأولى)

تعتبر إجازة بأجر كامل طبقاً لأحكام الفقرة الأولى من المادة رقم (٥٢) من قانون العمل المشار إليه الأيام التالية:

- ١) اليوم الأول من شهر محرم (عيد رأس السنة الهجرية).
- ٢) اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوي الشريف).
- ٣) اليومان الأول والثاني من شهر شوال (عيد الفطر).
- ٤) الأيام التاسع والعاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثاني أيام عيد الأضحى).
- ٥) اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد).
- ٦) يوم شم النسيم.
- ٧) اليوم الخامس والعشرين من أبريل (عيد تحرير سيناء).

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٦١ في ١٩ يولية سنة ٢٠٠٣.

- ٨) يوم أول مايو (عيد العمال).
٩) اليوم الثالث والعشرين من شهر يولية (عيد الثورة).
١٠) اليوم السادس من شهر أكتوبر (عيد القوات المسلحة).

(المادة الثانية)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الثالثة)

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

تحريراً في ٢٠٠٣/٦/٣٠

وزير القوى العاملة والهجرة
أحمد أحمد العماوي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٢٩٥ لسنة ٢٠٠٢

باعتبار يوم السابع من يناير من كل عام

إجازة مدفوعة الأجر^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بناءً على ما قرره السيد رئيس الجمهورية؛

وعلى قرار السيد رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٥٢ لسنة ٢٠٠٢؛

وعلى قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل والقرارات

الوزارية المنفذة؛

قرر

أولاً: يكون يوم ٧ يناير من كل عام إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة عيد الميلاد

المجيد للعاملين المخاطبين بأحكام قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

ثانياً: يجوز تشغيل العامل في هذا اليوم بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف

العمل ذلك.

ثالثاً: ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، وعلى الجهات المختصة تنفيذه.

تحريراً في ٢٤/١٢/٢٠٠٢.

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي

(١) الوقائع المصرية - العدد الأول في أول يناير سنة ٢٠٠٣.

قرار رئيس مجلس الوزراء**رقم ٢٠٥٢ لسنة ٢٠٠٢****إجازة عيد الميلاد المجيد (*)****رئيس مجلس الوزراء**

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون العمل؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة

١٩٧٨؛

وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩؛

وعلى القانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم مواعيد عمل وحدات

الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والقطاعين العام والخاص؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة

١٩٩١؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٨٢ لسنة ١٩٨٢ بشأن الأعياد

التي تحتفل بها جمهورية مصر العربية؛

قرر**(المادة الأولى)**

يكون يوم ٧ يناير من كل عام إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة عيد الميلاد

المجيد للعاملين في الوزارات والمصالح الحكومية والهيئات العامة ووحدات

(*) الوقائع المصرية - العدد ٢٩٢ تابع (أ) في ٢٢ ديسمبر سنة ٢٠٠٢.

الإدارة المحلية وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، وعلى الجهات المختصة تنفيذه.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٨ شوال سنة ١٤٢٣ هـ.

(الموافق ٢٢ ديسمبر سنة ٢٠٠٢ م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد



قرار وزيرة القوى العاملة والهجرة

رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٩

بشأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر إجازة

بأجر كامل للعمال (*)

وزيرة القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٨٧ لسنة ٢٠٠٩؛

قرر:

(المادة الأولى)

يضاف إلى الأيام التي تعتبر إجازة بأجر كامل طبقاً للمادة الأولى من قرار وزير القوى العاملة والهجرة المشار إليه، والمنفذ لحكم الفقرة الأولى من المادة رقم (٥٢) من قانون العمل المشار إليه، اليوم الخامس والعشرون من يناير من كل عام (عيد الشرطة).

وبذلك تصبح أيام الإجازات الرسمية التي يحصل عليها العامل بأجر كامل

كل عام، على النحو التالي:

(١) اليوم الأول من شهر محرم (عيد رأس السنة الهجرية).

(٢) اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوي الشريف).

(*) الوقائع المصرية العدد ٣٩ في ١٦ فبراير سنة ٢٠٠٩.

- ٣) اليومان الأول والثاني من شهر شوال (عيد الفطر).
- ٤) الأيام التاسع والعاشر والحادي عشر من شهر ذي الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثاني أيام عيد الأضحى).
- ٥) اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد).
- ٦) اليوم الخامس والعشرون من يناير (عيد الشرطة).
- ٧) يوم شم النسيم.
- ٨) اليوم الخامس والعشرون من أبريل (عيد تحرير سيناء).
- ٩) اليوم الأول من مايو (عيد العمال).
- ١٠) اليوم الثالث والعشرون من شهر يوليو (عيد الثورة).
- ١١) اليوم السادس من شهر أكتوبر (عيد القوات المسلحة).

(المادة الثانية)

يجوز تشغيل العامل في الأيام الواردة بالمادة الأولى من هذا القرار إذا ما اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

(المادة الثالثة)

لا تدخل أيام الإجازات الواردة بالمادة الأولى من هذا القرار في حساب الإجازات السنوية المستحقة للعامل طبقاً لنص المادة (٤٧) من قانون العمل المشار إليه.

(المادة الرابعة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الخامسة)

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

تحريراً في ٢٠٠٩/٩/١٠

وزيرة القوى العاملة والهجرة

عائشة عبد الهادي

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٣٥٥ لسنة ٢٠١١

(باعتبار يوم ٢٥ يناير إجازة مدفوعة الأجر) (*)

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري الصادر بتاريخ ٢٠١١/٢/١٣؛

وعلى الإعلان الدستوري الصادر بتاريخ ٢٠١١/٣/٣٠؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة

١٩٧٨؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة

١٩٧٨؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة

١٩٩١؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٨٢ لسنة ١٩٨٢ في شأن الأعياد

التي تعطل فيها وزارات ومصالح الحكومة ووحدات القطاع العام؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٨٧ لسنة ٢٠٠٩ باعتبار يوم ٢٥

يناير إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة عيد الشرطة؛

وعلى موافقة مجلس الوزراء؛

قرر

(المادة الأولى)

يكون يوم ٢٥ يناير من كل عام إجازة مدفوعة الأجر بمناسبة (عيد ثورة ٢٥ يناير - عيد الشرطة) للعاملين في الوزارت والمصالح الحكومية والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص.

المادة الثانية

يلغى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٨٧ لسنة ٢٠٠٩ المشار إليه.

(المادة الثالثة)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٧ ذي القعدة سنة ١٤٣٢ هـ.

(الموافق ٢٥ أكتوبر سنة ٢٠١١ م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عصام شرف



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»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٤٩) :

«يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل الذي أمضى في خدمته ثلاث سنوات متصلة إجازة بنصف أجر أقصاها شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته».

وهذه المادة مستحدثة في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وليس لها مقابل في قوانين العمل السابقة، وقد استمد الشارع حكمها من قانوني العاملين بالحكومة والقطاع العام.

فقد نصت المادة ١/٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن: «يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية:

(١) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية. =

(٢) الخ».

وقد رددت هذا النص حرفياً المادة ١/٧٣ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام. وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) عن إجازة الحج أنه «ولعل من أبرز المزايا الجديدة التي أوردتها الاقتراح بمشروع القانون النص على حق العامل في الحصول على إجازة بنصف أجر لمدة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس متى كان قد أمضى ثلاث سنوات متصلة وهذا الحكم لم يتقرر في قوانين العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام إلا حديثاً».

الشرح

٢٣- اشتراط مضي خمس سنوات متصلة في الخدمة :

تنص المادة على أنه للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة ... الخ». أي أن المادة اشترطت لاستحقاق إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، ووضح من عبارات المادة أنها تشترط أن تكون هذه المدة المتصلة في خدمة صاحب العمل الأخير المطالب بالإجازة لأنها عبرت بقولها:

«للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل». فلا تحسب المدة (خمس سنوات) على نحو حساب المدة في عشر السنوات اللازمة لحصول العامل على إجازة سنوية مدتها شهر، فلو أن العامل، كانت له مدة خدمة سابقة تزيد على خمس سنوات، أو أكملها لدي صاحب عمل آخر، ولكنه لم يصل إلى خدمة صاحب العمل «خمس سنوات متصلة»، فلا يحق له أن يطلب إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس^(١).

غير أنه تستثنى حالة انتقال المنشأة بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، لأن المادة التاسعة من قانون العمل جعلت السلف متضامناً مع الخلف في الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في القانون (راجع شرح المادة التاسعة بالمجلد

(١) من هذا الرأي أحمد حسن البرعي ص ٥٢٧ - المستشار عدلي خليل في التعليق على قانون العمل ص ١٥٦ - وعكس ذلك علي عوض حسن ص ١٤٢ فيرى أنه يجوز أن تكون هذه المدة لدي أكثر من صاحب عمل مثل مدة الخدمة التي تشترط لاستحقاق الإجازة السنوية.

(الأول).

٢٤- مدة إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس :

تعطى إجازة الحج للعمال المسلمين، وتعطى إجازة بيت المقدس للعمال الأقباط واليهود.

والحد الأقصى لهذه الإجازة شهر واحد، ويحسب الشهر على أساس ثلاثين يوماً.

وتمنح هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمة العامل، سواء لدى صاحب عمل واحد و أكثر، فلا يجوز للعامل الحصول على إجازة لأداء فريضة الحج مرة ثانية.

ولا يجوز للعامل المسلم الحصول على هذه الإجازة لأداء العمرة، لأنها قررت له ليؤدي فريضة الحج باعتبار الحج أحد أركان الإسلام الخمسة ويفرض أدائه على المسلم القادر.

وتكون إجازة فريضة الحج في أوقات الحج المعروفة التي يدخل فيها وقفة عرفات وعيد الأضحى وأيام النحر^(١).

٢٥- إعطاء الإجازة بأجر كامل :

تنص المادة على أن: «للعامل ... الحق في إجازة بأجر كامل». فإجازة الحج أو زيارة بيت المقدس للعامل بأجر كامل.

فإن كان الأصل أن الأجر مقابل العمل، والعامل لا يؤدي ثمة عمل فترة إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس، إلا أن المشرع جعل هذه الإجازة بأجر كامل مؤازرة للعامل كي يواجه نفقات الحج أو الزيارة وحتى لا يكون حرمانه من الأجر حائلاً دون الحج أو الزيارة.

(١) أحمد شوقي المليجي الوسيط - الكتاب الثاني ص ١٩٠.

وفي هذا مساواة بين العاملين بالقطاع الخاص والعاملين بالحكومة والقطاع العام، فالمادة ١/٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، والمادة ١/٧٣ من القانون ٣٨ لسنة ١٩٧٨ تجعلان هذه الإجازة بأجر كامل. وكانت المادة (٤٩) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تجعل هذه الإجازة بنصف أجر.

٢٦- لا يجوز خصم إجازة الحج أو الزيارة من إجازة العامل السنوية :

هذه الإجازة إجازة خاصة قررها المشرع للعامل لأداء فريضة دينية، وجعلها بأجر كامل، ومن ثم فهي تختلف عن الإجازة السنوية التي تعطى للعامل بأجر كامل بقصد استعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج، والعامل إذا أدى فريضة الحج أو الزيارة يكون في أشد الحاجة إلى إجازته السنوية للاستجمام من متاعب العمل ومشاق السفر للحج أو الزيارة. ومن ثم فإن إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس تكون مستقلة عن الإجازة السنوية، ولا يجوز خصمها منها، ولا يقدر في ذلك أن المادة لم تنص على عدم احتساب هذه الإجازة ضمن الإجازات الأخرى، كما فعلت المادة ٧١ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨، والمادة ١/٧٣ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨^(١).

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد أنه :

«وفيما يتعلق بإجازة الحج استبقى المشروع المبدأ المقرر في المادة ٤٩ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تعديل واضح حيث تقرر هذه الإجازة لمن أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة على أن تكون بأجر كامل ولمرة

(١) من هذا الرأي المستشار عدلي خليل في التعليق على قانون العمل ص ١٥٦ - محمد عمران ص ٢٤٧ - وعكس ذلك علي عوض حسن ص ٢٤٢ وما بعدها، إذ يرى أن النص الراهن يسمح بخصم مدة هذه الإجازة من إجازات العامل الاعتيادية.

واحدة طوال مدة خدمة العامل لدي صاحب عمل و أكثر وتحدد هذه الإجازة وفقاً لظروف العمل ونظراً لطبيعة هذه الإجازة لا يدخل في حسابها أيام العطلات الرسمية والراحات الأسبوعية».

غير أننا نرى أنه إذا تجاوز العامل مدة الإجازة لأسباب قهرية، فإنه يمكن خصم هذه الزيادة من إجازته السنوية.

٢٧- إعطاء الإجازة للعامل وجوبي:

تنص المادة على أن: «للعامل الحق في إجازة ... الخ». فإعطاء صاحب العمل الإجازة للعامل وجوبي، فإذا رفض إعطاءها للعامل كان مخالفاً بواجب فرضته عليه المادة.

وكانت المادة (٤٩) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تجعل إعطاء الإجازة للعامل جوازياً لرب العمل - وكان ذلك أمراً منتقداً، لأن الإجازة تقرر لأداء العامل فريضة دينية، فكان من الواجب جعل إعطائها للعامل وجوبياً على صاحب العمل.

ومع ذلك فكان استعمال صاحب العمل لحقه في رفض طلب الإجازة يجب أن يكون كسائر الحقوق غير مشوب بالتعسف، فإذا رفض صاحب العمل منح الإجازة للعامل رغم عدم تأثر العمل بتغيبه في مدة الإجازة كان رفضه مشوباً بالتعسف.



مادة (٥٤)

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

وللعامل 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»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٥٠) :

«للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر يعادل ٧٥% من أجره عن إلـ ٩٠ يوماً الأولى تزداد بعدها إلى ٨٥% عن إلـ ٩٠ يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة.

واستثناء من حكم الفقرة الأولى يكون 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 تقضى في الخدمة على النحو التالي:
 = شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.
 وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية كما له أن يطلب تحويل الإجازات المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد من الإجازات السنوية يسمح بذلك.
 ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد استنفاد المدة المشار إليها.

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (٨١) معدلة بالقانون ٦٤ لسنة ١٩٦٢):

«ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل ... إلخ».

المادة (٦٣):

«للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجر يعادل ٧٠% من أجره عن التسعين يوماً الأولى تزداد بعدها إلى ٨٠% عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة الواحدة.

المادة (٢) من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢:

«مع عدم الإخلال بحكم المادة ٦٣ (مكرراً) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ واستثناء من حكم المادتين ٦٣، ٨١ فقرة أولى من القانون المذكور يكون للعامل في المنشآت الصناعية المنصوص عليها في المادة السابقة الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على الوجه الآتي:
 شهر بأجر كامل.

ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره.

= ثم ثلاثة شهور بغير أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاء العامل.=
 وللعامل أن يستتفد متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له وفر من الإجازات السنوية يسمح بذلك.
 ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد استئفاد المدد المشار إليها.

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (٢٥):

«للعامل الذي يثبت مرضه الحق في ثلاثة أرباع أجره عن عشرة الأيام الأولى، ثم نصف أجره عن عشرة الأيام الثانية، ثم ربع أجره عن عشرة الأيام الثالثة خلال السنة».

المادة (١/٤٥):

«ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوماً أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة إلى عمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة الخ».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (١/٢٤):

«ينتهي العقد بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله عجزاً كاملاً، أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن ستين يوماً أو مدداً تزيد في جملتها على تسعين يوماً في خلال سنة واحدة.
 وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة لعمال المياومة والعمال المعينين بأجر

٢٨- عدم النص على مقابل للمادتين (٥١، ٥٢) من القانون رقم ١٣٧

لسنة ١٩٨١ (الملغي) :

أورد قانون العمل الجديد مادة واحدة بشأن تنظيم الإجازات المرضية، بينما كان القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) ينظمها في ثلاث مواد. وقد أغفل القانون الجديد النص على مقابل المادتين (٥١، ٥٢) من القانون المذكور، وكان نصهما الآتي:

مادة (٥١) :

«استثناء من حكم المادة السابقة يمنح العامل المريض بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة إجازة مرضية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً عن مزاولة أية مهنة أو عمل.

ويصدر بتحديد هذه الأمراض قرار من وزير الدولة للصحة بالاتفاق مع وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب»^(١).

=

أسبوعي».

= المادة (٣٥) :

«على صاحب العمل أن يدفع للعامل الذي يثبت مرضه نصف أجره أثناء مدة انقطاعه عن العمل لهذا السبب، بشرط ألا تزيد المدة التي يدفع عنها نصف الأجر المذكور عن ٣٠ يوماً في السنة».

(١) وكانت المادة ٦٣ مكرراً من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) المضافة

بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه: «استثناء من حكم المادة ٦٣ والفقرة الأولى من المادة ٨١ من هذا القانون يمنح العامل المريض بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة إجازة مرضية بأجر كامل إلى

مادة (٥٢) :

«مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من الجهة الطبية المختصة، وللعامل أن يثبت عكس ذلك بشهادة طبية وفي هذه الحالة يجوز لأي من الطرفين أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة الموضوع إلى لجنة تحكيم طبي ينظم تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها وتقدير الرسوم المستحقة التي لا يزيد حدها الأقصى على مائة قرش قرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع الوزير المختص.

وعلى الجهة الإدارية المختصة إخطار كل من العامل وصاحب العمل أو المنشأة بنتيجة التحكيم الطبي فور وصوله إليها وعلى كل من الطرفين تنفيذ ما يترتب على قرار التحكيم من التزامات.

وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل أو إنهاء عقده لعدم اللياقة الصحية إلا طبقاً لما ينص عليه قانون التأمين الاجتماعي المعمول به.

ولا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

ويكون إثبات السن في حالة تعذر إثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي

أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً عن مزاولة أية مهنة أو عمل.

= ويصدر بتحديد الأمراض المزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة قرار من وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصحة».

وهذا النص ليس له مقابل في التشريعات السابقة على القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩.

وقد صدر بتحديد الأمراض المزمنة نفاذاً لهذه المادة القرار الوزاري رقم ١٩

لسنة ١٩٦٤ الذي ألغي وحل محله القرار رقم ٢ لسنة ١٩٦٦ ثم ألغي القرار

الأخير وحل محله القرار رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٦.

منها بشهادة طبية، ويجوز لأي من الطرفين اللجوء إلى التحكيم الطبي سالف الذكر لحسم النزاع الذي يثار بينهما في هذا الشأن. ويعزي هذا الإغفال إلى السياسة التي اتبعتها المشرع في قانون العمل الجديد، وهي الإحالة دائماً - حيث يقتضي الأمر - إلى قانون التأمين الاجتماعي، تحقيقاً للانسجام بين أحكام قانون العمل، وقانون التأمين الاجتماعي ومنعاً للتضارب والتكرار وتلافياً للفرقة في أحكام الإجازة المرضية بين العاملين في القطاعات المختلفة^(١).

وفي هذا جاء بالملذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«أما بالنسبة للإجازة المرضية فقد رئي في هذا الصدد انطلاقاً من فكرة توحيد القواعد التي تحكم حقوق العمال في كافة القطاعات، العمل على توحيد حكم الإجازة المرضية بالنسبة لكل العمال الخاضعين لهذا القانون. ومنعاً للتعارض بين الأحكام الواردة في القوانين المختلفة (قانون العمل، قوانين التأمين الاجتماعي) رئي الإحالة في تنظيم مدد هذه الإجازة والنسب المستحقة من الأجر في حالة مرض العامل إلى قوانين الاجتماعي تحقيقاً لوحدة هذه الأحكام.

وتيسيراً على العامل المريض، قررت المادة ٢/٥٤ من المشروع أن يقوم صاحب العمل بأداء أجر العامل وفقاً للنسب والمدد المقررة بموجب قوانين التأمين الاجتماعي وصرحت له بإجراء مقاصة بين ما يؤديه تنفيذاً لهذا الالتزام وبين المستحق للهيئة من اشتراكات.

ولكن المشروع إذ عمل على تأكيد مبدأ التوحيد في ظل أنظمة تأخذ بالفرقة - بين العمال - القائمة على تعدد الأحكام واختلافها من قطاع إلى آخر في خصوص هذا الموضوع فإنه يهيب بالمشروع التدخل بتعديل تشريعي سابق

(١) أحمد حسن البرعي.

على تطبيق قانون العمل توحيد فيه الأحكام المتعلقة بالإجازة المرضية من حيث المدة والتعويضات المقررة بين كافة العمال الذين سيخضعون لأحكام قانون العمل، وينبه إلى المشاكل التي قد تقع في هذا النطاق إذا صدر قانون العمل قبل إجراء التعديلات التشريعية المشار إليها.

وينادي المشروع بضرورة مد نطاق تطبيق أحكام تأمين المرض لتشمل العمال دون سن الثامنة عشرة وغيرهم من غير الخاضعين لأحكام التأمين المشار إليها.

بل ويذهب المشروع إلى حد القول بأنه إذا لم يكن من الممكن تعديل قوانين التأمين الاجتماعي في هذا المجال على الأخص قبل صدور قانون العمل فإن المشروع يفضل العودة إلى أحكام القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على ما فيها من تضارب ومشاكل في التطبيق، ولكنها في نظره أخف وطأة من المشاكل التي قد تقع لو صدر القانون دون إجراء التعديلات التشريعية المشار إليها في قانون التأمين الاجتماعي».

٢٩- المادة خاصة بالإجازات المرضية العادية :

هذه المادة تنظم الإجازات المرضية الخاصة بالأمراض العادية، أما الإجازات الخاصة بالأمراض الخطيرة والمزمنة، والتي كانت تنظمها المادة (٥١) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ واعتبرت أحكامها استثناء من المادة (٥٠) المقابلة للمادة (٥٤) من القانون الحالي، فقد تركها المشرع لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

٣٠- مدة الإجازة المرضية :

فرق النص في مدة الإجازة المرضية بين عمال المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن

تنظيم الصناعة وتشجيعها وبين غيرهم من العمال الخاضعين لقانون العمل.
ونعرض لذلك بالتفصيل على النحو الآتي:

أ- مدة الإجازة لغير عمال المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ٨، ١ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها :

تنص الفقرة الأولى من المادة على أن: «للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي».

وواضح أن النص لم يحدد مدة الإجازة المرضية لغير عمال المنشآت الصناعية ولا قدر التعويض عن الأجر، وإنما أحال في ذلك إلى قانون التأمين الاجتماعي.

وقد قضت المادة ٧٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي على أنه إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضاً يعادل ٧٥% من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوماً وتزداد بعدها إلى ما يعادل ٨٥% من الأجر المذكور. ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر.

ويستمر صرف التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو حدوث الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة ١٨٠ يوماً في السنة الميلادية الواحدة. ومفاد ذلك أن مدة الإجازة المرضية لهؤلاء العمال لا تتجاوز ١٨٠ يوماً في السنة الميلادية تكون كالاتي:

- (١) تسعون يوماً بتعويض يعادل ٧٥% من الأجر اليومي للعامل.
- (٢) تسعون يوماً أخرى بتعويض يعادل ٨٥% يوماً من الأجر اليومي للعامل.

ب- مدة الإجازة لعمال المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (١)، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها^(١) :

هؤلاء العمال لهم الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على النحو التالي:

- (١) الشهر الأول بأجر كامل.
- (٢) ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجر العامل.
- (٣) ثلاثة أشهر بدون أجر إذا قررت الجهة المختصة احتمال شفائه ويقصد بالجهة الطبية المختصة الهيئة العامة للتأمين الصحي فإذا رأت هذه الجهة أن شفائه غير محتمل، فإن العامل لا يمنح هذه المرة إجازة مرضية وعلى ذلك يكون إجمالي المدة التي يتوقف العامل أثناء عقد العمل للمرض سنة كاملة.

٢١- مدة ثلاث السنوات :

جعلت الفقرة الثانية من المادة الإجازة المرضية لعمال المنشآت الصناعية على أساس وحدة أو دورة مدتها ثلاث سنوات.

وتبدأ هذه الوحدة أو الدورة من تاريخ استلام العامل للعمل، ولذلك فهي تختلف من عامل إلى آخر بحسب تاريخ استلامه للعمل، إلا أنه لا يوجد ما يحول دون توحيد بداية هذه الوحدة أو الدورة بالنسبة لكافة عمال المنشأة، بجعل بدايتها من أول السنة الميلادية مع محاسبة كل عامل حساباً مستقلاً عن إجازاته المرضية المستحقة له منذ استلامه العمل حتى نهاية شهر ديسمبر الذي يلي استلامه العمل ثم تبدأ المعاملة الموحدة منذ بداية السنة الميلادية ويجوز الاتفاق

(١) راجع في تعريف هذه المنشآت المجلد الثاني بند (١٩٩).

على ذلك بعقد العمل الفردي أو المشترك أو في اتفاق آخر مستقل، كما يجوز النص عليه في لائحة المنشأة. ويفيد العامل من مدة الإجازة المقررة له، سواء مرض في بداية هذه الوحدة أو الدورة أو في خلالها ويؤيد ذلك أن النص لم يعلق استحقاق الإجازة المرضية على انقضاء ثلاث سنوات في الخدمة بل جعلها كل ثلاث سنوات ولذلك يحق للعامل المريض استنفاد الإجازات المرضية التي قررها القانون ولو لم يكن قد مضى عليه في المدة ثلاث سنوات من تاريخ استلامه العمل وذلك متى توافر سببها قبل انتهاء الخدمة.

(فتوى مجلس الدولة رقم ٤٠٢٥ في ١٩٦٥/٧/٦)

وإذا لم يحصل العامل على إجازة خلال مدة ثلاث سنوات أو حصل على جزء منها فقط، فإن هذه الإجازة أو الجزء الباقي منها، بحسب الأحوال، يسقط بمضي مدة ثلاث السنوات ولا يجوز له طلب ترحيل مدة الإجازة أو المدة الباقية منها. إلى مدة ثلاث السنوات التالية، لأن هذه الإجازة شرعت لمواجهة ضرورة لا يمكن دفعها هي المرض، فإذا لم تتوافر هذه الضرورة في إحدى الفترات سقط الحق فيها.

وإذا مرض العامل بين فترتين، كأن يكون مرضه قد امتد إلى نهاية فترة، ثم بدأت فترة جديدة، فإن حق العامل في الإجازة المرضية يبدأ من جديد بابتداء الفترة الجديدة.

٣٢- استنفاد متجمد الإجازات السنوية وتحويل الإجازات المرضية إلى

إجازة سنوية:

أجازت الفقرة الثالثة من المادة للعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية. فإذا كانت مدة الإجازة السنوية للعامل شهراً ولم يحصل عليها طوال السنوات الأربع السابقة على مرضه، جاز

له أن يطلب ضم متجمد الإجازة السنوية هذا إلى مدة إجازته المرضية، لتزيد الإجازة المرضية بمقدار أربعة أشهر.

كما أجاز النص للعامل تحويل إجازاته المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد من الإجازات السنوية يسمح بذلك. ويكون التحويل بمقابلة يوم من الإجازة المرضية بيوم من الإجازة السنوية. ويترتب على هذا التحويل حصول العامل على أجره كاملاً عن أيام الإجازة^(١) المرضية التي تم تحويلها إلى الإجازة السنوية، لأن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.

وإذا طلب العامل تحويل الإجازة فلا يجوز لصاحب العمل رفض ذلك لأن التحويل حق للعامل المريض وليس رخصة لصاحب العمل أو أمراً جوازياً له^(٢).

وقد قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٤/٤/٢٢ في الطعن رقم ٤٠٠ لسنة

٥٣ق - بصدد تطبيق القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بأن:

«لما كانت المواد من ٦٤ إلى ٦٨ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام قد نظمت الإجازات الاعتيادية والمرضية وكان مؤدى المواد ٦٩، ٦٦، ٩٨ من هذا القانون أن المشرع جعل عدم اللياقة للخدمة صحيحاً من أسباب إنهاء خدمة العامل بإحدى شركات القطاع العام، وأفصح عن أن ثبوت حالته يكون بقرار من الجهة الطبية المختصة ومنع جهة العمل من فصل العامل في هذه الحالة قبل نفاذ إجازاته المرضية والاعتيادية. لكنه أجاز للعامل طلب إنهاء خدمته قبل نفاذ هذه الإجازات».

(١) جمال زكي ص ٨٩٨.

(٢) مغاوري شاهين ومنير عبد المجيد ص ٤٢٦ - المحكمة الإدارية العليا في

١٩٥٩/٦/٦ رقم ٩٢٨ س ٤ ق.

وإذا خلص الحكم إلى عدم استنفاد العامل لإجازاته المرضية فإنه يجب أن يفصح في أسبابه عن الوقائع التي استند إليها والأدلة التي اقتنع بثبوتها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٤/٤/٢٢ في الطعن سالف

الذكر بأن :

«استناد الحكم في إثبات عدم استنفاد المطعون ضده لإجازاته المرضية والاعتيادية على نفي ما ورد بتقرير الخبرة في هذا الشأن نفيًا مجرداً بغير أن يفصح في أسبابه عن الوقائع التي استند إليها والأدلة التي اقتنع بثبوتها مكتفياً بالقول أن عدم دراية المطعون

ضده بما قرره باستنفاد الإجازات المذكورة لا يفيد صحة ذلك، دون أن يعني الحكم المطعون فيه بالتثبت من صحة أو عدم صحة نفاذ هذه الإجازات قبل أن تصدر الطاعة قرارها بفصل المطعون ضده لعدم اللياقة للخدمة صحياً وعلى الرغم ما جاء بتقرير الخبرة المذكورين من أن حالة هذا الأخير طبقاً لقرار اللجنة الطبية العامة بالهيئة العامة للتأمين الصحي عجز كامل مزمّن مستديم، فإنه يكون معيباً.... والقصور في التسبيب».

وإذا استنفد العامل إجازته المرضية وأراد صاحب العمل إنهاء العقد، فإن هذا الإنهاء يتقيد بنص المادة (١٢٤) من قانون العمل.

(أنظر شرح هذه المادة بالمجلد الرابع).

٣٣- احتساب أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية ضمن

الإجازة المرضية :

تحتسب أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية ضمن الإجازة المرضية، بمعنى أنه إذا تخلل الإجازة المرضية يوم راحة أسبوعية أو يوم عطلة رسمية، فلا يضاف هذا اليوم إلى مدة الإجازة المرضية.

وهذا ما أفصحت عنه صراحة المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم

٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بقولها «وتحسب أيام العطلات ضمن الإجازة المرضية حتى ولو كان العامل لا يحصل على أجر في هذه الأيام حسب العقد أو القانون»^(١).

وفي هذا الحالة فإن العامل يستحق أجر هذه الأيام كاملاً لأن أيام الراحة الأسبوعية والأعياد الرسمية مدفوعة الأجر.

٣٤- مرض العامل أثناء الإجازة السنوية :

إذا كان العامل قد قام بإجازته السنوية ثم مرض خلالها وامتد به المرض إلى ما بعد انتهائها - فإن العامل يستطيع الحصول على إجازة مرضية بدءاً من تاريخ انتهاء إجازته السنوية.

٣٥- يجوز للعامل طلب إجازته السنوية إذا استنفد إجازته المرضية :

إذا استنفد العامل إجازته المرضية، جاز له أن يطلب إجازته السنوية ولم يكن موعدها قد حل بعد، وفي هذه الحالة تضم إلى إجازته المرضية ويتقاضى العامل عنها أجراً كاملاً لأن الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، ولا يجوز لصاحب العمل الاعتراض على ذلك بحجة احتفاظه بحقه في تحديد وقت الإجازة السنوية إذ المقصود من هذا الحق هو تمكينه من تنظيم وقت العمل بالمنشأة حتى لا يتعطل العمل بها إذا ما قام العمال بإجازاتهم في وقت واحد أو في وقت لا يتفق مع صالح العمل، فإذا ما كان العامل بعيداً عن العمل قسراً عنه لمرضه لم يعد لصاحب العمل وجه في الاحتجاج بحقه في تحديد قيام العامل بإجازته لتخلف

(١) سعد حبيب ص ٣٥٨ - حلمي مراد ص ٥١٨ - حسن كيره ص ٥٠٤ - علي

عوض حسن ص ٢٤٦ - كامل بدوي ص ٢٢١ - المستشار عدلي خليل في

التعليق على قانون العمل ص ١٥٨.

الحكمة التي يقوم عليها الحق^(١).

٣٦- المقابل الذي يستحقه العامل أثناء إجازة المرضية :

أوردنا فيما تقدم المقابل الذي يتقاضاه العامل أثناء إجازته المرضية. ولما كان الأجر الذي يتقاضاه العامل هو مقابل عمله، وكان العامل في إجازته المرضية لا يؤدي ثمة عمل، فإن تقرير الشارع لهذا المقابل مستمد من الطابع الحيوي للأجر، ومن منطلق الرحمة بالعامل الذي تكون حاجته إلى الأجر أشد في فترة مرضه لمواجهة نفقاته. وفي هذا تقول المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ «ولا جدال أن هذا الحكم أساسه الإنسانية والرحمة وتخفيفاً على العامل».

والنسبة من الأجر التي يستحقها العامل في إجازته المرضية تحسب طبقاً لرأي الفقه، على أساس الأجر وملحقاته، وطبقاً لقضاء محكمة النقض والمحكمة العليا على أساس الأجر مضافاً إليه إعانة غلاء المعيشة فقط.

(راجع في تفصيل ذلك المجلد الثاني بنود ٣٠٤ وما بعده)^(٢).

(١) فتحي عبد الصبور ص ٢١٣ - عبد الودود يحيى ص ٢٥٨ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٨٢ - كامل بدوي ص ٢٢١.

(٢) قارن فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع - ملف رقم ١٩٧/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٨/١١/٢ بتاريخ ١٩٨٨/١١/٢٨ إذ جاء بها:

«إن المشرع رعاية منه للعامل المريض بأحد الأمراض المزمنة قرر بقانون العاملين المدنيين بالدولة في المادة ٦٦ مكرراً منحه إجازة استثنائية بأجر كامل طوال مدة إجازته التي تستمر إلى أن يبلغ سن الإحالة للمعاش إذا ما تبين عجزه عجزاً كاملاً. والأجر الكامل المقرر له في هذه الحالة هو الأجر الأساسي المحدد بجدول الأجور الملحق بهذا القانون، وما يرتبط به ارتباطاً حتمياً وبحسب على أساسه كالعلاوات الاجتماعية والإضافية وبدلي التمثيل وطبيعة العمل أما ملحقات

٣٧- سريان قانون التأمين الاجتماعي في حالة إصابة العمل :

إذا كان مرض العامل نتيجة إصابة عمل فقد نص القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي على منح العامل تعويضاً عن أجره يعادل أجره المسدد عنه الاشتراك وذلك طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة.

فقد نصت المادة ٤٩ من القانون على أنه «إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر (الهيئة

الأجر الأخرى كالحوافز والأجور الإضافية والمكافآت التي يلزم لاستحقاقها مباشرة العمل بالفعل، فلا تصرف له. كما قضى المشرع في قانون التأمين الاجتماعي في المادة ٧٨ بمنح هذا العامل تعويضاً يعادل أجره كاملاً أثناء فترة إجازته الاستثنائية حتى يتبين عجزه التام، والأجر طبقاً للتعريف المحدد له بهذا = القانون عبارة عن مجموع ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي، ويشمل عنصرين هما الأجر الأساسي وهو الأجر المبين في الجداول المرفقة بنظم التوظيف التي يخضع لها المؤمن عليهم والأجر المتغير ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه خاصة الحوافز والبدلات والأجور الإضافية. ولما كان المتعين عند تحديد المستحقات المالية للعامل المريض هو تطبيق النظام التأميني الوارد بقانون التأمين الاجتماعي الذي يستمد الحق فيها من هذا القانون طبقاً للمادة ٨١ منه على أن لا يحرم من أي حقوق أخرى نصت عليها القوانين أو اللوائح أو النظم الخاصة تزيد على القدر المستحق في هذا النظام. ومن ثم فإن العامل المريض بمرض مزمن يستحق أثناء إجازته الاستثنائية حتى يثبت عجزه التام تعويضاً يعادل أجره كاملاً بعنصريه (الأساسي والمتغير) إعمالاً للمادة ٧٨ قانون التأمين الاجتماعي وليس له ما يزيد على ذلك خلال نفس المدة بمقتضى المادة ٦٦ مكرراً من قانون العاملين المدنيين بالدولة.

القومية للتأمينات الاجتماعية) خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضاً عن أجره يعادل أجره المسدد عنه الاشتراك ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر، وأسبوعياً بالنسبة لغيرهم.

ويستمر صرف هذا التعويض طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة.

وتعتبر في حكم الإصابة كل حالة انتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها. ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أياً كان وقت وقوعها ويقدر التعويض اليومي على أساس الأجر الشهري المسدد عنه الاشتراك مقسوماً على ثلاثين^(١).

وواضح أن تعويض الأجر المقرر في المادة ٤٩ المذكورة أكثر فائدة للعامل مما تقرر له المادة ٥٤ من قانون العمل، لأن المادة الأولى، من ناحية تقرر للعامل

(١) ويراعى ما نصت عليه المادة ٥٧ من قانون التأمين الاجتماعي من أنه:

لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات الآتية:

(أ) إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.

(ب) إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك:

(١) كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات.

(٢) كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل.

وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على ٢٥% من العجز الكامل.

ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين (أ و ب) إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجرى في هذا الشأن وفقاً لحكم المادتين (٦٣ و ٦٤) من هذا القانون.

أجره كاملاً ومن ناحية أخرى، تقرر له هذا الأجر طوال فترة مرضه. والمقصود بإصابة العمل، الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه. وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة. ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي (م/٥هـ).

أحكام عامة في الإجازة المرضية:

٣٨- استحقاق الإجازة لكافة العمال الخاضعين لقانون العمل:

تستحق الإجازة المرضية - عند ثبوت المرض - لكافة العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل مع مراعاة اختلاف مدة الإجازة بالنسبة لعمال المنشآت الصناعية عن غيرهم من العمال. وتستحق الإجازة للعمال تحت الاختبار.

ويستوي أن يكون عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة. ولا يهم طريقة تحديد الأجر، فيستوي أن يكون الأجر بالمشاهرة أو الأسبوع أو بالميأومة أو بالقطعة أو بالطريحة. كما لا تهم طبيعة العمل.

٣٩- استحقاق الإجازة ولو كان المرض بخطأ العامل:

يثبت حق العامل في الإجازة المرضية أيا كان المرض الذي يلحق به وأيا كان طبيعته.

فيستحق العامل الإجازة المرضية إذا أقعده المرض عن القيام بعمله، أو إذا

كان العمل أثناء مرضه من شأنه أن يحدث به مضاعفات ضارة بصحته^(١).
ويستحق العامل الإجازة أياً كان سبب المرض، ولو كان خطأ العامل هو سبب
مرضه كما لو أصيب أثناء قيادته لسيارته أو دراجته وثبت الخطأ في جانبه.
إلا أنه يشترط ألا يكون خطأ العامل عمدياً^(٢).

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٨٥.

(٢) إيهاب إسماعيل ٣٨١ - لبيب شنب ص ١٩٦.

٤٠- هل يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر لا يتعارض مع

مرضه؟

قد يحصل أن يحول المرض بين العامل وبين أداء العمل المتفق عليه، ولكنه لا يحول بينه وبين القيام بأعمال أخرى. فهل يجوز لصاحب العمل أن يكلفه بعمل آخر لا يتعارض مع مرضه، بحيث يلتزم العامل بالقيام بهذا العمل ولا يكون له الحق في المطالبة بإجازة مرضية؟

يرى بعض الشراح ذلك، بشرط ألا يختلف العمل الجديد عن العمل المعتاد اختلافاً كبيراً خصوصاً من الناحية الاجتماعية^(١).

٤١- عدم توقف الإجازة المرضية على إرادة صاحب العمل :

لا يتوقف إعطاء العامل إجازته المرضية على إرادة صاحب العمل، لأن هذه الإجازة حق خوله القانون للعامل عندما يثبت مرضه. فإذا ثبت مرض العامل - على نحو ما سيلي في موضعه - تعين منحه الإجازة. ذلك أنه إذا كان صاحب العمل يستفيد بما يقدمه العامل من عمل حيث تسمح له حالته الصحية بذلك فإنه يجب على صاحب العمل مساعدة العامل أثناء مرضه ويتحقق ذلك بإعطاء العامل المريض إجازة أثناء مرضه^(٢).

٤٢- الإجازة المرضية المنصوص عليها بالمادة هي الحد الأدنى الذي

يستحقه العامل :

مدة الإجازة المرضية المنصوص عليها بالمادة هي الحد الأدنى للإجازات المرضية الذي يحصل عليه العامل، ومن ثم فلا يوجد ما يمنع من

(١) لبيب شنب ص ١٩٤ هامش (١٢٧).

(٢) محمد عمران ص ٢٤١.

أن يكون هناك اتفاق في عقد العمل الفردي أو المشترك أو أي اتفاق لاحق، أو نص في لائحة النظام الأساسي للعمل يعطي العامل الحق في إجازة مرضية أطول^(١).

كما يجوز إعطاء العامل إجازة مرضية أطول بإرادة صاحب العمل الصريحة أو برضاه الضمني بعدم إنهائه العقد رغم استقالة المرض بما يجاوز الحد الأقصى القانوني المقرر لمدة الإجازة المرضية^(٢).

الإجازة المرضية الاستثنائية:

٤٣- النص القانوني:

تنص الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من المادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) على أن:

«واستثناء من الأحكام المتقدمة يمنح المريض بالدرن أو بالجذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة تعويضاً يعادل أجره كاملاً طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً.

وتتحدد الأمراض المزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة. ويجوز للجهة الملزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج».

٤٤- الأمراض التي يمنح عنها العامل إجازة بأجر كامل:

الأمراض التي يمنح عنها العامل إجازة بأجر كامل طبقاً للفقرة الثالثة من

(١) حسن كيره ص ٥٠٣ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٨٥.

(٢) حسن كيره ص ٥٠٣.

المادة (٧٨) سאלفة الذكر هي:

الدرن والجذام والمرض العقلي والأمراض المزمنة.

فهذه الأمراض إما أمراض خطيرة أو مزمنة.

والمرض المزمن بصفة عامة هو المرض الذي يتطلب علاجه زمناً طويلاً.

وطبقاً للفقرة الرابعة من المادة ٧٨ يجب أن تحدد الأمراض المزمنة المشار

إليها بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة.

وتنفيذاً لذلك صدر قرار وزير الصحة رقم ٦٩٥ لسنة ١٩٨٤ في شأن

تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل ثم

ألغي بالقرار رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥ في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح

عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضاً يعادل أجره

كاملاً مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته^(١).

(القرار منشور في نهاية شرح المادة).

وقد نصت المادة الأولى من القرار على أن يعمل بالجدول المرفق في شأن

تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو

يمنح عنها تعويضاً يعادل أجره كاملاً، وذلك بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام

قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقانون التأمين الاجتماعي

رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة لهما.

وقد اشترطت المادة الثانية من القرار في الحالة المرضية التي يمنح العامل

(١) وكان قد صدر في ظل قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قرار وزير القوى

العاملة والتدريب المهني رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٦ بتحديد الأمراض المزمنة التي

يستحق العامل المريض بإحداها إجازة مرضية بأجر كامل (الوقائع المصرية في

٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٦ - العدد ٢٩٠ منشور بالطبعة السابقة جـ ٢ ص ٣٥ وما

بعدها).

بسببها أجراً كاملاً أن يكون المرض مانعاً من تأدية العمل وأن تكون الحالة قابلة للتحسن أو الشفاء.

ومعنى ذلك أن مجرد ذكر مرض معين ضمن الأمراض المزمنة بالجدول المرفق بالقرار، لا يعطي العامل الحق في الحصول على إجازة مرضية بأجر كامل، وإنما يجب أن يكون من شأن هذا المرض أن يمنع العامل من أداء العمل، وأن يكون قابلاً للتحسن أو الشفاء^(١).

والأحكام المنصوص عليها في المادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعي مكملة بالقرار الوزاري رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥ هي - كما سنرى - استثناء من القواعد العامة في الإجازات المرضية ومن ثم لا يجوز القياس عليها أو التوسع

(١) وقد ذهب البعض - في ظل المادة ٥١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - إلى أن قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٦ بتحديد الأمراض المزمنة التي يستحق العامل المريض بإحداها إجازة مرضية بأجر كامل - والذي اشترط أيضاً في المرض المزمّن أن يكون قابلاً للتحسن أو الشفاء، قد قيد نص المادة (٥١) لأن هذه المادة (ومن قبلها المادة ٦٣ مكرراً من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩) لم تستلزم أن تكون الأمراض المزمنة قابلة للتحسن أو الشفاء، ولهذا فإن القرار الوزاري في هذه الناحية يكون معيباً ويجب التجاوز عن هذا الشرط والعمل بالنص القانوني، لأنه إذا تعارض نص قرار وزاري مع نص قانوني طبق الأخير (علي عوض حسن ص ٢٥٤ هامش ٢٤).

وقد أضفنا إلى ذلك بالطبعة السابقة (ص ٣٠٢) أنه يؤيد هذا الرأي أن نص المادة ٥١ لم يتضمن الشرط الوارد بالقرار الوزاري، حتى لا يترتب على كون المرض غير قابل للتحسن أو الشفاء اعتبار العامل عاجزاً عن العمل مما يبرز إنهاء عقده طبقاً للمادة ٧١/ رابعاً، قبل إعطاء العامل أي فرصة للعلاج، والقضاء بالتالي على احتمال تجاوب المرض مع العلاج الطبي وتحسن حالة العامل أو شفائه بما يمكنه من العودة إلى العمل.

في تفسيرها.

٤٥- نص الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من المادة (٧٨) من قانون

التأمين الاجتماعي استثناء من حكم المادة (٥٤) من قانون العمل :

جاء نص الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من المادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعي استثناء من حكم المادة (٥٤) من قانون العمل من ناحيتين: الأولى، أن الإجازة الواردة بها تمنح للعامل دون التقيد بالمدد المنصوص عليها بالمادة (٥٤) والثانية أن العامل يمنح أجراً عن هذه الإجازة.

وقد حدا الشارع إلى تقرير هذا الحكم أن أمراض الدرن والجذام والأمراض العقلية والأمراض المزمنة غالباً ما يطول أمدؤها ويكون العامل في هذه الحالة أحوج ما يكون إلى أجره للإنفاق على علاجه وإعالة أسرته. وأن رعاية المواطنين جميعاً هي أحد الأهداف الرئيسية في الدولة الاشتراكية ولاشك أن المرضى بتلك الأمراض هم من أولى الفئات التي تحتاج لمثل هذه الرعاية^(١).

٤٦- حكم الأمراض المزمنة :

يستمر منح تعويض الأجر الكامل إلى أن يشفى المريض أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه السن المقررة قانوناً لترك الخدمة إذا كان من العاملين المدنيين بالدولة (م ٣ من القرار

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ المعدل لقانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي). وقد تقرر هذا الحكم في القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام، فنصت المادة ٦٩ منه على أن تسري على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن الأمراض المزمنة.

الوزاري رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥).

وتتولى اللجان التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي الكشف على العامل لتقرير ما إذا كان المرض مزمناً من عدمه (م ٤ من القرار الوزاري ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥).

والإجازة للأمراض المزمنة لم ينص عليها في قانون العمل، ومن ثم فإنها تسري على العمال الخاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعي فقط.

٤٧- إثبات المرض:

تنص المادة (٥٤) في فقرتها الأولى على أن للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة وأردفت أن يستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي. وهو ما يستفاد منه أن الجهة الطبية المختصة التي تعنيها المادة هي الهيئة العامة للتأمين الصحي طبقاً لقرار وزير الصحة رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٦ في شأن الأحكام المنفذة للتأمين ضد المرض.

وقد حدد هذا القرار الإجراءات التي تتبع في شأن الإخطار عن المرض، وقد فرق بين حالتين:

الحالة الأولى:

الحالة المرضية التي تنتاب العامل أثناء ساعات العمل، فقد أوجب على العامل إبلاغ صاحب العمل بالحالة المرضية، وعلى صاحب العمل تحرير إخطار زيارة للعلاج الطبي على النموذج رقم (١) المرافق للقرار الوزاري من أصل وصورة مستوفياً الرسم المقرر ويعتمد ممن له حق التوقيع ويختم بخاتم صاحب العمل، ويسلم الأصل إلى العامل للتوجه به إلى عيادة الطبيب (الممارس العام) الذي تحدده له الهيئة العامة للتأمين الصحي، ويحتفظ صاحب العمل

بصورة الإخطار (م ١ - أ من القرار الوزاري).

الحالة الثانية:

الحالة المرضية التي تنتاب العامل في غير ساعات العمل. فإذا طرأ على العامل حالة مرضية وكان من شأنها أن تجعله غير قادر على الانتقال، فعليه أن يخطر صاحب العمل في صباح يوم انقطاعه عن العمل مع توضيح عنوانه بالدقة التي يسهل معه الاستدلال عليه، ويقوم صاحب العمل بتحرير نموذج إخطار عن زيارة منزلية وفقاً لبيانات النموذج رقم (٢) المرافق للقرار الوزاري من أصل وصورة مستوفياً الرسم المقرر ويعتمد ممن له حق التوقيع ويختم بخاتم صاحب العمل - ويسلم الأصل إلى من يراه لتسليمه إلى عيادة الممارس العام المحددة له بمعرفة الهيئة العامة للتأمين الصحي، ويحتفظ بصورة الإخطار لديه، ويكون تسليم إخطارات الزيارة المنزلية للممارس العام المختص قبل الساعة الثانية عشر ظهر نفس يوم إبلاغ المؤمن عليه لصاحب العمل (م ١ - ب من القرار الوزاري).

أما إذا كان صاحب العمل هو المسؤول عن تقديم الرعاية الطبية بموجب حصوله على الإذن في ذلك من الهيئة العامة للتأمين الصحي، أو كان العامل من غير المنتفعين بنظام التأمين ضد المرض والرعاية الطبية.

فإن العامل يلتزم بإخطار صاحب العمل بحالته المرضية، ولصاحب العمل أن يحدد الطبيب الذي يعرض عليه العامل.

كما يجوز لصاحب العمل إذا شاء الاكتفاء بأقوال العامل أو بشهادة يقدمها أي طبيب تثبت مرضه.

ويرى البعض - بحق - أن مناط ما تقدم أن يكون مرض العامل على شيء من الجسامة يبرر لجوئه إلى العلاج الطبي أما إذا كان المرض الذي

يمنعه من أداء عمله بسيطاً كنزلة برد أُلْمِت به لا يقتضي منه سوى الاعتكاف في بيته فليس عليه سوى إخطار صاحب العمل فوراً به، ليعرضه هذا الأخير إذا شاء على الطبيب الذي يختاره^(١).

٤٨- الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر:

الأصل أن الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر - إذا كان العامل خاضعاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي - هي الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي (صندوق التأمين على عمال القطاع الخاص - مكتب التأمينات الاجتماعية الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل)، ذلك لأن تأمين المرض يمول من الاشتراكات الشهرية والتي تشمل حصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليهم. (م ٧٢ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥).

أما إذا كان صاحب العمل هو المسؤول عن تقديم الرعاية الطبية بموجب حصوله على الإذن في ذلك من الهيئة العامة للتأمين الصحي وفقاً للشروط والأوضاع التي يتضمنها القرار المنصوص عليه بالمادة ٤٨ (مادتان ٤٨، ٧٢ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥). أو كان العامل من غير المنتفعين بنظام التأمين ضد المرض والرعاية الطبية كان صاحب العمل هو الملزم بصرف تعويض الأجر للعامل.

وكانت الفقرة الثانية من المادة (٥٤) من قانون العمل كما وردت في مشروع القانون تنص على أن يقوم صاحب العمل بأداء أجر العامل وفقاً للنسب والمدد المقررة بموجب قوانين التأمينات الاجتماعية وصرحت له بإجراء مقاصة بين ما يؤديه تنفيذاً لهذا الالتزام وبين المستحق للهيئة من اشتراكات إلا أن هذا النص لم يتضمنه المشروع الذي عرض على مجلس الشورى والشعب.

(١) جمال زكي ص ٨٩٧.

٤٩- الإجازة المرضية من النظام العام :

الإجازة المرضية كسائر الإجازات الأخرى مما يتعلق بالنظام العام، فلا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته المرضية أو عن الأجر المقرر عنها كله أو بعضه، إذا كان هذا التنازل بمقتضى شرط في العقد أو في اتفاق آخر مستقبل قبل ثبوت الحق فيها، أما إذا ورد هذا التنازل بعد ثبوت حق العامل في الإجازة، فإن تنازله يضحى جائزاً.

(راجع في التفصيل شرح المادة الرابعة من القانون - المجلد الأول).

٥٠- عقوبة مخالفة المادة (٥٤) :

أنظر شرح المادة (٢٤٧).

قرار وزير الصحة

رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥

في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضاً يعادل أجره كاملاً مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته^(١)

وزير الصحة

بعد الاطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والقوانين المعدلة؛

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٦٥ في ٢٥ يولية سنة ١٩٩٥.

وعلى قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له؛

وعلى قرار وزير الصحة رقم ٦٩٥ لسنة ١٩٨٤ في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل، وبناء على ما عرضه علينا رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي، وعلى موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية بوزارة الصحة،

قرر

مادة (١) :

يعمل بالجدول المرفق في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضاً يعادل أجره كاملاً، وذلك بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة لهما.

مادة (٢) :

يشترط في الحالة المرضية التي يمنح العامل بسببها أجراً كاملاً طبقاً للمادة السابقة ما يأتي:

- أ) أن يكون المرض من بين الأمراض المزمنة الواردة في الجدول المرفق.
- ب) أن يكون مانعاً من تأديته العمل.
- ج) أن تكون الحالة قابلة للتحسن أو الشفاء.

مادة (٣) :

يستمر منح تعويض الأجر الكامل إلى أن يشفى المريض أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً، وفي هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه السن

المقررة قانوناً لترك الخدمة إذا كان من العاملين المدنيين بالدولة.

مادة (٤) :

تتولى اللجان التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي والمجالس الطبية التابعة لوزارة الصحة وأية لجان طبية عامة تتبع جهات رسمية كل في حدود اختصاصه الكشف على العاملين الخاضعين لأحكام القانونين المشار إليهما لتقرير ما إذا كان المرض مزمناً من عدمه.

مادة (٥) :

يلغى قرار وزير الصحة رقم ٦٩٥ لسنة ١٩٨٤ المشار إليه وكل ما يخالف أحكام هذا القرار من قرارات.

مادة (٦) :

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من تاريخ صدوره.
صدر في ١٩٩٥/٦/٢٤.

وزير الصحة

أ. د علي عبد الفتاح

جدول

تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة مرضية استثنائية بأجر كامل أو تستحق تعويضاً يعادل أجره كاملاً طوال مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة لمباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً.

(١) الأورام الخبيثة ومضاعفاتها بأي جزء من أجزاء الجسم إذا ثبت تشخيصها بصفة قاطعة.

(٢) الأمراض العقلية بعد ثبوتها.

(٣) الجذام النشط أو مضاعفاته.

(٤) أمراض الدم الخبيثة أو المزمنة.

مثل مرض تزايد كرات الدم الحمراء - اللوكيميا بجميع أنواعها - الأنيميا الخبيثة إذا كانت مصحوبة بمضاعفات - الأنيميا المزمنة إذا قلت نسبة الهيموجلوبين على ٥٠% (خمسون في المائة) - الهيموفيليا - نقص صفائح الدم عن أربعين ألفاً في المليتر المكعب.

٥- أمراض الجهاز الدوري:

- الارتفاع الشديد في ضغط الدم السيستولي ابتداء من ٢٠٠ ملليمتر زئبق أو ضغط الدم الدياستولي ابتداء من ١٢٠ ملليمتر زئبق أو ضغط الدم مصحوباً بمضاعفات شديدة مثل تضخم وإجهاد عضلة القلب.

- أنيورزم جدار الأورطي.

- هبوط القلب إلى أن يصبح متكافئاً.

- المضاعفات الناشئة عن قصور الدورة التاجية التي توضحها رسامات القلب أو الأبحاث الأخرى أو تلك الناشئة عن جلطة القلب وهي:

- التذبذب الأذيني أو البطيني - أنيورزم البطين - انسداد الضفيرة اليسرى أو الرئيسية المصحوب بهبوط في القلب.
- أمراض القلب الخلقية والمزمنة المصحوبة بمضاعفات شديدة مثل عدم تكافؤ القلب أو التذبذب الأذيني أو البطيني إلى أن يصبح القلب متكافئاً.
- المضاعفات الناشئة عن أمراض القلب الخلقية والمزمنة.
- التهاب وانسداد الأوعية الدموية لأسباب مختلفة ومضاعفاتها مثل (مرض رينولدز ومرض برجرز).
- التهاب وارتشاح بالغشاء التاموري للقلب أو التهاب الغشاء المبطن للقلب أو التهاب عضلة القلب إلى أن تستقر الحالة.

أمراض الجهاز التنفسي:

- الدرن الرئوي النشط.
- الساركويدوزس.
- السليكوزس - الألبستوزس - البجاسوزس.
- الانسكاب البللوري بجميع أنواعه.
- الخراج الرئوي.
- تمدد الشعب الهوائية المتقدم المصحوب بالتهاب صديدي أو تكهفات صدرية.
- الالمفزيما واسعة الانتشار التي تشمل الرئتين المصحوبة بهبوط في وظائف التنفس والتي تؤدي إلى هبوط في القلب.

٧- أمراض الجهاز الهضمي:

- المضاعفات الناشئة عن تمدد الأوردة المريء.
- الاستسقاء بالبطن بأنواعه.

- اليرقان بأنواعه إذا كانت نسبة البيليروبين بالسيروم ٢ ملليجم في المائة فأكثر.
- الالتهاب اليريتوني لأسباب مختلفة.
- الالتهاب المزمن بالبنكرياس.
- الالتهاب الكبدي المزمن النشط مع دلائل الفيروس (ب) أو (س) المصحوب بتدهور في وظائف الكبد (ثلاثة أمثال الحد الأقصى للمستوى الطبيعي).
- الالتهاب الكبدي الوبائي فيروس (س) إذا كانت وظائف الكبد ثلاثة أمثال الحد الأقصى للمستوى الطبيعي.

٨- أمراض الجهاز العصبي

- الشلل العضوي بالأطراف.
- الشلل الرعاش - التليف المنتشر .. الكوريا.
- تكهف النخاع الشوكي.
- أورام المخ.
- مرض ضمور العضلات المطرد أو ضمور العضلات الذاتي أو الكل العضلي الخطير.
- ضمور خلايا المخ المصحوب بتغيرات عصبية شديدة.
- الخزل الشديد الرباعي أو النصف المصحوب بضمور في العضلات والذي يمنع من التأدية الوظيفية للعضو.

٩- أمراض الجهاز البولي والتناسلي:

- هبوط كفاءة الكليتين المزمن أقل من ٥٠% (خمسون في المائة) عن الطبيعي أو كرياتتين السيروم أكثر من ٣ ملليجرام.
- النزيف الرحمي الشديد المزمن المصحوب بأنيميا ثانوية مستمرة لا تتحسن

بالعلاج إذا قلت نسبة الهيموجلوبين عن ٥٠%.

- النزيف البولي الشديد المصحوب بأنيميا ثانوية مستمرة لا تتحسن بالعلاج إذا قلت نسبة الهيموجلوبين عن ٥%.

١٠- أمراض الغدد الصماء والتمثيل الغذائي والجهاز اللمفاوي:

- التسسم الدرقي.
- هبوط نشاط الغدة الدرقية الشديد.
- مرض أديسون.
- مرض هودجكين.
- مضاعفات البول السكري مثل ظهور الأسيتون في البول أو التغيرات السكرية بالشبكية أو قرح سكرية أو غرغرينا.
- مرض فقد المناعة (الإيدز) المصحوب بأعراض نشطة عند ثبوت تشخيصه من معامل وزارة الصحة.

١١- أمراض الجهاز الحركي:

- تيبس مفصل العمود الفقري المصحوب بتغيرات عصبية شديدة - الانزلاق الغضروفي المصحوب بشلل.
- مرض الروماتيد النشط.
- نكروز العظام ودون العظام.

١٢- الأمراض الجلدية المزمنة النشطة مثل:

- الصدفية المنتشرة - مرض ذي الفقاعة المزمن النشط ... الأكزيما المنتشرة.
- مرض الحزاز القرموزي المزمن النشط الواسع الانتشار.
- مرض التقشير الجلدي الالتهابي المنتشر.

١٣- أمراض النسيج الضام مثل:

- مرض القناع الأحمر المنتشر.
- الاسكليروديميا المنتشرة النشطة.
- التهاب الجلدي العضلي (درماتومايوسايتس) المنتشر النشط.
- مرض بهجت «إذا قلت قوة الإبصار عن ٣٦/٦ بالعينين معاً».

١٤- أمراض العيون:

- التهابات أو القرحة المزمنة بالقرنية.
- التهاب القرحة أو الهدبي أو المشيمي المزمّن.
- الكتاركتا إذا قلت قوة الإبصار عن ٦٠/٦ بالعينين معاً.
- الانفصال الشبكي.
- الاغلوкома.
- التهابات الشبكية والارتشاحات والأنزفة الداخلية إذا قلت قوة الإبصار عن ٣٦/٦ بالعينين معاً.
- التهابات والانسداد بالأوعية الدموية بالعين.
- التهاب أو تورم العصب البصري.
- الضمور الشبكي التلوني المصحوب بشحوب بالعصب البصري إذا قلت قوة الإبصار عن ٣٦/٦ بالعينين معاً.
- جراحة الجسم الزجاجي.

١٥- ويعتبر في حكم الأمراض المزمنة الحالات الآتية:

- الإصابات الشديدة وهي تستلزم وقتاً طويلاً في العلاج مثل كسر عظام الحوض أو الفخذ أو الكسور المضاعفة أو تكون هذه الإصابة مصحوبة بمضاعفات تستلزم وقتاً طويلاً للعلاج أو يستدعي علاجها أكثر من ٣ شهور.
- العمليات الجراحية الكبرى أو العمليات التي تتطلب علاجاً طويلاً أو التي

نتج عنها مضاعفات تمنع من تأدية العمل مثل تخشر الأوعية الدورية أو التقيح أو الالتهاب البريتوني.

- الحميات الشديدة المصحوبة بارتفاع مستمر بالحرارة أو بمضاعفات يستدعي علاجها أكثر من ٣ شهور مثل التيفود وحمى البحر الأبيض المتوسط والحمى المخية.

- المخالطون لمريض بأحد الأمراض المعدية ممن ترى السلطة الصحية المختصة منعهم من مزاولة أعمالهم حرصاً على الصحة العامة وللمدة التي تراها.

مادة (٥٥)

«مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال»^(١).

الشرح

٥١- نص المادة (٥٥) مستحدث في القانون الحالي :

لم تنظم أي من قوانين العمل السابقة الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر التي تدفع للعمال، ونظراً لأهمية هذه الإجازة، سواء بالنسبة لصاحب العمل أو العامل، لأنها وسيلة فعالة لرفع مستوى العامل ليتمشى مع التطور العلمي والتكنولوجي، ولتطوير مفاهيم العامل مع تغير أنماط العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بما يساعد على تطوير الإنتاج وعلاقات العمل^(٢)، فقد استحدث قانون العمل الجديد المادة (٥٥) لتنظيم هذه الإجازة.

٥٢- المقصود بهذه الإجازة:

المقصود بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر الإجازة التي تمنح لعامل لأغراض الدراسة أو التدريب لمدة محددة خلال ساعات العمل وتدفع له خلالها مستحقات مالية كافية.

٥٣- كيفية تنظيم الإجازة:

ترك النص تنظيم الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر لاتفاقات العمل الجماعية

(١) المادة مستحدثة.

(٢) أحمد حسن البرعي ص ٥٣٦.

أو لوائح العمل بالمنشأة، إذ تنظم الشروط والأوضاع الخاصة بهذه الإجازة. ولاشك أن هذه الاتفاقات واللوائح تستهدي في أحكامها باتفاقات وتوصيات العمل الدولية والعربية، وعلى الأخص الاتفاقية الدولية رقم ١٤٠، والتوصية ١٤٨ لسنة ١٩٧٤ مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٥٩ يونيو ١٩٧٤، والاتفاقية العربية رقم ١٠ لسنة ١٩٧٩. والتوصية العربية رقم ٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن «الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر»^(١).

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«وقد استحدث المشروع حكم المادة ٥٥ الذي يتعلق بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال حيث تقرر أن تترك لاتفاقيات العمل الجماعية ولوائح تنظيم العمل بالمنشأة، تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بهذه الإجازات».



(١) راجع أحمد حسن البرعي ص ٥٣٦ وما بعدها.

الباب الخامس

واجبات العمال ومساءلتهم

الفصل الأول

واجبات العمال

مادة (٥٦)

«يجب على العامل:

- (أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.
- (ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
- (ج) أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.
- (د) أن يحافظ على 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 رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.

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

(ح) أن يراعى النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.

(ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى 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 على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

(ك) 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»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٥٨) :

«يجب على العامل :

(١) أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل وطبقاً لما هو محدد بالعقد ووفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

(٢) أن يأتّم بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل في عمله أو مهنته إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر.

(٣) أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها.

(٤) أن يحتفظ بأسرار العمل.

(٥) أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا وفقًا للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة وفي حدود الإمكانيات المتاحة.

(٦) ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بترخيص من صاحب العمل وأن يحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك.

(٧) أن يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة سواء بمقتضى القانون أو عقود العمل الجماعية والفردية ونظم ولوائح العمل وتعليماته. وهذه المادة مستحدثة في القانون المذكور وقد نقلت أحكامها عن المادة ٦٨٥ من القانون المدني والمادة ٧٦ فقرة ٤، ٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي، وما نصت عليه نظم العاملين بالقطاعات العام والحكومي.

فقد نصت المادة ٦٨٥ مدني على أن:

«يجب على العامل:

(أ) أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

(ب) أن يأتّم بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل، إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر.

(ج) أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله.

(د) أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد.

ونصت المادة ٧٦ فقرة ٤، ٧، من قانون العمل الملغي رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن:

الشرح

الواجبات التي تقع على العامل والواردة بالمادة:

٥٤- الواجب الأول:

أداء العامل الواجبات المنوطة به بنفسه بدقه وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد:

وقد ورد النص على هذا الواجب بالفقرة (أ) من المادة بقولها: «أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد»^(١).

«لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية:

=

.....

٤= إذا لم يراع التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمحل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.

.....

٧) إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل به».

١) وكانت الفقرة كما وردت بمشروع الحكومة تنص على أن: «يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقاً لما يوجبه حسن النية الخ»- وقد حذفت اللجنة المشتركة بمجلس الشورى العبارة الأخيرة ووافق مجلس الشورى والشعب على ذلك.

والقاعدة أن حسن النية هي التي تسود كل العلاقات التي بين العامل وصاحب العمل.

وقد ورد هذا الواجب في المادة ١/٥٨ من قانون العمل (الملغي) بقولها: «أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل وطبقاً لما هو محدد بالعقد ووفقاً لأحكام وأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد».

ونتولى دراسة هذا الواجب في بنود أربع على النحو التالي:

أ- أداء العامل الواجبات المنوطة به بنفسه :

وقد ورد النص على هذا الواجب أيضاً في المادة ٦٨٥/أ من التقنين المدني، فقد نصت على أن العامل يلتزم بمقتضى عقد العمل: (أ) - أن يؤدي العمل بنفسه.

فأهم التزامات العامل، هو أداء العمل المتفق عليه، ويتحقق ذلك بأن يضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل في الوقت المعين لأجل تنفيذ العمل المتفق عليه.

ويجب أن يؤدي العامل الواجبات المنوطة به بشخصه، لأن الأصل في التزام العامل بتأدية العمل أنه التزام ذو طابع شخصي بالنسبة للعامل، لأن الغالب أن تكون شخصية العامل وصفاته وقدراته قد روعيت عند التعاقد^(١).

وعلى ذلك يجب أن يكون الوفاء بهذا الالتزام من نفس المدين به وهو العامل، وذلك على خلاف القاعدة العامة التي تجيز الوفاء من غير المدين (م ٣٢٣ مدني).

وينبغي على ما تقدم، أنه لا يجوز للعامل إنابة غيره في أداء عمله أو أن يعهد إلى آخر بمساعدته في أدائه، ويكون لصاحب العمل رفض قبول هذا الأداء الكلي أو الجزئي من غير العامل.

(١) حسن كيره ص ٢٣٦ - إيهاب إسماعيل ص ٢٣٦.

كما أنه يترتب على الطابع الشخصي للعامل أيضاً، انقضاء العقد عند وفاة العامل، فلا ينتقل التزام العامل بأداء العمل إلى ورثته^(١) وتطبيقاً لذلك نصت المادة ١/٢٣ من قانون العمل الجديد على أن ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة.

غير أن الطابع الشخصي لالتزام العامل ليس أمراً متعلقاً بالنظام العام، ومن ثم فإنه يجوز الاتفاق صراحة أو ضمناً على خلافه^(٢).

كما يمكن النص على التحلل من هذا الطابع، كما هو الحال في القانون الفرنسي الذي يسمح للبواب بأن يحل غيره محله في عمله في فترة الإجازة السنوية، كما يسمح العرف أحياناً باستبعاد هذا الطابع.

وفي الأحوال التي يجوز فيها إيجاد بديل أو مساعد للعامل فإن تكييف العلاقة مع البديل أو المساعد يرجع في شأنها إلى الإرادة، وإلا وجب الاستهداء بالعرف الجاري.

والغالب هو اعتبار البديل أو المساعد عاملاً لدى صاحب العمل وليس لدى العامل الأصيل إذ من النادر قبول الأخير التحمل تجاه البديل بما يقع على أصحاب الأعمال من أعباء والتزامات. ومع ذلك ففي حالة استعانة العامل بمساعدين خاصة يبدو أن العبرة حيث لا توجد إرادة واضحة أو عرف سائد تكون بمدى خضوعهم لأوامر أو إشراف صاحب العمل أو العامل الأصيل، فحيث تكون تبعيتهم في أداء العمل لصاحب العمل فهم يرتبطون معه برابطة عمل وحيث تكون هذه التبعية للعامل الأصيل فهم يرتبطون معه لا مع صاحب

(١) محمد علي عمران ص ١٢٤.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٨٠.

العمل بهذه الرابطة^(١).

ب- أداء العامل العمل بدقة وأمانة :

يجب على العامل أن يؤدي العمل المنوط به بدقة وأمانة. والدقة في العمل هي أدائه بقدر من العناية به والفهم لدقائقه ومشكلاته والإحاطة بجوانبه، والأمانة هي أداء العمل بتجرد لمصلحة صاحب العمل وطبقاً لما تمليه على العامل واجبات وظيفته دون غرض أو هوى أو منفعة ذاتية، فيمتنع على العامل أن يسيء استعمال وظيفته فيسخرها لصالح ذويه أو معارفه أو يفرق في المعاملة بين الناس لقراءة أو معرفة أو نفوذ^(٢).

ج- أداء العامل واجباته وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود

العمل الفردية والجماعية :

إذا كانت واجبات العامل محددة بعقد العمل الفردي أو الجماعي أو في القانون ولوائح العمل، فإنه يجب على العامل أداء واجباته طبقاً للتحديد الوارد بها، وفي الظروف والمكان المبينين بها.

أما إذا كانت لا تتضمن تحديد العمل، فإن العمل يحدد طبقاً للمادة ٢/٦٨٢ مدني، أي طبقاً لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تحديد العمل وفقاً لمقتضيات العدالة.

وينبني على ذلك أنه لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل غير العمل

(١) حسن كيره ص ٢٣٦ - وراجع في تكليف هذه العلاقة نقض طعن رقم ٢٨٩ لسنة

٢٣ ق جلسة ١٩٥٧/٤/٤ مشار إليه بالمجلد الثاني بند (١١٣).

(٢) المستشار عدلي خليل في التعليق على نصوص قانون نظام العاملين بالقطاع العام ص ٣٦٢.

المتفق عليه ولا يستثنى من ذلك سوى ما نصت عليه المادة ٧٦ من قانون العمل.

(أنظر شرح المادة ٧٦).

وقد قضت محكمة النقض بتاريخ ١٥/٣/١٩٦٧ في الطعن رقم ١٤٣ لسنة

٢٩ ق بأن :

«في تعيين العمل يكفي بيان جنس الخدمة بغير تحديد لنوعها ومداها في عقد العمل، وفي تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها يتعين الرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها نظراؤه وإلا تحددت بالرجوع إلى العرف فإن لم يوجد تولى القاضي تحديدها وفقاً لمقتضيات العدالة، وفي هذا النطاق وبما لرب العمل من سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، فإنه يسعه ويكون له، تعديل الأوضاع المادية لمختلف الخدمات التي تؤديها وإعادة توزيعها على عماله ومستخدميه وتحديد اختصاصات كل منهم بما يتفق مع صلاحيته وكفايته ومؤهلاته طالما أنه لا يمس أجورهم ومراكزهم الأدبية».

د - إنجاز العامل واجباته في الوقت المحدد :

يلتزم العامل بإنجاز واجباته في الوقت المحدد.

فإذا كان العمل المنوط بالعامل محدداً وقتاً لإنجازه تعين عليه إنجازه في هذا الوقت وعدم التراخي في إنجازه.

كما يتمتع على العامل التراخي بصفة عامة في أداء العمل المنوط به.

هـ - بذل العامل في أداء واجباته عناية الشخص المعتاد :

تنص الفقرة (أ) من المادة (٥٦) على أنه يجب على العامل أن يبذل في أداء الواجبات المنوطة به عناية الشخص المعتاد.

فإذا لم يحدد في عقد العمل الفردي أو الجماعي درجة العناية التي يجب أن يبذلها العامل في عمله فإن هذه العناية تكون هي (عناية الشخص المعتاد). وفي هذا نصت المادة ٦٨٥/أ مدني على أنه يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

وعناية الشخص المعتاد هذه لا تتطلب من العامل أن يكون حريصاً أشد الحرص ولا أن يكون مهملاً أشد الإهمال، ولكنه يجب أن يبذل في قيامه بعمله العناية التي يبذلها الرجل العادي.

ويملك الطرفان الاتفاق على تطلب عناية أكثر أو عناية أقل. ويكون الاتفاق على ذلك صريحاً كما يمكن أن يستخلص ضمناً من الظروف الدالة على اتجاه الإرادة إلى ذلك، فمثلاً يستخلص من كون صاحب العمل يستخدم عاملاً على درجة عالية من الكفاءة أو يلتزم قبل عامل بأجر أكبر من الأجر العادي، أنه ينتظر منه عناية أكبر من العناية المعتادة في أداء العمل.

وقد يستخلص من كون صاحب العمل قد قبل التعاقد مع عامل على بيئة من قلة كفاءته المهنية أو إهماله أنه يقنع منه بعناية أقل من العناية المعتادة. إنما يجب الحذر من إطلاق مثل هذا الاستخلاص في كل الحالات، فقد يوجد رغم هذه الوقائع ما ينفي هذا الاستخلاص.

ويذهب الشراح - بحق - إلى أنه إذا كان إنتاج العامل يزيد عما ينتجه العامل العادي فإنه يعد مَخلاً بالتزامه إذا ما عمد في وقت ما إلى تقليل إنتاجه بحيث يكون مساوياً للمتوسط، وكثيراً ما يلجأ العمال إلى سلاح تقليل الإنتاج كوسيلة لحمل أصحاب الأعمال على قبولهم مطالبهم وهو ما يسمى بالإضراب بالقطارة^(١).

(١) حسن كيره ص ٢٣٧ وما بعدها.

ولعل نص المادة ١١٠ من قانون العمل الجديد - وهو نص مستحدث - والذي يسمح لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل في حالة ثبوت «عدم كفاءة العامل» يشير جزئياً لحالة الاتفاق على «بذل العامل عناية أكبر من عناية الشخص المعتاد»، ذلك أن الذي يطلب منه بذل عناية أكبر من الشخص المعتاد، هو غالباً «العامل صاحب الكفاءة الخاصة»، والذي كانت «كفاءته» هذه، محل الاعتبار عند التعاقد، فلا يقبل منه أن يكون كالأخرين في أدائه لعمله، بل لابد - تبعاً لكفاءته - أن يكون «مميزاً عن الآخرين»، وأن يبذل في أداء عمله أكثر مما يبذله الشخص المعتاد، بحيث لو قل أدائه عن درجة الكفاءة المعهودة فيه، والتي تم التعاقد معه وفقاً لها، حق لصاحب العمل إنهاء عقده^(١)، وفقاً لما سنراه عن شرح أحكام المادة المذكورة.

٥٥- الواجب الثاني:

تنفيذ العامل أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات

التي تدخل في نطاق العمل المنوط به:

تتص على هذا الواجب الفقرة (ب) من المادة بقولها: «أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر».

وسبق أن ورد هذا الواجب في المادة ٢/٥٨ من قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والتي كانت تنص على أن:

«أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي

(١) أحمد حسن البرعي ص ٥٩٨.

يدخل في عمله أو مهنته إذا لم يكن في هذا الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر». كما ورد النص على هذا الواجب في المادة ٦٨٥/ب مدني إذ جرت على أن:

«يجب على العامل:

(أ)

(ب) أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل، إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر». وهذا الالتزام مترتب على علاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل وتتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته، وهي ما تميز عقد العمل عن غيره من العقود.

فيجب على العامل إطاعة صاحب العمل وتنفيذ الأوامر والتعليمات الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به الصادرة إليه شفوية كانت أم كتابية، من صاحب العمل أو من وكلائه وهم رؤساء العمل دون مجادلة، لأن صاحب العمل هو المسؤول عن نتيجة أوامره^(١).

أما إذا كانت الأوامر والتعليمات الخاصة الصادرة من رب العمل للعامل خارج نطاق العمل المكلف به فلا يلتزم العامل بإطاعتها، لأنه خارج نطاق العمل تنقضي سلطة الإشراف والتوجيه التي تثبت لصاحب العمل، بموجب علاقة التبعية، والتي تخوله إصدار أوامر العامل.

ولكننا سنرى أن الفقرة (ز) من المادة توجب على العامل «أن يحافظ على

(١) محمد حلمي مراد ص ٣٨١.

كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به»، والمحافظة على كرامة العمل وسلوك المسلك اللائق به يكون أيضاً خارج نطاق العمل. وفي هذه الحالة يكون لصاحب العمل أن يوجه العامل ليس في داخل مكان العمل فحسب، بل وأيضاً في خارجه، في الحدود المعقولة للمحافظة على سمعة المنشأة.

إلا أن هذا الحق ليس مطلقاً لصاحب العمل، إذ يجوز للعامل الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل في الحالات الآتية:

(١) إذا كان الأمر مخالفاً لعقد العمل: وذلك نزولاً على كون العقد شريعة المتعاقدين، وتظهر هذه الصورة واضحة في حالة تكليف صاحب العمل العامل بأداء عمل غير العمل المتفق عليه بالعقد وفي غير الحالات المنصوص عليها بالمادة (٧٦) من قانون العمل، ومثال ذلك أن يكلف كاتباً بتنظيف المحل.

(٢) إذا كان الأمر غير مشروع لتعارضه مع القانون أو اللوائح أو الآداب العامة. كأن يأمر الصيدلي مساعده بغش الدواء، أو يأمر صاحب العمل كاتبه بالتزوير في الدفاتر، ذلك أنه لا طاعة في معصية^(١).

وقد قضت محكمة النقض في حكم حديث لها بأنه لا يجوز لصاحب العمل تكليف عماله بتقديم الخمر بكافة أنواعها بقصد تناولها في طائراته لمخالفة ذلك لأحكام القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ بخطر شرب الخمر.

إذ ذهبت محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٧/٢/٢٢ في الطعن رقم ٧٩٩ لسنة

٥٥٥٥ إلى أن:

«وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه لما كانت المادة الثانية من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ بحظر شرب الخمر تنص على أن: «يحظر تقديم أو تناول

(١) كامل بدوي ص ٢٦٤.

المشروبات الروحية أو الكحولية والمخمرة في الأماكن العامة أو المحال العامة، ويستثنى من هذا الحكم:

(أ) الفنادق والمنشآت السياحية المحددة طبقاً لأحكام القانون رقم ١ لسنة ١٩٧٣ في شأن المنشآت الفندقية والسياحية.

(ب) الأندية ذات الطابع السياحي التي يصدر بتحديد لها قرار من وزير السياحة طبقاً لأحكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون الهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة.

وقد جاء في تقرير لجنة الشؤون الاجتماعية والأوقاف والشؤون الدينية عن الاقتراح بمشروع هذا القانون أن اللجنة «قد وافقت من حيث المبدأ على حظر علانية شرب الخمر أخذاً بمبدأ التدرج نحو الحظر الكامل». ومفاد ذلك أن هذا القانون وكما هو واضح من تسميته قد صدر لحظر شرب الخمر وقصر هذا الحظر على تناولها علانية أو تقديمها بمقابل أو بغير مقابل بقصد هذا التناول في الأماكن والمحال العامة غير المستثناة بهذا النص وقرر عقوبة على من يخالف ذلك إلا أنه لم يحظر نقلها أو بيعها وهما إعلان متميزان عن التناول والتقديم فلا يسوغ مد الحظر الوارد به إليهما وتأثيرهما بدون نص. لما كان ذلك وكانت المادة ٦٨٥ من القانون المدني والمادة ٥٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تنص على أن «يجب على العامل مراعاة الأحكام الآتية (٨) أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها ...» وكان مفاد هذا النص أن العامل يلتزم بإطاعة جهة العمل فيما تصدره من أوامر إليه بصدد العمل القائم بتنفيذه في حدود وظيفته طالما أنها لا تتضمن ما يخالف القانون واللوائح والنظم المعمول بها. لما كان ما تقدم وكانت محكمة الموضوع - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - غير مقيدة في تكليف الطالبات المعروضة عليها بوصف الخصوم لها وإنما تلتزم بالتكليف

الصحيح الذي تتبينه من وقائع الدعوى وتطبيق القانون عليها، فإن الحكم المطعون فيه وقد خلص في قضائه إلى أن المشرع قصر الحظر الوارد في القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ بحظر شرب الخمر على واقعتي تناولها أو تقديمها بقصد هذا التناول في الأماكن العامة الميينة به ورتب على ذلك أن الطاعنين ليس لهم في حدود صلة العمل التي تربطهم بالمطعون ضدها سوى الحق في طلب إلزامها بعدم تكليفهم بتقديم الخمر بكافة أنواعها بقصد تناولها في طائراتها على جميع خطوطها بالمخالفة لأحكام القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ سالف الذكر يكون قد أصاب صحيح القانون ويكون النعي عليه بهذين السببين غير سديد».

(٣) «إذا كان تنفيذ الأمر يعرض العامل للخطر ولو كان الأمر الصادر من صاحب العمل غير مخالف للعقد أو القانون. ومن أمثلة ذلك تكليف العامل بالعمل على آلة دون ارتداء أجهزة الوقاية اللازمة ودون اتخاذ الحيطة الواجبة قانوناً من جانب صاحب العمل لضمان سلامة العامل»^(١). وكذلك إذا كان تنفيذ الأمر يعرض غير العامل للخطر كأحد زملائه أو شخص من الغير كعميل أو مورد كان للعامل أن يمتنع عن تنفيذ أمر صاحب العمل، إذ النص يتكلم عن «ما يعرض للخطر» وليس «ما يعرضه» أي العامل نفسه للخطر^(٢) وهو ما فعلته المادة ٢/٥٨ من قانون العمل الملغي والمادة ٦٨٥ مدني.

(١) علي عوض حسن ص ٢٧٧.

(٢) ورد النص مشروع الحكومة بأن: «ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر» إلا أن هذه العبارة عدلت باللجنة المشتركة بمجلس الشورى إلى العبارة الأولى الواردة بمشروع الحكومة، لتشمل ما يعرض غير العامل للخطر.

٥٦- الواجب الثالث:

محافظة العامل على مواعيد العمل واتباعه الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده:

وقد نصت على هذا الواجب الفقرة (جـ) من المادة بقولها:

«أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده».

فالعامل يلتزم بالمحافظة على مواعيد العمل، إذ بغير ذلك لا يمكن انتظام العمل وسير الإنتاج بالطريقة التي تكفل أداء المنشأة لغرضها.

كما يلتزم العامل بالتبعية لذلك أن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

وهذه الإجراءات قد يحددها القانون أو عقد العمل الجماعي أو الفردي أو لائحة العمل.

٥٧- الواجب الرابع:

محافظة العامل على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، والتزامه بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد:

وقد ورد النص على هذا الواجب في الفقرة (ج) من المادة بقولها:

«أن يحافظ على 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».

وقد نصت على هذا الالتزام أيضاً المادة ٦٨٥/ج مدني بقولها:

«يجب على العامل:

.....

(ج) أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله».

فيجب على العامل أن يحرص على حفظ ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات وأجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها.

ومثل الأشياء الأخرى التي تسلم للعامل المواد المصنوعة التي تظل في حراسته.

ويتطلب النص من العامل أن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

وعناية الشخص المعتاد التي يتطلبها النص، لا يمنع المتعاقدين من الاتفاق على عناية أكبر.

ولما كانت المادة تتطلب من العامل عناية الشخص المعتاد، فإنه ينبغي على ذلك مسؤولية العامل عن الخطأ اليسير شأن كل عاقد بأجر، وتطبيقاً لذلك نصت

المادة ٧٣ من قانون العمل على مسئولية العامل عن تعويض صاحب العمل إذا تسبب بخطئه بمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده.

٥٨- الواجب الخامس:

واجب العامل في أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل:

ورد النص على هذا الواجب في الفقرة (هـ) من المادة بقولها:
«أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل».

وهذا النص مستمد من المادة ٢/٧٨ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين بالقطاع العام والتي تنص على أنه يجب على العامل مراعاة الأحكام الآتية:

.....

(٢) أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت المناسب». كما أنها مستمدة أيضاً من المادة ٢/٧٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتي ورد نصها مطابقاً لنص المادة ٢/٧٨ سالف الذكر.

فالعامل يلتزم بأن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل. وهذا الواجب يقتضيه حسن النية في تنفيذ العمل. وهو يستوجب المساواة بين العملاء وعدم التفريق في المعاملة بينهم.

وحسن معاملة عملاء صاحب العمل يزيد من سمعة المنشأة التجارية فيزداد إقبال الجمهور عليها، مما يزيد من نشاطها وربحها بالتالي.

٥٩- الواجب السادس:

احترام العامل رؤسائه وزملاءه في العمل وتعاونهم بما يحقق

مصلحة المنشأة التي يعمل بها.

وقد ورد النص على هذا الواجب في الفقرة (و) من المادة بقولها:
 «أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق
 مصلحة المنشأة التي يعمل بها».
 وهذا الواجب من شأنه انتظام العمل بالمنشأة وتضافر الجميع بما يحقق
 مصلحة المنشأة.

٦٠- الواجب السابع:**أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به :**

ورد النص على هذا الواجب في الفقرة (ز) من المادة بقولها:
 «أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به».
 وهذا النص مستمد من المادة ٢/٧٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام
 العاملين المدنيين بالدولة التي تنص على أنه يجب على العامل
 (٢) أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته
 مسلكاً واجب الاحترام».
 وكذلك من المادة ٥/٧٨ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون
 العاملين بالقطاع العام التي تقضي بأن يجب على العامل
 (٥) المحافظة على كرامة الوظيفة والسلوك بالمسلك اللائق بها^(١).

(١) وقد حذفت اللجنة المشتركة بمجلس الشورى هذا الواجب والذي كان منصوصاً
 عليه بالفقرة (ز) من المادة إلا أن مجلس الشورى رأى إعادته، بعد خلاف في
 وجهات النظر بين الأعضاء على ذلك، فقد قرر السيد الدكتور العضو نبيه
 العلقامي «إن هذه المادة مطاطة ومن الممكن أن تستغل ضد العامل». وقرر
 مقدر القانون: «..... ومن أجل هذا فكلمة «الكرامة»، من الذي يقرها؟ من الذي

فالعامل يلتزم أن يسلك في تصرفاته مسلكاً معيناً يتسم بمراعاة كرامة وظيفته والحرص على توفير الاحترام لها بأن يتجنب الأفعال والسلوك التي تسيء إلى سمعته وتوجب احتقاره بين الناس وهذا الواجب من شأنه إشاعة الاطمئنان بين المتعاملين مع المنشأة، وبأن معاملاتهم مع المنشأة بين أيدي أمينة ونفوس مستقيمة لا تتلاعب بها النزوات أو الانحرافات.

وقد ورد النص عاماً، فلا يقتصر هذا الواجب إذن على داخل العمل فحسب بل يمتد كذلك إلى حياة العامل اليومية في خارج العمل.. ففي خارج العمل يجب على العامل أن يتجنب ما يسيء إلى سمعته ويوجب احتقاره بين الناس أو يفقده الثقة والاعتبار مما ينعكس أثره على عمله ويقلل من الاحترام اللازم لها ويزعزع الاطمئنان إلى استقامته ونزاهته. ذلك لأنه لا يقوم بين الحياة العامة والحياة الخاصة للعامل عازل سميك يمنع التأثير المتبادل بينهما، وليس معنى ذلك أن يكون صاحب العمل رقيباً مسلطاً على الحياة الخاصة للعامل وفقاً لهواه دون ضوابط، بل يجب ألا يعتمد في تصرفات العامل خارج العمل إلا بالسلوك الذي يكون له تأثير على عمله في ضوء الظروف والملابسات التي تحيط بكل حالة على حدة، فضلاً عن رقابة القضاء على تقدير صاحب العمل في هذا الشأن حتى لا يكون ذلك مدعاة لمصادرة حرية العامل في حياته الخاصة^(١).

ومخالفات سوء السلوك وإهدار كرامة الوظيفة لا يمكن حصرها لأنها تختلف من وظيفة إلى أخرى.

يقر أن هذا التصرف تصرف يتفق مع الكرامة أو لا يتفق معها من أجل هذا رأت اللجنة الاستغناء عن هذا اللفظ.. (مضبطة مجلس الشورى - الجلسة ٣٨ بتاريخ صباح الأحد ٢٠٠٢/٤/٧ ص ٢١ وما بعدها)».

(١) المستشار عدلي خليل ص ٣٦٥ وما بعدها.

فلا يطلب مثلاً من العامل سلوكاً مماثلاً للمهندس أو مدير القسم ومن أمثلة هذه المخالفات:

(١) ارتضاء العامل الأعمال المشينة التي تجريها زوجته في منزله ومشاركتها في ثمارها المحرمة.

وفي هذا قضت المحكمة الإدارية العليا بأن:

إذا كان المطعون ضده يقيم مع زوجته في مسكن واحد ويحيا حياة لا تتفق ومرتبته أو الوظيفة التي يشغلها وهو الذي ليس له مصدر رزق شريف آخر غير ما يتقاضاه من أجر عن هذه الوظيفة وليس في الأوراق ما يدل على أن زوجته تملك مالاً موروثاً أو غير موروث كسبته من عمل معين شريف، فلا يمكن أن يقال بعد ذلك أن المطعون ضده أو الزوج صاحب الدخل المحدود لا يعلم شيئاً عن مصدر المال الذي يأتيه طواعية، والمعقول أن يكون على علم تام بهذا المصدر فإن تجاهل ذلك فإن هذا لا يخلية من المسؤولية ولا ضرورة أن يأتي هو من جانبه بعمل إيجابي بل يكفي أن يكون راضياً عن الأعمال المشينة التي تجرى في منزله وأن يشارك في ثمارها المحرمة، والمطعون ضده لاشك يرفل في حياة أرغد بكثير من الحياة الشريفة التي كان يجب أن يحياها بما يتناسب ومركزه الوظيفي وما يحصل عليه من أجر هو دون الكفاف لشخص متزوج وله ولد وأسرّة يقوم بالإنفاق عليها فليس في مقدور مثل هذا الشخص أن يشترك في تليفونين باسمه أو أن يستأجر هو أو زوجته التي لا تملك مالاً ظاهراً شققاً يؤجرها مفروشة ما يستلزم من مال لا يقابله أي مصدر من المصادر المشروعة قانونياً. والثابت أن زوجة المطعون ضده اسمها المعروفة به لدى الأشخاص الذين يبحثون عن المتعة والحرام هو زوزو غير إسمها الحقيقي «حسنة» وأن الوافدين إلى الجمهورية العربية المتحدة من الأقطاع المجاورة يعرفون اسم

الشهرة هذا كما يعرفون رقم التليفون الذي يتصلون بها عن طريقه وقد شهد بذلك فيصل الفهد السعودي وعلي حسن الكويتي على النحو السابق ذكره، هذا علاوة على ما ذكرته قدرية وفصلته تفصيلاً خاصاً بصلتها بزوجة المطعون ضده وبتحريض هذه الزوجة لها على البغاء هي وغيرها تحت نظر زوجها «المطعون ضده» وعلمه وموافقته ولم تتكر زوجة المطعون ضده ولا هو أن لهما بقدرية صلة وإن كانت كزعمهما صلة خادم بمخدوم دون أن يذكر أسباب جدية تدعو هذه الفتاة للاقتراء عليهما كذباً خصوصاً وقد تأيدت أقوال تلك الفتاة بما أسفر عنه محضر التفتيش والمراقبة التي أجراها مكتب الآداب لزوجة المطعون ضده. ومن حيث تحمل الوقائع المتقدمة في ثناياها ظاهراً وباطناً انحراف المطعون ضده إنحرافاً خلقياً يمس السلوك القويم وحسن السمعة ويؤثر تأثيراً سيئاً على الوظيفة العامة التي يشغلها وعلى كرامتها وإعتبارها ويقلل من الثقة فيها وفي شاغلها وهو الأمر الضار بالمصلحة العامة التي يحرص المشرع على إحاطتها بسياج من الاحترام الذي لا يمكن أن يتحقق وشاغل الوظيفة على درجة مؤسفة من تدهور في الخلق وقد ارتضى لنفسه هذا الموقف المعيب فخرج به على مقتضيات الوظيفة بالتفريط في أعز ما يمكن أن يتحلى به الموظف من جميل الخصال وفقد بذلك صفات الخلق الكريم والسيرة الحسنة. وبالتالي الصلاحية للبقاء في الوظيفة، ووجب تحيته عنها. ومن حيث أنه لذلك استخلص القرار المطعون فيه من الوقائع المتقدمة على وجه سائق أن المطعون ضده قد فقد شرط الصلاحية للبقاء في وظيفته وقام على أسباب لها أصول ثابتة في الأوراق تؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها مادياً وقانونياً فإن هذا القرار يكون بمنأى عن الطعن لصدوره صحيحاً سليماً مطابقاً للقانون وقائماً على سببه المبرر له».

- (٢) تلاعب العامل بالأديان بقصد تحقيق أغراض دنيوية زائلة.
- (٣) السكر البين في الأماكن العامة، أو التردد على أماكن معدة لتعاطي الخمر واحتساء كميات كبيرة منها تؤدي إلى حالة السكر.
- (٤) إيواء العامل في منزله وهو أعزب فتاة هاربة من أهلها التقطها من الطريق العام مع علمه بظروفها وإن كان بدافع الشفقة ابتداءً، ثم احتجازها لديه واصطحابها إلى إحدى دور الخيالة.

وفي هذا قضت المحكمة الإدارية العليا - بصدد موظف عام - بأن :

«من حيث إن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة لم ينتهج مسلك قانون العقوبات والقوانين الجنائية الأخرى في حظر الأفعال المؤثمة وتحديد أركانها ونوع العقوبة المقررة لكل منها ومقدارها وإنما سرد في الفصل السادس من الباب الأول منه أمثلة من واجبات الموظفين والأعمال المحرمة عليهم ونص في المادة ٨٣ منه على أن كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها فيه أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يعاقب تأديبياً ثم أورد في المادة ٨٤ بياناً بالجزاءات التي يجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين عن المخالفات المالية والإدارية فالأفعال المكونة للذنب الإداري إذن ليست محددة حصراً ونوعاً وإنما مردها بوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها وهذا هو سبب القرار التأديبي فكل فعل أو مسلك من جانب الموظف راجع على إرادته إيجاباً أو سلباً تتحقق به المخالفات لواجبات الوظيفة العامة أو الخروج على مقتضى الواجب في أعمالها أو الإخلال بالنهي عن الأعمال المحرمة عليه إنما يعد ذنباً إدارياً يسوغ مؤاخذته تأديبياً ولو كان المجال الذي ارتكب فيه خارج نطاق العمل الوظيفي مادام هذا العمل يكون في ذاته سلوكاً معيباً ينعكس أثره على كرامة الوظيفة ويمس اعتبار شاغلها بما يقلل

من هيبتها ويزعزع الاطمئنان إلى استقامة القائم بأعبائها أو يشكك في نزاهته ونقاء سيرته أو يلقي على خلقه أو ذمته ظلاً من الريب يتنافى مع ما ينبغي أن يتحلى به من كريم الخصال وليس شك في أن المعلم وهو القوام على تربية الناشئة وتهذيب تلاميذه من الجنسين وتنقيف عقولهم وتغذية أرواحهم بالقويم من مبادئ الأخلاق وغرس الفضائل في نفوسهم والأمين على أرواحهم وأعراضهم يجب أن يكون قدوة مثلى في سلوكه هو قبل أن يقوم سلوك غيره وأن ينأى بتصرفاته عن مواطن الريب والشبهات فلا ينزلق إلى مسلك موصوم بالانحراف ترين عليه ظنون الثقة فيه والاطمئنان إليه في مباشرته لاختصاصات وظيفته.

فإذا أوى المتهم في منزله وهو أعزب فتاة دون الرابعة عشرة - تلميذة كانت أو غير تلميذة هاربة من أهلها، التقطها من الطريق العام مع علمه بظروفها وإن يكن بدافع الشفقة ابتداءً، ثم احتجزها لديه بعد ذلك أسبوعاً كاملاً وألحقها بخدمة إحدى الحائكات واصطحبها إلى إحدى دور الخيالة ليلة أن ضبطه معها عمها السيد/ زكريا محمد حسن وأبلغ شرطة الأزبكية بالأمر حوالي الساعة الحادية عشرة مساءً واستحوذ عليها بإبقائها عنده طوال هذه المدة وكان له ولاية التصرف في أمرها مع أنه لا تربطه بها أية صلة دون مراعاة لسنها ودون إبلاغ سلطات الأمن بموضوع هربها من أهلها أو العمل على إعادتها إلى أهلها هؤلاء في الزقازيق أو إخطارهم بوجودها عنده للحضور لتسلمها فإنه يكون دون ريب قد أتى فعلاً مجافياً لمبادئ الأخلاق وقواعد السلوك القويم التي كان المفروض فيه أن يحرص على مراعاتها فيسمو بنفسه بصفته من رجال التعليم عما أوردها فيه من موارد الظن التي اقتضت إحالة الفتاة إلى الطبيب الشرعي الذي لم ينف احتمال حدوث احتكاك جنسي خارجي بها لم يترك أثراً ويتجنب التعريض بسمعته إذ ضبطه عم الفتاة بصحبته في ساعة متأخرة من الليل بميدان محطة مصر وأبلغ الأمر إلى الشرطة التي اقتادته إليها والمساس

بالمهنة التي ينتسب إليها بسبب إذاعة الحادث في الصحف كما يبين من قصاصة جريدة الأخبار في يوم ٣٠ من ديسمبر ١٩٥٥ المرفقة بملف تحقيق النيابة الإدارية وليس يشفع له في موقفه الموجب للمؤاخذة أو يعفيه من المسؤولية ما يتذرع به من فقد نقوده أو حسن مقصده بدافع المروءة أو عدم ورود فكرة إبلاغ الشرطة على خاطره إذ أن هذا الدفاع لا يستقيم مع إنفاقه على الفتاة طوال مدة بقائها عنده واصطحابه إياها إلى إحدى دور الخيالة وما كان يعجزه أن يرسل أو أن يجعلها ترسل إلى أهلها بالزقازيق خطاباً بالبريد لا يكلفه شيئاً لكي يحضروا لتسلمها أو أن يبلغ رجال الشرطة عنها لاتخاذ شئونهم نحو إيصالها إليهم كما أن المروءة ليست في إيواء الفتاة القاصر في منزله الذي يعيش فيه بمفرده بدعوى حمايتها وترك أهلها الذين غادرتهم هاربة في حسرة وقلق دون تقدير لآلامهم النفسية ولا في مراوغتها حسبما جاء بأقوالها في التحقيق عندما طلبت منه عدة مرات السفر إليهم ولا حجة في فوات فكرة إبلاغ الشرطة لانطوائها على سداجة يتنزه عنها الرجل العادي فضلاً عن رجل التعليم، وليس يسوغ القول تبريراً لهذا الموقف السلبي من جانبه بأن إبلاغ أهل الفتاة أو رجال الأمن بأمرها لا يعدو أن يكون مجرد عمل إنساني لا مسئولية عن التواني في المبادرة به إذ أن هذا العمل قد أصبح واجباً عليه ألزم نفسه به بإقدامه على إيواء الفتاة لديه وتحمله بذلك ما يفرضه عليه هذا الوضع من تصرف تمليه الضرورة في مثل هذه الحالة وكل أولئك مسلك غير سوي يعيب سمعة من يسلكه ويجاوز أثره نطاق الحياة الخاصة إلى كرامة الوظيفة ذاتها التي يشغلها واعتبارها في نظر الكافة، ولا وجه للقياس في خصوصية هذه الحالة على ما سبق أن قضت به هذه المحكمة بجلسة ٥ من يناير سنة ١٩٥٧ في الطعن رقم ١١٣٤ لسنة ٢ القضائية في شأن المأذون الذي تزوج بعقد عرفي إذ رأت أن هذا الفعل لا يعتبر إخلالاً من المذكور بواجبات وظيفته أو بسلوكه الوظيفي حيث لم يكن عليه حرج أن يتزوج

زواجاً عرفياً دون أن يوثقه مادام لم يكن يباشر عمله الرسمي بصفته مأذوناً بل فعل هذا كفرد عادي ولا سيما أن الزواج العرفي غير محظور ولا معتبر غير قائم شرعاً بل مازال على وضعه الشرعي عقد يقوم على الإيجاب والقبول ويتم صحيحاً شرعاً متى استوفى شرائطه القانونية دون ما حاجة إلى إثباته كتابة وعلى المحاكم سماع دعوى الزوجية المترتبة عليه إذ لم يجدها أحد الزوجين ولا وجه للقياس على هذه الحالة لوضوح المغايرة بينها وبين حالة المتهم الرأهنة حيث فعله في ذاته الذي وضع نفسه به موضع الشبهات مستنكر خلقياً وأدبياً وإن لم يرق إلى مرتبة الجريمة الجنائية وحيث ينعكس أثر هذا الفعل الماس بالسمعة على مركزه الوظيفي كمعلم ومرب للنشء وداعية للفضائل ومكارم الأخلاق ومادامت الوقائع المسندة إلى المذكور لها أصل ثابت في الأوراق ووجود صحيح وقد قدرتها المحكمة التأديبية المطعون في حكمها بملاستها على نحو سائع بعد إذ كیفيتها تكييفاً سليماً واستخلصت منها النتيجة التي انتهت إليها مستهدية في ذلك بمجموع العناصر التي طرحت عليها والتي كونت منها عقيدتها واقتناعها بإدانة سلوكه ومعاقبته بخضم خمسة أيام من مرتبه عما ثبت في حقه مع مراعاة باقي الظروف التي شفعت في التدليل على حسن نيته وأخذها في الاعتبار عند تقدير العقوبة فإن هذا الحكم يكون قد أصاب الحق في قضائه ويكون الطعن فيه على غير أساس سليم من القانون متعيناً القضاء برفضه مع إلزام الطاعن بالمصروفات».

(طعن رقم ٨٧٥ لسنة ٧ ق جلسة ١٩٦٤/١/٤)

٦١- الواجب الثامن:

مراعاة العامل النظم الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها:

وورد النص على هذا الواجب بالفقرة (ح) من المادة بقولها: «أن يراعي

النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها».

وكانت تنص على هذا الواجب المادة ٧/٥٨ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي بقولها: «أن يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة سواء بمقتضى القانون أو عقود العمل الجماعية والفردية ونظم ولوائح العمل وتعليماته».

وقد خصص المشرع الكتاب الخامس من قانون العمل الجديد للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

إلا أن التزام العامل بتنفيذ تعليمات السلامة والصحة المهنية لا يقتصر على تلك المنصوص عليها في هذا الباب أو القرارات التي تصدر تنفيذاً له، وإنما تشمل كافة التعليمات المقررة بالمنشأة بمقتضى عقود العمل الجماعية والفردية ونظم ولوائح العمل وتعليماته، ويستوي أن تكون هذه التعليمات خاصة بصحة العامل أو مخصصة لباقي العمال أو المنشأة ذاتها^(١).

ولا يشترط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة معلنة في مكان ظاهر، وإنما يكفي أن يثبت علم العامل بها بأي وسيلة أخرى إلا أن مقتضيات حسن النية توجب كتابة هذه التعليمات ووضعها في مكان ظاهر بالمنشأة.

وتكرار مخالفة العامل لهذه التعليمات تجعله عرضة للمساءلة التأديبية من جانب صاحب العمل، ويجوز لصاحب العمل فصل العامل بشرط التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر لأن المخالفة في هذه الحالة تعتبر من قبيل الخطأ الجسيم (م ٣/٦٩).

وتنص المادة ٢٥٦ من قانون العمل الجديد على معاقبة كل من يخالف أياً

(١) المستشار عدلي خليل التعليق على قانون العمل الجديد الطبعة الأولى

من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة.

وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون.

٦٢- الواجب التاسع:

محافظة العامل على أسرار العمل:

وقد ورد النص على هذا الواجب بالفقرة (ط) من المادة التي تنص على أن: «أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل». وكانت المادة ٤/٥٨ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تنص على هذا الواجب بقولها: «أن يحتفظ بأسرار العمل».

والحكمة من هذا الالتزام أن قيام العامل بالعمل مع صاحب العمل، يمكنه من الوقوف على أسرار عمله، ولو أبيح له أن يفشي هذه الأسرار للغير لأمكن لهذا الأخير منافسة رب العمل مع وقوفه على خفايا أسرارهم مما يضر به وبمشروعه^(١). وقد ورد تعبير (أن يحافظ على أسرار العمل) مطلقاً ومن ثم لا يجوز تخصيصه، فيشمل جميع أنواع الأسرار الخاصة بالمنشأة سواء كانت صناعية أو تجارية أو زراعية و مدنية.

وقد ورد النص على هذا الالتزام أيضاً في المادة ٦٨٥/د مدني بقولها: «يجب على العامل:.....»

(د) أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد». ورغم أن النص اقتصر على ذكر أسرار العمل الصناعية والتجارية، إلا أن الفقه عمم هذا الالتزام على كل أنواع العمل على اختلافها إذ يعتبر هذا الالتزام من مستلزمات عقد العمل ويوجبه مبدأ حسن النية، إنما^(٢) عني الشارع بذكر

(١) إيهاب إسماعيل ص ٢٤٩.

(٢) حسن كيره ص ٢٤٧ - إيهاب إسماعيل ص ٢٤٩ - عبد الودود يحيى ص ١٨٥ - سعد حبيب عقد العمل في القانون الموحد طبعة ١٩٥٩ ص ٣١٢ - السيد علي

الأسرار الصناعية والتجارية باعتبارها الأسرار بالغة الأهمية في الحياة العملية لأنها عماد المنافسة في الصناعة والتجارة.

ولم يضع الشارع تعريفاً لأسرار العمل. ويمكن تعريف أسرار العمل بأنها المعلومات التي تتعلق بالمنشأة والتي أوجب القانون كتمانها، أو طلب صاحب العمل أو ممثله كتمانها، أو جرى العرف على ذلك بحيث يترتب على إذاعتها الإضرار بمجموع المنشأة أو زعزعة الثقة بها^(١).

وعلى العموم فإن تقدير ما يعتبر سراً أو ما لا يعتبر كذلك مما يخضع لتقدير قاضي الموضوع^(٢).

ويقصد بالأسرار الصناعية ما يتعلق بطريقة الإنتاج.

ويقصد بالأسرار التجارية ما يتعلق بمعاملات المحل ومدى نشاطه، مثل وجود خسائر والاستدانة وتوقف المصنع ووجود خلاف بين الورثة^(٣).

ويعتبر من الأسرار التجارية سعر السلعة، فلا يجوز للعامل في محل تجاري أن يفهم العميل حقيقة الأسعار ولا أن يخبره أن عميلاً آخر اشترى بسعر أدنى من السعر المعروض عليه لأنه بإفشاء ذلك تتعدم الثقة في المحل ويقل الإقبال عليه^(٤).

ويعد سراً من أسرار العمل ما جرى العرف على اعتباره كذلك مثل طريقة

ومحمود الهمشري النظام القانوني للعاملين في القطاع العام طبعة ١٩٦٤ ص ٢٨٩ وما بعدها.

(١) في هذا المعنى علي عوض حسن ص ٢٧٨.

(٢) محمد حلمي مراد ص ٣٨٣.

(٣) استئناف الاسكندرية في ١١/٢٧/١٩٥٦ مشار إليه في سعد حبيب ص ٣١٢.

(٤) القاهرة الابتدائية الدعوى رقم ١٦ لسنة ١٩٤٥ مجموعة منيب رقم ٩٥.

الإنتاج والمواد المستخدمة فيه والمعلومات الخاصة بالمنشأة^(١).

واختراع العامل أثناء قيام علاقة العمل لا يعتبر سراً من أسرار العمل ولو كان هذا الاختراع قد استتبب بمناسبة تأديته لعمله الذي نيظ به وذلك ما لم تكن طبيعة هذا العمل تقتضي من العامل أن يفرغ جهده في الابتداع والابتكار أو كانت الشركة أو المؤسسة قد وضعت شرطاً صريحاً مقتضاه أن ما يستتببه العامل من أفكار وأبحاث وأعمال مما يعتبر اختراعاً أو ابتكاراً يصبح خاصاً لصاحب العمل ففي هذه الحالات لا يجوز للعامل إفشاء هذه الأسرار أو إذاعتها^(٢).

وسنتناول اختراعات العامل بالتفصيل في بنود (٦٤ وما بعدها).

وأسرار العمل لا يقصد بها الأسرار المتصلة بالمنشأة فقط، وإنما تشمل تلك المتعلقة بالعمال، كظروفهم المالية والاجتماعية، والجزاءات التي وقعت عليهم وأية أسرار أخرى يتييسر للعامل الاطلاع عليها بحكم عمله ويكون من شأنها زعزعة الثقة بالمنشأة وعمالها.

والأسرار التي يتعين على العامل الاحتفاظ بها إما أن تكون سرية بطبيعتها أو تكون سرية بمقتضى تعليمات كتابية تصدر له من صاحب العمل أو نائبه ويستقل بتقديرها مستهدفاً مصلحة المنشأة.

والالتزام بالاحتفاظ بأسرار العمل مرهون بسرية المعلومات التي توصل العامل إلى معرفتها بحكم عمله. فإذا ذاعت هذه المعلومات وأصبحت معروفة وأمكن للغير الوقوف عليها لم تعد أسراراً، ولم يعد العامل لذلك ملتزماً بعدم إفشائها^(٣).

