FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
Egypt Office

واجبات وحقوق العمال وانقضاء علاقة العمل

د. مجدى عبد الله شراره

واجبات وحقوق العمال
وانقضاء علاقة العمل

دكتور/ مجدي عبد الله شراره

1438 هـ – 2016 م

الفهرس

الموضوع	رقم الصفحة
مقدمة	**5**
الفصل الأول: واجبات ومحظورات العمال	**7**
الفصل الثاني: التحقيق مع العمال ومساءلتهم	**21**
الفصل الثالث: حالات فصل العامل	**45**
الفصل الرابع: اجراءات عمل المحكمة العمالية	**57**
الفصل الخامس: التزامات صاحب العمل	**67**
الفصل السادس: الاجازات	**89**
الفصل السابع: ساعات العمل وفترات الراحة	**109**
الفصل الثامن: الالتزامات المتفرقة على صاحب العمل	**123**
الفصل التاسع: انقضاء علاقة العمل	**145**
الفصل العاشر: الإضراب والإغلاق	**171**
المراجع	**193**
الملاحق	**195**

مقدمة

واجبات وحقوق العمال هي الأساس الذي تستمد منه آليات علاقات العمل، وعلى ذلك فإن المخالفات تستمد من الواجبات، ومن هنا نجد المشرع قد أكد على أن الضابط العام للمخالفة أن تكون المخالفة ذا صلة بالعمل وأن يكون الجزاء مناسب للمخالفة، وتوقيع المخالفة يؤدى الى حالتين الأولى ردع خاص لمرتكب المخالفة وذلك بتوقيع الجزاء عليه، وردع عام لبقية العاملين حتى لا يرتكبوا مخالفات.

ولقد تناولنا في الكتاب الأول علاقات العمل الفردية من موسوعة قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 عقد العمل الفردي ومراحله المختلفة، وسوف نستكمل من خلال هذا الكتاب الجزء الهام في علاقات العمل الفردية وهو الخاص بواجبات وحقوق العمال وانقضاء علاقة العمل. وذلك من خلال عشرة فصول، يتناول الفصل الأول منها واجبات العمال ومساءلتهم، ويتناول الفصل الثاني التحقيق مع العمال، ويتناول الفصل الثالث حالات فصل العامل، ويتناول الفصل الرابع اجراءات عمل اللجنة القضائية، ويتناول الفصل الخامس التزامات صاحب العمل، ويتناول الفصل السادس الإجازات السنوية، ويتناول الفصل السابع ساعات العمل، ويتناول الفصل الثامن الالتزامات المتفرقة على صاحب العمل في قانون العمل، ويتناول الفصل التاسع انقضاء علاقة العمل، ويتناول الفصل العاشر الإضراب والاغلاق.

وسيتم ذلك من خلال نصوص مواد قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية المنفذة لهذا القانون، وذلك بشيء من التفصيل ليتسنى للقارئ الوصول الى المعلومة المطلوبة.

أملا من المولى العلى القدير أن يكون قد وفقني في تقديم هذا الجهد المتواضع في هذا المجال للعمال ولأصحاب الأعمال ولمديري الشئون القانونية والإدارية والموارد البشرية وللباحثين وطالبي العلم.

دكتور/مجدى عبد الله شراره

2016

الفصل الأول:
واجبات ومحظورات العمال

مقدمة

في هذا الفصل سوف نتناول الالتزامات التي وضعها المشرع على عاتق العامل، وتضمنتها المادتين (56،57) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.وقد استمد المشرع هذه الالتزامات من أحكام القانون المدني وكذلك ما نصت عليه نظم العاملين بالقطاع العام والحكومي.

وهذه الالتزامات المشار إليها لم ترد على سبيل الحصر بل على سبيل المثال، ومن ثم يجوز لصاحب العمل أن يضمن لائحة العمل واجبات أخرى لا تخالف النظام العام أو الآداب أو تعرض العامل للخطر.

وقد تضمنت المادة رقم (56) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 (11) إحدى عشر واجبا على العامل، وتضمنت المادة رقم (57) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 (6) ستة محظورات على العامل.

وبالتالى فإن الجزاء التأديبي الذي يقع على العامل في المادة رقم (56) هو مخالفة العامل لواجب نص عليه القانون أو عقد العمل.

وأيضا الجزاء التأديبي الذي يقع على العامل في المادة رقم (57) هو اتيان العامل لمحظور نص عليه القانون أو عقد العمل.