وينسحب التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل إلى ما بعد انقضاء عقد

(١) السيد علي ومحمود الهمشري ص ٢٩٠ - إيهاب إسماعيل ص ٢٠٥.

(٢) السيد علي ومحمود الهمشري ص ٢٩٠.

(٣) محمد لبيب شنب ص ١٥٤ - إيهاب إسماعيل ص ٢٥١.

العمل، لأن إذاعة أسرار العمل لا يقتصر حظرها على فترة تنفيذ العقد فحسب بل إن حظر إذاعتها يظل قائماً كذلك حتى بعد انقضاء العقد، لأنه لو قصر تحريمها على وقت تنفيذه وقيامه فحسب، لسهل التحايل على التحريم بإقدام العامل على سرعة إنهاء العقد أو فسخه لكي يستعمل الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله ببيعها إلى منافس لرب العمل مثلاً^(١).

والتزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل حتى بعد انقضاء العقد يقتصر على عدم إفشاء هذه الأسرار إلى الغير فحسب، ولكنه لا يمنع العامل من استخدامها بنفسه ولحسابه الخاص بعد انقضاء علاقة العمل ما لم تكن هذه الأسرار من المخترعات مسجلة ببراءات.

ولما كان استعمال العامل للأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله يتضمن منافسة خطيرة لصاحب العمل فإن عقود العمل كثيراً ما تتضمن شرطاً يلزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد. وهذا هو شرط عدم المنافسة الذي عني المشرع بتنظيمه في المادتين ٦٨٦، ٦٨٧ مدني وسنتناوله بالتفصيل في بنود (٧٧ وما بعده).

والسر قد يكون معلناً لجهة أخرى غير جهة العمل، كمكتب العمل أو التأمينات الاجتماعية أو وزارة الصناعة أو مصلحة الضرائب مثلاً، ولكن هذا لا يمنع من اعتباره سراً يتعين على العامل إذا كان يعلمه بحكم عمله أن يحافظ عليه وألا يفشيه لأنه ليس له أن يحتج بعلم جهات أخرى بالسر كسبب لإفشاءه^(٢).

إنما لا يعد من قبيل إفشاء الأسرار، أن تكون المعلومات التي توصل إليها

(١) حسن كيره ص ٢٤٨.

(٢) علي عوض حسن ص ٢٧٩.

العامل بسبب عمله تنبئ عن ارتكاب صاحب العمل واقعة جنائية لأن إبلاغ السلطات الجنائية عن الجرائم واجب على الكافة عملاً بالمادة ٢٥ من قانون الإجراءات الجنائية التي تقضي بأن «لكل من علم بوقوع جريمة يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى الجنائية عنها بغير شكوى أو طلب أن يبلغ النيابة العامة أو أحد مأموري الضبط القضائي عنها».

كذلك فإن إبلاغ الجهات الإدارية كمكتب العمل عن المخالفات التي تصل إلى علم العامل، لا يعد من قبيل إفشاء الأسرار.

وإذا أفشى العامل أسرار المنشأة حال قيام علاقة العمل وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة فإنه يكون قد ارتكب خطأ جسيماً يبرر فصلاً عملاً بالمادة ٥/٦٩ من قانون العمل. أما إذا كان إفشاء الأسرار بعد انقضاء علاقة العمل فإنه يكون خطأ من جانب العامل يرتب الحق لصاحب العمل في التعويض.

٦٣ - المقصود بالإفشاء:

المقصود بإفشاء السر، هو اطلاع الغير على السر سواء كان هذا الغير شخصاً أو منشأة.

ولا يشترط أن يكون الإفشاء علنياً بل يكفي أن يكون لشخص واحد^(١). ولا يشترط أن يكون إفشاء السر كلياً، وإنما يكفي الإفشاء الجزئي طالما أن الضرر يقع على المنشأة في مجموعها^(٢). ولا يتحقق الإفشاء إلا إذا تعدد العامل الإفشاء، فلا يوجد إفشاء إذا ترك

(١) شنب ص ١٥٣ - الدكتور محمود مصطفى قانون العقوبات القسم الخاص ص ٣٤٠ وما بعدها.

(٢) شنب ص ١٥٣ - محمود مصطفى ص ٣٤٠.

العامل في مكان غير أمين معلومات سرية عن المنشأة فتوصل الغير إلى الاطلاع عليها.

٦٤- اختراعات العامل:

ينظم حقوق العامل في اختراعاته القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون حماية حقوق الملكية الفكرية ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٣٦٦ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار اللائحة التنفيذية للكتب الأول والثاني والرابع من قانون حماية حقوق الملكية الفكرية الصادر بالقانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢.

٦٥- المقصود بالاختراع:

تنص المادة الأولى من القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ على أن: «تمنح براءة اختراع طبقاً لأحكام هذا القانون عن كل اختراع قابل للتطبيق الصناعي يكون جديداً، ويمثل خطوة إبداعية، سواء كان الاختراع متعلقاً بمنتجات صناعية جديدة أو بطرق صناعية مستحدثة، أو تطبيق جديد لطرق صناعية معروفة. كما تمنح البراءة استقلاً، عن كل تعديل أو تحسين أو إضافة ترد على اختراع سبق أن منحت عنه براءة، إذا توافرت فيه شروط الجدة والإبداع والقابلية للتطبيق الصناعي على النحو المبين في الفقرة السابقة، ويكون منح البراءة لصاحب التعديل أو التحسين أو الإضافة وفقاً لأحكام هذا القانون».

وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا الاختراع - في ظل القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ ببراءات الاختراع والرسوم والنماذج الصناعية (الملغي) بتاريخ ١٤/٥/١٩٦٦ في الطعن رقم ١٥٨٢ لسنة ٧ق بأنه:

«المقصود بالاختراع هو تقديم شيء جديد للمجتمع أو إيجاد شيء لم يكن موجوداً من قبل وقوامه أو مميزه أن يكون ثمة فكرة ابتكارية أو نشاط ابتكاري

يتجاوز الفن الصناعي القائم فلا يعد من قبيل المخترعات التنقيحات أو التحسينات التي لا تضيف إلى الفن الصناعي القائم أو التعديلات الجزئية غير الجوهرية التي لا تغيب عن رجل الصناعة المتخصص في حدود المعلومات الجارية والتي هي وليدة المهارة الحرفية وحدها ومثل هذه الصور تدخل في نطاق الصناعة لا في نطاق الاختراع».

ويبين مما تقدم أنه يجب توافر عدة شروط في الاختراع وحتى يمكن منح المخترع براءة الاختراع، ونعرض لهذه الشروط في البنود التالية.

شروط الاختراع:

٦٦- (١) - أن ينطوي الاختراع على ابتكار:

ولا يراد بالابتكار أن يكون ابتداءً رائعاً بل يكفي أي قدر من الابتكار أياً كانت قيمته، المهم أن يكون شيئاً غير معهود من قبل وقد ابتدعه فكر الإنسان^(١). وقد يكون الاختراع متعلقاً بمنتجات صناعية جديدة، وذلك متى كانت هذه المنتجات أشياء مادية ذات خصائص تميزها عن غيرها من الأشياء ولو كانت من نوعها، ومثل ذلك اختراع الفحم الصناعي المركب من مسحوق الخشب واختراع آلة جديدة، أو صبغة جديدة تلون بها الأقمشة أو الشعر.

إنما لا يعتبر اختراعاً لمنتجات جديدة مجرد استبدال عنصر بآخر في تكوين منتجات معينة، إلا إذا أدى هذا الاستبدال إلى نتائج صناعية غير عادية^(٢).

وقد يكون الاختراع متعلقاً بطرق أو وسائل صناعية جديدة، ويكون ذلك باختراع طريقة أو وسيلة صناعية جديدة، سواء كانت الطريقة أو الوسيلة كيميائية أو ميكانيكية أو كهربائية، ويقصد بالطريقة أو الوسيلة الصناعية، القيام بعمليات متتابعة للوصول إلى صناعة منتجات مادية أو تحقيق نتيجة صناعية.

والطريقة أو الوسيلة الجديدة هي التي يمكن بها تخطي عقبة قائمة في الصناعة، وكان هذا غير متوقع قبل ابتكار الطريقة أو الوسيلة الجديدة. ولذلك فإن الطريقة أو الوسيلة الجديدة تقاس بالفن الصناعي السابق على الاختراع وبما ترتبه من مزايا فنية أو اقتصادية في الصناعة، ومثال ذلك أن يتوصل المخترع إلى فكرة تسمح للطائرة بأن تتجاوز سرعة الصوت بعد أن كان ذلك يشكل عقبة

(١) الدكتور عبد الرزاق السنهوري الوسيط ج ٨ ص ٤٥١.

(٢) الدكتور محمد حسني عباس الملكية الصناعية والمحل التجاري طبعة ١٩٧١ ص ٦٧ وما بعدها.

أمام الصناعة وكانت الطائرة لا يمكنها تجاوز هذه السرعة دون تعرضها للانفجار أو التوصل إلى وسيلة من شأنها أن تسمح للإنسان بالغوص في الماء إلى مدى أبعد من الحد المألوف الذي يمكن للإنسان التوصل إليه قبل الابتكار^(١). كما يمكن أن يكون الاختراع متعلقاً بتطبيق جديد لطرق أو وسائل صناعية معروفة، مثال ذلك أن يكون موضوع الاختراع استعمال جديد لطريقة أو وسيلة صناعية معروفة أو استعمال جديد لآلة صناعية معروفة، فيفترض في هذه الحالة أن الطريقة الصناعية معروفة، كما أن النتيجة التي تترتب على التطبيق قد تكون معروفة أيضاً، ومثال ذلك استعمال محرك السيارة في صناعة الطائرة، فاستعمال محرك السيارة طريقة معروفة والنقل نتيجة معروفة أما التطبيق الجديد لهذه الوسيلة المعروفة للوصول إلى نتيجة هي النقل الجوي فهو ابتكار يصلح موضوعاً لبراءة اختراع^(٢).

وهناك نوع من الاختراع يطلق عليه اختراع التركيب درج عليه القضاء الفرنسي دون نص ثم صدر قانون ٢ يناير ١٩٦٨ في فرنسا وتناول هذه الصورة في المادة السادسة منه، أما في مصر فإن القضاء يأخذ بهذا النوع من الاختراع دون نص حتى الآن^(٣).

وموضوع هذا النوع من الاختراع هو تكوين مركب جديد تشترك في تكوينه وسائل صناعية معروفة بحيث يبدو الاختراع الجديد وحدة لها ذاتية مستقلة، والخاصة البارزة في هذا الاختراع أن تبرز مقدرة المخترع في الجمع بين وسائل معروفة وصبها في إطار جديد بحيث تستعمل تلك الوسائل مجتمعة

(١) حق الملكية في براءة الاختراع بحث للدكتور كمال محمد أبو سريع منشور بمجلة إدارة قضايا الحكومة السنة ٢٦ - العدد الأول يناير ومارس سنة ١٩٨٢ ص ٥٥.

(٢) محمد حسني عباس ص ٧١ وما بعدها.

(٣) كمال محمد أبو سريع ص ٦٨.

على نحو يحمل طابع الابتكار الأصيل^(١)، وفي هذه الحالة ترد البراءة على كيفية تكوين المركب، وتسمى براءة التركيب أو المزج، ومثال ذلك تركيب مواد كيماوية معروفة من قبل فينتج عنها مادة جديدة ذات خواص مختلفة عن كل عنصر دخل في تكوينها، والميزان الأوتوماتيكي، ذلك أن هذا الميزان يتضمن تركيباً لوسائل - صناعية معروفة هي الميزان وآلة طباعة الأرقام أوتوماتيكياً، والآلة الأوتوتيكية لاستلام النقود، وهذه كلها وسائل صناعية معروفة، أما موضوع الاختراع فهو تطبيق جديد لكل هذه العناصر بأن تتضافر مجتمعة في وحدة لأداء وظيفة واحدة. ولا يشترط في الاختراع بصفة عامة، أن يكون المخترع قد بذل جهداً شاقاً في سبيل التوصل إلى الفكرة التي أدت إلى خلق جديد، كما أنه لا أهمية للجهد الذي بذله المخترع، ومثل ذلك الاختراعات التي تكون وليدة الصدفة أو الأفكار العابرة.

كما لا يشترط في الفكرة الابتكارية، أن تكون قابلة للتطبيق في العمل حالاً بمجرد التوصل إلى الاختراع، إذ أن المخترعات تنشأ ناقصة وتكون في حاجة إلى إدخال تحسينات وتعديلات إليها حتى تحقق النتائج الاقتصادية المرتقبة منها^(٢). ويعد اختراعاً كل تعديل أو تحسين أو إضافة ترد على اختراع سبق أن منحت عنه براءة، إذا توافرت فيه شروط الجدة والإبداع والقابلية للتطبيق الصناعي.

إنما لا يعد من قبيل المخترعات، التنقيحات أو التحسينات^(٣) التي لا تضيف إلى الفن الصناعي القائم أو التعديلات الجزئية غير الجوهرية التي لا تغيب عن رجل الصناعة المتخصص في حدود المعلومات الجارية والتي هي وليدة المهارة

(١) محمد حسني عباس ص ٧٣ - وقارن كمال أبو سريع ص ٦٧ إذ يرى أن الابتكار

في هذه الصورة ينصب على تركيب وسائل صناعية معروفة أو غير معروفة.

(٢) الدكتور كمال محمد أبو سريع البحث المشار إليه ص ٥٧.

(٣) الدكتور محمد حسني عباس ص ٢٦.

الحرفية وحدها فمثل هذه الصور تدخل في نطاق الصناعة لا في نطاق الاختراع.

(المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٤/٥/١٩٦٦ في الطعن رقم ١٥٨٢ لسنة ٧ق المنشور بالبند السابق).

كما قضت محكمة النقض في هذا الصدد بأن :

«وحيث إن هذا النعي مردود بأنه يبين من الحكم الابتدائي الذي أيده الحكم المطعون فيه وأخذ بأسبابه أنه بعد أن نقل عن تقرير الخبيرين المتقدمين في الدعوى أن ما أدخله الطاعن على الماكينة لا يعدو أن يكون مجرد تحسينات ولا يعتبر اختراعاً، عرض لما يثيره الطاعن في هذا النعي بقوله «إن ما قام به المدعي (الطاعن) بالماكينة المذكورة ليس من الاختراعات بل تحسينات وأن المقابل الذي تضمنه نص المادة ٦٨٨ هو المقابل لما قد يستحدثه العامل من اختراعات وليس مجرد التحسينات المألوفة، وأن الأصل أنه ليس للعامل أن يطالب بمقابل خاص علاوة على أجره إلا في الأحوال التي نصت عليها هذه المادة» وأضاف الحكم في خصوص استناد الطاعن إلى المادة ١٤ من القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ أنها «تطبق في حالة ما إذا كان صاحب اختراع ثابت أدخل عليه تعديلات أو تحسينات أو إضافات وأن يطلب براءة إضافية عن ذلك وهو ما ليس متوفراً في هذه الدعوى» وهذا الذي قرره الحكم لا مخالفة فيه للقانون ويتضمن الرد على ما يثيره الطاعن في هذا النعي، ذلك أنه متى كانت محكمة الموضوع قد اقتنعت بما جاء بتقرير الخبيرين المتقدمين في الدعوى من أن ما أدخله الطاعن على تلك الماكينة هو مجرد تحسينات ولا يعتبر اختراعاً، فلا عليها إن هي رتبت على هذا النظر قضاءها برفض دعواه، لأن مناط استحقاق المقابل الخاص المنصوص عليه في الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٨

من القانون المدني أن يوفق العامل إلى اختراع ذي أهمية اقتصادية، كما أن الأصل في هذا الصدد أنه لا يجوز للعامل في غير هذه الحالة الرجوع على رب العمل بدعوى الإثراء بلا سبب لوجود رابطة عقدية بينهما تمنع من تطبيق هذه القاعدة، لما كان ذلك، وكانت المادة ١٤ من القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ لا تنطبق على واقعة النزاع كما قال الحكم المطعون فيه، إذ هي لا تنطبق إلا حيث يكون موضوع الاختراع تعديلات أو تحسينات أو إضافات يدخلها صاحبه على اختراع له سبق أن منحت عنه براءة اختراع وهو ما لم يتوافر في الدعوى لما كان ما تقدم، فإن النعي على الحكم المطعون فيه بهذين السببين يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٤٤٥ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٧٢/١٢/١٦)

٦٧- (٢) أن يكون الابتكار جديداً:

والمقصود بذلك أن يكون الابتكار غير معروف من قبل، وقد حددت المادة الثالثة من القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ المقصود بالجدة في هذا الصدد فجرت على أن:

«لا يعتبر الاختراع جديداً كله أو جزء منه في الحالتين الآتيتين:

(١) إذا كان قد سبق طلب إصدار براءة اختراع أو صدرت براءة عنه أو عن جزء منه في جمهورية مصر العربية أو في الخارج قبل تاريخ تقديم طلب البراءة.

(٢) إذا كان قد سبق استعمال الاختراع أو استغلاله في جمهورية مصر العربية أو في الخارج بصفة علنية أو كان قد أفصح عن وصفه على نحو يمكن ذوي الخبرة من استغلاله قبل تقديم طلب البراءة.

ولا يعد إفصاحاً في حكم البند السابق الكشف عن الاختراع في المعارض

الوطنية أو الدولية خلال الستة الأشهر السابقة على تاريخ التقدم بطلب البراءة. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون أوضاع وإجراءات الكشف عن الاختراع».

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لقانون براءات الاختراع (الملغي) أنه :

«بمقتضى المشروع يعتبر عنصر الجدة متوافراً إذا لم يكن قد نشر عن الاختراع في مصر، وفي هذه الخطة تشجيع لطلب براءات في مصر عن اختراعات جرى النشر عنها في الخارج حتى تستفيد البلاد في نهضتها الصناعية من الاختراعات الأجنبية.

ولا يعد من قبيل النشر العلني الذي يفقد الاختراع عنصر الجدة الكشف عن الاختراع في المعارض الوطنية أو الدولية خلال الستة الأشهر السابقة على تاريخ التقدم بطلب البراءة. طالما أن مجرد الكشف لا يسمح بالوقوف على سر الاختراع وتفصيلاته التي تمكن ذوي الخبرة من تنفيذه، وقد أشارت المادة الثالثة من قانون الملكية الفكرية إلى ذلك».

٦٨ - (٣) - أن يكون الاختراع قابلاً للاستغلال الصناعي :

يجب أن يؤدي الاختراع إلى الحصول على نتيجة صناعية يمكن استغلالها، فاكتشاف المبادئ العلمية أو القوانين الطبيعية أو النظريات المجردة لا يعد اختراعاً لأن مجال المبادئ والقوانين والنظريات العلمية مجال نظري بحث بينما أن مجال الاختراع هو في محيط التطبيقات الصناعية.

وكذلك لا يعد اختراعاً ابتكار آلة جديدة لا تؤدي إلى نتيجة صناعية قابلة للاستغلال، أو ابتكار طريقة معينة للمحاسبة، أو طريقة لتعليم الحياكة تؤدي إلى الاقتصاد في صناعة الملابس.

وعبارة (الاستغلال الصناعي) لا تقتصر على الصناعة بمعناها الضيق وهو

تحويل المواد الأولية أو نصف المصنعة إلى مواد كاملة الصنع بل تمتد لتشمل الصناعة بمعناها الواسع طبقاً لما أشارت المادة ٣/١ من اتفاقية باريس فتشمل الصناعة «الشئون المتعلقة بالصناعة الزراعية والاستخراجية وجميع المنتجات الصناعية أو الطبيعية كالأنبذة والحبوب وأوراق التبغ والفواكه والمواشي والمعادن والمياه المعدنية والبيرة والزهور والدقيق»^(١)، فابتكار آلات حديثة للري أو الحرث أو لاستخدامها في المناجم أو في صناعة الأنبذة أو في حفظ أو تحويل المنتجات الزراعية أو الماشية، يعد اختراعاً.

وقد اختلف الفقه حول ما إذا كان اكتشاف محصول جديد في الزراعة أو نوع جديد من البذور يعد اختراعاً أم لا، فذهب رأي إلى أن ذلك لا يعد اختراعاً لأن نية المشرع لم تنصرف إلى هذا النوع من الاكتشاف فضلاً عن أن مصدر هذه النباتات الطبيعة وليس الإنسان^(٢).

وبهذا الرأي أخذت صراحة المذكرة الإيضاحية لقانون براءات الاختراع فذهبت إلى أنه:

«ولا يقصد بعبارة الاستغلال الصناعي قصر استخدام الاختراع على الصناعة بالمعنى الضيق، بل ذلك يتناول الصناعة بمعناها الأعم، ومنها استخدام الاختراع (آلة جديدة مثلاً) في الزراعة والصناعات الاستخراجية كالمناجم والمحاجر. ولا يتناول النص المنتجات الزراعية في ذاتها كاستنبات نوع جديد من البذور أو الحاصلات، فإن هذا لا يعتبر اختراعاً يشمل القانون بالحماية. وذكر عبارة الاستغلال الصناعي مقصود به استبعاد الابتكارات النظرية البحتة،

(١) محمد حسني عباس ص ٩٤ - كمال أبو سريع ص ٥٦.

(٢) من هذا الرأي السنهوري ص ٤٥٣ - الدكتور أكرم الخولي الوسيط في القانون التجاري الجزء الثالث طبعة ١٩٦٤ ص ١١٠.

ككشف قانون جديد للجاذبية أو الكثافة. وإذن فالعالم الذي يكشف عن نظرية علمية جديدة لا يجوز أن يطلب عنها براءة اختراع، وعلى الجملة فإن قصد المشروع هو حماية المنتجات والطرق الصناعية الجديدة، وكذلك التطبيق الجديد لهذه الطرق».

غير أن الرأي الغالب والراجح يذهب إلى أن اكتشاف محصول جديد في الزراعة أو نوع جديد في البنور يعد اختراعاً ولكن بشرط أن يؤدي إلى أنواع جديدة مستحدثة لها خصائص متميزة في الصناعة والزراعة وأن يكون تدخل الإنسان في إحداثها أكثر من تدخل الطبيعة وذلك لأنه لا يوجد نص قاطع وصريح في القانون يمنع ذلك على العكس فإنه يستفاد منح براءة عن هذه المنتجات الزراعية من نص المادة الأولى من اتفاقية باريس^(١)، وهذا الرأي له وجهته مع مخالفته لصريح عبارات المذكرة الإيضاحية لقانون براءات الاختراع.

٦٩- (٤) ألا يكون ممنوعاً منح براءة اختراع عن الابتكار:

فقد نصت المادة (٢) من قانون الملكية الفكرية على أنه:

«لا تمنح براءة اختراع لما يلي:

- (١) الاختراعات التي يكون من شأن استغلالها المساس بالأمن القومي أو الإخلال بالنظام العام أو الآداب العامة أو الأضرار الجسيمة بالبيئة أو الإضرار بحياة أو صحة الإنسان أو الحيوان أو النبات.
- (٢) الاكتشافات والنظريات العلمية والطرق الرياضية والبرامج والمخططات.
- (٣) طرق تشخيص وعلاج وجراحة الإنسان أو الحيوان.

(١) كمال أبو سريغ الجزء الثاني من البحث العدد الثاني ص ٥٦ وما بعدها - محمد حسني عباس ص ٩٤.

٤) النباتات والحيوانات أيا كانت درجة ندرتها أو غرابتها وكذلك الطرق التي تكون في أساسها بيولوجية لإنتاج النباتات أو الحيوانات، عدا الكائنات الدقيقة والطرق غير البيولوجية والبيولوجية الدقيقة لإنتاج النباتات أو الحيوانات.

٥) الأعضاء والأنسجة والخلايا الحية والمواد البيولوجية الطبيعية والحمض النووي والجينوم».

وفكرة النظام العام والآداب تعتبر فكرة مطاطة فضلاً عن أنها فكرة نسبية تختلف من حيث الزمان والمكان.

وعلى هذا فإن تفسير هذه الفكرة يثير صعوبات كثيرة، فضلاً عن أن الشيء الواحد يمكن أن يستعمل بطريقة مشروعة، كما يمكن استعماله بطريقة غير مشروعة. فالأسلحة والعقاقير الطبية يمكن استخدامها بطريقة مشروعة أو غير مشروعة.

لكل هذا فإنه يجب أن يفسر النص بطريقة ضيقة بحيث يقتصر التحريم على الاختراعات التي تنصب مباشرة ويحكم طبيعتها على أشياء غير مشروعة^(١) ومثال ذلك:

- آلات المقامرة.
- آلات فتح الخزائن الحديدية.
- آلات تزييف النقود.
- آلات التدخين للحشيش والأفيون.
- صنع جهاز يكون الغرض منه فض البكارة أثناء الاتصال الجنسي.

حقوق العامل في اختراعاته :

(١) الدكتور كمال أبو سريع البحث المشار إليه - الجزء الثاني ص ٥٧ وما بعده.

لحق الاختراع جانبان: جانب أدبي وجانب مالي نعرض لهما على التوالي.

٧٠- الجانب الأدبي للاختراع:

يتمثل الجانب الأدبي للاختراع في حق المخترع في نسبة الاختراع إليه وواضح - أن هذه الاختراعات لا تتصل بالعمل زمانياً أو مكانياً، ولم يستعن العامل للوصول إليها بأية أدوات أو مواد مملوكة لصاحب العمل.

ولا يغير من الأمر أن تكون الخبرة التي اكتسبها العامل عن عمله هذا هي التي هيأت له الوصول إلى الاختراع.

وهذا النوع من الاختراعات يكون من حق العامل وحده، فيبقى للعامل عليها الحق الأدبي والحق المالي على السواء.

وهذا يتفق مع نص الفقرة الأولى من المادة ٦ من قانون الملكية الفكرية التي تقضي بأن: «يثبت الحق في البراءة للمخترع أو لمن آلت إليه حقوقه».

فإذا تضمن عقد العمل شرطاً يعطي لرب العمل حقوقاً على مخترعات العامل الحرة، فمثل هذا الشرط يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لتعارضه مع النظام العام لأن من شأنه أن يثني العامل عن الاختراع مادام أنه لن يستطيع توجيه اختراعه واستغلاله بالصورة التي يفضلها^(١).

غير أن هذا التنازل يكون جائزاً إذا كان نظير مقابل خاص^(٢)، وما جاء في المذكرة الإيضاحية لقانون براءات الاختراع (الملغي) يوحى بأن التنظيم الذي ورد فيه متعلق بالنظام العام فيما كفله للعامل من حقوق قبل صاحب العمل، فقد

(١) حسن كيره ص ٢٥٦ هامش (١) - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٩٠ - عبد

الودود يحيى ص ١٩٠ - وعكس ذلك كمال أبو سريع الجزء الثاني من البحث

المشار إليه ص ٧٠.

(٢) محمد لبيب شنب ص ١٦٦.

جاء بها: «لما كان مبدأ حرية التعاقد قد لا يكفل التوازن العادل بين مصلحة صاحب العمل، ومصلحة التابع، في شأن الاختراعات التي يبتكرها هذا الأخير أثناء قيام رابطة التبعية، كان من المتعين تنظيم هذه العلاقة وتنسيقها».

٧١- الجانب المالي للاختراع:

يتمثل الجانب المالي لاختراع العامل في سلطة استغلال هذا الاختراع. فله التصرف فيه بالبيع أو الرهن أو الهبة. وفي هذه الحالة ينتقل الحق في البراءة إلى المشتري أو المرتهن الموهوب له وتصدر باسمه وفي حالة الوفاة تصدر البراءة باسم الورثة.

وهذا الجانب المالي لا يثبت للعامل في كافة الحالات. فقد يثبت لرب العمل في بعض الحالات، وقد يكون لكل منهما نصيب فيه في بعض آخر.

وقد جرى فقه العمل - في هذا الشأن - على التمييز بين ثلاثة أنواع من الاختراعات هي:

الاختراع الحر - اختراع الخدمة - الاختراع العرضي. ونعرض لهذه الأنواع على التوالي.

٧٢- (١) الاختراعات الحرة:

الاختراعات الحرة هي الاختراعات التي يتوصل إليها العامل، وتكون منقطعة الصلة تماماً بالعمل الذي يقوم به العامل بمقتضى العقد وبنشاط المشروع الذي يعمل فيه على السواء.

٧٣- (٢) اختراعات الخدمة:

وهي الاختراعات التي يتوصل إليها العامل خلال عمل يقتضي منه إفراغ جهده في الاختراع والابتداع، فهي اختراعات توصل إليها عامل مكلف من قبل

صاحب العمل بأن يعمل بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة في البحث والاختراع ويتقاضى أجره مقابل هذا العمل، وصاحب العمل هو الذي يمول البحث ويقدم للعامل المعامل والآلات والمواد والمعاونين الذين يحتاج إليهم للقيام به وتقديم البحوث والتجارب السابقة ويتحمل النفقات اللازمة لمواصلة البحث والتجربة.

وهذا النوع من الاختراعات يثبت الحق المالي فيه لرب العمل لا لذات العامل المخترع.

وقد نصت على ذلك المادة ٢/٦٨٨ مدني بقولها: «إن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق رب العمل، إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الإبداع»، ونصت عليه أيضاً الفقرة الأولى من المادة السابعة من قانون براءات الاختراع (الملغي) بقولها: «... لصاحب العمل جميع الحقوق المترتبة على الاختراعات التي يستحدثها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الاستخدام، متى كان الاختراع في نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام».

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض بأن:

«مقتضى العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة أن ما يكتشفه الموظف من اكتشاف أو يهتدي إليه من اختراع أثناء أو بسبب قيامه بأعمال وظيفته ويكون داخلاً في نطاق هذه الوظيفة تملكه الدولة من دون الموظف الذي لا يكون له أي حق فيه وهذه القاعدة التي تستمد أساسها من أصول القانون العام قد قننها فيه وهذه القاعدة التي تستمد أساسها عليه في المادة ٢٨١ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ سنة ١٩٥١ من أنه: «تكون الاختراعات التي يبتكرها الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكاً للدولة إذا كان الاختراع داخلاً في نطاق واجبات الوظيفة» وهذا الذي تقتضيه علاقة الموظف بالدولة تقتضيه كذلك

علاقة العامل برب العمل - على ما بين العلاقتين من تباين - وذلك إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تتطلب منه إفراغ جهده في الكشف أو الاختراع وهيأت له ظروف العمل الوصول إلى ما اهتدى إليه من ذلك وقد قنن المشرع هذه القاعدة المقررة فنص في المادة ٢/٦٨٨ منه على أن: «ما يستتبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق رب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداع أو إذا كان رب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه من المخترعات» لما كان ذلك، وكان اكتشاف المطعون عليه الأول معدن الكروميت أثناء إيفاده في بعثة على نفقات شركة مصر للمناجم والمهاجر لا يؤدي وحده إلى أن يكون صاحب الحق في هذا الكشف إذ لو كانت هذه البعثة أوفدت خصيصاً لهذا الكشف وكان استخدام المطعون عليه في تلك الفترة لهذا الغرض فإنه وفقاً للقواعد المتقدمة يكون الحق فيما اهتدت إليه البعثة من كشف لشركة مصر دون المطعون عليه ولما كان الحكم المطعون فيه قد غفل عن القواعد المتقدمة ولم يعن ببحث العلاقة التي كانت تربط المطعون عليه بشركة مصر في فترة الإعارة على ضوء هذه القواعد ولا أثر البعثة الثانية التي أوفدته فيها المصلحة التابع لها على ما وصل إليه من اكتشاف فإن الحكم يكون معيباً بما يستوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ٣٧٢ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٣/١١/٢١)

ولما صدر قانون الملكية الفكرية رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ نص في الفقرة الأولى من مادته السابعة على أنه: «إذا كلف شخص آخر الكشف عن اختراع معين فجميع الحقوق المترتبة على هذا الاختراع تكون للأول، وكذلك لصاحب العمل جميع الحقوق المترتبة على الاختراعات التي يستحدثها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الاستخدام، متى كان الاختراع في نطاق

العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام».

ولكن تقرير الحق المالي لصاحب العمل في هذه الحالة لا يعني حرمان العامل كلياً من أي مقابل مالي عن اختراعه، فإذا لم يتفق رب العمل مع العامل على أجر يتقاضاه عن اختراعه، كان للعامل الحق في تعويض عادل ممن كلفه الكشف عن الاختراع أو من صاحب العمل.

وهذا التعويض يراعى فيه القيمة الاقتصادية للاختراع ومدى الجهد الذي بذله العامل في سبيل التوصل إليه.

وتفصيل ذلك، أن الفقرة الثالثة من المادة ٣/٦٨٨ مدني كانت تنص على أنه: «وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جديدة جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة. ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها رب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشآته»، وبعد ذلك صدر القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ الخاص ببراءات الاختراع ونص في الفقرة الثانية من المادة السابعة على أن للعامل «أجره على اختراعه في جميع الحالات، فإذا لم يتفق على هذا الأجر كان له الحق في تعويض عادل ممن كلفه الكشف عن الاختراع أو من صاحب العمل»، ولم تشط الفقرة الأخيرة لتقاضي العامل تعويضاً عن اختراعه أن يكون الاختراع ذا أهمية اقتصادية جديدة، أي أنها أجازت له تقاضي هذا التعويض بصرف النظر عن أهمية الاختراع، وإن كانت أهمية الاختراع دون شك لها دخل في مقدار التعويض، ولما كان قانون براءات الاختراعات لاحق في صدوره والعمل به للتقنين المدني، وقد نظمت من جديد الفقرة الثانية من المادة السابعة منه موضوع الفترة الثالثة من المادة ٦٨٨ مدني، فإن الفقرة الأخيرة تكون ألغيت ضمناً، ويتعين إعمال نص الفقرة الثانية من المادة السابعة

من قانون براءات الاختراع^(١).

ولما صدر قانون الملكية الفكرية رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ جاءت الفقرة الثانية من المادة السابعة متفقة مع نظيرتها من القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ (الملغي). فقد جرت على أن:

«ويذكر اسم المخترع في البراءة، وله أجره على اختراعه في جميع الحالات فإذا لم يتفق على هذا الأجر كان له الحق في تعويض عادل ممن كلف الكشف عن الاختراع، أو من صاحب العمل».

٧٤- (٣) - الاختراعات العرضية:

وهي الاختراعات التي يوفق إليها العامل في أثناء خدمة رب العمل وبمناسبة هذه الخدمة، دون أن يكون لها علاقة بنوع العمل الذي يؤديه في المنشأة، بمعنى أن عمله في المنشأة لا يقتضي منه البحث للتوصل إلى هذه الاختراعات، والحق المالي للاختراع في هذه الحالة يكون للعامل دون صاحب العمل.

وعلى هذا نصت الفقرة الأولى من المادة ٦٨٨ مدني بقولها: «إذا ووفق العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة رب العمل فلا يكون لهذا أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل». إلا أن الفقرة الثانية من المادة ٦٨٨ مدني أجازت لرب العمل أن يشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق في استغلال هذا الاختراع، وأجازت

(١) في هذا المعنى حسن كيره ص ٢٥٩ هامش (٣)، إذ يرى أن الفقرة الثانية من المادة السابعة من قانون براءات الاختراع وإن أغفلت الشرط المذكور، إلا أن هذا الشرط محل اعتبار القاضي بالنظر إلى تعلق الأمر باختراع من اختراعات الخدمة يكون العامل مكلفاً بالقيام به بحكم وظيفته ويتحمل صاحب العمل نفقاته.

الفقرة الثالثة للعامل إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة.

ويراعى في هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها رب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشآته.

كما أجازت المادة الثامنة من قانون براءات الاختراع (الملغي) لصاحب العمل رغم عدم وجود الشرط الصريح السابق، الخيار بين استغلال الاختراع، أو شراء البراءة مقابل تعويض يدفعه للمخترع على أن يتم الاختيار في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة.

ورددت الفقرة الثالثة من المادة السابعة من قانون حماية الملكية الفردية الحكم السابق بنصها على أن:

«وفي غير الأحوال السابقة، وعندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها المخترع، يكون لصاحب العمل الخيار بين استغلال الاختراع، أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفعه للمخترع، على أن يتم الاختيار في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة».

وهذا النص مننقد لأنه يتضمن قيداً على حرية العامل في استغلال اختراعه بغير رضا رغم أنه لم يتلق أي عون من قبل صاحب العمل فيما توصل إليه من اختراع، ولعل المشرع قد أدخل في اعتباره عند تقرير هذا الحكم خطر استعمال هذه الاختراعات في منافسة رب العمل إذا أعطي حق استغلالها إلى غيره.

غير أنه كان يحسن الاعتراف للعامل بحقه في بيع البراءات أو استغلال الاختراع إلى الغير مع إعطاء صاحب العمل حقاً في الاسترداد مقابل دفع الثمن الحقيقي الذي تم به البيع^(١).

(١) حسن كيره ص ٢٥٧ وما بعدها.

٧٥- تعقب اختراعات العامل بعد ترك الخدمة :

خشي المشرع وقوع غش من جانب العامل بأن يعتمد إلى إخفاء خبر الاختراع الذي وفق إليه أثناء الخدمة حتى ما إذا ما انتهى عقده قام بتسجيل الاختراع باسمه على أنه توصل إليه بعد انتهاء الخدمة، أو بأن يعتمد إلى ترك الخدمة إثر توصله إلى الاختراع ليقوم بتسجيله باسمه على النحو المتقدم، فنص في المادة الثامنة من قانون حقوق الملكية الفكرية على أن:

«الطلب المقدم من المخترع للحصول على براءة اختراع في خلال سنة من تاريخ تركه المنشأة الخاصة أو العامة، يعتبر كأنه قدم في خلال تنفيذ العقد أو قيام رابطة العمل أو الاستخدام، ويكون لكل من المخترع وصاحب العمل جميع الحقوق المنصوص عليها في المادة السابقة تبعاً للأحوال. وتزداد المدة إلى ثلاث سنوات إذا أنشأ العامل أو التحق بمنشأة منافسة، وكان الاختراع نتيجة مباشرة لنشاطه وخدمته السابقة، بالمنشأة التي كان يعمل بها»^(١). وهذا النص يقيم قرينة على أن الاختراع الذي يطلب تسجيل براءته في خلال المدينتين السابقتين، يعتبر قد تم أثناء هذه الخدمة، ولكن هذه القرينة بسيطة يجوز إثبات عكسها بإقامة الدليل على أن الاختراع لم يتم إلا بعد ترك العامل لخدمة صاحب العمل، ويقع على العامل إثبات هذا العكس^(٢).

التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل :

٧٦- (أ) - التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء العقد :

(١) وكانت المادة التاسعة من قانون براءات الاختراع الملغي تردد حكم نص الفقرة الأولى من المادة.

(٢) محمد لبيب شنب ص ١٦٩ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٩٢ - كمال أبو سريع الجزء الثاني من البحث المشار إليه ص ٧٣.

المقرر أن العامل يلتزم أداء عمله في المواعيد المتفق عليها أو المحددة في القانون، وبعد انتهاء عمله تكون له الحرية الكاملة في الاستفادة بأوقات فراغه. فللعامل أن يقضي أوقات فراغه على أي وجه، سواء في الراحة، أو في مباشرة هواية أو ممارسة رياضة.

كما أن له أن يقوم بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر، وليس لصاحب العمل الأول أن يعترض على ذلك مادام العامل يقوم بما يكلفه به من أعمال على النحو المتفق عليه، وطالما لم يتفق عند التعاقد على منع العامل من القيام بأي عمل آخر في أوقات فراغه^(١).

ولكن إذا كان العامل يعمل بعد انتهاء مواعيد العمل سواء لحسابه الخاص أو لحساب شخص آخر إلا أنه لا يجوز له بعمله هذا أن ينافس صاحب العمل، وهذا أمر يقتضيه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد.

وعلى ذلك فالعامل الذي يشتغل في مصنع أحذية، لا يجوز له أن يعمل في وقت فراغه في صناعة أحذية يقوم ببيعها مباشرة إلى المستهلكين أو لحساب مصنع آخر للأحذية، ولكن يجوز لهذا العامل أن يقوم بأعمال النجارة لحسابه الخاص أو لحساب شخص آخر، ذلك أنه لا ينافس بذلك صاحب مصنع الأحذية^(٢).

كذلك إذا كان العمل الذي يقوم به العامل بعد انتهاء مواعيد العمل يؤدي إلى إرهاقه وعدم حصول بدنه على الراحة اللازمة له مما يؤثر على عمله في اليوم التالي فإنه يمتنع عليه القيام بمثل هذا العمل.

ويعتبر هذا الالتزام من الالتزامات الجوهرية، ويضحي الإخلال به من قبيل

(١) محمد لبيب شنب ص ١٥٥.

(٢) محمد لبيب شنب ص ١٥٥ وما بعدها - استئناف القاهرة في ١٩٦٠/١/٣١
الاستئناف رقم ٤٨٦ لسنة ٧٦ ق - موسوعة الهواري ج ١ ص ٢٥٦.

الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل عملاً بالمادة ٦٩ من قانون العمل.

٧٧- (ب) - الاتفاق على عدم المنافسة بعد انتهاء العقد :

رأينا فيما تقدم أن العامل يلتزم أثناء تنفيذ العقد بعدم منافسة رب العمل، أما بعد انتهاء العقد فإن العامل يكون حراً في مزاولة العمل الذي يريده وأن ينافس رب العمل. فله أن يمارس ذات العمل الذي يمارسه رب العمل، وله أن يعمل لدي آخر يمارس العمل ذاته. وكل ما يلتزم به العامل قبل صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل هو الاحتفاظ بأسرار صاحب العمل بالتفصيل الذي عرضناه فيما تقدم.

غير أنه في كثير من الحالات لا يكتفي رب العمل بهذا الالتزام القانوني الذي يقع على عاتق العامل لأنه لا يحقق له الحماية الكاملة إذ من الممكن أن يستغل العامل هذه الأسرار لنفسه ولذلك يلجأ صاحب العمل إلى طريق آخر أكثر فاعلية يضمن له حماية أكبر، ويتحقق ذلك فيما يسمى بشرط الاتفاق بعدم المنافسة، ويكثر هذا الشرط في العقود الخاصة بالصناعات الكيماوية وبالنسبة للوسطاء التجاريين وكبار العاملين في الأعمال المصرفية.

ولاشك أن الشرط المذكور يعتبر قيداً على حرية العامل في العمل وهي متعلقة بالنظام العام، ولهذا عني الشارع في القانون المدني بتنظيم أحكامه في المادتين ٦٨٦، ٦٨٧ منه.

ونعرض فيما يلي لدراسة أحكام هذه الشرط تفصيلاً.

٧٨- النص القانوني :

المادة (٦٨٦) مدني :

«إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.

غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي:

- (أ) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد.
- (ب) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.
- ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد».

المادة (٦٨٧):

«إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته».

٧٩- الشروط اللازمة لصحة الاتفاق بعدم المنافسة:

يشترط لصحة الاتفاق بعدم المنافسة توافر الشروط الآتية:

١- أن يكون العامل بالغاً سن الرشد وقت إبرام العقد:

فلا يكفي لصحة هذا الشرط أن يتوافر لدى العامل الأهلية اللازمة لإبرام العقد، أو أن يقبله وليه أو وصيه نيابة عنه إذا كان قاصراً، وإنما يلزم لصحته أهلية خاصة هي بلوغه سن الرشد.

وبناء على ذلك إذا كان العامل قد بلغ الرابعة عشرة من عمره ولكنه لم يبلغ الحادية والعشرين وأبرم عقد عمل وضمنه شرطاً بعدم المنافسة فإن العقد يكون صحيحاً ويقع شرط عدم المنافسة باطلاً.

والحكمة في تشدد الشارع بتطلب الأهلية الكاملة لصحة الشرط، هي

خطورة هذا الشرط على حرية العامل التي تعد متعلقة بالنظام العام وحتى يكون العامل على بينة من أمره مدركاً للنتائج التي تترتب على هذا الاتفاق.

٢- أن يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو الاطلاع على سر عمله :

ذلك أن معرفة العامل لعملاء صاحب العمل أو لأسراره هي التي يخشى معها من منافسة العامل لصاحب العمل بعد انقضاء العقد، وتجعل لصاحب العمل مصلحة مشروعة في هذا الشرط^(١)، أما إذا لم يكن العمل المكلف به العامل يسمح له بمعرفة هؤلاء العملاء ويكشف أسرار صاحب العمل، فلا يخشى منه شيئاً بعد تركه العمل، وتكون منافسته لصاحب العمل كمنافسة أي شخص أجنبي لم يقم أبداً بالعمل لحسابه، وبالتالي لا تتوافر لدى صاحب العمل مصلحة مشروعة في هذا الشرط.

فإذا كان العمل الموكول إلى العامل هو تنظيف أرضية مصنع من المصانع فلا يجوز لصاحب العمل أن يشترط في عقده مع هذا العامل، منعه من منافسته بعد انقضاء العقد، لأن أعمال النظافة في المصنع لا تسمح للعامل بمعرفة عملاء صاحب المصنع أو بالاطلاع على أسرارته الصناعية أو التجارية، فإذا اتفق على عدم المنافسة في مثل هذه الحالة كان الاتفاق باطلاً^(٢).

٣- أن يكون شرط المنع من المنافسة نسبياً :

ويقصد بذلك على ما نصت عليه المادة ٦٨٦ مدني صراحة أن يكون مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية

(١) جمال زكي ص ٧٣٥.

(٢) محمد لبيب شنب ص ١٥٩.

مصلحة رب العمل المشروعة.

فيجب أن يكون نسبياً من حيث الزمان، بأن يكون محدداً بمدة زمنية معقولة، وهي المدة الضرورية لحماية مصالح رب العمل المشروعة. ومعنى ذلك أن لا يجوز أن يكون المنع من المنافسة مؤبداً، ويعادل التأبيد الاتفاق على شرط المنع من المنافسة مدة حياة العامل، لأن المنع المطلق من المنافسة يتضمن إهداراً كاملاً لحرية العامل وهو أمر مخالف للنظام العام، فضلاً عن أنه لا ضرورة له، لأنه بعد فترة من الزمن يتغير العملاء ولا يستطيع المنافس الجديد أن يستأثر بمعرفتهم^(١).

وتقدير ما إذا كانت المدة المتفق عليها معقولة أم لا، من المسائل الموضوعية التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع في ضوء الظروف والملابسات التي تحيط بالعمل.

ويجب أن يكون المنع نسبياً من حيث المكان. وهذا يقتضي أن يكون الشرط محدداً بنطاق مكان معين. فلا يجوز الاتفاق على منع العامل من المنافسة مطلقاً في أي مكان، إنما يجب أن يكون المنع قاصراً على المكان الضروري الذي يحقق مصالح رب العمل المشروعة، بأن يكون قاصراً على مكان معين بذاته هو غالباً المكان الذي يمتد إليه نشاط رب العمل إذ لا مصلحة مشروعة لرب العمل في منع العامل من منافسته في مكان لا يمتد إليه نشاطه^(٢).

غير أنه يمكن تصور المنع المطلق من حيث المكان في حالة ما إذا كان نشاط صاحب العمل ممتداً إلى الدولة أو العالم جميعه^(٣).

(١) جمال زكي ص ٧٣٧.

(٢) حسن كيره ص ٢٥٢.

(٣) محمد لبيب شنب ص ١٦٠.

ويجب أن يكون المنع نسبياً من حيث نوع العمل، فيتعين أن يكون المنع قاصراً على المهنة أو الحرفة أو النشاط الذي يباشره صاحب العمل وهو القدر الضروري اللازم لحماية مصلحة رب العمل المشروعة.

ويكون المنع مشروعاً إذا اقتصر على ذات العمل أو النشاط الذي يمارسه رب العمل، وكذلك إذا انصرف المنع إلى عمل آخر يرتبط بالعمل أو النشاط الأصلي لرب العمل طالما أن للأخير مصلحة مشروعة في اشتراط منع المنافسة في شأنه^(١).

ويبنى على ذلك أنه لا يجوز الاتفاق على منع العامل من مباشرة أي عمل، وإلا وقع هذا الشرط باطلاً^(٢).

٤- يجب ألا يقتصر الاتفاق بعدم المنافسة بشرط جزائي مغالي فيه :

والقواعد العامة المنصوص عليها بالمادة ٢٢٣ مدني تقضي بأنه إذا تضمن الاتفاق على المنع من المنافسة شرطاً جزائياً يوقع على العامل في حالة إخلاله

(١) محمد لبيب شنب ص ١٦٠ - حسن كيره ص ٢٥٢ - إيهاب إسماعيل ص ٢٥٩.

(٢) وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر من الدائرة المدنية بتاريخ ٢٧/١٠/١٩٣٦ (مشار إليه في محمد لبيب شنب ص ١٦١ هامش ٥٦) إلى أن العامل يلتزم احترام تعهده بعدم المنافسة ولو كان لا يصلح إلا للعمل الممنوع من القيام به، وقد انتقد الدكتور محمد لبيب شنب - بحق - هذا القضاء استناداً إلى أن المنع في هذه الصورة يعتبر منعاً مطلقاً من المنافسة يبطل الاتفاق على عدم المنافسة، ويلاحظ في هذا الشأن أن المادة ٩٥٣/ب من المشروع التمهيدي للقانون المدني كانت تقيد شرط عدم المنافسة بألا يؤثر (في مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية تأثيراً ينافي العدالة) - إلا أن هذا النص حذف في لجنة المراجعة دون بيان سبب حذفه (مجموعة الأعمال التحضيرية الجزء الخامس ص ١٤١ وما بعدها).

بهذا الالتزام فإن الاتفاق يكون صحيحاً.

غير أن المشرع خشي أن يبالغ صاحب العمل في التعويض المتفق عليه ليتخذ من الشرط الجزائي وسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمته مدة طويلة تجاوز المدة المتفق عليها، وهو ما يتضمن إهداراً كبيراً لحرية العامل، فرأى الشارع إمعاناً في حماية العامل النص على بطلان الشرط الجزائي في هذه الحالة وانسحاب البطلان إلى شرط عدم المنافسة أيضاً إذ نصت المادة ٦٨٧ مدني على أنه: «إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته».

وفي هذا النص خروج على القواعد العامة من ناحيتين:

الأولى: أن المبالغة في الشرط الجزائي تخول القاضي سلطة تخفيض التعويض المتفق عليه فقط (م ٢/٢٢٤ مدني)، دون أن تؤدي إلى بطلان الشرط.

الثانية: أن المشرع نص على انسحاب بطلان الشرط الجزائي إلى شرط عدم المنافسة ذاته، بينما تقضي القواعد العامة ببقاء الاتفاق الأصلي صحيحاً بالرغم من بطلان شرط من الشروط التي تضمنها.

٨٠- أثر الاتفاق على عدم المنافسة:

إذا انعقد الاتفاق على عدم المنافسة صحيحاً، كان هذا الاتفاق ملزماً للعامل، ويرتب في ذمته التزاماً بامتناع عن عمل: الامتناع عن الخدمة أو عن إقامة صناعة أو تجارة وذلك في الحدود الواردة بالاتفاق. وإذا أخل العامل بالتزامه، جاز لصاحب العمل الرجوع عليه بالتعويض، ويقدر هذا التعويض وفقاً للقواعد العامة على أساس المسؤولية العقدية.

كما يجوز لصاحب العمل طلب التنفيذ العيني متى كان ممكناً، كأن يطلب إغلاق المحل التجاري أو المصنع الذي أقامه العامل على خلاف هذا الاتفاق. ويجوز اللجوء إلى التهديد المالي لقهر العامل على الكف عن المخالفة بإنهاء عقد العمل الذي أبرمه خلافاً لتعهد^(١) وإذا التحق العامل بمنشأة أخرى بالمخالفة للاتفاق فإن صاحب العمل الثاني يكون مسؤولاً قبل صاحب العمل الأول، إذا ثبت علمه بوجود هذا الاتفاق وقت التحاق العامل لديه، أو ثبت علمه به بعد التحاق العامل لديه ورغم ذلك استبقى العامل في خدمته. ومسئولية صاحب العمل الثاني، مسؤولية تقصيرية لأنه لا يربطه ثمة عقد بصاحب العمل الأول^(٢).

أما عقد العمل الذي يبرمه العامل إخلالاً منه بشرط عدم المنافسة فإنه يقع صحيحاً لأن جزاء إخلال صاحب العمل الثاني قاصر على التعويض النقدي. وإذا كان الأصل - كما رأينا - هو التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل تنفيذاً للاتفاق المبرم بينه وبين الأخير، إلا أن المشرع استثنى من هذا الأصل حالتين، أجاز فيهما للعامل عدم التقيد بهذا الاتفاق ومنافسة صاحب العمل، وهاتان الحالتان هما:

١- إذا فسخ رب العمل العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك:

فإذا كان العقد محدد المدة وفسخه صاحب العمل قبل انتهاء مدته دون أن يقع من العامل ما يبرر هذا الفسخ، أو إذا رفض صاحب العمل تجديد العقد بعد انتهاء مدته دون أن يكون العامل قد ارتكب ما يبرر هذا الرفض، حتى لو كان لدي

(١) جمال زكي ص ٧٤٣ وما بعدها.

(٢) محمد لبيب شنب ص ١٦٢ - حسن كيره ص ٢٥٤ - عبد الودود يحيى ص ١٨٩.

صاحب العمل مبرر مشروع لعدم تجديد العقد كسوء أحواله المالية الناتج عن الظروف الاقتصادية، فلا يجوز لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة.

وكذلك إذا كان العقد غير محدد المدة وأنهاء صاحب العمل بإرادته المنفردة، فإنه لا يجوز له بعد ذلك أن يتمسك بشرط عدم المنافسة ولو كان هذا الإنهاء مشروعاً لتوافر مبرراته مادام لم يقع من العامل ما يببرر هذا الإنهاء^(١).

والحكمة في هذا الاستثناء هي حماية العامل، بعد انتهاء العقد من قيد ثقيل على حريته في العمل لا يجد في الحقوق الناشئة له عن العقد نظراً لقصر مدته، مقابل كافيًا فيصبح التزامه بعدم المنافسة غير مبني على سبب، وكذلك توقي غشاً محتملاً من جانب صاحب العمل الذي قد يستخدم عاملاً يخشى منافسته أو ليفيد من خبرته لمدة قصيرة، ويرهقه بعدها بالتزام ثقيل في ذمته^(٢).

٢- إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد:

إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد، كما إذا كلف رب العمل العامل بأداء عمل غير العمل المتفق عليه في غير الحالات المنصوص عليهما بالمادة ٧٦ من قانون العمل. فرغم أن العامل هو الذي ترك العمل بإرادته إلا أنه يتحلل من التزامه بعدم المنافسة لأن تركه العمل وليد خطأ ارتكبه صاحب العمل، فيكون إعفاء العامل من هذا الالتزام جزاء لخطأ رب العمل.

وتوافر إحدى الحالتين السابقتين وإن كان يؤدي إلى تحلل العامل من الالتزام بعدم المنافسة الذي سبق له الاتفاق عليه إلا أنه لا يعفيه من التزام آخر هو الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل لأن نص المادة ٦٨٧ مدني واضح في الاقتصار على منع رب العمل من التمسك بشرط عدم المنافسة، وهو في ذاته

(١) محمد لبيب شنب ص ١٦٤ - إيهاب إسماعيل ص ٢٦٤.

(٢) جمال زكي ص ٧٣٨.

حكم له تأثيره على رب العمل^(١).

٨١- إفادة الخلف الخاص لرب عمل من الاتفاق بعدم المنافسة :

القاعدة أن الخلف الخاص يخلف السلف في حقوقه والتزاماته الناشئة عن أي عقد من العقود إذا كانت من مستلزمات الشيء الذي ينتقل إليه وكان يعلم بها. وحق صاحب العمل في اقتضاء الوفاء بالالتزام بعدم المنافسة من العامل حق مكمل للمحل الذي ينتقل إلى الخلف الخاص فيكون من مستلزماته ويظل لهذا التزام العامل بعدم منافسة رب العمل الأصلي مقيداً للعامل رغم انتقال المحل إلى الخلف الخاص، خاصة وأن العامل يلتزم بعدم المنافسة تجاه المشروع وليس فقط تجاه صاحب العمل^(٢).

٨٢- هل يجب تقاضي العامل مقابلًا للاتفاق بعدم المنافسة؟

كانت المادة ٩٥٣/ج من المشروع التمهيدي للقانون المدني توجب لصحة الاتفاق بعدم المنافسة «أن يقرر العقد للعامل تعويضاً عن هذا القيد الوارد على حريته في العمل يتناسب مع مدى هذا القيد».

إلا أن هذا النص حذف في لجنة القانون المدني بمجلس الشيوخ وعللت هذا الحذف بـ (ترك الحكم الوارد فيه للقواعد العامة والعدالة والاتفاق)^(٣). ومقتضى القواعد العامة والعدالة أن يكون لهذا الالتزام مقابل، إلا أنه لا يتعين أن يحدد المقابل في العقد صراحة، ذلك أن الالتزام بعدم المنافسة يكون مع عقد العمل كلاً يتجزأ بحيث يجد العامل فيما يحصل عليه من العقد عوضاً عنه على تقدير زيادة الأجر المتفق عليه عما يستحقه العامل عن العمل الذي يؤديه، بحيث تعتبر

(١) إيهاب إسماعيل ص ٢٦٤ وما بعدها.

(٢) إيهاب إسماعيل ص ٢٦٥ وما بعدها.

(٣) مجموعة الأعمال التحضيرية الجزء الخامس ص ١٤١ وما بعدها.

هذه الزيادة مقابلاً للالتزامه بعدم المنافسة الذي يلتزم به بعد انقضاء العقد^(١).

٨٣- عبء إثبات توافر المصلحة المشروعة في شرط عدم المنافسة :

رأينا فيما تقدم أنه يجب لصحة شرط عدم المنافسة أن تكون هناك مصلحة مشروعة لصاحب العمل في هذا الشرط.

وقد ثار الخلاف فيمن يجب عليه إقامة الدليل على هذه المصلحة، هل هو صاحب العمل؟ أم يقع على العامل عبء إثبات انتفاءها بإقامة الدليل على أن العمل الذي يؤديه لا يسمح له بالاتصال بعملاء المشروع ولا يكشف له عن أسرارهم؟

فقد ذهب البعض استناداً إلى الظروف الخاصة بإدراج هذا الشرط وقوامه نزول العامل مقدماً عن حرية عامة إلى إلقاء عبء الإثبات على صاحب العمل، لاسيما وأن وضع العامل في المشروع قد يتغير أثناء قيام علاقات العمل بانتقاله إلى وظيفة بعيدة عن عملائه وعن أسرارهم فتتفي مصلحة العامل فيه بعد أن كانت قائمة وقت إدراجه.

غير أن القضاء الفرنسي لم ير في هذه الاعتبارات حائلاً دون تطبيق القاعدة التي تلزم من يتمسك ببطلان الالتزام أن يقيم الدليل عليه، وعلى ذلك فإن

(١) وهناك رأي عكسي يذهب إلى أن الاتفاق على عدم المنافسة متميز عن عقد العمل ولو تضمنهما محرر واحد، فيختلف كل منهما عن الآخر في عناصره، محل كل منهما يختلف عن الآخر، ويبدأ تنفيذ كل منهما في وقت مختلف عن الوقت الذي يبدأ فيه تنفيذ الآخر، ولا تربطهما وحدة السبب. ذلك أن التزام العامل بتنفيذ العمل سببه التزام صاحب العمل بدفع الأجرة، فإذا لم يحصل العامل على مقابل للالتزام الذي يفرضه بند عدم المنافسة، عوضاً عن القيد الذي يرد على حريته كان هذا الالتزام بغير سبب ويقع تبعاً لذلك باطلاً.

(مشار إلى هذا الرأي في جمال زكي ص ٧٤١ هامش ٥٣).

العامل هو الذي يضحى مكلفاً بإقامة الدليل على انتفاء المصلحة المشروعة لرب العمل في هذا الشرط^(١).

٨٤- إثبات مخالفة الاتفاق على عدم المنافسة :

يجوز لصاحب العمل إثبات مخالفة الاتفاق على عدم المنافسة بكافة طرق الإثبات - بما فيها شهادة الشهود والقرائن - ولو كانت هذه المخالفة هي إبرام العامل عقد عمل مع منافس له. ذلك أن محل الإثبات ينصب على واقعة مادية بالنسبة لصاحب العمل الأول.

٨٥- النزول عن شرط عدم المنافسة :

ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى أن شرط عدم المنافسة يقوم لمصلحة صاحب العمل وحده وله بالتالي النزول عنه، ولا يستطيع العامل بعد هذا النزول أن يطالب بما تقرر في العقد الفردي أو الاتفاق الجماعي في مقابله، بينما ذهب رأي في الفقه - تؤيده - إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينزل بإرادته المنفردة عن الشرط الذي يقتزن بعوض يقتضيه العامل في مقابله، لأن ما تقيمه الإرادة المشتركة لا يمكن أن تزيله إرادة واحدة^(٢).

ويراعى أنه لا يعتبر نزولاً من جانب صاحب العمل أن يذكر في خطاب فصل العامل أو في شهادة نهاية الخدمة أنه (خال من كل التزام) لأن هذه الجملة لعموم عبارتها إذا انطبقت على التزامات العامل في أثناء سريان العقد فإنها لعدم تحديدها لا تكفي للدلالة على نزول صاحب العمل عن التزام أُلقي على عاتق العامل بعد انقضاء العقد^(٣).

(١) راجع جمال زكي ص ٧٣٦.

(٢) جمال زكي ص ٧٤٢.

(٣) جمال زكي ص ٢٤٧ وما بعدها.

٨٦- تفسير شرط عدم المنافسة :

يخالف شرط عدم المنافسة، مبدأ حرية العمل أو حرية التجارة أو الصناعة، ومن ثم فإن له صفة استثنائية توجب التضييق في تفسيره، أي تفسيره بما هو أصح للعامل طبقاً لقواعد التفسير المرعية في قانون العمل، وتمشياً مع مبدأ الشك «يفسر لصالح المدين» والعامل هو المدين بهذا الالتزام^(١).

ويترتب على ذلك أنه إذا قام شك حول عبارة معينة في العقد وثار التساؤل عما إذا كانت تتضمن التزاماً على العامل بعدم المنافسة أو تتضمن إباحة هذه المنافسة فإنه يجب صرف العبارة إلى الإباحة^(٢).

وأخذاً بقاعدة التفسير هذه، فإن الالتزام بالامتناع عن إنشاء معمل للتحاليل الطبية في بلدة معينة لا يمنع فتح صيدلية في ذات البلدة.

والالتزام بالامتناع عن إدارة محل تجاري له طبيعة محل صاحب العمل أو يمكن أن ينافسه، لا يمنع المدين به من العمل مديراً فنياً في محل تجاري.

والالتزام بالامتناع عن العمل في المنطقة التي كان المستخدم يروج فيها للمشروع خلال مدة خدمته فيه، لا يمنع هذا الأخير من العمل في منطقة وقف عن الترويج فيها خلال أكثر من سنتين سابقتين على استقالته^(٣).

على أن قاعدة التفسير الضيق لا تتنافى مع وجوب تفسير الشرط على هدى النية المشتركة لطرفيه، فلا يعتبر البند عاماً في المكان، لمجرد إغفال تحديد نطاق جغرافي له فيه، متى ظهر في خطاب الاستخدام، أنه محصور وفقاً للنية

(١) إيهاب إسماعيل ص ٢٦٥.

(٢) محمد ليبب شنب ص ١٥٨.

(٣) جمال زكي ص ٧٤٢.

المشاركة في المنطقة التي يمارس فيها المستخدم وظيفته^(١).

٨٧- شرط عدم المنافسة في عقد العمل تحت الاختبار:

عقد العمل تحت الاختبار هو عقد معلق على شرط فاسخ، هو عدم الرضاء عن التجربة، سواء كان ذلك هو عدم رضاء صاحب العمل عن كفاءة العامل وصلاحيته أو عدم رضاء العامل عن طبيعة العمل وظروفه. ومن ثم فإنه يترتب على فسخ عقد العمل تحت الاختبار لثبوت عدم صلاحية العامل زوال كل أثر للعقد وزوال شرط عدم المنافسة بالتالي دون حاجة إلى إعمال حكم المادة ٣/٦٨٦ التي تقضي بأنه لا يجوز لصاحب العمل التمسك بالاتفاق بعدم المنافسة إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد، استناداً إلى أن الفسخ بمبرر هو عدم صلاحية العامل.

(١) جمال زكي ص ٧٤٢.

٨٨ - الواجب العاشر:

إخطار العامل جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وتوقفه عن أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك :

نصت على هذا الواجب الفقرة (ي) من المادة بقولها:

«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 على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك».

ولم يرد لهذا النص مقابل في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي). وقد استمد المشرع هذا النص من المادة ٦/٧٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تقضي بأن: «إبلاغ الجهة التي يعمل بها بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير». والمادة ٦/٧٨ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين بالقطاع العام التي تجري على أن: «إبلاغ الجهة التي يعمل بها بمحل إقامته وحالته الاجتماعية كل تغيير يطرأ عليهما خلال المدة التي تحددها اللائحة الداخلية للشركة».

فيلتزم العامل بإخطار جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته. وهذا الواجب كما تقتضيه مصلحة صاحب العمل تقتضيه أيضاً مصلحة العامل الشخصية فقد ترى المنشأة إفاد طبيبها الخاص إلى منزل أحد العمال لتوقيع الكشف الطبي عليه أو إفاد أحد مندوبيها لسؤاله عن أمر من الأمور أثناء

مرضه، أو لتكييف طبيعة حادث يقع له في الطريق. وما إذا كان هذا الحادث يعد إصابة عمل أم لا. وقد تطلب اتخاذ إجراء قانوني ضده، ولن يتأتى ذلك كله إلا إذا كانت على علم واقعي بعنوان سكنه^(١).

كما يلتزم العامل بإخطار المنشأة بحالته الاجتماعية، والمقصود بالحالة الاجتماعية للعامل حالته من حيث كونه متزوجاً أو غير متزوج وعدد أفراد عائلته الذين يعيشون معه. ذلك أن الإبلاغ عن الحالة الاجتماعية للعامل له أهميته في حساب إعانة غلاء المعيشة التي يستحقها طبقاً للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٧٥ فهي تختلف بحسب ما إذا كان العامل متزوجاً أو غير متزوج يعول أولاد أو لا يعول.

كما أنها تفيد في احتساب الضرائب على الدخل.

ويلتزم العامل أيضاً بإخطار جهة العمل بكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة. والتغيير الذي يطرأ على الحالة الاجتماعية قد يصيب العامل نفسه كما لو كان قد التحق بالعمل وهو أعزب ثم تزوج، وقد يصيب التغيير العامل بالزيادة أو النقصان ويكون التغيير بالزيادة في حالة ما إذا أنجب العامل ولداً ويكون بالنقصان إذا توفي أحد أولاده.

ولم يفصح النص عن كيفية الإبلاغ ولذلك يجوز أن يكون الإبلاغ شفاهة أو كتابة، وإن كان من الأصوب أن يحصل الإبلاغ بالطريق الثاني وبموجب خطاب موصي عليه ليسهل الإثبات عند المنازعة أو عند التداعي.

وجوز أن يتم الإبلاغ بواسطة العامل نفسه أو من ينوب عنه.

وأوجب المادة أن يكون الإخطار بالتغيير «في المواعيد المحددة لذلك» والمقصود بذلك المواعيد التي يحددها صاحب العمل في لائحة العمل.

(١) السيد علي ومحمود الهمشري ص ٢٨٧.

وهذا التحديد لا يعني إعفاء العامل من هذا الواجب إذا انقضى الميعاد ولا يعني أنه لا جدوى من الإبلاغ إذا حصل بعد الميعاد ذلك أن لجهة العمل وللعامل مصلحة جدية في هذا الإبلاغ، وقد حدد الأجل من قبيل تنظيم الإجراءات وحتى يتاح لجهة العمل مواجهة تغير أحوال العمال في الوقت المناسب^(١).

وتأخر العامل في الإخطار لا يترتب عليه مسئولية تأديبية لأنه ميعاد تنظيمي، ولكن إذا ترتب عليه أثر ضار بسير العمل أو حقوق الشركة أو اقترن بسلوك ملتو من جانب العامل يتبين منه أن عدم الإبلاغ كان مبعثه سوء النية، اعتبر ذلك مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة^(٢).

٨٩- الواجب الحادي عشر:

اتباع العامل النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة:

ورد النص على هذا الواجب بالفقرة (ك) من المادة بقولها:

«أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة».

وكانت المادة ٥/٥٨ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تنص على

(١) السيد علي ومحمود الهمشري ص ٢٨٦.

(٢) المستشار عدلي خليل في التعليق على نصوص قانون نظام العاملين بالقطاع العام ص ٣٦٨.

هذا الواجب بقولها:

«أن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وخبراته مهنيًا وثقافيًا وفقاً للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة وفي حدود الإمكانيات المتاحة».

فقد جعل النص ضمن واجبات العامل اتباع النظم التي يضعها صاحب العمل بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة، وتستهدف هذه النظم أحد أمرين:

الأول: تنمية وتطوير مهارات وخبرات العامل مهنيًا وثقافيًا.

الثاني: تأهيل العامل للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة.

(أنظر أيضاً شرح المادة ٧٦).

وقد تغيا الشارع من ذلك الصالح العام والصالح الخاص للعامل على السواء، لأن تنمية هذه المهارات والخبرات من شأنها تحسين الإنتاج وزيادته، وهو ما يؤدي بدوره إلى زيادة أجر العامل، كما أنه يؤدي إلى تهيئة العامل لعمل آخر.

وقد نص الشارع على أن هذه النظم يضعها صاحب العمل بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة. لأن القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) بإصدار قانون النقابات العمالية ناط بالمنظمات النقابية مهمة رفع المستوى الثقافي والمهني للعمال، فقد نصت المادة الثامنة من القانون على أن المنظمات النقابية تعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية:

(ب) رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلان.

(ج) رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع

المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.

كما نصت المادة ١٤ (مستبدلة بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥) على أن تتولى النقابة العامة على الأخص ما يلي:

(ج) العمل على رفع مستوى العمال الثقافي والاجتماعي.

(د) المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني.

ونصت المادة ١٧ (مستبدلة بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥) على أن الاتحاد العام لنقابات العمال له على الأخص ما يلي:

(و) إنشاء وإدارة المؤسسات الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والصحية والائتمانية والترفيهية العمالية التي تقدم خدماتها للعمال على مستوى الجمهورية. وينتقد البعض^(١) هذا النص من ناحيتين:

الناحية الأولى: أن المشرع لم يمنح العمال حق تحديد إجازتهم السنوية

إذا كانوا متقدمين لامتحانات أو اختبارات مهنية أو ثقافية مادامت هذه الامتحانات لا تدخل ضمن إحدى مراحل الدراسة المشار إليها في المادة ٤٩ من قانون العمل (راجع شرح المادة ٤٩)، ومن ثم فإن المشرع بينما يستحث العمال على العمل باستمرار على تنمية مهارتهم وخبرتهم ثقافياً ومهنياً فإنه لم يقرر لهم مزايا أو حوافز تذكر خلاف صرف الأجر عن الساعات والأيام التي يمضيها العامل في برامج وخطط الثقافة العمالية.

والناحية الثانية: أن المشرع أورد هذا الالتزام تحت عنوان واجبات

العمال وهو وضع غير مستساغ لأن جميع فقرات المادة ٥٦ باستثناء الفقرة المذكورة تتناول التزامات بمعنى الكلمة بينما تناولت الفقرة (ك) ما لا يمكن اعتباره التزاماً مأموراً به وربما كان أشبه بالتوصية أو المندوب إلى فعله دون

(١) علي عوض حسن ص ٢٧٩ وما بعدها.

أن يكون ثمة عقاب على تركه.

٩٠- جزاء مخالفة الواجبات المنصوص عليها بالمادة:

تعتبر الالتزامات المنصوص عليها بالمادة من الالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل وعدم أدائها يكون من قبيل الخطأ الجسيم الذي يجيز لصاحب العمل فصل العامل عملاً بالمادة ٦٩ من قانون العمل^(١). وفيما عدا ما ذكرناه في بند (٦١) عن العقوبة المنصوص عليها بالمادة ٢٥٦ قانون العمل والتي توقع على العامل، لم ينص قانون العمل على أي عقوبة توقع على العامل الذي يخالف هذه الواجبات.

٩١- عدم ورود الواجبات بالمادة على سبيل الحصر:

والواجبات المنصوص عليها بالمادة ليست هي كل الواجبات المفروضة على العامل، وإنما وردت هذه الواجبات على سبيل المثال باعتبارها من أهم الواجبات التي يجب على العامل القيام بها، وترد جميعها إلى قاعدة عامة وردت في التقنين المدني هي وجوب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية (م ١٤٨). ومن ثم يجوز لصاحب العمل أن يضمن لائحة العمل واجبات أخرى لا تخالف النظام العام أو الآداب أو تعرض العامل أو الغير للخطر.



(١) المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي).

مادة (٥٧)

«يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

- (أ) الاحتفاظ لنفسه 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 يساعد على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.
- (ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط 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 على الاقتراض من المصارف.
- (هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجبات بغير رضاء صاحب العمل.
- (و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للانتخابات العمالية»^(١).

الشرح

٩٢- ما يحظر على العامل :

(١) النص مستحدث.

لم يكتف قانون العمل الجديد في بيان ما هو واجب على العامل في المادة (٥٦) منه بل حرص أيضاً على بيان ما هو محظور عليه بنفسه أو بواسطة غيره فقرر في المادة (٥٧) منه أنه يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال المنصوص عليها فيها، وهذه المادة مستقاة من المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ مع تعديل طفيف في الصياغة وترتيب الواجبات^(١) والأعمال المحظورة هي:

أ- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل :

يحظر على العامل الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل. والاحتفاظ لنفسه يعني الاحتفاظ لشخصه وإخفائه عن صاحب العمل، سواء كان هذا الاحتفاظ داخل المكتب أو خارجه^(٢).

(١) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد.

(٢) تصريح السيد العضو المستشار رجاء العربي حال مناقشة المادة بمجلس الشورى إذ جاء به «هناك نص صريح يقول «الاحتفاظ لنفسه» وكلمة «لنفسه» تعني لشخصه سواء داخل أو خارج العمل، لأنه أحتفظ بها في مكتبه وليس لنفسه فلا يوجد أي التزام عليه، لأنه من الممكن أن احتفظ بداخل العمل في جيبتي أي أنه من الممكن التحايل على القانون بأساليب كثيرة، لكني هنا أخفيها عن صاحب العمل، فإن نحدد «خارج العمل» أو «داخله» ليس هذا هو المعيار ولكن المعيار «لنفسه»، وما دامت «لنفسه» فقد خرجها من كونها أمانة، مثل الاختلاس، حيث إن الاختلاس معناه أنه استحوذ على الشيء نفسه».

(مضبطة مجلس الشورى الجلسة ٣٨ صباح الأحد ٢٠٠٢/٤/٧ ص ٣٥).

وكان ذلك رداً من سيادته على اقتراح السيد العضو الدكتور علي لطفي بإضافة بعد كلمة «لنفسه» عبارة «خارج مقر العمل» لأن العامل إذا احتفظ بالورق داخل مكتبه فهذا غير مخالف ويعتقد أن المخالفة هنا أن يأخذ أوراقاً تخص العمل في

والحكمة من هذا الحظر رغبة صاحب المنشأة في بقاء أصول الأوراق المتصلة بعمل المنشأة تحت يده حتى يتيسر له الاطلاع عليها في أي وقت يشاء ولا يخاف فقدها أو العبث بها أو تغيير الحقيقة فيها وحتى يتسنى له مضاهاة هذه الأصول بالصور التي كثيراً ما يتداولها العمال للثبوت من حقيقة البيانات التي تضمنها، يضاف إلى ذلك أن أصول الأوراق كثيراً ما تتضمن بيانات أو تأشيريات غير موجودة بصورها وبذلك لا تغني الصور عن أصولها.

وأصل الورقة هو الذي يحمل توقيعاً من الموظف المختص بالمنشأة سواء كان مصحوباً بختم المنشأة أم لا.

والحظر يسري على أصول أي ورقة أو مستند من الأوراق أو المستندات المتعلقة بالعمل حتى لو كان هذا العمل داخلياً في اختصاص العامل أو مكلفاً به شخصياً.

ويمتد هذا الحظر إلى إعطاء هذه الأوراق للغير.

ولكن لا يسري هذا الحظر على صور أصول الأوراق لأن الصور لا تقوم مقام الأصل. غير أنه من ناحية أخرى فإن احتفاظ العامل بالصورة لنفسه يعد إفشاء لأسرار المنشأة مما يعرضه للمساءلة التأديبية.

ولا يدخل في هذا الحظر الاحتفاظ الوقتي أو العرضي بمناسبة مباشرة العمل بمقر المنشأة أو خارجها كأن يحتفظ محامي الشركة ببعض أصول الأوراق أو المستندات لتقديمها في دعوى منظورة أمام إحدى المحاكم أو هيئات التحكيم أو إذا كان مصرحاً بحملها من جهة العمل لتقديمها إلى جهة

بيته ويحتفظ بها، وفي النهاية تنازل العضو عن اقتراحه.

(مضبطة المجلس الجلسة سابعة الذكر ص ٣٢ وما بعدها).

أخرى^(١).

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 على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل :

فالأصل أن العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر غير محظور، إلا إذا توافر أحد الأمور التالية:

١- إذا كان في قيام العامل بالعمل ما يخل بحسن أدائه لعمله .

وهذا الالتزام يتفق مع واجبات العامل من ضرورة قيام العامل بأداء عمله بنفسه بكفاية وأمانة ومثال ذلك أن يكون العمل الآخر الذي يمارسه العامل ينهك قواه أو يمتد إلى ساعة متأخرة من الليل، فلا يستطيع أداء عمله الأصلي على وجه مرض.

٢- إذا كان العمل الذي يؤديه العامل للغير لا يتفق مع كرامة العمل :

ومثال ذلك أن يعمل أحد أصحاب الدرجات الرئيسية بالمنشأة بالعمل ليلًا بتقديم المشروبات في مقهى يرتاده عملاء المنشأة أو صغار العاملين بها. وكون العمل الآخر مما لا يتفق مع كرامة العمل الأصلي مما يخضع لتقدير صاحب العمل تحت رقابة محكمة الموضوع. وإن كان هذا يختلف بحسب أهمية وظيفة العامل والنشاط الذي تمارسه المنشأة.

٣- ألا يمكن العمل الآخر للغير أو يساعده على التعرف على أسرار

(١) المستشار عدلي خليل في التعليق على نصوص قانون العاملين بالقطاع العام ص ٣٧٦.

المنشأة أو منافسة صاحب العمل :

والحكمة من ذلك هي حماية المنشأة التي يعمل بها العامل من خطر المنافسة غير المشروعة، لأن العامل بحكم موقعه يمكنه الاطلاع على وسائل الإنتاج وتكاليفه وأسماء العملاء وغير ذلك من الأسرار التجارية أو الصناعية التي قد يستخدمها لمصلحة الغير إضراراً بمصالح المنشأة التي يعمل بها. غير أن المادة لا تحظر أن يعمل العامل بعمل آخر لنفسه، طالما لا يؤثر على عمله لدى صاحب العمل، ويختلف عن النشاط الذي يمارسه صاحب العمل.

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

فلا يجوز للعامل ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.

وتحظر المادة ٦/٩٧ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين بالقطاع العام «الاشتراك في أوجه نشاط المشروعات أو المنشآت التي تمارس نشاط مماثلاً أو مرتبطاً بالنشاط الذي تمارسه الشركة التي يعمل بها».

والحكمة من إيراد هذا الحظر هي نفس الحكمة من إيراد الحظر الوارد بالفقرة (ب) من المادة، فإذا كانت الفقرة الأخيرة تمنع العامل من العمل للغير إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار

المنشأة أو منافسة صاحب العمل. فمن باب أولى تمنعه من ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل.

وهذا الحظر موجه بصفة خاصة إلى العمال الموكول إليهم أعمالاً تسمح لهم بمعرفة عملاء الشركة أو الاطلاع على أسرارها.

د- الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف؛

وقد تغيا المشرع من ذلك إبعاد العامل عن التردّي في الإخلال بواجبات وظيفته تحت تأثير الرغبة في الاقتراض مما يصل به إلى حد الجريمة. إذ قد يكون هذا الاقتراض في حقيقته رشوة مستترة.

ويمتد هذا الحظر إلى منع دخول العامل في أية معاملات مالية مع هؤلاء وذلك بقصد إبعاد العامل عن الشبهات والريب التي تنشأ عن هذه المعاملات^(١).

هـ- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل؛

والحكمة من هذا الحظر تلاشي مجاملة العامل لمن قدم له الهدية أو المكافأة أو العمولة أو المبالغ أو الأشياء الأخرى على حساب مصلحة العمل. كما أن هذا الفعل يتنافى مع واجب الأمانة والنزاهة الذي يجب أن يتحلى به العامل. والحظر المذكور ينأى بالعامل عن كل شبهة أو ظل من الريبة.

(١) المستشار عدلي خليل ص ٣٨٤ - المستشار شوقي المليجي الوسيط في التشريعات الاجتماعية الطبعة الثانية ١٩٨٤ ص ٦٤٢.

ومخالفة هذا الحظر يشكل الجنحة المنصوص عليها في المادة ١٠٦ من قانون العقوبات.

غير أنه لا يخضع لهذا الحظر بداهة الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية (م ٨/١ من قانون 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 تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية :

فهذه الأفعال قد تتخذ ذريعة لأعمال غير مشروعة كأن يكون القصد منها التحريض على الإضراب أو مؤازرة جهات مخربة، ولذلك تجب موافقة صاحب العمل عليها.

أما جمع النقود لمساعدة عامل مصاب أو لبناء مسجد أو كنيسة أو المطالبة بحق من الحقوق العمالية في صورة طلب موجه إلى المسؤولين بالمنشأة فلا يدخل في نطاق هذا الحظر.

وحرص النص على التأكيد على مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية، والقانون المعمول به الآن هو القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) بشأن النقابات العمالية، باعتبار هذا القانون قد نظم الاجتماعات والأغراض منها، ومن ثم فلا محل للحصول على موافقة صاحب العمل. والخطر يسري على ما يتم داخل مكان العمل، ومن ثم لا يسري على ما يحدث خارج نطاق مكان العمل.



الفصل الثاني

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة (٥٨)

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

وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٥٩) :

«على صاحب العمل في حالة استخدام خمسة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة وللوزير الدولة للقوى العامة والتدريب أن يصدر بقرار منه

أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب العمل». =

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٦٨) :

«على كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من مؤسسته لائحة النظام الأساسي للعمل وأن يودعها الجهة الإدارية المختصة وأخرى للجزاءات وشروط توقيعها. ويشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من الإدارة المختصة خلال ٤٥ يوماً من تقديمها إليها.

ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر بقرار منه نماذج للوائح الجزاءات تبعاً لطبيعة العمل ليسترشد بها أصحاب الأعمال في إعداد لوائحهم».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

المادة (٣١) :

«على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من مؤسسته لائحتين باللغة العربية إحداها لتنظيم العمل ومعاملة العمال في المؤسسة والأخرى للجزاءات وشروط توقيعها ويشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات ألا تعترض عليها مصلحة العمل خلال ٤٥ يوماً من تقديمها إليها».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ :

المادة (٢٦) :

«على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع لائحة لتنظيم العمل ومعاملة العمال في مؤسسته، وعليه كذلك أن يضع لائحة للجزاءات وشروط توقيعها ويشترط لنفاذها ألا تعترض عليها مصلحة العمل في خلال خمسة وأربعين يوماً من تقديمها إليها».

الشرح

٩٣- المقصود بلائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية:

المقصود بلائحة تنظيم العمل، والتي كان يطلق عليها في قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي (لائحة النظام الأساسي للعمل)، والتي تعرف كذلك بلائحة العمل أو لائحة المصنع (م٦٨٢)، أو اللائحة الداخلية، الوثيقة التي توضح التفاصيل المشتركة لجميع العمال بخصوص تنظيم العمل وتنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد في المشروع ومثال ذلك: مواعيد حضور العمال وانصرافهم وفترات الراحة اليومية والقيود المقررة لأجل الصحة والنظام والوقاية من الحوادث وصلة العمال برؤسائهم وميعاد دفع الأجور وإجراءات الإجازات المرضية وخلافها، وقد تتضمن اللائحة أيضاً قواعد العلاوات والترقيات^(١).

والمقصود بلائحة الجزاءات التأديبية الوثيقة التي توضح المخالفات الممنوعة والجزاءات المقررة لكل منها، على أن تكون في حدود المخالفات والجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له. (انظر نقض ١٩٨٧/٦/١ المنشور ببند ١٠٥).

٩٤- أهمية لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية

ترجع أهمية لائحة تنظيم العمل إلى أن عقد العمل يقتصر في كثير من الحالات على بيان المسائل الجوهرية، كبيان نوع العمل ومقدار الأجر ومدة العقد إن كانت محددة، ويغفل كثيراً من المسائل التفصيلية المتعلقة بتنفيذ العقد،

(١) الدكتور علي العريف شرح تشريع العمل في مصر الجزء الأول الطبعة الثانية

رغم أهميتها في تحديد حقوق والتزامات كل من طرفيه، مثل المسائل التي أشرنا إليها في البند السابق. ومن ثم فإن إصدار صاحب العمل للائحة تنظيم العمل يتيح له النص فيها على كافة هذه التفاصيل مما يؤدي إلى القضاء على المنازعات بين العمال وأصحاب العمل بشأن هذه المسائل التفصيلية، وإلى وضع نظام موحد للعمل بالمنشأة مما يحقق المساواة بين العمال من ناحية وينأى بهم عن تلاعب صاحب العمل من ناحية أخرى، وبذلك يسود بينهم شعور بالاطمئنان يحقق لهم الاستقرار في عملهم. كما أن وضع لائحة للجزاءات، من شأنه وضع نظام موحد للجزاءات التي توقع على العمال فيكفل لهم المساواة وعدم تعسف صاحب العمل.

٩٥- إصدار لائحة واحدة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية:

تأخذ التشريعات الأوروبية وتشريعات أمريكا اللاتينية جميعاً، بنظام اللائحة الواحدة، التي تتضمن تنظيم العمل والجزاءات التأديبية. أما المشرع المصري فكان يأخذ بنظام ازدواج اللائحة، أي باللائحة الخاصة بتنظيم العمل ولائحة أخرى للجزاءات التأديبية^(١) (راجع المادة ٦٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، المادة ٣١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، والمادة ٢٦ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤).

إلا أن المشرع في قانون العمل السابق (م ٥٩) وفي قانون العمل الحالي، عدل عن منهج التشريعات السابقة عليه، ونصت المادة (٥٨) على وضع لائحة موحدة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية.

وقد أوضحت المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) مزايا الأخذ بنظام اللائحة الواحدة بقولها:

(١) علي عوض حسن ص ٢٨٣.

«وقد أخذ الاقتراح بمشروع القانون بنظام اللائحة الواحدة بعد أن كان الالتزام على صاحب العمل يفرض عليه إعداد لائحتين إحداهما لتنظيم العمل وتودع بالجهة الإدارية المختصة وأخرى للجزاءات ويصدق عليها من هذه الجهة فقد أثبت التطبيق العملي أن إلزام صاحب العمل بإعداد لائحتين أمر يثير صعوبات بالغة إذ يحدث تحايل من الناحية العملية حيث تتسرب إلى لائحة نظام العمل كثير من الأسس التي يقوم عليها النظام التأديبي بالمنشأة وتقلت من تصديق واعتماد الجهة الإدارية، كما أنه من غير المنطقي أن تكون أوامر رب العمل وتعليماته في لائحة ثم يتقرر جزاء المخالفة في لائحة أخرى، من أجل ذلك أقر الاقتراح بمشروع القانون فكرة وحدة اللائحة بحيث تتضمن قواعد تنظيم العمل وفي نفس الوقت الجزاءات التأديبية، والاقتراح بمشروع القانون في ذلك يساير أحدث التشريعات».

٩٦- هل يلزم النص على بيانات معينة باللائحة؟

لم يلزم الشارع رب العمل بأن ينص في اللائحة على بيانات معينة، وبذلك تظل إرادة صاحب العمل طليقة في تحديد مضمونها. وبالترتيب على ذلك، لا يلتزم صاحب العمل بوضع نظام خاص لترقية العمال أو منحهم علاوات دورية، بللائحة تنظيم العمل والجزاءات، وإن جاز له أن يضمنها هذا النظام بمحض اختياره.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «لم يورد المشرع في القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي نصاً يوجب على رب العمل وضع كادر خاص بالعمال. فإذا كانت نقابة العمال لم تقدم ما يدل على قيام عرف يقتضي إلزام رب العمل بوضع كادر لعماله فإن قرار هيئة التحكيم لا يكون قد خالف القانون إذا قرر أنه لا

إلزام على صاحب العمل بأن يضع كادراً لعماله إلا برضائه».

(طعن رقم ٢٨٣ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٨/٤/١٩٥٧)

(٢) «لم يقصد من لائحة تنظيم العمل ومعاملة العمال المشار إليها في المادة ٣١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ إلا أن تنظم أداء العمل ومعاملة العمال بالنسبة لمواعيد عملهم وأوقات راحتهم فلا يتعدى هذا التنظيم إلى المسائل المالية المتعلقة بترتيب الوظائف وإنشاء الدرجات ومنح الترقيات والعلاوات الدورية لأن ذلك يخرج عن مؤدى تلك المادة».

(طعن رقم ٣٦٢ لسنة ٢٣ ق جلسة ٢٠/٦/١٩٥٧)

(٣) «ليس في نصوص المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردي ما يوجب على صاحب العمل وضع كادر ينظم المسائل المالية المتعلقة بترتيب الوظائف وإنشاء الدرجات ومنح الترقيات والعلاوات الدورية لعماله ... إلخ».

(طعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ ق جلسة ٢٢/١٢/١٩٦٠)

إلا أن حرية رب العمل في النص باللائحة على ما يشاء، مقيدة بألا يضمن اللائحة ما يخالف النصوص الآمرة في قانون العمل، والقرارات المنفذة له، أو في القوانين الأخرى، أو ما يخالف النظام العام أو الآداب ولو لم يخل بنص معين. (انظر نقض ١٠ يناير ١٩٦٨ طعن رقم ٣٩٤ لسنة ٣٣ ق المنشور بالبند التالي).

والمعلوم أن قانون العمل برمته يتضمن قواعد أمرة بحسبانه الحد الأدنى لحقوق العامل، فلا يجوز لللائحة أن تحتوي على بنود تخالف أحكامه انتقاصاً من حقوق العامل، كتحديد مدة أقل لإجازته المرضية أو السنوية أو النص على أخطاء معينة تبرر فصله دون مراعاة مهلة الإخطار.

ولا يجوز النص فيها على إعفاء صاحب العمل من المسؤولية عن الخطأ الجسيم لأن نص المادة ٢/٢١٧ مدني التي لا تجيز الاتفاق على إعفاء المدين

من مسؤوليته عن عدم تنفيذ التزامه التعاقدى الناشئ عن خطئه الجسيم من النصوص الآمرة.

وقضى في فرنسا بأن (بند العزوبية) أو المنع من الزواج الذي تفرضه شركة الطيران في لائحة العمل على (المضيقة الجوية) يقع باطلاً لأن الحق في الزواج يتعلق بالنظام العام ولا يمكن الحد منه أو التصرف فيه^(١).

وقضى بأن البند في لائحة العمل، الذي يخضع العاملة لتفتيش جبريه رجل، يחדش (الفكرة الأولية للحياء)، ويمس من ثم حسن الآداب وليس على العاملة أن تتصاع له^(٢).

وهذا يجعل للقضاء الرقابة على مشروعية بنود اللائحة، وعليه أن يقضي ببطالان البند المخالف وحده، دون المساس بباقي بنود اللائحة.

٩٧- شكل اللائحة:

ليس لللائحة شكل معين تصدر فيه، ولا عبرة بالتسمية التي تطلق عليها طالما أن النصوص التي تضمنتها من النصوص المتعلقة بتنظيم العمل أو فرض الجزاءات.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«... ومردود ثانياً: بأن لائحة النظام الأساسي للعمل ليس لها شكل معين ولم يوجب القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ - الذي يحكم واقعة الدعوى - إيداعها الجهة الإدارية المختصة وأن عدم وضعها في مكان ظاهر بالمؤسسة لا يمنع من نفاذها مادامت معلومة للعامل وليس فيها ما يخالف القواعد الآمرة أو النظام

(١) استئناف باريس في ٣٠/٤/١٩٦٣ مشار إليه في جمال زكي ص ١٤٢ هامش (٢١).

(٢) نقض فرنسي ١٩ ديسمبر سنة ١٩٧٣ مشار إليه في جمال زكي ص ١٤٢ هامش

العام. ومردود ثالثاً: بأن العبرة بما اشتملت عليه اللائحة من نصوص - لا بعنوانها - وقد تضمنت النص على الإحالة إلى المعاش عند بلوغ الستين».

(طعن رقم ٣٩٤ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٠ يناير ١٩٦٨)

٩٨- أصحاب العمل الملزوم بوضع اللائحة:

ألزمت المادة صاحب العمل أياً كان عدد العمال الذين يستخدمهم بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية.

فهذه اللائحة لا يلتزم بها أصحاب العمل الخاضعون لأحكام القانون المدني أياً كان عدد العمال الذين يعملون لديهم.

وأساس ذلك أن أصحاب العمل هؤلاء يتصلون بعمالهم اتصالاً مباشراً مما يجعل العلاقة بينهم شبه عائلية ولا تحتاج إلى نظام مكتوب^(١).

ولكن ليس معنى ذلك انعدام حقهم في وضع لائحة للعمل في منشأتهم إذا أرادوا، فلهم وضع هذه اللائحة إذا شاءوا، غير أنهم إذا قاموا بوضعها كانوا ملزمين بتنفيذها، ولا ينال من ذلك أن القانون المدني لم ينص على وضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية، لأن أساس التزام العمال بهذه اللائحة - كما سنرى - هو رابطة التبعية التي تتولد عن عقد العمل فيما بين العامل وصاحب العمل وتجعل العامل ملزماً بالخضوع لإدارة وإشراف صاحب العمل والالتزام بأوامره، وما لائحة العمل إلا جماع أهم هذه الأوامر في صورة عامة مكتوبة. ولاشك في قيام علاقة التبعية هذه في عقود العمل الخاضعة للقانون المدني^(٢) إذ

(١) محمد حلمي مراد ص ٣٤٣ - محمد لبيب شنب ص ١٤٥.

(٢) قارن جمال زكي ص ١٣٩ إذ يذهب في ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي)

إلى أنه إذا كان عدد العمال في المشروع يقل عن خمسة فإن القوة الملزمة للائحة العمل تستند إلى إرادة العامل، ويجب ومن ثم إلزامه ببندوها، أن يقوم الدليل

نصت المادة ٦٧٤ مدني على أن «عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر»، كما نصت المادة ٦٨٥ على أنه يجب على العامل (ب) - أن يأتّم بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل، إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر».

وكان قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) يلزم كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر بوضع هذه اللائحة، فجاء القانون الجديد أكثر توسعة في الحماية العمالية، فألزم بها صاحب العمل أياً كان عدد عماله.

ويتحدد نطاق الالتزام بوضع اللائحة بالمشروع وليس بالمنشأة، فإذا كان صاحب العمل يستخدم في مشروع واحد خمسة عمال التزم بوضع اللائحة ولو كان مشروعه يضم عدة منشآت لا يبلغ عدد عمال كل منها خمسة، وإذا كان يستخدم خمسة عمال أو أكثر في مشروعات مختلفة لا يبلغ عدد عمال كل منها خمسة فإنه على النقيض لا يلتزم بوضع لائحة^(١).

وإذا كان صاحب العمل يمارس أكثر من مهنة، فالقاعدة في هذا الشأن استقلال كل مهنة عن الأخرى فإذا كان عمال كل مهنة لا يبلغون خمسة عمال فإنه لا يلتزم بوضع لائحة، ولو بلغ عمال مجموع المهن هذا العدد.

٩٩- تصديق الجهة الإدارية على اللائحة:

على قبوله لها، صراحة أو ضمناً، وقت إبرام العقد أو على الأقل إذا كان العقد ذا مدة غير محددة، قبل الوقت الذي يراد فيه إلزامه بها.

(١) جمال زكي ص ١٢١ وما بعدها - وفي هذا المعنى محمد حلمي مراد ص ٣٤٢ الهامش.

وإن كان وضع اللائحة حقاً لصاحب العمل دون الرجوع إلى العمال، إلا أن النص أوجب على صاحب العمل تقديم اللائحة إلى الجهة الإدارية المختصة لتقوم بالتصديق عليها.

والجهة الإدارية المختصة هي مديريات القوى العاملة والهجرة (م ١/أ) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. ولمديريات القوى العاملة والهجرة بالمحافظات أن تحدد لوحدها الإدارية القيام بهذا الاختصاص.

(م ٢ من القرار الوزاري المشار إليه).

ولم يحدد النص ميعاداً لصاحب العمل يقدم فيه اللائحة إلى مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة.

وأوجب النص على الجهة الإدارية المختصة قبل التصديق على اللائحة أخذ رأي المنظمة النقابية التي تتبعها المنشأة، وهذا ما سنعرض له في البند التالي. والجهة الإدارية لها أن تصدق أو تعترض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها. ولا يحسب في هذا الميعاد اليوم الذي تقدم فيه اللائحة ويحسب فيه اليوم الأخير. فإذا لم تقم بالتصديق أو الرفض خلال هذا الميعاد، اعتبر سكوتها بمثابة تصديق ضمني على اللائحة وتعتبر نافذة.

والمشرع وإن أجاز للجهة الإدارية المختصة الاعتراض على اللائحة إلا أنه لم يحدد مدى سلطتها إزاء فحوى بنودها.

وقد ذهب الرأي الغالب إلى أن سلطة الجهة الإدارية المختصة تشمل مراقبة شرعية اللائحة أي عدم مخالفة اللائحة لقوانين أو لوائح العمل أو القواعد القانونية الأمرة، أو النظام العام، كما تشمل سلطة تقديرية إزاء مضمون اللائحة، فلها أن تعترض عليها إذا عابت عليها الغلو أو عدم التدرج

في العقوبات مثلاً^(١).

ولكننا نؤيد ما ذهب إليه الأقلية من أن سلطة الجهة الإدارية المختصة تقتصر على مراقبة شرعية اللائحة على النحو المذكور دون أن يكون لها سلطة تقديرية إزاء مضمون اللائحة لا فيما يتصل بتنظيم العمل ولا فيما يتعلق بالجزاءات، لأن صاحب العمل هو المسئول وحده عن سير العمل في مشروعه ويتعين أن يترك له وحده تحديد ما يراه ضرورياً لكفالة حسن سيره، ولا يجوز للجهة الإدارية أن تحل محله في تقديره^(٢). وإذا لم تصدق الجهة الإدارية المختصة على اللائحة كان للعامل أن يتمسك ببطانها.

وكانت المادة ٦٨ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) تفرق بين لائحة الجزاءات ولائحة النظام الأساسي للعمل، فكانت تشترط اعتماد لائحة الجزاءات من الجهة الإدارية المختصة بينما كانت تكتفي بإيداع لائحة النظام الأساسي للعمل للجهة المذكورة فقط دون أن تتطلب اعتمادها منها.

١٠٠- أخذ رأي المنظمة النقابية قبل التصديق على اللائحة :

أوجبت المادة على الجهة الإدارية المختصة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، ونرى أن أخذ رأي المنظمة المذكورة واجب أيضاً قبل رفض التصديق على اللائحة.

ويراعى أن النص لم يشترط موافقة المنظمة النقابية على اللائحة، وإنما اقتصر على إيجاب أخذ رأيها في اللائحة، ومن ثم فإن رأي المنظمة النقابية

(١) محمد لبيب شنب ص ٢٢٥ - إسماعيل غانم بند ١١٧ - المستشار أحمد شوقي المليجي ص ٢٢٠ - المستشار عدلي خليل في التعليق على قانون العمل الجديد الطبعة الأولى ١٩٨١/١٩٨٢ ص ١٨٢.

(٢) جمال زكي ص ١٢٥.

يضحي استشارياً للجهة الإدارية.

وقد جاء النص متسقاً مع المادة ١٢ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية المعدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ التي تنص على أن «تتولى اللجان النقابية مباشرة الاختصاصات الآتية كل في نطاق المحدد لها:

(د) إبداء الرأي في لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها».

ولم يكن قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي يوجب أخذ رأي ممثلي العمال على اللائحة، إلا أن لائحة الجزاءات كانت تخضع لهذه الرقابة بموجب تعليمات إدارية صادرة من وزارة العمل في سنة ١٩٦٩ وفي هذا تقول المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي).

«وقن الاقتراح بمشروع القانون ما تضمنته التعليمات الإدارية وما ورد في قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ من ضرورة أخذ رأي المنظمة النقابية قبل التصديق على اللائحة، وذلك منعاً من المغالاة والشطط في بعض الحالات».

وإذا لم تأخذ الجهة الإدارية المختصة رأي المنظمة النقابية قبل التصديق على اللائحة كان للعامل التمسك ببطان اللائحة^(١).

١٠١- الطعن على القرار الصادر من الجهة الإدارية بالاعتراض على

اللائحة:

إذا أصدرت الجهة الإدارية المختصة قرارها بالاعتراض على اللائحة، كان لصاحب العمل الطعن على هذا القرار أمام محكمة القضاء الإداري عن طريق دعوى الإلغاء (م ١٠/ خامساً، ١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المعدل). ويجب أن يكون مرجع الطعن عدم الاختصاص أو عيباً في الشكل أو مخالفة

(١) جمال زكي ص ٧٤٢.

القوانين أو اللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة (م ١٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المعدل).

١٠٢- تعديل اللائحة:

كما يحق لصاحب العمل إصدار اللائحة فإنه يحق له أيضاً تعديلها، إذا رأى أن ظروف العمل تبرر ذلك، أو إذا أسفر التطبيق العملي لبعض بنودها عن أوجه قصور بها.

وفي هذه الحالة يجب التصديق على التعديل من الجهة الإدارية المختصة بعد أخذ رأي المنظمة النقابية.

وللعامل أن يتمسك ببطلان التعديل إذا لم تصدق عليه الجهة الإدارية المختصة أو إذا لم تأخذ هذه الجهة رأي المنظمة النقابية.

ومفاد ما تقدم أنه يسري على تعديل اللائحة ما يسري على إصدارها.

١٠٣- وضع اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة:

أوجبت الفقرة الثانية من المادة على صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة حتى يتسنى لجميع العمال الاطلاع عليها في كل وقت، ورتبت على ذلك نفاذ اللائحة.

والمقصود بالمكان الظاهر، أي مكان يرتاده العمال، فلا يشترط أن يكون هذا المكان هو مدخل المنشأة.

فالنص اعتبر وضع اللائحة في مكان ظاهر شهراً لللائحة بحيث يترتب على إغفاله عدم نفاذ اللائحة في مواجهة العمال^(١).

ويعتبر وضع اللائحة في هذا المكان دليلاً على علم العامل بها ولو كان

أمياً إذ يستطيع الاستعانة بزملائه الملمين بالقراءة، للوقوف عليها^(١).
إلا أنه من ناحية أخرى، فإن عدم وضع اللائحة بمكان ظاهر بالمؤسسة لا يمنع من نفاذها مادامت معلومة للعامل.

(راجع نقض طعن رقم ٣٩٤ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٠ يناير ١٩٦٨)

المنشور ببند ٩٧

ويعتبر علم العامل باللائحة من المسائل الموضوعية التي تخضع لتقدير قاضي الموضوع.

١٠٤- إصدار أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات:

أجازت الفقرة الأولى من المادة في عجزها للوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال. والأنظمة النموذجية للوائح والجزاءات التي يصدرها الوزير المختص، لا تتمتع بأي قوة ملزمة لأن الغرض منها - طبقاً لعبارة النص - مجرد استرشاد أصحاب الأعمال بها.

ومن ثم لا يجوز للجهة الإدارية المختصة أن تعترض على اللائحة التي تقدم إليها لمجرد مخالفتها للنموذج الذي وضعه الوزير بقرار منه. غير أن الشارع وضع قيوداً على السلطة التأديبية لصاحب العمل - سنعرض لها عند شرح المواد ٥٩ وما بعدها- ويقع من ثم باطلاً كل بند في

(١) قارن علي العريف ص ٢١٥ ونقض فرنسي ١٩٠٩/٦/٢٨ المشار إليه بالمؤلف السابق. فيذهب هذا الرأي إلى أن مجرد تعليق اللائحة في محل العمل ليس دليلاً قاطعاً على اطلاع العمال عليها خصوصاً إن كان بعضهم أمياً، ولذلك يجب على رب العمل الاهتمام بقراءة اللائحة على العمال وعدم الاكتفاء بنشرها في المحل منعاً للخلاف.

اللائحة يخالف هذه القيود حتى ولو لم تعترض عليه الجهة الإدارية المختصة^(١).
وقد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل.
(القرار منشور في نهاية شرح المادة).

١٠٥- الطبيعة القانونية لللائحة العمل والجزاءات وأساس إلزامها :

اختلف الفقهاء في تحديد أساس سلطة صاحب العمل في وضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات والتزام العمال بها.
والرأي الراجح هو أن إصدار صاحب العمل لهذه اللائحة والتزام العمال بالخضوع لها، يستند إلى رابطة التبعية التي تتولد عن عقد العمل وتعتبر إحدى الخصيصتين المميزتين له عن غيره من العقود - كما أوضحنا تفصيلاً في المجلد الأول - فهذه الرابطة تجعل العامل ملزماً، بالخضوع لإدارة وإشراف صاحب العمل والالتزام بأوامره، وما لائحة العمل والجزاءات إلا جماع أهم هذه الأوامر في صورة عامة مكتوبة^(٢).

ويفسر هذا التكليف، كون إصدار اللائحة وتعديلها لا يتوقف على رضا صريح أو ضمني من العمال.

والبادي أن محكمة النقض تأخذ بهذا الرأي فقد قضت بتاريخ

١٩٨٧/٦/١ في الطعن رقم ٦٨ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/٦/١ بأن :

«المقرر في قضاء هذه المحكمة أن علاقة العمل فيما بين العامل وصاحب

(١) جمال زكي ص ١٢٦.

(٢) حسن كيره ص ٢٤٤ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ١٥٠ وما بعدها - أحمد

شوقي المليجي ص ١٤٢ - إيهاب إسماعيل ص ٢٤٨ وما بعدها - محمد علي

عمران ص ١٣٠ هامش (١).

العمل يحكمها العقد، ولائحة نظام العمل، والجزاءات التأديبية، والقانون والعرف الجاري، وأن لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية تنتظم الأحكام الخاصة بالأجور والمنح والمكافآت وسائر الملحقات الأخرى، والعلاوات والترقيات، ومواعيد العمل، وفترات الراحة، والإجازات وغيرها والجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين، والقواعد والإجراءات التي يلزم مراعاتها لدى توقيع الجزاء، وأن هذه الأحكام ملزمة لصاحب العمل لما تنطوي عليه من توحيد نظام العمل في المنشأة، ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين، وواجباتهم، كما أنها ملزمة للعامل، وتستمد قوتها الإلزامية قبله من الحق المقرر لصاحب العمل في تنظيم منشأته، والإشراف على العاملين بها ... إلخ».

(موسوعة الهواري جـ ٧ ص ١٢٢ وما بعدها).

وينبني على ذلك أن رقابة القضاء على أحكام اللائحة تصبح مكفولة ويخضع تفسيرها للقواعد التي يخضع لها تفسير التصرفات القانونية وليس لقواعد تفسير القواعد القانونية لأن إرادة صاحب العمل في وضع اللائحة ليست من مصادر القانون. ومن ثم تتحدد رقابة محكمة النقض على أساس ذات القواعد التي تخضع رقابتها على تفسير التصرفات القانونية^(١).

(١) أما الآراء أو النظريات الأخرى التي تناولت أساس سلطة إصدار رب العمل للائحة العمل والجزاءات والتزام العمال بها فهي:

أ) النظرية التعاقدية:

مضمون هذه النظرية أن لائحة تنظيم العمل تعتبر اتفاقاً مكماً ومتمماً لعقد العمل، وهو اتفاق انعقد بتراضي كل من رب العمل والعمال عليه، فرب العمل بإصداره اللائحة قد أظهر إرادته في الأخذ بها، أما العمال فإنهم وإن لم يعبروا عن إرادة صريحة في الأخذ باللائحة، إلا أنهم قد قبلوا التقيد بها ضمناً وذلك بعد اعتراضهم عليها عند إبرام عقد العمل إن كانت موجودة عند التحاقهم بالعمل، أو

باستمرارهم في العمل رغم صدورها إذا كانت قد صدرت بعد إبرام عقد العمل، ومن ثم فإن أساس التزام رب العمل بها يعتبر عقدياً. وقد أخذ بهذه النظرية القضاء الفرنسي حتى الآن.

ويترتب على هذه النظرية اعتبار لائحة تنظيم العمل (شريعة المتعاقدين) وبالتالي يلتزم العامل بها مهما كانت قاسية عليه، وكذلك يتقيد بها القاضي فيأخذ بالعاقدين بأحكامها ولا يستطيع تعديل بند فيها بناء على اعتبارات العدالة أو أية اعتبارات أخرى.

ويترتب على هذه النظرية أيضاً خضوع تفسير لائحة العمل للقواعد العامة في تفسير العقود ويعتبر تفسيرها مسألة موضوعية لا رقابة لمحكمة النقض عليها متى كان التفسير مما تحتمله عبارات بنودها ولا يتضمن من ثم مسخاً لها (بلانيول الوجيز في القانون المدني الطبعة التاسعة سنة ١٩٢٣ - جازان الطبيعة القانونية للائحة رسالة سنة ١٩١٣ ص ٢٨ وما بعدها - مشار إليهما في جمال زكي ص ٢٨ - نقض فرنسي ١١/٥/١٨٨٦ - أكنم الخولي ص ٢٩٨).

وقد ذهب البعض من أنصار هذا الرأي إلى أن عقد العمل في المشروع الكبير يعتبر عقد إذعان ويضفي هذا الوصف بالتالي على لائحة العمل والجزاءات التي = تعتبر اتفاقاً ملحقاً به وتخضع اللائحة بالتالي للقواعد التي تخضع لها عقود الإذعان في المجموعة المدنية فلا يجوز أن يكون تفسير بنود اللائحة ضاراً بمصلحة العامل لأنه الطرف المذعن ويجوز للقاضي من ناحية أخرى أن يعدل بنود اللائحة إذا رآها تعسفية أو يعفي العامل منها (إسماعيل غانم فقرة ١٨).

والنظرية المتقدمة يؤخذ عليها أنها تخالف الواقع والقانون.

فمن ناحية الواقع: فالعمال حين يلتحقون بالعمل لا تتاح لهم فرصة الاطلاع على لائحة العمل والجزاءات في إبرام عقود استخدامهم وإذا أتيحت لهم هذه الفرصة فقلما يستفيدون منها ويطلعون فعلاً على هذه اللائحة، ولذلك فالقول بقبولهم ضمناً الالتزام بهذه اللائحة لا يقوم على إرادة حقيقية بل على إرادة مفترضة.

ومن ناحية القانون: فمن المسلم أن العامل يلتزم أحكام لائحة العمل والجزاءات

سواء كانت موجودة وقت إبرامه لعقد العمل أو وضعت بعد ذلك وأنه يلتزم بكل تعديل يدخله عليها رب العمل وأنه لا يستطيع التحلل من هذا الالتزام بإعلان اعتراضه على اللائحة أو على التعديلات المدخلة عليها، فلا قيمة لهذا الاعتراض، مادامت أحكام اللائحة متفقة مع القانون ومع عقود العمل، بل يحدث أن يعترض العامل صراحة على هذه اللائحة، ومع ذلك فإنه يظل ملتزماً بها ولا يمكن في هذه الحالة نسبة رضاء ضمني إليه (محمد لبيب شنب ص ١٤٨ وما بعدها - حسن كيره ص ٢٤١ وما بعدها - محمد عمران ص ١٢٧ - علي العريف ص ٢١٥).

(٢) النظرية التنظيمية:

ذهب جانب من الفقه الحديث إلى أن أساس التزام العامل باللائحة تنظيم العمل والجزاءات هو أساس تنظيمي، مقتضاه أن المنشأة ليست إلا مجتمعاً صغيراً فتحتاج ككل مجتمع إلى نظام يحكمها ويحقق صالحها ويصبح بالتالي هو قانونها. وصاحب العمل أو صاحب المنشأة - بحكم مركزه على رأسها - يكون هو المشرع الطبيعي لهذا النظام أو القانون أي صاحب السلطة التشريعية في منشأته، = ولا يكون عقد العمل إذن إلا شرطاً لإدخال العامل عضواً في مجتمع هذه المنشأة وإخضاعه لنظامها وقانونها الذي تمثله لائحة العمل والجزاءات.

وبذلك لا يستند إلزام العامل باللائحة إلى رضائه الصريح أو الضمني أو حتى المفترض وإنما على أساس أنه عضو في مجتمع المنشأة ملتزم بقوانين هذا المجتمع، ولا يكون عقد العمل إلا شرطاً لإدخال العامل عضواً في مجتمع هذه المنشأة ليخضع بعد ذلك لقانونها الذي يتمثل في لائحة العمل. وتترتب على الأخذ بالفكرة التنظيمية كأساس لإلزام العامل باللائحة آثار عكسية للآثار التي تترتب على الفكرة التعاقدية (ديران وجوسو ج ١ ص ٣٥٠ مشار إليه في كيره ص ٢٤٢).

فعلى أساس النظرية التنظيمية لا يتوقف صدور اللائحة أو تعديلها على رضاء

صريح أو ضمني من العامل، وتتقيد سلطة صاحب العمل في إصدار اللائحة بالهدف المقصود منها وهو تحقيق النظام في المنشأة وحسن سير العمل فتخضع هذه السلطة لرقابة إدارية وقضائية حسب الأحوال، كما يعتبر تفسير اللائحة تفسيراً للقانون فيكون خاضعاً لرقابة محكمة النقض لتحقيق وحدة التفسير، وأن يتوقف نفاذ لائحة العمل على إنجاز إجراءات العلانية التي فرضها القانون ليحقق علم العامل بها.

ولكن يؤخذ على هذه النظرية أن تشبيه المنشأة بالمجتمع وصاحب المنشأة أو صاحب العمل بالمشرع على هذا النحو فيه كثير من المبالغة والتجاوز. فضلاً عما يؤدي إليه من اعتبار لائحة العمل مصدراً لقواعد قانونية وتلك نتيجة غير سليمة. إذا لو صح أن قواعد هذه اللائحة قواعد عامة مجردة وملزمة لطائفة معينة بوصفها من العمال هي التي تعمل في المنشأة فيبقى أن صاحب المنشأة أو رب العمل مصدر هذه اللائحة لا يعتبر في الواقع - رغم اعتراف المشرع له بحق إصدارها بل وإجباره إياه على إصدارها في بعض الحالات - سلطة من السلطات العامة التي تملك إصدار قواعد قانونية، ولذلك لا تعتبر لوائح العمل مصدراً من المصادر الرسمية لقانون العمل (كيرة ص ٢٤٢ - إيهاب إسماعيل ص ٢٤٦).

=٣) نظرية الأساس المزدوج:

قام أنصار هذه النظرية بمحاولة للتوفيق بين النظريتين السابقتين يؤدي إلى الجمع بينهما في نظرية واحدة هي نظرية الأساس المزدوج. فيذهب هؤلاء إلى القول بأن لائحة العمل والجزاءات تتضمن نوعين من القواعد. قواعد تعتبر مكملة لعقد العمل كالقواعد الخاصة بالأجور وكيفية تحديدها ومهلة الإخطار وهي أحكام ذات طبيعة عقدية تستمد قوتها الملزمة من رضا العامل بها رضا صريحاً أو ضمناً، وقواعد أخرى خاصة بالعمل بالمنشأة نفسها كتحديد ساعات العمل ومواعيده والإجازات التي تمنح للعاملين وعلاقة العمال برؤسائهم وبالصحة والأمن وهي أحكام ذات طبيعة تنظيمية تستمد قوتها الملزمة من مركز صاحب العمل في المنشأة وسلطته على العمال فيها لتحقيق صالحها. (إسماعيل غانم

١٠٦- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).



ص ٢٣٧ وما بعدها).

غير أن هذه التجزئة في أحكام اللائحة وفي أساس إلزامها غير مقبول: فمن ناحية يؤدي هذا التكييف المزدوج إلى صعوبة بالغة في التمييز بين الأحكام التنظيمية والأحكام العقدية، كما أن اللائحة لا تعرض على العمال ولا يشتركون في مناقشتها، ومن ثم فإنه لا يمكن القول بأنهم يلتزمون ببعض أحكامها على أساس رضاهم بهذه الأحكام.

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣

بشأن اللائحة النموذجية

للجزاءات وتنظيم العمل^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم (٥٨) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم

١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

قرر

(المادة الأولى)

يعتمد نموذج لائحة تنظيم العمل ونموذج الجزاءات المرفقين ليسترشد بها أصحاب الأعمال في إعداد لوائحهم.

(المادة الثانية)

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

نشره.

تحريراً في ٢٠٠٣/٩/٩

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العمالي

(١) الوقائع المصرية - العدد ٢٢٧ تابع (أ) في ٥ أكتوبر سنة ٢٠٠٣.

قواعد عامة

بشأن لائحة الجزاءات

- (١) تعد اللائحة المرفقة استرشادية، ولكل منشأة خاضعة لقانون العمل وضع لائحة المخالفات والجزاءات بما يتناسب وظروف العمل وطبيعته في المنشأة وعلى سبيل المثال (بترول - نقل - سياحة - مناجم ومحاجر ... إلخ) وكذلك ما يستجد من مخالفات يترأى للمنشأة توقيع عقوبات بشأنها، مع مراعاة أخذ رأي المنظمة النقابية والتصديق عليها من الجهة الإدارية المختصة.
- (٢) لا تخل أحكام هذه اللائحة بما ورد بالفصل الثاني من قانون العمل في شأن التحقيق مع العمال ومساءلتهم.
- (٣) تمثل الجزاءات الواردة باللائحة المرفقة الحد الأقصى لما يجوز توقيعه، دون إخلال بحق المنشأة في النزول عن هذه الحدود القصوى بما يتناسب مع ظروف العمل.
- (٤) كل عامل يرتكب المخالفات الواردة بالجدول الملحق بهذه اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامتها يعاقب تأديبياً.
- (٥) لا تخل المساءلة التأديبية بحق المنشأة في طلب إقامة الدعوى الجنائية ضد المخالف أو الدعوى المدنية للحصول على حقوقها عند الاقتضاء.
- (٦) على صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات مصدقاً عليها في الجهة الإدارية المختصة بعد أخذ رأي المنظمة النقابية المختصة.

(٧) لا يعفى العامل من المسؤولية استناداً إلى أمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس وبالرغم من تنبيه الرئيس كتابة إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر.

(٨) لا يجوز توقيع جزاء على عامل إلا بعد التحقيق معه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه بمعرفة سلطة التحقيق بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل المحقق معه، ويجوز في المخالفات التي يكون الجزاء عنها الإنذار أو الخصم الذي لا يزيد عن أجر يوم واحد، أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونة في المحضر الذي يحوي الجزاء.

(٩) إذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

(١٠) يخطر العامل كتابة بالجزاء الذي وقع عليه ومقداره وكذلك الجزاء الذي يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار يرسل إليه على عنوانه الثابت بملف خدمته بكتاب موصي عليه، وبالنسبة لجزاء الإنذار أو الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام فإنه يكفي بالإعلان عن الجزاء في مكان ظاهر في حالة رفض الاستلام.

(١١) يحظر توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة كما يحظر الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة رقم (٦١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وبين أي جزاء مالي إذا ما زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

(١٢) إذا تكررت ذات المخالفة لأكثر من أربع مرات قبل مضي ستة أشهر من تاريخ ارتكابها لأول مرة يضاعف الجزاء المقرر لرابع مرة أو يوقع

الجزاء الأشد.

١٣) إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أي جنحة داخل دائرة العمل، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعندئذ يتم عرض الأمر على اللجنة الخماسية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف حسب القواعد المنظمة بالمادة رقم (٦٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

١٤) يبدأ التحقيق مع العامل خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تتدب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

١٥) إذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق والتي من نوعها اعتبرت الأولى.

١٦) لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً.

١٧) يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشكلة طبقاً للمادة رقم (٧١) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

١٨) إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أُلِف.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في

الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون وفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها. فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة. ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.



يوجد جدول بالعرض

يوجد جدول بالعرض

لائحة تنظيم العمل

مادة (١) :

«تعتبر أحكام هذه اللائحة جزءاً متمماً لعقد العمل المبرم بين المنشأة وبين العامل الموجود بها وتسري اللائحة على كافة العمال الذكور والإناث الحاليين أو الذين يلتحقون بالعمل بها في المستقبل ويقصد بكلمة العامل في هذه اللائحة جميع من يعملون في خدمة المنشأة من العمال».

مادة (٢) :

«كل طلب استخدام يقدم للمنشأة ينبغي أن يكون مكتوباً وموقعاً عليه من الطالب ويبين فيه اسمه وجنسيته وسنه وعنوانه على أن يكون مصحوباً بالشهادات والأوراق الآتية:

(أ) شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها فإن لم توجد عند الطلب فيكتفي بإثبات تاريخ الميلاد ببطاقة تحقيق الشخصية.

(ب) الشهادات العلمية أو الفنية إن وجدت.

(ج) البطاقة العسكرية لمن يتراوح سنة بين الثامنة عشرة والحادية والعشرين أو شهادة المعاملة الخاصة بالخدمة العسكرية لمن يتراوح سنه عند التوقيع بين الحادية والعشرين والثلاثين.

(د) شهادة القيد بمكتب القوى العاملة المختص وإذا لم يكن الطالب من بين الحاصلين على تلك الشهادة وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل.

(هـ) صورة البطاقة الشخصية أو العائلية ومعها عدد ست صور شخصية شمسية للطالب.

(و) شهادة طبية تثبت صلاحيته للعمل.

- ز) شهادة نهاية الخدمة بالعمل السابق إن وجدت.
- ح) الترخيص في العمل إن كان الطالب من الأجانب.
- ط) إقرار موقع عليه من العامل يبين فيه حالته الاجتماعية وأسماء زوجته وأولاده الذين يعولهم وسن كل منهم.
- ى) شهادة الحالة الجنائية.
- وعلى العامل أن يقدم كذلك كافة المستندات الأخرى التي تطلبها منه المنشأة وإذا رأت المنشأة الاحتفاظ ببعض هذه المستندات أعطت العامل إيصالاً بها وللعامل الحق في استردادها عند انتهاء عقد الاستخدام.
- وكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات الخاصة بالعامل يجب الإخطار عنه كتابة بالبريد المسجل بعلم الوصول في المواعيد المحددة لذلك وإلا تعرض للجزاء المترتب على ذلك، وفي حالة عدم الإخطار يعتبر آخر بيان ثابت بشأن حالته الاجتماعية وعنوانه حجة عليه ولا يعتد بأي تغيير يخطر عنه إلا من تاريخ وصول الإخطار للمنشأة».

مادة (٣) :

«إذا ظهر بعد التعيين أن العامل قدم بيانات أو إقرارات أو توصيات أو شهادات غير صحيحة تتخذ إجراءات مساءلته وتعتبر في هذا الشأن كافة البيانات والمستندات المشار إليها في المادة السابقة جوهرية في التعيين».

مادة (٤) :

«يعين العامل في أي قسم تحدده المنشأة ولها مطلق الحرية في نقل العامل من قسم إلى آخر أو من عمل إلى آخر دون أن يكون للعامل الحق في الاعتراض ما دام العمل الجديد لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، مع عدم المساس بأجر العامل والشروط التي يتضمنها عقد العمل».

مادة (٥) :

«تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ولا تزيد هذه المدة على ثلاثة أشهر».

مادة (٦) :

«سن التقاعد لجميع العمال ٦٠ سنة ويجوز بناءً على إذن الإدارة وموافقتها استبقاء العامل في العمل بعد بلوغه سن التقاعد بصفة مؤقتة».

مادة (٧) :

«يحمل كل عامل بطاقته الصادرة من المنشأة ولا يسمح له بدخول المنشأة إلا إذا كان حاملاً لها».

مادة (٨) :

«ساعات العمل الفعلية هي ساعات يومياً من الساعة صباحاً حتى مساءً تتخللها ساعة راحة من الساعة إلى الساعة».

مادة (٩) :

«مواعيد العمل في حالة الورديات تكون كالآتي :

الوردية الأولى من الساعة إلى الساعة بعد الظهر

الوردية الثانية من الساعة بعد الظهر إلى الساعة

الوردية الثالثة من الساعة إلى الساعة».

مادة (١٠) :

«أيام العمل الفعلية أيام في الأسبوع ويعتبر يوم راحة أسبوعية.

وعلى المنشأة في حالة تحديد أيام الراحة الأسبوعية بالتناوب بين العاملين

على مدار الأسبوع أن توضح ذلك في بيان يتضمن اسم كل عامل ويوم الراحة المخصص له».

مادة (١١) :

«يثبت الحضور والغياب ومواعيده بمقتضى نظام السجلات التي تعد لهذا الغرض أو الساعة الميقاتية».

مادة (١٢) :

«على كل عامل أن يتواجد في مكان عمله في الموعد المحدد لديه وليس له الانصراف قبل الموعد المحدد لانتهائه».

ولا يجوز للمراقب أو رئيس القسم أو الرئيس المباشر مغادرة المنشأة إلا بعد حضور من يتسلم منه العمل في حالة الورديات. وعليه أن يبين لزميله ما تم من الأعمال وما استجد من تعليمات وما بقى من عمل ولا يجوز لرئيس القسم الانصراف قبل العاملين بالقسم وقبل الاطمئنان على سلامة المنشأة من شتى النواحي».

مادة (١٣) :

«على العامل ألا يبتعد عن مكان عمله مهما كانت الأسباب إلا في فترة الراحة المخصصة له وألا يضيع وقته في أمور لا تتصل بالعمل المكلف به».

مادة (١٤) :

«لا يجوز لأي عامل التوقف عن العمل أو تركه إلا بتصريح خاص من رئيس القسم التابع له كما لا يجوز له أن يترك مكان عمله خلال أوقات العمل إلا بعد الحصول على تصريح كتابي من رئيس القسم وتقديمه إلى المنوط به مراقبة الخروج ولا يجوز لأي عامل دخول العمل في غير أوقات العمل الخاصة به إلا بإذن كتابي يسلم إلى المنوط به مراقبة الدخول».

مادة (١٥) :

«يخضع جميع العمال عند الدخول والخروج لنظام التفتيش وغير مسموح بإخراج البضائع أو المهمات مهما كانت قيمتها إلا بإذن خروج موقع عليه من رئيس العمال».

مادة (١٦) :

«الحراس والبوابون والمراقبون مسئولون مسئولية كاملة شخصية عن تنفيذ الأحكام المتقدمة كل فيما يخصه وعلى كل منهم إبلاغ الإدارة فوراً عند كل مخالفة وإبلاغ جهات الاختصاص عن أي اعتداء يقع عليهم بسبب تأدية عملهم».

مادة (١٧) :

«على العامل إطاعة أوامر الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة تامة وعليهم اتباع التعليمات والأوامر التي تصدر من الإدارة في أي وقت كما يجب أن تكون علاقاتهم طيبة فيما بينهم وقائمة على أساس التفاهم والمودة».

مادة (١٨) :

«يتولى الرقابة المباشرة في كل قسم من الأقسام رئيس ويجب على العمال احترام توجيهاته وأوامره في حدود ما يقضي به العمل».

مادة (١٩) :

«كل شكوى للعامل خاصة بالعمل يجب رفعها إلى رئيس القسم إذا كانت شكوى ملحة ويتعين على رئيس القسم تقديمها إلى الإدارة فوراً فإذا لم تكن ملحة فللعامل أن يبينها كتابة في الجزء الخاص بذلك من تقريره الشهري».

مادة (٢٠) :

«محظور على جميع العمال القيام بأي عمل تجاري أو الاشتراك فيه إلا

بتصريح كتابي من الإدارة وللإدارة الحق في منح هذا التصريح أو رفضه أو إلغائه بدون إبداء الأسباب».

مادة (٢١) :

«محظور على جميع العمال أن يقبلوا من الغير هدايا أو مكافآت بسبب الأعمال التي يؤديونها بحكم وظائفهم ومحظور عليهم أيضاً الاتجار داخل المؤسسة أو جمع الإعانات أو لصق الإعلانات أو توزيع الأوراق لأي غرض كان إلا بتصريح كتابي من الإدارة».

مادة (٢٢) :

«محظور على جميع العمال الاشتغال لدى صاحب عمل آخر حتى في غير ساعات عملهم بالمنشأة إلا بتصريح كتابي من الإدارة».

مادة (٢٣) :

محظور على الرؤساء من جميع الدرجات استخدام مرؤوسيهـم أو العمال الآخرين في تأدية خدمات خاصة لهم أو التعدي عليهم أو إساءة معاملتهم بأي شكل كان.

مادة (٢٤) :

«في حالة حدوث خلل بالآلات لا يجوز للعامل العبث بها أو محاولة إصلاحها بل عليه إخطار رئيس القسم أو المهندس المختص فوراً لإجراء اللازم».

مادة (٢٥) :

«على العمال أن يؤديوا الأعمال المنوطة بهم بأنفسهم بدقة ونشاط وأن يحافظوا على الآلات والأدوات التي يستعملونها».

مادة (٢٦) :

«ممنوع قطعياً إفشاء أسرار العمل الصناعية أو التجارية وبصفة عامة أي أمر يتعلق بأعمال المنشأة ونشاطها وعلى جميع العاملين مراعاة التكتم في كل ما له صلة بأعمال المنشأة وشؤونها الداخلية والخارجية ونظام العمل بها كما يحظر على العامل منافسة صاحب العمل في ذات نشاطه».

مادة (٢٧) :

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

مادة (٢٨) :

«إذا لم يحدد الأجر بأي من الطرق المنصوص عليها بالمادة (٣٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ استحق العامل أجر المثل، وإن لم يوجد يقدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، وفي حالة عدم وجود عرف تتولى اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من قانون العمل تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة».

مادة (٢٩) :

«تصرف علاوة دورية سنوية للعامل وفقاً لما يقرره المجلس القومي للأجور ويستحقها العامل لأول مرة بعد مضي سنة على خدمته بالمنشأة».

مادة (٣٠) :

«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 لذي صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن

تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات 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 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 بتحديداتها 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 (٣١) :

«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 القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال».



مادة (٥٩)

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

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

ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٦٠) «الفقرتان الثانية والثالثة» :

«ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين.

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٦٦) «الفقرتان الثانية والثالثة» :

«ولا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً. ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين».

الشرح

١٠٧- المقصود بالسلطة التأديبية لصاحب العمل وأساسها :

المقصود بالسلطة التأديبية لصاحب العمل، سلطة صاحب العمل في توقيع جزاء على العامل لمخالفته أو امره التي قد تكون عامة موجهة لجميع العمال أو لبعض فئاتهم، أو فردية صادرة إليه وحده^(١).

والسلطة التأديبية لصاحب العمل على العامل تستند إلى علاقة التبعية التي ينشئها عقد العمل والتي بموجبها يخضع العامل لإشراف صاحب العمل ويمثل لأوامره.

ولما كانت علاقة التبعية توجد في كل عقد عمل، فإن السلطة التأديبية تثبت

= المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

المادة (٢٩) الفقرتان الثانية والثالثة :

«ولا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً. ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ :

المادة (٢٧) الفقرتان الثانية والثالثة :

«ولا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على وقوعها أكثر من ١٥ يوماً. ولا يجوز توقيع الغرامة أو الإيقاف بعد مضي أكثر من ١٥ يوماً من تاريخ ثبوت المخالفة، وتتبع في أحوال التأديب القواعد التي تصدر بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية».

(١) جمال زكي ص ١٧٢.

لكل صاحب عمل سواء كان العقد خاضعاً لقانون العمل، أو للقانون المدني^(١).
والجزاء التأديبي يحمل معنى العقوبة إذ يقصد به الردع فهو لا يقاس بمقدار ما يصيب صاحب العمل من ضرر، بل لا يشترط لتوقيعه على العامل وقوع
ثمة ضرر على صاحب العمل.

١٠٨- التمييز بين الجزاءات التأديبية والجزاءات الأخرى التي توقع على العامل :

إذا كانت علاقة التبعية التي ينشئها عقد العمل بين صاحب العمل والعامل
تخول للأول سلطة توقيع الجزاءات التأديبية على الأخير، إلا أن ثمة جزاءات
أخرى توقع على العامل يجب التمييز بينها وبين الجزاءات التأديبية، ومن بين
هذه الجزاءات ما يأتي:

(١) **الجزاء المدني:** وهذا الجزاء له في الغالب طبيعة تعويضية، ويهدف أساساً
إلى غاية مالية.

إزالة وضع غير مشروع أو تعويض الضرر الذي أحدثه أو فسخ العقد.
ويستند هذا الجزاء إلى المسؤولية العقدية إذا لم يقر العامل بتنفيذ الالتزامات
التي يربتها العقد أو القانون.

غير أن صاحب العمل لا يلجأ كثيراً إلى طلب التعويض، وذلك لأسباب
عدة منها، عدم يسار العامل في الغالب، وأن القانون يحيط أجر العامل
بضمانات تجعل من الصعب استيفاء قيمة التعويض منه في وقت
مناسب^(٢).

(٢) **الجزاء الجنائي:** فالجزاء الجنائي عقاب على الإخلال بأمن المجتمع، أما

(١) عبد الودود يحي ص ١٩٤ - محمد لبيب شنب ص ٢٢١.

(٢) محمد لبيب شنب ص ٢٢١.

الجزاءات التأديبية فهي جزاء على الإخلال بنظام المشروع أو بأوامر صاحب العمل.

ولما كان الجزاء التأديبي يحمل معنى العقوبة فإنه يقترب بذلك من الجزاء الجنائي، ويخضع لبعض ما يحكمه من قواعد مثل قاعدة شخصية العقوبة واستقلالها عن الضرر، وتناسبه مع جسامة المخالفة.

١٠٩- الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً :

تنص الفقرة الأولى من المادة على أنه يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل.

فالأصل أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل، إلا في حالة ارتكابه مخالفة متعلقة بالعمل، سواء ارتكبت المخالفة داخل أماكن العمل أو خلال العمل، أو ارتكبت خارج مكان العمل أو في غير أوقاته، إذا كان الخطأ ذا صلة بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسئول.

أما إذا كان الخطأ منقطع الصلة بالعمل، فلا يجوز لصاحب العمل معاقبة العامل عليه، ولا أن يدرجه في لائحة الجزاءات باعتباره من الأفعال المعاتب عليها، فإن فعل كان الجزاء الذي وقع على العامل في هذه الحالة باطلاً.

وقد جاء بالملحظة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«وأضاف المشروع نصاً جديداً لضمانات التأديب (مادة ٥٩) والتي أصبح بموجبها يشترط في الفعل الذي يجوز مساءلة العامل عليه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل».

وقد كانت المادة التاسعة من القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ (الصادر في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي)، تنص صراحة على أنه: «لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا

كان له علاقة بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسئول».

ولم يرد نص مشابه في القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ الصادر في ظل قانون العمل الملغي، ولكن ذلك لم يمنع من الأخذ به، باعتباره من المبادئ المقررة دون حاجة للنعي عليه.

١١٠- تحديد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها :

تنص الفقرة الثانية من المادة على أن:

«وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة. فيجب أن تكون المخالفات والجزاءات المقررة لها والتي ينص عليها في لائحة الجزاءات بالمنشأة من بين الجزاءات المنصوص عليها في المادة (٦٠) من قانون العمل، بمعنى أنه لا يجوز أن تضيف لائحة الجزاءات جزاء إلى الجزاءات المنصوص عليها في المادة (٦٠) سالفه الذكر. وإلا كان توقيع هذا الجزاء باطلاً.

ولم تنص المادة كما فعلت الفقرة الثالثة من المادة (٦٠) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) من أنه:

«ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات إلخ» إذ كانت هذه المادة توجب أن تتضمن لائحة تنظيم العمل والجزاءات حصراً للمخالفات التي تقع من العمال وتوقع عليهم عقوبات تأديبية جزاء اقترافها باعتبار ذلك تطبيقاً لمبدأ لا عقوبة ولا جريمة إلا بنص.

وقد جاء بتقرير لجنة القوى العاملة عن الاقتراح بمشروع القانون

رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ في هذا الشأن :

أنه: «... ونصت على ضرورة أن تكون العقوبة المطبقة على العامل

منصوصاً عليها في لائحة العمل والجزاءات تطبيقاً لمبدأ لا عقوبة ولا جريمة إلا بنص».

وقد ورد ذات المضمون بالمذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون^(١).

(١) وقد رأى البعض أن هذا الحكم رغم مسحة العدالة التي تتطلبه، لا يتفق مع حسن السياسة التشريعية، لأن الأخطاء التأديبية يصعب جداً، إن لم يتعذر كلية، حصرها =
= مقدماً ويبقى دائماً بعض منها غير مذكور في اللائحة، ويعجز صاحب العمل تبعاً لذلك عن توقيع الجزاء على من يرتكبها، وبالتالي عن توفير حسن العمل في مشروعه، الذي يحمل وحده المسؤولية عنه، وهذا الاعتبار بعينه هو الحكمة في إبعاد مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات في فرنسا عن دائرة القانون التأديبي، ويستطرد هذا الرأي بأن المشرع وإن قصد من هذا الحكم حماية العامل من تحكم رئيس المشروع في استعمال سلطته التأديبية، إلا أن هذه الحماية في الحقيقة ظاهرية بحتة بل وتقلب وبالأعلى على العامل الذي أريد حمايته. أما أنها ظاهرية فلأن رئيس المشروع وقد استشعر حكم القانون، يلجأ إلى العبارات العامة في تعيين الأخطاء التأديبية في لائحة العمل، لتحيط بكل ما يمكن أن يقتضيه العامل منها، ولا يكون لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات التأديبية الذي أريد إقامته - فاعلية حقيقية، وأما أنها تتقلب وبالأعلى على العامل، فإن رئيس المشروع الذي يقف عاجزاً عن توقيع جزاء على العامل الذي يقترب خطأ يمس سير العمل فيه، لابد أن يعتمد إلى التخلص منه حماية للنظام في مشروعه (جمال زكي ص ٢٠٦ وما بعدها).

وأثناء مناقشة المادة بمجلس الشعب اقترح العضو حنا ناروز «حذف الفقرة الثالثة من المادة المعروضة التي تنص على: «ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب» ذلك أن المخالفات التأديبية حسبما استقرت عليها أحكام المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة لا يمكن حصرها بأي حال من الأحوال كما هو الحال بالنسبة للمسائل الجنائية، وبناء على ذلك فإنني اقترح حذف الفقرة الثالثة من المادة إلخ».

ومقتضى ما تقدم أيضاً أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عقوبة تأديبية أخرى غير التي حددتها اللائحة أو القرار الوزاري للمخالفة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«وحيث إن هذا النعي شديد، ذلك أنه لما كان المقرر في قضاء هذه المحكمة أن علاقة العمل فيما بين العامل وصاحب العمل يحكمها العقد، ولائحة نظام العمل، والجزاءات التأديبية، والقانون والعرف الجاري، وأن لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية تتنظم الأحكام الخاصة بالأجور والمنح والمكافآت، وسائر الملحقات الأخرى، والعلاوات والترقيات، ومواعيد العمل، وفترات

وقد أجاز مقرر لجنة القوى العاملة قائلاً :

«يوجد بوزارة القوى العاملة لائحة نموذجية للجزاءات وقد جرى العمل على أن يقوم أصحاب الأعمال بالحصول على هذه اللائحة والمواءمة بينها وبين ظروف العمل في المنشآت وإعداد لائحة خاصة بكل منشأة من هذه المنشآت، وعلى ذلك فلا بد أن تكون في كل منشأة لائحة للجزاءات خاصة بها، وبمقتضاها يوقع الجزاء على العامل المخالف».

وقد أورد قائلاً :

«إن من شأن نص المادة المطروحة توفير ضمانات أكثر للعامل، حيث تقضي بالألا توقع أية جزاءات غير منصوص عليها في اللائحة».

وقد قرر السيد / خالد طاهر وكيل وزارة القوى العاملة :

«إننا نتكلم عن أفعال لا عن عقوبات، وبالتالي يجوز حصر هذه الأفعال. وهناك لوائح نموذجية تصدر بقرار من الوزير المختص معدة منذ سنة ١٩٦١ وتلتزم بها الشركة ومطبقة منذ ذلك التاريخ ولم تحدث أية مشاكل في التطبيق».

وقد انتهت المناقشة بسحب العضو للاقتراح المقدم منه.

(مضبطة مجلس الشعب الطبعة المؤقتة الجلسة ٧٠ في ٢٢/٦/١٩٨١ ص ٢١ وما بعدها).

الراحة، والإجازات وغيرها والجزاءات التي يجوز توقيعها على العاملين، والقواعد والإجراءات التي يلزم مراعاتها لدى توقيع الجزاء، وأن هذه الأحكام ملزمة لصاحب العمل لما تنطوي عليه من توحيد نظام العمل بالمنشأة، ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين، وواجباتهم، كما أنها ملزمة للعامل، وتستمد قوتها الإلزامية قبله من الحق المقرر لصاحب العمل في تنظيم منشأته، والإشراف على العاملين بها، وكان قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل - الذي يحكم واقعة الدعوى - لم يحدد العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين ولا القواعد والإجراءات التأديبية التي يجب اتباعها، وإنما ناط في الفقرة الأخيرة من المادة ٦٦ منه بوزير الشؤون الاجتماعية والعمل ببيان تلك العقوبات، والقواعد والإجراءات بقرار يصدره، وتطبيقاً لهذا النص صدر القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المعدل بالقرارات أرقام ١٠٧ لسنة ١٩٦٣، ١٤٠ لسنة ١٩٦٤، ٨٠ لسنة ١٩٦٥، ٣٥ لسنة ١٩٦٩ ببيان العقوبات التأديبية، وقواعد وإجراءات تأديب العاملين ونص في المادة الأولى منه على أن:

«العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي:

(١) الإنذار. (٢) الغرامة. (٣) الوقف عن العمل.

(٤) الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المكافأة.

(٥) الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة».

وكانت هذه العقوبات قد وردت على سبيل الحصر، فلا يجوز لصاحب العمل النص على غيرها في لائحة الجزاءات، أو توقيع عقوبة على العامل غير واردة في لائحة الجزاءات - أو مخالفة القواعد والإجراءات التي نص عليها القانون بصدد تنظيم سلطته في تأديب العاملين لديه، وإلا كانت العقوبة باطلة، وحق للعامل اللجوء إلى القضاء للحكم بهذا البطلان، وبالتعويض إن كان له

مقتضى، وكانت المادة ٧٦ من قانون العمل المشار إليه قد حددت على سبيل الحصر الحالات التي يجوز فيها توقيع عقوبة الفصل مع الحرمان من المكافأة، فلا يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل في غير هذه الحالات أو النص في لائحة الجزاءات على توقيعها في حالات أخرى وإن كان له النص في اللائحة على جزاء أخف شريطة أن يكون هذا الجزاء مما نص عليه قانون العمل، وكانت لائحة الجزاءات الصادرة بقرار رئيس مجلس إدارة البنك المطعون ضده رقم ١٧ لسنة ١٩٧٩ بتاريخ ١٩٦٩/٦/٧ قد حددت الخصم من المرتب عقوبة لمخالفات الخروج عن حدود اللياقة مع العملاء أو الرؤساء أو الاعتداء البسيط على الرؤساء أو وكلائهم أو الاعتداء الجسيم على العملاء أو الرؤساء أثناء العمل فإن القرار الصادر من مجلس التأديب بهذا البنك بتاريخ ١٩٨٠/٦/١١ بخفض الدرجة الوظيفية للطاعن وتخفيض أجره لتعديده على رئيس مجلس الإدارة استناداً إلى أن العقوبة المقررة لهذه المخالفة هو فسخ عقد العمل، دون سبق إعلان ودون تعويض.

طبقاً لنص المادة ١٠/٧٦ من قانون العمل المشار إليه، وأن من سلطة مجلس التأديب توقيع عقوبة أخف يكون باطلاً لانطوائه على عقوبة مغايرة للعقوبة المنصوص عليها في لائحة الجزاءات، ولعدم جواز توقيع عقوبة على العامل لم تنص عليها اللائحة بالنسبة للمخالفة التي ارتكبها، ولو كانت إحدى العقوبات التي أوردها قانون العمل، وإذ من حق صاحب العمل أن يشمل لائحة الجزاءات عقوبة أخف من العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون طالما كانت من العقوبات المنصوص عليها فيه، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، وجرى في قضائه على مشروعية هذا القرار، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ٦٨ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/٦/١ - الهواري جـ ٧ ص ١٢٢)

وما بعدها

وما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة (٦٠) من القانون الملغي من عدم جواز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات يخالف المقرر في نظام تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام، فالقاعدة في هذا النظام هي عدم إيراد المخالفات التأديبية بالنسبة لهؤلاء العاملين في قانوني نظام العاملين بالحكومة ونظام العاملين بالقطاع العام على سبيل الحصر^(١)، بل يعتبر أي خروج على الوظيفة أو على مقتضياتها أو ما تفرضه على شاغلها من واجبات، ذنباً إدارياً.

وفي هذا قضت المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٢/٦/١٩٧١ في الطعن رقم ١٧٤ لسنة ١٢ق بأن :

«إن المخالفات التأديبية لم ترد في أي من التشريعات الخاصة بالعاملين على سبيل الحصر، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن أي خروج على الوظيفة أو على مقتضياتها أو ما تفرضه على شاغلها من واجبات يعد ذنباً إدارياً. وهذا هو سبب القرار التأديبي فكل فعل أو مسلك من جانب الموظف رجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً تتحقق به المخالفة لواجبات الوظيفة العامة، أو الخروج على مقتضى الواجب في أعمالها، أو الإخلال بالنهاي عن الأعمال المحرمة عليه، إنما يعد ذنباً إدارياً يسوغ مؤاخذته تأديبياً».

١١١- تناسب الجزاء مع المخالفة :

أوجب النص أن يكون الجزاء المنصوص عليه باللائحة متناسباً مع

(١) الدكتور زكي النجار الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام الطبعة الأولى ١٩٨٤ ص ١٢.

المخالفة.

وفكرة تناسب الجزاء والمخالفة مستحدثة في القانون الجديد ولكنها مأخوذة مما استقرت عليه أحكام القضاء تأكيداً لضرورتها من جهة واتفاقاً مع قواعد العدالة من جهة أخرى^(١).

وليتيسر تطبيق مبدأ تناسب الجزاء مع قدر جسامة المخالفة المرتكبة اتجه المشرع إلى زيادة عدد الجزاءات التأديبية^(٢).

١١٢- عدم جواز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً :

تنص الفقرة الثالثة من المادة على أنه:

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

ومدة الثلاثين يوماً المنصوص عليها بالمادة تبدأ من تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة، فلا يحسب في هذه المدة اليوم الذي انتهى فيه التحقيق ولكن يحسب فيها اليوم الأخير والحكمة من وضع موعد للتأديب، رغبة الشارع في ألا يترك العامل تحت رحمة صاحب العمل فيجعل توقيع العقوبة التأديبية سيفاً مسلطاً عليه مدة طويلة، مما يؤدي إلى بعث القلق في نفسية العامل، الأمر الذي يؤثر على عمله.

ويستوي في ذلك عمال المشاهدة وغيرهم من العمال.

فإذا انقضت المدة المحددة لتوقيع العقوبة، ولم يوقع رب العمل جزاء على

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

(٢) تقرير اللجنة المشتركة بمجلس الشعب عن مشروع قانون العمل الجديد.

العامل، فإن المخالفة تسقط ولا يجوز توقيع أي جزاء عنها بعد ذلك^(١). وكانت الفقرة الأولى من المادة السابعة من القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ ببيان العقوبة التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب تنص على أن: «لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين».

وهذا النص يخالف الحكم الوارد بالفقرة الثالثة من المادة (٥٩) من

وجهين:

الوجه الأول:

المغايرة في المدة التي لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعدها، بين العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً فجعلتها أكثر من ثلاثين يوماً وبين العمال الآخرين سواء كانوا يتقاضون أجورهم على أساس وحدة زمنية أخرى كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو بحسب حاصل الإنتاج، فجعلها أكثر من خمسة عشر يوماً.

ويبدو أن المشرع فرق بين عمال المشاهدة وغيرهم في مدة التأديب لأنه قدر أن المخالفات المحتمل وقوعها من أصحاب الأجور الشهرية تكون عادة أخطر من مخالفات غيرهم، لأنهم غالباً يكونون من المستخدمين وأقرب لإدارة المشروع، فأراد أن يعطي رب العمل فسحة أطول من الوقت لتوقيع العقاب عن المخالفات التي تقع منهم^(٢).

ولاشك أن هذه التفرقة تجعل عمال المشاهدة في وضع أسوأ من غيرهم.

(١) محمد علي عمران ص ١٨٥.

(٢) جمال زكي ص ٢٠٨ - محمد لبيب شنب ص ٢٦٦.

الوجه الثاني:

تاريخ بدء سريان المدة الواردة بالنص إذ جعلها تسري من تاريخ ثبوت المخالفة أو اكتشافها وليس بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة. وتبدأ المدة السابقة من تاريخ ثبوت المخالفة، لا من تاريخ وقوعها أو اكتشافها، والمقصود بثبوت المخالفة، فضلاً عن تحقق وقوعها، تحقق نسبتها كذلك إلى عامل معين. والأصل أن القرار الصادر بتوقيع العقوبة على العامل يتضمن في ذات الوقت ثبوت المخالفة التي ارتكبها، وحينئذ لا يعرض أمر هذا القيد الزمني حيث لا يوجد فارق زمني بين ثبوت المخالفة وتوقيع العقوبة. إلا أنه من المتصور أن تثبت المخالفة عن غير طريق قرار توقيع العقوبة وقبل صدور هذا القرار بوسائل وصور مختلفة، فقد ثبت المخالفة باعتراف العامل بارتكابها، أو تلبسه بهذا الارتكاب، أو نتيجة التحقيق الذي أجرى معه في الأحوال التي لا يملك المحقق فيها سلطة توقيع العقوبة وإن كان يملك سلطة التصرف في التحقيق بتقرير حفظه أو تقرير إدانة العامل وطلب توقيع العقوبة عليه ممن يملك سلطة هذا التوقيع^(١).

١١٣- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).



(١) حسن كيره ص ٢٩٢ هامش (٢).

مادة (٦٠)

«الجزاء التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:

- (١) الإنذار.
- (٢) الخصم من الأجر.
- (٣) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
- (٤) الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
- (٥) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
- (٦) خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.
- (٧) خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
- (٨) الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

«لم يحدد قانون العمل العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال، وإنما أحال في تحديد هذه العقوبات التأديبية إلى قرار يصدر من وزير الدولة للقوى العاملة.

وقد صدر تنفيذاً لذلك القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ ببيان العقوبة التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب. وقد حددت المادة الأولى من القرار المذكور العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال بالعقوبات الآتية:

(١) الإنذار.

(٢) الغرامة.

(٣) الوقف عن العمل.

= (٤) الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها.

(٥) الإنذار الكتابي بالفصل.

(٦) الفصل من الخدمة».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

لم تنص المادة ٦٦ من هذا القانون على العقوبات التأديبية، وإنما كان منصوصاً عليها في القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المعدل بالقرارات رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣، ١٤٠ لسنة ١٩٦٤، ٨٠ لسنة ١٩٦٥، ١٣٥ لسنة ١٩٦٩ (والذي حل محل القرار الوزاري رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ المعدل) وهي:

(١) الإنذار.

(٢) الغرامة.

(٣) الوقف عن العمل.

(٤) الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المكافأة.

(٥) الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة.

(٢) المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

لم تحدد المادة ٢٩ من المرسوم بقانون ولا القرار الوزاري المؤرخ ١٩٥٣/٤/٤ الصادر تنفيذاً لها أنواع الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال، وإن كان قد ورد بالقرار المذكور تنظيم لعقوبات تأديبية هي: الإنذار والغرامة والوقف عن العمل. كما نصت المادة ٤٠ من المرسوم بقانون على حالات الفصل التأديبي.

(٣) القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ :

لم يحدد نص المادة ٢٧ من القانون العقوبات التأديبية الجائز توقيعها على العمال، وإنما صدر بتحديد قرار وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ ١٩٤٥/٨/٨ بالعقوبات الآتية:

الإنذار - الغرامة - الإيقاف عن العمل - تنزيل الوظيفة - تخفيض الأجر - الفصل

١١٤- بيان الجزاءات التأديبية المنصوص عليها بالمادة:

أوردت المادة (٦٠) الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة، والتي يتمتع أيضاً توقيع جزاءات غيرها.

وورود هذه الجزاءات بالقانون أمر مستحدث في قانون العمل الجديد، إذ كانت تشريعات العمل السابقة تحيل في بيان الجزاءات التأديبية إلى قرار يصدر من الوزير المختص^(١).

من الخدمة مع صرف المكافأة - الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة.

(١) وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«لم يحدد القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل - الذي يحكم واقعة الدعوى - العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال ولا القواعد والإجراءات التأديبية التي يجب اتباعها بصدد توقيعها وإنما ناط في الفقرة الأخيرة من المادة ٦٦ منه بوزير الشؤون الاجتماعية والعمل بيان تلك العقوبات والقواعد والإجراءات بقرار يصدره، وتطبيقاً لهذا النص صدر القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المعدل بالقرارات أرقام ١٠٧ لسنة ١٩٦٣، ١٤٠ لسنة ١٩٦٤، ٨٠ لسنة ١٩٦٥، ٣٥ لسنة ١٩٦٩ ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات تأديب العمال ونص في المادة الأولى منه على «العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي:

(١) الإنذار.

(٢) الغرامة.

(٣) الوقف عن العمل.

(٤) الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المكافأة.

(٥) الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة» وإذا كان مؤدى ذلك التزام صاحب العمل باتباع قواعد وإجراءات التأديب التي نص عليها هذا القرار مقصور على

وقد حدا الشارع إلى بيان هذه الجزاءات في القانون خطورة ترك تحديد هذه الجزاءات لقرار وزاري والرغبة في استقرار القواعد الخاصة بها^(١).
وقد رأى زيادة عدد هذه الجزاءات حتى يسهل تطبيق مبدأ تناسب الجزاء مع المخالفة المرتكبة، واستهدى المشرع في ذلك بما جاء في المادة (٨٢) من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ في شأن العاملين بالقطاع العام والقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والقرارات الوزارية المنفذة له^(٢).
ونعرض فيما يلي المقصود بهذه الجزاءات.

المقصود بالجزاءات التأديبية:

١١٥- أولاً: الإنذار:

هو أخف العقوبات التأديبية المنصوص عليها بالمادة (٦٠) من القانون. وهو يتضمن تنبيه العامل إلى المخالفة التي ارتكبها، وتحذيره من ارتكابها ثانية

حالة توقيع أحد الجزاءات المنصوص عليها فيه، وكانت الإجراءات المنسوب =
= صدورها من الطاعنة حيال المطعون ضده الأول - وهي اعتبار إجازته خلال وجوده في الولايات المتحدة الأمريكية بدون مرتب وعدم صرف علاوة استثنائية له في سنة ١٩٧٦ ووقف نشر مقالاته وإلغاء العمود الأسبوعي المخصص له بالجريدة ومنعه من الكتابة لا تدخل ضمن تلك الجزاءات فإنه لا يلزم بصدد اتخاذها اتباع القواعد والإجراءات المنصوص عليها في القرار الوزاري السالف الذكر، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وجرى في قضائه على بطلانها لعدم التزام الطاعنة تلك القواعد والإجراءات فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ٩٩، ٣١٠ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٤/٣/٥).

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

وإلا تعرض لعقوبة أشد.

ولم تتطلب المادة أن يكون الإنذار كتابياً، وهذا ما لم يتطلبه أيضاً القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ الصادر في ظل قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وكذا القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ (المعدل) الصادر في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي).

ولذلك ذهب الرأي الغالب في ظل القانون الأخير إلى أنه لا يلزم أن يكون الإنذار كتابياً^(١).

ثم أصبح هذا الرأي أكثر وضوحاً في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) إذ لوحظ أن المادة الأولى من القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ سالف الذكر لم تشترط أن يكون هذا الإنذار كتابياً، بينما اشترطت الكتابة في «الإنذار بالفصل» وهو أحد الجزاءات الأخرى المنصوص عليها بالمادة. غير أنه إذا اشترطت لائحة تنظيم الجزاءات أن يكون الإنذار كتابياً، تعين على صاحب العمل توجيه الإنذار كتابة إلى العامل، وإلا كان الإنذار باطلاً.

ومثل ذلك ما أوجبه اللائحة النموذجية للجزاءات الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ في ظل قانون العمل الجديد في المخالفة رقم (٤٧) وهي «عدم توريد النقود المحصلة لحساب المنشأة في المواعيد المقررة بدون مبرر»

(١) عبد الودود يحيى ص ١٩٦ - محمد لبيب شنب ص ٢٢٩ - حسن كيره ص ٢٧١ - سعد حبيب ص ٣٢٥ وما بعدها - محمد عمران طبعة ١٩٨٣/١٩٨٤ ص ١١٤ وما بعدها - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٩٥ - وفي ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ جمال زكي ص ١٩٩ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٢٥ - وعكس الرأي المشار إليه محمد حلمي مراد ص ٣٩٤ إذ يرى أنه يشترط أن يكون الإنذار بالكتابة حتى يكون العامل على بينة من أمره إذ أنه تهديد للعامل بتوقيع عقوبة أشد في حالة ارتكابه ما يماثل المخالفة التي جوزي من أجلها بالإنذار.

من توجيه إنذار كتابي بالفصل.

والإنذار في هذه الحالة يمكن أن يوجه إلى العامل بخطاب مسجل أو بإعلان على يد محضر، أو بتسليمه أصل الإنذار باليد على أن يوقع على صورته بما يفيد ذلك.

ويقع على عاتق صاحب العمل إثباته، ويلاحظ أنه وإن كان الأصل جواز توجيه الإنذار شفاهة، إلا أنه توجد صعوبة في إثباته، ولذلك يحسن أن يوجه الإنذار إلى العامل كتابة في جميع الأحوال.

ومن أمثلة المخالفات التي تعاقب عليها اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣، بالإنذار: التأخير عن مواعيد العمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول لأول مرة إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين. وعدم الإخطار عن تغيير الحالة الاجتماعية ومحل الإقامة خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ التغيير وذلك للمرة الأولى.

١١٦- ثانياً: الخصم من الأجر:

كان يعبر عن هذا الجزاء في ظل قوانين العمل السابقة بـ«الغرامة»، وقد جاء استبدال الخصم من الأجر بالغرامة تمشياً مع قانوني نظام العاملين بالدولة ونظام العاملين بالقطاع العام.

والخصم من الأجر هو مبلغ من النقود يقتطعه صاحب العمل من أجر العامل. وهذا المبلغ قد يحدد برقم ثابت، أو يتحدد بنسبته إلى أجر العامل، كأجر ساعة أو يوم.

ونظراً لما للخصم من الأجر من تأثير على دخل العامل، فقد أحاطه المشرع بعدة ضمانات - كما سنرى - قصد بها ضمان حد أدنى من الأجر للعامل، لا يمكن المساس به، مهما ارتكب من أخطاء.

وقد قضت الفقرة الثانية من المادة (٦١) من القانون كما سنرى - على أنه: «إذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل».

وقد جاء بالقاعدة التاسعة من القواعد العامة بشأن لائحة الجزاءات من اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل الصادرة بقرار وزير القوى العاملة والهجرة أنه: «إذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل».

وذلك عكس ما كان ينص عليه القرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ بشأن اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات الصادرة في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) في القاعدة الرابعة من القواعد العامة من أنه: «الأجر الذي يتخذ أساساً لاحتساب عقوبة الخصم هو الأجر الإجمالي بالمعنى المحدد في المادة الأولى للفصل الأول من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بشأن قانون العمل».

والعبرة بالأجر الأساسي وقت توقيع الجزاء لا وقت ارتكاب المخالفة. ومن أمثلة المخالفات التي تعاقب عليها اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣، التأخير عن مواعيد العمل لغاية ١٥ دقيقة دون إذن أو عذر مقبول إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين، وعدم حمل أو إبراز الشارة الخاصة بالدخول إلى أمكنة العمل. وعدم ارتداء الزي الخاص بالعمل أثناء ساعات العمل.

١١٧- ثالثاً: تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر:

هذا الجزاء استحدثه قانون العمل الجديد، وقد استمده من المادة ٨٠ من

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٨٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام. والمقصود بالعلاوة السنوية، العلاوة السنوية الدورية التي تنص عليها المادة الثالثة من قانون إصدار قانون العمل الجديد والمادة ٣٤ من القانون.

وتأجيل ميعاد الاستحقاق معناه إرجاء منح العلاوة فترة معينة يحددها قرار الجراء بحيث لا تتجاوز ثلاثة أشهر فإذا انقضت هذه المدة استحق العامل العلاوة من تاريخ انتهائها دون أن ينسحب ذلك على فترة التأجيل، كما يستحق العلاوة التالية في موعدها المقرر لأن التأجيل ينصب على علاوة واحدة هي العلاوة التالية لصدور قرار توقيع الجراء، إلا إذا كان وقع على العامل نفس الجراء مرة ثانية.

ومن أمثلة المخالفات التي تعاقب عليها اللائحة النموذجية للجراء وتنظيم العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ المخالفة رقم (٣٢) وهي «مخالفة أو عدم تنفيذ التعليمات أو الأوامر المتعلقة بالأمن أو العمل على تعطيل تنفيذها إذا لم يترتب على المخالفة أي ضرر يمس الأرواح والأموال إذا وقعت المخالفة للمرة الثالثة».

وكذلك المخالفة رقم (٣٤) وهي «الإهمال في صيانة الآلات والماكينات أو الأدوات أو المعدات أو استخدامها سيئاً أو الاستمرار في تشغيلها رغم وجود خلل بها وعدم التبليغ عن هذا الخلل إذا وقعت المخالفة للمرة الثانية».

١١٨- رابعاً: الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها:

وهذا الجراء يترتب عليه حرمان العامل من جزء من العلاوة السنوية بشرط ألا يجاوز النصف وذلك في السنة التي يوقع خلالها الجراء، وبصفة دائمة أي أن جزء العلاوة الذي حرم منه العامل لا يرد إليه طوال مدة

خدمته.

وقد رأينا في شرح المادة الثالثة من قانون إصدار قانون العمل الجديد أن العلاوة السنوية يستحقها العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام قانون العمل. وهذا الجزاء قد استحدث بالقرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ الصادر في ظل القانون الملغي نقلاً عن قانوني نظام العاملين بالحكومة ونظام العاملين بالقطاع العام، غير أن المادة الأولى من القرار المذكور أجازت معاقبة العامل - بالحرمان من العلاوة السنوية كلها أو جزء منها^(١).

ومن أمثلة المخالفات التي تعاقب عليها اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بهذا الجزاء المخالفة رقم (١١) وهي:

«رفض التفتيش عند الدخول إلى منشأة أو عند الخروج منها» إذا وقعت المخالفة من العامل للمرة الرابعة. وكذلك المخالفة رقم (١٥) وهي:

«عدم تخصيص وقت العمل لأداء واجبات الوظيفة مثل قراءة الصحف أو المجلات أو الوجود في غير محل العمل بدون إذن» إذا وقعت المخالفة للمرة الرابعة.

١١٩- خامساً: تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة:

هذا الجزاء استحدثه قانون العمل الجديد. وقد استمد منه من قانوني نظام العاملين بالدولة ونظام العاملين بالقطاع العام.

(١) وكان مشروع القانون كما قدم من الحكومة ينص على «الحرمان من العلاوة السنوية أو من جزء منها»، إلا أن اللجنة المشتركة بمجلس الشورى عدلت النص إلى وضعه الراهن وأقره مجلسا الشورى والشعب.

ومدة تأجيل الترقية الواردة بالنص وهي سنة، هي الحد الأقصى، فيجوز تأجيل الترقية لمدة أقل.

وهذا الجزاء لا يوقع إلا اعتباراً من تاريخ استحقاق العامل للترقية، وإلا انتفى المعنى الجزائي فيه.

وتفصيل ذلك أنه لو ارتكب عامل مخالفة تأديبية في وقت لم يكن فيه مستحقاً لترقية، وحل تاريخ الاستحقاق في فترة لاحقة، بعد عشرة أشهر على سبيل المثال، فإن احتساب مدة السنة مثلاً تبدأ عند حلول موعد استحقاق الترقية. والقول بغير ذلك قد يؤدي إلى نتيجة غير منطقية، مؤداها أنه لو وقع هذا الجزاء على عامل ارتكب مخالفة إدارية، وكان ميعاد ترقيته لا يحل إلا في خلال سنة من تاريخ اتخاذ القرار التأديبي، فإن معناه أنه يمكن ترقيته بعد انقضاء مدة السنة، ويكون معنى ذلك أن العامل الذي جوزي لم يوقع عليه جزاء بالفعل، حيث لم تتأخر ترقيته عن مواعدها المقرر، وهو ما عبرت عنه بوضوح المادة ٥/٦٠ بقولها: «تأجيل الترقية عند استحقاقها»^(١).

وتأجيل الترقية يستتبعه حرمان العامل من المزايا المالية المترتبة على الترقية. فإذا انقضت فترة التأجيل استحققت الترقية وجوباً منذ تاريخ انتهاء هذه الفترة، فإذا تراخى صاحب العمل في إجراء الترقية وجب ردها إلى التاريخ المشار إليه. وهذا النظر يتفق مع الحكمة من تأجيل الترقية إلى أجل معين لا يجوز تخطيه، كما يتفق مع طبيعة الجزاء المذكور والالتزام بحدوده^(٢).

(١) أحمد حسن البرعي ص ٦٥٤.

(٢) المستشار شوقي المليجي ص ٦٦١ - المستشار عدلي خليل ص ٤٢٠ - وعكس ذلك فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم ٦٤٥ في ١٦/٦/١٩٦٥ إذ تذهب إلى أنه لا حق للعامل بعد انتهاء فترة التأجيل في الترقية

ومن أمثلة المخالفات التي يجازى عنها بهذا الجزاء طبقاً لللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل الصادرة بقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ المخالفة رقم (٤٤) وهي: «سوء استعمال الرؤساء للسلطات المخولة لهم».

١٢٠- سادساً: خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر:

هذا الجزاء مستحدث في قانون العمل الجديد وقد استمد من قانوني نظام العاملين في الدولة ونظام العاملين بالقطاع العام. وهذا الجزاء مقتضاه خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر. فالحد الأقصى للخصم هو مقدار علاوة، فيجوز الخفض إذن لجزء من العلاوة أيما كان مقداره.

والمقصود بالعلاوة الدورية السنوية التي أشرنا إليها فيما سلف، فالفرض في هذا الجزاء أن العقوبة توقع على العامل وهو مستحق لكافة علاواته المقررة قانوناً، ولكن المشرع أراد أن يعاقبه في أجره، وأن ينتقص من هذا الأجر، قدرأً يقدر بعلاوة دورية على الأكثر، والخفض هنا سيكون دائماً، بمعنى أن أجر العامل سيتحدد على استقطاع منحة العلاوة الدورية منه بصفة مستمرة. ولكن ذلك لا يحرمه حقه في الحصول على العلاوة الدورية التالية في موعدها المقرر قانوناً^(١).

وهذا الجزاء أخف من جزاء الخصم من الأجر، إذ يعود أجر العامل بعد انتهاء الخصم منه إلى حالته الأولى، بينما أن تخفيض الأجر يتسم بالاستمرار.

وجوباً طالما أن المشرع لم ينص على حجز وظيفة للعامل يرقى عليها بعد انقضاء فترة التأجيل.

(١) أحمد حسن البرعي ص ٦٥٤، وما بعدها.

ومن أمثلة المخالفات التي يعاقب عليها بهذا الجزاء طبقاً لللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل الصادرة بقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ المخالفة رقم (٢٨) وهي: «استعمال الخامات أو المواد أو المهمات أو الأدوات أو غيرها من الأجهزة المملوكة للمنشأة في أغراض خاصة وشخصية» إذا وقعت المخالفة للمرة الثالثة.

والمخالفة رقم (٢٨) وهي: «الإهمال في المحافظة على أموال أو ممتلكات المنشأة أو ما يكون مودعاً لديها لحساب عملائها بما قد يعرضها للتلف أو الفقد مما يترتب عليه ضرر للمنشأة» إذا وقعت المخالفة للمرة الثانية.

١٢١- سابعاً: الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة:

هذا الجزاء مستحدث في القانون الجديد، وقد استمد من قانوني نظام العاملين بالحكومة وقطاع العاملين بالقطاع العام.

وهذا الجزاء ينصب على مجازاة العامل بما يمس وضعه الأدبي: فالترقية هي بالنسبة للعامل، اعتلاء للسلم الوظيفي يزيد من مكانته الأدبية والسلطات المخولة له.

ويتم خفض الوظيفة دون مساس بأجر العامل الذي يتقاضاه، والقول بغير ذلك يؤدي إلى انطواء الجزاء على جزاء آخر وهو ما لا يجوز أما خفض الوظيفة مع خفض الأجر، فهو جزاء منصوص عليه في قانوني نظام العاملين بالدولة ونظام العاملين بالقطاع العام.

والخفض يكون إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة، أي لا يجوز النزول في خفض الوظيفة إلى أكثر من ذلك أي لا يجوز النزول إلى أكثر من وظيفة. ويرجع في تحديد الوظيفة الأدنى مباشرة إلى توصيف الوظائف بلائحة العمل.

ومن أمثلة المخالفات المعاقب عليها بهذا الجزاء طبقاً لللائحة النموذجية

للجزاءات وتنظيم العمل الصادرة بقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ المخالفة رقم (١٨ - ب) وهي: كتابة بيانات أو لصق إعلانات على الجدران أو غيرها بدون إذن من الإدارة أو جهة الاختصاص إذا تسبب ضرر للمنشأة أو الصالح العام إذا حصلت المخالفة للمرة الثانية. والمخالفة رقم (٢٠/ب) وهي:

«إدخال منشورات أو مطبوعات وتوزيعها بدون إذن من الإدارة أيا كان نوعها إذا كان في هذه البيانات ضرر على المنشأة أو الصالح العام» إذا حصلت المخالفة للمرة الثالثة.

١٢٢- ثامناً: الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام القانون :

الفصل من الخدمة، يعني إنهاء خدمة العامل. ولذلك يعتبر جزاء الفصل من الخدمة أشد الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل.

وكان القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ (المعدل) الصادر تنفيذاً للقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) ينص ضمن العقوبات التأديبية الواردة به والتي توقع على العمال، على عقوبة الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة.

إلا أن القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ الصادر تنفيذاً للقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) استبعد - بحق - هذه العقوبة من بين العقوبات التي يجوز توقيعها على العمال، «على أساس أن هذه العقوبة ليس لها ما يبررها من الناحية العملية ولا من ناحية العدل لأن الحرمان من المكافأة عقوبة مالية تتجاوز العامل إلى أسرته ومن يعولهم فضلاً عن أن هيئة التأمينات الاجتماعية تقوم بالوفاء بحقوق العامل المفصول دون تفرقة بين ما إذا كان الفصل مع الحرمان

من المكافأة أو مع صرفها»^(١).

ويعترض بعض الفقهاء على اعتبار الفصل من الخدمة عقوبة تأديبية^(٢)، ويستندون في ذلك إلى أن السلطة التأديبية بالنسبة لصاحب العمل تستند إلى حق الإدارة وتبررها بالنسبة للعامل صلة التبعية والعقوبة التي يوقعها الأول على الثاني هي استعمال لهذه السلطة في أثناء قيام العلاقات العقدية بينهما، ويفترض من ثم توقيعها قيام هذه العلاقات واستمرارها بينهما ولا يتصور أن تجيز السلطة التأديبية لصاحب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة، ويتحلل على هذا الوجه من الرابطة العقدية دون رضا العامل على خلاف المبادئ العامة في أثر القوى الملزمة للعقد، كما يستند هذا الرأي إلى أن الفصل من الخدمة هو في حقيقته فسخ لعقد العمل من جانب صاحب العمل يجوز له أن يلجأ إليه في الحدود المرسومة في القانون إذا كان عقد العمل ذا مدة غير محددة، ويعتبر خطأ العامل مأخذاً مشروعاً يبرر لصاحب العمل أن يستقل بإنهائه قبل حلول الأجل المعين له، وإن كان له فسخه طبقاً للقواعد العامة.

وهذا الرأي مردود عليه، بأن استمرار العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعامل بعد توقيع العقوبة ليس له من سند، فيكفي قيام السلطة التأديبية عند ارتكاب المخالفة وتوقيع العقوبة فحسب، ولا يشترط استمرار العلاقة العقدية أو رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل بعد توقيعها.

كما أنه لا تعارض بين اعتبار الفصل من الخدمة عقوبة تأديبية، وكون الفصل في حقيقته مجرد فسخ أو إنهاء لعقد العمل، فلا يمكن القول أن اعتبار الفصل من الخدمة فسخاً أو إنهاء للعقد ينفي عنه وصفه كعقوبة تأديبية فتوقيع

(١) المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٢) جمال زكي ص ١٩٣ وما بعدها - وفي هذا المعنى سعد حبيب ص ٣٣١.

الفصل كعقوبة تأديبية يعتبر في نفس الوقت فسخاً أو إنهاء للعقد، ذلك أن من شأن توقيع صاحب العمل عقوبة الفصل على العامل نتيجة مخالفة ارتكبتها وضع نهاية لعقد العمل الذي يربطه به^(١).

ومن ثم يكون لصاحب العمل توقيع الفصل كجزاء تأديبي بصفته صاحب عمل إذا اقترف العامل مخالفة تبرر توقيع هذه العقوبة، كما أن له أن يفصل العامل بصفته متعاقداً أي على أساس الفسخ أو الإنهاء طبقاً للقواعد العامة في إنهاء عقد العمل وفي حدود هذه القواعد بحيث لا يتحمل صاحب العمل بمسئوليته عن الفصل إلا نتيجة مخالفة حكم هذه القواعد.

ويترتب على ذلك أن الفصل إذا وقع باطلاً كجزاء تأديبي لمخالفة قواعد وإجراءات التأديب - كما سنرى - فإن الرابطة العقدية تعتبر منتهية طبقاً لقواعد الفسخ أو إنهاء إذا توافرت شروطه طبقاً للقواعد العامة.

واعتبار الفسخ عقوبة تأديبية يحقق لصاحب العمل بعض المزايا التي لا تتوفر له عند استعماله حقه في فسخ العقد أو إنهائه، ففي العقد المحدد المدة يملك صاحب العمل فصل العامل فصلاً تأديبياً في الأحوال المحددة لذلك وإنهاء الرابطة العقدية بينهما بالتالي قبل إنتهاء المدة المحدد للعقد دون أن يعتبر ذلك إنهاء مبسراً للعقد يستحق عنه العامل تعويضاً، وفي العقد غير محدد المدة يملك صاحب العمل فصل العامل فصلاً تأديبياً في الأحوال المحددة لذلك غير مقيد فيه إلا بما تفرضه قواعد التأديب وإجراءاته دون التزام مهلة الإخطار المقررة في شأن إنهاء العقد بالإرادة المنفردة طبقاً للقواعد العامة ودون التزام بالتعويض عن

(١) حسن كيره ص ٢٨٢ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ٢٣٨ الهامش - محمد

عمران ص ١٥٥ - فتحي عبد الصبور ص ٣١١ وما بعدها - عبد الودود يحيى

ص ٢٠١ وما بعدها - علي العريف ص ٣٩٥.

هذا الفصل بدعوى أنه تعسفي طالما أن المخالفة التي اقترفها العامل جزاؤها الفصل وأنه قد روعيت قواعد وإجراءات التأديب في توقيعه^(١).

وبهذا الرأي أخذت محكمة النقض، إذ قضت بأن عدم مراعاة قواعد التأديب لا يمنع من إنهاء عقد العمل وفصل العامل إذا أخل بأحد الالتزامات التي يربتها العقد أو القانون، أو عند وجود أي مبرر آخر مشروع للفصل^(٢).

والمادة تنص على أن يتم الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون أي قانون العمل. وعبارة «وفقاً لأحكام هذا القانون» لم تكن موجودة بالمادة في مشروع الحكومة كما قدم إلى مجلس الشورى إلا أن اللجنة المشتركة بهذا المجلس أضافت هذه العبارة.

والمقصود بالعبارة المذكورة أن يكون فصل العامل طبقاً لما نص عليه من أحكام وإجراءات في قانون العمل.

فلا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم حالات تسع نصت عليها المادة (٦٩).

وأن يكون الفصل من اختصاص اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من القانون، أي أن صاحب العمل لا يستطيع توقيع جزاء الفصل وإنما له فقط أن يطلب من هذه اللجنة إصدار القرار بالفصل. وسنرى ذلك تفصيلاً في موقعه من هذا المجلد.

١٢٣- إلغاء عقوبة الوقف عن العمل :

ألغى القانون الجديد عقوبة الوقف عن العمل اكتفاء بعقوبة الخصم من

(١) حسن كيره ص ٢٨٦.

(٢) أنظر تفصيلات أخرى وأحكاماً عديدة لمحكمة النقض في شرح المادة ٦١ بند (١٨٥).

الأجر، وذلك حسماً للخلاف الفقهي الذي أثير حول مضمون العقوباتين ومدى تعارضهما ومدى إمكانية تطبيقهما معاً^(١).

ويجب تمييز الوقف عن العمل كعقوبة تأديبية توقع على العامل جزاء على مخالفة صدرت منه، عن الوقف الاحتياطي الذي يستند إلى المادة (٦٦) من القانون التي تقضي بأن: «لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة».

ويستند أيضاً إلى المادة (٦٧) التي تقضي بأنه:

«إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً الخ».

ذلك أن الوقف المنصوص عليه في المادتين سالفتي الذكر هو عمل وقائي يقوم به صاحب العمل لأنه يتم في وقت لا يكون قد ثبت فيه بعد ارتكاب العامل للفعل المسند إليه، فقد أبقى المشرع على هذا الوقف.

(أنظر في التفصيل شرح المادتين ٦٦، ٦٧)

١٢٤- إلغاء جزاء الإنذار الكتابي بالفصل:

كانت المادة الأولى من القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ ببيان العقوبة التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب الصادر تنفيذاً للقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تضع ضمن العقوبات التأديبية عقوبة (الإنذار) وعقوبة (الإنذار الكتابي بالفصل).

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

إلا أن المادة (٦٠) من القانون الجديد لم تنص على جزاء الإنذار الكتابي بالفصل، واقتصرت على النص على جزاء (الإنذار) ولكنه استبقى كإجراء من إجراءات الفصل، وهو ما يجب أن يكون واضحاً في لائحة الجزاءات الخاصة بالمنشأة الصادرة تنفيذاً لأحكام المادة (٥٨) من القانون^(١).

١٢٥- حق صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية لا يحول دون مطالبة العامل بالتعويض :

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«إذا كان الثابت في الدعوى أن النيابة أجرت مع المطعون ضده تحقيقاً بشأن اختلاسه كمية من الكسب قيد برقم ٤٠٦ لسنة ١٩٧٣ إداري قسم ثان المنصورة انتهت فيه على إثر قيامه بسداد ستين جنيهاً قيمة الكسب محل الاتهام إلى طلب مجازاته إدارياً عن هذه الواقعة، وبناء على ذلك أصدرت الطاعنة قرارها رقم ٣٧٥ لسنة ١٩٧٣ بمجازاة المطعون ضده بخمسة عشر يوماً من راتبه بما مفاده أن وفاءه بقيمة الكسب كان طواعية ليتوقى إقامة الدعوى الجنائية قبله ودفع المبلغ في هذه الحالة يعد بمثابة تعويض الطاعنة عن كمية الكسب محل الاختلاس من حقها اقتضائه ولا يمس أجره في شيء. إذ من المقرر أن توقيع عقوبة على العامل بسبب مخالفة معينة لا يمنع من استيفاء تعويض الضرر الذي أصاب صاحب العمل من جراء هذه المخالفة بالطرق العادية سواء أوفى به العامل اختيارياً من تلقاء نفسه أو بالحصول على حكم بالتعويض ثم اقتضاء قيمة التعويض من أجر العامل في الحدود التي يجوز فيها الحجز عليه. لما كان ذلك وكانت الطاعنة لم تقرر أو تخصم قيمة الكسب من

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

أجر المطعون ضده وكان هو لا يجادل بشأن مسئوليته عن الخطأ المسند إليه أو تقدير قيمة المبلغ الذي قام بسداده كتعويض عن كمية الكسب محل المساءلة فإن الحكم المطعون فيه إذ أقام قضاءه على سند من نص المادة الثانية من قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ٦٢ بشأن حظر الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة ٥٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وبين أية عقوبة أخرى ذات الفصل، وكان تطبيقها غير وارد على الواقعة المطروحة فإنه يكون قد خالف الثابت في الأوراق وأخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ٤٤١ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨)



مادة (٦١)

«لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٦٠) فقرة أولى :

«يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام متصلة على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٦٦) فقرة أولى :

يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبياً عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد».

الشرح

١٢٦- حدود جزاء الخصم عن المخالفة الواحدة:

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام. فلا يجوز مثلاً أن تكون الغرامة مساوية لأجر ستة أيام من أجر العامل.

والحكمة في ذلك أن الخصم من أهم وأخطر الجزاءات المالية التي يملك رب العمل توقيعها على العمال لأنها تنطوي على حرمان العامل من جزء من أجره، وهذا القيد يضمن قدرًا من الحماية للعامل.

١٢٧- الحد الأقصى لما يجوز اقتطاعه من الأجر وفاء للخصم:

لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من

= المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (٢٩) فقرة أولى):

«يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر عشرة أيام أو أن يوقفه عن العمل تأديبياً مدة تزيد على عشرة أيام على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (٢٧) فقرة أولى):

«يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل غرامة تزيد قيمتها عن أجر عشرة أيام عن الذنب الواحد، أو أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، أو أن يوقف العامل عن العمل تأديبياً مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد».

أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وعلى ذلك إذا ارتكب العامل ثلاث مخالفات في الشهر الواحد، جاز لرب العمل أن يوقع عليه من كل مخالفة جزاء الخصم لمدة خمسة أيام، إنما لا يجوز له اقتضاء هذا المبلغ بخصمه في شهر واحد بل يجب تقسيطه على العامل بحيث لا يخصم منه في الشهر الواحد أكثر من أجر خمسة أيام.

وكان قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ (المعدل) الصادر في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي يواجه حالة ما إذا فسخ صاحب العمل العقد المبرم بينه وبين العامل وكانت عليه غرامات، فنص في المادة ١٣ على أنه لا يجوز خصم هذه الغرامات إلا من أجره وفي حدود خمسة أيام في الشهر الواحد.

ورغم أنه لم يرد في القرار الوزاري الصادر في ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وفي القانون الحالي نص مماثل للنص المذكور، إلا أننا نرى إعمال هذا الحكم دون نص في ظل القانونين السابق والحالي.

ومن ثم فإنه لا يجوز لصاحب العمل خصم هذه الغرامات إلا من أجر العامل وفي حدود خمسة أيام في الشهر الواحد. فإذا لم يكف أجر خمسة الأيام لوفاء هذه القيمة كلها، فإن القدر الزائد يسقط ولا يجوز خصمه من أي مبالغ أخرى مستحقة للعامل في ذمة صاحب العمل أو مطالبة العامل به في أمواله الخاصة^(١).

غير أن مناط تطبيق هذا الحكم أن يكون فسخ العقد صادراً من صاحب العمل أيما كان سبب الفسخ، أي ولو كان الفسخ بسبب خطأ جسيم ارتكبه العامل (م٦٩).

(١) محمد لبيب شنب ص ٢٣١ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٢٥.

أما إذا كان العامل هو الذي أنهى عقد العمل، فإنه لا يستطيع الإفادة من هذا الحكم لأنه لا يجوز له بإرادته المنفردة التخلص من كل أو من بعض التزامه بالوفاء بقيمة الغرامة التي جوزي بها، أما إذا كان صاحب العمل هو الذي دفع العامل إلى إنهاء العقد سواء بمعاملته الجائرة له أو بمخالفته شروط العقد فإن العامل يفيد من الحكم المذكور لأن هذا الإنهاء يعتبر فصلاً تعسفياً للعامل وليس استقالة وذلك طبقاً للمادة ١/٦٩٦ مدني.

وإذا انتهى عقد العمل بموت العامل فلا يجوز مطالبة ورثته بأداء قيمة الغرامات المحكوم عليه بها من أموالهم الخاصة، ذلك أن الجزاءات التأديبية شخصية شأنها في ذلك شأن الجزاءات الجنائية.

١٢٨- احتساب الخصم على أساس الأجر الأساسي اليومي للعامل:

تنص الفقرة الثانية من المادة على أنه: «وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل». فإذا كان الخصم محدداً بنسبة محددة من الأجر، فإن الأجر الذي يحسب الخصم على أساسه هو الأجر الأساسي وليس على أساس الأجر الإجمالي. وقد ورد هذا الحكم في قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة التنفيذية للجزاءات وتنظيم العمل - قواعد عامة بشأن لائحة الجزاءات بند (٩) إذ جاء به: «إذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل».

وكان مشروع القانون كما قدم لمجلس الشورى ينص في المادة (٦١) على أن «المقصود هو الأجر اليومي للعامل»، إلا أن اللجنة المشتركة بمجلس الشورى أضافت كلمة «الأساسي» ووافق المجلس ومجلس الشعب على ذلك. (مضبطة مجلس الشورى الجلسة ٤٠ صباح السبت ٢٠/٤/٢٠٠٢ ص ١٥).

وهذا على خلاف ما كان مقرراً في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) إذ نص في القاعدة الرابعة من القواعد العامة الواردة في القرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ بشأن اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات على أن: «الأجر الذي يتخذ أساساً لاحتساب عقوبة الخصم هو الأجر الإجمالي بالمعنى المحدد في المادة الأولى للفصل الأول من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بشأن قانون العمل».

١٢٩- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).



مادة (٦٢)

«لا يجوز لصاحب العمل 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 جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد»^(١).

الشرح

١٣٠- عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة:

تنص المادة في صدرها على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة».

وهذا يتفق مع القواعد الأصولية في العقاب من أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يوقع على الشخص أكثر من عقوبة عن المخالفة الواحدة. ولما كان الجزاء التأديبي ينطوي أساساً على معنى العقوبة فإنه يخضع لما تخضع له العقوبة من مبادئ وبخاصة مبدأ وحدة العقوبة عن نفس الفعل، ومن ثم فإنه لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من عقوبة واحدة على العامل عن المخالفة

(١) لم يرد نص مماثل لهذا النص في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وإنما ورد النص بالقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ بشأن اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات الصادرة تنفيذاً لهذا القانون في القاعده رقم (٨) والتي جاء بها:

«يحظر توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة، كما يحظر الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة ٦٨ من قانون العمل المشار إليه وبين أية عقوبة».

الواحدة.

وقد ورد حكم مماثل لما جاء بالمادة ٦٢ من القانون الجديد بالمادة الرابعة من القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ بشأن إجراءات التأديب الصادر في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي بقولها: «يحظر على صاحب العمل توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة».

١٣١- عدم جواز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً للمادة

(٦١) وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام:

تنص المادة (٦٢) في عجزها على أنه: «كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد».

وكانت القاعدة رقم (٨) من القواعد العامة الواردة بالقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ بشأن اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات الصادرة في ظل القانون الملغي تنص على أن: «.... كما يحظر الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة (٦٨) من قانون العمل المشار إليه وبين أية عقوبة».

١٣٢- هل يجوز الجمع بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني؟

الجزاء التأديبي يهدف إلى ردع العامل الذي يقترف المخالفة بقصد حماية النظام في المشروع أو المنشأة، بينما يهدف الجزاء المدني في أهم صورته تعويض الضرر الذي يلحق صاحب العمل من المخالفة، ومن ثم فإذا كانت المخالفة ترتب ضرراً بأموال صاحب العمل، فإن الأصل أن العامل يخضع للجزاء التأديبي وللجزاء المدني في ذات الوقت، فيجتمع الجزاءان معاً عن خطأ

واحد ولو كان الجزاء التأديبي له طبيعة مالية خاصة^(١).

إلا أن المادة الرابعة من القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ الصادر في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) أوردت استثناء على هذه القاعدة إذ نصت على أن «... كما يحظر عليه الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة ٦٨ من قانون العمل وبين أية عقوبة أخرى».

والمادة ٦٨ من قانون العمل تنص على أنه إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ... إلخ».

ومعنى ذلك أن نص المادة الرابعة من القرار الوزاري يحظر على صاحب العمل الجمع بين توقيع عقوبة تأديبية على العامل، واقتطاع جزء من أجر العامل نظير فقد أو إتلاف أو تدمير العامل لمهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده نتيجة لخطأ العامل، وفقاً للمادة ٦٨ من القانون.

غير أن العقوبة التأديبية التي يحظر توقيعها في الحالة السابقة هي العقوبة المالية، لأن المشرع أراد من هذا الحظر دفع ما يترتب على الجمع بين الاقتطاع من أجر العامل طبقاً للمادة ٦٨، وتوقيع عقوبة مالية أخرى عليه، من الانتقاص من أجر العامل، وهو مورد رزقه الأساسي ومن ثم فإنه لا يوجد ما يمنع من

(١) جمال زكي ص ٢٢٢.

الجمع بين ما يستقطع من أجر العامل وفقاً للمادة ٦٨ وبين توقيع عقوبة تأديبية تتجرد من الطابع المالي كالإنذار^(١).

غير أن القانون الجديد وكذا القرار الوزاري رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل لم يتضمنوا نصاً مماثلاً، ومن ثم فلا يسري هذا الحظر في ظل القانون الجديد.
(انظر أيضاً شرح المادة ٧٣).

١٣٣- هل تحول محاكمة العامل جنائياً دون عقابه تأديبياً؟

لا يمنع من مجازاة العامل تأديبياً أن يكون قد عوقب جنائياً عن نفس الفعل، كما أنه لا شأن للعقوبات التأديبية بما قد يترتب على الفعل الذي ارتكبه العامل من مسؤولية جنائية، فالعقوبة الجنائية أو التأديبية لا تمنع أو تحجب إحداها الأخرى إذ أن كلا منهما جزاء عن جريمة مستقلة، ولا يعتبر الجمع بينهما ازدواجاً في المسؤولية أو العقوبة^(٢).

وفي هذا قضت المحكمة الإدارية العليا بأن:

«... وقد سبق لهذه المحكمة العليا أن قضت بأن لا تطابق بين نطاق الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية. فالمحاكمة التأديبية لها مجالها الخاص لاختلاف طبيعتها عن المحاكمة الجنائية، فإن الفعل الواحد كما يشكل جريمة من جرائم القانون العام، يمكن أن يتمخض في الوقت ذاته عن مخالفة تأديبية وذنوب إدارية يرتب القانون الإداري الجزاء عليها».

(١) محمد عمران ص ١٨٢ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ٢٦٧.

(٢) الدكتور محمد عصفور أثر الجريمة الجنائية في علاقات العمل الجزء الثاني

١٩٧٢ ص ١٩٠ - كامل بدوي ص ٢٤٠ - الدكتور زكي النجار ص ٢٨.

(طعن رقم ٢٥٦٩ لسنة ٦ ق جلسة ١٩٦٢/١٢/١)^(١)

١٣٤- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).

مادة (٦٣)

«يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق»^(٢).

الشرح

١٣٥- تشديد الجزاء:

أجازت المادة تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

وقد قضت القاعدة رقم (٧) من القواعد العامة المنصوص عليها بالقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ بشأن اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات الصادرة طبقاً للقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي على أن: «وإذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر من تاريخ المخالفة السابقة عليها والتي من نوعها اعتبرت الأولى».

وقد أوردت لائحة الجزاءات التأديبية النموذجية الصادرة في ظل القانون

(١) منشور بمؤلف الدكتور محمد عصفور أثر الجريمة الجنائية في علاقات العمل

الجزء الثاني ص ١٩٠ وما بعدها.

(٢) المادة مستحدثة في القانون.

الحالي الجزاءات التي توقع في حالة تكرار المخالفة ثاني وثالث ورابع مرة.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع القانون الجديد أنه :

«والمادة (٦٣) من المشروع وهي تقابل القاعدة رقم (٧) من قواعد اللائحة النموذجية للقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ تحدد حالات العود وتشديد الجزاء وقد استبقى حكم القاعدة العامة من القرار الوزاري المشار إليه».

١٣٦- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).

مادة (٦٤)

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

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء. وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

لم تتضمن نصوص قوانين العمل السابقة مقابلاً لهذا النص، ودائماً كانت تحيل في بيان قواعد وإجراءات التأديب إلى قرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية.

الشرح

١٣٧- إجراءات التأديب :

أ- إبلاغ العامل كتابة بما نسب إليه :

يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه. ولم يحدد النص طريقة معينة لإبلاغ العامل بالمخالفة المنسوبة إليه. ومن ثم يجوز إخطار العامل بذلك بإبلاغه على يد محضر، أو بكتاب مسجل، أو بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول، أو بتسليم العامل أصل الإخطار بما نسب إليه مع توقيعه على الصورة بما يفيد الاستلام.

ب- إجراء تحقيق في الواقعة المنسوبة إلى العامل :

يجب بعد إخطار العامل كتابة بما نسب إليه، أن يجرى معه تحقيق في المخالفة المسندة إليه.

ويقتضي ذلك سؤال العامل عن هذه المخالفة وتحقيق ما يبيده من دفاع في هذا الشأن، فإذا استشهد العامل بشهود كان على رب العمل أن يستمع إلى شهادتهم.

ويجب إثبات التحقيق في محضر يودع ملف العامل.

ويرى بعض الفقهاء أنه يحق للعامل الاستعانة بمحام إذا شاء للدفاع عن نفسه، وليس لرب العمل أن يرفض ذلك^(١).

بينما يذهب البعض الآخر إلى أنه ليس ثمة ما يجبر صاحب العمل على قبول تدخل محام للدفاع عن العامل أو الحضور معه أثناء إجراء التحقيق وليس في ذلك إهدار لحق الدفاع وحرية، إذ العامل يتمكن من هذا الدفاع بنفسه. وهذا

(١) فتحي عبد الصبور ص ٣١٣ - عبد الودود يحيى ص ٢٠٤ هامش (١).

كاف في هذه المرحلة^(١).

وعندنا أن كفالة حق الدفاع للعامل تقتضي تمكينه من الاستعانة بمحام أثناء إجراء التحقيق معه، والسماح لمحاميه بالاطلاع على أوراق التحقيق وما عسى أن يقدم فيه من مستندات لما هو مسلم به من أن العقوبة التأديبية لها طابع الجزاء وتقترب لذلك من العقوبة الجنائية وينبغي على ذلك أنه إذا رفض صاحب العمل السماح للعامل بالاستعانة بمحام كان مخطئاً بحق الدفاع.

وهذا الرأي يسانده أن المادة ٣ من القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ (المعدل) بإصدار قانون المحاماة تجعل ضمن أعمال المحاماة التي يسمح للمحامي بمباشرتها: الحضور عن ذوي الشأن أمام جهات التحقيق الجنائي والإداري، دون أن تفرق بين جهات التحقيق الإداري العامة أو الخاصة^(٢).

إلا أنه يجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت

(١) حسن كيره ص ٢٨٨ هامش (٢) - علي العريف ص ٣٨٩.

(٢) فالمادة ٣ المشار إليها تنص على أنه:

«مع عدم الإخلال بأحكام القوانين المنظمة للهيئات القضائية وبأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية، لا يجوز لغير المحامين مزاوله أعمال المحاماة، وبعد من أعمال المحاماة:

(١) الحضور عن ذوي الشأن أمام المحاكم وهيئات التحكيم والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي وجهات التحقيق الجنائي والإداري ودوائر الشرطة والدفاع عنهم في الدعاوى التي ترفع منهم أو عليهم والقيام بأعمال المرافعات والإجراءات القضائية المتصلة بذلك.

(٢) الخ».

مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء^(١) وذلك اعتباراً أن هذين الجزاءين من الجزاءات التي تقتضي تخفيف وتسهيل إجراءات التحقيق وتوقيع الجزاء. ويجب أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة.

ولم تضع المادة جزاء على مخالفة هذا الميعاد، وهو مجرد ميعاد تنظيمي لا يرتب على مخالفته ثمة بطلان.

وأجازت المادة للمنظمات النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

ويقصد بممثل النقابة عضواً من أعضائها أو محام تنبيه عنها في هذا الشأن^(٢).

وهذا الحق جوازي للمنظمات النقابية. والهدف منه مراقبة هذه المنظمات لإجراءات التحقيق من ناحية والوقوف على ما يبدر من العامل من مخالفات من ناحية أخرى.

وفي ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) كانت تنص الفقرة الأولى من المادة السادسة من القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ ببيان العقوبة التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب على أنه:

«يحظر توقيع عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع

(١) وكانت المادة كما وردت بمشروع الحكومة تجيز ذلك في الإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر ثلاثة أيام إلا أن اللجنة المشتركة بمجلس الشورى عدلت النص على هذا النحو.

(مضبطة مجلس الشورى الجلسة ٤٠ صباح يوم السبت ٢٠/٤/٢٠٠٢ ص ٢١٧).

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص.
 ويجوز بالنسبة للعقوبة المنصوص عليها في البند (أ) من المادة السابقة
 (الإنذار) أن يكون الاستجواب والتحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في
 المحضر الذي يحوي العقوبة».

ج- تسبب القرار الصادر بتوقيع الجزاء :

تنص الفقرة الأخيرة من المادة على أنه:
 «في جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً».
 والمقصود بعبارة «في جميع الحالات» أي سواء أجرى تحقيق في محضر
 مع العامل أو أجرى التحقيق معه شفاهة.
 ومن ثم يجب في هذه الحالات أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء
 مسبباً.

وهذا يعتبر ضماناً من ضمانات التأديب يمنع صاحب العمل من المبادرة
 إلى توقيع جزاء دون أن يكون العامل قد ارتكب خطأ، أو إخلالاً يقضي
 مجازاته، فضلاً عن رقابة استعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية.
 وتحقيقاً للعلة من التسبب، يجب أن تكون أسباب قرار الجزاء كافية لحمل
 القرار، وإنما لا يلزم أن تكون هذه الأسباب مسهبة. ويجب أن يبين فيها
 المخالفة المنسوبة إلى العامل ودفاعه في شأنها ودليل ثبوت المخالفة قبله.

جزاء عدم مراعاة قواعد التأديب :

(أ) الجزاء المدني :

١٣٨- الرقابة القضائية على السلطة التأديبية لرب العمل :

إذا خالف رب العمل الأحكام التي أوردها الشارع لتنظيم سلطة رب العمل
 في تأديب عماله، كأن يكون قد وقع على العامل جزاء غير الجزاء المنصوص

عليه في لائحة الجزاءات، أو لم يتبع في توقيع الجزاء الإجراءات والقواعد المنصوص عليها لتأديب العمال، كأن يكون الجزاء قد وقع دون سماع أقوال العامل وتحقيق دفاعه، أو يكون الجزاء قد وقع ممن لا يملك توقيعه. أو صدر قرار الجزاء غير مسبب فإن توقيع الجزاء التأديبي يقع باطلاً، ويجب على رب العمل أن يمحو كل أثر له، فإذا لم يستجب رب العمل لذلك، كان للعامل أن يطلب من القضاء الحكم بهذا البطلان كما يحق للعامل أن يطالب رب العمل بتعويض الأضرار التي تكون قد لحقت به نتيجة توقيع الجزاء الباطل^(١).

وتقتصر سلطة المحكمة وفقاً للرأي الراجح على إبطال الجزاء التأديبي المخالف للقانون أو القرار الوزاري، فليس لها أن تعدل هذه العقوبة بأن تقضي مثلاً بجزاء الخصم من الأجر أو خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر بدلاً من عقوبة الفصل التي وقعها رب العمل، فالمحاكم ليست سلطة تأديب عليا^(٢).

ويقع على العامل عبء إثبات مخالفة الجزاء التأديبي لأحكام قانون العمل أو لائحة الجزاءات. ولا يستثنى من ذلك إلا حالة ادعاء العامل أن الفصل من العمل قد وقع لأسباب نقابية، إذ يكفي في هذه الحالة أن يدعي العامل ذلك لكي ينقل عند الإثبات إلى رب العمل، فيتعين عليه أن يقيم الدليل على أن الفصل لم يكن بسبب نقابي (م ٧١ من قانون العمل)، على أنه يجب أن يكون هذا الادعاء مبنياً على أسباب جدية على الأقل في الظاهر.

١٣٩- آثار القضاء ببطلان الجزاء التأديبي:

(١) نقض طعن رقم ٤٠ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٧٨/١٢/٢٦ (منشور ببند ١٥٢).

(٢) محمد لبيب شنب ص ٣٧٥ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٣٤ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٠٢.

لا يثير الحكم ببطلان الجزاء التأديبي الموقع على العامل ثمة صعوبات في أعمال آثار هذا البطلان، إلا بصدد عقوبة الفصل.

ذلك أنه يمكن في باقي الجزاءات الأخرى أعمال آثار البطلان جميعها بمحو كل أثر للجزاء الباطل.

وعلى سبيل المثال، يمكن الحكم بشطب الإنذار من ملف العامل، أو برد المبلغ الذي خصم من أجره.

أما بالنسبة لعقوبة الفصل، فإن ترتيب الأثر الكامل لبطلانها بالحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله ينطوي على مخالفة لطبيعة رابطة العمل واستكراه غير مقبول لصاحب العمل على قبول عامل لا يرغب في بقاءه في خدمته، وإضاعة لهيبته وما يترتب على ذلك من الإضرار بمصلحته. ومن ثم فإنه يمتنع على المحكمة إعادة العامل إلى عمله وتقتصر سلطتها على القضاء للعامل المفصول بالتعويض عما لحقه من ضرر^(١).

إلا أن المادة ٧١ من قانون العمل الجديد نصت على أنه: «وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله.....»

فإذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط».

(أنظر في التفصيل شرح المادة ٧١).

١٤٠- رقابة القضاء على تناسب الجزاء:

(١) حسن كيره ص ١٩٧ وما بعدها - محمد عمران ص ١٨٨.

انقسام الرأي حول ما إذا كان للقضاء الحق في مراقبة عدالة أو تناسب الجزاء الذي يوقعه رب العمل على العامل مع المخالفة التي ارتكبها من عدمه، وبعبارة أخرى هل للقضاء أن يحكم ببطلان جزاء تأديبي معين إذا رأى عدم عدالته أو عدم تناسبه مع الفعل المسند إلى العامل، ولو كان رب العمل في توقيعه لم يخالف الأحكام التي وضعها الشارع لاستعمال السلطة التأديبية؟ فذهب رأي إلى التفرقة بين حالة وجود لائحة للجزاءات في المنشأة وحالة عدم وجود هذه اللائحة.

ففي حالة وجود لائحة للجزاءات، فإن اللائحة تتضمن بياناً بالمخالفات والجزاءات التي يوقعها رب العمل إذا ارتكب العامل مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في اللائحة ويكون لرب العمل مطلق الحرية في توقيع الجزاء المنصوص عليه في اللائحة أو عدم توقيعه. ولذلك لا يكون للقضاء في هذه الحالة الحق في الرقابة على تناسب الجزاء إلا إذا كان الجزاء محدداً تحديداً مرناً لا جامداً بأن كانت اللائحة تضع حداً أدنى وحداً أقصى للجزاء، واختار صاحب العمل الحد الأقصى، ففي هذه الحالة فقط يكون للقضاء الحق في مراقبة تناسب الجزاء مع ما ارتكب العامل من مخالفة، أما إذا كان الجزاء محدداً في لائحة الجزاءات تحديداً جامداً، فلا يكون للقضاء الحق في هذه المراقبة، ويستند أصحاب هذا الرأي في تبرير رأيهم إلى أن لائحة الجزاءات المنصوص عليها بالمادة ٥٨ من قانون العمل لا تكون نافذة إلا بعد اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها ولاشك أن هذه الجهة لن تعتمد اللائحة إلا إذا كانت قد وضعت بطريقة تضمن تناسب الجزاء مع المخالفة^(١).

أما في حالة عدم وجود لائحة للجزاءات فإنه يثبت للقضاء الحق في أن

(١) إسماعيل غانم ص ٢٩٤ وما بعدها.

يراقب مدى تناسب الجزاء الموقع على العامل وجسامة ما ارتكبه العامل من مخالفة، فلا يمكن إطلاق سلطة رب العمل التقديرية في العقود بلا قيود. ولكن الرأي الغالب ذهب إلى أن للقضاء الحق في رقابة تناسب الجزاء مع المخالفة سواء وجدت بالمنشأة لائحة للجزاءات أم لم توجد مثل هذه اللائحة، وسواء كانت لائحة الجزاءات تحدد الجزاء تحديداً جامداً، أم كانت تضع له حداً أدنى وحداً أقصى، ذلك أن حق رب العمل في توقيع الجزاء التأديبي وتحديد كغيره من الحقوق يخضع للنظرية العامة في التعسف في استعمال الحق. فإذا طبق رب العمل الحد الأقصى للجزاء على أدنى درجات المخالفة قاصداً الإضرار بالعامل أو غير محتاط لعدم التناسب بين مصلحته والضرر الذي يصيب العامل، فإنه يكون متعسفاً في استعمال حقه، ويكون للقاضي على سبيل الجزاء العيني أن يرد الجزاء التأديبي إلى الحد المعقول الذي يتناسب مع جسامة الخطأ^(١).

وبهذا الرأي أخذت محكمة النقض إذ قضت بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي بوجهيه مردود - أولاً: بأن تقدير قيام المبرر لفصل العامل ونفي تعسف رب العمل في استعماله حق الفصل مسألة موضوعية مما يستقل به قاضي الموضوع وقد أقيم الحكم المطعون فيه على ثبوت عجز الطاعن عن أداء عمله لضعف بصره ونفي الحكم قيام التعسف

(١) عبد الودود يحيى ص ٢١٤ - حسن كيره ص ٣٠١ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ٢٧٨ - محمد عمران ص ١٩٢ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٠٣ - الدكتور محي الدين إسماعيل علم الدين الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل دون سبق إعلانه ودون تعويض تعليق بمجلة المحاماة السنة ٥٢ العددان التاسع والعاشر نوفمبر وديسمبر سنة ١٩٧٢ ص ١٧١.

بأسباب سائغة الخ».

(طعن رقم ٢٤٤ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٤/٢/٥)

(٢) «وحيث إن هذا النعي غير صحيح ذلك أن الثابت من مدونات الحكم المستأنف المؤيد لأسبابه بالحكم المطعون فيه في خصوص طلبي التعويض ومقابل مهلة الإنذار، أنه أقام قضاءه في هذا الشأن على ما استخلصه من التحقيق الذي أجرته الجهة الإدارية مع المطعون ضده من أن الواقعة المنسوبة إليه «... وإن كانت تتطوي على إهمال من جانبه يدخل في نطاق المخالفة الإدارية إلا أنها لا تصل في جسامتها إلى درجة توقيع عقوبة الفصل من الخدمة» وأن الشركة الطاعنة بتوقيع عقوبة الفصل ... تكون قد أوقعت جزاء لا يتناسب مع المخالفة وتعسفت في استعمال هذا الحق ...» ولما كان تقدير قيام المبرر لفصل العامل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - مما يستقل به قاضي الموضوع، وكانت محكمة الموضوع قد انتهت في حدود سلطتها التقديرية ولما ساقته من تدليل سائغ إلى عدم تناسب جزاء الفصل الموقع على المطعون ضده مع ما بدر منه من إهمال مما يجعل فصله مشوباً بالتعسف، فإن ما تتعاه الطاعنة على الحكم المطعون فيه في هذا الشأن يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٥٥٤ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٦/٥/٢)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن:

«جرى قضاء هذه المحكمة على أن انعدام التناسب الظاهر بين الذنب الإداري والجزاء الموقع عنه يخرج عن نطاق المشروعية مما يجعله مخالفاً للقانون متعين الإلغاء، ولما كان الحكم المطعون فيه والذي لم يطعن فيه من السيد - وقد انتهى إلى ثبوت ما هو منسوب إلى المذكور بقرار الاتهام من

أن نيته انصرفت إلى الاستيلاء على المبالغ موضوع الدعوى لنفسه وبسبب وظيفته دون وجه حق، وأنه بذلك يكون قد خرج على مقتضى ما يجب أن يتحلى به العامل من أمانة وحسن سلوك ولم يحافظ على أموال الشركة التي يعمل بها واستولى دون وجه حق على أموالها ولم يوردها إلى خزانة الشركة إلا بعد اكتشاف أمره، فما كان يجوز أن يقضي الحكم بعد ذلك بمجازاة المذكور، بخصم شهر من مرتبه إذ ليس هناك أي تناسب بين الذنب الإداري الذي ثبت في حقه وبين الجزاء الذي وقع عليه، فلا جدال في أن جرائم الاختلاس من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة. والي تفقد العامل الذي يرتكبها سمعته والثقة فيه وتؤدي عند الحكم فيها جنائياً إلى فصله بقوة القانون، ولا يمكن أن يؤدي قيام السيد برد المبالغ التي اختلسها وبالتالي قيام النيابة العامة بإحالة الموضوع إلى الجهة الإدارية لمجازاته عما ثبت في حقه تأديبياً إلى تغيير طبيعة الذنب الذي ارتكبه، فإذا ما أضيف إلى ما تقدم أن للمذكور سجلاً حافلاً بالجزاءات على نحو ما هو ثابت بالأوراق، فإن الجزاء الحق لمثله هو الفصل من الخدمة».

(طعن رقم ٤١٠ لسنة ١٥٥ ق جلسة ١٩٧٤/١/١٩)

١٤١- عبء إثبات عدم تناسب الجزاء:

يقع على العامل عبء إثبات عدم تناسب الجزاء الذي وقع عليه، لأنه بادعائه هذا إنما يدعي خلاف الأصل فعليه إثبات ما يدعيه، ولأن صاحب العمل بما يصدره من جزاءات إنما يستعمل حقاً له من حقوقه خولته له لائحة الجزاءات، أو خوله له حقه في الإشراف والرقابة في حالة عدم وجوده لائحة للجزاءات، والأصل في استعمال الحقوق هو المشروعية فيقع على من يدعي

العكس إثباته^(١).

١٤٢- كيفية إعلان العامل بالجزاء:

نظمت إعلان العامل بالجزاء الصادر ضده القاعدة رقم (١٠) من القواعد العامة بشأن لائحة الجزاءات الواردة باللائحة التنفيذية للجزاءات وتنظيم العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣، فنصت على أن:

«يخطر العامل كتابة بالجزاء الذي وقع عليه ومقداره وكذلك الجزاء الذي يتعرض له في حالة تكرار المخالفة، وإذا امتنع العامل عن استلام الإخطار يرسل إليه على عنوانه الثابت بملف خدمته بكتاب موصي عليه، وبالنسبة لجزاء الإنذار فإنه يكفي بالإعلان عن الجزاء في مكان ظاهر في حالة رفض الاستلام».

١٤٣- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).



(١) حسن كيره ص ٣٠٢ وما بعدها - محمد عمران ص ١٩٣.

تدخل النيابة الإدارية في تأديب عمال بعض المنشآت

١٤٤ - تقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل بتدخل النيابة الإدارية:

قيد الشارع السلطة التأديبية المقررة لصاحب العمل، وذلك بإخضاع عمال بعض المنشآت الخاصة للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ (المعدل) بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية، على غرار ما هو متبع بالنسبة للعاملين بالحكومة وفقاً للقانون المشار إليه، وقد نص على هذا الاستثناء القرار بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (المعدل)^(١) وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٥٦ لسنة ١٩٥٩^(٢)، رقم ٢٠٦٢ لسنة ١٩٦٠^(٣) (المعدل بالقرار رقم ٢٨٦٠ لسنة ١٩٦٥).

ونعرض لدراسة هذا القيد على التفصيل الآتي:

١٤٥ - العمال الخاضعون لقانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية:

أولاً: العاملون بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية (م ٢/١ من القرار بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (المعدل)^(٤). فلا يخضع لقانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية جميع عمال الجمعيات

(١) في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة.

(٢) بإخضاع الشركات القائمة على التزامات المرافق العامة لأحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية.

(٣) بسريان أحكام قانون النيابة الإدارية على بعض الجمعيات والهيئات الخاصة.

(٤) بإخضاع بعض الجمعيات والهيئات الخاصة لأحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية.

والهيئات الخاصة، وإنما يقتصر هذا الخضوع على الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديداتها قرار من رئيس الجمهورية دون غيرها من الجمعيات والهيئات الخاصة التي لا يتناولها هذا القرار.

وهذه السلطة المخولة لرئيس الجمهورية منوطة به وحده، يعملها بما يترأى له محققاً للصالح العام، أو لحكمة خاصة يقدرها بما له من سلطة في هذا الشأن^(١).

وقد صدر بتحديد الجمعيات والهيئات الخاصة التي يخضع العاملون فيها لقانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٥٦ لسنة ١٩٥٩ الذي نص في مادته الأولى على سريان أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ على الشركات والهيئات القائمة على التزامات المرافق العامة طبقاً للقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٤٧.

كما صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٦٢ لسنة ١٩٦٠ (المعدل بالقرار رقم ٢٨٦٠ لسنة ١٩٦٥) والذي نص في مادته الأولى على سريان أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه على الجمعيات والهيئات الخاصة الآتية:

أولاً: الجمعيات التعاونية

١- محافظة القاهرة:

(أ) الجمعيات التعاونية: للبترو، ومنتجي البطاطس، ومنتجي الكتان وتوريد الأدوية والكساء الشعبي، والدواجن، وتربية الماشية الفريزيان.

(١) فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة الصادرة بناء على طلب النيابة الإدارية المؤرخة ١٩٦٦/٣/٣ ملف رقم ١١٥/٢/٨٦ منشورة بمؤلف عمرو بركات ص ٢٢٣ وما بعدها.

وهذه المجموعة يمتد نشاطها إلى كل أجزاء الإقليم الجنوبي (صدر القرار في ظل الوحدة بين مصر وسوريا).

(ب) الجمعية التعاونية الاستهلاكية المركزية والجمعية التعاونية الاستهلاكية (عمر أفندي).

٢- محافظة الإسكندرية:

جمعية إسكندرية الزراعية - جمعية إسكندرية المنزلية لموظفي الحكومة - الجمعية الزراعية بالصحراء الغربية.

٣- محافظة القنال والإسماعيلية:

الجمعية التعاونية المنزلية ببورسعيد - الجمعية التعاونية المنزلية بالإسماعيلية - الجمعية التعاونية المنزلية لعمال وموظفي هيئة قناة السويس.

٤- الدقهلية:

الجمعية التعاونية العامة - الجمعية المنزلية الكبرى بالمنصورة.

٥- الغربية:

الجمعية التعاونية المنزلية لموظفي وعمال شركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى - الجمعية التعاونية الصناعية لصناعة النسيج بالمحلة الكبرى.

٦- دمياط:

الجمعية التعاونية لصناعة الموبيليات، الجمعية التعاونية لمنتجات الأحذية.

٧- البحيرة:

الجمعية التعاونية المنزلية لعمال شركة مصر للغزل والنسيج بكفر الدوار.

٨- الجيزة:

الجمعية التعاونية المنزلية لعمال ومستخدمي الشركة الشرقية للدخان.

ثانياً: الاتحادات التعاونية

- (١) الاتحاد العام للجمهورية.
- (٢) الاتحاد التعاوني النوعي لبناء المساكن.
- (٣) الاتحاد العام لرعاية الأحداث.
- (٤) الاتحاد التعاوني الإقليمي بالقاهرة.
- (٥) الاتحاد التعاوني بالإسكندرية.
- (٦) الاتحاد التعاوني بطنطا.
- (٧) الاتحاد التعاوني بالشرقية.
- (٨) الاتحاد التعاوني بمحافظتي القناة والسويس.
- (٩) الاتحاد التعاوني بالمنوفية.
- (١٠) الاتحاد التعاوني بالدقهلية.
- (١١) الاتحاد التعاوني بالقليوبية.
- (١٢) الاتحاد التعاوني بكفر الشيخ.
- (١٣) الاتحاد التعاوني بالفيوم.
- (١٤) الاتحاد التعاوني ببني سويف.
- (١٥) الاتحاد التعاوني بالمنيا.
- (١٦) الاتحاد التعاوني بأسسوط.
- (١٧) الاتحاد التعاوني بسوهاج.
- (١٨) الاتحاد التعاوني بقنا.
- (١٩) الاتحاد التعاوني بأسوان.

ثانياً: العاملون في الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥% من رأسمالها أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح.

(م ٣/١ من القرار بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المعدل).

١٤٦- الوضع بالنسبة للعاملين بالجمعيات التعاونية التي لم يشملها

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٦٢ لسنة ١٩٦٠ (المعدل) :

ثار الخلاف حول ما إذا كان العاملون بالجمعيات التعاونية التي لم يشملها قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٦٢ لسنة ١٩٦٠ (المعدل بالقرار رقم ٢٨٦٠ لسنة ١٩٦٥) يخضعون لقانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية إذا كانت الحكومة أو إحدى الهيئات العامة تشترك في رأسمالها بنسبة لا تقل عن ٢٥% أم لا يخضعون له، وقد حسمت هذا الجدل فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة التي خلصت إلى أن هذه الجمعيات لا تخضع للقانون المذكور، استناداً إلى أن القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٨ قد حدد بالنسبة إلى الجمعيات والهيئات الخاصة من يملك إخضاعها لقانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية، فنص على أن رئيس الجمهورية يصدر قراراً بتحديد ما يخضع منها لأحكام هذا القانون، بحيث يكون خضوع الجمعيات الخاصة للقانون المذكور رهيناً بصدر القرار المشار إليه^(١).

١٤٧- الوضع بالنسبة للعاملين بالشركات والمنشآت الخاضعة لأحكام

القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ بإصدار قانون ضمانات وحوافز الاستثمار:

كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ (المعدل) بشأن إصدار نظام استثمار المال العربي والأجنبي - الذي حل محل القانون رقم ٦٥ لسنة ١٩٧١ - تعتبر الشركات المنتفعة بأحكام هذا القانون من شركات القطاع الخاص أياً كانت الطبيعة القانونية للأموال الوطنية المساهمة فيها ولا تسري عليها التشريعات واللوائح والتنظيمات الخاصة بالقطاع العام أو العاملين فيه.

(١) الفتوى المؤرخة ١٩٦٦/٣/٣ ملف رقم ١١٥/٢/٨٦ المشار إليها سابقاً.

وطبقاً للمادة الرابعة من القانون المذكور يتم توظيف المال المستثمر في جمهورية مصر العربية طبقاً لأحكامه في صورة مشاركة مع رأس المال المصري العام أو الخاص في المجالات وبالشروط والأوضاع المنصوص عليها في المادتين ٢، ٣ من هذا القانون وذلك عدا الاستثناءات المنصوص عليها بالمادة.

وبالترتيب على ذلك فإنه يجوز للحكومة أو الهيئات العامة، المساهمة في رأس مال الشركات المذكورة، فإذا كانت مساهمتها بنسبة لا تقل عن ٢٥% فإن العاملين بهذه الشركات يخضعون لأحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية، ذلك أن القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١ الذي عدل قانون النيابة الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ لم ينص على استثناء العاملين بهذه الشركات من الخضوع لأحكامه.

**وبهذا الرأي أفتت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
بمجلس الدولة بتاريخ ١٩٨٢/٥/٥ ملف رقم ١٧٣/٢/٨٦ إذ ذهبت
إلى أن:**

«من حيث إن المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات الخاصة تنص على أنه «مع عدم الإخلال بحق الجهة التي يتبعها الموظف في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تسري أحكام المواد من ٣ إلى ١٢ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه على: (٣) موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥% من رأسمالها أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح».

ومفاد ذلك أن المشرع مد نطاق اختصاصات النيابة الإدارية بالتحقيق والرقابة والفحص والإحالة إلى المحاكمة التأديبية والإحالة إلى النيابة العامة إذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية المنصوص عليها بالمواد من ٣ إلى ١٢ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية إلى طائفتين من العاملين أو لهما طائفة العاملين بشركات القطاع العام الذين تثبت لهم هذه الصفة وفقاً لأحكام قانون شركات القطاع العام رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ المعدل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ وثانيهما طائفة العاملين بالشركات التي تساهم فيها الحكومة أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥% من رأسمالها، ومن ثم فإن ممارسة النيابة الإدارية لاختصاصاتها سائلة الذكر بالنسبة للطائفة الثانية لا يشترط لها أن تكون الشركة من شركات القطاع العام، وتبعاً لذلك يكون للنيابة الإدارية أن تمارس تلك الاختصاصات بالنسبة لأية شركة لا تقل مساهمة الحكومة أو الهيئات العامة في رأس مالها عن ٢٥%.

وبناء على ما تقدم تختص النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين ببنك التعمير والإسكان الذي تساهم فيه هيئة تنمية المدن الجديدة وهيئة الأوقاف المصرية بنسبة تزيد على ٢٥% من رأسمالها رغم أن إنشاء البنك قد تم طبقاً لأحكام قانون نظام استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ المعدل بالقانون ٣٢ لسنة ١٩٧٧ الذي قضى في مادته التاسعة باعتبار الشركات المنتفعة بأحكامه من شركات القطاع الخاص أي كانت الطبيعة القانونية للأموال الوطنية المساهمة فيها، ولم يستثن الشركات الخاضعة لأحكامه من الخضوع لأحكام القانونين رقمي ١١٧ لسنة ١٩٥٨ و ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليهما.

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين بشركات الاستثمار المنشأة وفقاً لأحكام القانون

رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٣ التي تساهم فيها الحكومة أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥% من رأسمالها»^(١).

إلا أن الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة اعترضت على ذلك بدعوى أن الفتوى سالفة الذكر قد استندت إلى نصوص القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩، وأن هذا القانون - على ما ذهبت إليه الهيئة المذكورة - قد صدر على إثر قوانين التمصير وبداية قوانين التأمين الجزئي في فترة كانت تقف مصر فيها على أول الطريق في الخط الاشتراكي إلا أنه منذ مايو سنة ١٩٧١ صدرت مجموعة قوانين بإعادة تنظيم الدولة من بينها القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ بنظام استثمار المال العربي الأجنبي والمناطق الحرة الذي أكد الصفة الخاصة للشركات المنتفعة بأحكامه.

وبالإضافة إلى ما تقدم ذكرت الهيئة المذكورة أن تطبيق الفتوى السابقة سيؤدي إلى أضرار بالغة للجهات الحكومية تتمثل في أنها لن تجد المستثمر الذي يرحب بمشاركتها في مشروع استثماري مشترك حتى لا يكون عرضة لتدخل الحكومة في تفسير أمور مشروعه وإدارته. ولذلك طلبت الهيئة المذكورة إعادة عرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع.

وقد أعيد عرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٨٣/٤/٦ فاستبان لها أن القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١ المعدل للقانون المشار إليه (رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩) الصادر في ظل انتهاج الدولة لسياسة الانفتاح الاقتصادي، أكد على اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين في الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو الهيئات العامة

(١) موسوعة إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة الطبعة الأولى ١٩٨٤ سعيد أحمد عبد التواب وفاطمة محمد عبد الله ص ٥٩٣.

بنسبة لا تقل عن ٢٥% من رأسمالها، بغض النظر عن الطبيعة القانونية لهذه الشركات وسواء كانت منشأة وفقاً لقانون نظام استثمار المال العربي والأجنبي، أم وفقاً لغيره من القوانين.

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى تأييد فتواها الصادرة في هذا الشأن بجلسة ٥ من مايو سنة ١٩٨٣^(١).

ويسري ما تقدم على المشروعات التي يحكمها القانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ بإصدار قانون الاستثمار - الذي حل محل القانون السابق - إذ جاءت المادة السابعة من القانون الأخير متفقة مع المادة التاسعة من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤. كما أن المادة الثانية من القانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ تسمح للحكومة أو الهيئات العامة، المساهمة في رأس مال الشركات الخاضعة للقانون. كما يسري ذلك على الشركات والمنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ (المعدل) بإصدار قانون ضمانات وحوافز الاستثمار - الذي ألغى القانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ - عدا الفقرة الثالثة من المادة (٢٠) منه، لأن المادة الأولى من هذا القانون تسمح للحكومة والهيئات العامة المساهمة في رأس مال الشركات الخاضعة له.

ثالثاً: أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً للقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) بإصدار قانون النقابات العمالية^(٢) وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣.

ويخضع هؤلاء العاملون للسلطة التأديبية للنقابة الإدارية طالما توافرت فيهم

(١) سعيد أحمد عبد التواب وفاطمة محمد عبد الله ص ٥٩٤ وما بعدها.

(٢) وكان ينظم شئون أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية قبل صدور القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ في شأن نقابات العمال ثم القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل.

صفة عضوية مجالس الإدارة المذكورة، وذلك بصرف النظر عن طبيعة عملهم أو الأجر الذي يتقاضونه أو المركز الذي يشغلونه، وتزول السلطة التأديبية للنيابة الإدارية عنهم بزوال صفتهم المذكورة.

وهذه الطائفة لم تكن خاضعة لقانون النيابة الإدارية منذ صدور القرار بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩، وإنما نص عليها لأول مرة بموجب القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٦٨/٦/٢٢ في الطعن رقم

٧٦٥ لسنة ١٣٠٣ بأن:

«إن القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات الخاصة ينص في المادة الأولى منه على أنه مع عدم الإخلال بحق الجهة التي يتبعها الموظف في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تسري أحكام المواد من ٣ إلى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه على:

(١) موظفي المؤسسات والهيئات العامة. ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة المشار إليها من تطبيق أحكام هذا القانون.

(٢) موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية.

(٣) موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥% من رأسمالها أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح. وتتص المادة الثانية من القانون المذكور على أن يحدد بقرار من مجلس

إدارة المؤسسة أو الهيئة أو الشركة أو من يتولى الإدارة فيها حسب الأحوال من يختص بتوقيع الجزاءات على الموظفين المشار إليهم في المادة السابقة الذين لا تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيهاً شهرياً، وبالتصرف في المخالفات التي تقع من الموظفين الذين تجاوز مرتباتهم هذا الحد والذي ترى فيها النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً وبإصدار قرارات الوقف عن العمل. وتنص المادة الخامسة من القانون على كيفية تشكيل المحكمة التأديبية التي تختص بمحاكمة موظفي الشركات والجمعيات والهيئات الخاصة المنصوص عليها في المادة (١) وأوردت المادة السادسة بيان الجزاءات التي يجوز للمحاكم التأديبية المنصوص عليها في المادة الخامسة آنفه الذكر توقيعها، وصدر القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ بإضافة بند رابع إلى المادة الأولى وفقرة جديدة إلى المادة (٢) من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ونص في المادة الأولى منه على أن يضاف بند رابع إلى المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه نصه الآتي:

(٤) أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣.

وتنص المادة الثانية من القانون على أن تضاف فقرة جديدة إلى المادة (٢) من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه نصها الآتي: ومع ذلك فلا يجوز وقف أحد الأعضاء المشار إليهم في البند الرابع من المادة الأولى أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المشار إليها في المادة (٥) من القانون.

وأن القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ قد أضاف إلى المادة (١) من القانون

رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بنداً رابعاً يشمل أعضاء مجالس الإدارة في التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً لقانون العمل، وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣.

ولهذا فإن ولاية المحكمة التأديبية المنصوص عليها في المادة (٥) من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في التأديب تبسط كاملة على هؤلاء الأعضاء، شأنهم في ذلك شأن العاملين المنصوص عليهم في البنود الثلاثة الأولى من المادة الأولى من القانون المذكور. وأما نص الفقرة الثانية المضافة إلى المادة الثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ بحظر وقف أحد الأعضاء المشار إليهم في البند (٤) من المادة الأولى أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية فلا يعني أن ولاية المحكمة التأديبية تقتصر على وقف هؤلاء الأعضاء، وتوقيع عقوبة الفصل عليهم، بحيث تنحسر هذه الولاية إذا ما رأت أن ما ارتكبه العضو لا يستأهل جزاء الفصل، بأن كان ما ارتكبه يستأهل إيقاع جزاء آخر غير الفصل، ذلك أن ما عنته الفقرة الثانية من المادة الثانية المشار إليها، هو تقرير أن ولاية المحكمة التأديبية على أعضاء التشكيلات النقابية، وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين بالنسبة للوقف، وتوقيع جزاء الفصل إنما يبسط على أعضاء هذه التشكيلات جميعهم، بغض النظر عن المرتب الذي يتقاضاه العضو، وذلك استثناء من حكم الفقرة الأولى من المادة التي تنص على أن يحدد بقرار من مجلس إدارة المؤسسة أو الهيئة أو الشركة أو ممن يتولى الإدارة فيها بحسب الأحوال من يختص بتوقيع الجزاءات على الموظفين المشار إليهم في المادة السابقة الذين لا تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيهاً شهرياً، وهذه الصياغة تدل دلالة واضحة على أن هذا الحظر لم يرد به أن يتمخض قيداً على ولاية المحكمة التأديبية، وإنما قصد به أن يتوجه إلى صاحب العمل، بحيث لا يملك إيقاع جزائي الفصل والوقف بأفراد هذه الفئات.

ويترتب على ذلك أنه إذا ما قدرت المحكمة التأديبية أن ما اقترفه العامل المقدم إلى المحاكمة من ذنب يستحق أن يجزي بجزاء أخف من الفصل، كان لها أن تنزل به أحد الجزاءات الأخرى المنصوص عليها في المادة ٦ من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩. ولا يجوز لها أن تتسلب من ولايتها التأديبية بالنسبة إلى أعضاء هذه التشكيلات النقابية بعد أن اتصلت بالدعوى التأديبية، على اعتبار أن هذه الولاية لا ينبغي أن تتحسر بالنسبة إلى جزاءات أخف وقرأً مما خولها القانون إيقاعه، وخاصة إذا كان القضاء بها مما يتسع فيه مجال النظر والتقدير».

١٤٨- الحكمة من تطبيق قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية

على عمال بعض المنشآت :

الحكمة من تطبيق قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد لها قرار من رئيس الجمهورية، وعلى العاملين في الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥% من رأسمالها أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح، هي إحكام الرقابة على هؤلاء العاملين والتأكد من توقيع عقوبة تتناسب مع جسامة المخالفة، لما للدولة من مصلحة في حسن سير العمل في المنشآت التي يعمل بها هؤلاء العمال ترجع إلى طبيعة وأهمية الخدمة التي تؤديها الجمعيات والهيئات الخاصة المشار إليها، وإلى مساهمة الحكومة أو الهيئات العامة في الشركات المذكورة أو إلى التزامها بضمان حد أدنى لأرباحها^(١).

أما بالنسبة لأعضاء مجالس الإدارة سالف الذكر، فإن الحكمة من تطبيق القانون المذكور عليهم هي رغبة المشرع في وضع حماية إضافية بالنسبة إليهم وحتى لا يتخذ التأديب سلاحاً يشهر في وجههم لتعطيل وظائفهم النقابية والقيادية والتمثيلية^(٢).

١٤٩- سلطة النيابة الإدارية في التحقيق :

تثبت للنياية الإدارية قبل العاملين سالف الذكر كافة السلطات المخولة لها بالنسبة للعاملين بالحكومة، عدا ما يتنافى مع طبيعة المشروعات التي يشتغل بها هؤلاء العاملون باعتبارها مشروعات خاصة.

وطبقاً للقرار بقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ (المعدل)، مع عدم الإخلال

(١) عبد الودود يحيى ص ٢١٥ وما بعدها.

(٢) عمرو بركات ص ٢١٤.

بحق الجهة الإدارية في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تختص النيابة الإدارية بما يأتي:

- (١) إجراء الرقابة والتحريات اللازمة للكشف عن المخالفات المالية والإدارية.
- (٢) فحص الشكاوى التي تحال إليها من الرؤساء المختصين أو من أي جهة رسمية عن مخالفة القانون أو الإهمال في أداء واجبات الوظيفة.
- (٣) إجراء التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية التي يكشف عنها إجراء الرقابة وفيما يحال إليها من الجهات الإدارية المختصة وفيما تتلقاه من شكاوى الأفراد والهيئات التي يثبت الفحص جديتها ويجب إرسال إخطار إلى الوزير أو الرئيس الذي يتبعه الموظف بإجراء التحقيق قبل البدء فيه. وذلك فيما عدا الحالات التي يجري فيها التحقيق بناء على طلب الوزارة أو الهيئة التي يتبعها الموظف (م٣ من القرار بقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨).
- كما تتولى النيابة الإدارية مباشرة الدعوى التأديبية أمام المحاكم التأديبية (م٤). وقد أوضحت المواد من ٧ - ١٠ السلطات المخولة للنيابة الإدارية عند إجراء التحقيق على النحو التالي:

م٧ - لعضو النيابة الإدارية عند إجراء التحقيق الاطلاع على ما يراه لازماً من الأوراق بالوزارات والمصالح، وله أن يستدعي الشهود ويسمع أقوالهم بعد حلف اليمين.

وتسري على الشهود الأحكام المقررة في قانون الإجراءات الجنائية للتحقيق بمعرفة النيابة العامة، بما في ذلك الأمر بضبط الشاهد وإحضاره.

م٨ - يجوز للموظف أن يحضر بنفسه جميع إجراءات التحقيق إلا إذا اقتضت مصلحة التحقيق أن يجري في غيبته.

م٩ - يجوز لمدير النيابة الإدارية أو من يفوضه من الوكلاء العامين في حالة التحقيق أن يأذن بتفتيش أشخاص ومنازل الموظفين المنسوبة إليهم المخالفة

المالية أو الإدارية إذا كانت هناك مبررات قوية تدعو لاتخاذ هذا الإجراء. ويجب في جميع الأحوال أن يكون الإذن كتابياً وأن يباشر التحقيق أحد الأعضاء الفنيين، على أنه يجوز لعضو النيابة الإدارية في جميع الأحوال أن يجري تفتيش أماكن العمل وغيرها مما يستعمله الموظفون الذين يجري معهم التحقيق في أعمالهم.

ويجب أن يحذر محضر حصول التفتيش ونتيجته ووجود الموظف أو غيابه عند إجرائه.

م ١٠ - لمدير النيابة الإدارية أو أحد الوكلاء العامين أن يطلب وقف الموظف عن أعمال وظيفته إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك. ويكون الوقف بقرار من الوزير أو الرئيس المختص، فإذا لم يوافق الرئيس المختص على وقف الموظف وجب عليه إبلاغ مدير النيابة الإدارية بمبررات امتناعه وذلك خلال أسبوع من طلبه. ولا يجوز أن تزيد مدة الوقف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة.

ويترتب على وقف الموظف عن عمله وقف صرف مرتبه ابتداء من اليوم الذي أوقف فيه ما لم تقرر المحكمة صرف المرتب كله أو بعضه بصفة مؤقتة إلى أن تقرر عند الفصل في الدعوى التأديبية ما يتبع في شأن المرتب عن مدة الوقف سواء بحرمان الموظف منه أو بصرفه إليه كله أو بعضه.

١٥٠ - سلطة التصرف في التحقيق :

إذا رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التي تملك الجهة الإدارية توقيعها أحالت الأوراق إلى الجهة الإدارية التي يتبعها العامل.

ومع ذلك فللنيابة الإدارية أن تحيل الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة

إذا رأَت مبرراً لذلك.

وفي جميع الأحوال تخطر الجهة الإدارية التي يتبعها العامل بالإحالة. وعلى الجهة الإدارية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغها بنتيجة التحقيق أن تصدر قراراً بالحفظ أو بتوقيع الجزاء.

فإذا رأَت الجهة الإدارية تقديم العامل إلى المحكمة التأديبية أعادت الأوراق إلى النيابة الإدارية لمباشرة الدعوى أمام المحكمة التأديبية المختصة. ويجب على الجهة الإدارية أن تخطر النيابة الإدارية بنتيجة تصرفها في الأوراق خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ صدور قرار الجهة الإدارية (م ١٢ من القرار بقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١)^(١).

وإذا رأَت النيابة الإدارية أن المخالفة تستوجب جزاء أشد مما تملكه الجهة الإدارية أحالت النيابة الإدارية الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة مع إخطار الجهة التي يتبعها العامل بالإحالة.

وإذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية أحالت النيابة الإدارية الأوراق إلى النيابة العامة وتتولى النيابة العامة التصرف في التحقيق واستيفاءه إذا تراءى لها ذلك، على أن يتم ذلك على وجه السرعة (م ١٧).

(١) وتنص المادة ١٣ على أن يخطر الجهاز المركزي للمحاسبات بالقرارات الصادرة من الجهة الإدارية في شأن المخالفات المالية والمشار إليها في المادة السابقة. ولرئيس الديوان خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار أن يطلب تقديم الموظف إلى المحكمة التأديبية. وعلى النيابة الإدارية في هذه الحالة مباشرة الدعوى التأديبية خلال الخمسة عشر يوماً التالية - إلا أن هذه المادة لا تسري على العاملين المنصوص عليهم بالقرار بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (م ١).

إنما يلاحظ أن تكوين المخالفة لجريمة جنائية لا يحول دون تكوينها في نفس الوقت جريمة تأديبية في بعض الأحيان. ولذلك ليس ثمة ما يمنع النيابة الإدارية إذا أحالت الأوراق إلى النيابة العامة للتصرف في شأن الجريمة الجنائية من أن تباشر سلطاتها.

١٥١- هل يملك صاحب العمل إجراء التحقيق بالنسبة للعاملين

الخاضعين لقانون النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية؟

لا يترتب على إعطاء النيابة الإدارية سلطة التحقيق بالنسبة للعاملين سالف الذكر، سلب هذه السلطة من صاحب العمل إنما يظل لصاحب العمل سلطته في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق.

وعلى هذا نصت المادة الأولى من القرار بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١) بقولها «مع عدم الإخلال بحق الجهة التي يتبعها العامل في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تسري أحكام المواد من ٣ إلى ١٢، ١٤، ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه على: الخ».

كما نصت على ذلك أيضاً المادة الثالثة من القرار بقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بقولها: «مع عدم الإخلال بحق الجهة الإدارية في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تختص النيابة الإدارية بالنسبة إلى الموظفين الداخلين في الهيئة والخارجين عنها والعمال بما يأتي الخ».

والإبقاء على سلطة أصحاب العمل في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق رغم إثبات نفس هذه السلطة للنيابة الإدارية كذلك، أمر طبيعي لأن هذه السلطة جوهرية لا يمكن تصور نزاعها من صاحب العمل إلا على حساب إلغاء سلطته

في إدارة هذه المنشآت والهيئات والإشراف على سيرها^(١).

وبهذا الرأي قضت محكمة النقض إذ ذهبت إلى أن:

(١) «وحيث إن هذا النعي مردود في وجهه الأولى بأن المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ إذ نصت على أنه «مع عدم الإخلال بحق الجهة التي يتبعها الموظف في الرقابة وفي فحص الشكوى والتحقيق تسري أحكام المواد ٣ و ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على
(١)..... (٢).....»

(٣) موظفي الشركات التي تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥% من رأسمالها أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح».

ونصت المادة الثانية على أن «يحدد بقرار من مجلس إدارة المؤسسة أو الهيئة أو من يتولى الإدارة حسب الأحوال من يختص بتوقيع الجزاءات على الموظفين المشار إليهم في المادة السابقة الذين لا تتجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيهاً وبالتصرف في المخالفات التي تقع من الموظفين الذين تتجاوز مرتباتهم هذا الحد والتي ترى فيها النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب مدة تجاوز خمسة عشر يوماً وبإصدار قرارات الفصل من العمل» فقد دلتنا على أن المشرع لم يتجه إلى تقييد سلطة رب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية له المقررة له في القانون على موظفي الشركات المشار إليها والذين تتجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيهاً بل أبقى له «حق الرقابة وفحص الشكوى والتحقيق» ولم يلزمه بإبلاغ النيابة الإدارية عند وقوع أية مخالفات منهم، وذلك كله يستلزم الاحتفاظ لرب العمل بسلطة توقيع

جميع الجزاءات التأديبية التي يجيز قانون العمل توقيعها ومنها عقوبة الفصل المقررة في المادة ٦/٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ عند إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية ... الخ».

(طعن رقم ٣٦٠ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٦٧/١٢/٦)

(٢) «مفاد المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ أن المشرع لم يتجه إلى تقييد سلطة رب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية المقررة له في القانون على موظفي الشركات المشار إليها في المادة الأولى والذين تتجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيهاً ولم يلزمه بإبلاغ النيابة الإدارية عند وقوع أي مخالفات منهم، مما يستتبع الاحتفاظ لرب العمل بسلطة توقيع جميع الجزاءات التأديبية التي يجيز قانون العمل توقيعها ومنها عقوبة الفصل المقررة في الفقرتين ٦ و ١٠ من المادة ٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ عند إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية أو اعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسئول ... الخ».

(طعن رقم ٤٧٩ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٥/٢/١٥)

وعلى ذلك فإن الشارع لم يلزم رب العمل بإبلاغ النيابة الإدارية عن المخالفات التي ترتكب داخل منشأته. ويكون اتصال النيابة الإدارية بهذه المخالفات بناء على تحريات الرقابة الإدارية، أو بناء على شكوى من الغير أو بناء على طلب رب العمل نفسه.

إلا إذا اتصلت المخالفات المذكورة بالنيابة الإدارية فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل أية عقوبة حتى تنتهي النيابة من تحقيقها^(١)، وعندئذ تعود

(١) عبد الودود يحيى ص ٢١٩ - المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٤٤ لسنة ١٤ ق جلسة ١٩٦٩/٢/١.

إلى صاحب العمل سلطته في توقيع الجزاء بالتفصيل الذي سيرد في البند التالي.

١٥٢- سلطة توقيع الجزاء:

لا يترتب على تطبيق قانون النيابة الإدارية على العاملين سالف الذكر سلب صاحب العمل سلطته في توقيع الجزاء على العامل.

ولذلك نصت المادة ١/٢ من القرار بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١) على أن يحدد بقرار من مجلس إدارة كل جهة من الجهات المشار إليها في المادة السابقة أو من يتولى الإدارة فيها من يختص بالتصرف في المخالفات التي تقع من العاملين فيها في الحدود المقررة قانوناً.

وبالترتيب على ذلك إذا أجرت النيابة الإدارية التحقيق في المخالفة المنسوبة إلى العامل، وانتهت إلى أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التي يملك صاحب العمل توقيعها، ولم تر إحالة الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة، فإنها تحيل الأوراق إلى صاحب العمل لتوقيع الجزاء على العامل بمعرفة الشخص المحدد بالمادة ١/٢ سالف الذكر.

أما إذا رأت النيابة الإدارية، أن المخالفة تستوجب جزاء أشد مما يملكه صاحب العمل، فإنها تحيل الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة مع إخطار صاحب العمل بذلك^(١).

(١) وكانت المادة ١٢ من القرار بقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ قبل تعديلها بالقرار بقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ تنص على أن:

«إذا رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب مدة لا تجاوز ١٥ يوماً تحيل أوراق التحقيق إلى الوزير أو من يندب من وكلاء الوزارة أو الرئيس المختص وعلى الجهة الإدارية

خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغها بنتيجة التحقيق أن تصدر قراراً بالحفظ أو بتوقيع الجزاء فإذا رأت الجهة الإدارية تقديم الموظف إلى المحاكمة أعادت الأوراق إلى النيابة الإدارية لمباشرة الدعوى أمام المحكمة التأديبية المختصة. ويجب على الجهة الإدارية أن تخطر النيابة الإدارية بنتيجة تصرفها في الأوراق خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ صدور قرار الجهة الإدارية». وقد انقسم الرأي في ظل هذا النص حول ما إذا كان لرب العمل بعد أن ترى النيابة الإدارية أن العقوبة التي تريد توقيعها على العامل لا تتجاوز غرامة ١٥ يوماً، أن يوقع على العامل غرامة تصل إلى أجر ١٥ يوماً، متجاوزاً في ذلك السلطة التي يخولها له قانون العمل.

فذهب رأي إلى جواز ذلك (جمال زكي ص ٢٣٨ - عبد الودود يحيى ص ٢١٩)، بينما ذهب - بحق - رأي آخر إلى أنه ليس لرب العمل في هذه الحالة أن يتجاوز عقوبة الغرامة المنصوص عليها في قانون العمل والتي يجب ألا تتجاوز الخصم = من المرتب مدة تزيد على أجر خمسة أيام، ذلك أنه لا يمكن أن يترتب على إعادة الأمر إلى رب العمل أن يستند هذا الأخير سلطة في توقيع العقاب تفوق السلطة المخولة له وفقاً لقانون العمل (محمد علي عمران ص ١٧٥ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ٢٧٢ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٣٣) - فقرار النيابة الإدارية بأن المخالفة لا تستوجب جزاء أشد من الخصم من المرتب مدة لا تتجاوز ١٥ يوماً ليس معناه أن لرب العمل الحق في توقيع عقوبة الخصم التي تصل إلى هذا الحد، ذلك أن قانون النيابة الإدارية عام التطبيق، فهو كما ينطبق على العمال الخاضعين لقانون العمل، ينطبق على الموظفين الذين لا يحكمهم سوى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، والجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظفين العموميين منصوص عليها في هذا القانون الأخير (رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - الساري وقتئذ)، وأشد العقوبات التي يجوز توقيعها من الجهة الإدارية التابع لها الموظف هي الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز ١٥ يوماً في السنة الواحدة (م ٨٥) أما العقوبات الأشد من ذلك فلا يجوز توقيعها إلا من المحكمة التأديبية، ولذلك كان

إلا أن المادة ٢/٢ من القرار بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١) أوردت قيداً على سلطة صاحب العمل في هذا الصدد بالنسبة لأعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً لقانون العمل (قانون النقابات العمالية الآن) وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣، إذ حظرت وقف أحد هؤلاء أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المختصة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «مفاد نص المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ الصادر بإضافة بند رابع إلى المادة الأولى وفقرة جديدة إلى المادة الثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بـسريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات الخاصة - وعلى ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ - أن الشارع رأى لاعتبارات خاصة أن ينقل حق توقيع جزاء الفصل أو الوقف عن العمل بالنسبة للفئات التي حددها البند

من الطبيعي أن يشترط قانون النيابة الإدارية لإعطاء الجهة الإدارية حق التصرف في التحقيق أن ترى النيابة بعد التحقيق أن المخالفة لا تستوجب جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز ١٥ يوماً، ويبقى الأصل قائماً هو أنه لتحديد العقوبات التي يجوز لرب العمل توقيعها على عماله يتعين الرجوع إلى قانون العمل والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له، وهي لا تجيز الخصم من أجر العامل وفاء لما يحكم به عليه من غرامات إلا في حدود أجر خمسة أيام، وهذا التفسير يتفق مع اعتبار تطبيق قانون النيابة الإدارية قيداً على سلطة رب العمل التأديبية، وليس موسعاً لهذه السلطة، فضلاً عن أنه هو الأصلح للعمال.

(محمد لبيب شنب ص ٢٧٢ وما بعدها).

الرابع سالف الذكر إلى المحاكم التأديبية وذلك دون أن يسبغ على تلك المحاكم أي اختصاص آخر، وأن المحاكم العادية ذات الولاية العامة مازالت هي المختصة بإعادة من يفصل من أفراد هذه الفئات إلى عمله - إن كان له محل - أو بتعويضهم عن الفصل أو الوقف الذي يقع بالمخالفة لأحكامه إلخ».

(طعن رقم ٤٠ لسنة ٢٠٢٦ ق جلسة ١٩٧٨/١٢/٢٦)

(٢) «وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك أن مفاد نص المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ١٤٢ سنة ١٩٦٣ الصادر بإضافة بند رابع إلى المادة الأولى وفقرة جديدة إلى المادة الثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بسريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات الخاصة - وعلى ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٤٢ سنة ١٩٦٣ أن الشارع رأى لاعتبارات خاصة أن ينقل حق توقيع جزاء الفصل أو الوقف عن العمل بالنسبة للفئات التي حددها البند الرابع سالف الذكر إلى المحاكم التأديبية وذلك دون أن يسبغ على تلك المحاكم أي اختصاص آخر، وأن المحاكم العادية ذات الولاية العامة مازالت هي المختصة بإعادة من يفصل من أفراد هذه الفئات إلى عمله إن كان له محل أو بتعويضهم عن الفصل أو الوقف الذي يقع بالمخالفة لأحكامه. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وقضى برفض الدفع بعدم اختصاص القضاء العادي بنظر الدعوى فإنه لا يكون قد خالف القانون».

(طعن رقم ١٠٩٩ لسنة ٢٠٠٤ ق جلسة ١٩٨٦/٤/٢٧)

١٥٣- تشكيل المحكمة التأديبية:

تشكل المحكمة التأديبية التي تختص بمحاكمة موظفي الجمعيات والهيئات الخاصة المنصوص عليها في المادة الأولى من القرار بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (المعدل) من:

مستشار مساعد على الأقل رئيساً وعضوية اثنين من النواب على الأقل، ويصدر بالتشكيل قرار من رئيس مجلس الدولة (م، ٨، ١٥/ثالثاً، ٢/١٧ من القرار بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ (المعدل) بشأن مجلس الدولة).

١٥٤- الجزاءات التأديبية التي توقعها المحكمة التأديبية:

نصت المادة ١٩ من القرار بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ (المعدل) بشأن مجلس الدولة على أن توقع المحاكم التأديبية الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم على أنه بالنسبة إلى العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد لها قرار من رئيس الجمهورية والعاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حداً أدنى من الأرباح فتكون الجزاءات:

- (١) الإنذار.
- (٢) الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين.
- (٣) خفض المرتب.
- (٤) تنزيل الوظيفة.
- (٥) العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع.

وواضح مما تقدم أن الجزاءات المذكورة قاصرة على العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد لها قرار من رئيس الجمهورية والعاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حداً أدنى من الأرباح، أما باقي العاملين ممن يخضعون لسلطة النيابة الإدارية وللمحاكم التأديبية وهم العاملون بالشركات

التي تساهم فيها الحكومة أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥% من رأسمالها وأعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً لأحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣، فإنهم يخضعون للجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ ببيان العقوبة التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب تم في المادة ٦٠ من قانون العمل الجديد. ويراعي ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الثانية من القرار بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ من أنه لا يجوز وقف أو توقيع عقوبة الفصل على أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً للقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المختصة، وهو ذات الحكم الذي أكدته المادة ٦٩ من قانون العمل الملغي ثم المادة (٧٤) من القانون الحالي والمادة ٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل)^(١).

(أنظر في التفصيل شرح المادة ٧٤).

١٥٥- الطعن في أحكام المحاكم التأديبية:

نصت المادة ٢٢ من القرار بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ (المعدل) على أن: «أحكام المحاكم التأديبية نهائية ويكون الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا في الأحوال المبينة في هذا القانون. ويعتبر من ذوي الشأن في الطعن الوزير المختص ورئيس الجهاز

(١) ويؤيدنا فيما رأيناه من خضوع هؤلاء العاملين والأعضاء للجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقرار المنفذ له الدكتور سليمان الطماوي في مؤلفه قضاء التأديب طبعة ١٩٧٩ ص ٥٠٥.

المركزي للمحاسبات ومدير النيابة الإدارية.

وعلى رئيس هيئة مفوضي الدولة بناء على طلب من العامل المفصول أن يقيم الطعن في حالات الفصل من الوظيفة».

ووصف الأحكام التأديبية بأنها نهائية لا يعني في مفهوم قانون مجلس الدولة إسباغ حصانة تعصم هذه الأحكام من الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا، وإنما تعني مجرد قابليتها للتنفيذ ولو طعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا.

وقد أوضحت ذلك المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٣٢ لسنة ٢٥ق

جلسة ١٠/١١/١٩٧٩ إذ ذهبت فيه إلى أن :

«ذلك أن مجرد وصف الأحكام التأديبية بأنها نهائية لا يعني في مفهوم قانون مجلس الدولة الذي أنشأ المحاكم التأديبية ونظم طرق الطعن في أحكامها إسباغ حصانة تعصم هذه الأحكام من الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا. فقد نص هذا القانون في المادة ٢٢ منه على أن أحكام المحاكم التأديبية نهائية ومع ذلك أجاز القانون في هذه المادة والمادة التالية لها، الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا. فنهائية الأحكام في مفهوم قانون مجلس الدولة هي قابليتها للتنفيذ ولو طعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا، إلا إذا أمرت دائرة فحص الطعون بغير ذلك على ما نصت الفقرة الأولى من المادة ٥٠ من قانون مجلس الدولة، وهي بذلك تختلف عن الأحكام الحائزة لقوة الشيء المحكوم فيه التي أشارت إليها المادة ٢٣ من قانون مجلس الدولة سالفة الذكر وهي تلك التي استنفذت مراحل الطعن أو انتهت مواعيد الطعن فيها بالنسبة لها... إلخ».

وقد أوردت المادة ٢٣ من القرار بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ (المعدل)

الأحوال التي يجوز فيها الطعن في الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية أمام

المحكمة الإدارية العليا وهي:

(١) إذا كان الحكم المطعون فيه مبنياً على مخالفة القانون أو خطأ في تطبيقه أو تأويله.

(٢) إذا وقع بطلان في الحكم أو بطلان في الإجراءات أثر في الحكم.

(٣) إذا صدر الحكم على خلاف حكم سابق حاز قوة الشيء المحكوم فيه سواء دفع بهذا الدافع أو لم يدفع.

ويكون لذوي الشأن ولرئيس هيئة مفوضي الدولة أن يطعن في تلك الأحكام خلال ستين يوماً من تاريخ صدور الحكم وذلك مع مراعاة الأحوال التي يوجب عليه القانون فيها الطعن في الحكم.



مادة (٦٥)

«لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه»^(١).

الشرح

١٥٦- من المنوط به إجراء التحقيق مع العامل؟

حددت المادة المحقق الذي يجري التحقيق مع العامل وهو إما:

- (١) أن يحقق صاحب العمل مع العامل بنفسه. وهذا ما يتفق والقواعد العامة^(٢).
- (٢) أن يعهد صاحب العمل بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية. وهذا الحكم يمليه المنطق والملاءمة.
- (٣) أن يعهد صاحب العمل بالتحقيق إلى أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة، ومثل ذلك أن يعهد صاحب العمل إلى محام بالتحقيق مع العامل.
- (٤) أن يعهد صاحب العمل إلى أحد العاملين بالمنشأة بالتحقيق مع العامل بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق عن مستوى العامل الذي يحقق معه.

١٥٧- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).

(١) المادة مستحدثة. وهي تقابل المادة ٨٣ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار

قانون العاملين بالقطاع العام.

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

مادة (٦٦)

«لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة»^(١).

الشرح

١٥٨- الوقف الاحتياطي عن العمل:

تتناول المادة قواعد الوقف الاحتياطي أو الوقائي عن العمل في حالتين فقط سنعرض لهما.

والمقصود بالوقف الاحتياطي أو الوقائي هو منع صاحب العمل العامل من العمل لإبعاده عن المنشأة التي يعمل بها، إذا نسب إليه ارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها بالمادة، وذلك كإجراء تحفظي أو وقائي حتى يتحدد مصير هذا الاتهام.

وهذا الوقف يجد حكمته في أن المصلحة تقتضي أحياناً إبعاد العامل الذي نسب إليه ارتكاب الجريمة عن مكان العمل، منعاً من حدوث متاعب أو مشاجرات، أو تلافي ما يساور صاحب العمل من شك وفقدان الثقة فيه مما يجعل التعاون بينه وبين صاحب العمل أو زملائه أمراً صعباً أو مستحيلاً، كما قد تقتضي مصلحة التحقيق إبعاد العامل حتى يتم الانتهاء منه^(٢).

(١) النص مستحدث.

(٢) وقد أوضحت المحكمة الإدارية العليا مبررات الوقف الاحتياطي بالنسبة للعاملين بالقطاع العام في حكمها الصادر بجلسة ١٩٧٣/٥/٥ في الطعن رقم ٨١١ لسنة

ولاشك أن الوقف الاحتياطي يضر بالعامل أدبياً^(١)، كما قد يضر به مادياً لأنه قد يترتب عليه حرمانه من نصف أجره (أنظر شرح المادة ٦٧).
لذلك عني الشارع في المادتين ٦٦، ٦٧ من قانون العمل بوضع تنظيم دقيق لحق صاحب العمل في وقف العامل احتياطياً، على النحو الذي سيرد تفصيلاً.

١٥٩- متى يجوز وقف العامل احتياطياً؟

أجازت المادة لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله أي يمنعه عن العمل مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً في إحدى حالتين هما:

(١) أن تقتضي مصلحة التحقيق هذا الوقف، ذلك أن مصلحة التحقيق الإداري قد تقتضي وقف العامل عن العمل حتى لا يؤثر استمراره على هذا التحقيق أو على الشهود^(٢).

٤١٤ بقولها:

=

«... وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن الوقف الاحتياطي عن العمل هو مجرد إجراء وقائي يجوز اتخاذه إذا ما قامت دواعيه عندما يقتضي الحال إقصاء العامل عن وظيفته بمناسبة تحقيق يجري معه أو لأن في اتهامه ما يدعو إلى الاحتياط والتصون للعمل الموكول إليه بتجريد منه وكف يده عنه أو لأن في الاتهام ما يشينه فيمس تبعاً لذلك الوظيفة التي يتولاها فيتضح عنها حتى يظهر مما علق به».

(١) ويختلف الوقف الاحتياطي عن الوقف كعقوبة تأديبية - والتي كان معمولاً بها في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي لأن الوقف التأديبي جزاء يوقع على العامل عند ثبوت ارتكابه أحد الأخطاء التأديبية، بينما الوقف الاحتياطي مجرد إجراء وقائي يصدر عند اتهام العامل وقبل ثبوت ارتكاب الجريمة.

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

والوقف المؤقت جائز في أي اتهام ينسب إلى العامل طالما أن ثبوته يرتب توقيع أحد الجزاءات الواردة بالقانون عليه.

غير أن المادة ٦٧ نظمت - كما سنرى - الوقف المؤقت في حالة اتهام العامل بارتكابه جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهامه بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل.

(أنظر شرح المادة ٦٧).

(٢) أن يطلب صاحب العمل من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصل العامل من الخدمة.

فقد رأينا أن ضمن الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل طبقاً للمادة ٨/٦٠ هو الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون وهو أشد الجزاءات المنصوص عليها بالمادة، وسنرى أن المادة (٦٨) من القانون جعلت الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من القانون.

وهذا النص مستحدث ومستمد من قانون نظام العاملين بالقطاع العام.

١٦٠- مدة الوقف:

مدة الوقف يجب ألا تزيد على ستين يوماً من تاريخ الوقف، يعود بعدها العامل إلى عمله ولو كان التحقيق مازال مستمراً. وكانت المادة كما وردت بمشروع الحكومة لا تحدد ميقاتاً للوقف المؤقت إلا أن النص عدل بمجلس الشورى على النحو الراهن.

١٦١- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).



مادة (٦٧)

«إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية^(١) المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى المحكمة العمالية^(٢) أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحققاته 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»^(٣).

(١، ٢) معدلة بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨

(٣) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٦٧) :

«إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه احتياطياً وعليه =

= أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة ٦٢ خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى اللجنة أن تثبت في الحالة المعروضة خلال أسبوع من تاريخ تقديم الطلب فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره أما في حالة عدم الموافقة على الوقف فيصرف أجر العامل كاملاً، فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف ويجب على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذه التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها».

وكانت هذه المادة كما وردت بالقانون عند صدوره تتضمن في نهايتها ثلاث فقرات أخرى نصها كالآتي:

«وفي هذه الحالة يتعين صرف نصف أجره ولحين صدور قرار اللجنة. فإذا صدر قرار اللجنة بعدم الموافقة على الفصل أو الإنهاء وجب أداء النصف الآخر من الأجر للعامل فور عودته ولا يترتب على الوقف المساس بحقوق العامل التي يقررها له القانون والعقد.

ولا يعتبر الوقف في هذه الحالة عقوبة تأديبية سواء وافقت اللجنة على الفصل أو الإنهاء أو لم توافق عليه».

غير أن هذه الفقرات حذفت بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ (الجريدة الرسمية العدد ٣١ في ٢٧/٥/١٩٨٢).

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (٦٧):

«إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكاب أية جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه.

=

= فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة الوقف ويجب على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها.

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

المادة (٣٠) :

«إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكابه أية جناية أو جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل أن يوقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها بشأنه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً تنطبق عليه أحكام المادة ٣٩.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة الوقف».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤١ :

المادة (٢٧/٤، ٥) :

«فإذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو ارتكاب جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق داخل دائرة العمل أو نسبت إليه جنحة إضراب غير مشروع أو الحض على هذا الإضراب أو أية جنحة تتعلق بالأمن العام جاز لصاحب العمل أن يوقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها بشأنه، فإذا قضي ببراءته وجب إعادته إلى عمله.

وإذا كان اتهام العامل بتدبير أو بعلم صاحب العمل أو وكيله المسئول أو رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة، وجب دفع أجره عن مدة الإيقاف».

الشرح

١٦٢- الجرائم التي يجوز فيها الوقف الاحتياطي :

حددت المادة الجرائم التي يجوز فيها الوقف الاحتياطي، بحيث إذا اتهم العامل بارتكاب إحداها جاز لصاحب العمل وقف العامل مؤقتاً (احتياطياً). وهذه الجرائم هي:

(١) الجنايات عموماً: أي كانت طبيعة هذه الجنايات وأياً كان المجني عليه فيها، فيستوي أن تكون الجناية قتل أو سرقة بإكراه أو حريق.... الخ، وسواء كان المجني عليه فيها من العاملين في المنشأة أو من غيرهم. ولا يشترط أن تكون هذه الجنايات مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، لما قدره الشارع من أن هذا النوع من الجرائم ينم دائماً عن خطورة مرتكبها.

ويستوي أن تكون هذه الجنايات قد وقعت داخل دائرة العمل أو خارجه، لها صلة بالعمل أو كانت على غير صلة به.

٢- الجرح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة :

ويستوي أن تكون هذه الجرح معاقباً عليها بالحبس أو بالغرامة. أو أن تكون داخل دائرة العمل أو خارجه، بسبب العمل أو ليس بسببه. ويرجع في تعريف المساس بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة إلى المجلد الثاني بند (٢٣٨).

٣- أي جنحة داخل دائرة العمل :

ويستوي أن تكون الجنحة معاقباً عليها بالحبس أو الغرامة، ولا يشترط أن تكون مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

والمقصود بدائرة العمل، هو مكان العمل. فيكفي وقوع الجنحة في المكان الذي يؤدي فيه العمل حتى ولو لم يكن أثناء قيام العامل بعمله أو لم يكن لها صلة بالعمل، لما في ذلك من محافظة على الحرمة الواجبة لمكان العمل. والقول بغير ذلك يتضمن تقييداً لإطلاق النص دون دليل أو حكمة^(١).

١٦٣- عرض أمر الوقف على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من

القانون:

أوجبت الفقرة الأولى من المادة على صاحب العمل أن يعرض أمر الوقف على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) والتي يدخل في تشكيلها اثنان من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما، وذلك في خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف، ولا يدخل في هذه المدة اليوم الأول للوقف ويدخل فيه اليوم الأخير^(٢).

فإذا عرض أمر الوقف على اللجنة، كان عليها أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض.

فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، طيلة فترة الوقف التي تنتهي بصدور قرار السلطة المختصة في الاتهام المنسوب للعامل.

(١) حسن كيره ص ٢٧٩ هامش (١) - عبد الودود يحيى ص ٢٠٠ هامش (١) - كامل بدوي ص ٢٥٣ - وعكس ذلك جمال زكي ص ١١٤٠ إذ يرى أن دائرة العمل تشمل الجنح التي ترتكب خارج مكان العمل وفي غير زمانه ولكن بسببه.

(٢) وكانت المادة ٦٧ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) توجب عرض الأمر على اللجنة الثلاثية المنصوص عليها بالمادة (٦٢) من القانون والتي تشكل برئاسة مدير مديرية القوى العاملة أو من ينيبه وعضوية ممثل العمال تختاره المنظمة النقابية المعنية وصاحب العمل أو من يمثله، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

أما بالنسبة للفترة التي تبدأ من تاريخ الوقف حتى نهاية الأسبوع المحدد للبت في الطلب فإن صاحب العمل يلتزم أداء أجر العامل كاملاً خلالها. أما إذا لم توافق اللجنة على الوقف يتعين على صاحب العمل صرف أجر العامل كاملاً، غير أن ذلك لا يؤثر على قرار الوقف ذاته^(١).

ولم تبين المادة جزاء عدم عرض صاحب العمل أمر الوقف على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من القانون، ونرى أن جزاء ذلك هو إلزام صاحب العمل صرف أجر العامل كاملاً في فترة الوقف، كالجزاء الذي رتبته المادة على عدم موافقة اللجنة على الوقف.

ولما كانت اللجنة المشار إليها لا تملك التصدي لبحث موضع ارتكاب الجريمة الجنائية بأركانها المقررة في القانون لخروج ذلك عن اختصاصها، فإن ذلك يجعل مهمتها صعبة في ترجيح الوقف والموافقة أو عدم الموافقة عليه لأن هذا أو ذاك يتطلب بحثاً في موضوع الجريمة ونسبتها للعامل. وتزداد الصعوبة إذا كانت الجريمة قد وقعت خارج دائرة العمل^(٢).

١٦٤- مدة الوقف الاحتياطي:

ليس للوقف الاحتياطي مدة معينة، فالوقف يستمر منذ إصدار صاحب العمل قرار الوقف، حتى تصدر السلطة المختصة قرارها بعدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو يقضي ببراءته.

وفي هذا قضت محكمة النقض في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود بأن النص في المادة ٦٧ من القانون رقم ٩١

(١) قارن أحمد شوقي المليجي ص ٢٦٢ إذ يرى اعتبار الوقف كأن لم يكن في هذه الحالة.

(٢) علي عوض حسن ص ٣٧٢.

لسنة ١٩٥٩ على أنه «إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكابه أية جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً» يدل بلفظه ومعناه على أن لصاحب العمل الحق في وقف العامل من تاريخ إبلاغ السلطة المختصة بارتكابه إحدى الجرائم المحددة فيه، وأنه لا يجب على صاحب العمل إعادته إلى عمله قبل صدور قرار منها بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو القضاء ببراءته ... إلخ».

(طعن رقم ١٣٨ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٠/٢/١١)

١٦٥- هل يجب على صاحب العمل الإبلاغ عن الجريمة؟

لا يشترط لاستعمال صاحب العمل حقه في الوقف أن يكون هو الذي أبلغ عن الجريمة التي ارتكبها العامل، طالما أن هذه الجريمة قد اتصلت بعلم السلطة المختصة.

أما إذا لم يكن صاحب العمل قد أبلغ السلطة المختصة بالجريمة، ولم تكن الجريمة قد اتصلت بعلم السلطة المختصة فإنه لا يمكن القول بأن هناك جريمة منسوبة ارتكابها إلى العامل ولا يستطيع صاحب العمل وقف العامل احتياطياً استناداً إلى المادة ٦٧ من قانون العمل.

وإذا لم يأمر صاحب العمل بوقف العامل احتياطياً عند اتهامه بارتكاب إحدى الجرائم المذكورة فإن ذلك لا يسقط حقه في فصله بعد صدور الحكم النهائي عملاً بالمادة ٦٩ من القانون باعتبار ذلك يمثل خطأ جسيماً.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أن حق صاحب العمل في فسخ العقد طبقاً لما هو مقرر في الفقرة ٨ من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لا ينشأ إلا بعد الحكم على العامل نهائياً لجناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق ومن ثم فإن عدم إيقاف المطعون عليه لاتهامه في الجناية رقم ٢١٠٤ سنة ١٩٥٠ جنايات بندر الزقازيق ليس من شأنه أن يسقط حق الشركة في فصله بعد صدور الحكم النهائي فيها إذ من غير المستساغ أن يسقط الحق قبل تولده ونشوئه، وهو - شأن سائر الحقوق - لا يسقط إلا بالإسقاط الصريح أو إذا وجدت ظروف ملابسة تدل عليه وعدم إخطار المطعون عليه بفصله على أثر صدور الحكم بإدانته لا يدل وحده وبذاته على أن الشركة أسقطت حقها فيه ... إلخ».

(طعن رقم ١١١ لسنة ٢٩ ق جلسة ٢٢ يناير ١٩٦٤)

١٦٦- الوقف الاحتياطي جوازي لصاحب العمل :

الوقف الاحتياطي جوازي لرب العمل، فله أن يأمر بوقف العامل عند اتهامه بإحدى الجرائم سالفة الذكر، وله أيضاً أن يسمح له بالاستمرار في عمله رغم وجود هذا الاتهام.

وإذا أمر صاحب العمل بوقف العامل، كان له أن يعدل عن قرار الوقف في أي وقت.

١٦٧- إعادة العامل إلى عمله إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم

العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته :

إذا رأت السلطة المختصة - وهي النيابة العامة^(١) - حفظ التحقيق أو

(١) فالمقصود بالسلطة المختصة النيابة العامة فقط أما جهات الشرطة ومكاتب العمل

التقرير بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو أقامت الدعوى ضد المتهم وقضى ببراءته، فقد أوجب النص على صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله، وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

ويستوي أن يكون حفظ الدعوى أو التقرير بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجنائية فيها لأي سبب، كعدم الجناية أو عدم كفاية الأدلة أو لانقضاء الدعوى بمضي المدة أو عدم الأهمية، حيث تكون التهمة ثابتة ولكن ترى سلطة التحقيق حفظها أو التقرير بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجنائية فيها لأسباب إنسانية أو اجتماعية أو لأي سبب آخر يجعل هذا التصرف أكثر ملاءمة.

كما يستوي أن يكون سبب البراءة عدم صحة نسبة الواقعة إلى العامل أو عدم كفاية الأدلة، أو انقضاء الدعوى بمضي المدة.

ولما كان الوقف يتحدد بمصير الاتهام المسند إلى العامل، ولا يتحدد هذا المصير إلا بحكم نهائي، إذا ما قدم العامل للمحاكمة، فإن صاحب العمل لا يلزم بإعادة العامل عند الحكم ببراءته إلا إذا كان هذا الحكم نهائياً أو باتاً^(١)، غير قابل للطعن فيه بطرق الطعن العادية (المعارضة والاستئناف) أو بالنقض إما بتقويت مواعيد الطعن أو باستنفاده، لأن الحكم طالما لم يصبح نهائياً فإن احتمال إدانة

وحدات وزارة القوى العاملة واللجان الثلاثية فهي جميعاً جهات إدارية، وإن كان لبعضها صفة الضبط القضائي إلا أنها ليست سلطة بالمعنى الذي يقصده المشرع بدليل أن الفقرة الثالثة من المادة أعقبت عبارة (السلطة المختصة) بعبارة (أو قضى ببراءته) والمعروف أن القضاء هو الذي يقضي فثبت بذلك أن مراد الشارع هو سلطة الاتهام وليس سلطة الضبط أو جمع الاستدلالات (علي عوض حسن ص ٣٧٢).

(١) حسن كيره ص ٢٨٠ هامش (١) - كامل بدوي ص ٢٥٤ - وعكس ذلك على العريف في شرح تشريع العمل ص ٣٩٢ هامش (١) فيرى الاكتفاء بالبراءة ابتدائياً لأن ذلك قرينة قوية تبرر عودة العامل وعدم انتظار الحكم النهائي.

العامل يكون لازال قائماً.

ورغم أن النص أوجب على صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله مع تسوية مستحقاته إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته أيما كان السبب في عدم تقديم العامل للمحاكمة وأيا كان السبب في براءته، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفياً، إلا أن ذلك لا يعني سوى أن المشرع أنشأ للعامل الموقوف لسبب من الأسباب المبينة بالمادة ورأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضى ببراءته، مركزاً قانونياً خاصاً يفترض التعسف في صاحب العمل إذا هو رفض إعادته إلى عمله، وذلك حملاً لحال صاحب العمل على الظاهر أو على الغالب وهذا المركز الخاص لا يتعارض مع الحق المقرر لكل صاحب عمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر لأنه هو الذي يدعي خلاف الثابت حكماً، كما أن ذلك لا يحول دون استعمال صاحب العمل حقه في فصل العامل تأديبياً أو فسخ عقده أو إنهاء كمتعاقد إذا كان ما ارتكبه العامل يكون الخطأ الجسيم المنصوص عليه بالمادة ٦٩ من قانون العمل، أو إخلالاً بالتزام آخر يرتبه العقد.

وفي هذا جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

وبالرغم من إطلاق عبارة المادة (٦٧) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ في اعتبار هذا الرفض إنهاءً تعسفياً، فالراجح فقهاً وقضاء أن المشرع لم يقصد بهذا النص سوى إعفاء العامل من إثبات تعسف صاحب العمل، فافتراض التعسف في كل رفض لإعادة العامل الموقوف إلى عمله بعد صدور قرار عدم تقديمه للمحاكمة أو بعد صدور حكم ببراءته، على أساس أنه يغلب أن يقصد صاحب العمل من هذا الرفض إما الإساءة إلى العامل، أو تحقيق مصلحة لا تتناسب مع

الضرر الذي يصيب العامل من إنهاء عقده أو تحقيق مصلحة غير مشروعة، ولكن هذا الافتراض يقبل إثبات العكس، فيستطيع صاحب العمل أن يثبت وجود مبرر مشروع لعدم إعادة العامل إلى عمله بالرغم من صدور قرار بحفظ الاتهام بالنسبة له أو ببراءته، ويقع عبء إثبات هذا المبرر على صاحب العمل لأنه يدعي خلاف الثابت حكماً، وعلى ذلك إذا كانت النيابة العامة قد حفظت التحقيق بالرغم من ثبوت ارتكاب العامل للفعل المنسوب إليه وذلك لعدم وجود جريمة فيما ارتكبه ولكن هذا الفعل كان شائناً ويكون إخلالاً جسيماً بالتزامات العامل وخاصة بواجب الأمانة الذي يجب أن يتحلى به تجاه أموال صاحب العمل، فإن رفض إعادة هذا العامل إلى العمل لا يعتبر إنهاءً تعسفياً».

ونعرض فيما يلي للحالتين المذكورتين اللتين تخولان صاحب العمل فصل العامل وعدم إعادته إلى عمله بالتالي.

أ- توافر المبرر المشروع لفصل العامل :

يعتبر مبرراً مشروعاً للفصل أن يكون مبني قرار الحفظ أو القرار بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجنائية أو الحكم بالبراءة، هو عدم كفاية الاستدلالات أو عدم كفاية الأدلة أو الشك في ثبوت التهمة، لأن ذلك قد يكون من شأنه أن يبعث لدى صاحب العمل الريبة والشك في أمر العامل.

أو يكون مبني القرار أو الأمر أو حكم البراءة سبباً لا علاقة له بنسبة الفعل إلى العامل وارتكابه له، كأنقضاء الدعوى بالتقادم.

ونعرض أمثلة من قضاء النقض على هذه الحالة :

(١) «وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أن النص في الفقرتين الأولى

والثانية من المادة ٦٧ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه «إذا

نسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو جنحة إضراب غير مشروع أو

التحريض عليه أو ارتكاب جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى الجهات المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً» ثم النص بعد ذلك في الفقرة الأولى من المادة ٧٢ من نفس القانون على أن «إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين إلغاؤه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإلغاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين» والنص في المادة ٧٤ منه على أن «إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الآخر الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٧٢/٧٣»، مؤداه أن المشرع بما نص عليه في الفقرة الثانية من المادة ٦٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من أنه «إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً». إنما أنشأ للعامل الموقوف لسبب من الأسباب المبيّنة في الفقرة الأولى من المادة المذكورة، ورأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضي ببراءته، مركزاً قانونياً خاصاً يفترض التعسف في صاحب العمل إذا هو رفض إعادته إلى عمله، وذلك حملاً لحال صاحب العمل على الظاهر أو على الغالب. وهذا المركز الخاص لا يتعارض مع الحق المقرر - في المادة ٧٢ من نفس القانون - لكل صاحب عمل في إنهاء عقد العمل، الغير محدد المدة إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء، على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر لأنه هو الذي

يدعي خلاف الثابت حكماً - وإذا كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأقام قضاءه برفض الدعوى على ما قرره من أنه «وإن كانت المادة ٦٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد أوجبت إعادة العامل إلى عمله متى قضي ببراءته وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً، فإن مناط هذه العودة أن يكون الحكم قد أنزل السكينة والطمأنينة على رب العمل نحو عامله، أما إذا كان الحكم قد برأ العامل من تهمة الاختلاس للشك القائم في الدعوى، فلا تثريب على صاحب العمل، وقد ساورته الشكوك، نحو عامله ولم يمح الحكم الجنائي هذه الشكوك من نفسه إن أنهى العلاقة بينه وبين عامله، هذه العلاقة التي مبناها الثقة والاطمئنان خاصة إذا كان نوع العمل مما يحتم المزيد من هذه الثقة لعمل المستأنف، والقانون لا يحمي العامل الذي تحيط به الشكوك من ناحية ذمته وأمانته متى دعمت هذه الشكوك بأسباب تبعث على الاعتقاد بصحتها، ولا يكون صاحب العمل متعسفاً إذا ما طرد عامله من خدمته وقد ساورته الشكوك وأوجس منه خيفة نحو عمله، ولا شك أن ضياع تذاكر السفر والمستأنف كان مندوب المبيعات بالشركة وقد برأه الحكم الجنائي للشك مما يجعل الشركة في حل من الاستغناء عن عاملها». فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ١٢٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٧٠/٢/٤)

(٢) «وحيث إن هذا النعي مردود في الشق الأول منه، ذلك أن مؤدى نصوص المواد ٦٧ فقرة ١، ٢، ٧٢ فقرة ١، ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - وعلى 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 قضي ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا

اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً» إنما أنشأ للعامل الموقوف بسبب من الأسباب المبينة في الفقرة الأولى من المادة المذكورة ورأت في شأنه السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضي ببراءته، مركزاً قانونياً خاصاً يفترض التعسف في صاحب العمل إذا هو رفض إعادته إلى عمله، وذلك حملاً لحال صاحب العمل على الظاهر أو على الغالب، وهذا 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 المشروع لهذا الإنهاء على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر؛ لأنه هو الذي يدعي خلاف الثابت حكماً. ولما كان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأقام قضاءه برفض الدعوى على ما قرره من أن المطعون ضدها عينت الطاعن أميناً لمخازنها للثقة فيه وللصفات الأخرى التي يتعين أن يتصف بها من يشغل هذه الوظيفة من اعتبارات عامة وخاصة، فلما اتهم في جناية الاختلاس رقم ١٤٩٣ لسنة ١٩٦٤ العطارين قررت فصله عقب القبض عليه يساندها في ذلك الواقع والمظاهر الخارجية والملابس التي أحاطت بهذا التصرف المنسوب إليه، ولتبعد عن هذه الوظيفة من فقد الثقة والصفات الواجب توافرها فيه، الأمر الذي يكون للشركة معه الحق في فصله وعدم إعادته، بالإضافة إلى أنه لم يثبت أن هذا الاتهام كان بتدبير من صاحب العمل ... إلخ».

(طعن رقم ١٥ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٢/١٢/٣٠)

(٣) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك لأنه لما كان مؤدى نصوص المواد ٦٧ فقرة أولى وثانية و٧٢ فقرة أولى و٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - وعلى ما استقر عليه 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 فصلاً تعسفياً إنما أنشأ للعامل الموقوف لسبب من الأسباب المبينة في الفقرة الأولى من المادة المذكورة، ورأت في شأنه السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضى ببراءته، مركزاً قانونياً خاصاً يفترض التعسف في صاحب العمل إن هو رفض إعادته إلى عمله، وذلك حملاً لحال صاحب العمل على الظاهر أو على الغالب، ولا يتعارض هذا المركز الخاص مع الحق المقرر في المادة ٧٢ من نفس القانون لكل صاحب عمل في إنهاء عقد العامل الغير محدد المدة إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات المبرر لأنه هو الذي يدعي خلاف الثابت حكماً. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه برفض طلب التعويض على ما قرره من أنه «بتمحيص الأفعال التي نسبت إلى المستأنف ضده (الطاعن) يبين أنها كما وصفتها النيابة في قرارها أنه نسب إليه اختلاس مبالغ قدرها ٦١٥.٦٥٠ جنيهات بينتها مذكرة النيابة ولم يتم بسداد هذا المبلغ إلا بعد التحقيق معه للشركة المستأنفة (المطعون ضدها الأولى)، وهي أفعال بلا جدال تفقد الثقة بالمستأنف ضده وتجعل الشركة المستأنفة لا تطمئن في عملها مستقبلاً وتعد فعلته هذه التي جاءت مخالفة لواجب الأمانة إخلالاً منه بواجبات وظيفته مما يقتضي مؤاخذته تأديبياً عملاً بنص المادة ٥٧ من القرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦.

وحيث إنه استناداً إلى ما تقدم فإن قرار فصل المستأنف ضده يكون له ما يبرره».

(طعن رقم ٨٣٥ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨١/٢/٢٥)

(٤) «يدل النص في المادة ٦٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ سنة

١٩٨١ على أن المشرع أنشأ للعامل الموقوف لسبب من الأسباب المبينة في الفقرة الأولى من المادة المذكورة ورأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضي ببراءته مركزاً قانونياً خاصاً يفترض التعسف من صاحب العمل إذا هو رفض إعادته إلى عمله، وذلك حملاً لحالة صاحب العمل على الظاهر أو الغالب، وهذا المركز الخاص لا يتعارض مع حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل الغير محدد المدة إذا توافر المبرر المشرع لهذا الإنهاء على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر لأنه هو الذي يدعي خلاف الثابت حكماً».

(طعن رقم ٧٥٨ لسنة ٦٩ ق جلسة ٢٧/٢/٢٠٠٠)

(طعان رقما ١١٠٤٧ لسنة ٦٦ ق، ٢٣١ لسنة ٦٨ ق جلسة ١١/٦/٢٠٠٠)

(طعن رقم ١٠٤٤ لسنة ٦٩ ق جلسة ٤/٦/٢٠٠٠)

أنظر تفصيلات أخرى للفصل بمبرر مشروع (الفصل غير التعسفي) بشرح المادة (٧١).

(ب) حق صاحب العمل في فصل العامل في حالة ارتكابه خطأ جسيماً طبقاً للمادة ٦٩ أو إخلاله بالتزام آخر:

القيود التي أوردتها المادة ٦٧ على الوقف الاحتياطي لا تسلب صاحب العمل حقه في فصل العامل فصلاً تأديبياً أو فسخ عقد العمل أو إنهائه بصفته متعاقداً إذا كان ما ارتكبه العامل يعد خطأ جسيماً طبقاً للمادة ٦٩ من قانون العمل، أو إخلالاً بأحد الالتزامات الأخرى التي يربتها العقد. (أنظر في التفصيل شرح المادة ٦٩).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «النص في المادة ٦٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه «إذا نسب

إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكاب أية جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل أن يوقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في هذا الشأن ...» لا يتضمن الالتزام بالإبلاغ عن الجرائم الموضحة فيه إذا نسب إلى العامل ارتكابها ولم يقيد سلطة رب العمل في إجراء التحقيق الإداري والاكتفاء به في إجراء الفصل إذا قدر أن مصلحة مؤسسته تقتضي ذلك وأن ما حدث من العامل يكفي في إنهاء العلاقة العقدية بالفسخ طبقاً لما تقضي به المادة ٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.»

(طعن رقم ٣٦٠ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٦٧/١٢/٦)

(٢) «وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أنه لما كان ما نصت عليه المادة ٦٧ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من أنه إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو أية جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في هذا الشأن لم يتضمن الالتزام بإبلاغ النيابة العامة عن الواقعة التي نسب إلى العامل ارتكابها ولم يقيد سلطة رب العمل في إجراء التحقيق الإداري والاكتفاء به في إجراء الفصل إذا قدر أن مصلحة منشأته تقتضي ذلك وأن ما وقع من العامل يكفي في إنهاء العلاقة العقدية بالفسخ لما تقضي به المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ... إلخ».

(طعن رقم ١٧٠ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/٥/١٨)

(٣) «ما نصت عليه المادة ٦٧ من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ من أنه إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في هذا الشأن لم يقيد سلطة رب العمل

في إجراء فصل العامل اكتفاء بالتحقيق الإداري إذا قدر أن مصلحة منشأته تقتضي ذلك وأن ما وقع من العامل يكفي في إنهاء العلاقة العقدية بالفسخ طبقاً لما تقتضي به المادة ٧٦ من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ ... الخ».

(طعن رقم ٩٩ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩ يناير ١٩٨٠)

١٦٨- متى يستحق العامل الموقوف باقي أجره؟

يستحق العامل الموقوف باقي أجره طبقاً للمادة ٦٧ في حالتين:
الأولى: إذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله^(١).
ومقتضى ذلك أن يكون رب العمل أو وكيله عالماً وقت توجيه الاتهام بعدم صحته، فإذا كان رب العمل أو وكيله حسن النية في ذلك الوقت، معتقداً صحة هذا الاتهام فلا يلتزم أن يؤدي إلى العامل باقي أجره مدة الوقف.

وبالترتيب على ذلك قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه وفقاً للمادة ٣٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ - وهو القانون الذي يحكم واقعة النزاع - «إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكابه أية حادثة جناية أو جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل أن يوقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم

(١) وكانت المادة ٦٧ من قانون العمل الملغي توجب على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها (أنظر أيضاً ما سيلي في البند).

إعادته فصلاً تعسفياً تتطبق عليه أحكام المادة ٣٩. وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة الوقف» ومؤداها أن المشرع رخص لرب العمل وقف العامل عن مزاولة نشاطه - كإجراء وقائي - بمجرد اتهامه بارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها فيها بحيث لا يكون للعامل الحق في أن يتقاضى أجره عن مدة الوقف إلا إذا ثبت أن صاحب العمل هو الذي لفق الاتهام ودبره بقصد الكيد له والتخلص منه وليس يكفي في ذلك أن يكون الاتهام صادراً منه أو من وكيله - وإذا كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى في قضائه على أنه متى كان «صاحب العمل هو الذي استخلص التهمة ووزنها ثم وجهها إلى العامل وساندها بالأدلة وأوقف العامل نتيجة لها، ثم ثبتت براءته منها تعين على رب العمل أن يدفع له أجراً عن مدة الوقف» فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث السبب الثاني».

(طعن رقم ٢٢٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٨/٥/١٩٦٦)

(٢) «وحيث إن هذا النعي صحيح، ذلك لأنه لما كان مؤدى نص المادة ٦٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه ليس للعامل الحق في تقاضي أجره عن مدة الوقف إلا إذا أثبت أن صاحب العمل هو الذي لفق له الاتهام ودبره بقصد الكيد له والتخلص منه، وهو ما لم تقم على أساس منه دعوى المطعون ضده، وإذ قضى الحكم المطعون فيه بأحقية في الأجر الموقوف صرفه بغير أن يعرض للدفاع الجوهري الذي أبدته الطاعنة في هذا الخصوص بما قد يغير وجه الرأي في الدعوى فإنه يكون قاصراً».

(طعن رقم ٥٨٤ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨١/٥/١)^(١).

(٣) «العامل الذي أوقفه صاحب العمل احتياطياً عن العمل لما نسب إليه من ارتكابه إحدى الجرائم المحددة بنص المادة ٦٧ ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١. وجوب عرض أمره على اللجنة الثلاثية المنصوص عليها في المادة ٦٢. التزام رب العمل بأن يصرف إلى العامل نصف أجره في حالة موافقة اللجنة على الوقف. عدم تقديم العامل للمحاكمة أو القضاء ببرأته. أثره. وجوب قيام صاحب العمل بأداء باقي الأجر الموقوف صرفه».

(طعن رقم ٤٢٠٧ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٩/٢/٢١)

(١) وكانت الفقرة الخامسة من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تنص على أنه «وإذا كان اتهام العامل بتدبير أو بعلم صاحب العمل أو وكيله المسئول أو رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة، وجب دفع أجره عن مدة الإيقاف» وبالترتيب على ذلك قضت محكمة النقض بأن:

«مؤدى الفقرة الرابعة من المادة ٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ هو أن كل قرار يصدر من صاحب العمل بوقف العامل عن عمله بسبب اتهامه في إحدى الجرائم المشار إليها ينطوي بداهة على علم صاحب العمل بالاتهام الموجه إلى العامل - إذ أن هذا الاتهام هو سبب وقفه - ولما كان تدبير الاتهام للعامل كما قد يقع من صاحب العمل قد يقع من غيره فإن علم صاحب العمل بهذا التدبير الحاصل من الغير هو الذي عناه المشرع بلفظ «العلم» الوارد في الفقرة الخامسة من المادة ٢٧ المشار إليها. ولا اعتداد بالقول بأن العلم بالتدبير يساوي التدبير نفسه فيأخذ حكمه ذلك لأن كلا الأمرين يختلف عن الآخر في جوهره ومبناه ولا يمكن أن ينصرف إليهما حكم الفقرة الخامسة المذكورة إلا إذا كان نصها يشملهما سوياً».

(طعن رقم ١١٨ لسنة ٢٤ ق جلسة ١٩٥٨/٥/١٥)

٤) «حق رب العمل في وقف العامل عن مزاولة نشاطه بمجرد اتهامه بارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في المادة ٦٧ ق ٩١ لسنة ١٩٥٩. عدم أحقيته في أن يتقاضى أجره عن مدة الوقف. الاستثناء. ثبوت أن الاتهام من تليف صاحب العمل وتديره».

(طعن رقم ٤٢٠٧ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٩/٢/٢١)

وإذ أشارت السلطة المختصة أو المحكمة في قرارها أو في حكمها إلى أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله، فإن ذلك يكون إثباتاً كافياً لتدبير الاتهام من قبل صاحب العمل أو وكيله. أما إذا لم توجد هذه الإشارة فإن العامل يتحمل عبء إثبات ذلك إذا أراد الحصول على أجره^(١).

ومع ذلك إذا كان صاحب العمل هو الذي أبلغ عن الحادث، وكان حسن النية عند الإبلاغ، ولكنه تسرع في الاتهام والوقف، فإنه يحق للعامل مطالبة رب العمل بتعويض عن هذا الوقف تطبيقاً للقواعد العامة في المسؤولية التقصيرية، ذلك أن رب العمل الذي يتسرع في اتهام العامل ويوقفه عن العمل دون أن يستند في ذلك إلى أسباب معقولة خلافاً لما كان يفعله الشخص المعتاد لو وجد في مثل ظروفه يعتبر مخطئاً ويلتزم أن يعرض العامل عن الضرر الذي أصابه بسبب الوقف وأهم عناصر هذا التعويض الأجر الذي حرم منه طوال مدة وقفه^(٢).

الثانية: إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة الجنائية وحكم ببراءة العامل من التهمة المسندة إليه. ورغم أن الفقرة الثالثة من المادة (٦٧) من القانون الملغي اقتصر على

(١) حسن كيره ص ٢٨٠.

(٢) محمد أليب شنب ص ٢٣٧ - محمد علي عمران ص ١٤٠ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٦٤.

النص على حق العامل في صرف باقي أجره عن مدة الوقف إذا حكم ببراءته إلا أن قواعد القياس الأولى كانت تجيز للعامل صرف باقي أجره إذا كانت السلطة المختصة قد ارتأت عدم تقديمه للمحاكمة، لاسيما وأنه لا توجد ثمة حكمة للتفرقة بين الحالتين.

ويلاحظ أن المادة تضمنت تكراراً لا معنى له، لأنه إذا ثبت للمحكمة أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله للإيقاع به في جريمة لم يرتكبها، فلا بد أن تقضي ببراءته^(١).

١٦٩- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).



(١) جمال زكي ص ١١٤١.

مادة (٦٨)

«يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون.
ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك.

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام»^(١).

الشرح

١٧٠- الاختصاص بتوقيع الجزاءات المنصوص عليها بالمادة (٦٠) :

جعلت المادة (٦٨) الاختصاص بتوقيع الجزاءات التأديبية على العامل بحسب جسامه هذه الجزاءات وذلك على النحو الآتي:
(١) جزاء الإنذار وجزاء الخصم من الأجر، لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام، وهما

(١) النص مستحدث ومعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ باستبدال كلمة «للمحكمة العمالية» بكلمة «للجنة» - وفي ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغى) نصت المادة الخامسة من القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ ببيان العقوبة التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب على أن:
«لمدير المنشأة توقيع العقوبات التالية:

أ) الإنذار.

ب) الغرامة بحيث لا يتجاوز قيمتها أجر ثلاثة أيام.

ج) الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.

أما باقي العقوبات الأخرى فلا يجوز توقيعها إلا من صاحب المنشأة أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الإدارة المنتدب».

- أخف الجزاءات جعلتهما المادة من اختصاص مدير المنشأة.
- (٢) جزاء الخصم من الأجر أكثر من ثلاثة أيام وتأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر والحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها وتأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة وخفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر والخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه، وهذه الجزاءات أكثر شدة من جزائي الإنذار والخصم من الأجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام، جعلتهما المادة من اختصاص صاحب العمل أو من يفوضه في ذلك.
- (٣) جزاء الفصل من الخدمة وهو أشد الجزاءات جسامة جعلت المادة توقيعه من اختصاص اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من قانون العمل.

١٧١- جزاء مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٧).



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 مزورة.

(٢) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

(٣) إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل 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 عشر أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي 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 إلى إحداث أضرار جسمية بالمنشأة.

(٦) إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.

(٧) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

- ٨) إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
- ٩) إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٦١) :

«لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

- ١) إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة. =
- ٢) إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٣) إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.
- ٤) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- ٥) إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
- ٦) إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.
- ٧) إذا حكم على العامل نهائياً في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- ٨) إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة. =

=٩) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (٧٦):

«لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية:

- (١) إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.
- (٢) إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
- (٣) إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- (٤) إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمحل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.
- (٥) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- (٦) إذا لم يحم بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
- (٧) إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه.
- (٨) إذا حكم على العامل نهائياً في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- (٩) إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين ومتأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- (١٠) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

= المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

المادة (٤٠) معدلة بالقانون ١٦٥ لسنة (١٩٥٣) :

«لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية:

- (١) إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.
- (٢) إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار.
- (٣) إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- (٤) إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمحل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.
- (٥) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه ثلاثة أيام في الحالة الثانية.
- (٦) إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجهرية المترتبة على عقد العمل.
- (٧) إذا أفشى العامل الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه.
- (٨) إذا حكم على العامل نهائياً لجناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.
- (٩) إذا ارتكب العامل فعلاً مخرلاً بالأداب في المحل أو الورش أو المكاتب أو وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- (١٠) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ :

المادة (٣٠) :

«يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان العامل في الحالات الآتية:

=

- (١) إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.
- (٢) إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار ولم يحز رضاء صاحب العمل وكان فصله في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تعيينه بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالاً يدوية، وستة شهور بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالاً عقلية.
- أما إذا كان فصله بعد انقضاء تلك المدة وجب على صاحب العمل أن يثبت أنه تعاقد كتابة مع العامل المفصول، على أن يكون تعيينه تحت الاختبار لمدة لا يجوز أن تزيد على ستة شهور للعمال الذين بلغوا ١٧ سنة.
- وفيما يتعلق بالأحداث الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة يجوز أن يكون التمرين أو الاختبار لمدة أقصاها سنتان فإذا بلغ الحدث هذا السن سرى عليه حكم الفقرة السابقة بشرط ألا تتجاوز المدة في مجموعها سنتين.
- (٣) إذا وقع من العامل عمداً أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية لصاحب العمل، ولا يجوز الاستناد إلى هذا السبب إلا إذا ثبت أن صاحب العمل قد أبلغ الجهات المختصة بالحادث في ظرف أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- (٤) إذا كان العامل رغم إنذاره كتابة لا يراعي التعليمات الكتابية المعلقة في مكان ظاهر التي لا بد من اتباعها لسلامة العمال والمحل.
- (٥) إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ١٥ يوماً في خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.
- (٦) إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.
- (٧) إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه.
- (٨) إذا كان العامل قد حكم عليه لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق.
- (٩) إذا ثبت أن العامل قد ارتكب فعلاً مخلاً بالأداب في المحل أو الورش أو المكاتب، أو وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- (١٠) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

١٧٢- الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل :

اشتُرطت المادة لفصل العامل أن يكون قد ارتكب خطأ جسيماً، واعتبرت من قبيل الخطأ الجسيم الحالات التسع المنصوص عليها بالمادة. أي أن المادة لم تحصر الحالات التي يجوز فيها لرب العمل فصل العامل، وإنما اشترطت لفصله أن يكون قد ارتكب خطأ جسيماً، أما الحالات التسع التي أوردتها فهي مجرد أمثلة على الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل ويجيز فصله.

ومن ثم فإنه يجوز لصاحب العمل طلب فصل العامل إذا ارتكب خطأ جسيماً، ولو لم يكن هذا الخطأ وارداً ضمن الحالات التسع المنصوص عليها بالمادة.

وفي هذا يختلف النص الجديد ونص المادة (٦١) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ عن النصوص المقابلة لهما في التشريعات السابقة (م ٧٦ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ - م ٤٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ - مادة ٣٠ من القانون ٤١ لسنة ١٩٤٤)، فقد أوردت المواد الأخيرة صور الخطأ التي تبرر فسخ العقد على سبيل الحصر لا التمثيل فكان لا يجوز القياس عليها أو التوسع في تفسيرها، بل يكون تفسيرها على الوجه الواضح منها وما تحمله نصوصها من معانٍ مع مراعاة حكمة التشريع ومصلحة العامل عند الشك في التفسير^(١). ورغم أن المادة أتت بأمثلة للخطأ الجسيم إلا أنها لم تضع تعريفاً له. وقد عرفت محكمة النقض الخطأ الجسيم بأنه الخطأ الذي يقع بدرجة غير يسيرة ولا يشترط أن يكون متعمداً^(٢)، أو مكوناً لجريمة جنائية^(٣).

(١) فتحي عبد الصبور ص ٣٧٦ وما بعدها.

(٢) طعن رقم ٢٦٢ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٧٦/٦/٢٩ - ٨٥٨ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٤/٢٦.

أي أن الخطأ الجسيم قد يكون عمدياً أو غير عمدي^(٢). ويميز الخطأ الجسيم عن الغش عنصر سوء النية الذي ينفرد به الغش دون الخطأ الجسيم، على أنه إذا توافرت حالة من حالات الغش فإنها تأخذ حكم الخطأ الجسيم من باب أولى فيبرر لصاحب العمل فصل العامل^(٣).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«فسخ صاحب العمل عقد العمل لإخلال العامل بأحد التزاماته الجوهرية المترتبة على العقد. شرطه. أن يكون ذلك راجعاً إلى خطأ العامل سواء عن عمد أو لمجرد الإهمال».

(طعن رقم ٣٤٧ لسنة ٦٧ ق جلسة ١٩٩٨/٢/٢٦)

ومثل الخطأ الجسيم الذي لم ينص عليه بالمادة ٦٩، وورد النص عليه باللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل قبول العامل نقود أو هدايا بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية أو الامتناع عن القيام بها (بند ٥٢). ولما كان فصل رب العمل للعامل يستند إلى خطأ جسيم يرتكبه العامل فإنه

(١) طعن رقم ٤٨٦ لسنة ٢٧ ق جلسة ١٩٧٣/١٢/٢٩.

(٢) ويذهب الدكتور سليمان مرقس في مؤلفه المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية طبعة ١٩٧١ ص ٢٥٨ وما بعدها، إلى أن فكرة الخطأ الجسيم في القانون المعاصر ليست واحدة. فهي يقصد بها تارة الخطأ الذي يبلغ حداً يسمح بافتراض سوء نية الفاعل حيث لا يتوافر الدليل عليها. ويقصد بها تارة أخرى الإهمال أو عدم التبصر الذي يبلغ من الجسامة حداً يجعل له أهمية خاصة. وكثيراً ما يقصد به الإخلال بواجب ثابت محقق ولا جدال بشأنه وإن اعتبره البعض خطأ عادياً لا يتميز عن غيره بشيء في حين أن آخرين يرون فيه درجة من الخطأ أشد من الخطأ العادي دون أن تبلغ حد الخطأ الجسيم بالمعنى المعروف في القانون الروماني.

(٣) الدكتور محي الدين إسماعيل علم الدين التعليق المشار إليه ص ١٧٢.

يعد من قبيل الفصل التأديبي ويتعين لذلك على صاحب العمل قبل اللجوء إليه عرض أمره على اللجنة المنصوص عليها بالمادة (٧١) كما ذكرنا سلفاً.

حالات الخطأ الجسيم المنصوص عليها بالمادة

١٧٣- أولاً: إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم

مستندات مزورة:

ويقصد بانتحال العامل لشخصية غير صحيحة، إيهام صاحب العمل بأن العامل هو الشخص الذي تتوافر فيه الشروط والصفات المطلوبة للقيام بالعمل، أو بأنه شخص آخر.

ويقصد بتقديم مستندات مزورة، أن يقدم العامل إلى صاحب العمل مستندات منسوبة صدورها من بعض الجهات رسمية أو غير رسمية تفيد على غير الحقيقة أنه يحمل مؤهلات معينة أو لديه خبرة في مجال معين.

ولا يشترط في هذه الحالة أن يكون فعل العامل معاقباً عليه جنائياً، وإن كان الغالب أن يكون الفعل كذلك.

كما لا يشترط أن يقوم صاحب العمل بإبلاغ الشرطة أو النيابة عن هذا الفعل.

ويجب أن يثبت صاحب العمل أنه لو لا انتحال العامل هذه الشخصية أو لو لا تقديمه هذه المستندات لما تعاقد معه، إلا إذا كانت طبيعة العمل تتطلب توافر الثقة والأمانة في العامل^(١).

ويعتبر هذا النص تطبيقاً للمادة ١٢٥ من القانون المدني التي تجيز إبطال العقد للتدليس إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين، أو نائب عنه، من

(١) محمد حلمي مراد ص ٣٩٩.

الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد.

غير أن المشرع أجاز لرب العمل فصل العامل بعد موافقة اللجنة المختصة دون حاجة لرفع دعوى الإبطال وذلك من باب التيسير عليه وحتى يمكن تصفية المراكز القانونية التي قد تكون ترتبت على تنفيذ العقد بسرعة^(١).

ولصاحب العمل أيضاً مطالبة العامل بالتعويض إن كان له مقتضى. ومن الأمثلة التي يجوز فيها لرب العمل فصل العامل استناداً إلى هذه الحالة.

(١) انتحال العامل شخصية مهندس.

(القاهرة الجزئية في ١١/٤/١٩٦٣)

(٢) تقديم العامل صورة أشعة مزورة.

(١) محمد لبيب شنب ص ٢٤١ - عبد الودود يحيى ص ٣٠٠ - جمال زكي ص ٩٦٠ - محمد عمران ص ١٥٧ - وقارن علي عوض حسن إذ يرى التفرقة بين مرحلتين من حيث ارتكاب هذه المخالفة، مرحلة قبل التعاقد وهي تخضع للقواعد العامة بحيث لا يلتزم صاحب العمل بقواعد وإجراءات التأديب وإنما يستطيع إما إبطال العقد للتدليس أو الغلط وإما استعمال حق الفسخ أو الإنهاء أما في المرحلة التالية للتعاقد فلاشك أن العامل يكون قد ارتكب جريمة تأديبية وهنا يخضع رب العمل لقواعد وإجراءات التأديب ومنها عرض أمر العامل على اللجنة الثلاثية التي كان منصوصاً عليها بالقانون السابق (م ٦٢) وأن ذلك هو المستفاد من عبارة الفقرة الأولى من المادة ٦١ من ذلك القانون التي تقول «إذا انتحل العامل....» فهي تفترض إذن قيام علاقة عمل لأنه قبل نشأة هذه العلاقة كان العامل من الغير بالنسبة لصاحب العمل وأصبح بعد التعاقد في مركز قانوني يختلف يتيح مجازاته تأديبياً إذا ارتكب هذه المخالفة.

(الإسكندرية الابتدائية في ١٨/٢/١٩٦٣)

إنما لا يعتبر انتحالاً لشخصية غير صحيحة تراخى طبيب في تقديم ترخيص من نقابة الأطباء بمزاولة المهنة لصاحب العمل لأن الشخصية التي تعاقد على أساسها صحيحة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

وحيث إن هذا النعي بوجهيه شديد ذلك أنه بالنسبة للوجه الأول فإنه يبين من مطالعة الحكم المطعون فيه أنه أقام قضاءه بنفي مبرر فسخ عقد عمل المطعون ضده لدي الطاعة على ما قرره من أن المطعون عليه لم ينتحل شخصية غير صحيحة في مفهوم نص المادة ١/٧٦ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ ذلك أنه تعاقد مع الطاعة بوصفه طبيباً ويحمل ترخيصاً من نقابة الأطباء بمزاولة المهنة وعلى ذلك ينتفي تطبيق المادة سالفه الذكر لأن الشخصية التي تعاقد على أساسها مع الشركة هي شخصية صحيحة وليست شخصية منتحلة وأنه لا ينبغي القول بأن تراخيه في تقديم ترخيص من نقابة الأطباء بمزاولة العمل بالشركة هو انتحال لشخصية غير صحيحة كما ذهبت إلى ذلك محكمة أول درجة، وكان الثابت من مدونات الحكم الابتدائي ومن مذكرات الطاعة المقدمة لمحكمة أول درجة ولمحكمة الاستئناف أن الطاعة تمسكت بأن المطعون عليه كان يعمل بالهيئة العامة للتأمين الصحي وقت تعاقدته بالعمل لديها وأن سبب فصلها له من العمل هو عدم تقديمه ترخيصاً بالعمل لديها من الهيئة التي كان يعمل لديها متفرغاً وهو ما ركن إليه حكم محكمة أول درجة من رفضه طلب المطعون عليه بالتعويض عن الفصل التعسفي فإن ما استند إليه الحكم المطعون فيه لنفي مبرر فصل المطعون ضده من العمل لدي الطاعة يكون مخالفاً للثابت بالأوراق مما تحجب به الحكم المطعون فيه عن مواجهة

دفاع الطاعنة سالفة الذكر وهو دفاع جوهري قد يتغير به وجه الرأي في الدعوى مما يجعله مشوباً بالقصور».

(طعن رقم ٦٣٢ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٨١/١٢/٢٨ غير منشور)

١٧٤- ثانياً: ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب

العمل:

فيشترط لتوافر هذه الحالة توافر الشروط الآتية:

١- ارتكاب العامل خطأ:

وهذا الخطأ قد يكون عمدياً أو غير عمدي.

إلا أنه يجب أن يكون الخطأ الذي ارتكبه العامل جسيماً، فلا يكفي لفصل العامل ارتكابه خطأ يسيراً أو عادياً. ولا يقدح في ذلك أن المشرع لم يصف الخطأ في الحالة الماثلة بالجسامة، لأنه وضع هذه الحالة ضمن حالات الخطأ الجسيم الذي تجيز فصل العامل إذ نص في مستهل المادة على أنه:

«لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ

الجسيم الحالات الآتية:.....».

ومعنى ذلك أن الحالات التي وردت بالنص ليست سوى أمثلة للخطأ

الجسيم^(١).

وكان يؤخذ على النص المقابل في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ السابق

(م ٦١) أنه استعمل لفظ (الحادث) مما قد يفهم منه أن الخطأ الذي يقع من العامل

يجب أن يكون حادثاً مفاجئاً ولكن هذا لم يكن ضرورياً فالنص يطبق حتى

(١) من هذا الرأي علي عوض حسن ص ٣٣٢ - وعكس ذلك: جمال زكي ص ٩٦١

- عدلي خليل ص ١٨٩ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٤١، والرأي الأخير لا يتفق

مع النص الحالي وكذا نص المادة ٦١ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وإن كان

هو المسلم به في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) فقد نصت المادة ٧٦ منه

على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة

أو تعويض إلا في الحالات الآتية.....».

ولو لم يكن خطأ العامل حادثاً مفاجئاً، كالخطأ الذي يقع من محاسب ويترتب عليه خسارة مالية كبيرة لصاحب العمل خلال فترة طويلة^(١).

وقد عدل النص الجديد عن استعمال هذا اللفظ.

وقد أوجب الشارع - كما سيأتي - إبلاغ الجهات المختصة بالحادث، دون أن يحدد المقصود بهذه الجهات، مما حدا ببعض الشراح إلى القول بضرورة توافر الصفة الجنائية لفعلته العامل، أي بأن يكون الخطأ الذي ارتكبه مكوناً لجريمة على تقدير أن التبليغ خاص بالجرائم وحدها^(٢).

إلا أن أغلب الفقهاء على عكس هذا الرأي لأن الشارع لم يستلزم أن يكون الإبلاغ إلى جهة مختصة بتلقي البلاغات الجنائية. كما سيرد في موضعه. وعلى ذلك لا يشترط أن يكون الخطأ الذي ارتكبه العامل مكوناً لجريمة^(٣).

ويجب أن يكون خطأ العامل شخصياً هو الذي أدى إلى أضرار جسيمة لصاحب العمل. فإذا كانت الخسارة قد نشأت عن خطأ من الغير ولو كان مساعداً له في عمله أو مشتركاً فيه، فإن ذلك لا يبرر فصل العامل لأن إهمال العامل في مراقبة غيره من صغار العمال لا يمكن اعتباره خطأ مباشراً من العامل يجيز فصله تأديبياً.

غير أنه يجوز فصل العامل في الصورة السابقة إذا كان مكلفاً بحكم عمله بهذه المراقبة أو الإشراف^(٤).

(١) عبد الودود يحيى ص ٣٠٥.

(٢) محمد حلمي مراد ص ٤٠٠ - علي العريف ص ٣٩٧.

(٣) حسن كيره ص ٥٨٠ - محمد لبيب شنب ص ٢٤١ - عبد الودود يحيى ص ٣٠٥ -

أحمد شوقي المليجي ص ٢٤١ وما بعدها - فتحي عبد الصبور ص ٣٧٨ -

كامل بدوي ص ٣٨٥ - سعد حبيب ص ٤٥٣.

(٤) فتحي عبد الصبور ص ٣٧٧ وما بعدها.

٢- نشوء أضرار جسيمة لصاحب العمل :

يجب أن ينشأ عن الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل أضرار جسيمة لصاحب العمل.

فلا يكفي الضرر الأدبي الذي يلحق برب العمل من خطأ العامل، كما لا تكفي الخسارة المادية البسيطة أو العادية التي تصيبه.

وتقدير تحقق شرط نشوء الخسارة المادية الجسيمة متروك لقاضي الموضوع، وهو يراعي في تقدير جسامه الخسارة، قيمة الأضرار المادية المترتبة على الخطأ وقدرة رب العمل المالية، وحالة مؤسسته، وأهمية العمل المنوط بالعامل ومدى الدقة المطلوبة منه في أدائه^(١).

وإذا لم تكن الخسارة المادية المترتبة على خطأ العامل جسيمة، فإنه يجوز لرب العمل إعمال حكم المادة (٧٣) متى توافرت شروطها بتحميل العامل المبلغ اللازم لجبر الخسارة.

ولم يعتبر القضاء من قبيل الأضرار الجسيمة ما يأتي :

(١) احتراق موتور السيارة من العامل.

(استئناف القاهرة - الاستئناف رقم ٥٢٥ لسنة ٧٣ ق - جلسة

١٩٥٧/٤/٢٩)^(٢).

(٢) إذا ترك للعامل حرية عمل (انجكتر) جديد على مقاس قديم مستعمل فاعتقد أن الثقب الموجود به معد لمرور النار فأجرى توسيعه بنحو ١/٢٦ من البوصة وأدخل في حسابه خطأ أن المجرى القديم قد ضاق بسبب فضلات الكربون الناشئة عن النار في حين أن الثقب معد لمرور

(١) فتحي عبد الصبور ص ٣٧٩.

(٢) مدونة الفكهاني ١/٣ ص ١٦٤ وما بعدها.

البخار فقط ومن هنا حصل الخطأ الذي وقع فيه رغم ما بذل في أداء عمله من عناية.

(استئناف القاهرة - الاستئناف رقم ١١٣٦ لسنة ٧١ ق جلسة

١٩٥٥/٢/٢٨)^(١).

٣- إبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة:

يشترط إبلاغ الحادث للجهات المختصة خلال ٢٤ ساعة من تاريخ علم صاحب العمل بوقوعه، وإلا سقط حق صاحب العمل في فصل العامل. والغرض من إبلاغ الجهات المختصة هو إتاحة الفرصة لها لتقوم بتحقيق الحادث ومدى صحة ما نسب إلى العامل، حتى لا يفصل العامل لمجرد ادعاء من صاحب العمل لم تثبت صحته.

وفي هذا قضت محكمة النقض في ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بتاريخ

١٩٥٣/٤/٩ في الطعن رقم ٣٥٤ لسنة ٢٠ ق بأن:

«إن المادة ٣/٣٠ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ إذ أجازت لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان العامل في الحالات التي بينها ومنها وقوع فعل من العامل عمداً أو وقوع تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل نصت على أنه لا يجوز الاستناد إلى هذا السبب لفسخ عقد العمل دون مكافأة إلا إذا ثبت أن صاحب العمل قد أبلغ الجهات المختصة بالحادث في ظرف أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه وذلك حتى يتسنى للجهة المختصة تحقيق صحة ما عزي إلى العامل فلا يفصل لمجرد ادعاء من صاحب العمل لم يقم عليه دليل. وإذن فمتى كان الحكم المطعون فيه إذ قضى برفض

طلب الطاعن المكافأة المستحقة له بمقتضى المادة ٢٣/أ من القانون السالف الذكر لم يبحث فيما إذا كان المطعون عليه قد قام بما فرضه عليه القانون من إبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال المدة المنصوص عليه فيها أم لم يتم بذلك مع وجوب تحقق هذا الشرط للقضاء بحرمان الطاعن من المكافأة المستحقة له، فإن هذا الحكم يكون منعدم الأساس القانوني مما يستوجب نقضه في هذا الخصوص».

وظاهر النص يوحى أن تبليغ الحادث يبدأ من وقت علم صاحب العمل بالحادث، إلا أننا نرى مع البعض أنه يحتسب من وقت علمه ليس بالخطأ ذاته، وإنما بالأضرار الجسيمة التي ترتبت على الخطأ، لأن المشرع يبنى حق صاحب العمل في فصل العامل ليس على صدور المخالفة ذاتها، وإنما على جسامه الأضرار الناشئة عن هذه المخالفة^(١).

ويصح الإبلاغ من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو المدير المسئول أو أحد رؤساء العمل.

وإذا وصل الأمر إلى الجهات المختصة عن غير طريق صاحب العمل كان ذلك كافياً، ومثل ذلك أن يرتكب سائق السيارة حادثة فيتلها ويصل الأمر إلى الشرطة فيغني ذلك صاحب العمل عن الإبلاغ مستقبلاً^(٢).

وكما سبق أن أشرنا، لم يحدد النص الجهات المختصة بتلقي الإبلاغ عن الخطأ.

وعلى ذلك إذا كان الخطأ يكون جريمة فإن الجهة المختصة بتلقي الإبلاغ عنه تكون الشرطة أو النيابة العامة.

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٣٥.

(٢) كامل بدوي ص ٣٨٥.

وإذا كان الخطأ لا يكون جريمة، كان مكتب العمل الذي تقع المنشأة في اختصاصه هو الجهة المختصة بتلقي الإبلاغ.

كما يجوز إبلاغ الخطأ إلى النيابة الإدارية في الحالات التي يثبت لها فيها الاختصاص بالتحقيق في الخطأ.

ولم يحدد النص شكلاً معيناً للإبلاغ، فكما يكون كتابة يصح أن يكون شفاهة.

ولا يشترط أن يتضمن البلاغ اسم العامل الذي ينسب إليه الخطأ.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ٢٧ يناير سنة ١٩٥٦ في الطعن رقم ٢٨٢ لسنة ٣٠ ق بأن :

«وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أنه وقد نصت المادة ٤٠ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ - وهي التي تحكم واقعة النزاع - على الحالات التي يجوز لصاحب العمل فيها فسخ عقد العمل دون إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض ومنها حالة ما إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه فإنها بذلك تكون قد ترخصت في ميعاد التبليغ وجعلت بدء سريانه يتراخى إلى وقت علم صاحب العمل بوقوع الحادث - وإذا لم يعتد الحكم المطعون فيه بصورة الخطاب المؤرخ ١٩٥٧/١٢/٢٧ المودع ملف الدعوى والمرسل إلى مدير مكتب العمل ببورسعيد ونصه (نتشرف بإحاطة سيادتكم علماً بأنه قد حدث انفجار في الماكينة الديزل الخاص بمصنعنا لتجفيف البصل حوالي الساعة الرابعة والنصف بعد ظهر أمس ١٩٥٧/١٢/٢٦ وجاري إجراء تحقيق إداري) مستنداً في ذلك إلى أن «هذا الخطاب أيضاً لا يعتبر إبلاغاً في حكم المادة ٤٠/٣ المنوه عنه لأنه إن صح أن مكتب العمل يعتبر من الجهات

المختصة المنوه عنها في المادة ٣/٤٠ في بعض الآراء فإن الثابت من تأشيرة مكتب العمل أن هذا الخطاب قد سلم إلى المكتب في ١٩٥٧/١٢/٢٨ مع أن آخر ميعاد للإبلاغ حسب نص المادة هذه هو الساعة الرابعة والنصف من مساء ١٩٥٧/١٢/٢٧ ومن ثم يكون الإبلاغ بعد الميعاد كما أن الخطاب لم ينسب الخطأ إلى المستأنف المطعون عليه - حتى كان يمكنه تحقيقه إذ اقتصر الإبلاغ على حصول الانفجار دون نسبته إلى شخص معين وبذلك لا تتوافر في هذا الخطاب شروط الإبلاغ المنصوص عليها في المادة ٣/٤٠ المنوه عنها» ومفاد ذلك أنه جعل المناط في التبليغ وبدء ميعاده هو وقت وقوع الحادث لا وقت علم صاحب العمل به وأوجب أن يتضمن التبليغ نسبة الخطأ إلى العامل الذي ارتكبه، في حين أن ميعاد التبليغ - وعلى ما سبق بيانه - لا يبدأ إلا من تاريخ علم صاحب العمل بالحادث ولم يشترط القانون وجوب أن يتضمن البلاغ اسم العامل الذي ينسب إليه الحادث - إذ كان ذلك فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي الأسباب».

١٧٥- ثالثاً: تكرار عدم مراعاة التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة:

يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل «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»، فيشترط لفصل العامل لمخالفة هذه التعليمات توافر الشروط الآتية:

١- تكرار مخالفة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة:

يشترط أن يتكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات المفروضة إما لسلامة العمال وإما لسلامة المنشأة التي يعمل بها.

ومن ثم يخرج من هذا النطاق مخالفة التعليمات المذكورة مرة واحدة، طالما

لم يتكرر مخالفتها.

ويستوي أن تكون هذه التعليمات إيجابية أو سلبية.

ومثال ذلك أن بتكرر، امتناع العامل عن وضع (نظارة الوقاية) على عينيه رغم ضرورة ذلك نظراً لطبيعة عمله^(١)، أو التدخين في أمكنة العمل الممنوع فيها التدخين.

ولا يشترط في هذه الحالة أن يترتب على عدم مراعاة التعليمات ضرر فعلي، فالعامل يجازي على ذات الخطأ الذي ارتكبه وليس على النتيجة التي تترتب عليه^(٢).

ويقدر قاضي الموضوع مدى تعلق التعليمات بسلامة العمال أو المحل، ولا يتقيد بوصف صاحب العمل لهذه التعليمات^(٣).

٢- يجب أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر:

يجب أولاً أن تكون هذه التعليمات مكتوبة، فلا ينطبق النص إذا كانت التعليمات التي وجهت إلى العامل شفوية.

إلا أنه يجوز أن تكون هذه التعليمات على هيئة رسوم مصورة أو رسوم كاريكاتورية، كالتعليمات الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة والصحة المهنية^(٤). ويجب ثانياً أن تكون هذه التعليمات المكتوبة معلنة في مكان ظاهر، حتى يتسنى للعمال رؤيتها والاطلاع عليها، كأن تكون معلقة على الجدران في أمكنة

(١) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة الدعوى ٣٤٢١ لسنة ١٩٥٩ في ١٥/١/١٩٦٠.

(٢) محمد لبيب شنب ص ٤٢٢.

(٣) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٣٦.

(٤) علي عوض حسن ص ٣٣٣.

العمل أو على الأبواب الرئيسية التي تؤدي إلى أمكنة العمل.

٣- التنبيه على العامل كتابة :

اشترط النص لتوقيع عقوبة الفصل على العامل، أن يكون العامل قد نبه عليه كتابة بمراعاة عدم تكرار مخالفة التعليمات. وكانت المادة (٦١) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تستعمل عبارة «رغم إنذاره كتابة».

وقد اختلف في تفسير المقصود بهذا الشرط.

فذهب الرأي الغالب، إلى أن فصل العامل لمخالفة التعليمات اللازمة لسلامة العمال أو المنشأة يتطلب أن يكون العامل قد ارتكب المخالفة، فينذره صاحب العمل كتابة بأنه إذا عاد إلى ارتكابها ثانية تعرض للفصل، أي أن إنذار العامل كتابة قبل الفصل هي عقوبة تأديبية^(١)، ويؤيد بعض أصحاب هذا الرأي وجهة نظرهم بأن الشارع قد استعمل عبارة (الإنذار الكتابي) في لائحة الجزاءات النموذجية الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ مما يفصح عن أنه يعتبره عقوبة تأديبية. وأنه ليس معنى استلزام وجود سابقة أولى للعامل بمخالفة التعليمات ومعاقبته بالإنذار الكتابي هو إباحة مخالفة هذه التعليمات مرة واحدة إذ يبقى من حق صاحب العمل دائماً فصل العامل لمجرد ارتكاب المخالفة الأولى لا طبقاً لأحكام هذه الفقرة وإنما طبقاً للفقرة الخامسة من المادة ٦١ التي تجعل من صور الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل «إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل»^(٢).

(١) علي العريف ص ٣٩٨ - محمد حلمي مراد ص ٤٠٠ - جمال زكي ص ٩٦٢ -

حسن كيره ص ٥٨١ - عبد الودود يحيى ص ٣٠٦ - كامل بدوي ص ٣٨٦.

(٢) في هذا المعنى القاهرة الابتدائية الدعوى رقم ٢٠٤ لسنة ١٩٥٥ جلسة

وذهب رأي آخر - نؤيده - إلى أنه لا يشترط أن يكون الإنذار الكتابي قد وجه إلى العامل بمناسبة ارتكابه مخالفة سابقة، بل يكفي هذا الإنذار حتى ولو لم يصدر منه مخالفة سابقة، لأن الحكمة من كتابة هذه التعليمات وتعليقها في مكان ظاهر، ثم إنذار العامل بها كتابة، هو تنبيه العامل إلى مدى خطورة هذه التعليمات، الأمر الذي لا يعذر معه العامل لو ارتكب، مع ذلك المخالفة التي نهبه صاحب العمل إليها، حتى ولو لم يسبق له ارتكابها، خاصة أن ارتكاب مثل هذه المخالفات ولو لمرة واحدة قد يكون كفيلاً بتدمير المنشأة والإضرار بسلامة العمال، فلا يعقل أن يعطى للعامل فرصة ارتكاب مثل هذه المخالفات الخطيرة دون أن يتعرض للفصل. وأنه مما يؤيد هذا الرأي أنه قد تتحقق بالمنشأة حادثة نتيجة استهانة أحد العمال بإحدى التعليمات الخاصة بسلامة العمال أو المحل، فيسرع صاحب العمل إلى إنذار كل عامل كتابة بهذه التعليمات، فلا يجوز بعد ذلك حرمان صاحب العمل من حقه في فصل أي عامل آخر يرتكب المخالفة الواردة في الإنذار الكتابي حتى ولو لم يسبق له أن ارتكب هو نفسه من قبل مخالفة مماثلة^(١).

١٧٦- رابعاً: تغيب العامل بدون سبب مشروع:

يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر لرب العمل فصل العامل «إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو

١٩٥٦/٢/٢٤ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ١٧٧ - استئناف القاهرة الاستئناف رقم

٢٧٨ لسنة ٧٣ ق جلسة ١٩٥٦/٥/٢٩ المرجع السابق ص ١٨٣ وما بعدها.

(١) من هذا الرأي: أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٣٦ - إسماعيل غانم ص ٤٢٦ -

محمد عمران ص ١٥٩ - عدلي خليل ص ١٩٠ - استئناف القاهرة - الاستئناف رقم

٥١٢ لسنة ٧٣ ق جلسة ١٩٥٦/١١/١٩ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ١٧٧ وما بعدها.

أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية».

وبين من ذلك أنه يشترط لفصل العامل في هذه الحالة توافر الشروط الآتية:

١- تغيب العامل:

يجب أن يتغيب العامل أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية.

وتحسب السنة من تاريخ بدء العامل العمل، أي من تاريخ التحاقه بخدمة رب العمل، وهي بذلك تختلف من عامل إلى آخر تبعاً لاختلاف بدء كل منهم العمل. على أنه يجوز لرب العمل بعد مضي كسور السنة الأولى التي التحق العامل بالعمل خلالها، أن يحسب سنة الغياب من أول شهر يناير، فيكون المقصود بالسنة هو السنة الميلادية التي تبدأ من أول يناير وتنتهي في ٣١ ديسمبر^(١).

ولئن كان يجب أن تقع مدة الغياب المتقطعة خلال سنة واحدة فإنه يصح أن

(١) فتحي عبد الصبور ص ٣٨١ - محمد لبيب شنب ص ٢٤٣ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٤٣ - محمد عمران ص ١٦٠ - محمد حلمي مراد ص ٤٠٠ - كامل بدوي ص ٣٨٦ هامش (١) - استئناف القاهرة في ١٩٥٤/٢/٢٠ الدعوى ٥٠٩ لسنة ٧٠ ق المشار إليه بالمؤلف الأخير.

وقارن جمال زكي ص ٩٦٣ إذ يذهب إلى أن السنة تبدأ من أول يوم غاب فيه العامل، علي عوض حسن ص ٣٣٧ وسعد حبيب ص ٤٥٦ فيريان أن السنة تحتسب بالرجوع إلى الوراء سنة كاملة بالنسبة لمدة خدمة العامل.

تبدأ مدة الغياب المتصلة في سنة وتستمر حتى تجاوز عشرة أيام في السنة التالية^(١).

وتحسب مدة الغياب من اليوم الأول للانقطاع حتى نهاية المدة.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

«انقطاع العامل أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة بغير إذن تقبله جهة العمل. أثره. اعتباره مقدماً استقالته. حساب مدة السنة. كفيته. بدؤها من اليوم الأول للانقطاع عن العمل وانتهائها بنهايتها».

(طعن رقم ٣٧٤٤ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/١١/١٩)

ويذهب بعض الشراح إلى أن أيام الإجازات الرسمية وأيام الراحة لا تدخل في حساب مدة الغياب المتتالية (وهي عشرة أيام)، فإذا غاب العامل مدة أحد عشر يوماً متتالية تخللها يوم إجازة أو يوم راحة أسبوعية، فإنه يعتبر قد غاب لمدة عشرة أيام فقط ولا يجوز فصله^(٢).

وعندنا أن المقصود من النص هو تغيب العامل أكثر من عشرة أيام (عمل) متوالية ولما كانت أيام الإجازات الرسمية والراحات الأسبوعية ليست أيام عمل، فلا يمكن القول بأن انقطاع العامل عن العمل فيها يعتبر تغيباً عن العمل. وعلى ذلك إذا تخلل مدة عشرة الأيام المذكورة يوم إجازة أو يوم راحة فإن ذلك لا ينال من توالي أيام الغياب. بل القول بغير ذلك من شأنه تعطيل حكم النص تماماً في حالة الغياب المتتالي، لأن القانون نص على منح العامل يوم راحة في الأسبوع ومعنى ذلك أنه لن يكتمل مدة الغياب المتتالي في حق أي عامل لتخللها بيوم راحة في الأسبوع، وما كان الشارع بالتالي

(١) أحمد شوقي المليجي ص ٢٤٣.

(٢) محمد إبيب ص ٢٤٣ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٤٣.

في حاجة إذن إلى النص على حق رب العمل في فصل العامل إذا انقطع عن العمل أكثر من عشرة أيام متتالية.

٢- أن يكون الغياب بدون مبرر مشروع:

يجب أن يكون غياب العامل بدون مبرر مشروع، فإذا كان غياب العامل بمبرر مشروع انتفى مبرر الفصل^(١).

وحصول العامل على إذن صاحب العمل بالغياب يجعل سبب الانقطاع عن العمل مشروعاً. إنما ذلك لا يعني أن عدم الحصول على إذن رب العمل بالغياب يفيد عدم مشروعية سبب الغياب، فقد يعتبر غياب العامل مشروعاً حتى ولو لم يحصل على إذن من صاحب العمل.

ويمكن القول بأن مبرر الغياب يكون مشروعاً، إذا كان ناشئاً عن مانع قهري يضطر العامل بسببه للانقطاع عن العمل. ولا يشترط في السبب الذي يضطر العامل إلى الغياب، أن يرقى إلى مرتبة القوة القاهرة^(٢).

ومثل المبرر المشروع:

(١) مرض العامل.

(نقض: طعن رقم ٣٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/٥/٤)

(٢) انقطاع المواصلات.

(١) نقض طعن ٣٢ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/٥/٤.

(٢) مغاوري شاهين ومنير عبد المجيد في التنظيم القانوني لعلاقات العمل بالقطاع العام طبعة ١٩٦٧ ص ٦٤٣ - عدلي خليل ص ١٩٠ - المحكمة الإدارية العليا في ١٥/٤/١٩٦٢ طعن ٣٣٤ لسنة ٣٣ ق مشار إليه في مؤلف مغاوري شاهين ومنير عبد المجيد - وقارن جمال زكي ص ٩٦٣، إذ يشترط أن يبلغ العذر مبلغ القوة القاهرة.

(استئناف الإسكندرية في ١٩٥٨/٢/٢٥ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ٢٠٦

وما بعدها).

(٣) اعتقال العامل.

(استئناف القاهرة في ١٩٥٧/٥/٢١ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ٢٠٨

وما بعدها).

(٤) القبض على العامل.

(محكمة القضاء الإداري في ١٩٥٤/٢/٢٨ الدعوى ١٣٤١ لسنة ٦٦ق^(١)).

كما يدخل في المبرر المشروع، استعمال الدفع بعدم التنفيذ لعدم وفاء صاحب العمل بالتزامه، كأن ينقطع العامل عن العمل لعدم وفاء صاحب العمل بأجره.

إلا أن مجرد كون العامل قد قصد من غيابه تحقيق غرض مشروع لا يكفي لاعتبار مبرر الغياب مشروعاً، مثل تغيب العامل لأداء امتحان في إحدى المدارس أو المعاهد أو الكليات مادام لم يخطر صاحب العمل بالتغيب ولم يحصل على إذن منه إذ لا يوجد هنا مانع قهري للانقطاع عن العمل. فإذا لم يوجد مبرر مقبول يبرر غياب العامل فإن غيابه يضحى غير مشروع، فإذا وجد المبرر المقبول لبعض أيام الانقطاع تعين استبعادها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كانت المادة ٦٤ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ - الذي يحكم واقعة الدعوى - تنص على أنه «تنتهي خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية:
(٥) الانقطاع عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة

(١) مشار إليه في مغاوري شاهين ومنير عبد المجيد ص ٦٤٣ هامش (٤).

الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة، على أن يسبق انتهاء الخدمة بسبب ذلك إنذار كتابي يوجه للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وذلك ما لم يقدم العامل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر قهري....» ومفاد ذلك أن الانقطاع عن العمل بعدم الحضور إلى مقره الذي يقوم سبباً لانتهاء خدمة العامل في شركات القطاع العام يجب أن يكون بدون سبب مشروع فإذا وجد المبرر لبعض أيام الانقطاع تعين استبعادها، على أن يسبق انتهاء الخدمة إنذار كتابي يوجه للعامل بعد غيابه عشرة أيام على الأقل في حالة الانقطاع مدداً منفصلة خلال السنة الواحدة أو بعد غيابه خمسة أيام على الأقل في حالة الانقطاع مدة متصلة، فلا يعتد بالإنذار قبل اكتمال هذه المدة».

(طعن رقم ١٤٥٣ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٢/١١/٢٩)

ويظل غياب العامل بغير مبرر مشروع ولو كان العامل لم يستنفد مدة إجازته السنوية، إذ أن رب العمل يستقل وحده بتنظيم وقت العمل وتحديد الإجازة السنوية دون أن يتدخل العامل في ذلك، ولكن اقتطاع صاحب العمل مدة الغياب من إجازة العامل السنوية يعتبر إنذاراً ضمناً من صاحب العمل عن المدة التي تغيبها العامل ولا يجوز له فصله^(١).

ويجب على العامل أن يخطر صاحب العمل بالمبرر المشروع لغيابه وأن يقيم الدليل عليه.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«النص في الفقرة الخامسة من المادة ٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو تعويض إذا تغيب العامل دون

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٣٨.

سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية ينبئ عن وجوب أن يخطر العامل صاحب العمل بسبب غيابه وإلا وسع هذا الأخير فسخ العقد بمراعاة الأوضاع المقررة في القانون، إذ العبرة فيما إذا كان صاحب العمل قد تعسف في فصل العامل أو لم يتعسف هي - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - بالظروف والملابسات التي كانت محيطة به وقت الفسخ لا بعده ... إلخ»^(١).

(طعن رقم ٤٣٤ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/١٢/٢٢)

ولم يحدد المشرع ميعداً معيناً يتقدم فيه العامل بالمبرر الذي أدى إلى انقطاعه عن العمل، ومن ثم يجوز له تقديم المبرر بعد زوال المانع، أو في الوقت الذي يتمكن فيه من تقديم المبرر، ولاشك أنه لا يكون مطالباً بتقديم المبرر إلا متى انقشعت عنه تلك الحالة المانعة من الحضور^(٢).

وللقاضي رقابة لاحقة على مشروعية السبب الذي أدى إلى الغياب، ويتعين على القاضي في مجال تقدير مشروعية سبب الغياب، أن يقيس مسلك العامل بمسلك الشخص المعتاد وأن يراعي ما يوجبه حسن النية في تنفيذ العقود، بحيث لا يعتبر غياب العامل بدون سبب مشروع إلا إذا كان ثمة خطأ وقع منه^(٣).

٣- إنذار صاحب العمل للعامل كتابة :

يجب أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل إلى العامل. والإنذار هو تنبيه العامل وتحذيره من الفصل في حالة استمرار الغياب أو

(١) جمال زكي ص ٩٦٣ وما بعدها.

(٢) مغاوري شاهين ومنير عبد المجيد ص ٦٤٤.

(٣) محمد لبيب شنب ص ٢٤٤.

تكراره بسبب غير مشروع. فيجب أن يكون الإنذار واضح الدلالة على التحذير من استمرار الغياب أو تكراره.

وحدد المشرع شكل الإنذار بأن يكون بخطاب موصي عليه بعلم الوصول ولم يكن القانون الملغي يحدد شكل الإنذار.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ في الطعن رقم ٤٦٢ لسنة ٣٥ ق بأن:

«ذلك أنه لما كانت المادة ٥/٤٠ من قانون عقد العمل الفردي رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الذي يحكم واقعة الدعوى تجيز لصاحب العمل فسخ العقد «إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه ثلاثة أيام في الحالة الثانية»، وكان يبين من هذا النص أن المشرع لم يستلزم شكلاً خاصاً في الإنذار الذي يوجهه صاحب العمل إلى العامل، واكتفى بأن يكون بالكتابة، وكان مفاد نص المادة ٩١ من القانون المدني أن التعبير عن الإرادة لا ينتج أثره إذا أثبت من وجه إليه أنه لم يعلم به وقت وصوله، وكان عدم العلم لا يرجع إلى خطأ منه، ولما كان المانع الذي يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه ويكون ناشئاً عن تقصيره لا يوقف سريان التقادم، لما كان ذلك وكان الثابت من الحكم المطعون فيه أنه لم يعتبر المدة المنصوص عليها في المادة ٦٩٨ من القانون المدني مدة سقوط، بل اعتبرها مدة تقادم يرد عليها الوقف والانقطاع، وقرر أن الشركة المطعون عليها أرسلت للطاعن في ١٩٥٨/٨/٢١ خطاباً موصي عليه بعلم الوصول على عنوانه الذي اختاره هو وتركه بالشركة، ليستأنف عمله، ثم أرسلت بتاريخ ١٩٥٨/٩/١٥ خطاباً ثانياً موصي عليه بعلم الوصول على نفس

العنوان تنذره فيه بالعودة للعمل خلال سبعة أيام، ثم أعملت حكم المادة ٥/٤٠ سالفة الذكر وفسخت العقد وأخطرته به في ١٩٥٨/٩/٢٠ على ذات العنوان، وخلص الحكم إلى أنه وإن كانت هذه الخطابات قد ردت للشركة لأن الطاعن «عزل من مسكنه ولم يترك عنوانه» إلا أن الطاعن هو الذي تسبب بخطئه في عدم العلم بمضمون هذه الخطابات لأنه ترك مسكنه الذي أبلغ به الشركة وغادر البلاد دون أن يخطر بها كتابة بتغييره إلا بعد فسخ العقد، وإذ أعمل الحكم الأثر القانوني لهذه الإخطارات ورتب على ذلك عدم وقف التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني، فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً، ويكون النعي عليه بهذا الوجه على غير أساس ... إلخ».

كما قضت محكمة استئناف القاهرة بتاريخ ١٩٨٤/٣/٦ في الاستئناف

رقم ٢٧٤ لسنة ١٠٠ق بأن:

«وحيث إنه من المستقر عملاً بالمادة ٦١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أن لصاحب العمل الحق في فسخ عقد العمل إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية. وأنه ليس لهذا الإنذار شكل خاص فقد يكون الإنذار بخطاب بطريق البريد المسجل أو بعلم الوصول وقد يكون على يد محضر لأن الهدف هو ضمان وصول الإنذار إلى العامل ويتعين إرسال هذا الإنذار إلى العنوان المحدد في ملف خدمة العامل حتى ولو كان قد غير محل إقامته مادام صاحب العمل لم يبلغ بهذا التغيير».

ويجب أن يصل الإنذار إلى علم العامل، وهذا لا يكون إلا بإرساله إلى

العامل بالعنوان المحدد في ملف خدمته^(١) حتى ولو كان العامل قد غير محل إقامته مادام صاحب العمل لم يبلغ بهذا التغيير. وطالما أرسل الإنذار إلى العامل بالعنوان المحدد في ملف خدمته، فإنه ينتج أثره ولو كان العامل لم يتسلم الإنذار بالفعل.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «انقطاع العامل عن عمله أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً متقطعة خلال سنة واحدة دون عذر مقبول. أثره. اعتباره مقدماً استقالته وخدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل في حالة الغياب المتصل ومن اليوم التالي لاستكمال مدة الغياب المتقطعة. شرطه. إنذاره كتابة بعد مضي خمسة أيام في حالة الغياب المتصل وعشرة أيام في حالة الغياب المتقطع وعرض أمره على اللجنة الثلاثية. عدم استلزام استلامه للإنذار طالما وجه إليه في محل إقامته الذي أفصح عنه لجهة العمل».

(طعن رقم ٢١٥٣ لسنة ٦٢٢ جلسة ١٧/١٢/١٩٩٨)

(٢) «إنذار العامل على محل إقامته الذي أفصح عنه لجهة العمل عدم استلزام أن يكون مصحوباً بعلم الوصول أو ضرورة استلام العامل له».

(طعن رقم ٣٩١ لسنة ٦٨ ق - جلسة ٢٧/٥/١٩٩٩)

(طعن رقم ١٦٣٠ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٣/٣/١٩٩٧ - غير منشور)

وعلى ذلك لا يجوز إرسال الإنذار إلى مكتب العمل أو إلى المنظمة النقابية. ويجب أن يوجه الإنذار إلى العامل بعد غيابه عشرة أيام إذا كانت مدة الغياب متقطعة، وبعد انقطاعه خمسة أيام إذا كانت مدة الغياب متوالية. فإذا وجه الإنذار للعامل قبل هذا الميعاد، فإنه لا يعتد به ويبطل أثره.

(١) طنطا الكلية بتاريخ ٢٥/٢/١٩٧٤ في الدعوى رقم ٥٤٦ لسنة ١٩٧٣.

إنما يجوز لصاحب العمل أن يتراخى في توجيه الإنذار إلى ما بعد فوات مدة عشرة الأيام أو خمسة الأيام، باعتبار أن الشارع جعل هذه المدة حداً أدنى، أي على الأقل، بما لا يمنع معه توجيه الإنذار بعد أكثر من هذه المدة، فإذا وجه صاحب العمل الإنذار إلى العامل بعد مضي أكثر من عشرة أيام أو خمسة أيام، وقبل اكتمال العشرين يوماً أو العشرة أيام كأن يكون وجهه بعد اثني عشر يوماً أو ثمانية أيام، ثم طلب صاحب العمل فصل العامل وقع الفصل مطابقاً للقانون إذا قررته اللجنة ولا يستطيع العامل التمسك بعدم مضي عشرة أيام أو خمسة أيام من تاريخ تسلمه الإنذار^(١).

وبهذا الرأي قضت محكمة النقض بتاريخ ٢٠/٣/١٩٧٧ في الطعن رقم

٧٢٦ لسنة ٤١ ق بأن:

(١) «النص في الفقرة الخامسة من المادة ٧٦ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه «لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية: إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار

(١) جمال زكي ص ٩٦٣ هامس (١٤) - مغاوري شاهين ومخير عبد المجيد ص ٦٤٨ - محمد لبيب شنب ص ٢٤٥ - وقارن فتحي عبد الصبور ص ٣٨٣ إذ يرى أنه يجب أن يعقب الإنذار تغيب العامل مدة عشرة أيام متقطعة أو مدة خمسة أيام متوالية حسب الأحوال وهي الفرق في الأيام بين الإنذار ونهاية المدة المسموح له بغيابها ومن ثم ينبغي إكمال مدة الغياب المبيحة للفصل بعد استلام العامل للإنذار بحيث يكون مجموعها مع المدة السابقة للإنذار أكثر من عشرين يوماً في حالة الغياب المتقطع أو أكثر من عشرة أيام متوالية.

كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية...» يدل على أن لصاحب العمل الحق في فسخ عقد العمل دون مكافأة أو تعويض إذا تغيب الأخير عن عمله أكثر من عشرة أيام متوالية خلال السنة الواحدة بشرط أن يوجه إليه إنذاراً كتابياً بعد مضي خمسة أيام على الأقل من تاريخ انقطاعه عن العمل، ومن ثم فلا يعتد بالإنذار إذا وقع قبل اكتمال هذه المدة ولكن هذا لا يمنع صاحب العمل من التراخي في إرسال الإنذار إلى ما بعد اكتمالها ومنح عامله مهلة أطول بشرط أن يصله هذا الإنذار قبل اكتمال مدة العشرة أيام المتوالية، إذ كان ذلك وكان الثابت أن الطاعن قد انقطع عن العمل في ١٩٦٩/٥/٥ وأرسل له المطعون ضده إنذاراً كتابياً مؤرخاً في ١٩٦٩/٥/١٢ وصله في ١٩٦٩/٥/١٤ ثم أعقبه المطعون ضده بخطاب الفصل المؤرخ ١٩٦٩/٥/١٧، فإن العشرة أيام المتتالية التي اشترطها المشرع تكون قد اكتملت وبالتالي فلا يجدي للطاعن التحدي بأنه لم يكمل مدة خمسة أيام من تاريخ استلامه الإنذار حتى صدور قرار الفصل، ويكون النعي على الحكم بهذين السببين على غير أساس».

(راجع أيضاً طعن رقم ١٤٥٣ لسنة ١٩٨٢/١١/٢٩ المنشور بهذا البند) ٢ «جواز مخالفة الميعاد الزمني المحدد لإرسال الإنذار والفاصل الزمني الذي يسبق قرار إنهاء الخدمة. شرطه. أن يترتب على ذلك زيادة الضمانات والحماية للعامل. أثره. عدم جواز التمسك ببطالان هذه الإجراءات مادامت قد تحققت بها الغاية التي يرمي إليها القانون».

(طعن رقم ٧ لسنة ١٩٩٨/٥/١٠ جلسة ١٩٩٨/٥/١٠)

(طعن رقم ٢٨٧١ لسنة ١٩٩٧/١١/٢ جلسة ١٩٩٧/١١/٢ - غير منشور)

٣ «الانقطاع عن العمل الذي يقوم سبباً لإنهاء خدمة العامل. شرطه أن يكون

بغير سبب مشروع وأن يسبقه إنذار كتابي بعد خمسة أيام على الأقل في حالة الغياب المتصل أو بعد عشرة أيام في حالة الغياب المتقطع. عدم الاعتداد بالإنذار قبل اكتمال هذه المدة. التراخي في إرسال الإنذار إلى ما بعد اكتمال هذه المدة. لا خطأ. علة ذلك».

(طعن رقم ٩٥١ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٦/٥/١٩٩٩)

(٤) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك بأن النص في الفقرة الرابعة من المادة ٦١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - المنطبق على الواقعة - على أنه «لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية: إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية «مؤدى ذلك - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العامل إذا تغيب عن عمله أكثر من عشرين يوماً منقطعة أو عشرة أيام متوالية خلال السنة الواحدة بشرط أن يوجه إليه إنذاراً كتابياً بمضي عشرة أيام على الأقل في الحالة الأولى أو بعد غيابه خمسة أيام على الأقل من تاريخ انقطاعه عن العمل مدداً متصلة خلال السنة الواحدة ومن ثم فلا يعتد بالإنذار إذا وقع قبل اكتمال هذه المدد، ولكن هذا لا يمنع صاحب العمل من التراخي في إرسال الإنذار ومنح العامل مهلة أطول بشرط أن يصله هذا الإنذار قبل اكتمال مدة العشرين يوماً المنفصلة أو مدة العشرة أيام المتوالية وإلا كان إنهاء خدمته لهذا السبب مخالفاً للقانون. لما كان ذلك، وكان البين من الأوراق أن الطاعن قد انقطع عن العمل في ١٩٩٣/١/٣١ حتى أرسلت له المطعون ضدها إنذاراً

كتابياً مؤرخاً ١٦/٥/١٩٩٣ ثم أعقبته بخطاب الفصل المؤرخ ٢٠/٥/١٩٩٣ فإن العشرة أيام المتتالية التي اشترطها المشرع تكون قد اكتملت قبل الإنذار وبالتالي يكون قرار الفصل مخالفاً للقانون وموجباً للتعويض متى توافرت عناصره، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي في قضائه برفض الدعوى بالتعويض على أن إجراءات الإنذار والفصل التي اتبعتها المطعون ضدها تمت وفقاً للقانون فإنه يكون معيباً بما يوجب نقضه على أن يكون مع النقض الإحالة».

(طعن رقم ٤٩٨٦ لسنة ٦٦ ق جلسة ٢٠٠٩)

وبالنسبة للعاملين في شركات قطاع الأعمال العام فقد نصت المادة ٤٥ من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ (المعدل) على أن تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

.....

(٦) الاستقالة.

(٧) إلخ.

وتحدد اللائحة التنفيذية الأوضاع والإجراءات الخاصة بانتهاء خدمة العامل بسبب الاستقالة أو عدم اللياقة للخدمة صحياً».

وقد نصت المادة ٨٥ من اللائحة التنفيذية للقانون الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١ على أن: يعتبر العامل مقدماً استقالته في الحالتين الآتيتين:

(١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ما لم يقدم خلال خمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه بعذر يقبله رئيس مجلس الإدارة أو العضو المنتدب أو من يفوضه أي منهما حسب الأحوال ويجوز لمن قبل العذر أن يقرر عدم حرمان العامل من أجره عن مدة الانقطاع إذا

كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة. فإذا لم يقدم العامل أسباباً تبرر الانقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل.

(٢) إذا انقطع عن عمله دون عذر يقبله رئيس مجلس الإدارة أو العضو المنتدب أو من يفوضه أي منهما حسب الأحوال أكثر من عشرين يوماً غير متصلة في السنة، وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة.

ويتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة سبعة أيام في الحالة الأولى وخمسة عشر يوماً في الحالة الثانية».

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(١) «الانقطاع عن العمل الذي يقوم سبباً لإنهاء خدمة العامل في شركات القطاع العام. شرطه. أن يكون بغير سبب مشروع وأن يسبقه إنذار كتابي بعد سبعة أيام على الأقل في حالة الغياب المتصل أو بعد خمسة عشر يوماً في حالة الغياب المتقطع. عدم الاعتداد بالإنذار قبل اكتمال هذه المدة. التراخي في إرسال الإنذار إلى ما بعد اكتمال هذه المدة. لا خطأ. علة ذلك».

(طعن رقم ٢٨٧١ لسنة ٥٩ق - جلسة ١١/٢/١٩٩٧ - غير منشور)

إلا أن الرأي السائد في الفقه هو أن حق صاحب العمل في طلب الفصل طبقاً للمادة ٤/٦٩ لا يسقط لسبق توقيع جزاء آخر عن أيام الغياب^(١)، ذلك أن

(١) عبد الوود يحيى ص ٣٠٨ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ٢٤٦ - جمال زكي ص ٩٦٤ وما بعدها - حسن كيره ص ٥٨٥ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٣٩ - محمد حلمي مراد ص ٤٠١ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٤٤ غير أن هناك رأي آخر يذهب إلى أنه إذا كان صاحب العمل قد وقع على العامل جزاء عن

المقصود من هذا الجزاء هو زجر العامل حتى لا يتمادى في الغياب دون سبب مشروع، ومن ثم يكون العامل الذي تمادى في الغياب بعد توقيع جزاء عليه أولى بالفصل من ذلك الذي لم توقع عليه أية عقوبة.

ولا يمكن القول بأن احتساب أيام الغياب التي وقعت عنها عقوبة ضمن المدة التي يجوز لصاحب العمل بعدها فصل العامل، يتنافى مع حظر توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة، ذلك أن فصل العامل ليس عقوبة على أيام الغياب التي سبق توقيع عقوبة عليها، وإنما هو جزاء استمرار العامل في الغياب، فهو يوقع عن أيام الغياب الأخيرة المكتملة للمدة. والقول بغير ذلك يترتب عليه ألا يوقع أصحاب الأعمال عقوبة عن أيام الغياب المتقطعة حتى لا يسقط حقهم في الفصل. وهذا سيؤدي بطبيعة الحال إلى كثرة غياب العمال في حدود المدة التي لا تجيز الفصل وفقاً للمادة ٤/٦٩ من قانون العمل، ولا يمكن أن يكون المشرع قصد هذا المعنى.

ولا يمكن أن نعتبر توقيع عقوبة الغرامة تنازلاً من صاحب العمل عن حقه في فصل العامل، بل إن ذلك يعتبر تشدداً منه في الحرص على محاسبة العامل عن كل واقعة غياب دون سبب مشروع.

بعض الأيام التي قام بالتغيب فيها، فمعنى ذلك ومبناه أن واقعة التغيب انتهت أثرها بتوقيع جزاء ولا يمكن العودة إليها وتوقيع جزاء إجمالي هو الفصل، مرة أخرى، لأن ذلك يخالف مبدأ وحدة العقوبة عن نفس المخالفة، وهو ما لا يجوز = على النحو السابق إيضاحه في موضعه، فضلاً عن أن تصرف صاحب العمل بتوقيع الجزاء السابق يعتبر تنازلاً منه عن حقه في فصل العامل لهذا السبب ولا يجوز له الرجوع في ذلك التنازل «فتحي عبد الصبور ص ٣٨٠ - القاهرة الابتدائية في الدعوى رقم ٣١ لسنة ١٩٥١ تجاري مستأنف منشور بمؤلف كامل بدوي ص ٣٩٨ .

(طعن رقم ١٢٠٢ لسنة ٥٢ق - جلسة ١٩٨٧/١١/٢٩)

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٦١ق جلسة ١٩٩٤/١٢/١)

٢) «الانقطاع عن العمل الذي يقوم سبباً لإنهاء خدمة العامل في شركات قطاع الأعمال. شرطه. أن يكون بغير سبب مشروع وأن يسبق الإنهاء إنذار كتابي بعد سبعة أيام على الأقل في حالة الغياب المتصل أو بعد خمسة عشر يوماً في حالة الغياب المتقطع. عدم الاعتداد بالإنذار قبل اكتمال هذه المدة. التراخي في إرساله إلى ما بعد اكتمال هذه المدة لا خطأ. علة ذلك».

(طعن رقم ١١٤٢ لسنة ٦٨ق - جلسة ١٩٩٩/٦/١٣)

(راجع أيضاً طعن رقم ١٤٥٣ لسنة ٤٧ق جلسة ١٩٨٢/١١/٢٩ المنشور

بهذا البند)

خامساً:

١٧٧- إفشاء أسرار المنشأة التي تؤدي إلى إحداث أضرار جسيمة

بالمنشأة:

تنص المادة (٥/٦٩) على أنه يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل «إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة».

فقد اعتبر النص إفشاء العامل أسرار المنشأة التي يعمل فيها من حالات الخطأ الجسيم الذي يبرر لصاحب العمل طلب فصل العامل.

وقد أوضحنا المقصود بأسرار المنشأة وبإفشاء هذه الأسرار في شرح المادة (٥٦) من القانون نحيل إلى شرح المادة المذكورة في هذا الشأن.

وقد اشترط النص لتوافر هذه الحالة أن يؤدي إفشاء أسرار المنشأة إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

وكان النص - كما هو وارد بمشروع الحكومة - يجري على أنه: «إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها» وهو ما يتفق مع نص المادة (٦/٦١) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) إلا أن النص عدل بمجلس الشورى وأضيف إليه عبارة «أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة». وقد وافق مجلس الشعب على هذا التعديل.

وعلى ذلك يشترط أن يؤدي إفشاء أسرار المنشأة إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة أما إذا لم يترتب على الإفشاء ثمة أضرار أو ترتبت أضرار غير جسيمة، فإن هذا لا يعتبر خطأ جسيماً يبرر فصل العامل.

وهذا النص بعد التعديل الذي أدخل على مشروع الحكومة يناقض المادة ٥٦/ط من قانون العمل التي تلزم العامل بأن «يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل» وهو ما يفهم منه أن الالتزام بعدم إفشاء الأسرار هو من «الالتزامات الجوهرية» التي يعد إخلال العامل بها خطأ جسيماً يبرر فصل العامل دون اشتراط «إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة»^(١).

١٧٨- سادساً: منافسة صاحب العمل في ذات نشاطه :

عرضنا فيما سلف التزام العامل بالامتناع عن المنافسة وفقاً للاتفاق المبرم بينه وبين صاحب العمل.

إلا أن نص المادة ٦/٦٩ يؤكد هنا على مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، فاعتبرت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل يعد «خطأ جسيماً يبرر فصل العامل».

ويذهب بعض الفقه في تبريرهم لمشروعية فصل العامل إذا هو قام بمنافسة

(١) أحمد حسن البرعي ص ٦٧٥.

صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل على اعتبار آخر هو «خيانة الأمانة» فالعامل يلتزم بموجب عقد العمل بـ«الولاء» لصاحب العمل، وهو ما يوجب عليه الامتناع عن أي فعل من شأنه اهتزاز هذا الولاء، وإقدام العامل على منافسة صاحب العمل، هو «خيانة أمانة» تتعارض مع واجب الولاء وهو أمر حذر المشرع الفرنسي جسامته، فصنفه من بين الجرائم المعاقب عليها بمقتضى المادة ٤١٨ عقوبات فرنسي^(١).

١٧٩- سابعاً: وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو

متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة:

فإذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة، فإن ذلك يعد خطأ جسيماً يبرر فصله.

والسكر الذي يبرر الفصل هو السكر البين أي الواضح، فلا يكفي السكر البسيط ويراعى في ذلك مدى ما تتطلبه طبيعة العمل من يقظة وانتباه من جانب العامل ولا يهم الوقت أو المكان الذي تعاطى فيه العامل المسكر أو المخدر، طالما أن السكر كان واضحاً أو كان أثر المخدر قائماً وقت العمل.

وقد حدا الشارع إلى جعل هذه الحالة من صور الخطأ الجسيم الذي يبرر الفصل، أن من شأن وجود العامل في هذا الحالة ما يؤثر على أداء العامل وتشويه سمعة المنشأة.

١٨٠- ثامناً: ثبوت وقوع اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير

العام أو وقوع اعتداء جسيم منه على أحد رؤسائه أثناء العمل أو

بسببه :

(١) أحمد حسن البرعي ص ٦٧٦.

فالاعتداء الذي يبرر فصل العامل له صورتان:

الأولى: وقوع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير العام.

والثانية: وقوع اعتداء جسيم من العامل على أحد رؤساء العمل أثناء

العمل أو بسببه. ونعرض لهاتين الصورتين على التوالي:

١٨١- (أ) وقوع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير العام:

يجب في هذه الصورة أن يقع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير العام.

ويقصد بالمدير العام من ينوب عن صاحب العمل نيابة كاملة في إدارة المنشأة وتنفيذ أغراضها.

ولم يشترط النص أن يكون هذا الاعتداء جسيماً^(١) كما اشترط ذلك بالنسبة للاعتداء الذي يقع من العامل على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه، ومن ثم فإنه يكفي الاعتداء اليسير.

ولا يشترط أن يكون الاعتداء مادياً، بل يصح أن يكون مادياً أو بالقول أو بالكتابة أو بالإشارة، فالمهم أن يحمل الاعتداء معنى الإهانة وعدم الاحترام لصاحب العمل مع تعمد توجيهه^(٢).

فيعتبر اعتداء على صاحب العمل أو المدير العام ما يأتي:

(١) الاعتداء عليه بالضرب ولو لم يحدث الاعتداء به ثمة إصابات.

(٢) الاعتداء عليه بالسب والقذف.

وقد قضي في هذا الشأن بأن:

(١) طنطا الكلية في ١٩٧٤/٣/٤ الدعوى ٥٧٥ لسنة ١٩٧٣ عمال مستأنف.

(٢) فتحي عبد الصبور ص ٣٨٨.

(أ) «.... ولما كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن فصل الطاعن إنما كان بسبب اعتدائه على صاحب العمل المطعون ضده الأول بالسبب والقذف العلني فإنه لا يكون قد خالف القانون».

(نقض طعن رقم ٥٢٢ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٩٧٥/٦/٢١)

(ب) «.... وما صدر من العاملين على النحو السالف بيانه وإن كان فعلاً مؤثماً في مجال التأديب فإنه لا يعتبر بيقين اعتداء على صاحب العمل، ذلك أن الاعتداء على صاحب العمل في حكم المادة ١٠/٧٦ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ دلالاته اللغوية والقانونية أن يوجه إلى صاحب العمل فعل يؤذيه مباشرة في جسمه أو اعتباره وهو أمر لم يقع قطعاً من العاملين على ما تنبئ عنه ملابسات الطعن بالتزوير الذي لم يوجه إلا رداً على تقديم الشركة مستنداً يدفع دعواهما، ولذلك فإن ما فرط منهما في هذا الخصوص لا يعدو أن يكون تجاوزاً للأصول المقررة في النقاضي مع الشركة التي تربطهما بها رابطة العمل الخ».

(المحكمة الإدارية العليا طعن رقم ٧٦٥ لسنة ١٣ ق جلسة ١٩٦٨/٦/٢٢)

(٣) السخرية والتهكم منه، ما لم تكن الكلفة مرفوعة بينهما وقد تعود على هذه السخرية وهذا التهكم دون أن يشكو أو يتذمر منه.

(٤) تقديم بلاغات كيدية ضده تتهمه بالغش أو السرقة أو تشهير العامل بما يمس شرفه وعرضه.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٧٤/٦/٢٩ في الطعن رقم

٢٦٤ لسنة ١٩ ق بأن:

«ومن حيث إنه من المبادئ المقررة إنه وإن كان حق الشكوى مكفولاً دستورياً وأن للعامل أن يبلغ عن المخالفات التي تصل إلى علمه توخياً للمصلحة

العامّة، إلا أنه يتعين عليه عند قيامه بهذا الإبلاغ ألا يخرج عما تقتضيه الوظيفة من توقيير الرؤساء واحترامهم وأن يكون قصده من هذا الإبلاغ الكشف عن المخالفات توصلًا إلى ضبطها لا أن يلجأ إليه مدفوعاً بشهوة الإضرار بالرؤساء والكيد لهم والطعن في نزاهتهم على غير أساس من الواقع كما لا يسوغ أن يتخذ من الشكوى ذريعة للتطاول على رؤسائه بما لا يليق أو تحديهم والتشهير بهم، وعلى ذلك فإذا ما خرج العامل في شكواه على هذه الحدود فإنه يكون قد أخل بواجبات وظيفته وارتكب ذنباً يستوجب المؤاخذة والعقاب التأديبي».

إنما لا يعتبر من قبيل الاعتداء الذي يبرر فصل العامل :

- (١) مجرد توجيه النصيح من العامل إليه مهما اشتدت لهجة النصيح.
- (٢) المشادة الكلامية التي تحدث بينهما مهما كان صوت العامل مرتفعاً مادام العامل لم يلفظ بما ينبو عنه السمع.
- (٣) الاعتداء الذي يحدث من العامل نتيجة استفزاز صاحب العمل أو المدير المسئول له بشرط أن يكون اعتداء العامل متناسباً مع أفعال الاستفزاز، كأن يكون اعتداء رب العمل أو من ينوب عنه على العامل بالضرب أو بارتكابه نحو العامل أو أحد أفراد أسرته فعلاً مخرلاً بالآداب ذلك أن خطأ رب العمل أو نائبه في هذه الحالة يعد استفزازاً للعامل لا يجوز التمسك معه بحكم النص^(١).

وتقدير إذا كان السلوك الذي بدر من العامل يعتبر اعتداء أم لا مسألة موضوعية تتوقف على طبيعة هذا السلوك والظروف التي وقع فيها وعلاقة العامل برب العمل أو المدير المسئول^(٢).

(١) فتحي عبد الصبور ص ٣٨٩.

(٢) بورسعيد الابتدائية في ٤/٤/١٩٦٢ موسوعة الهواري ج ٢ ص ٤٨٩.

ولا يشترط في الاعتداء أن يكون جريمة^(١) أو أن يحصل التبليغ عنه للشركة أو النيابة العامة، لأن العبرة بحصول الاعتداء وثبوته، ذلك أن أمر التبليغ متروك لصاحب الشأن وحده.

وفي هذا قضت محكمة عمال طنطا الجزئية بتاريخ ١٧/١٠/١٩٨٣ في الدعوى رقم ١٩ لسنة ١٩٨٣ بأن:

«وحكمة المشرع في وضع هذه المادة هي أنه لا يقوم عمل من الأعمال ويكتب له النجاح إذا لم يقم العامل بواجبه في الاحترام والتقدير لصالح العمل وأن لا يترك الحبل على الغارب لأن في ذلك مصلحة للطرفين هي تحقيق نجاح العمل وكسب العامل في أمر رزقه وأحوال معيشته، ولا تشترط تلك المادة إجراء معيناً إذا ما وقع الاعتداء، وإنما يكون تصرف صاحب العمل تحت رقابة المحكمة فإذا تحققت من وقوع الاعتداء كان الإجراء الذي اتخذه رب العمل صحيحاً لا غبار عليه وإن تعسف وادعى ما ليس بواقع فعليته تقع مسئولية تصرفه».

ولا يشترط أن يكون الاعتداء أثناء العمل أو بسببه، وهذا يعني أن هذه الحالة تجاوز إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية، وقد راعى الشارع أن هذا الاعتداء - ولو كان غير متصل بالعمل - سلوك خطير من قبل العامل من شأنه الإخلال بهيبة صاحب العمل أو المدير المسئول أو بسلطته في إدارة العامل والإشراف عليه وفي تسيير العمل في المنشأة نفسها^(٢)، وهو ما دعا الشارع

(١) علي العريف ص ٣٩٩ - محمد عمران ص ١٦٤ - سعد حبيب ص ٤٦٣ - أحمد

شوقي عبد الرحمن ص ٢٤٣ - محمد حلمي مراد ص ٤٠٣ - أحمد شوقي

المليجي ص ٢٣٦ - وعكس ذلك علي عوض حسن ص ٣٤٩.

(٢) حسن كيره ص ٥٨٩ وما بعدها.

أيضاً إلى عدم استلزام الجسامة في هذا الاعتداء.
ويقصد بالمدير المسئول من ينوب عن صاحب العمل نيابة كاملة في إدارة المنشأة وتنفيذ أغراضها، ويملك كل سلطاته في التعيين والفصل والتصرف في أموال المنشأة.

١٨٢- (ب) - وقوع اعتداء جسيم من العامل على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه :

يقصد برؤساء العمل كل من له الإشراف والتوجيه على قسم من أقسام المنشأة أو عدد من العمال. فيعتبر من رؤساء العمل، رئيس القسم في المحلات التجارية وسكرتير عام الشركة، ووكيل مكتب المحامي بالنسبة للعاملين بالمكتب.

ولكن حارس بوابة المصنع لا يعتبر رئيساً للعمل^(١) ولو كان مكلفاً بمنع خروج العمال قبل مواعيد انتهاء العمال أو تفتيشهم.
ومتى كان المعتدي عليه رئيساً للعمل بهذا المعنى فلا يشترط أن يكون رئيساً للعامل المعتدي عليه بالذات لأن مصلحة العمل تقتضي احترام رؤساء العمل عموماً^(٢).

١٨٣- تاسعاً: عدم مراعاة الضوابط المقررة للإضراب :

تعتبر المادة ٩/٦٩ من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبهر فصل العامل: «إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢ إلى ١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون».

(١) الجيزة الابتدائية ١٦/٢/١٩٥٦ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ٢٩٤.

(٢) محمد أليوب شنب ص ٢٥٢ - حسن كيره ص ٥٨٧ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٤٩.

والمواد الثلاث المذكورة تنظم ممارسة العمال لحق الإضراب وفقاً لضوابط معينة، وندتاولها بالشرح تفصيلاً في موضعها من الموسوعة. فإذا خالف العامل هذه الضوابط كان ذلك خطأ جسيماً منه يبرر فصله وهذا النص مستحدث في قانون العمل الجديد.

إغفال حالتين من حالات الخطأ الجسيم نصت عليهما المادة (٦١) من القانون الملغي :

أغفلت المادة ٦٩ من قانون العمل الجديد حالتين من حالات الخطأ الجسيم الذي يبرر لصاحب العمل طلب فصل العامل، كانت المادة (٦١) من قانون العمل الملغي قد نصت عليهما وهما:

الحالة الأولى :

إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل (م ٥/٦١).

ولكننا سنرى أنه رغم إغفال المادة لهذه الحالة، فإن الإخلال بالتزام جوهري يظل سبباً لإنهاء عقد العمل.

الحالة الثانية :

إذا حكم على العامل نهائياً في جنابة أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

إذ كانت المادة (٦١) من القانون الملغي تعتبر من قبيل الخطأ الجسيم: «٧- إذا حكم على العامل نهائياً في جنابة أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة».

وقد أغفل النص الجديد هذه الحالة، لأن إنهاء علاقة العمل في الحالة المذكورة لا يعتبر توقيماً لجزاء تأديبي ولأن مكان هذا النص هو انتهاء عقد

العمل^(١) وهو ما نص عليه في المادة ١٢٩ من القانون.
(أنظر شرح المادة ١٢٩).

١٨٤- هل تعتبر حالات الفصل المنصوص عليها بالمادة (٦٩) عقوبة تأديبية؟

أ- في ظل التشريعات السابقة على القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

ذهب الرأي الغالب في الفقه في ظل التشريعات السابقة على القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إلى أن حالات فسخ عقد العمل طبقاً لنص المادة (٧٦) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، والمادة (٤٠) من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، والمادة (٣٠) من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ والمقابلة جمعياً للمادة ٦٩ من القانون الجديد، تجمع بين الجزاء المدني والجزاء التأديبي تأسيساً على أن لرب العمل صفتين:

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

الصفة الأولى:

هي كونه متعاقداً في عقد العمل، وهذه الصفة تخوله فسخ عقد العمل إذا كان محدد المدة قبل انتهاء مدته، أو إنهائه بإرادته المنفردة دون إخطار أو مهلة إذا كان غير محدد المدة إذا أخل العامل بأحد الالتزامات الواردة بالمواد ١٥٧، ٦٩٤، ٦٩٥ مدني، كما أن له أن ينهي العقد غير محدد المدة إذا وجد أي مبرر آخر مشروع للإنهاء.

وفي هذه الحالة لا يكون صاحب العمل ملزماً باتباع قواعد وإجراءات التأديب المنصوص عليها في القوانين أو القرارات الوزارية، ولا يكون مسئولاً عن الفصل إلا نتيجة مخالفته فيه حكم القواعد العامة.

الصفة الثانية:

صفته كصاحب عمل يتمتع بحق الأمر والسلطة التأديبية على العامل وفي حدود هذه السلطة وحدود لائحة الجزاءات.

وهذه الصفة تخوله توقيع عقوبة الفصل على العامل كعقوبة تأديبية، وفي هذه الحالة يتعين على صاحب العمل الالتزام بقواعد وإجراءات التأديب، ومنها عرض أمر الفصل على اللجنة الثلاثية - في بعض التشريعات - وينبني على ذلك أن الفصل إذا كان باطلاً كجزاء تأديبي لمخالفته قواعد وإجراءات التأديب، فلا يعني ذلك عدم انتهاء الرابطة العقدية نتيجة له، وإنما تعتبر هذه الرابطة منتهية رغم ذلك على أساس اعتبار الفصل حينئذ صادراً من صاحب العمل كمتعاقداً استعمل حقه في الفسخ والإنهاء طبقاً للقواعد العامة^(١).

(١) فتحي عبد الصبور ص ٣٧٤ - محمد لبيب شنب ص ٢٤٠ وما بعدها - حسن

كيره ص ٢٨١ وما بعدها - محمد عمران ص ١٥٥ عبد الودود يحيى ص ٢٠١

وما بعدها - وقارن جمال زكي ص ١٩٢ وما بعدها وسعد حبيب ص ٣٣١ إذ

وبهذا الرأي أخذت محكمة النقض في العديد من أحكامها إذ قضت بأن :

(١) «وحيث إن هذا النعي مردود بأنه وإن جاز اعتبار فسخ عقد العمل دون مكافأة ودون سبق إعلان العامل في الحالات المبينة في المادة ٣٠ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ومنها ما جاء في الفقرة الخامسة من هذه المادة من تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متوالية - من الجزاءات التأديبية، وكانت المادة الثامنة من قرار وزير الشؤون الاجتماعية الصادر في ١٩٤٥/٨/٨ بشأن القواعد التي تتبع في تأديب العمال تنص على أنه: «لا يجوز توقيع العقوبة على العامل إلا بعد إخطاره كتابة بما نسب إليه وبعد التحقيق معه فيما وقع منه وسماع دفاعه وتدوين ذلك كله في محضر يحفظ بالمحل ولا يسري هذا الحكم على عقوبة الإنذار أو الغرامة التي لا تتجاوز أجر ثلاثة أيام» وكانت هذه الإجراءات مما يتعين على رب العمل اتباعها باعتبارها من النظام العام الذي كفلته المادة ٤٥ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بما نصت عليه من عقوبة جنائية لمخالفة بعض أحكام هذا القانون وكذا القرارات الوزارية الصادرة بتنفيذه ومنها قرار ١٩٤٥/٨/٨ سالف الذكر وكان إغفال اتباع قواعد التأديب المنصوص عليها في هذا القرار قبل توقيع جزاء الفصل التأديبي على العامل مما يترتب عليه بطلان هذا الجزاء إلا أن هذا البطلان الذي يشوب الجزاء التأديبي بسبب ما لحقه من عيب شكلي لا يستتبع حتماً القضاء للعامل بالتعويض عن فسخ العقد بغير بحث في صحة الأسباب التي بني عليها هذا الفسخ ذلك أن لرب العمل أن يتمسك عند مجابهته بدعوى التعويض بأن العامل لم يقم من جانبه بالتزاماته المشروطة في عقد العمل

يذهبان إلى أن الفصل من الخدمة عامة لا يعتبر عقوبة تأديبية.

وفي القانون وللمحكمة أن تكلفه بإثبات ما وقع من العامل مما كان يقتضي فسخ العقد وأن تبيح للعامل نفي ما نسب إليه وأن تحكم على هدى ما يتضح لها من هذا التحقيق في جميع الأحوال سواء أكانت قواعد التأديب قد اتبعت قبل فسخ العقد أو لم تتبع. فمتى كان الثابت - كما هو الحال في الدعوى - أن محكمة الموضوع أحالت الدعوى إلى التحقيق لإثبات ونفي غياب الطاعن عن عمله دون سبب مشروع أكثر من سبعة أيام متوالية، ثم حكمت بناء على ما استخلصته من هذا التحقيق بأن فسخ العقد كان في محله ورفضت دعوى التعويض ولم تلتفت إلى ما أثاره الطاعن من عدم اتباع قواعد التأديب قبل الفسخ فإنها لا تكون قد خالفت القانون أو شاب حكمها القصور».

(طعن رقم ١٦ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٩٥٦/١١/٢٢)

(٢) «فسخ عقد العمل وفصل العامل بغير مراعاة قواعد التأديب أو بغير مراعاة إجراءات ومواعيد التبليغ عن الحادث الذي ارتكبه أو رغم صدور قرار من الجهة المختصة بحفظ التحقيق الذي أجرى بشأنه، لا يمنع من اعتباره فسخاً لعقد العمل بسبب إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية وفقاً للفقرة السادسة من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ متى أثبت رب العمل هذا الإخلال».

(طعن رقم ١ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٣/١٧)

(٣) «ذلك أن عدم مراعاة قواعد التأديب لا يمنع من فسخ عقد العمل وفصل العامل لأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ومنها إفشاؤه أسرار العمل الصناعية أو التجارية أو وقوع اعتداء منه على صاحب العمل الخ».

(طعن رقم ١٥٩ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٣/٣١)

(٤) «وحيث إن هذا النعي مردود بأن عدم مراعاة قواعد التأديب لا يمنع -

وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - من فسخ عقد العمل وفصل العامل لأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والمقابلة للمادة ٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ومنها عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل». (طعن رقم ٣٦٠ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٦٧/١/٢٦)

٥) «وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أن عدم مراعاة قواعد التأديب - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يمنع من فسخ عقد العمل وفصل العامل لأي مسوغ مشروع وإذ كان الثابت أن الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن فصل الطاعن إنما كان بسبب ما أثارته تصرفاته من ريبة في أمره مما دعا إلى عدم الثقة والاطمئنان إليه، فإن النعي بهذا السبب يكون غير منتج».

(طعن رقم ١٢٥ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٨/٣/١٩٧٢)

٦) «وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أن عدم مراعاة قواعد التأديب - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يمنع من فسخ عقد العمل وفصل العامل لأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ومنها إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل الخ».

(طعن رقم ٥٢٢ لسنة ٣٩ ق جلسة ٢١/٦/١٩٧٥)

٧) «عدم مراعاة قواعد التأديب المشار إليها قبل توقيع جزاء الفصل التأديبي لا يمنع - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - من فسخ عقد العمل وفصل العامل لأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ومنها عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجهرية المترتبة على عقد العمل».

(طعن رقم ٦٢٣ لسنة ٤١ ق جلسة ٢٦/١١/١٩٧٨)

٨) «... كما أن عدم مراعاة قواعد التأديب لا يمنع - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - من فسخ عقد العمل لأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، ومنها وقوع اعتداء من العامل على صاحب العمل، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر

فإنه لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ٤٠ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٧٨/١١/٢٦)

(٩) «وحيث إن هذا النعي غير سديد، ذلك لأنه لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن عدم مراعاة قواعد التأديب لا يمنع من فسخ عقد العمل إذا توافر المبرر. ومن ذلك عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل كنص المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، كان الحكم وهو في معرض الرد على ما أثارته المطعون ضدها الأولى - من أن قرار النيابة بحفظ الدعوى الجنائية قبل الطاعن قد ناط بها مجازاته إدارياً بعد أن فقدت الجريمة أهميتها بالسداد - قد أورد في مدوناته أن قرار فصل الطاعن قد وقع باطلاً لعدم اتباع إجراءات التأديب المنصوص عليها في القرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦، والتي توجب عرض أمر فصل العامل على لجنة خاصة قبل أن يصدر قرار نهائي بهذا الفصل، وكان ما قرره الحكم في هذا الشأن لم يكن يمنعه من بحث مشروعية الفصل في نطاق ما نسب إلى الطاعن من أفعال فإنه إذا خلص إلى أن الفصل كان له ما يبرره لا يكون قد شابه التناقض في التسبب مادام قصده في الحالتين ظاهر مما يكون معه النعي بهذا السبب على غير أساس».

(طعن رقم ٨٣٥ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨١/٢/١٥)

(١٠) «لما كانت المادة ٦/٧٦ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل - الذي يحكم واقعة الدعوى - تقضي بأحقية صاحب العمل في فسخ العقد دون سبق إعلان ودون مكافأة أو تعويض إذا لم يقر بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل، وكان النص في المادة ١/٦٧ من هذا القانون على إلزام صاحب العمل بإعادة العامل الموقوف إلى عمله إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضي

ببراءته وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً، لا يتعارض مع حق صاحب العمل المقرر بالمادة ١/٧٢ من ذات القانون في إنهاء عقد العمل الغير محدد المدة إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء، غاية الأمر أن صاحب العمل يتحمل في هذه الحالة عبء إثبات توافر مبررات الفصل، لأنه يدعي خلاف الثابت حكماً، وكان المقرر في قضاء هذه المحكمة أن عدم مراعاة قواعد التأديب المنصوص عليها في قانون العمل والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له لا يمنع من فسخ عقد العمل في ظل القانون المشار إليه متى توافرت مبررات الفسخ ومنها إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية الناشئة عن عقد العمل، وأن تقدير قيام المبرر لفصل العامل وانتفاء تعسف صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع دون رقابة من محكمة النقض طالما كان تقديره سائغاً وله أصله الثابت في الأوراق، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بعدم أحقية الطاعن للتعويض عن إنهاء عقد العمل وبديل مهلة الفصل على ما أبدته المطعون ضدها من أنه أخل بالتزاماته الجوهرية الناشئة عن عقد العمل بإخلاله بموجبات الأمانة لدى قيام اللجنة التي شكلت برئاسته لتحقيق الاختلاس في أحد مصانعها سائغاً وله أصله الثابت في الأوراق، فإن النعي عليه بهذه الأسباب يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٢٨٧ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/١١/٣)

ب- في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

رأينا في البند السابق أن المادة ٦١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) التي تجيز لصاحب العمل فصل العامل إذا ارتكب خطأ جسيماً قد حلت محل المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي (المقابلة للمادة

٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والمادة ٣٠ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤)، ومن ثم لم يكن ثمة ما يدعو إلى التساؤل عما إذا كانت القاعدة التي اعتنتها الرأي الغالب في الفقه وسارت عليها أحكام محكمة النقض في ظل النصوص السابقة والتي تعطي لصاحب العمل الحق في فسخ العقد أو إنهائه بصفته متعاقداً وفصل العامل تأديبياً بصفته رب عمل، تظل سارية في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أم لا، لولا أن المشرع قد نص في المادة ٦٥ منه - كما سيلي - على أنه لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل قبل العرض على اللجنة الثلاثية المشار إليها في المادة ٦٢ وإلا اعتبر قراره كأن لم يكن مع التزامه بأجر العامل، ذلك أن ظاهر هذا النص قد يوحي أن المشرع أوجب على صاحب العمل في جميع الحالات التي يستعمل فيها حقه في فصل العامل - ومنها حالة ارتكابه خطأ جسيماً - أن يعرض أمر الفصل على اللجنة الثلاثية. إلا أننا نرى أنه لا مجال للأخذ بما قد يوحي به ظاهر هذا النص، وأن القاعدة التي كانت سارية في ظل التشريعات السابقة تظل معمولاً بها في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، فيكون لرب العمل بصفته متعاقداً في عقد العمل أن يفسخ عقد العمل أو ينهيه طبقاً للقواعد العامة دون اتباع إجراءات التأديب وعرض أمر الفصل على اللجنة الثلاثية، ويكون له بصفته صاحب عمل فصل العامل تأديبياً مراعيّاً في ذلك قواعد وإجراءات التأديب وأهمها عرض أمر الفصل على اللجنة الثلاثية^(١) (راجع في التفصيل البند السابق) ونستند في هذا الرأي إلى الأسباب الآتية:

(١) أن الاقتراح بمشروع قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، كان ينص في

(١) من هذا الرأي جمال زكي ص ٢١٧، ١٠٣٣ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٣٩ وما بعدها.

المادة ٦٣ منه على أنه: «إذا طلب صاحب العمل توقيع جزاء الفصل على العامل بالشروط والأوضاع المشار إليها في المواد السابقة «وهي المواد التي نظمت الفصل التأديبي» فلا يجوز له فسخ عقد العمل أو إنهاؤه بأيّة صورة من الصور لنفس الأسباب التي كان قد طلب من أجلها مجازاة العامل»^(١).

وواضح أن هذا النص يسلم بحق صاحب العمل بحسب الأصل في فصل العامل، إما بفسخ العقد بصفته متعاقداً وإما بفصله تأديبياً باعتباره صاحب عمل، ولكنه يضع قيداً على حق صاحب العمل في هذا الشأن إذ يحظر عليه فسخ العقد أو إنهاءه بصفته متعاقداً لنفس الأسباب التي كان قد طلب من أجلها فصله تأديبياً.

إلا أن لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب حذفت هذا النص وبذلك احتفظ

(١) وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون عن هذا النص ما يأتي:

«وكما هو واضح فإن هذا النص المستحدث قد أبرز فكرة القانون التأديبي في المنشأة بحيث لم يعد بالإمكان الخلط بين الفصل التأديبي وهو عقوبة تأديبية = وبين سائر الوسائل الأخرى لإنهاء رابطة العمل نتيجة لوحدة الأثر من حيث زوال هذه الرابطة في كافة الأحوال، إذ أن مسألة إنهاء العقد طبقاً للقواعد العامة ليست مطروحة في هذا المجال ما دما بصدد عقوبة ودواعيها، وتأديب وضابطه، فكون عقوبة الفصل التأديبية تتحد في آثارها مع الإنهاء المدني، فكون كل من صاحب العمل والعامل ذا صفتين إحداها مدنية فإن ذلك لا يمنع من إعمال كل قواعد وإجراءات التأديب بالنسبة لعقوبة الفصل واعتبار القرار الصادر بتوقيعها على خلاف ما يقضي به القانون كأن لم يكن، ومن حرمان صاحب العمل من فرصة الاختيار بين نظام التأديب ونظام الفسخ المدني حسبما يتفق مع مصالحه، وهذا لا يتأتى إلا بالنص على عدم جواز لجوء صاحب العمل إلى الإنهاء في إطار الرابطة المدنية العقدية لنفس الأسباب التي كان من أجلها قد طلب تأديب العامل بالفصل».

القانون المذكور لصاحب العمل بالخيار غير المقيد بين استعمال حقه في فسخ عقد العمل أو إنهائه بصفته متعاقداً، وبين استعمال حقه في فصل العامل تأديبياً بصفته، صاحب عمل، أي أنه بذلك يكون قد أبقي على القاعدة التي كانت سارية في ظل تشريعات العمل السابقة.

(٢) أن نظام الفسخ في العقد الملزم للجانبين، جزاء إخلال أحد طرفيه بالالتزامات الناشئة عنه، مبدأ أساسي في نظرية العقد، لا يمكن تعطيله إلا بنص صريح، قطعي الدلالة على تحريم اللجوء إليه^(١).

(٣) أن نص المادة (٦٥) سالفة الذكر ورد في الفصل الخامس من الباب الثالث الخاص بواجبات العاملين وتأديبهم بما يقطع بأن ما استلزمته لصحة الفصل من وجوب العرض على اللجنة الثلاثية مقصور على الفصل التأديبي ولا ينصرف إلى فسخ عقد العمل وفصل العامل طبقاً لأحكام القانون المدني، الذي يبقى بمنأى عن القيود الخاصة بالتأديب^(٢).

وقد أخذت محكمة النقض بهذا الرأي إذ قضت بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أن المادة ٦٥ من قانون العمل الصادر برقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بما تضمنته من حكم مستحدث جرى به نصها على أنه «لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل قبل العرض على اللجنة الثلاثية المشار إليها في المادة ٦٢ وإلا اعتبر قراره كأن لم يكن مع التزامه بأجر العامل» فإنه مع ذلك لا يغل يد صاحب العمل عن استعمال حقه في فسخ عقد العمل وفصل العامل بإرادته المنفردة إذا ارتكب خطأ جسيماً طبقاً لما تقضي به المادة ٦١ من ذات القانون، إذ أنه مازال في مكنته الاختيار بين

(١) جمال زكي ص ٢١٧.

(٢) أحمد شوقي المليجي ص ٦١.

عرض أمر فصل العامل على اللجنة المشار إليها قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه بالفصل أو إغفال العرض عليها وفسخ عقد العمل وفصل العامل إذا توافر المبرر المشار إليه في المادة ٦١ آنفه البيان وذلك إعمالاً لصفته المدنية التي تسمح له عند إخلال العامل بالتزاماته أن ينهي عقد عمله بإرادته المنفردة طبقاً للمواد ١٥٧، ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني. آية ذلك أن النص الذي كان مقدماً في الاقتراح بمشروع قانون العمل الجديد والذي كان يحرم صاحب العمل من فرصة الاختيار بين نظام التأديب ونظام الفسخ المدني حسبما يتفق مع مصالحه حيث كان يقضي ذلك النص المقترح بعدم جواز لجوء صاحب العمل إلى إنهاء علاقة العمل في إطار الرابطة المدنية العقدية لنفس الأسباب التي كان من أجلها قد طلب تأديب العامل بالفصل، هذا النص لم يظهر في القانون القائم الأمر الذي ينبئ عن انصراف نية المشرع عنه - لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر واعتبر قرار المطعون ضدها بفصل الطاعن بإرادتها المنفردة من غير العرض على اللجنة الثلاثية، منتجاً لأثره وبالتالي منهياً لعقد العمل وأجرى سريان تقادم دعوى الطاعن من هذا الوقت طبقاً للمادة ١/٦٩٨ من القانون المدني فإنه لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون ويضحى النعي عليه بذلك على غير أساس.

وحيث إنه لما تقدم يتعين رفض الطعن».

(طعن رقم ١٥٩ لسنة ٥٧ ق جلسة ١٩٩١/٥/٩)

(٢) «عدم مراعاة قواعد التأديب غير مانع من فسخ عقد العمل. مخالفتها. لا يجعل إنهاء العقد مشوباً بالتعسف ولا يسلب محكمة الموضوع سلطتها في تقدير قيام المبرر للفصل مادام كان قضاؤها قائماً على أسباب سائغة تكفي لحمله».

(طعن رقم ٦٧٤ لسنة ٦٧ ق جلسة ١١/٦/١٩٩٨)

ج- في ظل القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الحالي:

يسري الرأي الذي خلصنا إليه في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ في ظل القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فيكون لصاحب العمل طلب فصل العامل تأديبياً حيث يصدر القرار في ذلك من اللجنة الخماسية، وله حق فسخ عقد العمل أو إنهاؤه طبقاً للقواعد العامة.

ويلاحظ أن القانون الجديد قنن في المادة (١٢١) منه حق العامل في إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو بعقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة، أي قنن حق العامل في فسخ العقد لإخلال صاحب العمل بأحد التزاماته الجوهرية. (أنظر شرح المادة ١٢١).

١٨٥- سقوط حق صاحب العمل في فصل العامل إذا تنازل عنه :

خولت المادة لصاحب العمل فصل العامل في حالة ارتكابه خطأ جسيماً بالتفصيل الذي عرضنا له، ومن ثم فإن ذلك يعتبر رخصة لصاحب العمل له أن يستعملها إذا شاء، وله ألا يستعملها. فإذا تنازل صاحب العمل عن هذه الرخصة سواء كان هذا التنازل صريحاً أو ضمناً، سقط حقه فيها، ولا يجوز له أن يفصل العامل استناداً إلى الخطأ الجسيم الذي وقع منه قبل التنازل^(١).

(١) قرب نقض ٧ يناير ١٩٧٠ طعن رقم ٥٢٠ لسنة ٣٤ ق فقد قضى بأن:

«النص في المادة الثانية من الأمر رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦١ بفرض الحراسة على أموال وممتلكات بعض الأشخاص، على أن «تسري في شأن الأشخاص الخاضعين لهذا الأمر التدابير المنصوص عنها في الأمر العسكري رقم ٤ لسنة ١٩٥٦» وفي المادة ١٩ من الأمر الأخير الخاص بوضع نظام لإدارة أموال



المعتقلين والمراقبين وغيرهم من الأشخاص والهيئات، على أن «يكون لأصحاب الأعمال حق فصل الأشخاص المشار إليهم في المادة الأولى بدون إعلان سابق وبغير تعويض عن الفصل حتى في حالة وجود عقد لمدة معينة يدل على أن الشارع خول صاحب العمل فصل العامل دون إنذار سابق أو تعويض بسبب فرض الحراسة على أمواله، فإذا تعاقد صاحب العمل معه بعد فرض الحراسة فإنه يكون قد تنازل عن استعمال الرخصة المخولة له وأسقط حقه فيها، فلا يجوز له بعد ذلك أن يتخذ منها مبرراً للفصل ... إلخ».

مادة (٧٠)^(١)

«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 للجهة الإدارية المختصة (مقرراً)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً- من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون أو أن يلجأ

(١) المادة مستبدلة بالمادة الأولى من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ (الجريدة الرسمية - العدد ٢٥ «مكرر» في ٢٢ يونية سنة ٢٠٠٨) وكان نصها قبل الاستبدال الآتي:

«إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة، ولأي منهما التقدم للجهة الإدارية بطلب لعرض النزاع على اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه».

وهذه المادة كانت مستبدلة بالمادة الأولى من القانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتعديل الذي أدخل على المادة ينحصر في إضافة عبارة «ولأي منهما التقدم للجهة الإدارية بطلب لعرض النزاع على اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه» إلى نهاية المادة.

إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٦٦) :

«للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم الطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل وتتخذ هذه الجهة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، فإذا لم تتم التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة التي يقع في دائرتها محل العمل أو قاضي المحكمة الجزئية المختص بشئون العمل بوصفه قاضياً للأمور المستعجلة في المدن التي أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الجهة الإدارية المختصة.

وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة ويخطر بها العامل وصاحب العمل والجهة الإدارية المختصة ويرافق الإخطار صورة من مذكرة هذه الجهة، ويكون الإخطار بكتاب مسجل.

وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمه نهائياً، فإذا أمر بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل في الوقت ذاته أن يؤدي إلى العامل مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصله وعلى القاضي أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل أو المحكمة المختصة لنظر شئون العمال في المدن التي توجد بها هذه المحاكم

وعلى هذه المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إذا كان له محل وذلك =
 = على وجه السرعة خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة وإذا لم يتم
 الفصل في الدعوى الموضوعية خلال المدة المنصوص عليها في الفترة السابقة
 جاز لصاحب العمل بدلاً من صرف الأجر للعامل أن يودع مبلغاً يعادل الأجر
 خزانة المحكمة حتى يفصل في الدعوى.

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استولى عليها تنفيذاً لحكم قاضي الأمور
 المستعجلة أو من خزانة المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم له به أو من أية
 مبالغ أخرى تكون مستحقة له. ويجب على المحكمة أن تقضي بإعادة العامل
 المفصول إلى عمله إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابي.

ويكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل.
 وتطبق القواعد الخاصة باستئناف الأحكام المنصوص عليها في القوانين المعمول
 بها على الأحكام الصادرة في الموضوع ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام وعلى
 المحكمة أن تفصل فيه خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة».

وكان قد طعن بعدم دستورية هذه المادة أمام المحكمة الدستورية العليا في الدعوى
 رقم ٣٣٦ لسنة ٢٣ قضائية «دستورية»، وقضت المحكمة الدستورية العليا بتاريخ
 ٢٠١٠/٦/٦ برفض الدعوى. (الجريدة الرسمية - العدد ٢٤ مكرر (ب) في
 ٢٠١٠/٦/٢٠).

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (٧٥):

«للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم
 الطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال مدة لا
 تتجاوز أسبوعاً من تاريخ إخطار صاحب العمل العامل بذلك بكتاب مسجل وتتخذ
 هذه الجهة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا لم تتم التسوية تعين عليها
 أن تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى قاضي الأمور
 المستعجلة بالمحكمة التي يقع في دائرتها محل العمل أو قاضي المحكمة الجزئية

= المختص بشئون العمل بوصفه قاضياً للأمر المستعجلة في المدن التي أنشئت أو = تنشأ بها هذه المحاكم. وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الجهة الإدارية المختصة.

وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم في ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة ويخطر بها العامل وصاحب العمل والجهة الإدارية المختصة ويرافق الإخطار صورة من مذكرة هذه الجهة، ويكون الإخطار بكتاب مسجل وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة، ويكون حكمه نهائياً، فإذا أمر بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل في الوقت ذاته أن يؤدي إلى العامل مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصله. وعلى القاضي أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل أو المحكمة المختصة لنظر شئون العمال في المدن التي توجد بها هذه المحاكم، وعلى هذه المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إن كان له محل، وذلك على وجه السرعة خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة وإذا لم يتم الفصل في الدعوى الموضوعية خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة السابقة جاز لصاحب العمل بدلاً من صرف الأجر للعامل أن يودع مبلغاً يعادل هذا الأجر خزانة المحكمة حتى يفصل في الدعوى.

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استولى عليها تنفيذاً لحكم قاضي الأمور المستعجلة أو من خزانة المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له.

ويجوز للمحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله مكوناً للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من هذا القانون ويكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل.

وتطبق القواعد الخاصة باستئناف الأحكام المنصوص عليها في القوانين المعمول بها على الأحكام الصادرة في الموضوع، ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام

وعلى المحكمة أن تفصل فيه خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة. =

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

(المادة ٣٩ مكرراً مضافة بالقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣) :

للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ويقدم هذا الطلب إلى مدير مكتب العمل الذي يقع في دائرته محل العمل خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب موصي عليه ويتخذ مدير مكتب العمل الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا لم تتم التسوية تعين على مدير المكتب أن يحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة التي يقع في دائرتها محل العمل أو قاضي محكمة شئون العمال الجزئية بوصفه قاضياً للأمر المستعجلة في المدن التي أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم بقرار من وزير العدل. وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع وملاحظات مكتب العمل.

وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم في مدى ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لطلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة، ويخطر بها العامل وصاحب العمل، ومدير مكتب العمل، ويرافق الإخطار صورة من مذكرة مكتب العمل ويكون الإخطار بكتاب موصي عليه.

وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمه غير قابل للاستئناف فإذا أمر بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل في الوقت ذاته أداء أجر العامل إليه من تاريخ فصله. وعلى القاضي أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل أو المحكمة المختصة لنظر شئون العمال في المدن التي توجد بها هذه المحاكم وعلى هذه المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إن كان له محل، وذلك على وجه السرعة وبدون رسوم قضائية خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة، وتراعي المحكمة عند الفصل في الموضوع استئزال ما استولى عليه

الشرح

١٨٦- قضاء المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص المادتين ٧١، ٧٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ وبسقوط عبارة واردة بالمادة ٧٠ من ذات القانون:

رأينا أن المادة (٧٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ كانت تقضي بأنه إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة ٧١ الخ.

كما سنرى أن المادة (٧١) من ذات القانون نصت على أن تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي إلخ - وصدر نفاذ لها القرار الوزاري ٣٥٣٩ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل اللجان الخماسية بالمحاكم الابتدائية.

كما سنرى أن المادة (٧٢) من ذات القانون نصت على صدور قرار اللجنة

العامل تنفيذاً لحكم قاضي الأمور المستعجلة ويجوز للمحكمة أن تقضي بإعادة =
 العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله مكوناً للجريمة المنصوص عليها في
 المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ في شأن نقابات العمال.
 وتطبق القواعد المنصوص عليها في الفصل الثالث من الباب الثاني عشر من
 قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما يختص باستئناف الأحكام الصادرة في
 الموضوع ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام وعلى المحكمة أن تفصل فيه على
 وجه السرعة خلال مدة لا تجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة.

بأغلبية معينة ويكون قرارها مسبباً ويجوز الطعن فيه أمام المحكمة الاستئنافية المختصة.

إلا أن المحكمة الدستورية العليا قضت بتاريخ ١٣ من يناير سنة ٢٠٠٨ في القضية رقم ٢٦ لسنة ٢٧ قضائية «دستورية» (الجريدة الرسمية - العدد ٤ (مكرر) في ٢٧ يناير سنة ٢٠٠٨ بالآتي:

أولاً: بعدم دستورية نص المادتين (٧١)، (٧٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥.

ثانياً: بسقوط العبارة الواردة بالمادة (٧٠) من القانون ذاته والتي تنص على أن «إذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة، ولأي منهما التقدم للجهة الإدارية بطلب لعرض النزاع على اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه».

ثالثاً: سقوط قرار وزير العدل رقم (٣٥٣٩) بتشكيل اللجان الخماسية بالمحاكم الابتدائية.

رابعاً: بإلزام الحكومة المصروفات ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة^(١).

(١) ونشر الحكم كاملاً فيما يلي على ضوء الاستدراك الصادر من المحكمة الدستورية العليا المنشور بالجريدة الرسمية - العدد ٧ (مكرر) في ١٨ فبراير سنة ٢٠٠٨.

باسم الشعب

المحكمة الدستورية العليا

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم الأحد الثالث عشر من يناير سنة ٢٠٠٨م، الموافق

الخامس من المحرم سنة ١٤٢٩ هـ.

= برئاسة السيد المستشار/ ماهر عبد الواحد رئيس المحكمة

= وعضوية السادة المستشارين: ماهر البحيري وعدلي محمود منصور وعلى عوض محمد صالح وإلهام نجيب نوار وسعيد مرعى عمرو والدكتور/ عادل عمر شريف.

وحضور السيد المستشار/ رجب عبد الحكيم سليم رئيس هيئة المفوضين

وحضور السيد/ ناصر إمام محمد حسن أمين السر

أصدرت الحكم الآتي

في القضية المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ٢٦ لسنة ٢٧ قضائية «دستورية».

المقامة من

- شركة الدلتا لحليج الأقطان.

ضد

١- السيد/ رئيس الجمهورية.

٢- السيد/ رئيس مجلس الوزراء.

٣- السيد/ رئيس مجلس الشعب.

٤- السيد/ وزير العدل.

٥- السيد / عبد العزيز عواض عبد العزيز المحامى.

٦- الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج.

الإجراءات

بتاريخ الثلاثين من يناير سنة ٢٠٠٥ أودعت الشركة المدعية صحيفة الدعوى الماثلة قلم كتاب المحكمة الدستورية العليا، طالبة الحكم بعدم دستورية ما نصت عليه المادة (٧١) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في فقرتها الأولى من تشكيل لجان ذات اختصاص قضائي وسقوط قرار وزير العدل رقم ٣٥٣٩ لسنة ٢٠٠٣ الصادر تنفيذاً لهذا النص التشريعي، وبعدم دستورية ما نصت عليه المادة (٧٢)

من القانون ذاته من صدور قرار اللجنة بأغلبية الآراء.
وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرة طلبت فيها الحكم أصلياً بعدم قبول الدعوى
لرفعها بعد الميعاد واحتياطياً برفضها.
وبعد تحضير الدعوى، أودعت هيئة المفوضين تقريراً برأيها.
ونظرت الدعوى على الوجه المبين بمحضر الجلسة، حيث قررت المحكمة
بجلستها المنعقدة في ٢٠٠٧/٥/١٣ إعادتها لهيئة المفوضين لبحث دستورية نص
المادتين (٧١) و (٧٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
في ضوء التعديل الذي أدخل عليهما بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥، فأعدت الهيئة
تقريراً تكملياً ضمنته رأيها، وقررت المحكمة إصدار حكمها في الدعوى بجلسة
اليوم.

الحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق، والمداولة.
حيث إن الوقائع - على ما يتبين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق - تتحصل
في أن المدعى عليه الخامس كان قد أقام الدعوى رقم ١٧٧ لسنة ٢٠٠٠ عمال
كلى جنوب القاهرة ضد الشركة المدعية وفي مواجهة الشركة المدعي عليها
الأخيرة بطلب القضاء بأحقيته في صرف بدل التفرغ المقرر له وفقاً للأجر
الأساسي المحدد لدرجته الوظيفية وما طرأ عليه من زيادات إعمالاً لحكم المادة
(٣٥) من لائحة نظام العاملين بالشركة وذلك اعتباراً من ١/٧/١٩٩٥ مع
تعويضه بمبلغ خمسة آلاف جنيه. وإثر صدور قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
أُحيلت الدعوى إلى اللجنة الخماسية المشكلة وفقاً لحكم المادة (٧١) منه وقيدت
برقم ٢٧٦٩ لسنة ٢٠٠٣. وبجلسة ٢٠٠٤/٥/٢٠ قضت تلك اللجنة بأحقيته في
طلباته وتعويضه بمبلغ ثلاثة آلاف جنيه، وإذ لم ترتض الشركة المدعية هذا
القضاء فقد طعن على الاستئناف رقم ٩٢٣ لسنة ١٢١ قضائية أمام محكمة
استئناف القاهرة، كما أقامت المدعي عليها الخامسة الاستئناف رقم ٩٣٧ لسنة
١٢١ قضائية طعنًا على القضاء ذاته، وبعد أن ضمت تلك المحكمة الاستئنافيين

ليصدر فيهما حكم واحد، دفع الحاضر عن الشركة المدعية بجلسة ٢٠٠٥/١/١٢ بعدم دستورية ما نصت عليه المادة (٧١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من تشكيل لجان ذات اختصاص قضائي وسقوط المادة (٧٢) = من القانون ذاته، وإذ قدرت تلك المحكمة جدية الدفع قررت تأجيل نظر الدعوى لجلسة ٢٠٠٥/٤/١٤ لإقامة الطعن بعدم الدستورية فأقيمت الدعوى الماثلة. وحيث إن المادة (٧١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلة بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ تنص على أن :

«تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من:

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.

- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.
- ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- ممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور أغلبية الأعضاء على أن يكون من بينهم القاضيان الممثلان فيها.

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

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وبأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون.

وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك. ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه.

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يُحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.

= وإذا ثبت أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.

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

وتتص المادة (٧٢) من القانون ذاته على أن :

«يصدر قرار اللجنة بأغلبية أعضائها الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يرجح الجانب الذي منه رئيسها.

ويكون قرار اللجنة مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك 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».

وحيث إنه عن الدفع المبدي من هيئة قضايا الدولة بعدم قبول الدعوى لرفعها بعد الميعاد، فإنه مردود ذلك أن الثابت من الاطلاع على محضر الجلسة المودع بأوراق الدعوى الماثلة أن الحاضر عن الشركة المدعية قد دفع أمام محكمة استئناف القاهرة بجلسة ٢٠٠٥/١/١٢ بعدم دستورية ما نصت عليه المادة (٧١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في فقرتها الأولى من تشكيل لجان ذات اختصاص قضائي وسقوط المادة (٧٢) من القانون ذاته، فقررت تلك المحكمة تأجيل نظر الدعوى لجلسة ٢٠٠٥/٤/١٤ ليقيم الحاضر عن الشركة المدعية دليل الطعن بعدم الدستورية، وإذ أُقيمت الدعوى الماثلة في ٢٠٠٥/١/٣٠ خلال الأجل الذي ضربته محكمة الموضوع وبما لا يجاوز ثلاثة أشهر، فإن الدفع المبدي من هيئة قضايا الدولة يكون قائماً على غير أساس متعيناً رفضه.

وحيث إن المصلحة الشخصية المباشرة - وهى شرط لقبول الدعوى الدستورية - مناطها أن يقوم ثمة ارتباط بينها وبين المصلحة القائمة في الدعوى الموضوعية، وذلك بأن يكون الحكم الصادر في المسألة الدستورية لازماً للفصل في الطلبات = الموضوعية المطروحة على محكمة الموضوع، ويتحدد مفهوم هذه المصلحة = باجتماع شرطين: أولهما: أن يقيم المدعى الدليل على أن ضرراً واقعياً قد لحق به، وليس ضرراً متوهماً أو نظرياً أو مجهلاً، ثانيهما: أن يكون مرد الأمر في هذا الضرر إلى النص التشريعي المطعون عليه.

متى كان ما تقدم، وكانت الشركة المدعية تبغي من دعواها الموضوعية المطروحة على محكمة الاستئناف إلغاء قرار اللجنة الخماسية الصادر بإجابة المدعى عليه الخامس إلى طلباته، فمن ثم تضحى لها مصلحة شخصية ومباشرة في الطعن بعدم دستورية نص المادة (٧١) من قانون العمل الذي نظم تشكيل هذه اللجان على نحو يغلب فيه العنصر الإداري، وكذلك نص المادة (٧٢) من القانون ذاته والذي أسبغ وصف الأحكام على ما تصدره هذه اللجان من قرارات، إذ إن الفصل في أمر دستورية هذين النصين - في ضوء المطاعن الدستورية التي وجهتها الشركة المدعية لهما - سيكون له انعكاس على قضاء محكمة الاستئناف في الاستئنافين المقامين أمامها.

وحيث إن التنظيم التشريعي الذي أتى به المشرع في قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي يقضى بإسناد ولاية الفصل في المنازعات العمالية الفردية إلى اللجان المنصوص عليها في المادة (٧١) منه دون غيرها، وأن ما تصدره هذه اللجان من قرارات تعتبر بمثابة أحكام صادرة عن المحاكم الابتدائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليها على ما قضت به المادة (٧٢) من القانون ذاته لم يصبه تعديل جوهري ينال من بنیان هذه اللجان أو من طبيعة ما تصدره من قرارات بالتعديل الذي أدخله المشرع على النصين المطعون عليهما بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ سوى ما ورد بالقانون الأخير بالنص في المادة (٧١) على أن يكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور أغلبية الأعضاء على أن

يكون من بينهم القاضيان الممثلان فيها، وما قضت به المادة (٧٢) من أنه في حال تعادل الأصوات يرجح الجانب الذي منه رئيسها، ومن ثم فإن هذه المحكمة ترى التصدي لهذين النصين معدلين بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ حسماً لأمر = دستوريتهما، وبذلك يتحدد نطاق الدعوى الماثلة في نص المادتين (٧١) و(٧٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلين بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥.

وحيث إن الشركة المدعية تنعى على النصين المطعون عليهما مخالفة أحكام المواد ٤٠ و ٦٥ و ٦٧ و ٦٨ و ١٦٥ و ١٦٨ من الدستور قولاً منها بأن المشرع استحدث بها لجنة ذات تشكيل مزدوج قضائي وغير قضائي وجعل للعنصر الأخير الغلبة في التشكيل ومنحها دون غيرها الاختصاص بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن قانون العمل وأسبغ على قراراتها وصف الأحكام بالرغم من أن ثلاثة من أعضائها لا تتوافر فيهم الحيدة والاستقلال الواجب توافرها في القضاة باعتبارهما ضمانتين لازمتين للفصل في المنازعات فضلاً عن أنه لا يجوز التذرع بطبيعة المنازعة العمالية وما تتطلبه من سرعة الفصل فيها لمخالفة أحكام الدستور التي جعلت ولاية القضاء للمحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها باعتبار أن القضاة - على ما نص عليه الدستور - مستقلون ولا سلطان عليهم لغير القانون كما لا يجوز لأية سلطة التدخل في شؤون العدالة.

وحيث إن هذا النعي سديد في جوهره، ذلك أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن إسباغ الصفة القضائية على أعمال أية جهة عهد إليها المشرع بالفصل في نزاع معين يفترض أن يكون اختصاص هذه الجهة محدداً بقانون، وأن يغلب على تشكيلها العنصر القضائي الذي يلزم أن تتوافر في أعضائه ضمانات الكفاءة والحيدة والاستقلال، وأن يعهد إليها المشرع بسلطة الفصل في خصومة بقرارات حاسمة، دون إخلال بالضمانات القضائية الرئيسية التي لا يجوز النزول عنها والتي تقوم في جوهرها على إتاحة الفرص المتكافئة لتحقيق دفاع أطرافها وتمحيص ادعاءاتهم على ضوء قاعدة قانونية نص عليها المشرع سلفاً ليكون القرار الصادر في النزاع مؤكداً للحقيقة القانونية مبلوراً لمضمونها في مجال

الحقوق المدعى بها أو المتنازع عليها.

وحيث إن من المقرر أن استقلال السلطة القضائية مؤداه أن يكون تقدير كل قاضٍ لوقائع النزاع، وفهمه لحكم القانون بشأنها، متحرراً من كل قيد، أو تأثير، أو إغواء، = أو وعيد، أو تدخل، أو ضغوط أيّ كان نوعها أو مداها أو مصدرها، وكان مما يعزز هذه الضمانة ويؤكد استقلال السلطة القضائية عن السلطين التشريعية والتنفيذية، وأن تتبسط ولايتها على كل مسألة من طبيعة قضائية.

وحيث إن استقلال السلطة القضائية واستقلال القضاة وإن كفلتهما المادتان ١٦٥ و ١٦٨ من الدستور، توقيماً لأي تأثير محتمل قد يميل بالقاضي انحرافاً عن ميزان الحق، إلا أن الدستور نص كذلك على أنه لا سلطان على القضاة في قضائهم لغير القانون. وهذا المبدأ الأخير لا يحمي فقط استقلال القاضي، بل يحول كذلك دون أن يكون العمل القضائي وليد نزعة شخصية غير متجردة، وهو أمر يقع غالباً إذا فصل القاضي في نزاع سبق أن أبدى فيه رأياً، ومن ثم تكون حيده القاضي شرطاً لازماً دستورياً لضمان ألا يخضع في عمله لغير سلطان القانون.

وحيث إن ضمانات المحاكمة المنصفة التي كفلها الدستور بنص المادة (٦٧) منه تعنى أن يكون لكل خصومة قضائية قاضياً - ولو كانت الحقوق المثارة فيها من طبيعة مدنية - وأن تقوم على الفصل فيها محكمة مستقلة ومحايدة ينشئها القانون، يتمكن الخصم في إطارها من إيضاح دعواه، وعرض أدلتها والرد على ما يعارضها من أقوال غرماؤه أو حججهم على ضوء فرص يتكافئون فيها جميعاً، ليكون تشكيلها وقواعد تنظيمها، وطبيعة النظم المعمول بها أمامها وكيفية تطبيقها عملاً محدداً للعدالة مفهوماً تقدماً يلتئم مع المقاييس المعاصرة للدول المتحضرة.

وحيث إن الدستور بما نص عليه في المادة (٦٨) من أن لكل مواطن حق الالتجاء إلى قاضيه الطبيعي قد دل على أن هذا الحق في أصل شرعته هو حق للناس كافة تتكافأ فيه مراكزهم القانونية في سعيهم لرد العدوان على حقوقهم دفاعاً عن مصالحهم الذاتية، وقد حرص الدستور على ضمان أعمال هذا الحق في محتواه المقرر دستورياً بما لا يجوز معه مباشرته على فئة دون أخرى، أو إجازته في

حالة بذاتها دون سواها، كما أن هذا الحق باعتباره من الحقوق العامة التي كفل الدستور بنص المادة (٤٠) المساواة بين المواطنين فيها، لا يجوز حرمان طائفة منهم من هذا الحق مع تحقق مناطه - وهو قيام منازعة في حق من الحقوق - = وإلا كان ذلك إهداراً لمبدأ المساواة بينهم وبين غيرهم من المواطنين الذين لم يحرروا من الحق ذاته.

وحيث إن النصين المطعون عليهما يخالفان أحكام الدستور من أوجه عدة أولها: أن اللجنة التي أنشأها المشرع وعهد إليها ولاية الفصل في المنازعات الفردية التي قد تنشأ بين العامل ورب العمل هي لجنة يغلب على تشكيلها العنصر الإداري فهي تتكون من قاضيين وثلاثة أعضاء أحدهما مدير مديرية القوى العاملة المختص أو من ينوبه، والثاني ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، والثالث ممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية، وأعضاء اللجنة من غير القضاة لا يتوافر في شأنهم - في الأغلب الأعم - شرط التأهيل القانوني الذي يمكنهم من تحقيق دفاع الخصوم وتقدير أدلتهم، وبفرض توافر هذا الشرط في أحدهم أو فيهم جميعاً، فإنهم يفتقدون لضمانتي الحيادة والاستقلال اللازم توافرها في القاضي، فضلاً عن أن مدير مديرية القوى العاملة المختص بحساباته رئيس الجهة الإدارية التي تتولى تسوية النزاع ودياً قبل عرضه على تلك اللجنة، يكون قد اتصل بالنزاع وأبدى فيه رأياً ومن ثم فلا يجوز له أن يجلس في مجلس القضاء بعد ذلك للفصل في النزاع ذاته، وثانيها: أن القرارات التي تصدر من هذه اللجان لا يمكن وصفها بالأحكام القضائية - حتى وإن أسبغ عليها المشرع هذا الوصف - ذلك أن الأحكام القضائية لا تصدر إلا من المحاكم أو الهيئات ذات الاختصاص القضائي، وهذه اللجنة - وكما سبق القول - هي لجنة إدارية، ومن ثم فإن ما يصدر عنها لا يعدو أن يكون قراراً إدارياً، وليست له من صفة الأحكام القضائية شيء، ولا ينال من ذلك ما نصت عليه المادة (٧١) المطعون عليها من اشتراط وجود قاضيين كي يكون انعقاد اللجنة صحيحاً، ذلك أنه بافتراض وجود هذين القاضيين وحضور الأعضاء الثلاثة الباقين يمكن أن

يصدر القرار بالأغلبية، والأغلبية، في هذه الحالة للعنصر الإداري، ومن ثم فلا يمكن أن يوصف القرار الصادر منها بأنه حكم أو قرار قضائي. وثالثها: أن نص المادة (٧٢) المطعون فيه وإن اعتبر القرار الصادر من هذه اللجنة بمثابة = حكم صادر من المحكمة الابتدائية يُطعن عليه أمام محكمة الاستئناف وهو وصف جاوز به المشرع الحقيقة لأن ما يصدر عن هذه اللجنة بحسبانها لجنة إدارية لا يعدو أن يكون قراراً إدارياً، إلا أن الطعن على هذه القرارات أمام محكمة الاستئناف وعلى ما يقضى به النص ذاته يتم وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية الذي لا يجيز الطعن في الأحكام الصادرة في حدود النصاب الانتهائي من محاكم الدرجة الأولى في بعض الحالات مما يجعل هذه القرارات عندئذ غير قابلة للطعن عليها قضائياً الأمر الذي يخالف المادة (٦٨) من الدستور التي تحظر النص على تحصين أي قرار إداري من رقابة القضاء.

وحيث إنه متى كان ما تقدم فإن النصين المطعون عليهما يكونان قد خالفا أحكام المواد (٤٠) و (٦٤) و (٦٥) و (٦٨) و (١٦٥) من الدستور، ومن ثم فإن القضاء بعدم دستوريتهما يكون متعيناً.

وحيث إن المادة (٧٠) من القانون ذاته تنص على أنه «إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة، ولأي منهما التقدم للجهة الإدارية بطلب لعرض النزاع على اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه».

وحيث إن القضاء بعدم دستورية المادتين (٧١) و (٧٢) من القانون ذاته بما تضمنته من تشكيل اللجنة والطعن على قراراتها يستتبع بحكم اللزوم سقوط الأحكام المتصلة بهما، ومن ثم فإنه يتعين القضاء بسقوط العبارة الواردة بنص

١٨٧- أثر الحكم الصادر من المحكمة الدستورية العليا :

يترتب على الحكم الصادر من المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٢٦ لسنة ٢٧ قضائية «دستورية» بتاريخ ١٣/١/٢٠٠٨ المشار إليه بالبند السابق والمنشور بهامشه، أن نص المادتين ٧١، ٧٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ المقضي بعدم دستوريتهما، وبسقوط العبارة الواردة بالمادة ٧٠ من القانون ذاته والمشار إليها بالحكم وبسقوط قرار وزير العدل رقم ٣٥٣٩ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل اللجان الخماسية بالمحاكم الابتدائية، أن هذه النصوص أصبح لا يجوز تطبيقها اعتباراً من اليوم

المادة (٧٠) من القانون ذاته والتي تبدأ بـ «فإذا لم تتم التسوية ودياً» إلى آخر نص المادة المذكورة، وكذلك سقوط قرار وزير العدل رقم (٣٥٣٩) لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل اللجان الخماسية بالمحاكم الابتدائية.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة أولاً: بعدم دستورية نص المادتين (٧١) و (٧٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥.

ثانياً: بسقوط العبارة الواردة بالمادة (٧٠) من القانون ذاته والتي تنص على أن «فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة، ولأي منهما التقدم للجهة الإدارية بطلب لعرض النزاع على اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه».

ثالثاً: سقوط قرار وزير العدل رقم (٣٥٣٩) لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل اللجان الخماسية بالمحاكم الابتدائية.

رابعاً: إلزام الحكومة المصروفات ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة.

رئيس المحكمة

أمين السر

التالي لنشر الحكم بالجريدة الرسمية، ومؤدى ذلك زوال ما كان يسمى باللجان ذات الاختصاص القضائي المشكلة بقرار وزير العدل إعمالاً لحكم المادة (٧١) من قانون العمل المشار إليه منذ العمل بأحكام هذه المادة في ٢٠٠٣/٧/٧ إعمالاً للأثر الكاشف لحكم المحكمة الدستورية العليا، ولازم ذلك انعدام القرارات الصادرة عن هذه اللجان مادام لم يصدر في شأنها حكم بات.

وهذا هو ما قضت به محكمة النقض في حكمها الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/٣/٢ في الطعن رقم ٧٤٢ لسنة ٤٧ القضائية^(١) إذ جاء به:

الوقائع

في يوم ٢٠٠٧/١/١٦ طعن بطريق النقض في حكم محكمة استئناف قنا «مأمورية أسوان» الصادر بتاريخ ٢٠٠٦/١٢/١١ في الاستئناف رقم ١١٤ لسنة ٢٥ - وذلك بصحيفة طلبت فيها الطاعنة الحكم بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه.

وفي نفس اليوم أودعت الطاعنة مذكرة شارحة.

وفي ٢٠٠٧/٢/٤ أعلن المطعون ضده بصحيفة الطعن.

ثم أودعت النيابة مذكرتها وطلبت فيها قبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه.

وعُرض الطعن على المحكمة في غرفة مشورة فرأت أنه جدير بالنظر فحددت لنظره جلسة ٢٠٠٨/٣/٢ للمرافعة. وبها سُمعت الدعوى أمام هذه

(١) وقد اضطرر قضاء محكمة النقض على ذلك. وعلى سبيل المثال: (طعن رقم

١٢٥٣٨ لسنة ٧٥ ق جلسة ٢٠٠٩/٣/١٧) - طعن رقم ١٤٢٨ لسنة ٧٨ ق جلسة

٢٠٠٩/٤/٧ - طعن رقم ١٥٣٩٢ لسنة ٧٨ ق جلسة ٢٠١٠/١/٢ - طعن رقم

٢٦٣ لسنة ٧٩ ق جلسة ٢٠١٠/١/٥.

الدائرة على ما هو مُبين بمحضر الجلسة حيث صمم كل من محامي الطاعنة والنيابة على ما جاء بمذكرته - والمحكمة أصدرت الحكم بجلسة اليوم.

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع التقرير الذي تلاه السيد القاضي المقرر/يحيى الجندي «نائب رئيس المحكمة» والمرافعة، وبعد المداولة. حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل في أن المطعون ضده أقام الدعوى رقم ٢٩٨ لسنة ٢٠٠٣ أمام اللجنة القضائية بمحكمة إدفو الابتدائية على الطاعنة - الشركة المصرية للسبائك الحديدية - بطلب الحكم بإلزامها أن تؤدي له مبلغ خمسين ألف جنيه تعويضاً عما لحقه من أضرار مادية وأدبية، وقال بياناً لها إنه كان من العاملين لدى الطاعنة وإذ لم توفر في أماكن العمل وسائل السلامة والصحة المهنية وأصيب أثناء العمل وبسببه بعجز جزئي مستديم بنسبة ٣٥% وألحق به أضراراً مادية وأدبية يستحق التعويض عنها فقد أقام الدعوى بطلبه سالف البيان، نذبت اللجنة خبيراً وبعد أن قدم تقريره قررت بتاريخ ٢٤/١/٢٠٠٦ إلزام الطاعنة أن تؤدي للمطعون ضده مبلغ ٢٠٠٠٠ جنيه. استأنفت الطاعنة هذا القرار بالاستئناف رقم ١١٤ لسنة ٢٥ ق قنا - مأمورية أسوان - وبتاريخ ١١/١٢/٢٠٠٦ حكمت بتأييد القرار المستأنف. طعنت الطاعنة في هذا الحكم بطريق النقض وقدمت النيابة مذكرة أبدت فيها الرأي بنقضه، وإذ عُرض الطعن على المحكمة في غرفة مشورة حددت جلسة لنظره وفيها التزمت النيابة رأيها.

وحيث إنه لما كان مفاد نص المادة ٢٥٣ من قانون المرافعات إنه يجوز للخصوم كما هو الشأن بالنسبة للنيابة ومحكمة النقض إثارة الأسباب المتعلقة بالنظام العام ولو لم يسبق التمسك بها أمام محكمة الموضوع أو في صحيفة الطعن متى توافرت عناصر الفصل فيها من الوقائع والأوراق التي سبق

عرضها على محكمة الموضوع ووردت هذه الأسباب على الجزء المطعون فيه من الحكم وليس على جزء آخر منه أو حكم سابق عليه لا يشمل الطعن، وكان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مفاد النص في المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ المعدلة بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ يدل على أنه يترتب على صدور الحكم من المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص في قانون غير ضريبي أو لائحة عدم جواز تطبيقه اعتباراً من اليوم التالي لنشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية، وأن هذا الحكم ملزم لجميع سلطات الدولة وللکافة، ويتعين على المحاكم باختلاف أنواعها ودرجاتها أن تمتنع عن تطبيقه على الوقائع والمراكز القانونية المطروحة عليها حتى ولو كانت سابقة على صدور الحكم بعدم الدستورية باعتباره كاشفاً عن عيب لحق النص منذ نشأته بما ينفي صلاحيته لترتيب أي أثر من تاريخ نفاذ النص، ولازم ذلك أنه لا يجوز تطبيقه مادام قد أدرك الدعوى أثناء نظر الطعن أمام محكمة النقض وهو أمر متعلق بالنظام العام تعمله محكمة النقض من تلقاء نفسها، ولا يُستثنى من إعمال هذا الأثر الرجعي إلا الحقوق والمراكز التي تكون قد استقرت بحكم بات أو بانقضاء مدة التقادم قبل صدور الحكم بعدم الدستورية أو كان هذا الحكم قد حدد تاريخاً آخر لسريانه، لما كان ذلك وكانت المحكمة الدستورية العليا قد قضت في القضية رقم ٦٦ لسنة ٢٧ قضائية «دستورية عليا» والمنشور في الجريدة الرسمية في العدد رقم ٤ مكرر بتاريخ ٢٧/١/٢٠٠٨ بعدم دستورية نص المادتين ٧١ و٧٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥، وبسقوط العبارة الواردة بالمادة ٧٠ من القانون ذاته والتي تنص على أن «فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في

المادة ٧١ من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة ولأي منهما التقدم للجهة الإدارية بطلب لعرض النزاع على اللجنة المذكورة خلال الموعد المشار إليه» كما قضت بسقوط قرار وزير العدل رقم ٣٥٣٩ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل اللجان الخماسية بالمحاكم الابتدائية ولم يُحدد الحكم تاريخاً معيناً لسريانه. ومن ثم أصبحت هذه النصوص لا يجوز تطبيقها اعتباراً من اليوم التالي لنشر الحكم بالجريدة الرسمية، ومؤدى ذلك زوال ما كان يُسمى باللجان ذات الاختصاص القضائي المشكلة بقرار وزير العدل إعمالاً لحكم المادة ٧١ من قانون العمل المشار إليه منذ العمل بأحكام هذه المادة في ٢٠٠٣/٧/٧ إعمالاً للأثر الكاشف لحكم المحكمة الدستورية العليا سالف الذكر، ولأزم ذلك انعدام القرارات الصادرة عنها مادام لم يصدر في شأنها حكم بات، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بتأييد القرار المستأنف بالرغم من انعدام السند القانوني لهذا القرار لصدوره عن لجنة قُضى بانعدام وجودها منذ صدور قرار إنشائها بحكم المحكمة الدستورية العليا سالف البيان فإنه يكون معيباً بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث أسباب الطعن.

ولما تقدم يتعين القضاء في الاستئناف رقم ١١٤ لسنة ٢٥ قنا- مأمورية أسوان - بانعدام القرار المستأنف، والوقوف عند هذا الحد باعتبار أن الدعوى رُفعت ابتداء أمام لجنة إدارية كما وصفها حكم المحكمة الدستورية العليا سالف الإشارة إليه، ورُفع عن قراراتها صفة الأحكام، وبذلك زالت آثارها بما فيها صحيفتها.

لذلك

نقضت المحكمة الحكم المطعون فيه وألزمت المطعون ضده المصروفات

ومائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة وأعفته من الرسوم القضائية، وحكمت في الاستئناف رقم ١١٤ لسنة ٢٥ قنا - مأمورية أسوان - بانعدام القرار المستأنف وألزمت المستأنف عليه المصروفات عن درجتي التقاضي ومائة وخمسة وسبعين جنيهاً مقابل أتعاب المحاماة وأعفته من الرسوم القضائية عن الدرجتين.

نائب رئيس المحكمة

أمين السر

(راجع في نفس المعنى الحكم الصادر في ذات الجلسة في القضية رقم ٢١٢٥ لسنة ٧٦ القضائية) وهذا ما حدا المشرع إلى التدخل بالقانون رقم ٨٠ لسنة ٢٠٠٨.

باستبدال المواد الثلاث السالفة الذكر بمواد جديدة كما سنرى.

١٨٨- الالتجاء إلى لجنة إدارية في حالة نشوء نزاع فردي بين صاحب

العمل والعامل :

أجازت المادة - بعد استبدالها بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ - في حالة نشوء نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل، في شأن تطبيق أحكام قانون العمل أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية أن يلجأ صاحب العمل أو العامل إلى لجنة إدارية لتسوية النزاع بينهما. فيشترط للجوء صاحب العمل أو العامل إلى هذه اللجنة نشوء نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل.

ومثال ذلك :

- (١) إصدار القرار بفصل العامل تأديبياً أو رفضه.
- (٢) الطعن المقدم من العامل في حالة إنهاء العقد طبقاً للباب السابع من الكتاب

الثاني من القانون الخاص بـ «انقضاء علاقة العمل».

(٣) كل ما يتعلق بالمنازعات الناشئة عن الفصل التأديبي وإنهاء عقد العمل وخاصة فيما يتعلق بمستحقات العامل من أجور وتعويضات.

(٤) طلب التعويض عن الفصل التعسفي ولكن يخرج عن نطاق النزاع الفردي، المنازعات الجماعية الناشئة عن تطبيق أحكام الكتاب الرابع من قانون العمل الجديد الخاص بعلاقات العمل الجماعية.

وصياغة النص تؤدي إلى أن النزاع الفردي الذي يجوز اللجوء لتسويته إلى اللجنة يتسع ليشمل أي نزاع فردي ينطبق عليه قانون العمل الحالي أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية الحالية، وكذا قوانين العمل واللوائح السابقة.

وهذه اللجنة تشكل من:

١- ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررًا).

وكانت الجهة الإدارية المختصة قبل تعديل النص بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ هي مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة (م/١) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ (المعدل) بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ولمديرية القوى العاملة والهجرة بالمحافظات أن تعهد إلى وحداتها الإدارية القيام بهذا الاختصاص (م/٢) من القرار الوزاري سالف الذكر).

ويعمل بهذا في ظل القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ طالما لم يصدر قرار وزاري بتعديل القرار الوزاري المشار إليه.

(٢) ممثل للمنظمة النقابية.

(٣) ممثل لمنظمة أصحاب الأعمال.

ويجب اللجوء إلى هذه اللجنة لتسوية النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ

النزاع. ولا يحسب في هذا الميعاد اليوم الذي يحدث فيه النزاع، ويدخل في الميعاد اليوم العاشر.

فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، جاز لأي من الطرفين أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) من القانون.

كما يجوز لأي من الطرفين أن يلجأ إلى المحكمة العمالية بطريق الدعوى في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة.

وعلى ذلك فإن طلب التسوية بمعرفة اللجنة ليس طريقاً يتعين على أي من الطرفين اللجوء إليه، بل يجوز له اللجوء مباشرة إلى المحكمة العمالية.

وقد حدد النص ميعةً للجوء أي من الطرفين إلى المحكمة العمالية، هو موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به.

والميعاد المحدد لرفع الدعوى ميعاد سقوط يتعلق بالنظام العام وتتصدى له المحكمة من تلقاء نفسها دون أن يتمسك به أحد الطرفين.



مادة (٧١)

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

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

وعلى المحكمة العمالية أن تفصل - على 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 يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً لنص المادة (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 كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منها ذلك. وعلى العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبدائها.

وتقضي المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاه تنفيذاً للحكم الصادر

بالتعويض المؤقت.

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

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية^(١).

(١) مستبدلة بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (الجريدة الرسمية - العدد ٢٥ مكرر في ٢٢ يونية سنة ٢٠٠٨).

وكان نص المادة - كما ورد بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الآتي:

«تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من:

اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.

مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.

عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر.

عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

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

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك

- = فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون. =
- = وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك. ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه. وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهما تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.
- فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.
- ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية».
- ثم استبدلت بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ وأصبح نصها الآتي:
- «تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من:
- اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.
 - مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.
 - ممثل عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
 - ممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية».
- ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً بحضور أغلبية الأعضاء على أن يكون من بينهم القاضيان الممثلان فيها.
- وتختص اللجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها.
- وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله،

= وبأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

= فإذا لم يقر صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون.

وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك.

ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه.

وتخصص المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهما تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.

وإذا ثبت أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية»

ويلاحظ أن المادة الثالثة من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ نصت على أنه:

«على 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 على المنازعات والدعاوى المحكوم فيها وتخضع الأحكام الصادرة فيها للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية في تاريخ صدورها».

وقد قضت محكمة النقض بأن:

«إذا كان البين من الأوراق أن دعوى المطعون ضده على الشركة الطاعنة بغية الحكم بإلزامها بالمقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يستعملها حتى تاريخ إنهاء خدمته في منازعة عمل فردية تخضع لأحكام القانون ٢٠٣ لسنة

١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام واللائحة الصادرة نفاذاً له، =
 = وإذ صدر القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ أثناء نظر الدعوى وقبل صدور الحكم الابتدائي المنهي للخصومة فيها، بما كان يتعين على المحكمة أن تقضي بعدم اختصاصها نوعياً بنظرها وأن تحيلها إلى المحكمة العمالية المختصة عملاً بنص المادة الثالثة من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ سالف الذكر إلا أنها قضت في موضوع النزاع مجاوزة اختصاصها وأيدها الحكم المطعون فيه في هذا الخصوص فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ٥٩١١ لسنة ٧٩ ق جلسة ٢٠١٠/٣/٢١)

وتعتبر الإجراءات التي تمت أمام اللجنة صحيحة ويعتد بها أمام المحكمة العمالية التي تحال إليها الدعوى.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

١- «إذا كان المطعون ضده لا ينسب إليه خطأ عندما أقام الدعوى أمام اللجنة لأنه لم يكن يعلم بأن المادتين ٧٠، ٧١ من قانون العمل وما تضمنته من تشكيل اللجان سوف يقضي بعدم دستوريتهما، فضلاً عما كانت تقرر المادة (٧١) من حظر التجاء العامل أو صاحب العمل إلى أي جهة قضائية أخرى غير هذه اللجان، ومن ثم فإن انعدام هذه اللجان على نحو ما تقدم يجعل الدعوى من اختصاص القاضي الطبيعي وتقضي قواعد العدالة التقرير بصحة ما تم أمامها من إجراءات مع إحالة الدعوى إلى المحكمة العمالية المختصة حتى لا يضار المطعون ضده من التزامه أحكام القانون الساري وقت إقامة دعواه ويتحمل تبعه خطأ المشرع يؤيد ذلك ما أورده المشرع في المادة الثالثة من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل من إلزام اللجان أن تحيل من تلقاء نفسها ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى أصبحت من اختصاص المحاكم العمالية معتداً بذلك بصحة الإجراء الذي رفعت به الدعوى وما اتخذته اللجان من إجراءات وأحكام إثبات».

(طعن رقم ١٢١٢ لسنة ٧٨ ق جلسة ٢٠٠٩/١١/١) =

= وفي ذات المعنى طعن رقم ٦٠٢٢ لسنة ٧٥ ق جلسة ٢٠٠٩/٣/١٧ - طعن رقم ٧٤٠ لسنة ٧٦ ق جلسة ٢٠٠٨/٣/١٣ - وعكس ذلك طعن رقم ٣١٢٥ لسنة ٧٦ ق جلسة ٢٠٠٨/٣/٢ - طعن رقم ١٥٦٧ لسنة ٧٧ ق جلسة ٢٠٠٨/٣/١٦).
٢- «مفاد النص في المواد ١، ٣، ٨ من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يدل على أن المشرع اعتبراً من تاريخ العمل بالقانون المذكور في ٢٣/٦/٢٠٠٨ جعل المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة ٧١ المشار إليها هي المختصة وحدها دون غيرها بنظر جميع منازعات العمل الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية، وأوجب على اللجان والمحاكم الأخرى بجميع درجاتها أن تحيل من تلقاء نفسها جميع المنازعات والدعاوى المطروحة عليها والتي أصبحت من اختصاص المحاكم العمالية بالحالة التي كانت عليها وبغير رسوم ويستثنى منها ما حكم فيها بقضاء منهي للخصومة كلها أو في جزء منها قبل العمل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ سالف البيان».

(طعن رقم ٨٩١١ لسنة ٧٩ ق جلسة ٢٠١٠/٣/٢١)

٣- «إذ كان البين من الأوراق أن دعوى المطعون ضده على الشركة الطاعنة بغية الحكم بإلزامها بالمقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يستعملها حتى تاريخ إنهاء خدمته هي منازعة عمل فردية تخضع لأحكام القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام واللائحة الصادرة نفاذاً له، وإذ صدر القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ أثناء نظر الدعوى وقبل صدور الحكم الابتدائي المنهي للخصومة فيها، بما كان يتعين على المحكمة أن تقضي بعدم اختصاصها نوعياً بنظرها وأن تحيلها إلى المحكمة العمالية المختصة عملاً بنص المادة الثالثة من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ سالف الذكر إلا أنها قضت في موضوع النزاع مجاوزة اختصاصها وأيدها الحكم المطعون فيه في هذا

الخصوص فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

= (طن ٥٩١ لسنة ٧٩ ق جلسة ٢٠١٠/٣/١١)
= ونورد فيما يلي النصوص المقابلة للمادة في التشريعات السابقة:
القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:
المادة (٢٢١/٦٢):

«إذا نسب إلى العامل ارتكاب خطأ تأديبي يستوجب معاقبته بالفصل وجب على صاحب العمل قبل أن يصدر قراره بالفصل أن يتقدم بطلب بذلك إلى لجنة ثلاثية تشكل على النحو التالي:

- (أ) مدير مديرية القوى العاملة أو من ينيبه رئيساً.
 - (ب) ممثل العمال تختاره المنظمة النقابية المعنية عضواً.
 - (ج) صاحب العمل أو من يمثله عضواً.
- ويتعين على صاحب العمل أن يرفق بالطلب ملف خدمة العامل ومذكرة بأسباب طلب الفصل».

المادة (١/٦٣):

«تتولى اللجنة بحث الطلب في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تقديمه ويقوم رئيس اللجنة بإخطار كل من العامل وصاحب العمل وممثل العمال بموعد ومكان انعقاد اللجنة، ويتم هذا الإخطار بخطاب مسجل بعلم الوصول في مدى ثلاثة أيام من تاريخ ورود الطلب لسكرتارية اللجنة، ويقوم مقام الإخطار توقيع صاحب الشأن بالعلم».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

«لم يرد بهذا القانون نص مقابل للنص الحالي، وإنما ورد النص المقابل بقرار وزير العدل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ (المعدل) ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات تأديب العمال، الصادر تنفيذاً للمادة ٦٦ من القانون، فنصت المادة (٦) من القرار الوزاري المذكور على أنه:

«إذا رأت إدارة المنشأة التي تستخدم خمسة عمال فأكثر أن المخالفة التي ارتكبها

العامل تستوجب فصله تعين عليها قبل أن تصدر قراراً نهائياً بذلك عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتي:

=

(أ) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه رئيساً.

(ب) ممثل تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة أو الاتحاد العام للعمال حسب الأحوال.

أعضاء.

(ج) ممثل لصاحب العمل.

ويسري حكم الفقرة السابقة على حالات الفصل المنصوص عليها في المادة ٧٦ من قانون العمل باستثناء الفقرتين ٢، ٨ من هذه المادة.

وكان الالتزام الوارد بالمادة يقع في الأصل على المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر، ثم اتسع بمقتضى القرار الوزاري رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ ليشمل المنشآت التي تستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر، ثم استقر على النحو الوارد بالنص السابق بمقتضى القرار الوزاري رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٥.

وقد أكدت محكمة النقض (الدائرة الجنائية) - على خلاف ما رآه بعض الشراح - شرعية هذا القرار فقضت بتاريخ ١٧/٣/١٩٦٩ في الطعن رقم ٢٠٤٠ لسنة ٣٨ بأن:

«وحيث إن المادة ٦٦ من القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ في شأن العمل بعد أن حظرت على صاحب العمل تجاوز العقوبات التأديبية التي بينها في حالة وقوع مخالفة من العامل، نصت في الفقرة الأخيرة منها على أن: «يصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب» وبناء على هذا التفويض التشريعي صدر في ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٦٢ قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المعدل بالقرار رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٥ وأورد في المادة السادسة المستبدلة عقوبة الفصل ضمن العقوبات الجائز توقيعها على العامل بأن نص على أنه: «إذا رأت المنشأة التي تستخدم خمسة عمال فأكثر أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب فصله، تعين عليها قبل أن تصدر قراراً نهائياً بذلك عرض الأمر على لجنة - حددت المادة تشكيلها». لما كان ذلك، وكان

هذا القرار الوزاري قد صدر في نطاق التفويض التشريعي الوارد في المادة ٦٦ من قانون العمل. وكانت المادة ٢٢١ قد نصت على معاقبة كل من يخالف أحكام = ذلك الفصل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تجاوز ألفي قرش.

وكان الثابت من المفردات التي أمرت المحكمة بضمها أن المنشأة تستخدم أكثر من خمسة عمال. لما كان ذلك، فإن فصل العامل في مثل تلك المنشأة قبل عرض الأمر على اللجنة يعتبر فعلاً مؤثماً جنائياً طبقاً لمواد القانون سالف الذكر. ولا ينال من ذلك ما نص عليه القرار الوزاري من بطلان هذا الإجراء المخالف، لأنه لا يوجد ثمة ما يمنع قانوناً من الجمع بين الجزاء الجنائي والتأديبي عن المخالفة الخ».

وقد قضت محكمة النقض بصدد المادة (٧١) بعد تعديلها بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود. ذلك أن المقرر قانوناً يكون الإجراء باطلاً إذا نص القانون صراحة على بطلانه أو إذا شابه عيب لم تتحقق بسببه الغاية من الإجراء - ولا يُحكم بالبطلان رغم النص عليه إذا ثبت تحقق الغاية من الإجراء - مؤدى ذلك ولازمه أنه يتعين التفرقة بين حالة البطلان الذي يقرره القانون بعبارة صريحة منه وحالة عدم النص عليه، فإذا نص القانون على وجوب اتباع شكل معين أو أوجب اتخاذ إجراء معيناً وقرر البطلان صراحة جزاء على عدم احترامه، فإن الإجراء يكون باطلاً. وليس على من تقرر الشكل لمصلحته من الخصوم إلا أن يثبت تحقق العيب ويتمسك بالبطلان وإن الشكل ليس سوى وسيلة لتحقيق غاية معينة في الخصومة، فالقانون عندما يتطلب شكلاً معيناً أو بياناً لازماً فإنما يرمي إلى تحقيق غاية يحققها توافر هذا الشكل أو البيان. وإذا ثبت تحقق الغاية رغم تخلف هذا الشكل أو البيان، فإن من بين التمسك بالشكليات القضاء بالبطلان ومفاد ذلك أن ربط شكل الإجراء بالغاية منه إنما يستهدف جعل الشكل أداة نافعة في الخصومة، وليس مجرد قالب كالشكليات التي كانت تعرفها القوانين القديمة، هذا

١٨٩- تشكيل المحكمة العمالية :

نصت المادة على أن تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية. وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (٧٠) من قانون العمل.

واختصاص هذه المحكمة بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية

إلى أن الشكل ليس هو الإجراء، ذلك أن الإجراء أو العمل الإجرائي هو عمل قانوني يجب أن تتوفر فيه شروط معينة من بينها الشكل الذي يحدده القانون = وترتيباً على ما تقدم فإنه إذا أوجب القانون توافر الشكل أو بيان في الإجراء فإن مناط الحكم بالبطلان هو التفتن إلى مراد المشرع من هذا الإجراء وما يستهدفه من تحقيق غاية معينة، ولما كانت المادة ٧١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ولئن تضمنت مخاطبة المحكمة أن تُخطر ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع. إلا أنها لم ترتب البطلان جزاء على مخالفة هذا الإجراء وكان إغفاله لا يؤدي إلى تخلف غاية معينة إذ لا يعد المذكوران من عناصر تشكيل المحكمة وليس لهما أن حضرا المشاركة في المداولة مع أعضائها، فإن خلو أوراق الدعوى والحكم المطعون فيه من دلالة حدوث هذا الإخطار لا يرتب البطلان يؤيد هذا النظر ما قصده المشرع في ختام نص المادة سالفة البيان أنه وفي حالة تحقق الإخطار وعدم مثول ممثلي المنظمات النقابية مضت المحكمة في نظر الدعوى دون توقف على ضرورة مثولهما أو بيان جزاء على ذلك وبالتالي أفصح المشرع عن حدود هذا الإجراء التنظيمي ومدى تأثيره على سريان تلك الخصومة ويكون ما أثارته الطاعنة في شأن ما شاب الحكم من بطلان على غير سند من الواقع أو القانون ويكون النعي على الحكم المطعون فيه بهذا السبب غير سديد».

(طعن رقم ٧١٥٤ لسنة ٧٩ ق جلسة ٢٠١٠/٤/٤)

المشار إليها في المادة (٧٠) من القانون، يشمل كافة المنازعات العمالية الفردية ولو كانت بحسب قيمتها تدخل بحسب الأصل في اختصاص المحكمة الجزئية. فاختصاص المحكمة العمالية بنظر المنازعات العمالية الفردية هو اختصاص نوعي استثنائي، وتنفرد به المحكمة العمالية دون غيرها. وهذا الاختصاص يتعلق بالنظام العام.

أما المنازعات العمالية غير الفردية مثل منازعات العمل الجماعية فيخضع الفصل فيها للقواعد المنصوص عليها في قانون العمل.

وقد أوجب القانون على المحكمة العمالية أن تخطر قبل نظرها الدعوى ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة.

إلا أن رأي هذين الممثلين هو مجرد رأي استشاري تستأنس به المحكمة عند الفصل في الدعوى، فليس ملزماً لها، فلها أن تأخذ به أو لا تأخذ.

وإذا تخلف أي من هذين الممثلين عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى، طالما قامت المحكمة بإخطاره.

غير أن النص لم يرتب البطلان جزاء على مخالفة هذا الإخطار إذ أن إغفاله لا يؤدي إلى تخلف غاية معينة إذ لا يعد المذكوران من عناصر تشكيل المحكمة وليس لهم إن حضرا المشاركة في المداولة مع أعضائها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ٢٠١٠/٤/٤ في الطعن رقم ٧١٥٤

لسنة ٧٩ ق بأن:

«إذ كانت المادة ٧١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ولئن تضمنت مخاطبة المحكمة أن تخطر ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع. إلا أنها لم ترتب

البطلان جزاء على مخالفة هذا الإجراء وكان إغفاله لا يؤدي إلى تخلف غاية معينة إذ لا يعد المذكوران من عناصر تشكيل المحكمة وليس لهما إن حضرا المشاركة في المداولة مع أعضائها، فإن خلو أوراق الدعوى والحكم المطعون فيه من دلالة حدوث هذا الإخطار لا يرتب البطلان يؤيد هذا النظر ما قصده المشرع في ختام نص المادة سالفة البيان أنه وفي حالة تحقق الإخطار وعدم مثول ممثلي المنظمات النقابية مضت المحكمة في نظر الدعوى دون توقف على ضرورة مثولهما أو بيان جزاء على ذلك وبالتالي أفصح المشرع عن حدود هذا الإجراء التنظيمي ومدى تأثيره على سريان تلك الخصومة ويكون ما أثارته الطاعنة في شأن ما شاب الحكم من بطلان على غير سند من الواقع أو القانون».

١٩٠- الفصل على وجه السرعة في طلب صاحب العمل بفصل العامل :

نصت الفقرة الثالثة من المادة على أنه على المحكمة العمالية أن تفصل في طلب صاحب العمل بفصل العامل «على وجه السرعة».

وعبارة (على وجه السرعة) مرادفة لعبارة (على وجه الاستعجال) إلا أنها تختلف عن (الصفة المستعجلة) التي تنتظر بها بعض الدعاوى فالمنازعات التي يوجب القانون نظرها على وجه السرعة هي منازعات موضوعية ترفع إلى المحكمة المختصة بحسب القواعد العامة لتصدر فيها حكماً موضوعياً، أما المواد المستعجلة فهي منازعات في طلبات وقتية ترفع إلى المحكمة المستعجلة أو إلى محكمة الموضوع عملاً بالمادة ٤٥ مرافعات لتصدر فيها حكماً وقتياً تكون له حجية مؤقتة ولا يجمع بينهما إلا ما يوجبه القانون من إنجازهما والفصل فيهما فوراً بغير إبطاء.

وكان قانون المرافعات السابق قبل تعديله بمقتضى القانون رقم ١٠٠ لسنة

١٩٦٢ ينص على وجوب عرض الدعاوى التي يفصل فيها على وجه السرعة مباشرة على المحكمة الكاملة في المحاكم الابتدائية دون عرضها على قاضي التحضير (م١١٨)، ويمنع الطعن بالمعارضة في الحكم الصادر فيها (م٣٨٦) ويجعل ميعاد استئنافه عشرة أيام أياً كانت المحكمة التي أصدرت الحكم (م٤٠٢)، ويوجب رفع الاستئناف بتكليف بالحضور عملاً بالمادة ٤٠٥، ويوجب إيداع مسودة الحكم المشتملة على أسبابه في ميعاد قصير يختلف عن الميعاد المقرر بالنسبة للأحكام الصادرة في المواد الأخرى (م٣٤٦)، ويكتفى بالنسبة لصحف الدعاوى التي يوجب القانون الفصل فيها على وجه السرعة بأن يبين المدعي فيها موضوعها وطلباته بالإيجاز دون حاجة إلى ذكر وقائع الدعوى وأدلتها وأسانيد المطلوب وذلك عملاً بالمادة (٧١).

إلا أن المشرع ألغى بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٢ كل تفرقة بين الدعاوى التي تنظر على الوجه المعتاد وتلك التي تنظر على وجه السرعة. ولم يعد المقصود من هذا التعبير إلا مجرد حث المحكمة على إنجاز الدعوى بسرعة.

١٩١- الفصل في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة :

تنص المادة على أن تفصل المحكمة العمالية في طلب صاحب العمل بفصل العامل «خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة».

وقد نصت المادة على هذا الميعاد القصير رعاية العامل المعرض للفصل حتى لا يظل مصيره معلقاً فترة طويلة.

وهذا الميعاد تنظيمي لا يترتب على مخالفته ثمة جزاء.

١٩٢- الفصل في طلب صاحب العمل بفصل العامل بحكم واجب النفاذ :

تنص الفقرة الثالثة من المادة على أن المحكمة العمالية تفصل في طلب صاحب العمل بفصل العامل «بحكم واجب النفاذ».

وهذه حالة من حالات النفاذ المعجل الوجوبي ورد بشأنها نص خاص، فالحكم الصادر في طلب فصل العامل يكون نافذاً نفاذاً معجلاً بقوة القانون، ولا مبرر للنص على النفاذ المعجل بالحكم.

١٩٣- رفض المحكمة العمالية طلب صاحب العمل بفصل العامل :

تنص الفقرة الثالثة من المادة على أن المحكمة العمالية إذا قضت برفض طلب صاحب العمل بفصل العامل، فإنها تقضي أيضاً باستمرار العامل في عمله وبالإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه مالم يصرف له من مستحقات.

والنص في الفقرة المذكورة على القضاء «باستمرار العامل في عمله» تصحيح لما نصت عليه المادة قبل استبدالها بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ التي كانت تنص على القضاء «بإعادة العامل إلى عمله». فقد استجاب المشرع لما وجهناه من نقد إلى هذه العبارة بالطبعة السابقة من الكتاب حيث ذكرنا أن تعبير «ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله» غير دقيق لأن اللجنة (التي حلت محلها المحكمة العمالية) هي التي تقرر فصل العامل لا صاحب العمل، فالعامل إذن حال نظر طلب صاحب العمل فصله يكون مازال في خدمة صاحب العمل.

١٩٤- عدم تنفيذ صاحب العمل الحكم باستمرار العامل في عمله :

إذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم الصادر من المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله، اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من قانون العمل أي أن النص وضع قرينة على أن الفصل تعسفي. ومن ثم

يجوز لصاحب العمل دحض هذه القرينة^(١).

(١) رد السيد رئيس مجلس الشعب على السيد العضو المستشار ناشد حنا أثناء مناقشة القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بالمجلس (مضبطة المجلس الجلسة (٥٩) مساء الثلاثاء ٢٥/٣/٢٠٠٣ ص ٤٦ وما بعدها).

١٩٥- القضاء للعامل بصفة مستعجلة بحكم واجب النفاذ بتعويض

مؤقت:

أوجبت الفقرة الخامسة من المادة على المحكمة العمالية إذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله، وطلب العامل القضاء له بتعويض مؤقت، أن تقضي له بصفة مستعجلة وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت. ولم يترك النص تحديد التعويض المؤقت لتقدير المحكمة وإنما حدده، بما يعادل أجر العامل الشامل لمدة اثني عشر شهراً إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله.

١٩٦- القضاء في الطلبات الموضوعية للعامل:

تنص الفقرة الخامسة من المادة على أنه على العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إيدؤها. وتقضي المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهما تنفيذاً للحكم الصادر بالتعويض المؤقت.

وهذا الميعاد تنظيمي لا يترتب على مخالفته ثمة جزاء. كما أن هذا الميعاد لا يحول دون رفع العامل دعوى مستقلة بطلباته الموضوعية.

١٩٧- طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي:

تنص الفقرة السابعة من المادة على أنه: «إذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك

مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط» فقد أوجبت هذه الفقرة على المحكمة العمالية أن تقضي باستمرار العامل في عمله إذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي.

ويجب أن يطلب العامل الحكم باستمراره في عمله فلا يجوز للمحكمة أن تقضي بذلك من تلقاء نفسها، إذ قد لا يرغب العامل في الاستمرار في عمله خوفاً من افتقار تعاون صاحب العمل معه أو حسن معاملته له، فيكتفي بطلب تعويض نقدي فحسب.

وقد تغيا الشارع من استمرار العامل في عمله في حالة طلب فصله بسبب نشاطه النقابي - استثناء من القاعدة العامة - حماية النشاط النقابي المشروع وهو من أقوى وسائل الدفاع عن المصالح العمالية التي يستهدف الشارع رعايتها حفاظاً على حقوق العمال وهم الطرف الضعيف في عقد العمل، وهذه الحماية لا تتحقق إذا اقتصر الأمر على تعويض نقدي يدفعه صاحب العمل للعامل إذ أن ذلك قد يدفع صاحب العمل إلى التخلص من العمال النقابيين مهما بلغت قيمة التعويض الذي سيدفعه لهم.

إلا أن هذا التنفيذ العيني يعتبر فاقد الفاعلية لأن الحكم باستمرار العامل في عمله لا يمكن تنفيذه عيناً جبراً على المدين إلا عن طريق غير مباشر هو التهديد المالي الذي يؤول في النهاية إلى الحكم بالتعويض النقدي إذا لم يمثل إليه صاحب العمل.

ويجب أن يكون استمرار العامل في عمله ممكناً.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(١) «... ومردود في الوجه الثاني بما ورد في الحكم المطعون فيه من أن «ما أقامت عليه محكمة أول درجة قضاءها بإعادة المستأنف عليهم الثلاثة

الأول إلى عملهم في محله وجاء تطبيقاً سليماً لحكم القانون ومن ثم يتعين تأييده ولا يغير من ذلك ما ذهبت إليه الشركة المستأنفة من أن العمل قد انتهى بالورش التي كان يعمل بها المستأنف عليهم المذكورين ذلك أنه على فرض صحة دعواها في هذا الشأن فإنه لا يمنع من تقرير حق المستأنف عليهم في العودة والقضاء لهم بذلك خاصة وأن الشركة لم تذهب إلى القول بتصفية جميع أعمالها»، وهذا الذي أورده الحكم في الرد على دفاع الشركة استخلاص موضوعي سائغ يؤدي إلى ما انتهى إليه ولا مخالفة فيه للقانون».

(طعن رقم ٤٣٩ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٥/٢/٢٤)

(٢) «وحيث إن هذا النعي غير مقبول. ذلك أن المقرر في قضاء محكمة النقض أنه إذا أقيم الحكم على دعامتين مستقلتين وكانت إحداها كافية لحمل قضاؤه فإن تعييبه في الدعامة الأخرى - بفرض صحته - يكون غير منتج. لما كان ذلك. وكان الثابت بمدونات الحكم المطعون فيه أنه أقام قضاؤه بالتعويض على دعامتين الأولى أن سماح البنك الطاعن للمطعون ضده بالعودة للعمل بعد غيابه الفترة من ١٩٩٢/١١/٢١ إلى ١٩٩٢/١٢/٢٥ واستمراره في العمل لمدة خمسة أشهر يدل على قبول البنك اعتباره مستقياً من العمل بسبب الغياب ويكون فصله بعد ذلك باطلاً. وثانيهما أن عدم قبول البنك الشهادة المرضية التي تقدم بها المطعون ضده بعد عودته إلى العمل وعدم تحويله لطبيب البنك للوقوف على مدى صحة مرضه من شأنه أن يجعل قرار إنهاء الخدمة باطلاً، ولما كانت الدعامة الأولى كافية وحدها لحمل قضاؤه في خصوص طلب التعويض، فإن تعييبه في الدعامة الثانية - وأياً كان وجه الرأي فيها - يكون غير منتج ومن ثم غير مقبول.

وحيث إن الطاعن ينعى بالسبب الأول على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون. وفي بيان ذلك يقول إن الحكم قضى بإلغاء قرار إنهاء خدمة المطعون ضده وإعادته إلى عمله رغم أن هذا الإنهاء لم يكن بسبب النشاط النقابي وإنما بسبب غيابه مما يعيبه ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي سديد. ذلك أنه لما كان إنهاء خدمة العامل بأحد بنوك التنمية والائتمان الزراعي تسري عليه أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ بشأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي ولائحة نظام العاملين الصادرة نفاذاً للمادة ٣/١١ من القانون سالف الذكر وأن خلو كل منهما من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادته إلى عمله مؤداه أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة لا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه لأن الأصل طبقاً لأحكام المادتين ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة وأن هذا الإنهاء تنقضي به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض واستثناء من هذا الأصل أجاز المشرع إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل العقد إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي وهو ما تقرره المادة ٦٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذي يحكم واقعة الدعوى والتي تسري في هذا الخصوص على العاملين ببنوك التنمية والائتمان الزراعي لعدم وجود نص في هذا الشأن في النظام الخاص بهم وفق ما تقضي به المادة ٩٩ من لائحة نظام العاملين بالبنك الطاعن. لما كان ذلك، وكان الثابت في الأوراق أن إنهاء خدمة المطعون ضده لم يكن بسبب النشاط النقابي فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بإلغاء قرار إنهاء خدمته يكون قد أخطأ في

تطبيق القانون بما يوجب نقضه في هذا الخصوص.

وحيث إن موضوع طلب إلغاء قرار إنهاء خدمة المطعون ضده صالح للفصل فيه، ولما تقدم تعين الحكم في موضوع الاستئناف رقمي ١٨٨، ٢٦٩ لسنة ٣٨ق المنصورة «مأمرية الزقازيق» بتأييد الحكم المستأنف فيما قضى به من رفض هذا الشق من الدعوى.

(طعن رقم ١٠٢٧٣ لسنة ٦٥ ق جلسة ٢٠١٠/١/١٣)

وكانت المادة الثامنة - كما وردت بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وبعد تعديلها بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ تجعل أيضاً إعادة العامل إلى عمله وجوباً تنص على أنه إذا ثبت أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.

وكذلك كان الحال في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي).

وعلى العكس من ذلك القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) فقد كانت المادة ٧٥ منه تجعل إعادة العامل المفصول إلى عمله جوازيًا للمحكمة (وكذلك المادة ٣٩ مكرراً من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢)، وتبرير ذلك أن المحكمة قد ترى أن إعادة العامل إلى عمله ليس ملائماً لأن العلاقة بينه وبين صاحب العمل ساءت إلى حد يهدد سير العمل بالمنشأة ويعوق الإنتاج، ولذلك فلها أن تكتفي في هذه الحالة بالحكم للعامل بتعويض نقدي.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«إعادة العامل الذي يفصل بسبب نشاطه النقابي إلى عمله وفقاً للمادة ٣٩ مكرراً من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أمر جوازي للمحكمة أن ترفضه متى رأت من ظروف الحال عدم ملائمة إعادة العامل إلى عمله وأنها ضارة بحسن سير العمل».

(طعن رقم ١٠٨ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٦٧/٤/٥)

١٩٨- المقصود بالنشاط النقابي للعامل:

أوضحنا فيما تقدم أن المادة أوجبت على المحكمة العمالية أن تقضي باستمرار العامل في عمله إذا كان طلب فصله بسبب نشاطه النقابي، ومن ثم فإنه يجب تحديد المقصود بالنشاط النقابي للعامل حتى يمكن إعمال هذا الحكم.

والمقصود بالنشاط النقابي للعامل، هو النشاط الذي يمارسه العامل في إطار قواعد وأحكام قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل)، ويستوي أن يكون العامل المفصول عضواً في مجلس إدارة المنظمة النقابية أو عضواً في جمعيتها العمومية، لأن النص جاء مطلقاً بصدد نشاط العامل النقابي.

ويجب أن تكون هناك رابطة سببية بين فصل العامل وبين نشاطه النقابي، بمعنى أن يكون طلب الفصل نتيجة لهذه الممارسة^(١).

ومثل طلب الفصل الذي يقع بسبب نشاط العامل النقابي، طلب فصل العامل بسبب توليه منصباً في نقابة، أو قيامه بالدعاية النقابية بين العمال بغية انضمامهم إلى نقابة، أو قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة.

إنما ينحسر النشاط النقابي عن حالات استعمال العامل لحريته النقابية، مثل إرغام العامل على الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابة أو الانسحاب منها لأن ذلك لا يعتبر نشاطاً نقابياً على التفسير المعقول للمادة^(٢).

وكان نص المادة ٧٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي يتسع للحالات السابقة إذ كان يخول للمحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى

(١) علي عوض حسن ص ٣٦٧.

(٢) جمال زكي ص ١١٨٠.

عمله إذا كان فصله مكوناً للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من القانون، وكانت المادة ٢٣١ المذكورة تعاقب كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة. وفي تطبيق هذا الحكم تعتبر اللجنة المؤقتة التي تباشر الإجراءات التمهيدية لتكوين النقابة في حكم النقابة.

ويلاحظ أن المادة ٧٤ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١) بإصدار قانون النقابات العمالية تجعل فصل العامل بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع جريمة، فقد نصت على أن «يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد على مائة جنيه كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى منظمة نقابية أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع».

ومن ثم فإذا فصل العامل بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع وأقيمت الدعوى الجنائية ضد صاحب المنشأة أو المسئول عن إدارتها عن هذه الجريمة، فإنه يتعين على القاضي المدني وقف دعوى إعادة العامل المفصول إلى عمله حتى يقضي نهائياً - أي بحكم بات - في الدعوى الجنائية عملاً بالمادة ١/٢٦٥ من قانون الإجراءات الجنائية التي تجرى على أن: «إذا رفعت الدعوى المدنية أمام المحاكم المدنية يجب وقف الفصل فيها حتى يحكم نهائياً في الدعوى الجنائية المقامة قبل رفعها أو في أثناء السير فيها».

١٩٩- آثار الحكم باستمرار العامل المفصول في عمله :

إذا قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله، فإنه يترتب على ذلك

أن يستمر العامل في العمل بمقتضى عقده الأصلي، لا بناء على عقد جديد. ومن ثم تحسب المدة السابقة ضمن مدة خدمته.

٢٠٠ - إثبات طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي :

تقضي القواعد العامة بأن عبء إثبات أن طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي يقع على عاتق المدعي. ولما كان العامل هو الذي يدعي طلب فصله بسبب نشاطه النقابي، فإن مقتضى هذه القواعد أن يكون العامل هو المكلف بإثبات ذلك. وله إثباته بكافة الطرق ومنها شهادة الشهود والقرائن.

ويكون لصاحب العمل إذا شاء نفي ذلك بذات الطرق.

وكانت الفقرة الثامنة من المادة قبل تعديلها بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ تنص على أن: «فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط».

ولما عدلت المادة المذكورة بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ نصت الفقرة الثامنة منها على أن: «وإذا ثبت أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك» ولما استبدلت المادة بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ جرت الفقرة السابقة منها على أنه: «فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط».

ونرى - خلافاً لرأي سابق - أن الفقرة المذكورة قبل تعديلها بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥، وبعد استبدالها بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، لم تخالف القواعد العامة في الإثبات. وأن عبارة «مالم يثبت صاحب العمل أن

طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط» لا يغير من هذه القواعد العامة^(١)، وذلك تأسيساً على ما أفصحت عنه مناقشات مجلس الشعب عن القانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ عند مناقشة الفقرة الثامنة من المادة التي تتضمن عبارة «مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط». من أن العبرة بأن «يثبت للجنة (المحكمة الآن) وليس بأن يطلب» أي يثبت للمحكمة أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي^(٢) وبذلك أصبحت عبارة «مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط» «تحصيل حاصل» لأنه إذا ثبت العكس فلا يكون قد ثبت للجنة (المحكمة العمالية الآن) أن الفصل بسبب النشاط النقابي^(٣).

٢٠١- سريان حكم القضاء باستمرار العامل الذي رفض طلب فصله بسبب نشاطه النقابي في عمله على العاملين بشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام:

لما كان الفصل الثاني عشر (من الباب الثاني) من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ قد خلا من النص على وجوب قضاء المحكمة باستمرار العامل الذي رفض طلب فصله بسبب نشاطه النقابي في

(١) أما الفقرة بعد تعديلها بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ فلم تورد عبارة «... مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط» ومن ثم فلا شبهة في اتفاقها مع القواعد العامة.

(٢) تصريح السيد العضو عادل عبد المقصود عيد بمجلس الشعب حال مناقشة المادة (مضبطة المجلس الجلسة ٨٧ صباح الأحد ٢٢/٥/٢٠٠٥ ص ٣٨).

(٣) تصريح السيد العضو عادل عبد المقصود سالف الذكر - وقد أيد رأيه السيد/ رئيس مجلس الشعب.

عمله، وكذا خلا القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الصادر بشأن شركات قطاع الأعمال العام من هذا النص^(١).

فإنه يسري في هذا الشأن حكم المادة (٧١) من قانون العمل باعتبار أن قانون العمل يسري على العاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام فيما لم يرد بشأنه نص، ومن ثم فإن ما قضت به المادة المذكورة من استمرار العامل المفصول بسبب نشاطه النقابي في عمله يسري على العاملين بشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام.

وقد أخذت بهذا الرأي محكمة النقض إذ قضت بأن:

(١) «الأصل بالتطبيق لأحكام المواد ٦٩٥ من القانون المدني و٧٢ و٧٤ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة، وبهذا الإنهاء تنقضي الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف، غاية الأمر أنه يرتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض إن كان له مقتض ولما كان المشرع استثناء من هذا الأصل قد أجاز إعادة العامل المفصول إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل للعقد وذلك في حالة واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليه وهي حالة الفصل بسبب النشاط النقابي للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من هذا القانون.

ولما كان ذلك وكان إنهاء خدمة المطعون ضده بمقتضى قرار الشركة (شركة قطاع عام) الطاعنة رقم ١٠٦١ لسنة ١٩٧٦ الصادر في ٢٠ من أغسطس سنة ١٩٧٦ لا يندرج في نطاق هذا الاستثناء، فإن الحكم

(١) وكذا خلت من مثل هذا النص النصوص المقابلة لأحكام هذا النص في التشريعات السابقة عليه.

المطعون فيه إذ قضى بإلغاء هذا القرار يكون قد خالف القانون بما يوجب نقضه بغير حاجة لبحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ٩٢٩ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨١/٤/٢٥)

(٢) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك لأنه لما كان الطاعن عاملاً بإحدى شركات القطاع العام، ويخضع في شأن إنهاء خدمته للأحكام المنصوص عليها في الفصل العاشر من الباب الأول من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ - الذي يحكم واقعة الدعوى - ولأحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا النظام وذلك بالتطبيق للفقرة الثانية من المادة الأولى من مواد إصداره ولما كان النظام المشار إليه خلواً من نص يجيز إعادة العمل إلى عمله بعد انتهاء خدمته، وكان القرار الصادر بإنهاء الخدمة - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه ما لم يكن الفصل بسبب النشاط النقابي وهو ما نصت عليه الفقرة السادسة من المادة ٧٥ من قانون العمل رقم ٩١ سنة ١٩٥٩، وإذ اقتصر الطاعن في دعواه على طلب إلغاء قرار إنهاء خدمته وما يترتب على ذلك من آثار منها لزوماً إعادته إلى عمله مع أن إنهاء خدمته ليس مرده النشاط النقابي. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه إنما قضى برفض الدعوى تأسيساً على أن المشرع لم يجز إعادة العامل إلى عمله بعد إنهاء خدمته إلا إذا وقع هذا الإنهاء لأسباب نقابية وفقاً للمادة ٦/٧٥ من قانون العمل سالف الذكر، فإنه يكون قد التزم صحيح النظر في القانون ويضحى النعي عليه بسببي الطعن على غير أساس».

(طعن رقم ١١٥٢ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٣/٦/١٩)

(٣) «المستقر في قضاء هذه المحكمة أن إنهاء خدمة العامل بإحدى شركات

القطاع العام في ظل قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام - الذي يحكم واقعة الدعوى - تسري عليه الأحكام الواردة في الفصل العاشر من الباب الأول منه، وأن خلو مواد هذا النظام من نص يجيز إعادة العامل إلى عمله بعد إنهاء خدمته، مؤداه أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة لا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه ما لم يكن هذا الإنهاء بسبب النشاط النقابي وهو ما نصت عليه الفقرة السادسة من المادة ٧٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باعتبار أن أحكام هذا النص تسري في هذه الحالة لعدم ورود نص بشأنها في النظام المنوه عنه وفق ما تقضي به الفقرة الثانية من المادة الأولى من مواد إصداره، لما كان ذلك وكان الطاعن يعمل لدي شركة من شركات القطاع العام وقد اقتصر في دعواه على طلب إلغاء قرار إنهاء خدمته الذي لم يكن بسبب النشاط النقابي، فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى برفض تلك الدعوى ملتزماً بالنظر متقدم البيان، لا يكون قد خالف القانون ويكون النعي عليه بسبب الطعن على غير أساس».

(طعن رقم ٧٥٦ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٤/١/٨)

٤) «المستقر في قضاء هذه المحكمة أن إنهاء خدمة العامل بإحدى شركات القطاع العام في ظل قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام - الذي يحكم واقعة الدعوى تسري عليه الأحكام الواردة في الفصل العاشر من الباب الأول منه، وأن خلو هذا النظام من نص يجيز إعادة العامل إلى عمله بعد إنهاء خدمته مؤداه أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة لا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه ما لم يكن هذا الإنهاء بسبب النشاط النقابي وهو ما نصت عليه الفقرة السادسة من المادة ٧٥ من قانون العمل

الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ باعتبار أن أحكام هذا النص تسري في هذه الحالة لعدم ورود نص بشأنها في النظام المنوه عنه وفق ما تقضي به الفقرة الثانية من المادة الأولى من مواد إصداره».

(طعن رقم ٥٢٢ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٥/٤/١٩٨٤)

٥ «لما كان الطاعن يعمل لدي المطعون ضدها - وهي إحدى شركات القطاع العام - ويخضع في شأن إنهاء خدمته للأحكام المنصوص عليها في الفصل العاشر من الباب الأول من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ - الذي يحكم واقعة الدعوى - ولأحكام قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فيما لم يرد به نص في هذا النظام وذلك إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة الأولى لمواد إصداره، ولما كان هذا النظام قد خلا من نص يجيز إعادة العامل إلى عمله بعد انتهاء خدمته وكان القرار الصادر بإنهاء الخدمة - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه ما لم يكن الفصل بسبب النشاط النقابي وهو ما نصت عليه الفقرة السادسة من المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليه فإن طلب القضاء بعدم الاعتداد بقرار إنهاء خدمة الطاعن وصرف أجره بما لازمه إعادته إلى عمله مع أن إنهاء خدمته لم يكن مرده النشاط النقابي يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٩٦٥ لسنة ٤٩ ق جلسة ٢٨ يناير ١٩٨٥)

٦ «وحيث إن هذا النعي في غير محله ذلك لأنه لما كان الثابت في الدعوى أنه من بين طلبات الطاعنين الختامية طلب بطلان قرار إحالتهما للتقاعد الحاصل في ١٩٧٥/٧/٦ وقد قضي الحكم بإجابتها لمطلبهما فيه ويعد هذا الطلب بمثابة إقرار قضائي منهما بحصول فصلهما من العمل في هذا

التاريخ المشار إليه يحتاج به، وكان انتهاء خدمة العاملين بالقطاع العام طبقاً للمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام - الذي يحكم واقعة الدعوى - مؤداه انتهاء الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل ولو اتسم الإنهاء بالتعسف فلا يترتب للعامل الذي أصابه ضرر سوى الحق في التعويض إن كان له محل إلا أن يكون فصله بسبب النشاط النقابي المكون للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من قانون العمل فعندئذ يجوز الحكم بإعادة العامل إلى عمله. وكان الأصل في استحقاق الأجر طبقاً لنص المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وكان الطاعنان لا ينازعان في أن الشركة المطعون ضدها الأولى قد أنهت خدمتهما في ١٩٧٥/٧/٦ فإن الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه إذ انتهى إلى عدم أحقية الطاعنين لأجرهما عن المدة اللاحقة لإنهاء خدمتهما يكون قد التزم صحيح القانون ويضحي النعي عليه بهذا الوجه على غير أساس».

(طعن رقم ٧٠١٥ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٢٣)

(٧) «وحيث إنه لما كان الأصل وطبقاً لأحكام المواد ٦٩٤ من القانون المدني و٧٢، ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والفقرة السادسة من المادة ٧٥ من قانون العمل سالف الذكر التي تسري على العاملين بشركات القطاع العام لعدم ورود نص بشأنهما في النظام الخاص بهم وفقاً لما تقتضي به الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ - وعلى ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة - أن لرب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة وأن هذا الإنهاء تقتضي به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذي

أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض وكان المشرع استثناء من هذا الأصل قد أجاز إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء رب العمل للعقد وذلك في حالة واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليه وهي إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي المكون للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من هذا القانون. لما كان ذلك وكان الطاعن قد قصر دعواه على طلب إلغاء قرار الإنهاء فإن الحكم المطعون فيه إذ خلص إلى رفض طلبه يكون قد انتهى إلى نتيجة صحيحة في القانون وأقام قضاءه على دعامة أساسية كافية لحمله ولا يعيبه عدم رده على دفع يقوم على مناقشة أية دعامة أخرى ويكون النعي عليه بأسباب الطعن جميعها في غير محله».

(طعن رقم ٢٢٠٨ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٤/٦/١٩٨٧)

٨ «خلو القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الصادر بشأن شركات قطاع الأعمال العام ولائحته التنفيذية من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادة عمله. مؤداه. إنهاء الرابطة العقدية ولو اتسم الإنهاء بالتعسف. عدم خضوع قرار إنهاء الخدمة لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض. الاستثناء الفصل بسبب النشاط النقابي م ٦٦/٤ القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١».

(طعن رقم ٨٤٨ لسنة ٦٩ ق جلسة ٢١/٥/٢٠٠٠)

(طعن رقم ٣٩٢٢ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٨/٤/١٩٩٩)

أما إذا كانت إعادة العامل إلى عمله مستحيلة كأن تكون المنشأة قد أزيلت أو توقف نشاطها فإن المحكمة في هذه الحالة تحكم للعامل بتعويض نقدي إذ أصبح التعويض العيني مستحيلاً.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(١) «ادعاء صاحب العمل بانتهاء «العمل بالورش» التي كان يعمل بها العامل لا يمنع من الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله طالما أن صاحب العمل لم يذهب إلى القول بتصفية جميع أعماله».

(طعن رقم ٤٣٩ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٥/٢/٢٤)

٢٠٢- اتباع أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية:

تنص الفقرة الأخيرة من المادة على أن:
«ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية».
وعلى ذلك يلجأ إلى قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية في كل حالة لم يرد بها نص في المادة (٧١).

وعلى سبيل المثال يرجع إلى قانون المرافعات فيما يلي:

(١) إجراءات رفع الدعوى أمام المحكمة العمالية:
إذ ترفع الدعوى بصحيفة تودع قلم كتاب المحكمة وتشتمل على البيانات المنصوص عليها في المادة ٦٣ من قانون المرافعات.

(٢) انعقاد الخصومة في الدعوى:

لا تعتبر الخصومة منعقدة في الدعوى إلا بإعلان صحيفتها إلى المدعي عليه بالجلسة وإعادة إعلانها ما لم يحضر المدعي عليه بالجلسة.

(٣) أحكام حضور الخصوم وغيابهم (المواد ٧٢ - ٨١) والمواد (٨٢ - ٨٦) من قانون المرافعات.

(٤) أحكام وقف الخصومة (م ١٢٨ وما بعدها) وانقطاع الخصومة (م ١٣٠ وما بعدها). وسقوط الخصومة وانقضاؤها بمضي المدة، وترك الخصومة

(م ١٤١ وما بعدها).

٥) طلب إلزام الخصم بتقديم المحررات الموجودة تحت يده (م ٢٠ وما بعدها) من قانون الإثبات.

٦) الادعاء بالتزوير (م ٤٩ وما بعدها) من قانون الإثبات.

٧) شهادة الشهود (م ٦٠ وما بعدها) من قانون الإثبات.



مادة (٧٢) (١)

يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية (٢).

(١) المادة مستبدلة بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ وكان نصها الوارد بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الآتي:

«يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك 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».

ثم عدلت بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ وأصبح نصها الآتي:

«يصدر قرار اللجنة بأغلبية أعضائها الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يرجح الجانب الذي منه رئيسها.

ويكون قرار اللجنة مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك 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»

(٢) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (٦٤):

«يكون قرار اللجنة استشارياً ويصدر بأغلبية الآراء، وتحرر اللجنة محضراً من أصل وصورتين تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ويوضح بالمحضر رأي كل عضو مسبباً وتسلم صورة لصاحب العمل لإيداعها ملف خدمة العامل وتسلم الصورة الثانية لممثل العامل لحفظها في ملفات المنظمة النقابية ويودع أصل المحضر بمكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل».

الشرح

٢٠٣- اتباع أحكام قانون المرافعات في الطعن على أحكام المحاكم

العمالية:

تنص المادة على أن يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية أي أن المادة تركت قواعد الطعن على أحكام المحاكم العمالية للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية.

وبالترتيب على ذلك:

(١) يجوز الطعن في الأحكام الصادرة من المحاكم العمالية إذا كانت قيمة الدعوى تجاوز أربعين ألف جنيه أو كانت غير مقدرة القيمة (م ٤٧ مرافعات معدلة

= القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

ورد النص المقابل في المادة (٧) من القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ (المعدل) ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات تأديب العمال التي جرت على أن:

«تتولى اللجنة المشار إليها في المادة السابقة بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ إدارة المنشأة رأيها فيها وذلك في ميعاد لا يجاوز أسبوعاً من تاريخ إحالة الأوراق إليها وللجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى لزوماً لها، ويجب عليها أن تحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ورأي كل عضو من أعضائها الثلاثة مسبباً، وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من منطقة العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية بالمنشأة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال».

بالقانون رقم ٧٦ لسنة ٢٠٠٧).

- (٢) يجوز استئناف الأحكام الصادرة في المواد المستعجلة (م ٢٢٠ مرافعات).
- (٣) يجوز استئناف الأحكام الصادرة بصفة انتهائية بسبب مخالفة قواعد الاختصاص المتعلقة بالنظام العام، أو بسبب وقوع بطلان في الحكم (م ٢٢١ مرافعات).
- (٤) يجوز استئناف جميع الأحكام الصادرة في حدود النصاب الانتهائي إذا كان الحكم صادراً على خلاف حكم سابق لم يحز قوة الأمر المقضي. وفي هذه الحالة يعتبر الحكم السابق مستأنفاً بقوة القانون إذا لم يكن قد صار انتهائياً عند رفع الاستئناف (م ٢٢٢ مرافعات).
- (٥) ميعاد الاستئناف أربعون يوماً ويكون الميعاد خمسة عشر يوماً في المواد المستعجلة. ويكون ميعاد الاستئناف ستين يوماً بالنسبة للنائب العام أو من يقوم مقامه (م ٢٧ مرافعات).
- (٦) يبدأ ميعاد الطعن بالاستئناف في الحكم من تاريخ صدوره. ويبدأ هذا الميعاد من تاريخ إعلان الحكم إلى المحكوم عليه في الأحوال التي يكون فيها قد تخلف عن الحضور في جميع الجلسات المحددة لنظر الدعوى ولم يقدم مذكرة بدفاعه أمام المحكمة ولا أمام الخبير، وكذلك إذا تخلف عن الحضور ولم يقدم مذكرة إلى المحكمة ولا إلى الخبير في جميع الجلسات التالية لتعجيل الدعوى بعد وقف السير فيها لأي سبب من الأسباب. كما يبدأ الميعاد من تاريخ إعلان الحكم إذا حدث سبب من أسباب انقطاع الخصومة وصدر الحكم دون اختصاص من يقوم مقام الخصم الذي توفى أو فقد أهليته للخصومة أو زالت صفته. ويكون إعلان الحكم لشخص المحكوم عليه أو في موطنه الأصلي. ويجرى الميعاد في حق من أعلن بالحكم (م ٢١٣ مرافعات).

مادة (٧٣)

«إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أُلِف.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة العمالية^(١) المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور حكم المحكمة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين^(٢).

(١) معدلة بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ باستبدال كلمة «المحكمة العمالية» بكلمة «اللجنة».

(٢) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٦٨) :

«إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها

صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك.

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة ٧٧ فإذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسين عاملاً يكون التظلم أمام اللجنة المشار إليها بالمادة ٦٢ من هذا القانون.

ويكون قرار اللجنة في الحالتين قابلاً للطعن فيه خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل العمل - فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم أو من تاريخ قبوله قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذ بلغ مجموعه أجر شهرين».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (٥٤):

«إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك.

ولصاحب العمل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة الجزئية إذا كان يعمل لدى صاحب عمل يستخدم أقل من خمسين عاملاً أو أمام اللجنة المشار إليها في المادتين ١١١، ١١٢ حسب الأحوال، ويكون قرار اللجنة في الحالة الثانية قابلاً للاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع

الشرح

٢٠٤ - اقتطاع تعويض الفقد والإتلاف من أجر العامل :

سبق أن أوضحنا عند شرح المادة ٥٦ من القانون أن الفقرة (د)

في دائرتها محل العمل ويكون حكمها في الحالتين نهائياً (قطعياً). فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع = بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم نهائياً أو من تاريخ قبوله لقرار اللجنة أو فوات ميعاد استئنافه.

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

المادة (١٦) :

«إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهده وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدال غيرها بها، ويكون تقدير هذا المبلغ إما بالتراضي أو التقاضي.

ويجوز في حالة التقاضي أن يبدأ صاحب العمل باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطعه لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر، فإذا لم يقض له به أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ الحكم النهائي».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ :

المادة (١٣) :

«إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات مما يملكه صاحب العمل أو يكون في عهده وثبت أن ذلك ناشئ عن رعونة أو عدم احتياط أو إهمال أو تقريط وجب أن يتحمل العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدالها. ولصاحب العمل أن يقتطع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد».

من هذه المادة أوردت ضمن واجبات العامل «أن يحافظ على 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».

ولاشك أن إخلال العامل بهذا الواجب يكون خطأ يوجب عليه التعويض. وتقضي القواعد العامة بأنه حيث يجب على العامل تعويض صاحب العمل عما فقد أو تلف من أشياء، فإنه يجب أن تتحقق المقاصة بين ما لصاحب العمل من حق في التعويض عن هذا الفقد أو التلف وبين ما يجب للعامل من دين الأجر، بشرط أن يكون حق صاحب العمل في التعويض خالياً من النزاع (م ٣/٣٦٢ مدني^(١))، وبشرط أن يكون هذا التعويض في حدود القدر الجائز الحجز عليه طبقاً لأحكام المادة ٤٤ من قانون العمل التي تناولناها بالشرح فيما تقدم.

ولكن المادة ٧٣ من قانون العمل خرجت على هذه القواعد العامة وأجازت لصاحب العمل اقتطاع مقابل الفقد والتلف من تلقاء نفسه رغم أن الدين ليس خالياً من النزاع، بدليل أن المادة أجازت للعامل التظلم من تقدير صاحب العمل، وجعلت القدر الجائز اقتطاعه في حدود ما يساوي أجر خمسة أيام في الشهر الواحد، وهذا المبلغ لا يحسب ضمن القدر الجائز الحجز عليه من أجر العامل طبقاً للمادة ٤٤ سالفه الذكر.

وقد تغيا الشارع من ذلك تمكين صاحب العمل من سرعة الحصول على التعويض من ناحية، وحماية العامل بالحد من سلطة الاقتطاع من أجره من

(١) تقضي المادة ١/٣٦٢ مدني بأن «للمدين حق المقاصة بين ما هو مستحق عليه لدائنه وما هو مستحق له قبل هذا الدائن، ولو اختلف سبب الدينين، إذا كان موضوع كل منهما نقوداً أو مثليات متحدة في النوع والجودة وكان كل منهما خالياً من النزاع مستحق الأداء، صالحاً للمطالبة به قضاء».

ناحية أخرى^(١).

ونعرض فيما يلي لشرح المادة تفصيلاً.

شروط اقتطاع تعويض الفقد أو الإتلاف من أجر العامل :

٢٠٥ - الشرط الأول : حصول فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو

منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده :

يجب أن يتسبب العامل في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده أي عهدة صاحب العمل إذا كانت مملوكة لغيره. فإذا كانت الأشياء المذكورة ليست مملوكة لصاحب العمل أو لم تكن في عهده، كما لو كانت مملوكة لأحد العمال^(٢)، أو إذا كان التعويض راجعاً إلى أية أضرار أخرى لحقت برب العمل لم تقع على مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات له أو كانت في عهده^(٣)، فلا يسري حكم النص.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«النص في المادة ٦٨ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل المقابلة للمادة ٥٤ من قانون العمل السابق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - يدل على أن المشرع وعلى خلاف القاعدة العامة في المقاصة القانونية التي تستلزم لوقوعها أن يكون الدينان خاليين من النزاع أجاز لصاحب العمل اقتطاع مبلغ التعويض من أجر العامل، أي إيقاع المقاصة بين ما هو مستحق له من تعويض وبين أجر العامل في حدود أجر خمسة أيام في الشهر ولو كان استحقاقه

(١) حسن كيره ص ٤٥٠ وما بعدها.

(٢) سعد حبيب ص ٣٤٣.

(٣) فتحي عبد الصبور ص ١٨٣.

للتعويض أو مقداره محل نزاع يؤكد ذلك ما جاء في هذه المادة بشأن الطريق الذي يتعين على العامل اتباعه للتنظلم من تقدير صاحب العمل، وإذا كان حق الأخير في إجراء المقاصة القانونية استثناء من القواعد العامة التي تستلزم أن يكون الدينان خاليين من النزاع ومن ثم فلا يجوز التوسع فيه وقصره على الحالات المنصوص عليها في المادة ٦٨ سالف الذكر بأن يكون التعويض الحاصل الاقتراع من أجله ناشئاً عما تسبب العامل في فقدته أو إتلافه أو تدميره من مهمات أو آلات أو منتجات يمتلكها رب العمل أو كانت في عهده وأن يكون الاقتراع من أجر العامل، فإذا كان التعويض المستحق لصاحب العمل راجعاً إلى أية أضرار أخرى لحقت برب العمل عن غير هذه الحالات الواردة في النص، فلا يجوز لصاحب العمل إجراء المقاصة للحصول على التعويض من أية مبالغ أخرى تكون مستحقة عليه للعامل بل عليه أن يرجع إلى القضاء لاقتضاء التعويض ما لم يكن قد اتفق عليه رضاء».

(طعن رقم ٣٦ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٤/٢/١٠)

٢٠٦- الشرط الثاني: أن يكون الفقد أو الإتلاف ناتجاً عن خطأ العامل وبمناسبة عمله :

والمقصود بخطأ العامل هو الخطأ غير العمدى، أما إذا كان الخطأ عمدياً فإن التعويض عنه يكون ديناً عادياً تتشغل به ذمة العامل المالية ويمكن التنفيذ به على الجزء القابل للحجز عليه من الأجر طبقاً للمادة ٤٤ من قانون العمل إذ لا محل لأخذ العامل في هذه الحالة بالرحمة^(١).

(١) من هذا الرأي أنور العمروسي ص ٢٣٣ - فتحي عبد الصبور ص ١٨٤ - محمد حلمي مراد ص ٣٠٧ - كامل بدوي ص ١٧٩ وعكس ذلك حسن كيهره ص ٤٥٢ هامش (٢) - عدلي خليل ص ٢١٢ - أنور عبد الله قانون العمل والتأمينات

ويؤيد هذا الرأي ما جاء بالملذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧

لسنة ١٩٥٢ عن المادة ١٦ المقابلة للمادة ٦٨ من القانون الحالي من أنه :

«وبينت المادة السادسة عشرة طريقة تدبير التعويض عن الأشياء التي يتسبب العامل بخطئه في إتلافها بأن كان ذلك ناشئاً عن رعونة أو عدم احتياط وتحرز، أو عن إهمال أو عدم انتباه أو تقريط أو إفراط وطريقة خصم هذا التعويض من أجر العامل بما ليس فيه إرهاب له»، ذلك أن صور الخطأ الواردة بالمادة هي جميعاً صور للخطأ غير العمدي.

ويترتب على ذلك أنه لا يمكن مساءلة العامل عن خطأ غيره أو عن القوة القاهرة.

إنما لا يجوز مساءلة العامل عن الخطأ البسيط الذي يجري العرف بعدم مساءلة العامل فيه، كالعرف الذي يجري على عدم مساءلة عمال المطاعم أو المقاهي إذا تسببوا دون تعمد في كسر أطباق أو أكواب^(١).

ولا تجوز المساءلة عن الفقد أو الإتلاف أو إذا كان ناشئاً عن خطأ عامل غير كفء يعلم صاحب العمل سلفاً عدم كفاءته لما عهد له به من أعمال، لأن من واجب رب العمل مضاعفة الرقابة والإرشاد، فهو يتحمل نتيجة المجازفة وتكليفه العامل فوق طاقته^(٢).

ويجب أن يكون التسبب في الفقد أو الإتلاف بمناسب عمل العامل، فإذا كان العامل في إجازة ولكنه كان في زيارة للمنشأة، وتسبب في الفقد أو الإتلاف فلا

الاجتماعية ص ١٢٠ وما بعدها.

(١) أنور العمروسي ص ٢٣٢ - فتحي عبد الصبور ص ١٨٥ - سعد حبيب ص ٣٤٣

هامش (٤).

(٢) كامل بدوي ص ١٨٢ - أنور العمروسي ص ٢٣٢.

يسري النص.

٢٠٧- الشرط الثالث: التحقيق مع العامل وإخطار العامل بالقرار:

يجب على صاحب العمل قبل اقتطاع التعويض من أجر العامل أن يجري التحقيق معه في واقعة الفقد أو الإتلاف، بمعرفته أو بمعرفة وكيله أو من يندبه لهذا الغرض، وأن تثبت مسؤولية العامل عن الفقد أو التلف، ويحدد قيمة التعويض المستحق لصاحب العمل، ثم يقوم بإخطار العامل بالقرار الذي اتخذته ضده في هذا الشأن.

ولم يحدد النص وسيلة معينة للإخطار، فيجوز أن يتم بكتاب مسجل أو بتسليم صورة من القرار إلى العامل على سركي أو التوقيع منه على الأصل بما يفيد الاستلام.

٢٠٨- الشرط الرابع: يجب ألا يزيد ما يقتطع من العامل على أجر

خمسـة أيام في الشهر الواحد:

وقد قصد الشارع بذلك تحديد نسبة القدر الجائز اقتطاعه من أجر العامل في كل شهر بنسبة السدس، وعلى ذلك لا يجوز أن يزيد الاقتطاع على سدس الأجر المستحق للعامل في كل شهر سواء كان يتقاضى أجره مشاهرة أو ميأومة أو بغير ذلك. والعبرة في ذلك بالأجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل وليس الأجر الاسمي، فإذا لم يستحق العامل سوى جزء من أجره نتيجة تغيبه عن العمل أو وقفه احتياطياً مثلاً فلا يجوز أن يتجاوز الخصم مقابل تعويض الفقد أو الإتلاف سدس هذا المبلغ، وذلك ما يتفق والإرادة الشارعة التي راعت إلى جانب حق صاحب العمل في التعويض، تحديد قدر ما يخصم من أجر العامل بحيث لا يكون فيه إرهاق له، هذا فضلاً عن أن ذلك هو ما يتمشى مع قاعدة الأخذ

بالتفسير الأصلح للعامل^(١).

ويسري هذا الحد الأقصى سواء كان التعويض عن الفقد أو التلف قد اتفق عليه بين العامل ورب العمل أم كان أمره معروضاً على القضاء، لتوافر الحكمة في الحالتين وهي عدم إرهاق العامل^(٢)، فضلاً عن أنه من غير المستساغ المفارقة في الحكم بين الحالتين، بالتشدد في معاملة العامل الذي يرتضى مبدأ التعويض وقدره مع صاحب العمل، بإعفاء الأخير من التقيد بحد الاقتطاع المفروض، والتيسير في معاملة العامل الذي لا يرتضى ذلك ويلجأ إلى القضاء رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) بتقييد صاحب العمل حينئذ بهذا الحد في الاقتطاع^(٣).

وكانت المادة ٢/١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الملغي تقصر حظر الاقتطاع بأكثر من أجر خمسة أيام على حالة التقاضي بشأن التعويض عن الفقد والإتلاف والتدمير، إلا أن المادة ٢/٥٤ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي والمادة ٦٧ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ استبعدتا تخصيصه بحالة التقاضي.

ويلاحظ أن الشارع لم يستهدف سوى حماية الأجور، فإذا كان للعامل مال آخر منقول أو عقار جاز لصاحب العمل الرجوع على هذا المال بالطرق العادية باعتباره دائماً عادياً، بمعنى أنه يجوز له التنفيذ على ما يملكه العامل خلاف أجره بكل ما قضي به دفعة واحدة^(٤).

(١) فتحي عبد الصبور ص ٤٨١ وما بعدها - سعد حبيب ص ٣٤٣ - حسن كيره ص ٤٥١ وما بعدها هامش (٣).

(٢) فتحي عبد الصبور ص ١٨٤ - حسن كيره ص ٤٥٢.

(٣) حسن كيره ص ٤٥٢.

(٤) سعد حبيب ص ٣٤٤.

وإن كان لا يجوز الاتفاق على خصم أزيد مما يعادل أجر خمسة أيام شهرياً إلا أنه لا جدال في جواز وفاء العامل بعد قبضه أجره بما يريد أن يفى به مما عليه من التزامات ولو استنفدت كل أجره^(١).

٢٠٩- الشرط الخامس: يجب ألا يبلغ تعويض الفقد أو الإتلاف أجر شهرين:

إذا بلغ مجموع مستحقات صاحب العمل من تعويض الفقد أو الإتلاف أجر شهرين أو أكثر فلا يجوز له استيفاء هذا التعويض بطريق الاقتطاع من أجر العامل على النحو الوارد بالمادة.

وهذا الحكم استحدث في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي).

وقد قضت محكمة النقض بأن:

«مؤدى نص المادة ٦٨ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل أن المشرع وإن أجاز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل ما يستحق من تعويض عما يكون العامل قد تسبب بخطئه في فقده أو إتلافه أو تدميره من الآلات أو المهمات أو المنتجات المملوكة له إلا أنه رأى حماية منه لأجر العامل ولعدم إرهاقه في اقتطاع التعويض ألا يزيد الاقتطاع على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد وحظر عليه في ذات الوقت استيفاء التعويض بهذا الطريق إذا بلغ مجموعه أجر شهرين»

(طعن رقم ٣٦٥٤ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٨/٥/٢٤)

ومن ثم لا يكون لصاحب العمل في هذه الحالة إلا اللجوء إلى اللجنة القضائية للحصول على حكم بإلزام العامل بالتعويض، فإذا صار هذا الحكم

(١) كامل بدوي ص ١٨١.

نهائياً وقعت المقاصة بحكم القانون بينه وبين الجزء من الأجر الجائز الحجز عليه قانوناً طبقاً للمادة ٤٤ من قانون العمل.

وهذه المادة تضمنت قاعدة أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

فقد قضت محكمة النقض بأن:

«إذا كان الواضح من نص المادة ٦٨ ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أنه يتضمن قاعدة أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها فإنه لا يحق للطاعة أن تستند في هذا الشأن إلى ما أصدرته من قرارات للخروج على ما قرره المشرع بنص صريح».

(طعن رقم ٣٦٥٤ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٨/٥/٢٤)

٢١٠- إلغاء حظر الجمع بين الاقتطاع من أجر العامل وبين أية عقوبة

تأديبية:

المقرر أن تعويض الفقد أو الإلتلاف هو تعويض مدني يستحق لصاحب العمل لجبر الفقد أو الإلتلاف، دون أن يعد عقوبة تأديبية تنطوي على معنى العقوبة. ومن ثم فإن القواعد العامة لا تحول دون الجمع بين الاقتطاع من أجر العامل عن تعويض الفقد أو الإلتلاف وتوقيع عقوبة تأديبية عليه في نفس الوقت إذا كان ما بدر من العامل يشكل مخالفة تأديبية.

وكان القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ ببيان العقوبة التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب الصادر تنفيذاً لقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) قد خرج على هذه القاعدة ونص في المادة الرابعة منه على أن يحظر على صاحب العمل «الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة ٦٨ من قانون العمل وبين أية عقوبة أخرى»، ومن ثم لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل بجانب الاقتطاع من أجره لاستيفاء تعويض الفقد أو الإلتلاف أو التدمير.

والمقصود بالعقوبة الأخرى هنا هي العقوبة المالية، ومن ثم فإنه يجوز

لصاحب العمل الجمع بين الاقتطاع وتوقيع عقوبة تأديبية غير مالية كالإنذار. وقد ورد هذا الحكم قبل ذلك بالمادة الأولى من القرار الوزاري الصادر بتاريخ ١٩٥٣/٤/٤ ببيان قواعد وإجراءات تأديب العمال في ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والمادة الثانية من القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ببيان العقوبة التأديبية وقواعد وإجراءات تأديب العمال الصادر تنفيذاً للقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

إلا أن القانون الجديد وكذا القرار الوزاري رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة التنفيذية للجزاءات وتنظيم العمل جاء خلواً من هذا الحظر، ومن ثم لا يعمل به في ظل القانون الجديد.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض في ظل التشريعات السابقة بأن:

«النص في المادة الثانية من قرار وزير العمل المذكور^(١) على أنه «يحظر على صاحب العمل أن يوقع أكثر من عقوبة واحدة على المخالفة الواحدة» وهو حكم قائم في قانون العمل بمقتضى التفويض التشريعي الوارد في المادة ٦٦ منه ولم يرد به نص خاص في نظام العاملين سالف الذكر، ومن ثم يطبق على العاملين الخاضعين لهذا النظام إعمالاً للفقرة الثانية من المادة الأولى من مواد إصدار هذا النظام.

لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد أسس قضاءه بعدم الاعتداد بالقرار رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٨ على أن نص المادة الثانية من قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ يمنع الجمع بين إلزام المطعون ضده بقيمة العجز وبين الجزاء المالي، فإنه يكون قد خلص إلى نتيجة صحيحة، ويكون النعي على غير أساس».

(طعن رقم ١٧٩ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٠/٦/٣ غير منشور)

(١) القرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢.

وليس هناك من باعث على الحظر المذكور سوى المغالاة في حماية العامل ولما رآه المشرع من أن المبادأة بالاقتطاع المخولة لصاحب العمل سلطة استثنائية خطيرة من قبيل التنفيذ المباشر فيكفيه استعمالها دون إضافة عقوبة تأديبية إليها يوقعها على العامل^(١).

وترد عدة ملاحظات على هذا الحظر الوارد في ظل القانون (الملغي) -

هي :

(١) أن المقصود هو حظر الجمع بين العقوبة التأديبية وبين مجرد مبادأة صاحب العمل بهذا الاقتطاع وفاء للتعويض المستحق له باعتبار هذه المادة استثناء من حكم القواعد العامة، ومن ثم فليس ثمة ما يمنع صاحب العمل رغم توقيعه العقوبة التأديبية في هذه الحالة من أن يحصل على ما يستحق له من تعويض عن غير طريق المبادأة بالاقتطاع أي عن طريق قرار من اللجنة الخماسية^(٢).

(٢) أن هذا الحظر لا يسري في حالة ما إذا قام العامل بالوفاء طواعية بقيمة الفقد أو الإلتلاف.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«وحيث إن هذا النعي صحيح، ذلك لأنه لما كان الثابت في الدعوى أن النيابة العامة أجرت مع المطعون ضده تحقيقاً بشأن اختلاسه كمية من الكسب قيد برقم ٢٠٦ لسنة ١٩٧٣ إداري قسم ثاني المنصورة انتهت فيه على إثر قيامه بسداد ستين جنيهاً قيمة الكسب محل الاتهام إلى طلب مجازاته إدارياً عن هذه

(١) حسن كيره ص ٢٩٠ وما بعدها - علي عوض حسن ص ٣٧٤ وما بعدها.

(٢) حسن كيره ص ٢٩٠ وما بعدها هامش (٢).

الواقعة، وبناء على ذلك أصدرت الطاعنة قرارها رقم ٢٠٧٥ لسنة ١٩٧٣ بمجازاة المطعون ضده بخصم أجر خمسة عشر يوماً من راتبه، بما مفاده أن وفاءه بقيمة الكسب كان طواعية ليتوقى إقامة الدعوى الجنائية قبله، ودفع المبلغ في هذه الحالة يعد بمثابة تعويض للطاعنة عن كمية الكسب محل الاختلاس من حقها اقتضائه ولا يمس أجره في شيء، إذ من المقرر أن توقيع عقوبة على العامل بسبب مخالفة معينة لا يمنع من استيفاء تعويض الضرر الذي أصاب صاحب العمل من جراء هذه المخالفة بالطرق العادية سواء أوفى به العامل اختياراً من تلقاء نفسه أو بالحصول على حكم بالتعويض ثم اقتضاء قيمة التعويض من أجر العامل في الحدود التي يجوز فيها الحجز عليه.

ولما كان ذلك، وكانت الطاعنة لم تقرر أو تخصم قيمة الكسب من أجر المطعون ضده، وكان هو لا يجادل بشأن مسؤوليته عن الخطأ المسند إليه أو تقدير قيمة المبلغ الذي قام بسداده كتعويض عن كمية الكسب محل المساءلة فإن الحكم المطعون فيه إذ أقام قضاءه على سند من نص المادة الثانية من قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ بشأن حظر الجمع بين الاقتطاع من أجر العامل طبقاً لحكم المادة ٥٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وبين أية عقوبة أخرى عن ذات الفعل، وكان تطبيقها غير وارد على الواقعة المطروحة، فإنه يكون قد خالف الثابت في الأوراق وأخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه بغير ما حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ٤٤١ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨)

٣) أن الحظر لا يحول دون استعمال صاحب العمل حقه كمتعاقد في فسخ العقد أو إنهائه إذا كان ما ارتكبه العامل يشكل الخطأ الجسيم المنصوص عليه بالمادة ٦١ من قانون العمل.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض في ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤

(الملغى) بأن :

«المادة ١٣ من قانون العمل الفردي رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ إنما تتناول حق صاحب العمل في الرجوع على العامل بالتعويض عما يكون قد أُلْغى من الآلات والأدوات نتيجة لخطئه أو بسبب إهماله ولا تتناول حق الفسخ المشار إليه في المادتين ١/٢١، ٣٠ من ذلك القانون فلا تحرم صاحب العمل من استعماله هذا الحق زيادة عن حقه في الرجوع على العامل».

(طعن رقم ٢٠٢ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٤/٣/١٩٥٧)

٢١١- حدود الوفاء بطريق الاستقطاع :

تنص الفقرة الأخيرة من المادة على أنه :

«ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين». وعلى ذلك لا يجوز لصاحب العمل استيفاء مستحقاته بطريق الاقتطاع إلا إذا كانت تقل عن أجر شهرين، فإذا بلغت أجر شهرين وأكثر كان له استيفاؤها عن طريق رفع دعوى أمام اللجنة الخماسية المنصوص عليها بالمادة (٧١) والحصول على قرار منها بذلك.

٢١٢- التظلم من تقدير صاحب العمل :

إذا أخطر صاحب العمل العامل بمسئوليته عن الفقد أو التلف ومقدار التعويض الذي قدره لجبر الضرر، ولم يوافق العامل على ذلك، كان له التظلم من قرار صاحب العمل أمام المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (٧١) من القانون ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها.

ولأي من الطرفين الطعن بالاستئناف في الحكم الصادر من المحكمة

العمالية أمام المحكمة الاستئنافية طبقاً للقواعد الواردة في قانون المرافعات (م٧٢).

٢١٣- آثار الحكم الصادر من المحكمة العمالية في التظلم:

إذا صدر حكم المحكمة العمالية في التظلم المرفوع من العامل بقبول تظلم العامل وعدم مسؤوليته عن المبلغ المقتطع أو بتعديله إلى مبلغ أقل، وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطعه منه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

فلا يعلق الرد على صدور حكم في الاستئناف الذي يكون قد رفع عن الحكم المذكور.

وقد قصد الشارع من ذلك رعاية العامل بالمحافظة على أجره وهو مورد رزقه الأساسي.

٢١٤- عقوبة مخالفة الفقرة الثانية من المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٨).



مادة (٧٤)

«لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٦٩) :

«لا تخل الأحكام الواردة بهذا الفصل بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية، كما تسري تلك الضمانات على أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال».

ولم يرد مقابل لهذا النص في التشريعات السابقة على هذا القانون، إنما ورد ما يقارب حكمه بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ المعدل للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بسريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات الخاصة.

فبموجب المادة الأولى من هذا القانون أصبح القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ (المعدل) بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية في الإقليم المصري سارياً على أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً لقانون العمل وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ (الذي حل محله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣)، وبموجب المادة الثانية من ذات القانون أصبح لا يجوز وقف أحد الأعضاء سأل في الذكر أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المشار إليها في المادة ٥ من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩.

الشرح

٢١٥- عدم الإخلال بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية

لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية:

تنص المادة على أن الأحكام المنصوص عليها بهذا الباب، وهو الباب السادس من الكتاب الثاني، الخاص بتنظيم العمل، لا تخل بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية.

وقد أغفلت المادة ما كانت تنص عليه المادة (٦٩) المقابلة لها من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من سريان تلك الضمانات على أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال. والمقصود بقانون النقابات العمالية، القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) بإصدار قانون النقابات العمالية.

والمقصود بأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية المقررة لهم الضمانات بالقانون سالف الذكر هم أعضاء مجالس إدارة:

(أ) اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة المهنية.

(ب) النقابة العامة.

(ج) الاتحاد العام لنقابات العمال.

(م٧ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المعدل)^(١).

٢١٦- الحكمة من الضمانات المشار إليها بالمادة:

قصد بالضمانات المنصوص عليها بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية تمكين هؤلاء الأعضاء من مباشرة

(١) جاد رضوان وفاروق خليل أحكام النقابات العمالية في التشريع المصري طبعة

نشاطهم في حرية لا تقيدوها ما قد يتعرضون له من اضطهاد أو تعسف من جانب جهة العمل^(١).

الضمانات المنصوص عليها في القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) :

٢١٧- (أ) النص القانوني :

المادة (٤٨) من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) :

«لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة.

كما لا يجوز نذبه لمدة تزيد على أسبوعين أو نقله من المنشأة أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك.

وتسري أحكام الفقرتين السابقتين على المرشح لعضوية المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه المنظمة.

ويعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أي من الفقرتين السابقتين».

٢١٨- بيان هذه الضمانات :

١- عدم وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل احتياطياً

إلا بناء على قرار من السلطة القضائية المختصة :

رأينا في شرح المادة ٦٧ من قانون العمل، أن هذه المادة أجازت لصاحب العمل إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز له وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

إلا أن المادة ٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (مستبدلة بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥) خرجت على حكم المادة المذكورة، وحظرت وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة، والسلطة القضائية المختصة هي المحكمة التأديبية.

وينتقد بعض الشراح هذا الحكم الاستثنائي استناداً إلى أنه قد تطرأ حالات ينبغي ألا يحرم فيها صاحب العمل من حقه في وقف العامل احتياطياً عن عمله فوراً دون انتظار قرار بوقفه من المحكمة التأديبية لاسيما إذا كان في بقاء العامل في عمله ما يهدد أمواله أو يعيب النظام في المشروع^(١).

ونرى للاعتبار السابق أنه من الأوفق أن يرخص لصاحب العمل بوقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية فوراً عن عمله عند اتهامه في إحدى الجرائم المنصوص عليها بالمادة ٦٧ من قانون العمل على أن يعقب الوقف تقديم طلب الإذن بالاستمرار في وقفه إلى السلطة القضائية المختصة في خلال مدة وجيزة كثلاثة أيام مثلاً.

٢- عدم وقف أو فصل عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية تأديبياً إلا

بقرار من السلطة التأديبية المختصة:

أوردنا في شرح المادة (٦٠) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) بالطبعة السابقة أن لصاحب المنشأة أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الإدارة

(١) جمال زكي ص ١١٤٩.

المنتدب في شركات المساهمة الحق في توقيع عقوبة الوقف على العامل مدة لا تزيد على خمسة أيام متصلة عن المخالفة الواحدة.

وأن لمدير المنشأة توقيع عقوبة الوقف على العامل لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام، وأن لصاحب المنشأة أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الإدارة المنتدب توقيع عقوبة الفصل من الخدمة بعد عرض الأمر على اللجنة الثلاثية.

إلا أن المادة ٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (مستبدلة بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥) حظرت توقيع عقوبة الوقف عن العمل والفصل على عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية إلا بناء على حكم من السلطة القضائية المختصة وهي المحكمة التأديبية.

وواضح أن الحظر قاصر على توقيع عقوبتي الوقف عن العمل والفصل من الخدمة، ومن ثم فلا يشمل عقوبتي الإنذار والغرامة ومن الطبيعي ألا يكون الحظر الوارد بالمادة ٤٨ سالف الذكر شاملاً لعقوبتي الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها أو الإنذار بالفصل لأن هاتين العقوبتين استحدثتا بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الصادر بعد القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الذي نص على الحظر، إلا أن مبادئ القياس تؤدي إلى القول بسريان الحظر على هاتين العقوبتين لكونهما أشد من عقوبة الوقف التي شملها الحظر.

غير أن هذا الحظر لا يحول بين صاحب العمل وبين ترك إجراءات التأديب واستعمال حقه في فسخ العقد كمتعاقد أو إنهائه بإرادته المنفردة إذا ارتكب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية خطأ جسيماً على نحو ما نصت عليه المادة (٦١) أو أخل بالتزام آخر ناشئ عن العقد^(١).

أما في ظل قانون العمل الجديد فلا محل لهذا الحظر إذ ألغت المادة (٦٠)

(١) علي عوض حسن ص ٣٨٣.

منه جزاء الوقف عن العمل، وجعلت المادة (٧١) جزاء الفصل من العمل من اختصاص المحكمة العمالية.

٣- حظر ندب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية أو نقله :

حظرت المادة ندب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية لمدة تزيد على أسبوعين أو نقله من المنشأة أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك. وتسري أحكام الضمانات السابقة على المرشح لعضوية المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه المنظمة^(١).

جزاء مخالفة الضمانات السابقة :

٢١٩- (أ) جزاء مدني :

إذا صدر قرار من صاحب العمل بالمخالفات للضمانات المنصوص عليها في المادة ٤٨ من القانون سألقة الذكر، كان القرار باطلاً حابط الأثر، وهذا البطلان يقع بحكم القانون دون حاجة إلى استصدار حكم به. فإذا كان القرار بوقف العامل - في ظل القانون الملغي - كان للأخير الحق في تقاضي أجره من صاحب العمل، ويعتبر امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر إليه مكوناً للجريمة المنصوص عليها بالمواد ٣٣، ١٧٠، ١٧٥ من قانون العمل الملغي.

وإذا كان القرار بفصل العامل، فإن عقد العمل يظل قائماً بين طرفيه، ويستطيع العامل في حالة رفض صاحب العمل إعادته إلى عمله استصدار حكم

(١) ويلاحظ أن القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) نص على ضمانات أخرى لعضو مجلس إدارة المنظمة النقابية لا صلة لها بعلاقته بصاحب العمل، وليس محل دراستها هذا المؤلف.

بذلك وبإلزامه بدفع غرامة تهديدية في حالة امتناعه عن تنفيذه، ومع ذلك لا سبيل للعامل إذا أصر صاحب العمل على عدم الانصياع لحكم القاضي، سوى الحصول على تعويض عن الأضرار المادية أو الأدبية التي لحقت به، على أن يراعي في تقديره العنت الذي بدر من المدين (م ٢١٤ مدني).

ويمكن تقدير التعويض بما لا يقل عن الأجر والميزات المباشرة وغير المباشرة التي كان يحصل عليها العامل، لو لم يقم صاحب العمل بفصله^(١). أما في حالة النقل أو النذب بغير الموافقة الكتابية لعضو مجلس إدارة النقابة، فإن قرار النقل أو النذب لا يسري ويظل العامل في مكانه ويتأدى أجره وكافة حقوقه المقررة قانوناً. فإذا أصر صاحب العمل على عدم أداء هذه الحقوق إليه كان له المطالبة بها قضاء.

٢٢٠ - ب - جزاء جنائي:

(أنظر شرح المادة ٢٤٨).



مادة (٧٥)

«على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حساباً خاصاً، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (٧٠):

«يجب على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حساباً خاصاً ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٩٥:

المادة (٧٠ معدلة بالقانون ٩٤ لسنة ١٩٦٢):

«يجب قيد الغرامات التي توقع على العامل في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حساب خاص. ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره وزير الشؤون الاجتماعية والعمل».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (٣٣):

«يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره».

الشرح

٢٢١- المقصود بالجزاءات المالية :

المقصود بالجزاءات المالية التي ذكرتها المادة هي جزاء الخصم من الأجر الذي يوقعه صاحب العمل أو وكيله على العامل المخالف كجزاء تأديبي مقرر له في المادة (٦٠) من القانون.

وليس المقصود بهذه الجزاءات المالية الغرامات التي تقضي بها المحاكم عن المخالفات التي يرتكبها العامل لقانون العمل، فهذه الغرامات تناولتها المادة الخامسة من مواد إصدار القانون ونصت على أن تؤول الغرامات المذكورة إلى وزارة القوى العاملة والهجرة ويكون التصرف فيها على الوجه الموضح بالنص المذكور (راجع المجلد الأول شرح المادة ٥ من قانون الإصدار).

= مادة (٣٤) :

«يخصص صاحب العمل الغرامات المقتطعة من أجور عماله الواردة في المادة ٢٩ لإنفاقها فيما يعود عليهم بالنفع طبقاً للقواعد التي يضعها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ :

المادة (٢٨) :

«يجب قيد غرامات العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره. ولمفتشي مصلحة العمل الاطلاع على هذا السجل في أي وقت».

المادة (٢٩) :

«يخصص صاحب العمل الغرامات المقتطعة من عماله في مصلحتهم طبقاً للقواعد العامة التي تضعها وزارة الشؤون الاجتماعية».

٢٢٢- التنظيم الذي وضعته المادة للجزاءات المالية:

أوجبت المادة على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها أي بيان المخالفة التي جوزي عنها العامل بالخصم من أجره، واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حساباً خاصاً. والحكمة من وضع هذا التنظيم أن المشرع وضع ضوابط لتوقيع هذا الجزاء فليس لصاحب العمل سلطة مطلقة في توقيعها كما رأينا عند شرح المادتين (٦١)، (٦٢).

ومن ثم فإن هذا التنظيم يتيح للجهة الإدارية المختصة مراقبة أحكام التشريع في هذا الشأن والوقوف على أي مخالفة من صاحب العمل. كما أن الحكمة من إفرااد حساب خاص للجزاءات المالية مراقبة تصرف صاحب العمل فيها والتحقق من أنه التزم القرار الوزاري الذي يصدر في هذا الشأن على نحو ما سيلي.

وقد نصت المادة ٢٣٣ من القانون على أن:

«يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع الأماكن وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم». وللعامل الاستعانة بهذا الملف في إثبات ما يدعيه، ولكن لا يستطيع صاحب العمل الاستناد إلى البيانات المدونة بالملف ضد العامل، لأنها صادرة منه وحررت بمعرفته أو معرفة من ينوب عنه في ذلك ولا شأن للعامل بتحريرها^(١).

(١) الدكتور رمضان كامل الوسيط في شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

٢٢٣- التصرف في الجزاءات المالية :

الجزاءات المالية التي يوقعها صاحب العمل على العمال المشار إليها بالمادة هي جزاءات تأديبية توقع عليهم - كما أسلفنا - ومن ثم فهي ليست تعويضاً يستأديه صاحب العمل من العمال، ولذلك رأى الشارع أنه ينبغي ألا تؤول هذه الجزاءات المالية إلى صاحب العمل فتكون وسيلة إلى إثرائه، وإنما يجب أن تتفق فيما يعود على العمال أنفسهم بالنفع، مما حدا به إلى النص على أن يكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر .

وقد حرص القانون كما فعل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) على إشراك الاتحاد العام لنقابات العمال مع الوزير المختص في تحديد أوجه إنفاق الجزاءات المالية المذكورة، وهو ضمانه لتوجيه هذا الإنفاق لصالح العمال، لأن هذا الاتحاد منظمة نقابية يندرج ضمن اختصاصها الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وإنشاء وإدارة المؤسسات الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والصحية والائتمانية والترفيهية العمالية التي تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية، وإبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شئون العمل والعمال (م ١٧ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ معدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ثم بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥).

وقد صدر تنفيذاً لهذه المادة قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال ثم ألغى وحل محله القرار رقم ٣٧٢ لسنة ٢٠١٢ (منشور بنهاية الشرح).

٢٢٤ - عقوبة مخالفة المادة:

(أنظر شرح المادة (٢٤٨)).

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٣٧٢ لسنة ٢٠١٢

بشأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية

الموقعة على العمال^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١؛ وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١؛

وعلى المادة رقم (٧٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى اقتراح اللجنة التشريعية بالوزارة؛

قرر

(المادة الأولى)

تشكل في كل منشأة تستخدم عشرة عمال فأكثر لجنة مكونة من:

(أ) صاحب العمل أو من ينييه رئيساً

(١) الوقائع المصرية - العدد ٢٥٢ في ٧ نوفمبر سنة ٢٠١٣.

ب) عاملين من عمال المنشأة تختارهما اللجنة النقابية فإذا لم توجد لجنة نقابية قام العمال باختيارهما أعضاء

ويجوز بناء على طلب رئيس اللجنة أو أحد الأعضاء أن يحضر اجتماعات اللجنة مندوب من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة وتكون له الرئاسة.

(المادة الثانية)

تصرف حصيلة أموال الجزاءات الموقعة على عمال المنشأة في الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة.

ولا يجوز الصرف من هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في المادة رقم (٢٢٢) من قانون العمل المشار إليه بصفة مكافأة أو لشراء حاجيات المعيشة كالمأكل والملبس.

كما لا يجوز استثمارها في أي عمل يحتمل الكسب أو الخسارة فيما عدا المساهمة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.

(المادة الثالثة)

يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور جميع أعضائها وتصدر قراراتها بموافقة صاحب العمل أو من ينوبه وواحد على الأقل من ممثلي العمال، وفي حالة الخلاف بين رئيس اللجنة وممثلي العمال يعاد عقد اللجنة بحضور مندوب مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة فإذا تساوت الأصوات رجح الجانب الذي منه الرئيس.

وتلتزم المنشأة بإيداع أو إرسال قرار اللجنة للمديرية في موعد غايته خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة لاعتماده.

فإذا لم تعترض عليه المديرية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه اعتبر

(المادة الرابعة)

إذا كان للمنشأة فرع أو أكثر أعد فى كل فرع سجل لقيد الجزاءات المالية التى توقع على عماله ويكون الانتفاع بالأموال المحصلة مقصورا على هذا الفرع مالم تر اللجنة إمكان تحقيق مشروع عام واحد ينتفع به جميع عمال المنشأة وفى هذه الحالة يجب أن يوافق على المشروع لجنة تضم مندوبى العمال بالفروع المختلفة.

(المادة الخامسة)

يجب عقد اللجنة المشار إليها فى المادة الأولى من هذا القرار مرتين على الأقل كل سنة للتصرف فى أموال الجزاءات طبقا لأحكام المواد السابقة ويجوز للجنة أن تؤجل التصرف لسنة تالية على الأكثر.

(المادة السادسة)

على المنشآت التى يسرى عليها أحكام قانون العمل أن تورد ثلث حصيلة الجزاءات المالية الموقعة على العاملين لديها كل ستة أشهر على النحو التالى: جمعية نشر الثقافة لوزارة القوى العاملة والهجرة (مجلة العمل).

(المادة السابعة)

توزع حصيلة أموال الجزاءات - عند تصفية المنشأة - بالتساوى على العمال الموجودين بها وقت التصفية.

(المادة الثامنة)

تلغى القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

تحريرا فى ٢٧/١٠/٢٠١٣.

وزير القوى العاملة والهجرة

كمال أبو عيطة



الباب السادس

تنظيم العمل

مادة (٧٦)

«لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على 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 يتماشى مع التطور التقني في المنشأة»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٥٤) :

«لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوقه المادية».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٥٧) :

٢٢٥- القاعدة عدم جواز الخروج عن الشروط المتفق عليها أو تكليف

العامل بعمل غير متفق عليه :

تضمنت المادة النص على قاعدتين عامتين هما:

«لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع = حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (١٩) :

«لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه أو يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة. وله أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً».

المادة رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (١٩) :

«لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه أو يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق، إلا إذا دعت الضرورة لذلك التكليف أو الخروج منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عن حادث وقع أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

على أنه يجوز له أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً».

الأولى: عدم جواز خروج صاحب العمل على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية.

الثانية: عدم جواز تكليف صاحب العمل العامل بعمل غير متفق عليه. وهاتان القاعدتان تعدان تطبيقاً للقواعد العامة التي لا تجيز في الأصل تعديل العقد بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه والتي نصت عليها المادة ١٤٧/١ مدني بقولها: «العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون».

٢٢٦- ثلاثة استثناءات على القاعدة الثانية:

بعد أن نصت المادة على القاعدتين سالفتي الذكر، أوردت ثلاثة استثناءات على القاعدة الثانية وهي عدم جواز تكليف صاحب العمل العامل بعمل غير متفق عليه.

فلا تتصرف هذه الاستثناءات إلى القاعدة الأولى المنصوص عليها بالمادة إذ لو كان الشارع يقصد انصراف الاستثناء إلى القاعدتين، لنقل عبارة النص المقابل في القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٩٤ الملغي (م ١٩) والتي تدل بوضوح تام على انصراف الاستثناء إلى القاعدتين المذكورتين.

(راجع نص المادة المذكورة)^(١).

ونعرض لهذه الاستثناءات فيما يلي:

٢٢٧- الاستثناء الأول:

(١) من هذا الرأي الدكتور علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجديد يونيه ١٩٨٢ ص ٦٥ وما بعدها - وعكس ذلك الدكتور إيهاب إسماعيل شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٢٣٣ وما بعدها.

حالة الضرورة أو القوة القاهرة:

أجازت المادة تكليف العامل بعمل غير متفق عليه إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه. والمقصود بحالة الضرورة الظروف الملحة الطارئة على مكان العمل أو ظروفه أو العمال.

والضرورة التي تبرر تكليف العامل بعمل غير متفق عليه هي التي يكون القصد منها إما منع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه. ومثال ذلك، أن تكون الآلة التي يعمل عليها العامل تنذر بالانفجار فيكون لصاحب العمل أن يعهد إلى هذا العامل بعمل آخر^(١)، أو أن تهدد النيران مصنعاً فيكون لصاحب العمل أن يكلف العمال بمقاومتها حماية للمصنع، فإذا تهدم المصنع أو جزء منه كان له أن يكلفهم برفع الأنقاض دون أن يحتجوا بأن هذه الأعمال لا تدخل في الأعمال المتفق عليها^(٢).

والمقصود بالقوة القاهرة، الحادث الذي لا يمكن توقعه، ويستحيل دفعه ويترتب عليه انقضاء الالتزام، كالحرب والزلازل والفيضانات وغيره مما يلحق أضراراً بالمنشأة تتطلب تضامناً جميع الجهود لحماية المنشأة. وتغيير العمل في حالة الضرورة أو القوة القاهرة يجب أن يكون تغييراً مؤقتاً لا دائماً، إذ هو مرهون بحالة الضرورة أو القوة القاهرة، فلا يدوم إلا بالقدر اللازم لمواجهتها^(٣).

(١) المستشار كامل بدوي المرجع في قانون العمل الفردي ص ١٩٦.

(٢) إيهاب إسماعيل ص ٢٢٩.

(٣) الدكتور محمد لبيب شنب شرح قانون العمل الطبعة الثالثة ١٩٧٦ ص ١٣٩ -

الدكتور حسن كيره أصول قانون العمل الجزء الأول الطبعة الثانية ١٩٦٩

ولا يهم في هذه الحالة أن يكون التغيير جوهرياً أو غير جوهري لأنه تغيير له صفته المؤقتة.

ويجب أن يكون المقصود من التغيير حسن سير العمل وتمليه حاجة المنشأة، إنما إذا كان مقصوداً به مجرد الكيد للعامل فإنه لا يجوز تكليفه به حتى ولو لم يكن يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي^(١).

وإذا توافرت الضرورة أو القوة القاهرة، ورفض العامل المشول لأوامر صاحب العمل بممارسة العمل الجديد المسند إليه، اعتبر ذلك منه إخلالاً بأحد الالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل ويقع على صاحب العمل عبء إثبات قيام حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

٢٢٨ - الاستثناء الثاني :

حالة تكليف العامل بعمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله

الأصلي :

يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان هذا العمل لا يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوقه المادية.

والحكمة في إعطاء صاحب العمل هذا الحق ترجع إلى الرغبة في إعطاء صاحب العمل الفرصة لتنظيم العمل داخل مؤسسته وتقدير كفاية كل عامل

ص ٢٣٤.

(١) الأستاذ أنور عبد الله شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ١٤٨ -

الدكتور أحمد شوقي عبد الرحمن شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية

ص ١٩٧٧ ص ٨٢.

ووضعه في العمل الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج^(١).
 أما إذا كان الاختلاف في العمل جوهرياً فإنه يعد تعديلاً لشروط العقد لا يجوز أن يتم إلا برضاء الطرفين.
 وكون التغيير جوهرياً أو غير جوهري يعد مسألة موضوعية تتوقف على ظروف الواقع ويفصل فيها القاضي بحسب ظروف كل حالة.

٢٢٩- أمثلة من القضاء للتغيير الجوهري والتغيير غير الجوهري في

العمل:

(١) العمل في صناعة القمصان لا يختلف عن العمل في صناعة البيجامات وليس أي منهما أقل ميزة أو درجة من الآخر، ولذلك يجوز لصاحب العمل تكليف عامل يشتغل في تفصيل وحياسة القمصان بالعمل في تفصيل وحياسة البيجامات، وله في حالة امتناعه عن تنفيذ هذا الأمر فسخ عقده دون سبق إعلان أو تعويض.

(شئون العمال الجزئية بالقاهرة أول نوفمبر ١٩٥٥ مدونة الفكهاني

ج ٢/١ ص ١١٠)

(٢) إذا كان لدى الشركة طائفة خاصة من العمال متفرقين مختصين بنظافة الأرض والطرقات والممرات أو تنظيف أماكن العمل، فليس لها أن تلزم عمال الماكينات وهم فنيون بالقيام بتنظيف أرضية المحطة التي يعملون بها بحجة أن ذلك يدخل في اختصاصهم حفظاً للماكينات وصيانتها إذ لا شك أن هناك فارقاً بين نظافة الماكينات وصيانتها وبين غسيل الأرضية التي تقوم عليها لأن هذا يتنافى مع طبيعة عملهم ولا يجوز توقيع العقوبة عليهم في

(١) الدكتور محمد حلمي مراد - قانون العمل والتأمينات الاجتماعية الطبعة الخامسة

حالة امتناعهم عن غسل أرضية المحطة التي يعملون بها.

(تحكيم القاهرة في ١٧/٣/١٩٥٦ المرجع السابق ص ١٠٨)

٣) لا يجوز تكليف رئيس العمال بالعمل كعامل حتى ولو لم ينقص أجره إذ «شتان بين من يعمل بيده ويبذل مجهوداً مادياً طوال اليوم بعد أن تقدمت به السنون وبين رئيس مهمته الإشراف والإعداد والتوجيه».

(استئناف القاهرة في ٢٩/١١/١٩٥٤ المرجع السابق ص ٨٥)

٤) نقل رئيس قلم قضايا البنك إلى وظيفة مترجم بقسم قضاياها بالمركز الرئيسي، لا يعتبر نقلاً إلى وظيفة تختلف اختلافاً جوهرياً عن الوظيفة الأولى، لأن أعمال الترجمة من صميم العمل القضائي ولوازمه.

(الحكم الصادر في الدعوى رقم ١١٨٤ لسنة ١٩٥٨ عمال كلي الاسكندرية

بتاريخ ٢٩/١١/١٩٦٠ المؤيد في الاستئناف رقم ١١٠ س ١٧ ق الإسكندرية

في ١٩/١٢/١٩٦١ وفي النقض طعن ٢٩ لسنة ٣٢ ق جلسة ٢٣/٢/١٩٦٦)

٢٣٠- هل يسري الاستثناء المنصوص عليه بالمادة على عقود العمل التي

تخضع لأحكام التقنين المدني؟

يذهب الرأي الغالب قبل صدور القانون الجديد - إلى أن الاستثناء المنصوص عليه بالمادة يسري على علاقات العمل الخاضعة لأحكام التقنين المدني وعلاقات العمل الخاضعة لأحكام قانون العمل على السواء، وذلك استناداً إلى أن الحالة الأولى مبناها حسن النية الذي ينطبق على كافة العقود (م ١٤٨/١ مدني)، والحالة الثانية مبناها سلطة صاحب العمل في الإدارة والإشراف على عماله وهي السلطة المقررة لصاحب العمل أي كان النظام القانوني الذي يخضع له عقد العمل^(١).

(١) الدكتور إسماعيل غانم قانون العمل ١٩٦١/١٩٦٢ ص ٢٤٠ هامش (٣) -

وذهب رأي ثان إلى قصر هذا الاستثناء على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل فقط على أساس أن التوسع يعتبر خروجاً على مبدأ عدم تعديل العقد بإرادة أحد طرفيه، فلا يجوز تقريره إلا بنص من المشرع، والنص على الاستثناء ورد في قانون العمل وحده دون القانون المدني وليس بمقنع أن يقال أن سلطة التغيير في هذه الحدود إنما هي مظهر لما لكل صاحب عمل من حق الإدارة والإشراف على عمل العامل، إذ واضح أن هذا الحق محدود بحدود العقد لا يجاوز مضمونه أو يعدل من شروطه^(١).

٢٣١- مقارنة بالحكم المنصوص عليه بالمادة ٢/٦٩٦ مدني:

تنص المادة ٢/٦٩٦ مدني على أن:

«ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه، لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل».

وهذه الفقرة رغم أنها تتحد مع الفقرة الأولى من المادة (٧٦) في موضوعها، وهو نقل العامل إلى عمل آخر، إلا أنها تختلف عنه في كونها أوسع منه، لأن تغيير العمل طبقاً للمادة (٧٦) من قانون العمل يجب ألا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، أما نص المادة ٢/٦٩٦ فيسمح بأن يكون هناك هذا الخلاف الجوهري في العمل الجديد^(٢).

الدكتور محمد علي عمران الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ١٩٨٣/١٩٨٤ ص ١٢١ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٨٢ - المستشار أحمد شوقي المليجي ص ٢٠٣.

(١) حسن كيره ص ٢٣٤ هامش (٢) - إيهاب إسماعيل ص ٢٣٢.

(٢) الدكتور جمال زكي عقد العمل في القانون المصري الطبعة الثانية ١٩٨٢

ومن ثم فإن مجال تطبيق المادة ٢/٦٩٦ مدني سאלفة الذكر لا يكون إلا إذا كان العمل الجديد يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الأول، أما إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً فلا مناص من تطبيق المادة ٧٦ من قانون العمل تأسيساً على ما قضت به المادة ١/٦٧٥ من القانون المدني الواردة بالفصل الخاص بعقد العمل من أنه لا تسري الأحكام الواردة في هذا الفصل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل ومن ثم فلا محل للبحث فيما إذا كان رب العمل قد قصد بنقل العامل من عمله الأول إلى عمل آخر الإساءة للعامل أم لا إلا إذا كان العمالان يختلفان اختلافاً جوهرياً^(١).

أما بالنسبة لاتجاه محكمة النقض، فالملاحظ أن محكمة النقض تقرن في أحكامها بين النصين سالفين الذكر رغم ما هو قائم من خلاف بينهما، على النحو

ص ٨٦٩ - وفي هذا المعنى محمد عمران ص ١٢٣ الهامش وقارن:

محمد لبيب شنب ص ١٤٠ إذ يرى أن كون العمل الجديد أقل ميزة أو ملاءمة من العمل الذي كان العامل يقوم به (م ٢/٩٦ مدني) لا يعتبر في حد ذاته تكليفاً للعامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه.

وأحمد شوقي المليجي ص ٢٠٢ فيرى أن الأصل أن نقل العامل إلى مركز أقل ملاءمة أو ميزة من المركز الذي كان العامل يشغله متى اقتضت مصلحة العمل وخلا من غرض الإساءة إلى العامل يدخل في نطاق الحق المقرر لصاحب العمل بموجب الفقرة الثانية من المادة ٧٦ من قانون العمل.

(١) المستشار فتحي عبد الصبور الوسيط في عقد العمل الفردي الطبعة الأولى سنة

١٩٦١ ص ٣٥٩ وما بعدها - وقارن المستشار كامل بدوي ص ١٩٧ إذ يرى أنه يتعين إطراح أحكام القانون المدني أخذاً بنص الفقرة الأولى من المادة ٦٧٥ مدني.

الذي سنراه في الأحكام المنشورة بالبند التالي، الأمر الذي كان مدعاة لنقد الفقه^(١).

٢٣٢- قضاء محكمة النقض في تكليف العامل بعمل آخر قبل العمل

بقانون العمل الجديد :

(١) «وحيث إن هذا النعي في غير محله ذلك من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج ومن سلطته كذلك - طبقاً للمادة ١٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وللفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ من القانون المدني أن يكلف العامل عملاً آخر - غير المتفق عليه - لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث إذا رفض العامل النقل وسعه أن ينهي علاقة العمل وإذ كان ذلك، وكان الثابت في الدعوى أنه على أثر انتقال ملكية بنك يونيان إلى بنك الجمهورية - ولمقتضيات العمل وضروراته أصدر هذا الأخير قراراً بنقل الطاعن إلى وظيفة مترجم بقسم قضاياها بالمركز الرئيسي بالقاهرة وهي لا تختلف في جوهرها عن وظيفته السابقة كرئيس لقلم قضاياها بالإسكندرية ولا تعتبر أقل ميزة أو ملائمة إذ أن أعمال الترجمة من صميم العمل القضائي ولوازمه وامتنع عن تنفيذ هذا القرار وأصر على عدم تنفيذه رغم إنذاره بالفصل مع حرمانه من المكافأة والتعويض وجرى الحكم الابتدائي الذي أحال الحكم المطعون فيه إليه في أسبابه على أنه لا وجه للمحاجة في هذا المقام بنص المادة ١٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لانعدام شرائط انطباقه إذ «ليس ثمة ما يدل على أن البنك اتفق مع المدعي على أن يعمل رئيساً لقلم قضاياها

(١) جمال زكي ص ٨٦٩ - محمد عمران ص ١٢٣ الهامش.

بالاسكندرية دون غيرها، حتى يحرم عليه دعوته للعمل في غيرها» ولأنه «مع ذلك ومع الفرض الجدلي أن المدعي كان يعمل رئيساً لقلم قضايا البنك المدعي عليه بالاسكندرية فإن هذه الوظيفة لا تختلف في جوهرها عن وظيفة المترجم بمركز البنك وهي الإدارة الكبرى بالنسبة لفروع الإسكندرية التي كان يعمل فيه المدعي خصوصاً إذا لم يمس المرتب وخصوصاً إذا كانت الترجمة وهي عمل مرموق في البنك وفي إدارة القضايا به خاصة من العناصر الرئيسية التي تقوم عليها هذه الإدارة». وأن «المدعي لم يستجب لدعوة البنك وهو في إبان نشأته وفي مرحله انتقاله وهي مرحلة دقيقة بل عصيبه تبلغ القوة القاهرة التي أشار إليها المشرع في المادة ١٩» وأنه «غني عن الذكر أن العمل بالمركز الرئيسي يعتبر دائماً نهاية المطاف لكل موظف» ورتب على ذلك أن «المدعي يكون قد أخل بالتزاماته الجوهرية فيحق للبنك المدعي عليه أن يفصله طبقاً للمادة ٦/٤٠ من المرسوم بقانون المتقدم ذكره بلا إنذار ولا مكافأة ولا تعويض». وهي قرارات قانونية وموضوعية سائغة، فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ٢٩ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/٢/٢٣)

(٢) «من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج ومن سلطته كذلك أن يكلف العامل عملاً آخر - غير المتفق عليه - لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث إذا رفض العامل النقل وسع صاحب العمل أن ينهي علاقة العمل - إذ كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وجرى في قضائه على أن «جميع

الأعمال في المؤسسة ذات ترابط وتعاون يتآزر فيها العمال والموظفون على السير بالعمل والمؤسسة في سبيل النجاح والتقدم، وكل عمل شرف والعبرة بالإخلاص في أدائه، والمرجع في تنظيمه إنما هو من صميم اختصاص صاحب المؤسسة أو مديرها مادام تصرفه فيه غير قائم على الهوى أو بدافع لا ينشد فيه سوء الإساءة والإضرار بالعامل» وأن «الظاهر من خطاب استقالته أنها أسستها على أشياء لا شأن لها بنقلها من عمل إلى آخر وأنها إذا كانت قد أثارت بعد ذلك من سبب استقالته هو نقلها من عمل بقلم المستخدمين إلى الأرشيف فإنها لم تتقدم بدليل على أن هذا العمل كان نتيجة دوافع شخصية أو لمجرد الرغبة في إيدائها أو الإضرار بها عن عمد وأنه لم يكن بدافع المصلحة وحسن التنظيم» ورتب على ذلك «أن الطاعنة هي التي استقالت فلا محل للقول بوجود تعسف من المستأنف عليه لمجرد قبوله هذه الاستقالة» - فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ١٣٩ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٦٨/١٢/٤)

٣ «وحيث إن هذا النعي مردود في وجهيه، ذلك أن من سلطة رب العمل التنظيمية - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة- تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له، بما يحقق مصلحة الإنتاج، وله أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، كما أنه إذا استبان لرب العمل عدم كفاية العامل، اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل العقد أو إنهائه، وعلى من يدعي عدم صحة هذا المأخذ والتعسف في إنهاء العقد عبء إثباته. وإذا كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأقام قضاءه بحق المطعون

عليه في إعفاء الطاعن من الإشراف على القسم الطبي بمركز الإسعاف على ما قررته من أنه «بالنسبة لما يطلبه مركز الإسعاف الطبي من إلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من أحقية الدكتور (....) لوظيفة المشرف الطبي، فقد ثبت من تفتيش وزارة الصحة في ١٩٥٩/١١/٢٩ أن الآلات غير نظيفة وحالتها غير مرضية، كما أنه لا توجد غلايات لتعقيم الحقن، والصيدلية غير مزودة بمصل عقرب وثعبان وهي من أهم أدوية الطوارئ الواجب توافرها في صيدلية الخدمة الليلية، وقد نبه على المستأنف عليه بمراعاة تطبيق اللوائح ووضع الأمور في نصابها الصحيح وتلافى جميع الأخطاء بالنسبة لتلك المخالفات» وأنه «لما أعيد التفتيش بمعرفة وزارة الصحة في ١٩٦٠/١٠/١٦ تبين أن العمل لم يبدأ حتى ذلك التاريخ بمركز نقل الدم رغم وجود طبيب خاص لذلك، وأنه لا تزال الأثاثات والمهمات على قذارتها، وأنه «ثبت من التقرير الأخير أن الجمعية تصرف شهرياً للموظفين أدوية بمبلغ ١٢٠ ج مجاناً، وأن هذا الإسراف لا مبرر له إذ المرضى الفقراء هم أولى من هؤلاء، وفي شهر يناير سنة ١٩٦٢ كلف مجلس الإدارة لجنة من كبار الأطباء للتفتيش على الأعمال الفنية بالإسعاف فأثبتت ملاحظات كثيرة عن أخطاء وتفصيلات شديدة» وأنه «نظراً لهذه التقصيرات أصدر مجلس الإدارة قراراً بإسناد الإشراف الطبي بلا أجر للدكتور (....) عضو مجلس الإدارة بمركز الإسعاف» وأنه «لما كان هذا التصرف موافقاً لأحكام قانون الجمعيات فيكون إعفاء المستأنف» من الإشراف على القسم الطبي لم يقع نكايه به ومحاباة لغيره، بل كان لأسباب مقبولة، وهي تقارير موضوعية سائغة ولها أصلها الثابت في الأوراق وكافية لحمل قضائه والجدل فيها موضوعي مما يستقل به قاضي الموضوع، فإن الحكم المطعون فيه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في

تطبيقه. ولا محل لما يتحدى به الطاعن من عدم التزام المطعون عليه لأحكام المادة ٦٦ من قانون العمل، ذلك أن تقدير رب العمل لكفاية العامل لا شأن لها بقواعد التأديب وإجراءاته».

(طعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٥/٤/١٩٧٠)

(٤) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أن الحكم المطعون فيه قرر في هذا الخصوص ما يلي «إن المحكمة ترى في تصرفات رزق حبيب - الطاعن - إزاء الشركة ما يؤيد القول بأنه قد سعى لترك خدمتها وأنه عمل جاهداً لإظهارها بمظهر المخلة إزاءه حتى يفيد من نص المادة ٢/٤١ سالفه الذكر (المادة ٢/٤١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) إذ الشركة بوصفها ربة عمل لها كل الحرية وقد اتسع نشاط عملها إثر العدوان الثلاثي سنة ١٩٥٦ في أن تضم إلى المذكور آخرين في الدعاية بمنطقة الوجه البحري وفي تخصيص منطقة الغربية وكفر الشيخ له في هذه الدعاية مادامت الشركة قد قصدت به حسن تنظيمها لعملها دون الإضرار برزق بالذات وما كان له أن يتخذ من ذلك مبرراً لفسخه لعقده ولم يثبت أنه أضر في حصيله عمولته الخاصة لعام ١٩٥٨ عنها في السنوات السابقة، وهو الذي لم ينتظر نهاية سنة ١٩٥٨ هذه، إذ اعتبر عقدة مفسوخاً في ٢ ديسمبر منها وسيما وقد ذكرت الشركة في مذكرة استئنافها الفرعي أنه خصص بمنطقتي الغربية وكفر الشيخ بناء على طلبه وأنها لم تقلل أو تنقص من نسبة العمولة التي كان يتقاضاها، وهو ما لم يدل على عكسه» وكان يبين من هذا الذي أورده الحكم أن الخلاف قام بين الطرفين بشأن العمولة بسبب مطالبة الطاعن باحتسابها على جميع المبيعات في مناطق الوجه البحري التي كان يعمل فيها من قبل، دون أن تقتصر على المبيعات في منطقتي الغربية وكفر الشيخ اللتين اختص بهما الطاعن في العمل طبقاً للتنظيم

الجديد الذي وضعته الشركة، ولما كان من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، كما أن من سلطته تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج، وله طبقاً للمادة ١٩ من قانون عقد العمل الفردي رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ من القانون المدني أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، بحيث إذا رفض العامل النقل وسع صاحب العمل أن ينهي عقد العمل، وكان الحكم قد قرر تبعاً لذلك أن تحسب عمولة الطاعن على المبيعات في المنطقتين اللتين اختص بهما طبقاً للتنظيم الجديد للعمل، وخلص الحكم إلى أن الشركة لم تخل بالتزاماتها القانونية إزاء الطاعن حتى يجوز له أن يستقل بفسخ العقد واستند في ذلك إلى أسباب سائغة، فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً، ويكون النعي عليه بهذا السبب على غير أساس».

(طعن رقم ٤٤٤ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢)

٥) «وحيث إن هذا النعي مردود في شقه الأول بأن العمولة وإن كانت من ملحقات الأجر التي لا يجوز لرب العمل أن يستقل بتعديلها أو إلغائها، إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التي لها صفة الثبات والاستقرار بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها. ولما كان لرب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز آخر أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، وكان الحكم

المطعون فيه قد خلص في حدود سلطة محكمة الموضوع التقديرية ولما أورد من تدليل سائغ إلى أن نقل الطاعن إلى قسم الإطارات اقتضته مصلحة العمل بعد توقف استيراد السيارات من الخارج الأمر الذي يخرج عن إرادة الشركة المطعون ضدها، وانتهى إلى عدم استحقاق الطاعن متوسط ما كان يتقاضاه من عمولة بعد نقله من العمل الذي تستحق هذه العمولة بسببه، فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً ... إلخ».

(طعن رقم ٢٩٧ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٦/٥/٢١)

٦ «وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أن العمولة وإن كانت من ملحقات الأجر التي لا يجوز لرب العمل أن يستقل بتعديلها أو إلغائها إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات والاستقرار إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، ولما كان لرب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك وتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك - إذ كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأقام قضاءه برفض الدعوى على أن القرار الصادر بإلغاء عمولة التأمين الإجباري على السيارات كان شاملاً لكافة المنتجين في جميع شركات التأمين بعد أن أصبح هذا النوع من التأمين لا يحتاج إلى أي جهد من المنتج واقتضى تنظيم الشركة المطعون ضدها عدم مزاوله الطاعن لهذا العمل وعدم أحقيته بالتالي في العمولة المخصصة له فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ٣٠٣ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٦/٦/٦)

(٧) «وحيث إن هذا النعي مردود في وجهه الأول بأن لرب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، كما أن من سلطته تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج وله طبقاً للفقرة الثانية من المادة ٥٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ من القانون المدني أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك وإذ كان الحكم المطعون فيه قد قرر أن الشركة ارتأت لحاجة العمل بها تعزيز الفرع التابع لها بموظف آخر مع الطاعن مما أدى إلى إنقاص نصيبه في العمولة مستنداً في ذلك إلى أسباب سائغة مستمدة من تقرير الخبير المنتدب في الدعوى فإنه لا يكون قد خالف القانون».

(طعن رقم ٢٣١ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٧/٢/٢٠)

(٨) «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك أنه لما كان الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، أما العمولة ومنها عمولة التوزيع فهي وإن كانت من ملحقات الأجر التي لا يجوز لصاحب العمل الاستقلال بتعديلها أو إلغائها إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات والاستقرار إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد بها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع الفعلي فإذا قام به العامل استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع أما إذا لم

يزاوله فلا يستحق هذه العمولة وبالتالي لا يشملها الأجر، ولما كان البذل إما إن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها.

ولما كان لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، وتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك. لما كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن المطعون ضده الأول عمل ابتداءً لدى الشركة المطعون ضدها الثانية ونقاضى منها بالإضافة إلى أجره عمولة توزيع متغيرة القيمة وفق نسب المبيعات لقاء قيامه بتوزيع منتجاتها وعمولة ثابتة المقدار مقابل زيادة جهده في عمله كمفتش بها لقيامه بعمل الموزعين من عمالها عند غيابهم ثم اعتبرت هذه العمولة بمثابة بدل وخفضت بنسبة ٢٥% من قيمتها وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ وأنه نفاذاً لقرار وزير الصناعة بتوزيع العمالة الزائدة بالشركة المطعون ضدها الثانية على شركات أخرى نقل المطعون ضده الأول وبعض زملائه إلى الشركة الطاعنة التي لا تأخذ بنظام التوزيع ولا تصرف أية عمولات للعاملين لديها فعين بها في وظيفة مراجع حسابات من الفئة الرابعة وتسلم عمله بتاريخ ٩ من سبتمبر سنة ١٩٧٣، لما كان ما تقدم فإن المطعون ضده الأول يضحى بعد نقله إلى الشركة الطاعنة فاقد الحق في اقتضاء عمولة توزيع والعمولة

الثابتة التي صارت بدلاً ما دام أنه في مزاويلته لعمله لديها لا يقوم بعملية التوزيع ولا يبذل في أدائه لهذا العمل الطاقة التي أوجبت تقرير البدل. وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإضافة هذه العمولة وذلك البدل إلى أجر المطعون ضده الأول كما قضى له بمجموعهما عن فترة التذاعي، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله بما يوجب نقضه لهذا السبب بغير حاجة لبحث باقي أسباب الطعن»

(طعن رقم ٣٧٤ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٧٩/١٢/١٥)

٩ «وحيث إن هذا النعي صحيح، ذلك لأنه لما كان المستقر في قضاء هذه المحكمة أن من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك كما أن من سلطته أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك ولم يكن الغرض منه الإساءة إلى العامل. لما كان ذلك وكان البين من تقرير الخبير - المرفقة صورته بملف الطعن - أنه انتهى إلى أن الطاعنة أصدرت الأمر رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ بنقل المطعون ضده للشئون القانونية بالمركز الرئيسي للشركة الطاعنة بالقاهرة لأن المصلحة العامة اقتضت هذا النقل لكنه تقدم بطلب لنديه إلى محطة نجدة دمنهور لفترة قبل نقله إليها لكي يستفيد من بدل السفر ويستقر معيشياً في الوضع الجديد. فأصدرت الطاعنة الأمر رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٣ بإلغاء أمرها السابق ويندبه للعمل بتلك المحطة من ١٩٧٣/٢/٥ حتى ١٩٧٣/٤/٤ وينقله نهائياً إليها اعتباراً من ١٩٧٣/٤/٥ وأن هذا النقل قد تم بناء على طلب المطعون ضده الذي أجابته إليه الطاعنة مراعاة لظروفه الشخصية والاجتماعية رغم أن مصلحتها العامة تقتضي نقله

إلى مركزها الرئيسي بالقاهرة ولم يكن مشوباً بالتعسف أو بقصد الإساءة إليه، وهو ما مؤداه أن يكون نقل المطعون ضده ابتداء من فرع الشركة الطاعنة بالإسكندرية إلى مركزها الرئيسي قد اقتضته مصلحة العمل ولم تستهدف الإساءة إليه، وأن تعديل الجهة المنقول إليها بعدئذ إلى محطة نجدة دمنهور إنما أجرى بناء على طلبه ولتحقيق مصلحته فإن هذا النقل يكون من سلطة الطاعنة التنظيمية بوصفها صاحبة العمل وغير مشوب بقصد الإساءة إليه، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه بغير ما حاجة لبحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ١٥٢٠ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨١/٦/٢٨)

١٠ «.... ولما كان من المقرر أيضاً في قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز آخر أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك. لما كان ذلك وكان واقع الدعوى الذي سجله الحكم المطعون فيه هو أن الشركة الطاعنة كانت تمنح المطعون ضده عمولة تنظيمية بواقع ٣ في الألف من مبيعات قسم البياضات بفرع الفيوم التابع لها إلى جانب أجره الثابت عندما كان يشغل وظيفة رئيس هذا القسم حتى ١١/٥/١٩٦٩ الذي نقل فيه إلى وظيفة بائع أول بفرع عبد العزيز بالقاهرة ثم بفرع شبرا غير المقرر لهما هذه العمولة، وأن المطعون ضده لم ينسب إلى الطاعنة ثمة تعسف في إجراء النقل، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ٧٧٠ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨١/١١/٢٢)

١١ «من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - أن

يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك ولم يكن الغرض منه الإساءة إلى العامل. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاؤه على «... أن الثابت من دفاع الشركة المستأنفة أنها نقلت المستأنف ضده إلى محافظة الجيزة في وظيفة مراقب إنتاج بسبب صدور حكم لمصلحته بتسكينه على الفئة الثانية وصدور حكم آخر من المحكمة التأديبية بتنزيله إلى الوظيفة الأدنى ولم تجد ما يناسب هذا الوضع إلا الوظيفة التي نقلته إليها بمحافظة الجيزة ولما صدر حكم المحكمة العليا باستبدال عقوبة الخصم من المرتب بعقوبة التنزيل إلى الوظيفة الأدنى قامت بإصدار قرارها بإلغاء هذا النقل. ومن ثم يكون نقل المستأنف ضده إلى محافظة الجيزة في مركز ولو أنه أقل ميزة من الذي كان يشغله قبل النقل لا يعد عملاً تعسفياً من جانب الشركة المستأنفة إذ اقتضت مصلحة العمل ذلك بأن رأت الشركة المستأنفة إبعاد المستأنف ضده عن محل عمله بمحافظة القاهرة والذي ارتكب فيه الفعل الذي جوزي عليه بتنزيل وظيفته إلى الوظيفة الأدنى. ولما استبدلت عقوبة الخصم من المرتب بالعقوبة الأشد قامت الشركة بنقل المستأنف ضده إلى عمله الأول وهذا ما يدل على أن الشركة المستأنفة لم تكن متعسفة مع المستأنف ضده ولم يكن الغرض من النقل إساءة العامل...» «وكانت هذه الأسباب التي أقام عليها الحكم المطعون فيه قضاؤه سائغة ولها أصلها الثابت في الأوراق وتكفي لحمله ولا تناقض فيها».

(طعن رقم ٥٢٨ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨١/١٢/١٤)

(١٢) «يدل النص في المواد ١٠، ٣٣، ٣٤ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر برقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أن ترقية العاملين في شركات القطاع العام

وعلى ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة إنما تحكمها الضوابط والمعايير التي يضعها مجلس إدارة كل شركة وأن الترقية إلى وظائف الدرجة الأولى فما فوقها بالاختيار ويستهدي في هذا الصدد بما يبيده الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظيفة وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز للمفاضلة بينهم، وكان من المقرر أن من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له. ولا يحده في ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة إذا قام الدليل عليه متكباً وجه المصلحة العامة التي يجب أن يتغياها في اختياره إلى باعث آخر لا يمت له بصلة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بأحقية المطعون ضده في الترقية إلى الدرجة الأولى والفروق المالية استناداً إلى ما ورد بتقرير الخبير من أنه أقدم من زميله المقارن به في التعيين والدرجات السابقة مما مفاده أنه اعتد بالأقدمية كعنصر مرجح للترقية مضيفاً بذلك قيداً لم يرد به نص القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أو دون أن يتحقق من توافر الضوابط والمعايير التي وضعتها الشركة الطاعنة كشرط للترقية إلى الدرجة الأولى ودون أن يكشف عن دليل يستبين منه توافر عيب إساءة استعمال السلطة عند تخطي المطعون ضده في الترقية فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ٣٢٨١ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٧)

(١٣) «المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن من سلطة رب العمل تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان المناسب الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج وله أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك».

(طعن رقم ٩٨٥ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٧/١/١٦)

(١٤) «إن كان القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة قد نص في المادة ٢/٢٢ منه على أن تعتبر المؤسسات الصحفية القومية والصحف القومية مملوكة ملكية خاصة للدولة، إلا أنه أسبغ على تلك المؤسسات الشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية الدولة وذلك بالنص في المادة ٢٥ منه على أن «تكون لكل مؤسسة صحفية قومية الشخصية الاعتبارية ولها مباشرة جميع التصرفات القانونية لتحقيق أغراضها ويمثلها رئيس مجلس الإدارة وإذ كانت المادة ٢١ من القانون المشار إليه قد أوجبت أن يكون لكل صحيفة رئيس تحرير مسئول يشرف إشرافاً فعلياً على ما ينشر بها، وخولته المادة ٣٤ منه سلطة تنفيذ ما يضعه مجلس التحرير في خصوص السياسة العامة للتحرير، كما أفصحت اللائحة التنفيذية للقانون عن المهام الأخرى المسندة لرئيس التحرير وذلك بالنص في المادتين ١٦٥، ١٦٦ منها على أن يتولى رئيس التحرير توزيع العمل الصحفي على المحررين وفقاً لما يقتضيه صالح العمل وبمراعاة كفاءة وتخصص كل منهم وخبرته وعلى أن يتحمل مسئولية الإشراف الكامل على كل محتويات الصحيفة من مواد تحريرية وإعلانية، فإن مفاد ذلك أن المشرع جعل رئيس تحرير الصحيفة بمثابة رب عمل في حدود الاختصاصات المخولة له، مما مقتضاه أن له - وهو في سبيل مباشرته لهذه الاختصاصات - السلطة في تقدير ملاءمة أو عدم ملاءمة المقالات المقدمة للنشر لا يحده في ذلك إلا عيب إساءة السلطة إذا قام الدليل عليه».

(طعن رقم ٤٦٥٢ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٧/٣/٩)

(١٥) «المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له ولا

يحدده في ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة إذ أقام الدليل عليه متكباً وجه المصلحة العامة التي يجب أن يتغياها في اختياره إلى باعث آخر لا يمت لها بصلة ... إلخ».

(طنع رقم ٤٨٠٤ لسنة ٦١ ق جلسة ١١/١٢/١٩٩٧)

(١٦) «رئيس تحرير الصحيفة بمثابة رب عمل في حدود الاختصاصات المنوط بها. سلطته في تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له والتميز في الأجر بين عماله مادام ممارسته لها مبرأة من قصد الإساءة لعماله».

(طنعان رقما ١١٢١، ١١٥٨ لسنة ٦٧ ق جلسة ٧/٦/١٩٩٨)

(١٧) «رب العمل. سلطته تقديرية في إعادة تنظيم منشأته وإنهاء عقود بعض عماله متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه. عدم جواز حلول القاضي محله فيها. اقتصار رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه».

(طنع رقم ٣٤٦٧ لسنة ٦٩ ق - جلسة ٢/٤/٢٠٠٠)

(طنع رقم ٥٦٧ لسنة ٦١ ق - جلسة ٢٩/٣/١٩٩٨)

(١٨) «سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته. عدم جواز التحدي به لتعديل طريقة تحديد الأجر أو مكوناته بإرادته المنفردة بما يؤدي إلى خفضه».

(طنع رقم ١٥٤ لسنة ٦٣ ق - جلسة ٢١/٥/٢٠٠٠)

(طنع رقم ١٨٢٢ لسنة ٥٣ ق - جلسة ٢٨/١١/١٩٨٨)

٢٣٣ - الاستثناء الثالث :

تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل يتمشى مع التطور التقني بالمنشأة :

نصت على هذا الاستثناء الفقرة الثانية من المادة بقولها: «ومع ذلك يجوز

لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة».

وهذا الحكم مستحدث، قصد به المحافظة على مصلحة طرفي علاقة العمل، بالسماح لصاحب العمل بمجaraة التطورات التقنية في العملية الإنتاجية، دون أن يؤدي ذلك إلى الاستغناء عن عماله، لذلك سمح المشرع بتغيير عمل العامل عن العمل المتفق عليه، وأن يكون هذا التغيير ليس مؤقتاً، وإنما بصفة دائمة في ضوء ما يقتضيه الأمر من تطور تقني في المنشأة، ويكون هذا التغيير بعد تدريب العامل وتأهيله للقيام بالعمل الجديد.

والمشرع باستحدثه لهذا النص في صيغة مغايرة بقوله «ومع ذلك يجوز لصاحب العمل» قصد أن يكون هذا التغيير في العمل أمراً مشروعاً ولو كان العمل الجديد يختلف عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً، ولو كان هذا الاختلاف له طابع الدوام.

ذلك أنه لو كان تغييراً جوهرياً ولكن مؤقتاً، ما كان المشرع بحاجة إلى إيراد حكم خاص بالفقرة الثانية من المادة^(١).

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«...ومع إضافة فقرة ثانية لنص المادة، وبمقتضاها يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل يتفق والتطور التقني في المنشأة، وقد قصد من هذا الحكم المضاف إعطاء الفرصة لصاحب العمل لأن يقوم بتدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل جديد بشرط ألا يمس ذلك بمركز العامل الأدبي أو المادي (م ٢/٧٦)».

٢٣٤ - تغيير مكان العمل :

يلتزم العامل بأداء العمل في المكان المتفق عليه في العقد سواء كان هذا

(١) أحمد حسن البرعي ص ٥٩٤ وما بعدها.

الاتفاق صريحاً أو ضمناً.

والأصل أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يغير المكان المتفق عليه لتنفيذ العمل بنقل العامل إلى مكان آخر.

غير أنه يجوز لصاحب العمل أن يغير مكان العمل بنقل العامل إذا أثبت أنه لم يتعاقد مع العامل على أن يكون العمل في مكان معين، كما إذا كان للمشروع فروع ولم ينص في العقد على التزام صاحب العمل بإبقاء العامل في فرع معين. فهذا يحق لصاحب العمل أن ينقل العامل وفقاً لصالح العمل من فرع إلى فرع^(١).

ولا يجوز لصاحب العمل أن يغير مكان العمل بنقل العامل إلى مكان آخر إذا كان يقصد بذلك مجرد الإساءة إليه أو مضايقته. ويقع على عاتق العامل إثبات تعسف صاحب العمل.

ولا يجوز لرب العمل نقل العامل من مكان إلى آخر استناداً إلى حالة الضرورة أو القوة القاهرة، لأن الاستثناء الذي منحه المادة ٧٦ لصاحب العمل في هاتين الحالتين ينصرف إلى القاعدة الثانية الواردة بها وهي عدم جواز تكليف العامل بعمل غير متفق عليه دون أن ينصرف إلى القاعدة الأولى الواردة بها وهي عدم الخروج على القيود المشروطة في الاتفاق.

٢٣٥- قيد وارد بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) بإصدار قانون

النقابات العمالية؛

نصت المادة ٤٨/٢ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية (المستبدلة بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥) على أنه لا يجوز

(١) إيهاب إسماعيل ص ٢٣٣ وما بعدها - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٨٢ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٠٤ - محمد لبيب شنب ص ١٤٢.

نذب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية لمدة تزيد على أسبوعين أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك.

ونصت الفقرة الثالثة من المادة على سريان هذا الحكم على المرشح لعضوية المنظمة النقابية خلال مدة الترشيح لهذه المنظمة. ونصت الفقرة الرابعة أن يعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة لما تقدم. والمقصود بالمنظمة النقابية أي من المنظمات النقابية المشكلة بالتطبيق لأحكام القانون المذكور (م ١).

وقد قصد بهذا القيد توفير الاستقلال لأعضاء المنظمات النقابية حتى لا يكونوا عرضة لتأثير صاحب العمل، وتوفير الحرية الكاملة للمرشحين لعضوية المنظمات النقابية حتى لا يستطيع صاحب العمل عن طريق تهديدهم بالندب أو النقل لإرغامهم على العدول عن الترشيح.

٢٣٦ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



مادة (٧٧)

«على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الأخص، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره، 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 وفقاً لما تقرر له لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانوناً بذلك.

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٥٥) :

«على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجة مهارته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان بما حصل عليه من إجازات وتاريخ انتهاء خدمته وأسباب ذلك.

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل.

وعليه أن يحتفظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة

الشرح

٢٣٧- إنشاء ملف لكل عامل :

أوجبت المادة على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل تثبت فيه على

العمل».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٦٩) :

«على صاحب العمل أن ينشئ إضبارة (ملفاً) خاصة لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه ومحل إقامته وحالته الاجتماعية (وضعه العائلي) وتاريخ ابتداء خدمته وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان بما حصل عليه من إجازات اعتيادية أو مرضية وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك.

ويودع بالملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله.

وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

المادة (٣٢) :

«على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً خاصاً لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان بما حصل عليه من إجازات إعتيادية أو مرضية وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك. ويرافق الملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله.

وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل».

الأخص البيانات الموضحة بالمادة وهي:

- (١) اسم العامل ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته.
 - (٢) حالة العامل الاجتماعية (وضعه العائلي) أي ما إذا كان متزوجاً أو غير متزوج وعدد أولاده.
 - (٣) تاريخ ابتداء خدمة العامل.
 - (٤) أجر العامل وبيان ما يدخل عليه من تطورات.
 - (٥) الجزاءات التي وقعت على العامل.
 - (٦) الإجازات التي حصل عليها العامل، سواء كانت إجازات اعتيادية أو مرضية أو عارضة أو خاصة.
 - (٧) تاريخ انتهاء خدمة العامل وأسباب انتهاء الخدمة.
- وقد ألزمت المادة صاحب العمل أن يودع في ملف العامل محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل.
- ويلاحظ أن البيانات المنصوص عليها بالمادة لم ترد على سبيل الحصر ومن ثم فإنه يجوز لصاحب العمل إضافة بيانات أخرى كسن العامل ونوعه (ذكر أو أنثى) وسن الأولاد الذين يعولهم والمؤهلات الحاصل عليها وشهادات الخبرة وإصابات العمل وغير ذلك من البيانات التي يرى صاحب العمل لزوماً لإثباتها بالملف^(١).
- ويفصح عن ذلك ما جاء بالمادة من أن: «على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الأخص .. إلخ».
- وهذا الملف ليس له شكل خاص.

(١) علي عوض حسن ص ٢٦٨ وما بعدها.

ولا يجوز الاطلاع على البيانات الموجودة بالملف إلا لمن رخص له قانوناً بذلك.

فنصت المادة ٢٣٢/١ من قانون العمل على أن:

«يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع في دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم».

ونصت المادة ٢٣٣ على أن:

« يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع الأماكن وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم. ويحدد الوزير المختص بقرار منه قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم».

٢٣٨- الحكمة من إنشاء الملف :

استهدف الشارع من إيجاب إنشاء ملف لكل عامل بالتفصيل الوارد بالمادة تحقيق أمرين:

الأول: تيسير الرقابة الإدارية على صاحب العمل في شأن تنفيذ أحكام

قانون العمل، لأنه نتيجة للصفة الأمرة لقواعد قانون العمل أخذ الشارع بنظام التفتيش على أماكن العمل للتأكد من سلامة تطبيق القانون، كما رأينا ولاشك أن وجود ملفات خاصة بجميع العمال تحوي البيانات والأوراق سالفة الذكر خير

عون على فاعلية هذه الرقابة وتيسيرها.

الثاني: تيسير الإثبات في حالة حدوث منازعة بين العامل وصاحب العمل بخصوص إثبات علاقة العمل أو الأجر أو الجزاءات أو تاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك^(١).

ويراعى أن البيانات الواردة بالملف حجة على صاحب العمل ولها حجية الإقرار غير القضائي لأنها صادرة عنه، ولكنها ليست حجة على العامل لأنه لا يجوز لصاحب العمل أن يصطنع دليلاً لنفسه^(٢).

وللعامل تجزئة هذه البيانات - على عكس الحال في الدفاتر التجارية المنظمة^(٣) - فله أن يحتج بما يفيد منها ويطرح ما يضره لأنها تعد في غيبته ولا وسيلة له في الرقابة على صحتها.

٢٣٩- مدة احتفاظ صاحب العمل بالملف:

ألزمت الفقرة الثالثة من المادة صاحب العمل، بالاحتفاظ بملف العامل مدة سنة على الأقل بعد انتهاء علاقة العمل. وبذلك يكون الشارع قد ربط بين هذه المدة وبين مدة التقادم المسقط للدعوى الناشئة عن عقد العمل طبقاً للمادة ٦٩٨ مدني، لأن الاحتفاظ بالملف بعد مضي هذه السنة يصبح عديم

(١) وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ عن المادة (٣٢) المقابلة للنص الحالي ما يأتي: «ونصت المادة الثانية والثلاثون تسهياً للإشراف على تنفيذ الأحكام الموضوعية ومنعاً لكل نزاع يدور حول الأجر أو الإجازات أو أسباب الفصل أو الاستغناء نصت على ... إلخ».

(٢) إيهاب إسماعيل ص ٣٥٢.

(٣) الدكتور عبد الودود يحيى شرح قانون العمل ص ٣٧٩.

الجدوى^(١).

ويذهب بعض الشراح - بحق - إلى أنه إذا رفعت الدعوى الناشئة عن العقد خلال مدة السنة وجب على صاحب العمل الاحتفاظ بالملف حتى يفصل نهائياً فيها^(٢).

٢٤٠ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



(١) محمد حلمي مراد ص ٣٦٥ وما بعدها.

(٢) الدكتور إسماعيل غانم ص ٤٢٨ هامش (١) وما بعدها - المستشار أنور العمروسي قضاء العمال الطبعة الثانية ١٩٨١/١٩٨٢ ص ٤٦٩.

مادة (٧٨)

«يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلى 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 يقوم 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»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٥٦) :

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

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

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٥٥) :

«يلتزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التي استقدمهم منها

إلى مكان العمل إلا إذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع. =
كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد ٧٢ و ٧٨ و ٨١ إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة فإذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله وجب على جهة الإدارة، إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة، ترحيله على نفقه صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري»

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (١٧) :

«يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التي قدموا منها إلى مكان العمل إلا إذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع.
كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد ٣٦ و ٤١ و ٤٥ إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة فإذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة، ترحيله على نفقة صاحب العمل، ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (١٦) :

«يلزم صاحب العمل بنفقات عودة العامل إلى الجهة التي أبرم فيها العقد إذا طلب العامل وذلك في خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء العقد للغرض المشار إليه في المادة ٢٤ أو لأحد الأسباب الواردة في المادتين ٢٣ و ٣١ فإذا لم يف صاحب العمل بهذه النفقات جاز للسلطة الإدارية المختصة ترحيله على نفقه صاحب العمل أو متعهده توريد العمال، حسب عقد الاتفاق المبرم بينهما. ويحصل ما تصرفه السلطة الإدارية بطريق الحجز الإداري».

الشرح

٢٤١- التزام صاحب العمل بنقل العامل من جهة التعاقد إلى مكان

العمل:

إذا تم التعاقد بين صاحب العمل والعامل، في غير مكان العمل، فقد ألزم النص صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد فيها إلى مكان العمل. ولا يشترط أن تكون الجهة التي تم التعاقد فيها هي محل إقامة العامل أو موطنه الأصلي، وإن كان الغالب أن تكون جهة التعاقد هي محل إقامته أو موطنه فلو كان موطن العامل أسيوط مثلاً وقدم إلى القاهرة لسبب ما فتعاقد معه صاحب العمل في القاهرة على العمل في الاسكندرية. فإن صاحب العمل يلتزم بنقله من القاهرة إلى محل العمل بالإسكندرية، ولو كان العامل قد سافر بعد التعاقد إلى موطنه (أسيوط). وقد تغيا الشارع من ذلك عدم إرهاب العامل بتيسير انتقاله من مكان التعاقد إلى مكان العمل، والتخفيف عنه بعدم إلزامه نفقات هذا الانتقال، وذلك مراعاة لرقه حاله. ولا تهم المسافة بين مكان التعاقد ومكان العمل، فيستوي أن تكون قصيرة أو طويلة. كما يستوي أن يكون التعاقد تم داخل جمهورية مصر أو خارجها. ويعتبر هذا الالتزام متعلقاً بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على إعفاء صاحب العمل منه أو على إنقاصه^(١).

(١) وكانت المادة ١/٥٦ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) تنص على أن يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة... كما يلزم بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل.... أو أثناء فترة الاختبار. إلخ»، إلا أن النص الجديد أسقط عبارة «أو أثناء فترة الاختبار».

٢٤٢- التزام صاحب العمل قاصر على نقل العامل وحده:

الالتزام صاحب العمل قاصر على نقل العامل وحده من مكان التعاقد إلى مكان العمل، فلا يمتد إلى زوجته أو أولاده أو من يلتزم بسكناهم أو إعالتهم^(١). ولا يشمل التزام صاحب العمل، نقل الأشياء اللازمة لمعيشة العامل أثناء فترة العمل^(٢).

وكل ذلك ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، إذ يصح هذا الاتفاق لكونه أكثر فائدة للعامل، ويجوز أن يكون هذا الاتفاق في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو في لائحة تنظيم العمل. كما يلزم صاحب العمل بما يزيد على ذلك إذا كان قد جرى العرف في المنشأة على ذلك.

٢٤٣- التزام صاحب العمل عيني:

الالتزام صاحب العمل بنقل العامل من مكان التعاقد إلى مكان العمل التزام عيني، فليس لرب العمل أن يؤدي إلى العامل نفقات انتقاله بدلاً من تنفيذ التزامه عيناً^(٣)، وذلك بعكس القانون ١٩٥٩/٩١ والمرسوم بقانون ١٩٥٢/٣١٧ فقد كانا يقصران التزام صاحب العمل على أداء مصاريف انتقال العامل إلى مكان العمل.

(١) عبد الودود يحيى ص ٢٦١ وما بعدها - سعد عبد السلام حبيب عقد العمل في القانون الموحد ١٩٥٩ ص ٣٦١ وما بعدها - المستشار فتحي عبد الصبور ص ٢١٦.

(٢) من هذا الرأي أحمد شوقي المليجي ص ٢٠٧ - وعكس ذلك أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٩٢.

(٣) حسن كيره ص ٥١٧

ولم تحدد المادة الوسيلة التي يستعملها صاحب العمل في نقل العامل. ومن ثم فقد يكون نقل العامل إلى مكان العمل بسيارة صاحب العمل أو بسيارة أجرة أو بالسكك الحديدية، أو بالطائرة كما إذا كان مكان العمل بالخارج. ويفرض مبدأ حسن النية في تنفيذ الالتزام أن تكون وسيلة نقل العامل مناسبة مع مركز العامل الأدبي^(١).

كما يجب في حالة وجود عرف في هذا الصدد التزام صاحب العمل به^(٢).

٢٤٤- انتهاء التزام صاحب العمل في حالة انقطاع العامل عن العمل :

كانت المادة ٥٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، والمادة ١٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تشترطان لإلزام صاحب العمل مصاريف انتقال العامل إلى مكان العمل عدم انقطاع العامل عن العمل قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع، وقد حذف المشرع من النص الحالي ونص المادة (٥٦) المقابل في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) العبارة التي كانت تنص على ذلك، إلا أن حذف هذه العبارة لا يغير من حكمها لأن هذا الحكم يعد تطبيقاً للمبادئ العامة^(٣). ومن ثم فإنه يجوز لصاحب العمل في حالة انقطاع العامل عن العمل قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع مطالبته بالتعويض عما تكبدته في سبيل نقله إلى مكان عمله.

٢٤٥- التزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى جهة التعاقد بعد انتهاء

العقد :

يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل من مكان العمل إلى الجهة التي تم فيها التعاقد على العمل خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب

(١) حسن كيره ص ٥١٧.

(٢) في هذا المعنى محمد حلمي مراد ص ٣٥٢ هامش (١).

(٣) جمال زكي ص ٨٤١ هامش (١).

المبينة في القانون إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة. ونتولى شرح ذلك تفصيلاً على النحو الآتي:

٢٤٦- الجهة التي يعاد إليها العامل:

يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى الجهة التي تم فيها التعاقد مع العامل ولو لم تكن محل إقامته أو موطنه الأصلي. وإذا تعاقد صاحب العمل مع العامل في موطنه الأصلي أو في محل إقامته، ثم ترك العامل مكان التعاقد وأقام في مكان آخر، وكان هذا المكان أبعد من مكان التعاقد فلا يلتزم صاحب العمل بإعادته إلى هذا المكان^(١).

ولا ينشأ التزام صاحب العمل أصلاً بإعادة العامل إلى محل إقامته إذا كان العامل هو الذي حضر بنفسه إلى مكان العمل بحثاً عن العمل فتم التعاقد معه في المكان الأخير.

وللتزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى جهة التعاقد التزام عيني، وقاصر على شخص العامل دون زوجته أو أولاده أو من يلتزم بسكناهم أو إعالتهم، ولا يشمل نقل الأشياء اللازمة لمعيشة العامل، ما لم يتفق على خلاف ذلك. (راجع في التفصيل بند ٢٨).

٢٤٧- إعادة العامل خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل:

يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى جهة التعاقد خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون ويستوي أن يكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة^(٢). فإذا كان انقضاء عقد العمل بوفاة العامل، فإن

(١) في هذا المعنى إيهاب إسماعيل ص ٣٤٦.

(٢) وكانت المادة ٥٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي تلزم صاحب العمل مصروفات عودة العمال خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء

التزام صاحب العمل يضحى التزاماً بتجهيز ونقل جثة العامل، وقد نظمت هذا الالتزام الفقرة الثانية من المادة ٧٣ من القانون.

ويبرأ صاحب العمل من التزامه بإعادة العامل في الميعاد المتقدم، إذا رفض ذلك كتابة، وقد تطلب القانون أن يكون الرفض كتابياً لتيسير الإثبات والقضاء على ما يثور من نزاع بشأن رفض العامل.

٢٤٨- واجب الجهة الإدارية في إعادة العامل إلى مكان التعاقد:

إذا لم يرق صاحب العمل بنقل العامل على نفقته إلى جهة التعاقد خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل، كان للعامل التقدم في نهاية المدة المذكورة إلى الجهة الإدارية بطلب إعادته، وفي هذه الحالة تلتزم الجهة الإدارية بإعادته إلى جهة التعاقد على نفقتها.

ولها في هذه الحالة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري.

العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد ٧٢، ٧٨، ٨١، ولم تفرق المادة في حالة إنهاء عقد العمل طبقاً للمادة ٧٢ بين الإنهاء بمبرر مشروع والإنهاء بلا مبرر مشروع، وقد ذهب رأي الفقه إلى أنه يشترط لإفادة العامل من هذا النص أن يكون إنهاؤه = للعقد مستنداً إلى مبرر مشروع، وأن يكون قد سبقه إعلان رب العمل في المواعيد المحددة قانوناً وذلك لأنه لا يجوز لشخص أن يستفيد من خطئه وأن يحمل الغير نتيجة هذا الخطأ، فضلاً عن أن الفقرة الأولى من المادة نفسها تسقط حق العامل في نفقات الانتقال إلى مكان العمل إذا انقطع عن العمل لسبب غير مشروع، والقياس على هذا الحكم يقتضي حرمان العامل من نفقات العودة إذا كان قد أنهى العقد لسبب غير مشروع (محمد لبيب شنب ص ٢٩٣ وما بعدها - حسن كيره ص ٥١٦ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٩٣) - بينما ذهب رأي آخر إلى أنه لا يجوز للعامل الإفادة من حكم المادة إذا استعمل حقه في فسخ العقد (محمد حلمي مراد ص ٣٥١).

ونرى أن الجهة الإدارية تلتزم بصدد وسيلة النقل بذات الضوابط التي يلتزم بها صاحب العمل والتي أشرنا إليها فيما تقدم.

أما إذا لم يتقدم العامل إلى الجهة الإدارية في نهاية المدة المذكورة سقط حقه في الإعادة إلى جهة التعاقد على نفقة هذه الجهة. والجهة الإدارية المختصة بإعادة العامل هي مديرية القوى العاملة والهجرة (م ١ - أ من القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ (المعدل) بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

٢٤٩- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



مادة (٧٩)

«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»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٥٧) :

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

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٥٣) :

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

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

(المادة ١٥ معدلة بالقانون ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣) :

«إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وكان ذلك في منطقة واحدة وجب عليه أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل في جميع الحقوق ويكون صاحب العمل متضامناً معه في ذلك».

الشرح

٢٥٠- شروط التسوية بين العمال :

١- أن يعهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منه ،

فيقوم الأخير باستخدام عماله للقيام بالعمل المعهود به إليه :

وقد يكون الشخص الآخر صاحب عمل أو مقاولاً ولا يشترط أن يكون العمل المعهود به إلى صاحب العمل الآخر أو المقاول، من الأعمال الأصلية لصاحب العمل، وإنما يكفي أن يكون من الأعمال المرتبطة بها أو المكمل لها أو المتفقة مع طبيعة هذه الأعمال سواء كان هذا العمل طارئاً أو دورياً^(١).

= ويقصد بالأعمال الأصلية الأعمال التي يباشرها صاحب العمل بصفة أصلية وبالنسبة للشركات الأعمال التي من أجلها أنشئت الشركة والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد امتيازها.

ولا تعتبر من الأعمال الأصلية الأعمال التي ليست لها صفة الاستمرار كالأعمال الطارئة أو الدورية حتى ولو كانت مرتبطة بالعمل الأصلي أو مكمل له أو تتفق طبيعتها وطبيعة العمل الأصلي.

ولا تطبق هذه الأحكام إلا على العقود المبرمة بعد ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢.

وكان نصها قبل التعديل كالآتي:

«إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وجب على هذا الشخص أن يسوي بين عماله وبين عمال صاحب العمل في جميع الحقوق ويكون صاحب العمل متضامناً معه في ذلك».

(١) المستشار فتحي عبد الصبور ص ٤٣٢ - حسن كيره ص ٥٣٣ - أحمد شوقي عبد

الرحمن ص ٢١١ - وكانت المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢

بعد تعديلها بالقانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ تشترط لإجراء التسوية أن يكون

العمل المعهود به إلى صاحب العمل الآخر أو المقاول من أعمال صاحب العمل =

٢- أن يقع عمل صاحب العمل الأصلي، وعمل صاحب العمل الآخر أو

المقاول في منطقة واحدة؛

يجب أن يكون العمل المعهود به إلى صاحب العمل الآخر أو المقاول في ذات المنطقة التي يقع بها عمل صاحب العمل الأصلي. لأنه لا يوجد حينئذ ما يبرر التفرقة في المعاملة. أما إذا كان العمالان يقعان في منطقتين مختلفتين فلا يكون هناك التزام بالتسوية بين عمال المنطقتين، لأن اختلاف البيئة والظروف الاقتصادية وتوفر الأيدي العاملة في كل من المنطقتين، له تأثير على شروط العمل ويبرر اختلاف المعاملة بين العمال^(١).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

أ) «... وينتفي معه وجه القول بوجوب التسوية بين عماله وعمال الشركة وفقاً للمادة ٥٣ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إذ المقصود بها «أن يسد الطريق على بعض أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعض عملهم الأصلي إلى مقاولين وأصحاب عمل آخرين جرياً وراء التخلص من الحقوق أو الامتيازات التي حصل عليها عمالهم» وإذ هي مشروطة بأن يكون العمل في منطقة واحدة - وهو وضع يختلف باختلاف البيئة والظروف - وأن تتساوى أعمالهم في طبيعتها ويتساووا هم في المؤهلات والكفاءة والخبرة، وهو ما خلت منه عناصر النزاع - ولما تقدم يتعين رفض الطعن».

(طعن رقم ٤٨ لسنة ٣٣ ق جلسة ٤ يناير ١٩٦٧)

= الأصلية، وقد عرفت الفقرتان الثانية والثالثة من المادة المقصود بالأعمال الأصلية (راجع نص المادة المنشور سلفاً).

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ - جمال زكي ص ٨٢٠.

(ب) المادة ٥٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه «إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك»، مما مفاده أن حكم هذه المادة إنما ينصرف إلى التسوية بين عمال المقاول من الباطن وعمال صاحب العمل الأصلي، وهذه التسوية ليست مطلقة بل هي مشروطة بأن تتماثل الأعمال التي يقوم بها عمال صاحب العمل الأصلي وعمال المقاول في طبيعتها، وأن يكون العمل في منطقة واحدة...».

(طعن رقم ٧٣٥ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨١/٦/٢١)

(ج) «لما كان ذلك، وكانت المادة ٥٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد نصت على أنه «إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها، وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك»، ومفاد ذلك أن التسوية بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل الأصلي مشروطة بأن يكون العمل في منطقة واحدة وأن تتساوى الأعمال التي يقوم بها عمال صاحب العمل الأصلي وعمال المقاول في طبيعتها، وأن يتساوى العمال في كفاءتهم وخبرتهم ... إلخ».

(طعن رقم ١٠٠ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٢٧)

٣- تساوي ظروف العاملين وتساوي العمال في تخصصهم وكفاءتهم وخبرتهم:

يجب لتحقيق المساواة بين عمال صاحب العمل الأصلي وعمال صاحب العمل الآخر أو المقاول، أن يكون العمل الذي يقوم به كل من الفريقين من طبيعة واحدة وفي ظروف متماثلة، فإذا انقطعت الصلة بين العاملين فلا تتحقق المساواة كأن يكون العمل الذي يتولاه صاحب العمل الآخر أو المقاول هو نقل عمال صاحب العمل الأصلي إلى محل عملهم البعيد عن المواصلات العادية أو إعداد وجبات الطعام لهم أو إعداد مساكن لهم أو إدارتها أو بناء جناح جديد في مصنع لصاحب العمل^(١).

كما يجب أن يتساوى عمال الفريقين في التخصص ودرجاته والكفاءة والخبرة والأقدمية^(٢).

وعلى ذلك إذا كان العمال ينتمون إلى طوائف مختلفة فلا يلتزم صاحب العمل الآخر أو المقاول بالتسوية إلا بين كل طائفة من العمال وقرينها، كأن يساوي مثلاً بين المهندسين الذين يعملون لديه وبين المهندسين الذين يعملون لدى صاحب العمل الأصلي، فإذا اختلفت تخصصات المهندسين فلا يكون هناك ثمة محل للمساواة^(٣).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

أ) «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك لأنه لما كانت المادة ٥٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه «إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في

(١) المستشار أحمد شوقي المليجي ص ٢٠٨ وما بعدها.

(٢) عبد الودود يحيى ص ٢٧٦ - محمد لبيب ص ٣٠٠.

(٣) محمد علي عمران ص ٢٠٢.

جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك»، مما مفاده أن حكم هذه المادة إنما ينصرف إلى التسوية بين عمال المقاول من الباطن وعمال صاحب العمل الأصلي، وهذه التسوية ليست مطلقة بل هي مشروطة بأن تتماثل الأعمال التي يقوم بها عمال صاحب العمل الأصلي وعمال المقاول في طبيعتها، وأن يكون العمل في منطقة واحدة، فإذا اختلفت الظروف التي يعمل فيها الطائفتان من العمال - عمال صاحب العمل الأصلي وعمال المقاول - أو تغيرت أعمالهم في طبيعتها، أو لم يكن لصاحب العمل عمال أصلاً سواء في منطقة العمل أو في غيرها، فلا محل لإعمال هذا النص ... إلخ».

(طعن رقم ٧٣٥ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨١/٦/٢١)

(ب) «مفاد نص المادة ٥٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن حكمها إنما ينصرف إلى التسوية بين عمال المقاول من الباطن وعمال صاحب العمل الأصلي، وهذه التسوية ليست مطلقة بل هي مشروطة بأن تتماثل الأعمال التي يقوم بها عمال صاحب العمل الأصلي وعمال المقاول في طبيعتها، وأن يكون العمل في منطقة واحدة فإذا اختلفت الظروف التي تعمل فيها الطائفتان من العمال - عمال صاحب العمل الأصلي وعمال المقاول - أو تغيرت أعمالهم في طبيعتها، أو لم يكن لصاحب العمل عمال أصلاً سواء في منطقة العمل أو في غيرها فلا محل لإعمال حكم هذا النص».

(طعن رقم ١٧٣٠ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨١/٦/٢١)

(ج) «لما كان ذلك وكانت المادة ٥٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد نصت على أنه «إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها، وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في

جميع الحقوق، ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك»، ومفاد ذلك أن التسوية بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل الأصلي مشروطة بأن يكون العمل في منطقة واحدة وأن تتساوى الأعمال التي يقوم بها عمال صاحب العمل الأصلي وعمال المقاول في طبيعتها، وأن يتساوى العمال في كفاءتهم وخبرتهم، وكان من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه ولئن كانت التسوية في الحقوق بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل الأصلي قد تقرر في المادة ٥٣ من قانون العمل فإن المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد ... إلخ».

(طعن رقم ١٠٠ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٢٧)

٢٥١- نطاق الالتزام بالمساواة:

تكون التسوية بين عمال صاحب العمل الأصلي، وعمال صاحب العمل الآخر أو المقاول الذي يعهد إليه صاحب العمل الأصلي بالعمل، في كافة الحقوق التي يكفلها لهم القانون وحتى ولو لم تتوافر شروطها بالنسبة لعمال صاحب العمل الآخر أو المقاول^(١) وكذلك في الحقوق التي تقرر لهم زيادة عليها، بمقتضى عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة تنظيم العمل، أو العادة الثابتة لرب العمل^(٢). وقد تتعلق هذه الحقوق بالأجر أو الإجازات المرضية أو الاعتيادية أو الإجازات الخاصة أو الرعاية الطبية أو غير ذلك.

والالتزام بالتسوية مقرر لمصلحة عمال صاحب العمل الآخر أو عمال المقاول، ويترتب على ذلك أنه إذا تقرر لهم معاملة أفضل في علاقتهم بصاحب العمل الآخر أو المقاول فإنهم يفيدون بهذه المعاملة ولا يجوز لعمال

(١) عبد الودود يحيى ص ٢٧٦.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢١٢.

صاحب العمل الأصلي المطالبة بمثل هذه المعاملة. إلا أن صاحب العمل الأصلي لا يكون مسؤولاً في هذه الحالة إلا بالقدر الذي يوازي حقوق عماله ويكون صاحب العمل الآخر أو المقاول هو المسؤول وحده عما زاد على ذلك قبل العمال الذين تعاقد معهم^(١).

ولا يتسع الالتزام بالتسوية لإلزام صاحب العمل بتثبيت عمال صاحب العمل الآخر أو المقاول لأن ذلك ينطوي على إنشاء علاقة عمل مباشرة بين عمال صاحب العمل الآخر أو المقاول وصاحب العمل الأصلي^(٢).

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٨/٤/١٩٦٢ في الطعن رقم ٥٧ لسنة ٢٨ ق بأن:

«وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أن المادة ١٥ من مرسوم القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ سواء في نصها الأصلي أو بعد تعديلها بالقانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ قد خولت العمال الذين يستخدمهم من عهد إليهم صاحب العمل ببعض أعماله الأصلية الحق في مطالبة هؤلاء الأخيرين بمساواتهم بعمال صاحب العمل كما وضعت على صاحب العمل التزاماً بمسؤوليته بالتضامن مع من عهد إليهم القيام ببعض أعماله الأصلية قبل العمال الذين يستخدمهم هذا الأخير في خصوص تلك المساواة - ولما كان ذلك وكان النص المذكور لا يتسع إلى إلزام صاحب العمل بتثبيت عمال المقاول لأن ذلك ينطوي على إنشاء علاقة عمل مباشرة بين المقاول وصاحب العمل فإن القرار المطعون فيه إذ لم يلتزم هذا النظر يكون قد خالف القانون ويتعين نقضه في هذا الخصوص».

(١) المستشار فتحي عبد الصبور ص ٤٣٢ وما بعدها.

(٢) جمال زكي ص ٨٢٢ - محمد لبيب شنب ص ٣٠٠ وما بعدها.

ويظل التزام صاحب العمل بالتسوية مستمراً طالما كان صاحب العمل الآخر أو المقاول قائماً بتنفيذ عمل صاحب العمل الأصلي، وينقضي هذا الالتزام بانقضاء العقد المبرم بينهما^(١).

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢١٢.

٢٥٢- التضامن بين صاحب العمل الأصلي وبين صاحب العمل الآخر أو

المقاول:

زيادة في الضمان لعمال صاحب العمل أو المقاول المعهود إليه بالعمل من صاحب العمل الأصلي، جعل النص صاحب العمل الأصلي متضامناً معهما في الوفاء بجميع حقوقهم. وطبقاً للقواعد العامة في التضامن، يستطيع العمال الرجوع على أيهما أو الرجوع عليهما متضامنين.

وذلك لا ينفي أن صاحب العمل الآخر أو المقاول هو المدين الأصلي لأن الالتزام بالتسوية ليس من شأنه أن يخلق علاقة عمل مباشرة بين صاحب العمل الأصلي وعمال صاحب العمل الآخر أو المقاول، إذ أن عقد العمل يربط هؤلاء العمال بالأخيرين اللذين يقومان باستخدامهم^(١) ومن ثم إذا قام صاحب العمل الأصلي بالوفاء إلى العمال بحقوقهم كان له الرجوع على صاحب العمل الآخر أو المقاول بما أوفاه كله. ويمكنه أن يجري المقاصة بين ما دفعه وفاء لهذا الالتزام، وما هو مستحق للمقاول من الباطن عنده.

٢٥٣- التسوية بين عمال صاحب العمل الواحد:

وإن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الأصلي وصاحب العمل الآخر أو المقاول الذي يعهد إليه بأداء عمل من أعماله أو جزء منها ورد النص عليها بالمادة ٧٩ من قانون العمل، فإن قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد هي قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص في القانون تفرض قواعد العدالة أعمالها إذا ما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم بغير مبرر، إلا أن هذه المساواة لا تكون واجبة إلا عند تساوي العمال

(١) إيهاب إسماعيل ص ٣٧٣.

في الظروف والتكافؤ في المؤهلات والخبرة والأقدمية.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «وحيث إن النعي في شقة الأول مردود، ذلك أنه لما كان الحكم المطعون فيه قد جرى في قضائه على تقرير حق المطعون ضده في المساواة بينه وبين زملائه الذين يتساوون معه في ظروف العمل في اقتضاء بدل أسوان كاملاً، ولم يستند في ذلك إلى حكم المادة ٥٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، بل استند إلى قاعدة المساواة بين عمال رب العمل الواحد وهي قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص خاص في القانون، تفرض قواعد العدالة إعمالها إذا ما جنح رب العمل إلى التفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم بغير مبرر، فإن ما تثيره الطاعة في هذا الشق من النعي لا يصادف محلاً في قضاء الحكم المطعون فيه. والنعي في شقه الثاني غير مقبول إذ لم تقدم الطاعة ما يدل على اختلاف حالة المطعون ضده عن حالة زميله المقارن به، مما يجعل نعيها بغير دليل».

(طعن رقم ٤٣٥ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٧/٦/٤)

(٢) «ولما كانت المساواة بين عمال صاحب العمل - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - قاعدة ولو لم يجر بها نص في القانون تفرض قواعد العدالة إعمالها إذا ما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم، وكان الثابت أن البنك الطاعن جرى على منح العاملين بفرعه بأسوان بدل إقامة بواقع ٢٥% من قيمة إعانة غلاء المعيشة خلال الفترة من يونية سنة ١٩٦٣ حتى آخر يونية سنة ١٩٧٢، فإن المطعون ضده يستحق ذلك البديل منذ تاريخ نقله إلى الفرع المذكور أسوة بزملائه العاملين. لما كان ذلك، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر

وقضى بأحقية المطعون ضده لبدل الإقامة موضوع التداعي تأسيساً على أن الأخير لا يطالب بإعانة غلاء المعيشة، ويتساوى في ظروف العمل - الزمانية والمكانية - مع زملائه العاملين بفرع البنك الطاعن بأسوان الذين درج على منحهم ذلك البدل منذ عام ١٩٦٣، مما يتعين معه مساواته بهم في تقاضيه، فإن النعي عليه بسببي الطعن يكون غير سديد».

(طعن رقم ٦١٦ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ١٢/٤/١٩٨٠)

(٣) «ولئن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص خاص في القانون لأنها من قواعد العدالة ويجب إعمالها كلما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في أي حق من حقوقهم بغير مبرر، بيد أن مناط التسوية أن يكون العمل في منطقة واحدة وأن تتساوى الأعمال في طبيعتها ويتساوى العمال في المؤهلات والخبرة.. في الوظائف المتميزة بطبيعة تقتضي تأهيلاً خاصاً وصلاحيّة خبرة معينة ينبغي أن يتوافر هذا التأهيل وتلك الصلاحية في العامل لكي يندرج ضمن المرشحين للترقية لهذه الوظائف لأن تميزها بطبيعتها الخاصة هذه إنما يقوم على أساس من مصلحة العمل بما يؤدي إلى كفاءة صالح الإنتاج في الوحدة الاقتصادية على نهج مثالي. ولما كان مؤدى ما تقدم أنه في حالة خلو وظيفة من الوظائف القانونية من الفئة السادسة وما يعلوها بإحدى الوحدات الاقتصادية والتي يشترط فيمن يشغلها ويستطيع القيام بأعباء واجباتها ومسؤولياتها الحصول على مؤهل قانوني وخبرة في الأعمال القانونية لا يجوز أن يتزاحم عليها جميع العاملين من مختلف التخصصات كالمحاسبين وغيرهم من شاغلي الوظائف الأخرى المتعددة والمتباينة، بل ينبغي أن يقتصر نطاق هذا التزاحم على الحاصلين على المؤهل والخبرة القانونية وأن تجري المفاضلة بينهم وفقاً لأحكام لوائح العاملين بشركات

القطاع العام في هذا الخصوص بما يجعل من عداهم بمنأى عن تلك المفاضلة».

(طعن رقم ٢٨٣ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨١/١٢/٦)

(٤) «وحيث إن هذا النعي صحيح ذلك أنه ولئن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد وهي قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص في القانون تفرض قواعد العدالة إعمالها إذا ما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم بغير مبرر إلا أن المساواة بين عمال صاحب العمل لا تكون واجبة إلا عند تساويهم في الظروف والتكافؤ في المؤهلات والخبرة والأقدمية - لما كان ذلك وكان الثابت من تقرير الخبير والمستندات المقدمة له أن المقارن بهم عينوا لدى الطاعنة في ١٩٥٩/٧/١، ١٩٦٢/١/١، ١٩٦١/٧/٨ وهي تواريخ سابقة على تاريخ تعيين المطعون عليه في ١٩٦٢/١٠/١٤ وأن المطعون عليه عين في وظيفة فني تخطيط بينما عين المقارن بهم في وظائف كبير ملاحظين إنتاج ورسام ومدرّب بقسم التدريب وأن خبرة المطعون عليه تتمثل في أنه عمل ميكانيكياً بشركة أخرى في المدة من ١٩٤٨/٢/٢٠ حتى ١٩٤٩/١/٣١ وموظفاً فنياً في المدة من ١٩٤٩/٢/١٣ حتى ١٩٦٢/١٠/١٣ بينما عمل المقارن به (...) بإدارة المطافئ بوزارة الشؤون البلدية من ١٩٤٧/١١/٣ حتى ١٩٥٨/٩/٣٠ بوظيفة رئيس ورش الصيانة وإدارة حركة السيارات ثم بمشروع تدريب بمصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهني بوزارة الصناعة في المدة من ١٩٥٨/١٠/١ حتى ١٩٦١/١٢/٣١ وعمل المقارن به الثاني (...) في وظيفة رسام لشركة أخرى في المدة من ١٩٥٢/١/٢٤ حتى ١٩٥٩/٦/٣٠ وعمل المقارن به الثالث (...) مساعد ثاني ميكانيكي بالقوات البحرية ثم مديراً لمحطة خدمة سيارات ثم ملاحظاً فنياً وكان البين

من ذلك اختلاف ظروف العمل والخبرة والأقدمية بين المطعون عليه وبين المقارن بهم فإنه لا يسوغ التحدي بقاعدة المساواة لانتفاء التماثل بين المطعون عليه والمقارن بهم في طبيعة العمل وظروفه وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد خالف الثابت في الأوراق مما يستوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ١٩٥ لسنة ٤٣ ق جلسة ٤ يناير ١٩٨٢)

٥ «وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أنه ولئن كان قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد هي قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص في القانون تفرض قواعد العدالة إعمالها إذا ما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم بغير مبرر».

(طعن رقم ٢٠٤ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٢٢)

٦ «... وكان لا يصح في هذا المجال الاستناد إلى قاعدة المساواة بين العاملين بما يسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته على الوجه السالف الإشارة إليه، فضلاً عن أن هذه القاعدة ليست مطلقة بل هي مشروطة بأن تتماثل الأعمال والظروف، فالمناط في إعمال المساواة هو منع التفرقة التحكيمية بين عمال صاحب العمل بحيث لا تكون المساواة بينهم إلا عند التساوي في الظروف، لما كان ذلك وكان البين من الأوراق أن المطعون ضدهم من حملة المؤهلات العالية الحاصلين على بكالوريوس العلوم ودبلوم كلية الفنون التطبيقية وكلية الفنون الجميلة، الذين عينوا لدى الطاعنة في غضون عامي ١٩٦١، ١٩٦٢ في ظل الأمر الصادر بتاريخ ١٩٥٧/١٢/٩ إلحاقاً لكادر الموظفين بها، والذي نص على أن يكون تعيينهم في درجة رئيس قسم صغير بأجر أساسي قدره ١٢ جنيه، في حين أن المقارن بهم من الحاصلين على بكالوريوس كليات الهندسة، الذين نص

ذلك الأمر على أن يكون تعيينهم في تلك الدرجة بأجر أساسي قدره ١٧ جنيه، مراعاة منه لما تمنحه لهم الحكومة من بدل تخصص، مما مقتضاه امتناع إعمال قاعدة المساواة بين هؤلاء وأولئك في الأجر عند التعيين، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، وقضى بأحقية المطعون ضدهم للأجر الذي عين به المقارن بهم فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون، بما يوجب نقضه بغير ما حاجة لبحث باقي وجوه الطعن».

(طعن رقم ٦٩٥ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٥/٩)

(٧) «وحيث إن هذا النعي شديد ذلك لأنه لما كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص في القانون فتقرض قواعد العدالة إعمالها إذا ما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم بغير مبرر إلا أن المساواة بين عمال صاحب العمل لا تكون واجبة إلا عند تساويهم في ظروف العمل والتكافؤ في المؤهلات والخبرة والأقدمية وكان الثابت في الأوراق أن المطعون ضده يختلف عن المقارن به من حيث تاريخ التعيين وطبيعة العمل ذلك أن المطعون ضده حاصل على شهادة الثانوية الصناعية وعين لدى الشركة الطاعنة في ١٩٦٥/٦/٣٠ في وظيفة ميكانيكي في حين أن المقارن به حصل على دبلوم المدارس الصناعية وعين بالشركة الطاعنة بتاريخ ١٩٦٥/١/١٦ في وظيفة براد فإنه لا يسوغ التحدي بقاعدة المساواة لانتفاء التماثل بين المطعون ضده والمقارن به، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده للفئة المالية التاسعة من ١٩٦٦/٩/٣٠ أسوة بالمقارن به فإنه يكون قد خالف القانون بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث السبب الأول».

(طعن رقم ٢٥٤ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٣/١/٣)

(٨) «وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أنه من المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن المناط في إعمال مبدأ المساواة وهي قاعدة أساسية تفرض إعمالها مبادئ العدالة هو منع التفرقة التحكيمية بين عمال صاحب العمل بحيث لا تكون المساواة واجبة بينهم إلا عند التساوي في الظروف والتكافؤ في المؤهلات والخبرة والأقدمية وأنه لا يجوز التحدي بهذه القاعدة للخروج على أحكام القانون لما كان ذلك وكان الثابت من الأوراق أن الشركة الطاعنة قد تمسكت في دفاعها أمام محكمة الموضوع بأنها لم تقم بإعمال المساواة بين القرين والمطعون ضدهم عند تطبيق أحكام القانون ١١ لسنة ١٩٧٥ الخاص بالإصلاح الوظيفي بالرغم من اتحادهم معه في مجموعة التعيين عند بدئه بسبب أن القرين قد شغل مجموعة أرقى منهم عند التسكين في ١٩٦٤/٦/٣٠، وكانت محكمة الاستئناف لم تبين في حكمها الصادر في ١٩٨٣/٢/١٤ أثر هذا الاختلاف في الفئة بينهم وبين القرين وقت التسكين على تطبيق قاعدة المساواة عند إعمال أحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ الخاص بالإصلاح الوظيفي وقضت بأحقيتهم في المساواة بهذا القرين استناداً إلى اتحادهم معهم في المجموعة الوظيفية عند بدء التعيين فإن هذا الحكم يكون فضلاً عن خطئه في تطبيق القانون معيباً بالقصور في التسبب مما يتعين معه نقضه وكذلك نقض الحكم اللاحق عليه الصادر في ١٩٨٤/١١/١٣ باعتبار أن الحكم الأول كان هو الأساس الذي قام عليه الحكم الأخير وذلك طبقاً لنص المادة ٢٧١ من قانون المرافعات، على أن يكون مع النقض الإحالة».

(طعن رقم ٤٩٥ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٢٢)

(٩) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كان من المقرر أن لصاحب العمل وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة السلطة المطلقة في إدارة

منشأته وتصنيف الوظائف فيها على النحو الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارسته لها مبرأة عن قصد الإساءة، كما أن له أنه يميز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها، وكان لا يصح في هذا المجال الاستناد إلى قاعدة المساواة بين العاملين بما يسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته على النحو السالف الإشارة إليه، فضلاً عن أن هذه القاعدة ليست مطلقة بل هي مشروطة بأن تتماثل الأعمال والظروف فالمناطق في أعمال المساواة هي منع التفرقة التحكيمية بين عمال صاحب العمل بحيث لا يكون المساواة بينهم إلا عند التساوي في الظروف لما كان ذلك وكان الثابت في الأوراق أن الطاعن قد وضع في لائحته الداخلية ترتيباً للوظائف التي لديه في مستويات مختلفة، وحدد فيها الشروط اللازمة للترقية إلى كل مستوى فيها وجدولاً للخبرة الآتية والمؤهل المطلوب لكل منها، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بأحقية المطعون ضده في الترقية إلى المستوى المطالب به على توافر مدة الخبرة الزمنية اللازمة للترقية إلى هذا المستوى طبقاً لأحكام اللائحة الداخلية للنادي الطاعن، حالة أن تلك اللائحة لم تجعل من مدة الخبرة الشرط الوحيد اللازم للترقية إلى مستويات الوظائف المختلفة الواردة بها، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة إلى بحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ٢٥٧ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٢٤ - غير منشور)

(١٠) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كان لصاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتصنيف الوظائف بها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارسته لها مبرأة عن قصد الإساءة،

كما أنه له أن يميز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها، وكان لا يصح في هذا المجال الاستناد إلى قاعدة المساواة بين العاملين بما يسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته على نحو ما سلف فضلاً عن أن هذه القاعدة ليست مطلقة بل هي مشروطة بأن تتماثل الأعمال والظروف. فالمناطق في أعمال المساواة هو منع التفرقة الحكيمة بين عمال صاحب العمل، بحيث لا تكون المساواة إلا عند التساوي في الظروف».

(طعن رقم ١٧٦٨ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٣١ - غير منشور)

٢٥٤- لا محل للمساواة فيما يناهض حكم القانون :

المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون، فلا يصح أن تتخذ المساواة سبيلاً إلى مناهضة أحكام القانون أو مخالفتها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه لما كانت المادة السادسة من لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ قد نصت على أنه «يجوز تعيين موظفي الحكومة والمؤسسات والشركات التابعة لها في وظائف الشركات بأجور تجاوز مرتباتهم الأصلية بما لا يزيد على ١٠% من مرتباتهم إذا تم التعيين خلال سنتين من تاريخ تركهم الخدمة ويجوز تعيينهم بأجر يزيد على ذلك بقرار من رئيس الجمهورية» فإن مفاد ذلك أن المشرع رأى - لاعتبارات - قدرها - تقييد حرية الشركات في تحديد مرتبات من تعيينهم في وظائفها ممن كان يشغلون وظائف في الحكومة أو المؤسسات العامة أو الشركات التابعة لها، لما كان ما تقدم وكان لا وجه للتحدي بمبدأ المساواة للخروج على هذا الأصل الذي قرره المشرع بنص صريح وكان الحكم

المطعون فيه قد التزم هذا النظر، فإن النعي عليه بالخطأ في تطبيق القانون يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٥٢٨ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٥/٢٤)

(٢) «وحيث إن الطاعن ينعى بالسبب الثالث على الحكم المطعون فيه القصور في التسبيب وفي بيانه يقول إن الحكم أغفل الرد على دفاع الطاعن بشأن أحقيته للمساواة بزملائه رغم توافر عناصر هذه المساواة على ما أورده تقرير الخبير مما يعيبه بالقصور.

وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك لأن لما كان الحكم المطعون فيه قد أسند قضاءه برفض دعوى الطاعن إلى أساس صحيح قانوناً، وكان من المقرر أنه لا أساس لطلب المساواة فيما يناهض حكم القانون، فإن النعي بهذا السبب يكون غير منتج».

(طعن رقم ٤٥١ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ١٩٨١/١/٢٣)

(٣) «الأصل في استحقاق الأجر - بالتطبيق لنص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء ما يقوم به العامل من عمل، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها، فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستمرار، وأن لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، وكان واقع الدعوى الذي سجله الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه أن المبلغ موضوع التداعي المحدد بنسبة من أجور المطعون ضدهم إنما تقرر لهم مقابل قيامهم بالعمل مساء وليلاً وأنهم قد حولوا إلى العمل نهائياً، فإنهم لا يستحقون تلك النسبة منذ تاريخ هذا التحويل، لأن مناط استحقاقهم تحقق سببها وهو مزاولتهم عملهم خلال المساء والليل. ولا يجدي في هذا المقام تحدي المطعون

ضدهم بطلب المساواة بقرناء لهم ظلوا يتقاضون النسبة المذكورة بعد تحويلهم من العمل المسائي والليلي إلى العمل النهاري لأن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله مما يوجب نقضه».

(طعن رقم ١٩٢ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨١/١١/٢٩)

٤ «إنه ولئن كانت التسوية في الحقوق بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل الأصلي قد تقرر في المادة ٥٣ من قانون العمل فإن المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة أساسية - ولو لم يجر بها نص في القانون - تفرض قواعد العدالة إعمالها إذا ما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم بغير مبرر، وأن هذه المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون فلا يصح أن تتخذ سبيلاً إلى مناهضة أحكام القانون أو مخالفتها».

(طعن رقم ١٠٠ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٢٧)

٥ «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك أنه لما كان البين من الأوراق أن منشور البنك الطاعن المؤرخ في ١٩٦٦/١/١١ استلزم لضم مدة الخبرة السابقة أن يكون العامل قضاها في إحدى الجهات التي نظمت القوانين الاشتغال بها ويكون مقيداً بالنقابة المهنية المختصة وأن هذا الشرط لم يتوافر للمطعون ضده».

لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه إنما قضى بأحقية المطعون ضده في ضم مدة الخبرة محل النزاع لمدة خدمته لدي الطاعن مساواة له بزميله (.....) الذي أضاف له الطاعن مدة شبيهة على خلاف القواعد سالفة الذكر، وكان المقرر في قضاء هذه المحكمة أن المساواة بين

العاملين إنما تكون في الحقوق التي يكفلها القانون وما يضيفه على أصحابها من حماية، فإن الحكم يكون قد أعمل المساواة في غير محلها، مما يعيبه بالخطأ في تطبيق القانون ويستوجب نقضه».

(طعن رقم ٩٧٠ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٣/١٢/١٩٨٢)

(٦) «وحيث إن هذا النعي غير سديد، ذلك أن المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه لا مجال لإعمال المساواة المنصوص عليها في المادة ٥٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - والذي وقع النزاع في ظل العمل بأحكامه - مادام أن إعمال مبدأ المساواة يترتب عليه مخالفة أحكام القانون الواجب تطبيقه على موضوع الدعوى، لما كان ذلك كان الطاعنون لا يستفيدون من أحكام اللائحة الداخلية للمطعون ضدها والصادرة سنة ١٩٤٧، وإنما يعاملون بأحكام القرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ لأن تعيينهم لاحق على تاريخ نفاذها، مما لا يحق لهم معه المطالبة بأجر يوم إجازة ومن ثم فلا يصح إعمال مبدأ المساواة لمخالفته لأحكام القانون، وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر فإن النعي عليه في هذا الخصوص يكون في غير محله».

(طعن رقم ٢٨٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٤/١١/١٩٨٥)

(٧) «وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أنه لما كان الحكم المطعون فيه قد انتهى صحيحاً - وعلى ما سلف بيانه في الرد على السبب الأول للطعن - إلى عدم استحقاق الطاعن للترقية للفئة المطالب بها وكانت المساواة لا تجوز فيما يناهض أحكام القانون، فإن النعي على الحكم المطعون فيه بالخطأ في تطبيق القانون لعدم إعماله مبدأ المساواة يكون في غير محله».

(طعن رقم ١٢٢٦ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٠/٤/١٩٨٦)

(منشور بقضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات جـ ٧ للأستاذ عصمت

(الهواري ص ٣٩ وما بعدها)

٢٥٥- تقدير عناصر المساواة موضوعية :

تقدير عناصر المساواة موضوعية، فلقاضي الموضوع سلطة تقديرية في استجلاء عناصر المساواة ومدى توافرها دون رقابة عليه من محكمة النقض في ذلك متى كان استخلاصه سائغاً وله أصل ثابت في الأوراق.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«المقرر أن لقاضي الموضوع سلطة تقديرية في استجلاء عناصر المساواة ومدى توافرها دون رقابة عليه من محكمة النقض في ذلك متى كان استخلاصه سائغاً وله أصل ثابت في الأوراق. وكان الحكم المطعون فيه قد انتهى إلى أن مناط استحقاق المزايا المنصوص عليها في اللائحة الداخلية للشركة الطاعنة هو العمل في أسوان بغض النظر عن مكان التعيين الذي اعتبره شرطاً تعسفياً لا مبرر له يتعين اطراحه من الشروط التي يجب أن تجري المساواة على أساسها ثم خلص إلى أن المطعون ضده وزملاءه المقارن بهم متساوون في حيث طبيعة العمل ومكان ومؤهل العامل وخبرته ورتب على ذلك تطبيق قاعدة المساواة بينهم في البدلات المنصوص عليها في اللائحة بقدر ما يتحملونه من أعباء تقررت هذه المزايا في مقابلها وقضى للمطعون ضده على هذا الأساس بالبدلات المقررة باللائحة غير المقابل النقدي للسفر لعدم تقديمه ما يدل على قيامه بالسفر والعودة طبقاً لما جاء بالحكم المستأنف والذي أحال عليه في هذا الخصوص. وكانت هذه الأسباب سائغة ومقبولة ولها أصل ثابت في الأوراق وتكفي لحمل قضاء الحكم المطعون فيه فإنه يكون قد طبق قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد تطبيقاً صحيحاً».

(طعن رقم ١٠٠ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٢٧)

٢٥٦- لا يجوز التمسك بقاعدة المساواة لأول مرة أمام محكمة النقض :

لا يجوز التمسك لأول مرة أمام محكمة النقض بتوافر عناصر المساواة أو بعدم توافرها لأن ذلك مجادلة موضوعية لا تقبل أمام محكمة النقض.

وقد قضت محكمة النقض بأن :

(١) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه لما كان الحكم المطعون فيه قد انتهى بأسباب سائغة إلى عدم توافر عناصر المساواة فيما بين الطاعنين وزملائهم المقارن بهم، فإن النعي بهذا السبب لا يعدو أن يكون جدلاً في تقدير موضوعي مما لا تجوز إثارته أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ٥٩٠ لسنة ٤١ ق جلسة ١٢/٢/١٩٧٧)

(٢) «وحيث إن هذا النعي غير مقبول، ذلك لأنه لما كانت الطاعنة لم تتمسك أمام محكمة الموضوع بما أوردته في سبب الطعن من اختلاف حالة المطعون ضده عن حالة المقارن به فإن ذلك يعتبر سبباً جديداً لا تجوز إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ٨٢٥ لسنة ٤٥ ق جلسة ٢٥/١/١٩٨١)

(٣) «وحيث إن الطاعنة تنعي بالسبب الثاني على الحكم المطعون فيه الفساد في الاستدلال وفي بيان ذلك تقول إن الحكم جرى قضاءه على تقرير حق المطعون ضده في المساواة بينه وبين زميل له حال أن ظروف كل منهما تختلف عن الآخر من حيث تاريخ التحاقهما بالعمل ومدة خبرتهما وقواعد تعيين كل منهما فشابه بذلك الفساد في الاستدلال.

وحيث إن هذا النعي غير مقبول، ذلك لأنه لما كانت الطاعنة لم تتمسك أمام محكمة الموضوع بما أوردته في سبب الطعن من اختلاف حالة المطعون ضده عن حالة المقارن به فإن ذلك يعتبر سبباً جديداً لا تجوز

إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ٨٢٥ لسنة ٤٥٥ ق جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

٤ «المقرر في قضاء هذه المحكمة أن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون وكان الحكم المطعون فيه قد أورد في أسبابه أن الطاعن يتقاضى بالفعل المرتب المقرر لحملة المؤهل العالي وأحال على أسباب الحكم الابتدائي والتي تضمنت أن المنشور الذي يتمسك به لا ينطبق عليه لأنه قصر الاستفادة من أحكامه على المعينين اعتباراً من أكتوبر ١٩٥٣ وليس الطاعن عنهم، وأن مرتب زميليه المسترشد بهما كان في تاريخ تطبيق المنشور يقل عن المرتب المقرر لحملة المؤهل العالي وهو خمسة عشر جنيهاً في حين كان مرتبه يجاوز ذلك القدر، ومن ثم فلا وجه لمساواته بهما فإن النعي بهذا السبب لا يعدو في حقيقته أن يكون جدلاً في تقدير موضوعي مما لا يجوز إثارته أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ٣٧٤ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٨)

٢٥٧- قاعدة المساواة لا تخل بحق صاحب العمل في تنظيم منشأته :

لصاحب العمل - كما رأينا - سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك طالما كان هذا الإجراء غير مشوب بسوء استعمال السلطة أو قصد الإساءة إلى العامل، وله في هذا السبيل التمييز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها طالما كان لهذا التمييز مبرراته ودواعيه. ولا يجوز سلب هذه السلطة من صاحب العمل استناداً إلى قاعدة المساواة بين العمال.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

١ «إنه وإن كانت مجانية المياه نوعاً من الأجر تخصص به الشركة من يقيم من

مستخدميها في دائرة التزامها إلا أن اعتبارها كذلك لا يقتضي إلزام الشركة بتعميم هذه المجانية إلى غيرهم ممن لا يقيمون داخل هذه الدائرة لأن من سلطة صاحب العمل أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها فإذا كان الشركة قد أبانت الظروف المبررة لقصور المجانية على طوائف من موظفيها وعمالها الذين يقيمون داخل منطقة التزامها دون غيرهم ممن يقيمون خارج هذه المنطقة، فإن النعي على القرار المطعون فيه رفضه طلب تعميم مجانية صرف المياه لجميع مستخدمي الشركة لمخالفته لقواعد العرف والعدالة يكون غير سديد».

(طعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ ق جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٢)

٢) «وحيث إن هذا النعي في غير محله ذلك أن من حق صاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء المحكمة - أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها، وإذ كان ذلك وكان القرار المطعون فيه قد أقام قضاءه في هذا الخصوص على أن «قرارات هيئات التحكيم قد استقرت على عدم التدخل في الأجور طالما أن صاحب العمل قد التزم الحدود الدنيا لها والتي نصت عليها الأوامر العسكرية» وأن، «الهيئة إذا ما تبين لها أن الأجور لا تنزل عن الحدود المقررة لها فلا تستطيع التدخل لرفع هذه الأجور بالنسبة للوطني ومساواته بزميله الأجنبي إذا كانت توجد معايير ومقاييس لدى صاحب العمل وبالنسبة للوطني وزميله الأجنبي، ولكن نوضح بأن على الشركة أن تراعى على وجه عام وبصفة مضطردة المساواة بين العمال جميعاً بغض النظر عن جنسيتهم وتأخذ الشركة بدفاعها... من أنها تعامل كافة عمالها على قدم المساواة مراعية في ذلك طبيعة العمل الذي يؤدونه ومراكزهم في الشركة ومدى إنتاجهم في العمل» وأنه «متى تساوت ظروف العمل والمؤهلات فتطبيقاً لهذا يتعين على الشركة أن تسوي بين العمال من

كان منهم من الأجانب ومن كان منهم من المصريين، وأن تجعل الكل سواء في تقاضي الأجور التي تهيئها طبيعة العمل نفسه متى تساوت ظروف العمل والمؤهلات والخبرة بين كل من الاثنين عند التعيين» وما عول عليه القرار المطعون فيه واستظهره وانتهى إليه من ذلك لا مخالفة فيه للقانون ولا ينطوي على قصور يعيبه إذ ليست العبرة بالتمييز بين طوائف العمل وبيان أوجهه ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه أو عدم توافرها».

(طعن رقم ٦٩ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٦/١٢/١٩٦٤)

(٣) «من حق صاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها، وإذ كان ذلك، وكانت المكافأة جزءاً من الأجر، وقد تمسكت الشركة في دفاعها بأنها جرت في صرفها لعمالها وموظفيها على أساس واحد هو الأجر الأصلي وحده دون إعانة الغلاء وذلك فيما عدا بعض موظفيها تعاقدت معهم على أساس الأجر الشامل، ولم يرد القرار المطعون فيه على هذا الدفاع بينما هو دفاع جوهرى من شأنه لو صح أن يتغير وجه الرأي في النزاع، وجرى في قضائه على «وجوب مساواة العمال بالموظفين فيقتضي الأمر أن يكون الجميع سواسية في تقاضي المكافأة السنوية مضافاً إليها غلاء المعيشة ولا يتميز فريق منهم على سواه» فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وجاء مشوباً بالقصور مما يوجب نقضه».

(طعن رقم ٤٣ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٨ يناير ١٩٦٧)

(٤) «لصاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل بها وتصنيف الوظائف فيها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص مادامت ممارستها مجردة عن قصد الإساءة لعماله، وكان له أن

يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها، ولما كان لا يصح في هذا المقام الاحتجاج بقاعدة المساواة، لأن التسوية المقصودة بهذه القاعدة لا تسوغ أن تسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته على الوجه السالف الإشارة إليه».

(طعن رقم ٨٠ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٢/٩)

٥ «وحيث إن هذا النعي برمته مردود، ذلك أنه لما كان لصاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل بها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص متى كانت ممارسته لها مجردة عن أي قصد في الإساءة لعماله، كما أن له أن يميز في الأجر وملحقاته الدائمة وغير الدائمة بين عماله لاعتبارات يراها، ولا يصح الاحتجاج بنص المادة ٥٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، لأن التسوية المقصودة بهذا النص لا تسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته على الوجه المشار إليه.

ولما كان الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من القانون المشار إليه - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأن ملحقات الأجر التي لا تستحق إلا إذا تحققت أسباباً تكون ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستمرار وكان المقصود بمكافأة الإنتاج دفع العامل إلى الاجتهاد في العمل، فلا يستحقها إلا إذا تحقق سببها وهو مباشرته العمل وزيادة الإنتاج فيه. لما كان ذلك، وكان لا وجه للتحدي بقاعدة المساواة للخروج على أحكام القانون، ومن ثم فلا يصح الاستدلال بقيام صاحب العمل بصرفها للعاملين رغم عدم توافر شروط استحقاقها، وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وقضي برفض طلب

الطاعين في صرف مكافأة الإنتاج لعدم توافر شروط استحقاقها، فإن النعي عليه بالقصور والخطأ في تطبيق القانون يكون على أساس».

(طعن رقم ١٤٤ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ١٦/٢/١٩٨٠ - لم ينشر)

٦) «لصاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل وتصنيف الوظائف بها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارسته لها مبرأة من قصد الإساءة، كما له أن يميز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها، وكان لا يصح في هذا المجال الاستناد إلى قاعدة المساواة بين العاملين بما يسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته على الوجه السالف الإشارة إليه، فضلاً عن أن هذه القاعدة ليست مطلقة بل هي مشروطة بأن تتماثل الأعمال والظروف .. الخ».

(طعن رقم ٦٩٥ لسنة ٨٤٦ ق جلسة ٩/٥/١٩٨٢)

٧) «لرب العمل - وعلى ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة - السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل وتصنيف الوظائف بها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارسته لها مجردة عن قصد الإساءة، كما له أن يميز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها، وكان لا يصح في هذا المجال الاستناد إلى قاعدة المساواة بين العاملين بما يسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته على الوجه السالف الإشارة إليه».

(طعن رقم ٦٩٩ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ٢٤/٥/١٩٨١)

٨) «لصاحب العمل - وعلى ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة - السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل وتصنيف الوظائف بها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته ولا وجه للحد من سلطته في هذا

الخصوص طالما كانت ممارسته لها مبرأة من قصد الإساءة، كما له أن يميز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها، وكان لا يصح في هذا المجال الاستناد إلى قاعدة المساواة بين العاملين بما يسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته على الوجه السالف الإشارة إليه، فضلاً عن أن هذا التسوية ليست مطلقة بل هي مشروطة بأن تتماثل الأعمال والظروف فالمناط في إعمال مبدأ المساواة هو منع التفرقة التحكيمية بين عمال صاحب العمل بحيث لا تكون المساواة بينهم إلا عند التساوي في الظروف. ولما كان البين من الأوراق أن المطعون ضده عين في ١٩٦٠/٦/١ في وظيفة مساعد أعمال كتابية حال أن المقارن به... عين بتاريخ ١٩٥٩/١٢/١ في وظيفة كاتب آلة كاتبة، كما أن المقارن به كان تعيينه وأجره مماثلين للمطعون ضده حتى حصل على حكم بتعديله فيكون المطعون ضده فاقد الحق في طلب المساواة بالمقارنة بهما».

(طعن رقم ٦٧٢ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨١/١٢/٢٧ - غير منشور)

٩ «وحيث إن هذا النعي شديد ذلك أنه لما كان من حق صاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - التمييز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها وليست العبرة بالتمييز بينهم ببيان أوجهه ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه أو عدم توافرها، وكان لا يصح في هذا المجال التحدي بقاعدة المساواة بين العاملين للخروج على هذا الأصل لأن التسوية المقصودة لا يمكن أن تسلب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته وإدارتها على النحو الذي يراه كفيلاً لتحقيق مصلحتها ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة من أي قصد في الإساءة إلى عماله، لما كان ذلك وكان البين من الأوراق أن الشركة الطاعنة درجت على منح العاملين لديها من المهندسين والأطباء خمسة جنيهاً بالزيادة في

أجورهم الشهرية عن الأجور المحددة لمن دونهم من حملة المؤهلات الأخرى وذلك مراعاة لنوع عملهم وظروفه وطريقة أدائه وترغيباً لهم في العمل لديها بدل اتجاههم للعمل الحكومي حيث يمنحون بدل تفرغ فكانت تلك التفرقة التي أجرتها الشركة بين هؤلاء وبين العاملين لديها من حملة المؤهلات الأخرى تفرقة سائغة لاتفاقها مع العلة التي دعت إليها وهي الرغبة في جذبهم للعمل لديها ولأن نوع عملهم وظروفه وطريقة أدائه لا يحق تختلف عن نوع عمل المطعون عليهم وظروفه وطريقة أدائه فإنه لا يحق للمطعون عليهم المطالبة بمساواتهم بالأطباء والمهندسين في الأجر عند بدء التعيين لانتفاء التماثل بينهم وبين هؤلاء. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر بمجرد القول بأن المطعون عليهم متساوون مع الأطباء والمهندسين في درجة المؤهلات العلمية باعتبارهم جميعاً من حملة المؤهلات العالية رغم قيام المبرر المسوغ للطاعة في التمييز في الأجر فيما بينهم ولا يبين من الأوراق أن الشركة قصدت من هذه التفرقة الإساءة إلى المطعون عليهم فإنه يكون قد خالف القانون بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ١٤٦٥ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٨)

١٠) «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك أنه لما كان من حق صاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - التمييز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها، وكان لا يصح في هذا المجال التحدي بقاعدة المساواة بين العاملين للخروج على هذا المبدأ، لأن التسوية المقصودة لا يمكن أن تسلب صاحب العمل حقه في تنظيم إدارته على النحو الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحة منشأته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أي قصد في الإساءة إلى عماله، لما كان ذلك وكان الثابت من تقرير الخبير أن المطعون ضده عين لدي الطاعة في

١٩٦٠/١١/٩ بأجر يومي بينما عين زملاؤه المقارن بهم لديها بأجر شهرية بما ينقضي معه أساس المساواة المطالب بها ويقوم معه المبرر المسوغ للطاعة للتمييز في الأجور فيما بينهم، وإذ خالف الحكم في هذا النظر وأقام قضاءه على وجوب المساواة فيما بين المطعون ضده وبين زملائه المقارن بهم رغم ما بينهم من تفاوت والتفت بذلك عن حق الطاعة في التمييز في الأجور بين عمالها على الوجه السالف بيانه، فإنه يكون قد خطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ٩ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٢/١٢/٢٠)

(١١) «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك أنه لا تثريب على صاحب العمل إذا أقام نوعاً من التفرقة بين أجور عماله تبعاً لاختلاف نوع عملهم وطبيعته وظروفه وطريقة أدائه، لأن من حقه - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها ولا يصح في هذا المجال التحدي بقاعدة المساواة بين العاملين للخروج على هذا المبدأ، إذ المناطق في إعمال مبدأ المساواة هو منع التفرقة التحكيمية بين عمال صاحب العمل بحيث لا تكون المساواة واجبة بينهم إلا عند التساوي في الظروف ... إلخ».

(طعن رقم ٧٢٢ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٣/٣/٢١)

(١٢) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك إنه لما كان من المقرر أن لصاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتصنيف الوظائف بها - على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته، ولا وجه للحد من سلطته هذه طالما كانت ممارسته لها مبرأة عن قصد الإساءة، كما أن له أن يميز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها،

ولا يجوز التحدي في هذا الخصوص بقاعدة المساواة بين العاملين لسالب صاحب العمل حقه في تنظيم منشأته فضلاً عن أن هذه القاعدة ليست مطلقة وإنما هي مشروطة بتماثل الأعمال والظروف منعاً من التفرقة التحكيمية بين عمال صاحب العمل بحيث لا تكون المساواة إلا عند التساوي في الظروف».

(طعن رقم ٩٨٥ لسنة ٥٠ هـ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٣١ ذات المبدأ طعن رقم ٣٢ لسنة ٥١ هـ ق جلسة ١٩٨٦/٥/١٢)

٢٥٨- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



الفصل الأول

ساعات العمل وفترات الراحة

مادة (٨٠)

«مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان 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»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٣٣) :

«مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

ويجوز تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديددها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب».

الشرح

٢٥٩- تحديد ساعات العمل اليومي :

لا يجوز تشغيل العامل فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. والحد الأقصى لساعات العمل الذي حدده الشارع هو الحد الأقصى المعقول الذي لا يؤدي إلى إرهاق العامل ولا إلى الإضرار بصالح العمال، ويتمشى مع الحد الأقصى الذي أخذت به معظم التشريعات الحديثة. وواضح أن حظر تشغيل العامل على هذا النحو يتضمن حظرين اثنين في الواقع: الأول، حظر التشغيل أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد، والثاني حظر التشغيل أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع. ولا يصلح أحد

= القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١١٤) :

«لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة».

المادة (١١٥) :

«استثناء من حكم المادة السابقة يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار.

كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات منهم أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة.

ويكون تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل».

الحظرين بدلاً من الآخر، ولذلك لا تجوز مخالفة أحدهما حتى ولو لم يؤد ذلك إلى مخالفة الآخر، بتشغيل العامل مثلاً عشر ساعات في كل يوم من الأيام الثلاثة الأولى في الأسبوع وست ساعات في كل من الأيام التالية^(١).

والساعات الثماني هي الحد الأقصى، ويجوز لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي بعدد أقل من الساعات، كأن يحدد للعمل مدة أربع أو ست ساعات وله أن يعدل في التنظيم الذي اتبعه من قبل وأن يزيد ساعات العمل المقررة بشرط عدم تجاوز الحد الأقصى وهو ثمان ساعات وعدم وجود نص في العقد يمنعه من ذلك.

وقد قضت محكمة النقض بأن :

(١) متى طبق القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الذي حدد ساعات العمل بتسع ساعات في بعض الصناعات وفي الوقت ذاته طبق الاتفاق المبرم بين رب العمل ونقابة العمال والذي مقتضاه أن الطرفين ارتضيا أن تكون ساعات العمل اليومي سبع ساعات وأنه إذا زاد تشغيل العامل على 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 أي تحسب العلاوة بواقع سبع الأجر اليومي».

(طعن رقم ٢٨٣ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٩٥٧/٤/٨)

(٢) «لرب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل

(١) محمد حلمي مراد ص ٤٩٨ - محمد عمران ص ١٩٤.

وظروف الإنتاج، ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي وضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون، فإذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المدة المحددة في القانون، ورأى صاحب المنشأة لصالح العمل أن يعدل في التنظيم الذي اتبعه من قبل وأن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر في القانون، ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق».

(طعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٥/٤/١٩٧٠)

إلا أنه إذا اتخذ تخفيض ساعات العمل عن الحد الأقصى الذي قرره القانون صفة الثبات والاستقرار بحيث تكون العادة قد جرت في المنشأة على ذلك فإن العامل يكتسب حقاً في هذا التخفيض ولا يجوز لرب العمل بعد ذلك زيادة ساعات العمل ولو كانت تدخل هذه الزيادة في حدود الحد الأقصى. فإذا قام صاحب العمل بزيادة ساعات العمل إلى الحد الأقصى الذي حدده القانون، حق للعمال المطالبة بأجر إضافي عن الساعات الزائدة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «لرب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي وضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون، فإذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحددة في القانون ورأى صاحب المنشأة لصالح العمل أن يعدل في التنظيم الذي اتبعه من قبل وأن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر في القانون ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل، فلا

يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق، ولا يكون للعمال الحق في المطالبة بأجور إضافية عن الفرق بين عدد الساعات التي كان يجري عليها نظام العمل في المنشأة وتلك التي حددها القانون، إلا إذا كان قد نص على ذلك في عقد العمل أو كان العرف في المنشأة قد استقر على منحهم هذه الأجور بحيث أصبحوا يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً».

(طعان رقما ١٧٢، ١٨٣ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٢/٣/١٩٦٩)

(٢) «لرب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون. فإذا كانت الشركة الطاعنة قد أذنت فيما مضى لعمالها المسيحيين بأن يبدأوا عملهم صباح يوم الأحد من كل أسبوع في الساعة العاشرة بدلاً من الساعة الثامنة ورأت لمقتضيات العمل، أن توقف هذا الإذن، ولم يمنعها من ذلك نص في عقد العمل، فلا يجوز إلزامها بالعودة إليه. لما كان ذلك، وكان الثابت من القرار المطعون فيه أن الطاعنة لم تقدم أمام هيئة التحكيم ما يستدل منه على أن تخفيض الشركة ساعات العمل لهؤلاء العمال في ذلك اليوم قد اتخذ صفة الثبات والاستقرار فإنه لا يسوغ لها بالتالي التحدي بأنهم كسبوا حقاً في المطالبة به ... إلخ».

(طعن رقم ٢٣٦ لسنة ٣٧ ق جلسة ٥/٥/١٩٧٣)

والمقصود بالتشغيل الفعلي الذي يعتد به في حساب الحد الأقصى لساعات العمل، الوقت الذي يمضي فعلاً في العمل.

وبالترتيب على ذلك لا يدخل في الحد الأقصى ما يأتي:

(١) انتظار العامل بمكان العمل قبل بدئه طالما أنه لم يكلف من صاحب العمل

بهذا الانتظار.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«وحيث إن هذا النعي غير صحيح، ذلك لأنه لما كانت المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية تنص على أنه «استثناء من أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه، لا يجوز للمؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الصناعة المركزي، تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة»، ونصت المادة الأولى من قرار وزير الصناعة رقم ١٤٤ الصادر بتاريخ ٧ من فبراير سنة ١٩٦٢ بتحديد ساعات العمل في بعض الشركات والمصانع وبزيادة عدد العمال العاملين فيها على أنه «تحدد ساعات العمل في الشركات والمصانع الموضحة بالكشف المرفق بسبع ساعات يومياً أو ٤٢ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة...»، وانتظم الكشف المرفق بهذا القرار الشركة المطعون ضدها ضمن الشركات الخاضعة لأحكامه، فإن مفاد ذلك تحديد الحد الأقصى لساعات العمل فيها بسبع ساعات يومياً أو ٤٢ ساعة في الأسبوع، والعبرة في هذا الخصوص بساعات التشغيل الفعلي في العمل الذي يؤديه العامل لحساب صاحب العمل فلا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة أو ما ينفقه العامل من أوقات الانتظار بمكان العمل قبل مدته، وكان البين من أوراق الدعوى أن الطاعن يعمل لدى المطعون 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 بهم بعد انصرافهم في فترة مسائية تستغرق ساعة واحدة

من الثالثة والنصف حتى الرابعة والنصف وينفق الوقت بين الفترتين دون عمل في مكان للانتظار والراحة أعدته المطعمون ضدها له ولقرنائهم 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 بتواجهه يومياً بمقر المطعمون ضدها خلال الوقت الفاصل ما بين فترتي عمله طالما أنه لم يكن يؤدي فيه عملاً لحسابها يجاوز به الحد الأقصى المقرر لتشغيله. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعمون فيه قد التزم هذا النظر، فإن النعي عليه بهذا السبب يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٩٠٩ لسنة ٤٧ ق - جلسة ١٩٨٢/٦/٦)

٢) «مفاد نص المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية والمادة الأولى من قرار وزير الصناعة رقم ١٤٤ - الصادر بتاريخ ٧ فبراير سنة ١٩٦٢ بتحديد ساعات العمل في بعض الشركات والمصانع وبزيادة عدد العاملين فيها - هو تحديد الحد الأقصى لساعات العمل - في الشركات الخاضعة لأحكامه - بسبع ساعات يومياً أو ٤٢ ساعة في الأسبوع والعبرة في هذا الخصوص بساعات التشغيل الفعلي في العمل الذي يؤديه العامل لحساب صاحب العمل فلا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة أو ما ينفقه العامل من أوقات الانتظار بمكان العمل قبل بدئه.. إذا كان البين من أوراق الدعوى أن الطاعن يعمل لدى المطعمون ضدها سائق سيارة مخصصة لنقل عمالها وموظفيها من منازلهم بالاسكندرية إلى مقرها بالطالبة في فترة صباحية تمتد من الساعة السابعة حتى الثامنة والنصف ثم يعود بهم بعد انصرافهم في فترة مسائية تستغرق ساعة واحدة من الثالثة والنصف حتى الرابعة والنصف ويقضي الوقت بين الفترتين بدون عمل في

مكان للانتظار والراحة أعدته المطعون 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 المطعون ضدها خلال الوقت الفاصل ما بين فترتي عمله طالما أنه لم يكن يؤدي عملاً لحسابها يجاوز الحد الأقصى المقرر لتشغيله».

(طعن رقم ٩١٦ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٣/١٢/٢٦)

٣ «مفاد نص المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية، والمادة الأولى من قرار وزير الصناعة رقم ١٤٤ الصادر في ١٩٦٢/٢/٧ بتحديد ساعات العمل في بعض الشركات والمصانع وبزيادة عدد العاملين فيها - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن تحديد الحد الأقصى لساعات العمل - في الشركات الخاضعة لأحكامه - بسبع ساعات يومياً أو ٤٢ ساعة في الأسبوع، العبرة فيه بساعات التشغيل الفعلي في العمل الذي يؤديه العامل لحساب صاحب العمل، فلا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة أو ما ينفقه العامل من أوقات الانتظار بمكان العمل قبل بدئه.. إذا كان الثابت بالأوراق أن الطاعن يعمل لدى المطعون ضدها سائق سيارة مخصصة لنقل عمالها وموظفيها من منازلهم إلى مقر عملهم في فترة صباحية تمتد من الساعة السابعة حتى الثامنة والنصف صباحاً ثم يؤوب بهم في فترة مسائية تستغرق ساعة واحدة من الثالثة والنصف حتى الرابعة والنصف مساءً ويقضي الوقت بين الفترتين بدون عمل في مكان للانتظار والراحة أعدته الشركة له ولأقرانه وغيرهم من العاملين، فلازم ذلك أن ساعات التشغيل الفعلي للطاعن لا تتجاوز الحد الأقصى المقرر

قانوناً بما لا يسوغ له المطالبة بمقابل ساعات العمل الزائدة. ولا وجه للتحدي في هذا الشأن بتواجده يومياً بمقر الشركة المطعون ضدها خلال الوقت الفاصل فيما بين فترتي عمله طالما أن الشركة لا تلزمه بالانتظار في هذه الفترة لأداء عمل لحسابها يجاوز به الحد الأقصى المقرر لتشغيله».

(طعن رقم ٨٧٤ لسنة ٤٨ ق جلسة ٢٧/٢/١٩٨٤)

(٢) الوقت الذي يستغرقه العامل في انتقاله إلى مكان العمل أو عودته منه مهما كان بعيداً.

(٣) فترات الراحة وتناول الطعام، وعلى هذا نصت المادة صراحة.

إنما يدخل في وقت التشغيل الفعلي ما يأتي:

(١) الوقت الذي يقتضيه إعداد الآلات للدوران أو ترتيب الأدوات، أو تستلزمه أعمال التنظيف^(١).

(٢) الوقت الذي يقضيه العامل في ارتداء الملابس الخاصة بالعمل أو خلعها وارتداء الملابس العادية لأنه لا مبرر للتفرقة بين هذا الوقت، والوقت الذي يستغرقه العامل في إعداد الآلات للعمل والتشغيل^(٢).

(٣) الفترة التي يقوم فيها المحصلون (الكمسارية) بتوريد الإيراد اليومي إلى الجهة المختصة بالشركة لأن توريد النقود أو الإيراد من الواجبات المفروضة عليهم^(٣).

ويجب التفرقة بين فترات الراحة التي لا تحسب في ساعات العمل، وفترات الفراغ أو ساعات الفراغ التي تتخلل العمل وتحسب في ساعات

(١) جمال زكي ص ٥٥٧ وما بعدها.

(٢) محمد عمران ص ١٩٥ هامش (١) - وعكس ذلك حسن كيره ص ٤٦١ - أحمد

شوقي عبد الرحمن ص ١٥٠ - عبد الودود يحيى ص ٣٧٦.

(٣) حسن كيره ص ٤٦١ هامش (١).

التشغيل الفعلي، إذ يقصد بها الوقت الذي يوجد فيه العامل في مكان العمل على استعداد لأدائه ومتربصاً بكل فرصة تسنح لهذا الأداء، ولكنه يكون في الواقع بغير عمل إما لعدم وجود عملاء لخدمتهم وإما لأن الحرفة تقتض فترات من السكون لا يمكن تقديرها على وجه الدقة بين وجبتين متتابعتين من العمل، كمحلات الحلاقة والمطاعم والمقاهي^(١).

وكان قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) يجيز زيادة يوم العمل في هذه الحالة إلى تسع ساعات فنصت المادة ١٥٥ على أنه «... يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار... ويكون تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل». وهذه الساعات التسع تعتبر مساوية لثمان ساعات من العمل الفعلي مهما كان قدر العمل الذي أداه العامل خلالها، ولذلك كانت تسمى (بالساعات المعادلة).

ولم يأخذ القانون الجديد بنظام الساعات المعادلة المذكور واقتصر في المادة ٢/٨٢ - كما سيلي - على نظام زيادة ساعات الوجود في مكان العمل في الأعمال المتقطعة بطبيعتها، وهو يختلف عن زيادة ساعات العمل. وقد حذا القانون في هذا حذو القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) (م ٢/١٣٥).

ويستقل صاحب العمل بما له من سلطة الإدارة والإشراف في منشأته بتنظيم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج فتكون له الحرية في تحديد جدول ساعات العمل بحيث يستطيع أن يحدد لكل عامل أو لكل طائفة من عماله ساعات عمل مستقلة أو يحدد لعماله ساعات عمل بالتناوب.

(١) جمال زكي ص ٥٥٨ - حسن كيره ص ٤٦١ هامش (١).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه صاحب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون».

(طعن رقم ٩٩ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٥/٤/١٩٨٠)

٢٦٠- تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل :

أجازت الفقرة الثانية من المادة بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها. والوزير المختص هو وزير القوى العاملة والهجرة. وحتى الآن لم يصدر القرار المشار إليه كما لم يصدر هذا القرار في ظل المادة (٣٣) - (المقابلة) في القانون الملغي. وكان قد صدر تنفيذاً للمادة ١١٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) المقابلة لهذا النص القرار الوزاري رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٠^(١).

(١) وننشر هذا القرار فيما يلي:

قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل التنفيذي

رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٠ في ١١ فبراير سنة ١٩٦٠

في شأن تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال التي تخفض

ساعات العمل بالنسبة إليها إلى سبع ساعات في اليوم

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل التنفيذي

بعد الاطلاع على المادة ١١٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة

١٩٥٩،

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة،

قرر

مادة (١):

«لا يجوز تشغيل العمال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ سنة و ١٧ سنة أكثر من

سبع ساعات فعلياً في اليوم الواحد وذلك في الأعمال والصناعات الآتية:

- (١) العمل أمام أفران المخابز.
- (٢) تكرير البترول.
- (٣) صناعة الأسمنت.
- (٤) صناعة الثلج.
- (٥) العمل في محال التبريد.
- (٦) صناعة عصر الزيوت بالطريقة الميكانيكية.
- (٧) صنع السماد ومعامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية.
- = (٨) كبس القطن.
- (٩) العمل في معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.
- (١٠) عمليات تبييض وصبغة وطبع المنسوجات.
- (١١) حمل الأثقال أو جرّها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين في الجدول.
- (١٢) صناعة السكر وتكريره.
- (١٣) صنع الزهرة والطباشير وتعبئتها.
- (١٤) صناعة الورق.
- (١٥) صناعة الصابون.
- (١٦) إذابة الشمع وصنع الشمع.
- (١٧) حليج الأقطان «العمل في العنابر الموجودة بها الدواليب والماكينات المعروفة باسم الغربال والعفريّة أو في عنابر الفرفرة».
- (١٨) العمل في مستودعات العظام والخرق.
- (١٩) سبك المعادن فيما عدا الرصاص.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«وفيما يتعلق بساعات العمل جاءت المادة ٨٠ من المشروع وهي المقابلة للمادة ١٣٣ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بحيث تتفق مع حكم المادة المشار إليها في القانون وتختلف معها في الصياغة حيث وضعت الفقرة الأولى من المادة ٨٠ من المشروع المبدأ العامل الذي يقضي بعدم جواز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ «بشأن تنظيم تشغيل العمل في المنشآت الصناعية» ثم أنت الفقرة الثانية باستثناء على هذا الحد الأقصى تركت أمر تحديده لوزير القوى العاملة والتشغيل بقرار يصدر منه يخفض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمل أو في بعض الصناعات أو الأعمال. ولم يشأ المشروع تحديد هذه الأعمال مباشرة تاركاً الأمر للقرار الوزاري

(٢٠) صنع الزجاج فيما عدا عملية إذابة الرصاص وإنضاجه.

(٢١) حفر ونحت الرخام وغيره من الأحجار.

(٢٢) العمل في مصانع الطوب والقرميد وقمائن الجير والجبس.

(٢٣) طرق النحاس.

(٢٤) صنع الغراء.

(٢٥) صنع البويات والورنيش.

(٢٦) النجارة الآلية.

مادة (٢) :

«ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به في إقليم مصر من تاريخ نشره».

وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

محمد توفيق عبد الفتاح

مراعاة منه لظروف التطور الحالي في مصر فيما يتعلق بتقسيم القطاعات حيث يتصور أن يصدر المشروع ليطبق على قطاعات ثلاث: قطاع الأعمال العام، القطاع العام، القطاع الخاص.

ويفضل في ضوء ذلك أن يترك الأمر للوزير المختص (وزير القوى العاملة والتشغيل) ليحدد الأعمال وفئات العمال التي يتم بشأنها تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل».

٢٦١ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).

٢٦٢ - أحكام القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل

العمال في المنشآت الصناعية:

نصت المادة (٨٠) من قانون العمل على أن حكمها لا يخل بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية. والقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ المذكور قد نص في مادته الأولى على أنه لا يجوز للمؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديد قرار من وزير الصناعة تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

أي أن هذا القانون خفض ساعات العمل في المؤسسات الصناعية التي يحددها وزير الصناعة بقرار منه إلى ٤٢ ساعة في الأسبوع، وبذلك لا يسري على هذه المؤسسات الحد الأقصى للتشغيل المنصوص عليه بالمادة ١٣٣ من قانون العمل.

وبالترتيب على ذلك، أصبح هناك نظامان مختلفان لساعات العمل، أحدهما خاص بالمؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديد قرار من وزير الصناعة،

وفي هذا النظام يجب ألا يتجاوز مجموع ساعات التشغيل الفعلي ٤٢ ساعة في الأسبوع، وثانيهما ينطبق على بقية العمال الخاضعين لقانون العمل.

والهدف الأساسي من صدور القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ هو مكافحة البطالة بإلزام المنشآت الصناعية باستخدام عدد كبير من العمال لأداء كمية العمل ذاتها. ولذلك نصت المادة الثانية من القانون على أنه لا يجوز للعامل أن يعمل في أكثر من مؤسسة واحدة كما لا يجوز للمؤسسات المشار إليها أن تشغل العامل وقتاً إضافياً أو توظف عمالاً يعملون بمؤسسات أخرى بعض الوقت إلا بإذن من وزير الصناعة. كما نص في المادة الثالثة على أن يحدد وزير الصناعة عدد العمال الذين تلتزم هذه المنشآت بزيادتهم نتيجة لتطبيق أحكام هذا القانون.

(القانون منشور في نهاية شرح المادة).

وقد صدر تطبيقاً لهذا القانون عدة قرارات وزارية آخرها قرار وزير الصناعة والبتروك والثروة المعدنية رقم ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢ (منشور في نهاية شرح المادة).

وقد حدد القرار المذكور هذه المنشآت بجميع المنشآت الصناعية بالقطاع الخاص التي خضعت لأحكام القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها وفقاً لأحكام المواد ١، ٨، ١٣ منه أو التي يصدر بإخضاعها لهذا القانون قرارات لاحقة من وزير الصناعة والبتروك والثروة المعدنية.

والقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه، لم يحدد المنشآت الصناعية مباشرة وإنما أحال في ذلك إلى قرار يصدر عن وزير الصناعة (م١٣).

ويستخلص من القرارات الصادرة من وزير الصناعة أن المقصود بالمنشآت الصناعية هي المنشآت التي تمارس نشاطها في فروع الصناعة المحددة في جدولين، والتي تجاوز التكاليف الكلية لإقامتها ألف جنيه.

ويشمل هذان الجدولان فروع الصناعة الموجودة في مصر^(١).

٢٦٣- الفترة المحددة لتنفيذ القانون:

تنص المادة الرابعة من القانون (معدلة بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٦٢) على أن تلتزم المؤسسات المشار إليها بتنفيذ هذا القانون في المدة التي يحددها وزير الصناعة بقرار منه.

وكانت المادة تنص قبل تعديلها على تنفيذ القانون في مدة أقصاها سنة من تاريخ صدوره، إلا أن التطبيق العملي لأحكام القانون المذكور أظهر أن الأمر يقتضي تدريب العمال اللازمين للالتحاق ببعض المؤسسات وأن هذا التدريب يحتاج إلى مدة طويلة كما أن البعض الآخر منها لا يزال في بدء التكوين وفي إلزامها بإلحاق العمال الذين اقتضاهم تطبيق القانون عليها خلال المدة التي حددها إرهاباً لها، ومن ثم رأى من الأنسب أن يترك الأمر لوزير الصناعة لتحديد المدة اللازمة لتطبيق هذا القانون وعلى مختلف المؤسسات وفقاً لظروف كل مؤسسة^(٢).

٢٦٤- عدم تخفيض أجر العامل نتيجة تخفيض ساعات العمل:

أضاف المشرع إلى القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ سالف الذكر بمقتضى القرار بقانون رقم ١٧٥ لسنة ١٩٦١^(٣) مادة جديدة برقم (١ مكرراً) نصها الآتي:

«لا يترتب على تطبيق أحكام المادة السابقة تخفيض أجر العامل ويأخذ حكم الأجر في تطبيق أحكام هذا القانون الأجر الإضافي الذي كان العامل يحصل

(١) محمد لبيب شنب ص ١٧٢.

(٢) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٦٢.

(٣) الجريدة الرسمية في ١٢/١١/١٩٦١ - العدد ٢٦٠ - وعمل به من تاريخ نشره.

عليه بصفة مستمرة.

ويعتبر الأجر الإضافي مستمراً في تطبيق أحكام هذه المادة إذا كان العامل حصل عليه في ٩٠% على الأقل من أيام العمل خلال ستة الأشهر السابقة على يوم ٢٨ يوليه سنة ١٩٦١.

وقد عللت المذكرة الإيضاحية للقانون إضافة هذا النص بأن التطبيق العملي للقرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ أظهر أن «بعض المؤسسات الصناعية كانت تشغل العمال وقتاً إضافياً بصفة مستمرة ومنظمة لقاء أجر إضافي. وبتحديد ساعات العمل بهذه المؤسسات بـ ٤٢ ساعة أسبوعياً حرم هؤلاء العمال من ذلك الأجر الإضافي.

ولما كان هذا الأجر قد أخذ صفة الدوام بالنسبة لهذه الفئة من العمال بحيث كان يشكل جزءاً من الأجر الدائم لهم ورتبوا معيشتهم على أساسه. لذلك وتأكيداً لرعاية الدولة للعمال، فإنه يقترح أن يعتبر مثل هذا الأجر الإضافي في حكم الأجر بحيث لا يجوز تخفيضه».

وقد رددت المادة الثانية من القرار الوزاري رقم ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر نص المادة السابقة مع جعل تاريخ الحصول على الأجر الإضافي خلاف ستة الأشهر السابقة على تاريخ العمل بالقرار في ٢٨/٣/١٩٧٢.

وتربياً على ما تقدم قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي غير سديد، ذلك لأن المادة الثانية من قرار وزير الصناعة والبتروك والثروة المعدنية رقم ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم تشغيل العمال في بعض المؤسسات الصناعية بالقطاع الخاص المعمول به اعتباراً من ٢٨ مارس سنة ١٩٧٢ تنص على أنه «لا يترتب على تطبيق أحكام المادة السابقة تخفيض أجر العامل والأجر الإضافي الذي كان يحصل عليه بصفة

مستمرة من أول أغسطس ويعتبر الأجر الإضافي مستمراً في تطبيق أحكام هذا القرار إذا كان العامل قد حصل عليه في ٩٠% على الأقل من أيام العمل خلال الستة أشهر السابقة على تاريخ العمل بهذا القرار»، بما مفاده أنه يتعين لاعتبار الأجر الإضافي مستمراً حصول العامل عليه في ٩٠% من أيام العمل في الستة أشهر السابقة على تاريخ العمل بالقرار المشار إليه وقد عمل به في ١٩٧٢/٣/٢٨، فحدد المشرع بذلك مدة الستة أشهر السابقة على ٢٨ مارس سنة ١٩٧٢ لحساب الأجر الإضافي الذي حصل عليه العامل فيها، مما لا يجوز معه إضافة مدة أخرى لها.

لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وخلص من واقع تقرير الخبير إلى أن الطاعنين لم يحصلوا في الستة أشهر السابقة على تاريخ العمل بالقرار المشار إليه على أجر إضافي بواقع ٩٠% من أيام العمل في تلك الفترة وانتهى إلى رفض الدعوى، فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً ويكون النعي عليه بهذا السبب على غير أساس».

(طعن رقم ١٤ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٣/٢/٧)

والحكم المذكور جاء مخالفاً للراجح في أثر تخفيض ساعات العمل على الأجر إذا كان الأجر محدداً بالساعة، وهو إنقاص الأجر وهو ما يسري بداهة على الأجر إذا كان محدداً بالقطعة أو بحسب حاصل العمل بصفة عامة أي كانت طريقه حسابه، وذلك عكس ما إذا كان الأجر محدداً باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر فإنه لا يترتب على تخفيض ساعات العمل إنقصاه^(١).

٢٦٥ - عقوبة مخالفة أحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١:

(١) جمال زكي ص ٥٦٨.

نصت المادة الخامسة من القانون على عقوبة مخالفة أحكامه.
 فنصت على أنه مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب كل عامل يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تجاوز مائتي قرش.
 كما يعاقب كل مدير مؤسسة يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تجاوز مائة جنيه أو بالحبس مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.
 وتضاعف العقوبة عند العود في الحالتين. ولرجال الضبط القضائي حق منع استمرار المخالفة بالطريق الإداري.

٢٦٦- ساعات العمل اليومي بالنسبة للعاملين بالمناجم والمحاجر:

نصت المادة ١٥ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر على أنه «لا يجوز تشغيل العامل تحت الأرض أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد يدخل فيها الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد فترة الراحة بحيث لا يستمر العامل أكثر من ثلاثة ساعات متصلة.
 ولا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على سبع ساعات في اليوم».

فهذه المادة جعلت الحد الأقصى لساعات العمل اليومي ست ساعات سواء كان تشغيل العامل تحت الأرض أو فوقها، يتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل عن ساعة، وتحدد فترة الراحة بحيث لا يستمر العامل أكثر من ثلاث ساعات متصلة.

أما ما نصت عليه المادة في صدرها من أنه «لا يجوز تشغيل العامل تحت

الأرض أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد»، وهو ما يوحي بأن هذا الحد الأقصى قاصر على حالة التشغيل تحت الأرض، بحيث تترك حالة التشغيل فوق سطح الأرض للحد الأقصى المنصوص عليه بالمادة ١٣٣ من قانون العمل، فإنه مجرد عيب في الصياغة، والدليل على ذلك أن المادة نصت في فقرتها الثانية على أنه لا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل سواء فوق سطح الأرض أو في باطنها مدة تزيد على سبع ساعات في اليوم، وهذه الساعات السبع عبارة عن الساعات الست المحددة بصدر المادة للتشغيل مضافاً إليها ساعة الراحة، فضلاً عن أن القول بغير هذا التفسير يتنافى مع سياسة القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ في منح حماية أكبر للعاملين بالمناجم والمحاجر.

وقد أدخل النص في وقت التشغيل الفعلي الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض، وذلك لصعوبة العمل في هذه الأماكن.

ويعاقب على مخالفة حكم المادة المذكورة بغرامة لا تقل عن خمسة جنيئات ولا تجاوز عشرين جنيهاً. وتتعدد العقوبة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة (م ٣٤) ولا يجوز النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة ولا إيقاف التنفيذ فيها (م ٣٧).



قرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١

في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية^(١)

باسم الأمة

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور المؤقت،

وعلى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل،

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة،

قرر القانون الآتي:

مادة (١):

«استثناء من أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه لا يجوز للمؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الصناعة المركزي تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة».

مادة (١) «مكرر»^(٢):

«لا يترتب على تطبيق أحكام المادة السابقة تخفيض أجر العامل ويأخذ حكم الأجر في تطبيق أحكام هذا القانون الأجر الإضافي الذي كان العامل يحصل عليه بصفة مستمرة.

ويعتبر الأجر الإضافي مستمراً في تطبيق أحكام هذه المادة إذا كان العامل

(١) الجريدة الرسمية العدد (١٦٩) في ٢٨/٧/١٩٦١.

(٢) مضافة بالقرار بقانون رقم ١٧٥ لسنة ١٩٦١.

حصل عليه في ٩٠% على الأقل من أيام العمل خلال الستة الأشهر السابقة على يوم ٢٨ يوليو سنة ١٩٦١».

مادة (٢) :

«لا يجوز للعامل أن يعمل في أكثر من مؤسسة واحدة كما لا يجوز للمؤسسات المشار إليها أن تشغل العامل وقتاً إضافياً أو توظف عمالاً يعملون بمؤسسات أخرى بعض الوقت إلا بإذن من وزير الصناعة المركزي».

مادة (٣) :

«يحدد وزير الصناعة المركزي عدد العمال الذين قد تلتزم المؤسسات الصناعية المشار إليها بزيادتهم نتيجة لتطبيق أحكام هذا القانون».

مادة (٤)^(١) :

«تلتزم المؤسسات المشار إليها بتنفيذ هذا القانون في المدة التي يحددها وزير الصناعة بقرار منه».

مادة (٥) :

«مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب كل عامل يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تتجاوز مائتي قرش. كما يعاقب كل مدير مؤسسة يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر. وتضاعف العقوبة عند العود في الحاليتين. ولرجال الضبط القضائي حق منع استمرار المخالفة بالطريق الإداري».

مادة (٦) :

(١) معدلة بالقرار بقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٦٢.

«يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون».

مادة (٧) :

«ينشر هذا القرار بقانون في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره».

صدر برئاسة الجمهورية في ١٤ سنة ١٣٨١ (٢٧ يولية سنة ١٩٦١).

(جمال عبد الناصر)



قرار وزير الصناعة والبتروال والثروة المعدنية

رقم ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢

بشأن تنظيم تشغيل العمال في بعض المؤسسات

الصناعية بالقطاع الخاص^(١)

وزير الصناعة والبتروال والثروة المعدنية

بعد الاطلاع على القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة،

وعلى القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها،

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩،

وعلى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية والقوانين المعدلة له،

قرر

مادة (١) :

«تحدد ساعات العمل بسبع ساعات يومياً أو اثنين وأربعين ساعة في الأسبوع، لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة وذلك في جميع المنشآت الصناعية بالقطاع الخاص التي خضعت لأحكام القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها وفقاً لأحكام المواد ١، ٨، ١٣ منه أو التي يصدر بإخضاعها لهذا القانون قرارات لاحقة من وزير الصناعة

(١) الوقائع المصرية العدد ٧١ في ٢٨ مارس سنة ١٩٧٢.

والبتروال والثروة المعدنية».

مادة (٢) :

لا يترتب على تطبيق أحكام المادة السابقة تخفيض أجر العامل أو الأجر الذي كان يحصل عليه بصفة مستمرة من أول أغسطس، ويعتبر الأجر الإضافي مستمراً في تطبيق أحكام هذا القرار إذا كان العامل قد حصل عليه في ٩٠% على الأقل من أيام العمل خلال السنة أشهر السابقة على تاريخ العمل بهذا القرار.

مادة (٣) :

«ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من تاريخ نشره».
تحريراً في ٧ صفر سنة ١٣٩٢ (٢٢ مارس سنة ١٩٧٢).



مادة (٨١)

«يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس 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»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٣٤) :

«يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١١٦) :

«يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة.

الشرح

٢٦٧- فترة الراحة:

لما كان تشغيل العامل مدة ثماني ساعات بغير انقطاع فيه إرهاق للعامل وقضاء على صحته، فضلاً عن احتياجه لتناول الطعام، فقد أوجب المشرع في الفقرة الأولى من المادة أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، ويجب تحديد هذه الفترة بحيث لا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

ومعنى ذلك أن فترة الراحة يجب أن تتخلل ساعات العمل فلا يجوز منحها كلها أو بعضها بعد انتهاء العمل وإلا فقدت حكمتها.

ويستقل صاحب العمل بما له من سلطة الإدارة والإشراف في منشأته بتحديد فترة الراحة فلا يجوز للعامل مطالبته بأن تكون راحته في وقت معين. وقد فوضت الفقرة الثانية من المادة الوزير المختص (وزير الدولة للقوى العاملة والهجرة) في أمرين:

الأول: أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

ويعتبر ذلك استثناء مما أوجبه الفقرة الأولى من المادة من منح العامل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة.

وقد صدر بتحديد الحالات والأعمال المشار إليها القرار الوزاري رقم ١٢٢

ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية. =
 = ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يحدد بقرار يصدره الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة».

لسنة ٢٠٠٣ (منشور في نهاية شرح المادة).

والملاحظ أن المادة الثانية من القرار أوجبت على صاحب العمل أو المدير المسئول في كل من هذه الأعمال والصناعات التي حددتها المادة الأولى من القرار، أن يصرح للعمال بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو براحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل.

والثاني: أن يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها

فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية.

ويعتبر هذا الحكم استثناء من حكم الفقرة الأولى من المادة (٨١) من عدم احتساب فترات الراحة من ساعات التشغيل الفعلي.

وقد صدر بتحديد هذه الأعمال القرار الوزاري رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ سالف الذكر.

وقد راعى الشارع في ذلك التخفيف عن العمال بسبب طبيعة الأعمال التي يقومون بها، فهي جميعاً أعمال شاقة أو مرهقة.

وبالنسبة للعاملين في المناجم والمحاجر فقد أوجبت المادة ١٥/١ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحدد فترة الراحة بحيث لا يستمر العامل أكثر من ثلاث ساعات متصلة.

(أنظر في الاستثناء من هذه القاعدة حكم المادة ١٦ من القانون المذكور في بند ٧٥ - أنظر أيضاً شرح المادة ٨٥).

٢٦٨ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣

بتحديد الحالات أو الأعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها

دون فترة راحة

والأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة

تحتسب من ساعات العمل الفعلية^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (٨١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢

لسنة ٢٠٠٣؛

قرر

(المادة الأولى)

يجب استمرار العمل دون فترة راحة في الحالات والأعمال الآتية:

- (١) الأعمال التي يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال والعمل في نظام الثلاث ورديات يومياً.
- (٢) الأعمال التي يستمر فيها نظام المناوبتين يومياً ويشترط موافقة العمال كتابة على ذلك.
- (٣) العمل في وحدات المياه والنور والصرف الصحي والنظافة والحراسة.
- (٤) العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة.

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٦٥ في ٢٤/٧/٢٠٠٣.

- ٥) العمل في مكاتب المنشآت التي يشتغل فيها العمال مدة لا تزيد على سبع ساعات في اليوم الواحد.
- ٦) أعمال نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل في ذلك العمل في مكاتب شركات الطيران وفي المطارات عدا الأعمال التكميلية أو التبعية اللازمة لتشغيل هذه المرافق كالعمل في الحسابات وشئون العاملين والشئون القانونية والتدريب.
- ٧) أعمال شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمواني ومخازن الاستيداع ويدخل في ذلك عمال طاقم المنشآت التي تعمل في نقل العمال.
- ٨) أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة.
- ٩) العمل في أعمال تموين وإصلاح السفن عند رسوها في المواني لهذا الغرض أو أثناء عبورها قناة السويس.
- ١٠) العمل في المواني على القاطرات البحرية وصناديل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتهها وكذلك بحارة صالات البضاعة.
- ١١) العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى.
- ١٢) العمل في محال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم.
- ١٣) العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى.
- ١٤) صناعة البلاستيك.
- ١٥) صناعة السينما.
- ١٦) أعمال الطوافين والجوابين والممثلين التجاريين ممن يقومون بأعمال البيع أو الدعاية أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت.
- ١٧) صناعة الخزف والصيني.

(١٨) أعمال لجنة بورصة ميناء البصل بالإسكندرية سواء في مقر البورصة ذاتها أو في أماكن تخزين البضاعة.

(١٩) العمل في المخازن.

(٢٠) صناعة الدواء.

(٢١) العمل بالصيدليات.

(المادة الثانية)

على صاحب العمل أو المدير المسئول في كل من الأعمال والصناعات الوارد بيانها في المادة السابقة أن يصرح للعامل بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو براحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل.

(المادة الثالثة)

يمنح العاملون في الأعمال الشاقة أو المرهقة الموضحة فيما يلي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة تحتسب من ساعات العمل الفعلية:

(١) العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.

(٢) صناعة المفترقات والأعمال المتعلقة بها.

(٣) إذابة الزجاج وإنضاجه.

(٤) أعمال لحام المعادن باستخدام الغازات أو الكهرباء.

(٥) تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.

(٦) الدهان بمادة الدوكو.

(٧) معالجة وتهئية أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص

الفضة من الرصاص.

(٨) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (١٠%) من

الرصاص.

- ٩) صنع أول أكسيد الرصاص «المرتك الذهبي» أو أكسيد الرصاص الأصفر
وثاني أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص
البرتنالي وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص.
- ١٠) عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.
- ١١) إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.
- ١٢) تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.
- ١٣) صناعة الأسفلت.
- ١٤) العمل في المدابغ.
- ١٥) العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم
أو الدماء أو العظام.
- ١٦) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
- ١٧) صناعة الكاوتشوك.
- ١٨) صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها.

(المادة الرابعة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الخامسة)

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

نشره.

تحريراً في ٢٠٠٣/٧/١٢

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



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.

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٣٥) :

«يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرار منه بحيث لا تزيد على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١١٧) :

«يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد. ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي

الشرح

٢٦٩- الحد الأقصى اليومي لبقاء العامل في مكان العمل :

قد يؤدي السماح لرب العمل بإعطاء العامل أكثر من فترة واحدة للراحة وتناول الطعام إلى احتجاز العامل بمكان العمل مدة طويلة فتضيع الفائدة المقصودة من وضع حد أقصى لساعات العمل. ومثل ذلك أن ينظم رب العمل أداء العمل على أساس أن يشتغل العامل ساعة ثم يستريح فترة وهكذا إلى نهاية ساعات العمل. ولذلك أراد الشارع تلافي ذلك فأوجب في الفقرة الأولى من المادة تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد تبدأ من بداية ساعات العمل. وإذا كان العامل يقضي فترة الراحة في مكان العمل بمعنى أنه غير مسموح له بقضائها خارجه فإن فترة الراحة تحسب من المدة المذكورة.

وقد كانت هذه المدة في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) إحدى عشرة ساعة.

وقد استتنتت الفقرة الثانية من المادة من الحكم السابق العمال المشتغلين في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

وقد صدر بتحديد هذه الأعمال المنقطعة بطبيعتها القرار الوزاري رقم ١١٥ لسنة ٢٠٠٣ (منشور في نهاية شرح المادة).

أما بالنسبة للحكم الساري على العاملين بالمناجم والمحاجر فنحيل في ذلك إلى بندي (٥٢، ٧٥).

٢٧٠- عقوبة مخالفة المادة والقرار الوزاري الصادر تنفيذاً لها :

أنظر شرح المادة (٢٤٩).

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١١٥ لسنة ٢٠٠٣

بتحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التي يجوز تواجد العامل بها

في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد

بحيث لا تزيد عن اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم (٨٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم

١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

قرر:

(المادة الأولى)

يجوز تواجد العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات وبحد أقصى اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد في الأعمال الآتية، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد:

(١) نقل الركاب والبضائع بطريق البر والسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل في ذلك العمل بالمطارات.

(٢) أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة وإصلاح السفن أثناء عبورها قناة السويس.

(٣) العمل في الموانئ على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٦١ في ١٩/٧/٢٠٠٣.

وكذلك بحارة صالات البضاعة.

٤) العمل في الاستراحات وأماكن إقامة العمال والعزاب والأندية الملحقة بالمنشآت.

٥) أعمال أمناء المخازن والشئون الخاصة بمنشآت كبس القطن.

٦) العمل في شئون المحاصيل الزراعية.

٧) العمل في مجال بيع الجملة للخضر والفاكهة والأسماك.

٨) العمل في مجال الفراشة المعدلة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم.

٩) العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى.

١٠) العمل بالصيديليات.

(المادة الثانية)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الثالثة)

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

تحريراً في ٢٠٠٣/٦/٣٠

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



مادة (٨٣)

«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، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر»^(١).

الشرح

٢٧١- الراحة الأسبوعية :

عدل الشارع في قانون العمل الجديد عما نصت عليه المادة (١٣٦) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) من وجوب إغلاق المنشآت يوماً كاملاً في الأسبوع، ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يستثني بعض الجهات والمناطق والمحال من حكم المادة بقرار منه.

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٣٧) :

«يجب على المنشآت التي لا يسري عليها حكم الإغلاق الأسبوعي أن تنظم مواعيد العمل بها بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة بعد ستة أيام متصلة على الأكثر. وتكون الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١١٩) :

«يجب على صاحب العمل في جميع الأحوال التي لا يسري فيها حكم الإغلاق الأسبوعي أن يمنح كل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية».

ولذلك أوجبت المادة (٨٣) من القانون الجديد تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام متصلة على الأكثر، بعد أن فات منح العامل راحة أسبوعية إجبارية بعد العدول عن نظام الإغلاق الأسبوعي.

ذلك أن الراحة الأسبوعية ضرورة جسمية واجتماعية للعامل، فهي ضرورية لاستعادة العامل نشاطه وإراحته من عناء العمل طوال الأسبوع، ولتمكنه من التفرغ بعض الوقت للعناية بشئون أسرته والاجتماع بأقاربه وذويه وتمتعه بمباهج الحياة.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«واستحدث المشرع المادة (٨٣) وبموجبها روعي تنظيم الراحة الأسبوعية للعامل على نحو لا يلتزم معه صاحب العمل بإغلاق المنشأة، فقررت أنه يجب على المنشآت أن تنظم العمل بها بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متصلة وبذلك يتعلق الحكم بوجوب حصول العامل على راحة أسبوعية بعد ٦ أيام عمل متصلة على الأكثر دون أن يتطلب الأمر بالضرورة إغلاق المنشأة».

كما جاء بتقرير اللجنة المشتركة بمجلس الشعب عن مشروع القانون أنه :

«ويتمتع جميع العاملين بالمنشآت المختلفة كقاعدة عامة بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متعاقبة بعد ستة أيام متصلة على الأكثر، وتكون هذه الراحة في جميع الأحوال مدفوعة الأجر وهذا الحكم الوارد بالمادة ٨٣ من المشروع يماثل الحكم الوارد بالمادة الثانية من الاتفاقية رقم ١٤ بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، والمادة ٦ من الاتفاقية

رقم ١٠٦ بشأن الراحة الأسبوعية من التجارة والمكاتب».

وكما أن رب العمل هو الذي يحدد الراحة الأسبوعية لكل عامل فله أيضاً أن يغير يوم الراحة الأسبوعية الذي سبق أن قرره إذا اقتضى ذلك تنظيم العمل بالمنشأة، ولا يستطيع العمال الاعتراض على هذا التغيير إلا إذا ثبت تعسف صاحب العمل.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

«صاحب العمل يملك سلطة تنظيم إدارته على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحة منشأته. ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أي قصد من الإساءة إلى عماله. ولما كانت شكوى النقابة المطعون عليها الثالثة من غلق المصنع يوم الجمعة من كل أسبوع قد خلت من إسناد سوء القصد للشركة الطاعنة، وكانت هيئة التحكيم لم تؤسس نظرها على أنه قد أريد بالتصرف الذي اتخذته الشركة الطاعنة الإساءة إلى بعض عمالها لما كان ذلك فإنه يتعين نقض القرار المطعون فيه».

(طعن رقم ٥٧٧ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٦٠/١٢/٨)

٢٧٢- الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر:

تنص المادة على أنه:

«وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر»، والمقصود بعبارة «في جميع الأحوال» أي كانت طريقة تحديد أجر العامل، مشاهرة أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة أو بالإنتاج. ومفاد ذلك أن العامل يستحق في يوم راحته أجر يوم عمل. وإذا كان الأجر محددًا بالإنتاج أو بأجر ثابت مضافاً إليه عمولة أو نسبة مئوية فإنه يحسب على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك

مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة (م ٣٩)».

ولم ينص قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) على استحقاق العمال أجراً مقابل الراحة الأسبوعية، وإنما اقتصر على النص في المادة ١٤٧ على أنه مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة تكون الراحة الأسبوعية لعمال المناجم والمحاجر بنصف أجر.

ولم يكن لما تقدم ثمة تأثير في قدر أجر العامل المحسوب حساباً إجمالياً كما هو الشأن في عمال المشاهدة، إذ لا ينتقص من أجر الشهر ما يوازي أجر أيام الراحة، أما عمال المياومة أو العمال الذين تحسب أجورهم بالساعة أو الإنتاج فإنهم كانوا لا يحصلون على أجر عن أيام الراحة، إلا إذا وجد اتفاق على ذلك أو جرى العرف في المنشأة على منحهم هذا الأجر، ولاشك أن عدم منح هؤلاء العمال أجر أيام الراحة كان يضيع الحكمة من تقرير هذه الراحة، فقد كان العامل يسعى إلى عمل مؤقت في يوم راحته لتعويض ما فاتته من أجر.

وبموجب القانون ٢٤ لسنة ١٩٧٢ (بتحديد حد أدنى لأجور العمال وتنظيم إجازاتهم المرضية في المنشآت الصناعية بالقطاع الخاص) أصبحت الراحة الأسبوعية لعمال المنشآت الصناعية التي تسري في شأنهم أحكام المادتين ١، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، مدفوعة الأجر (م ١/١).

ثم صدر القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ (بشأن تحديد حد أدنى لأجور العاملين في القطاع الخاص) ونص على أن تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

فقد نصت المادة الأولى من القانون على أن: «يكون الحد الأدنى للأجر الشامل الذي يتقاضاه العامل الخاضع لأحكام قانون العمل والذي لا تقل سنه عن ثماني عشر سنة، أربعين قرشاً في اليوم.

فإذا كانت سنه تقل عن ذلك جاز أن يقل الأجر قرشين في اليوم عن كل سنة بحيث لا يقل أجره بأي حال من الأحوال من ثلاثين قرشاً في اليوم. وفي الأحوال المبينة بالفقرتين السابقتين تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر».

وعلى ذلك أصبحت الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر لكافة العمال الخاضعين لقانون العمل المذكور أيأ كان نشاط المنشأة التي يعملون بها ولا يجوز قصر هذا الحكم على العمال الذين يفيدون من الحد الأدنى للأجر دون العمال الذين تزيد أجورهم على هذا الحد الأدنى لأن في ذلك تخصيص للنص بغير مخصص. ولا ينال من هذا الحكم أن القانونين رقمي ١٢٥ لسنة ١٩٨٠، ١١٩ لسنة ١٩٨١ بتحديد حد أدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص واللاحقين والذين رفعوا الحد الأدنى للأجور الوارد بالقانون السابق لم ينصا على أن تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر، لأنه لا يتصور أن هذين القانونين وقد صدرا لرفع الحد الأدنى للأجر الذي يتقاضاه العامل الذي يخضع لقانون العمل أن يكونا قد قصدا حرمانه من أجر راحته الأسبوعية الذي سبق تقريره بنص صريح.

وقد قضت محكمة النقض بصدد تطبيق القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢

سالف الذكر بأن:

«وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أنه لما كان النص في المادة الأولى من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ بتحديد حد أدنى لأجور العمال وتنظيم إجازاتهم المرضية في المنشآت الصناعية بالقطاع الخاص وبإلغاء القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٦٢ في شأن تحديد حد أدنى لأجور العمال في المنشآت الصناعية على أن «يكون الحد الأدنى لما يتقاضاه العامل البالغ ثماني عشرة سنة على الأقل من أجر شامل في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١، ٨ من

القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ثلاثين قرشاً في اليوم، فإذا نقصت السن عن ثماني عشرة سنة جاز أن يقل الأجر بنسبة قرش في اليوم عن كل سنة بحيث لا يقل بأي حال من الأحوال عن خمسة وعشرين قرشاً في اليوم، مع ضرورة حصول العامل على يوم الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر. ولا يسري حكم الفقرة السابقة على العاملين الخاضعين لأحكام التدرج والتدريب المهني إلا بعد قضاء مدة التدرج والتدريب المهني وفقاً لأحكام قانون العمل.

مؤداه أن الشارع استحدث بموجب هذه المادة حكمين مستقلين يسريان على العاملين في المنشآت الصناعية الخاضعة لأحكام المادتين ١، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ممن لا يخضعون لأحكام التدرج والتدريب المهني المنصوص عليها في قانون العمل:

أولهما: أن يكون الحد الأدنى لأجر العامل من هؤلاء العاملين ثلاثين قرشاً في اليوم إذا كان قد بلغ الثامنة عشرة من عمره أو جاوزها وينقص هذا الأجر بنسبة قرش في اليوم عن كل سنة إذا نقصت سنة عن ثماني عشرة سنة.

وثانيهما: أن يمنح ذات العامل أجراً عن يوم الراحة الأسبوعية يقابل ذات الأجر عن اليوم الذي يعمل فيه سواء أكان أجره في نطاق الحد الأدنى للأجور أم كان قد جاوزه - والقول بعدم أحقيته لهذا الأجر إذا جاوز مرتبه الحد الأدنى للأجور ينطوي على تقييد لمطلق النص بدون قيد وتخصيص لعمومه بغير مخصص وهو ما لا يجوز لأنه متى كان النص صريحاً جلياً فلا محل للخروج عليه أو تأويله بدعوى الاستهداء بمصدره التاريخي أو البحث عن قصد الشارع منه لأن محل هذا البحث إنما يكون عند غموض النص أو وجود لبس فيه. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد جرى في قضائه على عدم أحقية الطاعنين من الأول إلى الرابع في تقاضي أجر عن أيام الراحة الأسبوعية طبقاً للمادة

الأولى من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ لتجاوز مرتباتهم الحد الأدنى للأجور المنصوص عليه في هذه المادة بمقولة أن المشرع استهدف من تقرير يوم الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر لعمال المنشآت الصناعية المشار إليها الوصول بأجورهم إلى الحد الأدنى الذي قرره فلا يستحق من تجاوز هذا الحد أجراً عن يوم الراحة الأسبوعية فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث السبب الثاني من سببي الطعن».

(طعن رقم ٨٦٤ لسنة ٩٤٩ ق جلسة ١٩٨٣/٢/٢٨)

٢٧٣- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).

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 بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعي في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

الشرح

٢٧٤- تجميع الراحة الأسبوعية في بعض الأماكن والأعمال :

رأينا في شرح المادة السابقة أنه يجب أن يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة بعد ستة أيام متصلة على الأكثر وأنه لا يجوز تجميع هذه الراحة، حتى لا تفقد الراحة الحكمة من تقريرها. غير أن الشارع أورد في هذه المادة استثناء على الأصل الوارد بالمادة السابقة وأجاز تجميع الراحة الأسبوعية للعامل بشروط معينة.

ونعرض لهذه الشروط فيما يلي :

(١) أن يكون محل العمل في الأماكن البعيدة عن العمران أو في الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل. والأماكن البعيدة عن العمران حددها قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٠٣ بالمناطق الآتية:

محافظة شمال سيناء - محافظة جنوب سيناء - محافظة البحر الأحمر -

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٣٨) :

«يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال كتابة ووافقت على ذلك الجهة الإدارية المختصة. ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها». =

محافظة مرسى مطروح - محافظة الوادي الجديد - منطقة توشكى - منطقة شرق العوينات.

كما تعتبر مناطق بعيدة عن العمران أماكن العمل التي تبعد خمسة عشر كيلو متراً على الأقل عن أقرب حدود مدينة أو قرية والتي لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية.

(القرار منشور في نهاية شرح المادة ٢٢١).

أما الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل، فلم يحددها القانون كما لم يفوض الوزير المختص في تحديدها بقرار منه، وعلى ذلك يخضع تحديد هذه الأعمال لتقدير الجهة الإدارية المختصة تحت رقابة قاضي الموضوع. ويمكن الاستدلال في هذا الشأن بالأعمال التي حددها قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ (بتحديد الحالات أو الأعمال التي يتحتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة والأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية) الصادر تنفيذاً للمادة (٨١) من قانون العمل، كالعمل في وحدات المياه والنور والمجاري والنظافة والحراسة ... إلخ (القرار منشور في نهاية شرح المادة (٨١)).

(٢) ألا تزيد الراحة التي يشملها التجميع على الراحة المستحقة للعامل عن مدة ثمانية أسابيع أي على ثمانية أيام راحة على الأكثر.

(٣) أن تحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة. وأن تضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

وهذا الحكم مستحدث في القانون الجديد، قصد به مراعاة مصلحة صاحب

العمل وحقه الثابت في تنظيم منشأته وفي الوقت ذاته تحقيق حماية كافية للعامل بإدراج هذه القواعد في لائحة المنشأة، وهي اللائحة التي تعتمد في الجهة الإدارية المختصة فيكون لهذه الجهة الرقابة على القواعد المذكورة ورفضها إذا رأت أنها لغير مصلحة العامل^(١).

٢٧٥- ما يراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة :

حرص الشارع على أن تكون إفادة العامل من راحاته كاملة، فأوجب احتساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليه أي أن فترة الذهاب من مكان العمل إلى أقرب موقع به مواصلات عامة، وكذلك فترة العودة من هذا الموقع إلى مكان العمل لا تحسب ضمن مدة الراحة الأسبوعية المجمعة^(٢).

وقد أخذ القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر بمبدأ تجميع الراحة الأسبوعية مع خلاف في بعض التفاصيل. إذ نصت المادة ١٧ من هذا القانون على أن «تكون الراحة الأسبوعية بأجر كامل ويجوز في الأماكن البعيدة عن العمران التي يصدر

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد - وحكم تجميع الراحة الأسبوعية يجد سنده في الصلاحية التي تمنحها المادة السابعة من الاتفاقية رقم ١٠٦ والتي تسمح عند الاقتضاء باتخاذ تدابير لتطبيق نظم خاصة للراحة الأسبوعية على فئات معينة من الأشخاص أو أنواع معينة من المنشآت تغطيها هذه الاتفاقية بمراعاة جميع الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية ذات الصلة (تقرير اللجنة المشتركة بمجلس الشعب عن مشروع القانون).

(٢) وكانت الفقرة الثانية من المادة (١٣٨) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي تنص على أن يبدأ حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها.

بتحديدھا قرار من وزير القوى العاملة والتدريب (وزير القوى العاملة والهجرة الآن) بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، أن تجمع الراحة الأسبوعية لمدة لا تزيد على ثمانية أسابيع ويحصل عليها العامل دفعة واحدة إذا وافق كتابة على ذلك».

وقد نصت المادة الأولى من قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٩١ لسنة ١٩٨١ على أن تعتبر أماكن بعيدة عن العمران بشأن تجمع الراحة الأسبوعية:

أ) أماكن العمل بمحافظة البحر الأحمر - سيناء الشمالية - سيناء الجنوبية - مطروح - الوادي الجديد.

ب) أماكن العمل التي تبعد خمسة عشر كيلو متراً على الأقل عن أقرب مدينة.

ج) مواقع العمل التي تتطلب إقامة العاملين بها كالبعثات الجيولوجية والأعمال التجهيزية.

٢٧٦- نقد فقهي لحكم تجمع الراحة الأسبوعية:

ينتقد البعض - بحق - إجازة تجمع الراحة الأسبوعية على أساس أن الراحة الأسبوعية - كما أسلفنا - ضرورة فسيولوجية واجتماعية، وإذا كانت ظروف العمل، في المناطق البعيدة عن العمران تقتضي تجمعها لعدة أسابيع، فما كان ينبغي أن يبلغ هذا التجميع ثمانية منها، أما الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل، فإنها لا تقتضي على الإطلاق تجمع أيام الراحة الأسبوعية. وكان يجب في هذه الأعمال أن يحصل العمال على راحتهم الأسبوعية بصفة مستمرة بطريق التناوب مع بعضهم وتتحقق بذلك مصلحة العمل في استمرار نشاطه ومصلحة العمال في الحصول على راحتهم

الأسبوعية^(١).

٢٧٧ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



(١) جمال زكي ص ٥٦١.

مادة (٨٥)

«لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها.

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً 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 الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٣٩) :

«يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦ في الأحوال الآتية:

(١) أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والاستعداد للبيع

= بأثمان منخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم.
= ويشترط في هذه الحالة ألا تزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.

(٢) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال ٢٤ ساعة من بدء التشغيل.

(٣) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي، ويشترط في هذه الحالة إبلاغ الجهة الإدارية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام الحصول على موافقة كتابية منها بشرط ألا تزيد على شهرين في السنة.

(٤) المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية عن ١٠ ساعات في اليوم الواحد.

المادة (١٤٠):

«يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية، ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع العمل في يوم الراحة استحق أجر هذا اليوم مضاعفاً ما لم يأخذ يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (١٢٠):

«يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد ١١٤، ١١٥، ١١٧،

=

١١٨، ١١٩ في الأحوال الآتية:

(١) أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان منخفضة والاستعداد لافتتاح الموسم.

ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي عن خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص له الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.

(٢) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

(٣) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي.

ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها.

(٤) الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

المادة (١٢١):

«يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب

الشرح

٢٧٨- عدم التقيد بأحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من القانون:

أجاز النص لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الخاصة بتنظيم العمل المنصوص عليها بالمادة ٨٠ (الخاصة بالحد الأقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي) والمادة ٨١ (الخاصة بفترة أو بفترات تناول الطعام والراحة) والمادة ٨٢ (الخاصة بالحد الأقصى لبقاء العامل في مكان العمل) والمادة ٨٣ (الخاصة بالراحة الأسبوعية) والمادة ٨٤ (الخاصة بتجميع الراحة الأسبوعية في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل).

وذلك في حالتين:

الأولى: إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية.

والثانية: إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ظروف استثنائية.

وكانت المادة (١٣٩) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) المقابلة للنص الحالي تحدد الأحوال التي لا يتقيد فيها صاحب العمل بالأحكام الواردة بالمواد ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦ بالآتي:

- (١) أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان منخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم.
- (٢) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.
- (٣) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر (كتصدع بعض مبان المنشأة مما

الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً».

يهدد بالانهيار أو حدوث حريق بالمنشأة)، أو إصلاح ما نشأ عنه (كنزح مياه سيول تهدد المنشأة)، أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف (كتفريغ سلعة قابلة للتلف).

(٤) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي، وقد يقال إن هذه الحالة ترديد للحالة الأولى لأن أعمال الجرد السنوي وقفل الحسابات والميزانية ... إلخ من المسائل الواردة بتلك الحالة ما هي إلا ضغط عمل غير عادي، إلا أن الملاحظ أن المسائل المذكورة بالحالة الأولى معلومة لصاحب العمل وتكرر سنوياً أي أن لها صفة الدورية، بينما هذه الحالة تواجه ضغط العمل غير العادي أي غير المتوقع كأن يلتزم صاحب العمل مثلاً بأن يفي بكمية معينة من إنتاج منشأته في ظرف مدة معينة يترتب على انقضائها دون الوفاء بالتزامه أن يدفع غرامة عن كل يوم تأخير مثلاً^(١).

(٥) المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب^(٢).

(١) علي عوض حسن ص ٥٣٠ وما بعدها.

(٢) ولما كان حكم هذه المادة يعتبر استثناء فكان لا يجوز التوسع في تفسيره أو القياس عليه، ومن ثم كانت الحالات الأربع التي يجوز فيها هذا الاستثناء قد جاءت على سبيل الحصر، فلا يجوز تشغيل العامل وقتاً إضافياً في غيرها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«... فأوجب على صاحب العمل في 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 في الحالات المنصوص عليها في المادة ١٢٠ من هذا القانون على سبيل الحصر على أن يؤدي له صاحب العمل أجراً

غير أن المشرع في القانون الجديد لم يحذو حذو القانون الملغي بإيراد حالات على سبيل الحصر واكتفى بوضع المبدأ العام لمواجهة ما قد يجد من حالات أخرى تحت رقابة الجهة الإدارية المختصة وذلك تلافياً للجوء صاحب العمل للتشغيل الإضافي بغير مناسبة تقتضي ذلك، لما قد يترتب عليه من تقليل فرص العمل وهو ما يهدف القانون إلى تفاديته.

ولكن يلاحظ أن كافة الحالات الواردة بالمادة (١٣٩) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) وغيرها مما يدخل في الحالتين الأولى والثانية المنصوص عليها بالمادة (٨٥).

وفي هذا جاء بالملذكرة الإيضاحية للقانون الجديد أنه :

«ويلاحظ أن حكم المادة وإن كان يقابل نص المادة (١٣٩) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إلا أنه مختلف عنه في أنه لم يتطرق إلى التفصيلات الواردة به فقد رُئي أن عبارة مواجهة ضغط عمل غير عادي شاملة لكل الحالات الواردة في نص المادة (١٣٩) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فالعبارة المشار

إضافياً وفق أحكام المادة ١٢١ منه».

(طعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٧ يناير سنة ١٩٧٦)

وقد لاحظ الفقه أنه: وإن كانت المادة ١٣٧ الخاصة بمنح العمال راحة أسبوعية في المنشآت التي لا يسري عليها نظام الغلق الأسبوعي لم ترد ضمن المواد = سألقة الذكر التي يجوز عدم التقيد بأحكامها، إلا أن الاستثناء الوارد بهذه المادة يشملها بالتبعية^(١)، وقد أكد المشرع في المادة التالية (١٤٠) هذا المعنى عندما نص في الفقرة الثانية منها على أنه إذا وقع العمل (الإضافي) في يوم الراحة استحق «العامل أجر هذا اليوم مضاعفاً ما لم يأخذ يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي».

(جمال زكي ص ٥٧٣ - أحمد شوقي المليجي ص ٣٧٧).

إليها تتضمن بالضرورة من بين ما تتضمن.

- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان منخفضة والاستعداد لإنتاج المواسم، ويشترط في هذه الحالة ألا تزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.
 - إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال ٢٤ ساعة من بدء التشغيل.
 - المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية.
- وهذه الحالات التفصيلية التي وردت بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ولكن رئي وضع المبدأ العام لمواجهة ما قد يجد من حالات أخرى تحت رقابة الجهة الإدارية المختصة وذلك تلافياً للجوء صاحب العمل للتشغيل الإضافي بغير مناسبة تقتضي ذلك لما قد يترتب عليه من تقليل فرص العمل وهو ما يهدف القانون إلى تفاديته^(١).

(١) وحكم المادة يتفق مع الاستثناءات التي صرحت بها الاتفاقية رقم ١٤ المادة ٤ بالنسبة لوقف أو تخفيض يوم الراحة ومع الأحكام الواردة في المادة الثامنة من الاتفاقية رقم ١٠٦ والتي تسمح للسلطة المختصة بتقرير إعفاءات مؤقتة كلية أو جزئية من الالتزام الذي يقضي بمنح فترات الراحة في حالات معينة من بينها حالة وقوع ضغط غير عادي للعمل (مادة ١/٨١ - ب) بشرط أن يمنح الأشخاص المعينون فترات راحة تعويضية يعادل طولها الإجمالي على الأقل فترة الراحة الأسبوعية ٢٤ ساعة (م ٣/٨).

(تقرير اللجنة المشتركة بمجلس الشعب عن مشروع القانون).

٢٧٩- إيجاب إبلاغ الجهة الإدارية المختصة :

تشتط المادة على صاحب العمل عند عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من قانون العمل. إبلاغ الجهة الإدارية المختصة، بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها.

والغرض من إبلاغ الجهة الإدارية المختصة والحصول على موافقتها كتابة تمكين هذه الجهة من مراقبة توافر الحالات التي تجيز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام تنظيم العمل^(١).

ويذهب بعض الفقهاء، إلى أن رفض هذه الجهة الموافقة على التشغيل الإضافي لا يعني بالضرورة عدم توافر هذه الشروط فيستطيع صاحب العمل أن يمضي في عدم التقيد بأحكام تنظيم العمل حتى إذا قدم للمحاكمة أثبت توافر شروط هذه الحالة^(٢).

وهذا الرأي من شأنه أن يجعل من موافقة الجهة الإدارية مجرد موافقة شكلية ويضيع الحكمة من اشتراطها وهي حماية العمال من مخالفة قواعد تنظيم العمل، ويتعارض مع اشتراط المادة الموافقة الكتابية على التشغيل، ولذلك نرى أنه يمتنع على صاحب العمل تشغيل العامل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي إذا ما رفضت الجهة الإدارية المختصة الموافقة على التشغيل^(٣). غير أنه يراعى أن تشغيل رب العمل العامل وقتاً إضافياً يجاوز ساعات

(١) محمد لبيب شنب ص ١٨١.

(٢) محمد لبيب شنب ص ١٨١ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٦٢ - أحمد شوقي

الملجي ص ٣٧٨.

(٣) من هذا الرأي علي عوض حسن ص ٥٣٣ - عدلي خليل ص ٥٣٣.

العمل المحددة قانوناً رخصة لرب العمل، ولا يجوز للعامل إجباره عليه.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«لرب العمل عملاً بالمادة ١٣٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الحق في تشغيل العامل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة يجاوز ساعات العمل المحددة قانوناً في أحوال محددة على سبيل الحصر وذلك في مقابل أجر إضافي وأنه لا يجوز إجبار صاحب العمل على تشغيل العامل وقتاً إضافياً لأن تقدير ضرورة التشغيل الإضافي أمر متروك لصاحب العمل وألزم المشرع صاحب العمل في المادة ١٤٠ من ذات القانون أن يؤدي للعامل أجراً إضافياً إذا عمل فترة إضافية في أحوالها المقررة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد قضى بأحقية المطعون ضده في العمل ثماني ساعات استناداً لتقرير الخبير من أن حجم العمل يستوجب تشغيله وقتاً إضافياً إعمالاً لقاعدة المساواة مما يعيب الحكم المطعون فيه ويوجب نقضه».

(طعن رقم ٢٦٧١ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/٥/٢١)

٢٨٠- الأجر الإضافي:

لم يقتصر المشرع - في حماية العامل - على فرض الحد الأقصى الخاص بساعات العمل عند التشغيل في الحالتين الاستثنائيتين المنصوص عليهما في المادة (٨٥) سالف الذكر، إنما وفر له ضماناً قوياً وهاماً وتعويضاً له عن زيادة العمل والجهد الذي يبذله، فقرر للعامل الذي يشتغل فترة إضافية أي ساعات زائدة على الحد الأقصى الذي حدده القانون لساعات العمل اليومي، في الحالتين الاستثنائيتين المذكورتين أجراً إضافياً عن هذه الساعات الزائدة.

فالأجر الإضافي من ملحقات الأجر التي لا تستحق للعامل إلا إذا تحقق

سببها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، أما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستمرار، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد قضى بأحقية المطعون ضدهم في ضم مقابل ساعات الطيران الإضافية إلى مرتباتهم الأساسية على سند من القول باستحقاقهم لهذا المقابل على إطلاقه دون أن يرد على ما أثارته الطاعنة في دفعها من أن أجر مقابل هذه الساعات لا يستحق للمضيف الجوي إلا إذا تحقق سببه وهو قيامه فعلاً بالعمل على الرحلات الجوية وبمقدار ما قام به منها أو تخلف عنه بعذر تقبله هي رغم أنه دفاع جوهري من شأنه لو صح أن يتغير به وجه الرأي في الدعوى فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون فضلاً عن قصوره في التسبيب بما يستوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ١٩٠٧ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٥/١١/٢٤)

وتقاضي العامل بدل طبيعة عمل يتمثل في بدل نقدي شهري لا يحرمه من تقاضي الأجر الإضافي عند تحقق سببه.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«تقاضي المطعون ضدهم بدل طبيعة عمل يتمثل في بدل نقدي شهري لا يحرمهم من استحقاق الأجر الإضافي لاختلاف أساس الالتزام في كل منهما، إذ أن بدل طبيعة العمل هو مقابل ما يبذله العامل من جهد في عمله المتعاقد عليه ومرتبط به وجوداً وعدماً، في حين أن الأجر الإضافي إنما يكون عن ساعات العمل الإضافية المقرر قانوناً، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإن

النعي عليه في هذا الخصوص يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٣٩٣ لسنة ٥٢ ق - جلسة ١٩٨٧/٦/٢١)

٢٨١- استحقاق العامل أجراً إضافياً:

يستحق العامل عن العمل الإضافي، بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية، و (٧٠%) عن ساعات العمل الليلية.

والمقصود بساعات العمل النهارية، الساعات التي يشتغلها العامل في الفترة ما بين شروق الشمس وغروبها، والمقصود بساعات العمل الليلية، الساعات التي يشتغلها العامل في الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها، فقد عرفت المادة الأولى من قانون العمل الليلي بالفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.

ويستحق العامل الأجر الإضافي أياً كانت الطريقة التي اتبعت في تحديد أجره الأصلي، أي سواء كان الأجر الأصلي محدداً على أساس الزمن، بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو محدداً على أساس الإنتاج.

ولا صعوبة في الأمر إذا كان الأجر قد تحدد بالساعة، إذ يحسب الأجر الإضافي لكل ساعة عمل إضافية على أساس الأجر الأصلي المحدد مضافاً إليه ٣٥% إذا كان العمل نهاراً، ٧٠% إذا كان العمل ليلاً.

أما إذا كان أجر العامل قد تحدد باليوم أو الأسبوع أو الشهر فيتعين لتحديد أجره الإضافي عن ساعات العمل الزائدة أن يحسب أجر هذا العامل عن الساعة، وذلك بقسمة الأجر اليومي على ثماني أو سبع ساعات (الحد الأقصى لساعات العمل حسب الأحوال). وقسمة الأجر الأسبوعي على ٤٨ ساعة أو ٤٢ ساعة (الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعي حسب الأحوال). وقسمة الأجر

الشهري على ٢٤٠ أو ٢١٠ حسب الأحوال، على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً (م ٢ من قانون العمل) وأن الحد الأقصى لساعات العمل في اليوم ثماني أو سبع ساعات حسب الأحوال^(١).

وإذا كان الأجر بالإنتاج أو بأجر ثابت مضافاً إليه عمولة أو نسبة مئوية، فإن الأجر يحسب على أساس ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة (م ٣٩).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«مفاد نص المادة ١٠ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - الذي يحكم واقعة الدعوى - أن السنة تعتبر في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً ومفاد نص المادة ١١٤ منه أن ساعات التشغيل الفعلي اليومي هي ثمان ساعات ما لم ينص على خلاف ذلك في الحالين، وإذا كان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام قد خلا من أي نص في شأن حساب الأجر الإضافي للعاملين بالقطاع العام فإنه يتعين الرجوع لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في هذا الشأن إعمالاً لحكم المادة الأولى من نظام العاملين بالقطاع العام السالف الإشارة إليه. وكان مؤدى نص المادة ١٢١ من قانون العمل سالف البيان أن العامل إذا عمل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة يستحق أجراً عن ساعات العمل الإضافية محسوباً على أساس قيمة أجر اليوم المعتاد مقسوماً على ساعات العمل المقررة وهي ثمانية ومضروباً في ساعات العمل الإضافية ثم يضاف إليه ٢٥% إذا كان التشغيل نهاراً و ٥٠% إذا كان ليلاً».

(١) محمد عمران ص ٢٠٤ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ١٨٤ وما بعدها.

(طعن رقم ٣٥٧٦ ق لسنة ٥٥ ق جلسة ١٨/٢/١٩٩١)

٢٨٢- مقدار الأجر الإضافي :

يستحق العامل في حالة تشغيله في الحالتين المنصوص عليهما بالمادة، بالإضافة إلى أجره الأصلي، أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية ويكون هذا الأجر طبقاً لما هو متفق عليه في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي، بشرط ألا يقل هذا الأجر الإضافي عن الأجر الذي يستحقه العامل في الأيام العادية، مضافاً إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية، (٧٠%) عن ساعات العمل الليلية.

ومعنى ذلك أنه إذا وقع التشغيل نهاراً استحق العامل أجراً إضافياً قدره (١٣٥%) من الأجر الذي يحصل عليه في الأحوال العادية على الأقل فإذا كان أجر العامل العادي عن الساعة الواحدة جنيهاً واحداً فإنه يستحق أجراً إضافياً قيمته جنيه واحد مضافاً إليه نسبة ٣٥% على الأقل، فيكون ما يستحقه عن الساعة أجراً أصلياً وإضافياً ٢٣٥ قرشاً.

وإذا وقع التشغيل ليلاً، استحق العامل أجراً إضافياً قدره (١٧٠%) من الأجر الذي يحصل عليه في الأحوال العادية على الأقل.

ففي المثال السابق يستحق أجراً إضافياً قيمته جنيه واحد مضاف إليه نسبة (٧٠%) على الأقل، فيكون ما يستحقه أجراً أصلياً وإضافياً ٢٧٠ قرشاً.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«وفي جميع الأحوال يستحق العامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية قدره ١٣٥% من الأجر الذي يحصل عليه العامل في الأحوال العادية على الأقل، بمعنى أن العامل إذا كان يستحق جنيهاً عن الساعة الواحدة فإنه يستحق أجراً إضافياً قيمته جنيه آخر مضاف إليه نسبة ٣٥% على الأقل عن

ساعات العمل النهارية و ٧٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية^(١)، فيكون أجر العامل في المثال المشار إليه (مائتان وخمسة وثلاثون قرشاً) نهائياً، و(مائتان وسبعون قرشاً) ليلاً ... إلخ».

وهنا يستلزم أن يستظهر الحكم ما إذا كانت ساعات العمل الإضافية قد وقعت ليلاً أم نهائياً.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي شديد، ذلك أن من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه صاحب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون - لما كان ذلك وكانت الطاعة قد أقامت دفاعها على أن ساعات العمل الإضافية محل التداعي هي - طبقاً لتنظيم العمل الذي وضعته - ساعات نهارية وكان الحكم المطعون فيه قد أسس قضاءه على أن المطعون ضدهما عملاً ساعات عمل إضافية دون أن يستظهر ما إذا كانت وقعت ليلاً أو نهائياً فإن يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وعابه القصور في التسبيب بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث سبب الطعن الآخر، على أن يكون مع النقض الإحالة».

(طعن رقم ٥٧٢ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٧/١/٢١)

٢٨٣- مقدار الأجر الإضافي إذا وقع التشغيل في يوم الراحة:

(١) وفي ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي)، كانت تنص المادة ١/١٤٠ على أن الأجر الإضافي يوازي أجر (العامل) الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية، ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية.

تنص الفقرة الثالثة من المادة على أنه: «إذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي».

ومفاد ذلك أنه إذا وقع التشغيل في يوم الراحة المقررة للعامل، فإن العامل يستحق ما يأتي:

- (١) مثل أجر يوم الراحة الذي وقع فيه التشغيل، تعويضاً عن عمله يوم راحته.
- (٢) منحه يوماً آخر للراحة عوضاً عن اليوم الذي وقع فيه التشغيل، وذلك خلال الأسبوع التالي الذي وقع فيه التشغيل^(١).

(١) وكان النص كما ورد بمشروع الحكومة ووافق عليه مجلس الشورى وأقرته اللجنة المشتركة بمجلس الشعب يقضي بأن:

«.... استحق العامل بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي الأجر، ما لم يمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي».

وقد جاء عنه بالمذكرة الإيضاحية «مع ملاحظة أنه إذا وقع العمل الإضافي يوم الراحة استحق العامل مثلي أجر هذا اليوم ما لم يأخذ يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي والمقصود هنا كما سبق الإشارة إلى ذلك عند حساب كيفية تعويض العامل عن الراحة الأسبوعية هو أن العامل يستحق أصلاً الأجر دون عمل = فإذا عمل فإنه يظل محتفظاً بحقه في هذا الأجر مضافاً عليه مثلي هذا الأجر» -

إلا أن النص عدل بمجلس الشعب إلى وضعه الحالي.

وكانت المادة ٢/١٤٠ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تنص على أنه إذا «وقع العمل في يوم الراحة استحق أجر هذا اليوم مضاعفاً ما لم يأخذ عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي». والمضاعفة هنا ترد على أجر يوم الراحة الأصلي، فيستحق العامل أجر يوم الراحة الأصلي ومثل هذا الأجر أي مثلي أجر يوم الراحة الأصلي. والمادة تعطي صاحب العمل الخيار بين إعطاء العامل مثلي أجره لقاء عمله في يوم الراحة أو إعطائه يوماً آخر لراحته بدلاً منه خلال الأسبوع التالي وصاحب

العمل بما له من سلطة الإدارة والإشراف في منشأته يستقل باختيار أحد الأمرين دون أن يكون للعامل حق الاعتراض على ما يختاره.

وفي ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) :

كانت تنص المادة (١٢١) على أنه :

«يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة (التي أوردت الحالات الاستثنائية للتشغيل الإضافي) أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية». ونظراً لأن الراحة الأسبوعية لم تكن مدفوعة الأجر في القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (وإن أصبحت مدفوعة الأجر بعد ذلك بالتفصيل الذي ورد بموضعه)، فقد نصت المادة ٢/١٢١ منه على أنه: «فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً».

وقد ذهب الرأي الغالب إلى أن المضاعفة هنا ترد على الأجر الإضافي، وليس على الأجر الأصلي، بمعنى أن يكون الأجر الإضافي في ساعات العمل النهارية ٥٠% (بدلاً من ٢٥%) وفي ساعات العمل الليلية ١٠٠% (بدلاً من ٥٠%). فإذا اشتغل العامل طوال الحد الأقصى لساعات العمل في يوم الراحة وليكن ثماني ساعات، فإنه يستحق أجر هذا اليوم المعتاد، وما يوازي أجره المعتاد زائداً ٥٠% إذا وقع العمل نهاراً، وزائداً ١٠٠% إذا وقع العمل ليلاً.

وبهذا الرأي أخذت محكمة النقض إذ قضت بأن :

(١) «وحيث إن هذا النعي سديد ذلك أنه من المقرر أن الأجر هو مقابل التزام العامل بأداء العمل في أيام العمل وساعاته المعتادة المقررة قانوناً وقد ألزم القانون صاحب العمل بمقتضى المادتين ١١٨، ١١٩ من قانون العمل الصادر به القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المنطبق على واقعة هذه الدعوى أن يمنح كل عامل يوم راحة أسبوعية الأصل فيه أن يكون بغير أجر فإذا ما اتفق على أن يكون مدفوع الأجر فإن الأجر في هذه الحالة يكون أجراً مدخراً من مقابل عمل العامل في أيام

وساعات العمل المعتادة وإذا كان الأصل المقرر قانوناً أن العامل لا يعمل في غير أيام وساعات العمل المقررة وأن الاتفاق على غير ذلك باطل مطلقاً - إلا أن المشرع أجاز لرب العمل استثناء بما نص عليه في المادة ١٢٠ من قانون العمل المذكور تشغيل العامل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة وفي يوم الراحة الأسبوعية في أحوال حددها في المادة على سبيل الحصر وحدد للعامل في مقابل العمل فيها أجراً خاصاً بما قرره في المادة ١٢١ من أنه «يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية، ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية، فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً» ومؤدى ذلك أن رب العمل يلتزم بأن يؤدي للعامل إذا عمل فترة إضافية في أحوالها المقررة في الأيام المعتادة أجر اليوم عن ساعات العمل المعتادة وأجراً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر مثلاً محسوباً على أساس قسمة أجر اليوم المعتاد على ساعات العمل المعتادة ويضرب الحاصل في ساعات العمل الإضافية فهذا الأجر يستحقه العامل في مقابل عمله الإضافي طبقاً لشروط العقد وأجراً إضافية قرره القانون في مقابل العناء والجهد غير المعتاد الذي يتحملة العامل بسبب حرمانه من راحته وحدده القانون بنسبة ٢٥% من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل نهاراً، ٥٠% من أجر ساعات =

= العمل الإضافية إذا كان العمل ليلاً، فإذا وقعت فترة العمل الإضافية في يوم الراحة الأسبوعية فإن هذا الأجر الإضافي الذي قرره القانون وحدده يضاعف لما قدره الشارع من أن العناء والجهد غير العادي يكون في يوم الراحة مضاعفاً إذ أنه فوق حرمان العامل من راحته يحرم من مراعاة شؤنه الخاصة التي اعتاد القيام بها في هذا اليوم أي أن النسبة المضافة تضاعف إلى ٥٠% عن ساعات العمل الإضافية في يوم الراحة نهاراً وتضاعف إلى ١٠٠% عن ساعات العمل الإضافية في يوم الراحة ليلاً، فيكون الأجر المستحق للعامل إذا عمل فترة إضافية

في يوم الراحة الأسبوعية هو أجر اليوم المعتاد المتفق عليه المدخر من مقابل العمل في الأيام المعتادة إذا كان يوم الراحة الأسبوعية مدفوع الأجر وأجرأً يوازي أجر ساعات العمل الإضافية محسوباً على أساس قسمة أجر اليوم المعتاد على ساعات العمل المعتادة مضروباً في ساعات العمل الإضافية وأجرأً إضافياً مضاعفاً هو ٥٠% من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل نهاراً، ١٠٠% من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل ليلاً. لما كان ذلك. وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر بما ذهب إليه من أن أجر اليوم المعتاد هو الذي يضاعف مطلقاً في مقابل عمل العامل في يوم الراحة قياساً على مضاعفة أجر العامل إذا ما عمل في أيام الإجازات الرسمية فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يتعين معه نقضه».

(طعن رقم ٤٥ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٢/٥/١٥)

(٢) «وحيث إن هذا النعي شديد ذلك أن المشرع في قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - الذي يحكم واقعة الدعوى - بعد أن أفرد لإجازات العامل المواد من ٥٨ إلى ٦٣ وحدد في المادة ٦٢ الأجر الذي يستحق له عند تشغيله في أيام الأعياد خص تنظيم العمل بالباب الثالث منه ونص في المادة ١١٤ من الفصل الثاني من هذا الباب على أنه «لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو ٤٨ ساعة في الأسبوع...» وفي المادة ١١٩ من هذا الفصل على أنه «يجب على صاحب العمل في جميع الأحوال التي لا يسري فيها = حكم الإغلاق الأسبوعي أن يمنح كل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متوالية» وفي المادة ١٢٠ من الفصل ذاته على أنه «يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد ١١٤ و..... ١١٩ في الأحوال الآتية و.....» مما مفاده أن المشرع نظم ساعات وأيام العمل والراحة الأسبوعية وحدد أجر العامل عن عمله فترات إضافية في الأيام المعتادة وفي يوم الراحة بأحكام مغايرة لأحكام إجازات العامل وأجره عن عمله في الأعياد وبما لا سبيل للقياس أو الخلط بينهما ووضع حداً أقصى لساعات العمل اليومية

والأسبوعية ومنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متوالية وأجاز لصاحب العمل عدم التقيد بهذه الأحكام في أحوال معينة أوردتها 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 واعتبر اشتغال العامل في غير ساعات وأيام العمل التي ألزمه القانون بها عملاً إضافياً ومن ثم إذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية كانت ساعات العمل في هذا اليوم جميعها ساعات عمل إضافية على اعتبار أن العامل لا يلتزم أصلاً بالعمل فيه. لما كان ذلك وكان المشرع قد حدد للعامل في مقابل تشغيله وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة وفي يوم الراحة أجراً خاصاً بما نص عليه في المادة ١٢١ من قانون العمل المشار إليه من أنه: «يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً». ومؤدى ذلك أن العامل يستحق إذا عمل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة في الحالات المقررة قانوناً أجر اليوم المعتاد وأجراً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر مثلها محسوباً على أساس قسمة أجر اليوم المعتاد على ساعات العمل المقررة مضروباً في ساعات العمل الإضافية وأجراً 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 سالفة الذكر فيستحق العامل إذا كلف بالعمل في يوم الراحة الأسبوعية - مدفوع الأجر - زيادة على أجره 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 وأجراً إضافياً مضاعفاً هو ٥٠% من أجر ساعات العمل إذا كان العمل

نهاراً و ١٠٠% من أجر ساعات العمل إذا كان العمل ليلاً، لما كان ما تقدم وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى في قضائه على أن أجر اليوم المعتاد هو الذي يضاعف في مقبل اشتغال العامل في يوم الراحة قياساً على مضاعفة أجر العامل إذا ما عمل في أيام الإجازات الرسمية فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ١١٢٨ لسنة ٤٧ق - جلسة ١٩٨٢/١١/٢٩)

(٣) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك من المقرر أن الأجر هو مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في أيام العمل وساعاته المعتادة المقررة قانوناً، وقد ألزم القانون صاحب العمل بمقتضى المادتين ١١٨، ١١٩ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذي يحكم واقعة النزاع - منح كل عامل يوم راحة أسبوعية، الأصل فيه أنه بغير أجر، فإذا اتفق على أن يكون مدفوع الأجر فإن الأجر في هذه الحالة يكون أجراً مدخراً من مقابل عمل العامل في أيام وساعات العمل المعتادة، وإذا كان الأصل المقرر قانوناً أن العامل لا يعمل في غير أيام العمل وساعاته المقررة وأن الاتفاق على غير ذلك باطل بطلاناً مطلقاً إلا أن المشرع أجاز لرب العمل استثناء بما نص عليه في المادة ١٢٠ من قانون العمل المشار إليه تشغيل العامل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة وفي يوم الراحة الأسبوعية في أحوال أوردها في هذه المادة على سبيل الحصر وحدد للعامل مقابل العمل فيها أجراً خاصاً بما قرره في المادة ١٢١ من أنه «يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجراً إضافياً = يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً ومؤدى ذلك أن رب العمل يلتزم بأن يؤدي للعامل إذا عمل فترة إضافية في أحوالها المقررة في الأيام المعتادة أجر اليوم عن ساعات العمل المعتادة وأجراً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر مثلاً محسوباً على أساس قسمة أجر اليوم المعتاد على ساعات العمل المعتادة ويضرب

الحاصل في ساعات العمل الإضافية فهذا الأجر يستحقه العامل مقابل عمله الإضافي طبقاً لشروط العمل وأجرأً إضافياً قرره القانون في مقابل العناء والجهد غير المعتاد الذي يتحملة العامل بسبب حرمانه من راحته وحدده القانون بنسبة ٢٥% من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل نهائياً و ٥٠% من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل ليلاً، فإذا وقعت فترة العمل الإضافية في يوم الراحة الأسبوعية فإن هذا الأجر الإضافي الذي قرره القانون وحدده يضاعف لما قدره الشارع من أن العناء والجهد غير العادي يكون في يوم الراحة مضاعفاً، إذا أنه فوق حرمان العامل من راحته يحرم من مراعاة شئونه الخاصة التي اعتاد القيام بها في هذا اليوم، أي أن النسبة المضافة تضاعف إلى ٥٠% عن ساعات العمل الإضافية في يوم الراحة نهائياً وتضاعف إلى ١٠٠% عن ساعات العمل الإضافية في يوم الراحة ليلاً، فيكون الأجر المستحق للعامل إذا عمل فترة إضافية في يوم الراحة الأسبوعية هو أجر اليوم المعتاد المتفق عليه المدخر من مقابل العمل في الأيام المعتادة إذا كان يوم الراحة الأسبوعية مدفوع الأجر وأجرأً يوازي أجر ساعات العمل الإضافية محسوباً على أساس قسمة أجر اليوم المعتاد على ساعات العمل المعتادة مضروباً في ساعات العمل الإضافية وأجرأً مضاعفاً هو ٥٠% من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل نهائياً و ١٠٠% من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل ليلاً. لما كان ذلك، فإن القرار المطعون فيه وقد جاء على خلاف هذا النظر يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن، على أن يكون مع النقض الإحالة».

(طعن رقم ٢١٢٨ لسنة ٥١ ق - جلسة ١٧/١١/١٩٨٥) =

= ولم يبين القانون كيفية حساب الجر الإضافي في الحالة التي لا يتقاضى فيها العامل أجر راحته، ولذا كان يرجع في ذلك إلى القاعدة المنصوص عليها بالفقرة الأولى من المادة، فتعتبر كل ساعة من ساعات العمل في يوم الراحة ساعة عمل إضافية يستحق عنها العامل أجرأً يوازي أجره الذي يتقاضاه عن الاشتغال في أيام العمل مضافاً إليه ٢٥% على الأقل إذا تم هذا العمل نهائياً أو ٥٠% إذا تم العمل ليلاً (محمد لبيب شنب ص ١٨٥).

٢٨٤- مقدار الأجر الإضافي للعاملين في المناجم والمحاجر:

يمنح العاملون في المناجم والمحاجر أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية التي حددتها المادة (١/١٦) من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ (راجع بند ٧٥)، يوازي الأجر الذي كان يستحقه عن العمل في الفترة الإضافية مضافاً إليه ١٠٠% إذا كان يعمل قبل غروب الشمس و ٢٠٠% إذا كان يعمل بعد غروبها. فإذا كان العمل أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية استحق العامل بالإضافة إلى أجر اليوم ذاته أجراً يساوي مثلي الأجر العادي لساعات العمل التي اشتغلها (م ١٦).

٢٨٥- الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية:

تنص الفقرة الرابعة من المادة على أن:

«وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد».

والمقصود بعبارة «وفي جميع الأحوال» أي سواء كان التشغيل نهائياً أو ليلياً أو في يوم راحة العامل.

فيجب إذن ألا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

وهذا يعني أن المشرع قد اقتصر على استبدال حد أقصى جديد لساعات العمل الفعلية وهو عشر ساعات بالحد الأقصى المقرر وفقاً للقواعد العامة وهو ثماني ساعات أو سبع ساعات (إذا كان العامل في إحدى المنشآت الصناعية المشار إليها في القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ المعدل). فهو لم يجز زيادة ساعات العمل في الحالات الاستثنائية إلى ما لا نهاية.

وقد حدا الشارع إلى وضع حد أقصى لساعات العمل في الحالات

الاستثنائية خشية مبالغة صاحب العمل في زيادة ساعات العمل اليومي مما يؤدي إلى إرهاق العمال واستنفاد قواهم.

٢٨٦- حساب الأجر الإضافي طبقاً لعناصر الأجر الأصلي:

إذا كان المقصود بالأجر الأصلي طبقاً للمادة الأولى من قانون العمل كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه، فإن الأجر الإضافي يحسب على أساس جميع ما يتقاضاه العامل لقاء عمله مهما كان نوعه.

فيدخل في حساب الأجر الإضافي ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي وملحقاته وأهمها إعانة غلاء المعيشة والعلو الاجتماعية والنسبة المئوية على المبيعات وبذل التمثيل، وكذلك الميزات العينية التي تعطى للعامل.

وجرى قضاء محكمة النقض على أن الأجر الذي يحسب على أساسه الأجر الإضافي هو الأجر بمفهومه العادي فيشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل، فيشمل إعانة غلاء المعيشة.

فقد قضت بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي مردود بأن الأجر بمفهومه العادي على ما جرى به قضاء هذه المحكمة يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت تسميته فيدخل في هذا المفهوم علو غلاء المعيشة، وقد أوضحت المادة ٦٨٣ من التقنين المدني هذا المعنى فنصت على أن العلاوات التي تصرف لمستخدمي المحال التجارية بسبب غلاء المعيشة تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر وعلى ذلك فإن عبارة الأجر العادي في حكم المرسوم بقانون ١٤٧ سنة ١٩٣٥ والقانون رقم ٧٢ سنة ١٩٤٦ بشأن تحديد ساعات العمل ينصرف إلى ما يتقاضاه العامل من أجر عن ساعات العمل الأصلية بما فيه علو غلاء

المعيشة، ولما كان القرار المطعون فيه قد أقام قضاءه على ما يتفق وهذا النظر فإنه لا يكون مخالفاً للقانون ولم يكن به حاجة بعد ذلك إلى التحدث عما تمسكت به الطاعنة من قيام عرف مقتضاه احتساب الأجر الإضافي مجرداً عن إعانة غلاء المعيشة».

(طعن رقم ٢٦٧ لسنة ٢٦ ق جلسة ١٩٦١/٥/١٨)

(٢) «وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أن الأجر بمفهومه العادي يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل وجرى قضاء هذه المحكمة على أن عبارة الأجر العادي في حكم المرسوم بقانون ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ بشأن تحديد ساعات العمل الإضافية تنصرف إلى ما يتقاضاه العامل من أجر عن ساعات العمل الأصلية بما فيه علاوة غلاء المعيشة وهو ذات الوضع الذي التزمه قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، وإذ خالف القرار المطعون فيه هذا النظر وجرى في قضائه على أن علاوة غلاء المعيشة لا تدخل في عناصر الأجر العادي بالمعنى المقصود في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ وهو تقرير قانوني خاطئ انتهى به إلى القول بأن أحكام الاتفاق التي تطلب النقابة إبطالها لا تقل عن الحد الأدنى المقرر في ذلك القانون لمقابل ساعات العمل الإضافية فيكون الطعن عليها بالبطلان على غير أساس صحيح في حين أن وجه الرأي في البطلان لا يستبين إلا إذا انعقدت المقارنة بين أحكام الاتفاق وأحكام القانون الصحيحة وهي لا تكون كذلك إلا إذا وقعت بين الأجر الأساسي للعامل مضافاً إليه النسب المقررة في الاتفاق وأجره الإجمالي الشامل إعانة غلاء المعيشة مضافاً إليه النسب المقررة في القانون أيهما أكثر فائدة للعامل ... إلخ».

(طعن رقم ٤١٩ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٣)

(قارن اتجاه محكمة النقض والمحكمة العليا في احتساب الأجر المستحق للعامل

عن مدة الإجازة السنوية المجلد الثاني بند ٣٠٥ وما بعده)

والأجر الإضافي الذي يتقاضاه العامل ليس منحة من صاحب العمل فهو مقابل ساعات عمل إضافية اشتغلها العامل، ومن ثم فإنه يتمتع بحماية الأجر الأصلي. ولا ينال من ذلك أن الأجر الإضافي يقابل زيادة طارئة في ساعات العمل المقررة لمواجهة حاجات العمل وفق ظروفه مما يجعله بهذه المقابلة أجراً متغيراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للإنتاج بما قد تقتضيه من زيادة ساعات العمل على الحد الأقصى المحدد لها.

وقد أبرزت محكمة النقض صفة الأجر، للأجر الإضافي فقد ذهبت إلى أن:

(١) «وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك أنه لما كان الأصل في استحقاق الأجر حسبما نصت عليه المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل أما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستمرار وكان الأجر الإضافي - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إنما يقابل زيادة طارئة في ساعات العمل المقررة لمواجهة العمل حسب ظروفه وهو بهذه المثابة يعتبر أجراً متغيراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للإنتاج بما قد تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد القانونية».

(طعن رقم ١٧٧١ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٧/١٠/١٩٨٦)

(٢) «الأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل أما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير

دائمة وليس لها صفة الثابت والاستقرار والأجر الإضافي - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إنما يقابل زيادة طارئة في ساعات العمل المقررة لمواجهة حاجة العمل وفق ظروفه، وهو بهذه المثابة يعد أجراً متغيراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للإنتاج بما قد تقضيه من زيادة في ساعات العمل عن المواعيد المقررة فلا يستحق إلا إذا تحقق سببه ويختلف عن مدلول الأجر الأصلي الذي عناه المشرع بنص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فإن الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه إذ قضى للمطعون ضده بالأجر الإضافي عن الفترة من ١٩٦٧/٦/١ إلى ١٩٧٩/١١/٣٠ على أنه جزء من الأجر الأصلي تأسيساً على أن الحكم الصادر في الدعوى رقم ٤٩٩١ لسنة ١٩٧١ عمال كلي جنوب القاهرة حجة على الشركة الطاعنة يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه لهذا السبب دون ما حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ١٤٢٥ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/١٢/١٥ - غير منشور)

(٣) المقرر في قضاء هذه المحكمة - أن الأصل في الأحكام أنها مقررة للحقوق وليست منشئة لها لأن وظيفة الحكم بيان حق كل خصم بالنسبة لموضوع النزاع دون أن ينشئ حقاً جديداً. فإن الحكم بأحقية العامل لأجر معين ينسحب أثره لتاريخ استحقاقه لهذا الأجر ولا يتراخى ثبوت الحق في حالة المنازعة إلى تاريخ القضاء به، ولازم ذلك أن التقادم بشأنه يبدأ من تاريخ استحقاقه الذي كشف عنه الحكم وليس من تاريخ هذا الحكم، وإذا كانت المادة ٣٧٥ من القانون المدني تنص في فقراتها الأولى على أن «...» بما مؤداه أن مناط خضوع الحق للتقادم بالتطبيق لهذا النص هو اتصافه بالدورية أيما كانت مدتها وأن يكون الحق بطبيعته مستمراً لا ينقطع

سواء كان ثابتاً أو تغير مقدارَه من وقت لآخر. فإن الأجور المستحقة عن ساعات العمل الإضافية تخضع لهذا التقادم الخمسي».

(طعن ٣٥٧٦ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٨/٢/١٩٩١)

٢٨٧- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).

٢٨٨- هل يستحق الأجر الإضافي إذا كان التشغيل في غير الحالات

المستثناة؟

الأصل المقرر قانوناً أن العامل لا يعمل في غير أيام العمل وساعاته المقررة، إلا أن الشارع أجاز لصاحب العمل استثناء بما نص عليه في المادة (٨٥) تشغيل العامل وقتاً إضافياً في حالتين استثنائيتين حددهما وحدد للعامل في مقابل ذلك أجراً إضافياً نص عليه في المادة.

ولما كانت الأحكام المتعلقة بساعات العمل مما يتعلق بالنظام العام، ورصد الشارع على مخالفتها جزاء جنائياً يوقع على صاحب العمل، فإن اتفاق صاحب العمل مع العامل على تشغيل العامل وقتاً إضافياً في غير الحالات المشار إليها وفي غير الحدود المقررة لها يقع باطلاً بطلاناً ولا يستحق العامل بالتالي الأجر الإضافي الذي فرضته المادة (٨٥) عن ساعات العمل الزائدة التي اشتغلها^(١).

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٧ يناير سنة ١٩٧٦ في الطعن

(١) محمد لبيب شنب ص ١٨٨ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٦٣ - أحمد شوقي

المليجي ص ٣٨١ - إدارة الفتوى والتشريع لوزارة العمل ملف ١٩٦٩/٤/٥٣

بتاريخ ١٩٦٣/٦/٢٦.

رقم ٤١ لسنة ٤٠ ق بأن :

«وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أنه لما كانت إجازات العامل بأنواعها - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - قد فرضها الشارع لاعتبار من النظام العام وهي في نطاق قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذي يحكم واقعة النزاع أيام معدودات في كل سنة لا يجوز في غير الأحوال المقررة في القانون أن يستبدل بها أيام آخر من السنة أو السنوات التالية، كما أنه لا يجوز أن يستعاض عنه بمقابل نقدي وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها واستحالت إلى عوض ومجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل للعامل، وفي ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها، وكان الشارع قد نظم كل نوع من تلك الإجازات على حدة بأحكام خاصة تناولت مدى حق العامل في الإجازات وما قد يستحقه من مقابل عنها فأوجبت على صاحب العمل في المادتين ١١٨ و ١١٩ من قانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية ولم يجز تشغيل العامل فيها إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة ١٢٠ من هذا القانون على سبيل الحصر على أن يؤدي له صاحب العمل أجراً إضافياً وفق أحكام المادة ١٢١ منه، فإن مقتضى ذلك أنه لا يحق للعامل الذي يقبل العمل في أيام الراحة الأسبوعية في غير تلك الحالات أن يطالب بأجر إضافي عنه بالتطبيق للمادة الأخيرة أي كان الدافع على هذا العمل لأن أحكام القانون سالفة البيان دعت إليها وكما سبق القول اعتبارات النظام العام وبالتالي يكون الاتفاق على مخالفتها غير جائز ولا ينتج أثراً. لما كان ذلك وكان الثابت في النزاع أن عمال الشركة المطعون ضدها ارتضوا العمل في أيام الراحة الأسبوعية في غير حالات المادة ١٢٠ المشار إليها، وكان لا محل لاستناد الطاعنة إلى ما تضمنه نظام العاملين

بالقطاع العام الصادر به القرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ من أحكام تخص أنواعاً أخرى من الإجازات التي أوجبها الشارع للعامل أياً كان وجه الرأي فيما أوردته أسباب النعي بشأنها، فإن القرار المطعون فيه إذ رفض طلب الطاعنة يكون قد التزم صحيح القانون ويكون النعي عليه بتلك الأسباب على غير أساس».

غير أن عدم استحقاق العامل للأجر الإضافي المحدد بالمادة (٨٥) لا يحرم العامل من مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن ساعات العمل الزائدة التي اشتغلها عملاً بالمادة ١/١٤٢ مدني التي تجري على أنه في حالتي إبطال العقد وبطلانه يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل هذا العقد فإذا كان هذا مستحيلاً جاز الحكم بتعويض عادل، ذلك أنه بأداء العامل للعمل الإضافي تستحيل إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد ويجوز للقاضي أن يقدر التعويض المستحق للعامل بقيمة الأجر الإضافي المحدد بالمادة (٨٥)، ولكن لا يوجد ما يلزمه بذلك^(١).

وإذا قام العامل بالعمل في الساعات الإضافية بناء على تكليف من صاحب العمل دون رضاه منه، فإنه يجوز له مطالبة صاحب العمل بالتعويض تأسيساً على قاعدة الإثراء بلا سبب (م ١٧٩ مدني).

أما إذا كان العمل الذي قام به العامل في الساعات الإضافية في ذاته غير مشروع، فإنه لا يكون له قيمة في نظر القانون.

وإذا امتنع العامل عن أداء العمل في الساعات الإضافية المخالفة للقانون

(١) محمد إبيب شنب ص ١٨٨ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٦٣ - أحمد شوقي المليجي ص ٣٨١ - مغاوري شاهين ومخير عبد المجيد ص ٢٠٧ - حسن كيهره ص ٤٨٣ هامش (١) وما بعدها - وفي هذا المعنى محمد عمران ص ٢٠٥ وما بعدها.

فقام صاحب العمل بفصله، كان هذا الفصل مشوباً بالتعسف.

٢٨٩- هل تشترط موافقة العامل على العمل في الحالتين

الاستثنائيتين؟

ذهب بعض الفقهاء في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) إلى وجوب موافقة العامل على العمل في الحالات الاستثنائية الأربع الواردة بالمادة (١٣٩) عدا الحالة الثانية وهي حالة الضرورة المنصوص عليها في البند الثاني من المادة حيث يفرض حسن النية على العامل فيها القيام بالعمل الإضافي^(١).

وذهب رأي آخر - نؤيده - إلى أن موافقة العامل على العمل الإضافي ليست لازمة في أي من الحالات الاستثنائية الأربع، فالمشرع بتحويله صاحب العمل الحق في إمكان تجاوز قيود التنظيم القانوني لأوقات العمل في هذه الحالات، إنما يعطيه الحق في تشغيل العامل في أي منها دون توقف على رضاه، فضلاً عن أن حسن النية يفرض على العامل القيام بالعمل ساعات إضافية ليس فحسب في الحالة الثانية وهي حالة الضرورة، بل كذلك في الحالات الثلاث الأخرى، إذ هي حالات تقتضي ظروفها المعاونة من جانب العامل لمصلحة العمل خاصة وأن المشرع يوفر له فيها الضمانات الكافية ويزيد من أجره ويؤيد ذلك أن المادة ١٣٩ التي نصت على الحالات الاستثنائية لم تشترط للتشغيل فيها رضاء العمال كما كان يشترط ذلك القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بتنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور العلاج (م٣)، ولو كان المشرع يشترط رضاء العامل لنص على ذلك صراحة كما نص في حالة تجميع الراحة الأسبوعية للعمال المنصوص عليها بالمادة ١٣٨ من

(١) علي العريف في شرح تشريع العمل في مصر الجزء الأول ص ٢٣٣ - محمد

لبيب شنب ص ١٨٢ - إسماعيل غانم ص ٢٧١.

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

وكذلك فليس من خطر على العامل من تشغيله في هذه الحالات دون موافقته، لأن المشرع يقيد سلطة صاحب العمل في هذا التشغيل بقيود معينة تكفل جدية وعدالة الخروج في هذه الحالات على التنظيم القانوني الأصلي لأوقات العمل، كوضع حد أقصى في السنة للأيام التي يجوز تشغيل العامل فيها أكثر من الحد الأقصى اليومي في الحالة الأولى، وفرض رقابة إدارية مسبقة في الحالة الثالثة، وتحديد المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية المكونة للحالة الأخيرة تحديداً على سبيل الحصر^(١).

وعلى أي حال، فليس لهذا الخلاف صدق في النطاق العملي، نظراً لترحيب العمال غالباً بالعمل وقتاً إضافياً رغبة في زيادة أجورهم للارتفاع بمستوى معيشتهم. ويترتب على هذا الرأي، أن إنهاء عقد العامل الذي يرفض العمل ساعات إضافية يكون بمبرر، بينما يترتب على الرأي الأول أن إنهاء العقد يكون تعسفياً.

ونرى الأخذ بالرأي الثاني في ظل القانون الجديد، فلا تلزم موافقة العامل على التشغيل الإضافي ويترتب على ذلك أن إنهاء عقد العامل الذي يرفض العمل ساعات إضافية يكون بمبرر.

وبالنسبة للعاملين في المناجم والمحاجر فقد أجازت المادة ١٦ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بصفة استثنائية ومؤقتة عدم مراعاة حكم المادة (١٥) الخاصة بتحديد حد أقصى لساعات العمل والبقاء في مكان العمل وفترات الراحة وتناول الطعام، إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافي خطر أو إصلاح ما نشأ عنه بشرط إبلاغ مديرية القوى العاملة أو أحد مكاتبها التي يقع نشاط المنشأة

(١) حسن كيده ص ٤٨١ - جمال زكي ص ٥٨١ وما بعدها.

في دائرة أي منها خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والعمال المطلوبين لإنجازه.

والواضح من المادة أنه يجوز تشغيل العامل في يوم راحته بدليل أنها نصت - كما سيلى - على أجره الإضافي إذا كان العمل في أيام الراحة الأسبوعية.

٢٩٠- عدم وجود ترتيب زمني لساعات العمل الإضافية :

ليس في القانون ما يحدد الترتيب الزمني لساعات العمل الإضافية، ويستقل صاحب العمل بماله من سلطة الإدارة والإشراف في منشأته بتحديد بدء ساعات العمل الإضافية. وله أن يحدد بدء ساعات العمل الإضافية قبل ساعات العمل الأصلية أو بعد انتهائها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «ومن حيث إن هذا النعي في محله، ذلك أن لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه صاحب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون.

لما كان ذلك، وكانت الشركة الطاعنة قد درجت على تشغيل عمال الفروع بها عشر ساعات يومياً على فترتين، محددة أن الساعة الأولى من كل من هاتين الفترتين هي ساعة عمل إضافي وكانت هاتان الساعتان تقعان نهائياً، وليس في القانون ما يحدد الترتيب الزمني لساعات العمل الإضافية بالنسبة لساعات العمل الأصلية، وإذ لم يلتزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وجرى في قضائه على أن ساعات العمل الإضافية لا تكون إلا بعد انتهاء ساعات العمل الأصلية، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في

تطبيقه بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ٩٩ لسنة ٤٩ ق - جلسة ١٥/٤/١٩٨٠)

(٢) «لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه صاحب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون، لما كان ذلك وكانت الشركة الطاعنة قد درجت على تشغيل عمالها لمدة عشر ساعات يومياً على فترتين محددة أن الساعة الأولى من كل هاتين الفترتين هي ساعة عمل إضافي وكانت هاتان الساعتان تقعان نهاراً، وليس في القانون ما يحدد الترتيب الزمني لساعات العمل الإضافية بالنسبة لساعات العمل الأصلية. وإذ لم يلتزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وجرى في قضائه على أن ساعات العمل الإضافية لا تكون إلا بعد انتهاء ساعات العمل الأصلية فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ١٨٣٢ لسنة ٤٩ ق جلسة ٣/٣/١٩٨٥)

(٣) «المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً لهذا التنظيم مادام متفقاً وأحكام القانون، وليس في القانون ما يحدد الترتيب الزمني لساعات العمل الإضافية بالنسبة لساعات العمل الأصلية ولا أن تكون الأولى تالية بالضرورة للثانية وأن المرجع في هذا التحديد هو النظام الذي يضعه صاحب العمل أو ما درج عليه بالعمل في منشأته».

(طعن رقم ٣٥٧٦ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٨/٢/١٩٩١)

٢٩١- الساعات الإضافية في القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ (المعدل) :

رأينا أن المادة الأولى من القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ (المعدل) في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية، نصت على أنه لا يجوز للمؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديد لها قرار من وزير الصناعة المركزي تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

وقد نصت المادة الثانية من القرار بقانون على أن «لا يجوز للعامل أن يعمل في أكثر من مؤسسة واحدة كما لا يجوز للمؤسسات المشار إليها أن تشغل العامل وقتاً إضافياً أو توظف عمالاً يعملون بمؤسسات أخرى بعض الوقت إلا بإذن من وزير الصناعة المركزي».

ومعنى ذلك أنه لا يجوز تشغيل العمال في المؤسسات المشار إليها ساعات إضافية تزيد على الحد الأقصى وهو ٤٢ ساعة في الأسبوع إلا بإذن من وزير الصناعة. والمقصود بالساعات الإضافية التي يأذن وزير الصناعة بتشغيل العمال فيها، هي الساعات الإضافية التي رخصت بها المادة (١٣٩) من قانون العمل الملغي في الحالات الاستثنائية الأربع الواردة بها بشرط ألا تزيد هذه الساعات الإضافية على ١٠ ساعات في اليوم الواحد.

وبالترتيب على ذلك فإن إذن وزير الصناعة بالساعات الإضافية يضافي عليها صفة الشرعية ويرتب للعامل أجراً إضافياً عنها، وذلك في نطاق الإذن المذكور وأحكام المادة (١٣٩) من قانون العمل (الملغي) التي حددت الحالات الاستثنائية التي يجوز فيها تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل الأصلية وحظرت زيادتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد ومن بعدها المادة (٨٥) من القانون الجديد في الحالتين الواردين بها.

وبهذا الرأي قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٧٨/١٢/٣٠ في الطعن رقم

٨٦٧ لسنة ٤٣ق، إذ جرى قضاؤها على أن :

«وحيث إن هذا النعي سديد ذلك أنه لما كان النص في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية - الذي يسري من تاريخ نشره في ١٩٦١/٧/٢٨ - على أنه «استثناء من أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه لا يجوز للمؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصناعة المركزي تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة»، وفي المادة الثانية من ذلك القانون على أنه «... لا يجوز للمؤسسات المشار إليها أن تشغل العامل وقتاً إضافياً أو توظف عمالاً يعملون بمؤسسات أخرى إلا بإذن من وزير الصناعة المركزي» والنص في المادة الأولى من قرار وزير الصناعة المركزي رقم ٣٩٣ لسنة ١٩٦١ - الذي يعمل به من تاريخ صدوره في ١٩٦١/٧/٣٠ على أن «تحدد ساعات العمل في المؤسسات الموضحة بالكشف المرفق بسبع ساعات يومياً أو ٤٢ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة وعلى ألا يترتب على ذلك خفض في أجور عمال هذه المؤسسات» وإدراج الجمعية التعاونية للبترو - المطعمون ضدها - في الكشف المنوه عنه مفاده أنه لئن كان المشرع قد منع تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع تحسراً منها فترات تناول الطعام والراحة في المؤسسات الصناعية التي يحددها وزير الصناعة - ومنها الجمعية المطعمون ضدها - بعد أن أجاز لهذه المؤسسات تشغيل العامل وقتاً إضافياً بشرط استصدار الإذن به من هذا الوزير، ولما كان تشغيل العامل ساعات إضافية بناء على ذلك الإذن يضيف على العمل

صفة الشرعية ويرتب أجراً للعامل عنها في نطاق هذا الإذن وأحكام المادة ١٢٠ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي حددت حالات تجاوز ساعات العمل الفعلية الأصلية ومنعت زيادتها على عشر ساعات في اليوم الواحد لأن هذا الأجر هو مقابل زيادة العمل والجهد في الساعات الإضافي، لما كان ذلك وكان البين من الصورة الرسمية لصحيفة الاستئناف - المرفقة بحافظة الطاعنين المودعة ملف الطاعن - ومدونات الحكم المطعون فيه أنهم تمسكوا في السبب الثاني من أسباب استئنافهم بأن إذناً قد صدر بتشغيلهم ساعات إضافية، وإذ قضى الحكم برفض دعواهم تأسيساً على أن تشغيل العامل ساعات إضافية قد أسهم فيه طرفاً العقد يشكل جريمة لا يجوز أن تكون مصدر حق يطالب به قضاء لأن مصدره يجب أن يكون واقعة يقرها القانون، وكان هذا القضاء قد حجه عن تحقيق دفاع الطاعنين المشار إليه الذي تمسكوا به في استئنافهم حالة أنه دفاع جوهرى لو صح لتغير به وجه الرأي في الدعوى فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وشابه القصور في التسبيب بما يوجب نقضه والإحالة بغير حاجة لبحث باقي أسباب الطعن»^(١).

٢٩٢- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).

(١) وفي هذا المعنى فتوى إدارة الفتوى والتشريع للجهازين المركزيين للتنظيم والإدارة والمحاسبات رقم ٤٦٩٢ في ١٩٦٥/٧/٢١ ملف ١٠ - ١ - ٢٧٠ - وقارن جمال زكي ص ٥٧٩ وما بعدها - فهو ينتقد قضاء النقض سالف الذكر ويرى أن قواعد التفسير تقضي بأن الوقت الإضافي الذي يمكن بإذن وزير الصناعة تشغيل العامل فيه لا يجوز أن يزيد على ست ساعات في الأسبوع ليعود به العامل إلى سابق وضعه قبل صدور القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ليكون أسبوع العمل له ٤٨ ساعة.



محتويات المجلد الثالث

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (٤٩)	٣
١-	تحديد العامل موعد إجازته إذا كان متقدماً لأداء الامتحان.....	٣
٢-	عقوبة مخالفة المادة.....	٥
	مادة (٥٠)	٦
٣-	حرمان العامل من الأجر عن مدة الإجازة أو استرداد ما دفع له من أجر عنها.....	٦
٤-	الحق المخول لصاحب العمل متروك لإرادته.....	٧
٥-	إثبات اشتغال العامل في فترة الإجازة.....	٨
٦-	نقد تشريعي.....	٨
	مادة (٥١)	١٠
٧-	استحداث الإجازة العارضة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤.....	١٠
٨-	المقصود بالإجازة العارضة.....	١٢
٩-	مدة الإجازة العارضة.....	١٣
١٠-	هل يلزم إخطار صاحب العمل مقدماً بالإجازة العارضة؟.....	١٤
١١-	رقابة صاحب العمل على الإجازة العارضة.....	١٤
	مادة (٥٢)	١٧
١٢-	الحكمة من إجازات الأعياد.....	١٨
١٣-	سريان إجازات الأعياد على كافة العمال الخاضعين لقانون العمل.....	١٨

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٤-	الحد الأقصى لإجازات الأعياد.....	١٩
١٥-	الإجازات التي حددها القرار الوزاري.....	٢١
١٦-	استحقاق الأجر عن أيام الإجازة.....	٢٦
١٧-	تشغيل العمال في أيام إجازات الأعياد إذا اقتضت ظروف العمل ذلك.....	٢٦
١٨-	الأجرة الإضافية حق لكل عامل أجري تشغيله.....	٢٨
١٩-	رفض العامل الاشتغال في أيام الأعياد.....	٢٩
٢٠-	وقوع إجازة العيد يوم الراحة الأسبوعية للعامل.....	٣٠
٢١-	اشتغال العامل لدى صاحب عمل آخر خلال الإجازة.....	٣١
٢٢-	عقوبة مخالفة المادة.....	٣١
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر إجازة بأجر كامل.....	٣٢
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٩٥ لسنة ٢٠٠٢ باعتبار يوم السابع من يناير من كل عام إجازة مدفوعة الأجر.....	٣٤
-	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٥٢ لسنة ٢٠٠٢ إجازة عيد الميلاد المجيد.....	٣٥
-	قرار وزيرة القوى العاملة والهجرة رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٩ بشأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر إجازة بأجر كامل للعمال.....	٣٧

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (٥٣)	٤١
٢٣-	اشتراط مضي خمس سنوات متصلة في الخدمة.....	٤٢
٢٤-	بدء إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس.....	٤٣
٢٥-	إعطاء الإجازة بأجر كامل.....	٤٣
٢٦-	لا يجوز خصم إجازة الحج أو الزيارة من إجازة	
	العامل السنوية.....	٤٤
٢٧-	إعطاء الإجازة للعامل وجوبي.....	٤٥
	مادة (٥٤)	٤٦
٢٨-	عدم النص على مقابل للمادتين (٥١، ٥٢) من	
	القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي).....	٤٩
٢٩-	المادة خاصة بالإجازات المرضية العادية.....	٥٢
٣٠-	مدة الإجازة المرضية.....	٥٢
-	أ- مدة الإجازة لغير عمال المنشآت الصناعية	
	التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١، ٨ من	
	القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم	
	الصناعة وتشجيعها.....	٥٣
-	ب- مدة الإجازة لعمال المنشآت الصناعية التي	
	تسري في شأنها أحكام المادتين (١)، (٨) من	
	القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم	
	الصناعة وتشجيعها.....	٥٤
٣١-	مدة ثلاث السنوات.....	٥٤
٣٢-	استنفاد متجمد الإجازات السنوية وتحويل الإجازة	
	المرضية إلى إجازة سنوية.....	٥٥

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٣٣-	احتساب أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية	
٥٧	ضمن الإجازات المرضية.....	
٣٤-	مرض العامل أثناء الإجازة السنوية.....	
٣٥-	يجوز للعامل طلب إجازته السنوية إذا استتفد	
٥٨	إجازته المرضية.....	
٣٦-	المقابل الذي يستحقه العامل أثناء الإجازة	
٥٩	المرضية.....	
٣٧-	سريان قانون التأمين الاجتماعي في حالة إصابة	
٦٠	العمل.....	
٦٢	أحكام عامة في الإجازة المرضية	
٣٨-	استحقاق الإجازة لكافة العمال الخاضعين لقانون	
٦٢	العمل.....	
٣٩-	استحقاق الإجازة ولو كان المرض بخطأ العامل.....	
٤٠-	هل يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر	
٦٣	لا يتعارض مع مرضه؟.....	
٤١-	عدم توقف الإجازة المرضية على إرادة صاحب	
٦٣	العمل.....	
٤٢-	الإجازة المرضية المنصوص عليها بالمادة هي	
٦٣	الحد الأدنى الذي يستحقه العامل.....	
٦٤	الإجازة المرضية الاستثنائية	
٦٤	النص القانوني.....	
٤٣-		

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٤٤-	الأمراض التي يمنح عنها العامل إجازة بأجر كامل.....	٦٤
٤٥-	نص الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من المادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعي استثناء من حكم المادة (٥٤) من قانون العمل.....	٦٦
٤٦-	حكم الأمراض المزمنة.....	٦٧
٤٧-	إثبات المرض.....	٦٨
٤٨-	الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر.....	٦٩
٤٩-	الإجازة المرضية من النظام العام.....	٧٠
٥٠-	عقوبة مخالفة المادة (٥٤).....	٧٠
-	قرار وزير الصحة رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٩٥ في شأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية بأجر كامل أو يمنح عنها تعويضاً يعادل أجره كاملاً مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته.....	٧١
	مادة (٥٥)	
٥١-	نص المادة (٥٥) مستحدث في القانون الحالي.....	٧٨
٥٢-	المقصود بهذه الإجازة.....	٧٨
٥٣-	كيفية تنظيم الإجازة.....	٧٨

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	الباب الخامس	
	واجبات العمال ومساءلتهم	
	الفصل الأول	
	واجبات العمال	
	مادة (٥٦)	
٨٠	الواجبات التي تقع على العامل والواردة	—
٨٣	بالمادة	—
٨٤	الواجب الأول: أداء العامل الواجبات المنوطة به	—
	بنفسه وبدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد	
	بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية	
	والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن	
٨٣	يبذل فيها عناية الشخص المعتاد	—
٨٤	أ- أداء العامل الواجبات المنوطة به بنفسه	—
٨٥	ب- أداء العامل العمل بدقة وأمانة	—
	ج- أداء العامل واجباته وفقاً لما هو محدد	—
	بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية	
٨٦	والجماعية	—
٨٧	د- إنجاز العامل واجباته في الوقت المحدد	—
	هـ- بذل العامل في أداء واجباته عناية الشخص	—
٨٧	المعتاد	—

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٥٥-	الواجب الثاني: تنفيذ العامل أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به	٨٩
٥٦-	الواجب الثالث: محافظة العامل على مواعيد العمل واتباعه الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده	٩٣
٥٧-	الواجب الرابع: محافظة العامل على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، والتزامه بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد	٩٤
٥٨-	الواجب الخامس: واجب العامل في أن يحسن معاملة عملاء صاحب المحل	٩٥
٥٩-	الواجب السادس: احترام العامل رؤسائه وزملاءه في العمل وتعاونهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها	٩٥
٦٠-	الواجب السابع: أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق	٩٦
٦١-	الواجب الثامن: مراعاة العامل النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة	١٠٣
٦٢-	الواجب التاسع: محافظة العامل على أسرار العامل	١٠٥

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٦٣-	المقصود بالإفشاء.....	١٠٩
٦٤-	اختراعات العامل.....	١٠٩
٦٥-	المقصود بالاختراع.....	١١٠
	شروط الاختراع	١١١
٦٦-	(١) أن ينطوي على ابتكار.....	١١١
٦٧-	(٢) أن يكون الابتكار جديداً.....	١١٥
٦٨-	(٣) أن يكون الاختراع قابلاً للاستغلال الصناعي..	١١٦
٦٩-	(٤) ألا يكون ممنوعاً منح براءة اختراع عن	
	الابتكار.....	١١٨
	حقوق العامل في اختراعاته	١١٩
٧٠-	الجانب الأدبي للاختراع.....	١١٩
٧١-	الجانب المالي للاختراع.....	١٢٠
٧٢-	(١) الاختراعات الحرة.....	١٢١
٧٣-	(٢) اختراعات الخدمة.....	١٢١
٧٤-	الاختراعات العرضية.....	١٢٤
٧٥-	تعقب اختراعات العامل بعد ترك الخدمة.....	١٢٦
	التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل	١٢٧
٧٦-	(أ) التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء	
	العقد.....	١٢٧
٧٧-	الاتفاق على عدم المنافسة بعد انتهاء العقد.....	١٢٨
٧٨-	النص القانوني.....	١٢٨

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٧٩-	الشروط اللازمة لصحة الاتفاق بعدم المنافسة.....	١٢٩
٨٠-	أثر الاتفاق على عدم المنافسة.....	١٣٣
٨١-	إفادة الخلف الخاص لرب العمل من الاتفاق بعدم المنافسة.....	١٣٥
٨٢-	هل يجب تقاضي العامل مقابلاً للاتفاق بعدم المنافسة؟.....	١٣٦
٨٣-	عبء إثبات توافر المصلحة المشروعة في شرط عدم المنافسة.....	١٣٦
٨٤-	إثبات مخالفة الاتفاق على عدم المنافسة.....	١٣٧
٨٥-	النزول عن شرط عدم المنافسة.....	١٣٧
٨٦-	تفسير شرط عدم المنافسة.....	١٣٨
٨٧-	شرط عدم المنافسة في عقد العمل تحت الاختبار....	١٣٩
٨٨-	الواجب العاشر: إخطار العامل 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 على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.....	١٤٠
٨٩-	الواجب الحادي عشر: اتباع العامل النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.....	١٤٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٩٠-	جزاء مخالفة الواجبات المنصوص عليها بالمادة....	١٤٤
٩١-	عدم ورود الواجبات بالمادة على سبيل الحصر.....	١٤٥
	مادة (٥٧)	١٤٦
٩٢-	ما يحظر على العامل.....	١٤٦
-	أ- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند	
	خاص بالعمل.....	١٤٧
-	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 على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.....	١٤٩
-	ج- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.....	١٥٠
-	د- الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.....	١٥١
-	هـ- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل.....	١٥١

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-	و- 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..	١٥٢
	الفصل الثاني	
	التحقيق مع العمال ومساءلتهم	
	مادة (٥٨)	١٥٣
-٩٣	المقصود بلائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية...	١٥٥
-٩٤	أهمية لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية	١٥٥
-٩٥	إصدار لائحة واحدة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية.....	١٥٦
-٩٦	هل يلزم النص على بيانات معينة باللائحة؟	١٥٧
-٩٧	شكل اللائحة.....	١٥٩
-٩٨	أصحاب العمل الملزمون بوضع اللائحة.....	١٥٩
-٩٩	تصديق الجهة الإدارية على اللائحة.....	١٦١
-١٠٠	أخذ رأي المنظمة النقابية قبل التصديق على اللائحة.....	١٦٣
-١٠١	الطعن على القرار الصادر من الجهة الإدارية بالاعتراض على اللائحة.....	١٦٤
-١٠٢	تعديل اللائحة.....	١٦٤
-١٠٣	وضع اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة.....	١٦٥

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٠٤-	إصدار أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات	١٦٦
١٠٥-	الطبيعة القانونية للائحة العمل والجزاءات وأساس إلزامها	١٦٦
١٠٦-	عقوبة مخالفة المادة	١٧١
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل	١٧٢
	مادة (٥٩)	
١٠٧-	المقصود بالسلطة التأديبية لصاحب العمل وأساسها	١٩٨
١٠٨-	التمييز بين الجزاءات التأديبية والجزاءات الأخرى التي توقع على العامل	١٩٩
١٠٩-	الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً	٢٠٠
١١٠-	تحديد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها	٢٠١
١١١-	تناسب الجزاء مع المخالفة	٢٠٢
١١٢-	عدم جواز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً	٢٠٧
١١٣-	عقوبة مخالفة المادة	٢٠٨
	مادة (٦٠)	
١١٤-	بيان الجزاءات التأديبية المنصوص عليها بالمادة	٢١٠
		٢١١
		٢١٣

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	المقصود بالجزاءات التأديبية	
١١٥-	أولاً: الإنذار	٢١٤
١١٦-	ثانياً: الخصم من الأجر	٢١٦
١١٧-	ثالثاً: تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر	٢١٧
١١٨-	رابعاً: الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها	٢١٨
١١٩-	خامساً: تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة	٢١٩
١٢٠-	سادساً: خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر	٢٢١
١٢١-	سابعاً: خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة	٢٢٢
١٢٢-	ثامناً: الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام القانون	٢٢٣
١٢٣-	إلغاء عقوبة الوقف عن العمل	٢٢٦
١٢٤-	إلغاء جزاء الإنذار الكتابي بالفصل	٢٢٧
١٢٥-	حق صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية لا يحول دون مطالبة العامل بالتعويض	٢٢٧
	مادة (٦١)	
١٢٦-	حدود جزاء الخصم عن المخالفة الواحدة	٢٣٠
١٢٧-	الحد الأقصى لما يجوز اقتطاعه من الأجر وفاء للخصم	٢٣٠

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٢٨-	احتساب الخصم على أساس الأجر الأساسي	
	اليومي للعامل	٢٣٢
١٢٩-	عقوبة مخالفة المادة	٢٣٣
	مادة (٦٢)	
١٣٠-	عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة	٢٣٤
١٣١-	عدم جواز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً للمادة (٦١) وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام	٢٣٥
١٣٢-	هل يجوز الجمع بين الجزاء التأديبي والجزاء المدني؟	٢٣٥
١٣٣-	هل تحول محاكمة العامل جنائياً دون عقابه	
	تأديبياً؟	٢٣٧
١٣٤-	عقوبة مخالفة المادة	٢٣٧
	مادة (٦٣)	
١٣٥-	تشديد الجزاء	٢٣٨
١٣٦-	عقوبة مخالفة المادة	٢٣٨
	مادة (٦٤)	
١٣٧-	إجراءات التأديب	٢٣٩
	أ- إبلاغ العامل كتابة بما نسب إليه	٢٣٩
	ب- إجراء تحقيق في الواقعة المنسوبة إلى العامل .	٢٤٠
	ج- تسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء	٢٤٢

الصفحة	الموضوع	رقم البند
٢٤٣	جزاء عدم مراعاة قواعد التأديب	
٢٤٣	أ- الجزاء المدني:	-
٢٤٣	الرقابة القضائية على السلطة التأديبية لرب العمل ..	-١٣٨
٢٤٤	آثار القضاء ببطالان الجزاء التأديبي	-١٣٩
٢٤٥	رقابة القضاء على تناسب الجزاء	-١٤٠
٢٤٨	عيب إثبات عدم تناسب الجزاء	-١٤١
٢٤٩	كيفية إعلان العامل بالجزاء	-١٤٢
٢٤٩	عقوبة مخالفة المادة	-١٤٣
	تدخل النيابة الإدارية في تأديب عمال	
٢٥٠	بعض المنشآت	
	تقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل بتدخل النيابة	-١٤٤
٢٥٠	الإدارية	
	العمال الخاضعون لقانون النيابة الإدارية	-١٤٥
٢٥٠	والمحاكمات التأديبية	
	الوضع بالنسبة للعاملين بالجمعيات التعاونية التي	-١٤٦
	لم يشملها قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٦٢	
٢٥٤	لسنة ١٩٦٠ (المعدل)	
	الوضع بالنسبة للعاملين بالشركات والمنشآت	-١٤٧
	الخاضعة لأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧	
٢٥٤	بإصدار قانون ضمانات وحفاظ الاستثمار	
	الحكمة من تطبيق قانون النيابة الإدارية	-١٤٨
٢٦٢	والمحاكمات التأديبية على عمال بعض المنشآت	

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٤٩-	سلطة النيابة الإدارية في التحقيق.....	٢٦٢
١٥٠-	سلطة التصرف في التحقيق.....	٢٦٤
١٥١-	هل يملك صاحب العمل إجراء التحقيق بالنسبة للعاملين الخاضعين لقانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية؟.....	٢٦٦
١٥٢-	سلطة توقيع الجزاء.....	٢٦٨
١٥٣-	تشكيل المحكمة التأديبية.....	٢٧٢
١٥٤-	الجزاءات التأديبية التي توقعها المحكمة التأديبية.....	٢٧٢
١٥٥-	الطعن في أحكام المحاكم التأديبية.....	٢٧٤
	مادة (٦٥)	
١٥٦-	من المنوط به إجراء التحقيق مع العامل؟.....	٢٧٦
١٥٧-	عقوبة مخالفة المادة.....	٢٧٦
	مادة (٦٦)	
١٥٨-	الوقف الاحتياطي عن العمل.....	٢٧٧
١٥٩-	متى يجوز وقف العامل احتياطياً؟.....	٢٧٨
١٦٠-	مدة الوقف.....	٢٧٩
١٦١-	عقوبة مخالفة المادة.....	٢٧٩
	مادة (٦٧)	
١٦٢-	الجرائم التي يجوز فيها الوقف الاحتياطي.....	٢٨٣
١٦٣-	عرض أمر الوقف على اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من القانون.....	٢٨٤

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-١٦٤	مدة الوقف الاحتياطي.....	٢٨٥
-١٦٥	هل يجب على صاحب العمل الإبلاغ عن الجريمة؟	٢٨٦
-١٦٦	الوقف الاحتياطي جوازي لصاحب العمل.....	٢٨٧
-١٦٧	إعادة العامل إلى عمله إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته.....	٢٨٧
-	(أ) توافر المبرر المشروع لفصل العامل.....	٢٩٠
-	(ب) حق صاحب العمل في فصل العامل في حالة ارتكابه خطأ جسيماً طبقاً للمادة (٦٩) أو إخلاله بالتزام آخر.....	٢٩٥
-١٦٨	متى يستحق العامل الموقوف باقي أجره؟	٢٩٦
-١٦٩	عقوبة مخالفة المادة.....	٣٠٠
	مادة (٦٨)	٣٠١
-١٧٠	الاختصاص بتوقيع الجزاءات المنصوص عليها بالمادة (٦٠)	٣٠١
-١٧١	جزاء مخالفة المادة.....	٣٠٢
	مادة (٦٩)	٣٠٣
-١٧٢	الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل.....	٣٠٨
	حالات الخطأ الجسيم المنصوص عليها بالمادة	٣١٠
-١٧٣	أولاً: إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.....	٣١٠

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٧٤-	ثانياً: ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل.....	٣١٣
١- ارتكاب العامل خطأ.....		٣١٣
٢- نشوء أضرار جسيمة لصاحب العمل.....		٣١٥
٣- إبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة.....		٣١٦
١٧٥-	ثالثاً: تكرار عدم مراعاة التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة.....	٣١٩
١- تكرار مخالفة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة.....		٣١٩
٢- يجب أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.....		٣٢٠
٣- التنبيه على العامل كتابة.....		٣٢٠
١٧٦-	رابعاً: تغيب العامل بدون سبب مشروع.....	٣٢٢
١٧٧-	خامساً: إفشاء أسرار المنشأة التي تؤدي إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.....	٣٣٧
١٧٨-	سادساً: منافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.....	٣٣٨
١٧٩-	سابعاً: وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.....	٣٣٩
١٨٠-	ثامناً: ثبوت وقوع اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام أو وقوع اعتداء جسيم منه على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.....	٣٣٩

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٨١-	(أ) وقوع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير العام.....	٣٣٩
١٨٢-	(ب) وقوع اعتداء جسيم من العامل على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.....	٣٤٣
١٨٣-	تاسعاً : عدم مراعاة الضوابط المقررة للإضراب...	٣٤٤
١٨٤-	هل تعتبر حالات الفصل المنصوص عليها بالمادة (٦٩) عقوبة تأديبية؟.....	٣٤٥
-	أ- في ظل التشريعات السابقة على القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.....	٣٤٥
-	ب- في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.....	٣٥١
-	ج- في ظل القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الحالي...	٣٥٥
١٨٥-	سقوط حق صاحب العمل في فصل العامل إذا تنازل عنه.....	٣٥٦
	مادة (٧٠)	٣٥٧
١٨٦-	قضاء المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص المادتين ٧١، ٧٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ وبسقوط عبارة واردة بالمادة ٧٠ من ذات القانون.....	٣٦٢
١٨٧-	أثر الحكم الصادر من المحكمة الدستورية العليا.....	٣٧٣
١٨٨-	الالتجاء إلى لجنة إدارية في حالة نشوء نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل.....	٣٧٨

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (٧١)	٣٨١
١٨٩-	تشكيل المحكمة العمالية.....	٣٩٠
١٩٠-	الفصل على وجه السرعة في طلب صاحب العمل	
	بفصل العامل.....	٣٩٢
١٩١-	الفصل في طلب صاحب العمل بفصل العامل	
٣٩٣	خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة.....	٣٩٣
١٩٢-	الفصل في طلب صاحب العمل بفصل العام بحكم	
	واجب النفاذ.....	٣٩٣
١٩٣-	رفض المحكمة العمالية طلب صاحب العمل	
	بفصل العامل.....	٣٩٤
١٩٤-	عدم تنفيذ صاحب العمل الحكم باستمرار العامل	
	في عمله.....	٣٩٤
١٩٥-	القضاء للعامل بصفة مستعجلة بحكم واجب النفاذ	
	بتعويض مؤقت.....	٣٩٥
١٩٦-	القضاء في الطلبات الموضوعية للعامل.....	٣٩٥
١٩٧-	طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي.....	٣٩٥
١٩٨-	المقصود بالنشاط النقابي للعامل.....	٣٩٩
١٩٩-	آثار الحكم باستمرار العامل المفصول في عمله.....	٤٠١
٢٠٠-	إثبات طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي.....	٤٠١
٢٠١-	سريان حكم القضاء باستمرار العامل الذي رفض	
	طلب فصله بسبب نشاطه النقابي في عمله على	
	العاملين بشركات القطاع العام وشركات قطاع	
	الأعمال العام.....	٤٠٣

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٠٢-	اتباع أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.....	٤٠٩
	مادة (٧٢)	٤١١
٢٠٣	اتباع أحكام قانون المرافعات في الطعن على أحكام المحاكم العمالية.....	٤١٢
	مادة (٧٣)	٤١٤
٢٠٤-	اقتطاع تعويض الفقد والإتلاف من أجر العامل.....	٤١٦
-	شروط اقتطاع تعويض الفقد أو الإتلاف من العامل.....	٤١٨
٢٠٥-	الشرط الأول: حصول فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده.....	٤١٨
٢٠٦-	الشرط الثاني: أن يكون الفقد أو الإتلاف ناتجاً عن خطأ العامل وبمناسبة عمله.....	٤١٩
٢٠٧-	الشرط الثالث: التحقيق مع العامل وإخطار العامل بالقرار.....	٤٢٠
٢٠٨-	الشرط الرابع: يجب ألا يزيد ما يقطع من أجر العامل على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.....	٤٢١
٢٠٩-	الشرط الخامس: يجب ألا يزيد تعويض الفقد أو الاتلاف على أجر شهرين.....	٤٢٢
٢١٠-	إلغاء حظر الجمع بين الاقتطاع من أجر العامل وبين أية عقوبة تأديبية.....	٤٢٣

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢١١-	حدود الوفاء بطريق الاستقطاع.....	٤٢٧
٢١٢-	التظلم من تقدير صاحب العمل.....	٤٢٨
٢١٣-	آثار الحكم الصادر من المحكمة العمالية في التظلم.	٤٢٨
٢١٤-	عقوبة مخالفة الفقرة الثانية من المادة.....	٤٢٨
	مادة (٧٤)	٤٢٩
٢١٥-	عدم الإخلال بالضمانات المقررة بقانون النقابات	
	العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية....	٤٣٠
٢١٦-	الحكمة من الضمانات المشار إليها بالمادة.....	٤٣٠
	الضمانات المنصوص عليها في القانون	
	رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل)	٤٣١
٢١٧-	النص القانوني.....	٤٣١
٢١٨-	بيان هذه الضمانات.....	٤٣١
	١- عدم وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية	
	عن العمل احتياطياً إلا بناء على قرار من السلطة	
	القضائية المختصة.....	٤٣١
	٢- عدم وقف أو فصل عضو مجلس إدارة	
	المنظمة النقابية تأديبياً إلا بقرار من السلطة	
	التأديبية المختصة.....	٤٣٢
	٣- حظر ندب عضو مجلس إدارة المنظمة	
	النقابية أو نقله.....	٤٣٤
	جزاء مخالفة الضمانات السابقة.....	٤٣٤
٢١٩-	(أ) جزاء مدني.....	٤٣٤

الصفحة	الموضوع	رقم البند
٤٣٥	(ب) جزاء جنائي	٢٢٠-
٤٣٦	مادة (٧٥)	
٤٣٧	المقصود بالجزاءات المالية	٢٢١-
٤٣٨	التنظيم الذي وضعته المادة للجزاءات المالية	٢٢٢-
٤٣٩	التصرف في الجزاءات المالية	٢٢٣
٤٣٩	عقوبة مخالفة المادة	٢٢٤-
	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٣٧٢ لسنة ٢٠١٢ بشأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال	-
٤٤٠		
	الباب السادس	
	تنظيم العمل	
٤٤٤	مادة (٧٦)	
	القاعدة عدم جواز الخروج عن الشروط المتفق عليها أو تكليف العامل بعمل غير متفق عليه	٢٢٥-
٤٤٥		
٤٤٦	ثلاثة استثناءات على القاعدة الثانية	٢٢٦
٤٤٦	الاستثناء الأول: حالة الضرورة أو القوة القاهرة	٢٢٧-
	الاستثناء الثاني: حالة تكليف العامل بعمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي	٢٢٨-
٤٤٨		
	أمثلة من القضاء للتغيير الجوهري والتغيير غير الجوهري في العمل	٢٢٩-
٤٤٩		

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٣٠-	هل يسري الاستثناء المنصوص عليه بالمادة على عقود العمل التي تخضع لأحكام التقنين المدني؟.....	٤٥٠
٢٣١-	مقارنة بالحكم المنصوص عليه بالمادة (٢/٦٩٦) مدني	٤٥١
٢٣٢-	قضاء محكمة النقض في تكليف العامل بعمل آخر قبل العمل بقانون العمل الجديد	٤٥٢
٢٣٣-	الاستثناء الثالث: تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل يتمشي مع التطور التقني بالمنشأة	٤٦٦
٢٣٤-	تغيير مكان العمل	٤٦٧
٢٣٥-	قيد وارد بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) بإصدار قانون النقابات العمالية	٤٦٨
٢٣٦-	عقوبة مخالفة المادة	٤٦٩
٤٧٠	مادة (٧٧)	
٢٣٧-	إنشاء ملف لكل عامل	٤٧١
٢٣٨-	الحكمة من إنشاء الملف	٤٧٣
٢٣٩-	مدة احتفاظ صاحب العمل بالملف	٤٧٤
٢٤٠-	عقوبة مخالفة المادة	٤٧٥
٤٧٦	مادة (٧٨)	
٢٤١-	التزام صاحب العمل بنقل العامل من جهة التعاقد إلى مكان العمل	٤٧٨
٢٤٢-	التزام صاحب العمل قاصر على نقل العامل وحده .	٤٧٩
٢٤٣-	التزام صاحب العمل عيني	٤٧٩

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٤٤-	انتهاء التزام صاحب العمل في حالة انقطاع العامل	
٤٨٠	عن العمل.....	
٢٤٥-	التزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى جهة	
٤٨٠	التعاقد بعد انتهاء العقد.....	
٢٤٦-	الجهة التي يعاد إليها العامل.....	
٢٤٧-	إعادة العامل خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد	
٤٨١	العمل.....	
٢٤٨-	واجب الجهة الإدارية في إعادة العامل إلى مكان	
٤٨٢	التعاقد.....	
٢٤٩-	عقوبة مخالفة المادة.....	
٤٨٤	مادة (٧٩)	
٢٥٠-	شروط التسوية بين العمال.....	
-	١- أن يعهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل	
	من أعماله أو جزء منه، فيقوم الآخر باستخدام	
٤٨٥	عماله للقيام بالعمل المعهود إليه.....	
-	٢- أن يقع عمل صاحب العمل الأصلي وعمل	
٤٨٦	صاحب العمل الآخر أو المقاول في منطقة واحدة..	
-	٣- تساوي ظروف العملية وتساوي العمال في	
٤٨٧	تخصصهم وكفاءتهم وخبرتهم.....	
٢٥١-	نطاق الالتزام بالمساواة.....	
٢٥٢-	التضامن بين صاحب العمل الأصلي وبين صاحب	
٤٩٢	العمل الآخر أو المقاول.....	

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٥٣-	التسوية بين عمال صاحب العمل الواحد	٤٩٢
٢٥٤-	لا محل للمساواة فيما يناهض حكم القانون	٥٠٠
٢٥٥-	تقدير عناصر المساواة موضوعية	٥٠٣
٢٥٦-	لا يجوز التمسك بقاعدة المساواة لأول مرة أمام محكمة النقض	٥٠٤
٢٥٧-	قاعدة المساواة لا تخل بحق صاحب العمل في تنظيم منشأته	٥٠٥
٢٥٨-	عقوبة مخالفة المادة	٥١٣
الفصل الأول		
ساعات العمل وفترات الراحة		
مادة (٨٠)		
٢٥٩-	تحديد ساعات العمل اليومي	٥١٤
٢٦٠-	تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل	٥١٥
٢٦١-	عقوبة مخالفة المادة	٥٢٣
٢٦٢-	أحكام القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية	٥٢٦
٢٦٣-	الفترة المحددة لتنفيذ القانون	٥٢٦
٢٦٤-	عدم تخفيض أجر العامل نتيجة تخفيض ساعات العمل	٥٢٨
٢٦٥-	عقوبة مخالفة أحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١	٥٢٩
٢٦٦-	ساعات العمل اليومي بالنسبة للعاملين بالمناجم والمحاجر	٥٣١

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-	قرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية.....	٥٣٣
-	قرار وزير الصناعة والبتترول والثروة المعدنية رقم ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم تشغيل العمال في بعض المؤسسات الصناعية بالقطاع الخاص.....	٥٣٦
	مادة (٨١)	٥٣٨
-٢٦٧	فترة الراحة.....	٥٣٩
-٢٦٨	عقوبة مخالفة المادة.....	٥٤٠
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الحالات أو الأعمال التي يتم استمرار العمل فيها دون فترة راحة والأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية.....	٥٤١
	مادة (٨٢)	٥٤٥
-٢٦٩	الحد الأقصى اليومي لبقاء العامل في مكان العمل..	٥٤٦
-٢٧٠	عقوبة مخالفة المادة والقرار الوزاري الصادر تنفيذاً لها.....	٥٤٦
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٥ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التي يجوز تواجد العامل بها في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد بحيث لا تزيد عن اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.....	٥٤٧

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (٨٣)	٥٤٩
٢٧١-	الراحة الأسبوعية	٥٤٩
٢٧٢-	الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر	٥٥١
٢٧٣-	عقوبة مخالفة المادة	٥٥٤
	مادة (٨٤)	٥٥٥
٢٧٤-	تجميع الراحة الأسبوعية في بعض الأماكن	
	والأعمال	٥٥٦
٢٧٥-	ما يراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية	
	المجمعة	٥٥٨
٢٧٦-	نقد فقهي لحكم تجميع الراحة الأسبوعية	٥٥٩
٢٧٧-	عقوبة مخالفة المادة	٥٥٩
	مادة (٨٥)	٥٦٠
٢٧٨-	عدم التقيد بأحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣،	
	٨٤) من القانون	٥٦٣
٢٧٩-	إيجاب إبلاغ الجهة الإدارية المختصة	٥٦٦
٢٨٠-	الأجر الإضافي	٥٦٨
٢٨١-	استحقاق العامل أجرًا إضافيًا	٥٦٩
٢٨٢-	مقدار الأجر الإضافي	٥٧١
٢٨٣-	مقدار الأجر الإضافي إذا وقع التشغيل في يوم	
	الراحة	٥٧٣
٢٨٤-	مقدار الأجر الإضافي للعاملين في المناجم	
	والمحاجر	٥٨٠

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٨٥-	الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية.....	٥٨٠
٢٨٦-	حساب الأجر الإضافي طبقاً لعناصر الأجر	
	الأصلي.....	٥٨١
٢٨٧-	عقوبة مخالفة المادة.....	٥٨٥
٢٨٨-	هل يستحق الأجر الإضافي إذا كان التشغيل في	
	غير الحالات المستثناة؟.....	٥٨٥
٢٨٩-	هل تشترط موافقة العامل على العمل في الحاليتين	
	الاستثنائيتين؟.....	٥٨٨
٢٩٠-	عدم وجود ترتيب زمني لساعات العمل الإضافية...	٥٩٠
٢٩١-	الساعات الإضافية في القرار بقانون رقم ١٣٣	
	لسنة ١٩٦١ (المعدل).....	٥٩١
٢٩٢-	عقوبة مخالفة المادة.....	٥٩٤
-	فهرس المجلد الثالث.....	٥٩٧

تم بحمد الله تعالى وتوفيقه

المجلد الثالث ويليه بإذن الله تعالى المجلد الرابع

بدءاً من المادة رقم (٨٦)