ومن هنا نجد أن المشرع يستمد المخالفات من الواجبات والمحظورات.

وسوف نتناول هذه الواجبات والمحظورات بشيء من التفصيل من خلال استعراض نصوص المادتين (56،57) من القانون رقم 12 لسنة 2003.

أولا:واجبات العمـال

تنص المادة (56) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

يجب علي العامل :

(أ) أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقا 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 أخري، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

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

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

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

(ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.

(ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين

والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ علي بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

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

شرح وتعليق:

في هذه المادة أحسن المشرع بالنص على التزامات العامل الرئيسية والتي هي حقوق لصاحب العمل لدى العامل وهي في صلب القانون حتى تكون مساءلة العامل على أساس واضح وتكون هذه الالتزامات معروفة مسبقا للعامل إطلاقا من مبدأ لا جريمة بدون نص.وقد استحدث المشرع في هذه المادة بعض الواجبات منها ما هو موجود بقانون العاملين بالقطاع العام رقم 48 لسنة 1978.

وهنا نجد أن العامل ملتزم بأن يؤدى العمل بنفسه هذا الالتزام نتيجة حتمية لحق صاحب العمل في الإشراف والإدارة وحقه في تنظيم منشأته.

وسوف نتناول هذه الواجبات بالتفصيل كما يلي: -

الالتزام بأداء العمل

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

في هذه الفقرة الزم المشرع العامل بأن يؤدى واجباته المنوط بها بنفسه بمعنى انه لا يجوز للعامل تفويض الغير وانه إذا تم تفويض من قبل العامل بدون إذن أو علم صاحب العمل فان هذا التفويض لا يعفى العامل من مسئوليته عن أي خطأ في إنجاز هذا العمل.

كما الزم المشرع العامل بأداء واجباته في الوقت المحدد للعمل وهي أوقات العمل الرسمية للعامل في المنشأة، فلا يجوز له الحضور لإنجاز هذا العمل في غير أوقات العمل الرسمية بدون إذن صاحب العمل.

كذلك الزم المشرع العامل بإنجاز هذا العمل في الوقت المحدد لإنجازه طبقا لخطة العمل وقد حرص المشرع على إدراج هذا الالتزام لمواجهة تكاسل البعض عن العمل، أو تعمدهم تعطيله بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

السلطة الآمرة لصاحب العمل

(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.

*في هذه الفقرة وطبقا لما يتميز به عقد العمل عن غيره من العقود وهو وجود عنصر التبعية، بما يعنيه من خضوع العامل لإدارة وإشراف رب العمل وتقتضي هذه التبعية أن يلتزم العامل بإطاعة صاحب العمل وتنفيذ أوامره، وأن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخري، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويعتبر إتلاف هذه المواد أو تدميرها أو إهمال صيانتها خطأ تأديبيا يعرض العامل للمسائل التأديبية.

ولكن يشترط لالتزام العامل بإطاعة هذه الأوامر ما يلي: -

1-لا يجوز لتعليمات صاحب العمل أن تمس ممارسة العامل لحقوقه التي كفلها له الدستور والقانون كحق الشكوى وحق التقاضي، ولجوء العامل الى ساحة القضاء للمطالبة بحقوقه المشروعة لا يعتبر مخالفة لأوامر وتعليمات صاحب العمل.

2-لا يجوز أن تخالف الأوامر ما ورد بعقد العمل وبصفة خاصة إذا كانت صادرة بتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في ذلك العقد.

3-لا يجوز أن تتضمن تعليمات صاحب العمل تقييد حق النشاط النقابي للعامل لأن هذا الحق مقرر بمقتضى القانون والدستور.

4-لا يجوز أن تتضمن تعليمات صاحب العمل أوامر غير مشروعة لمخالفتها للقانون أو الآداب كأن يأمر العامل بالتزوير أو تقديم الرشوة.

5-ألا يكون في تنفيذ الأوامر ما يعرض العامل للخطر ومن قبيل ذلك تكليف العامل بالعمل على ماكينة دون ارتداء أجهزة الوقاية اللازمة.

المحافظة على مواعيد العمل

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

- في هذه الفقرة وضمانا لحسن سير العمل ومحافظة على مصالح المنشأة والجمهور الذي تقدم له المنشأة خدماتها يتعين على العامل احترام النظام الذي وضعته المنشأة لتنظيم العمل اليومي بها وما تنص عليه لائحة تنظيم العمل بشأن إثبات حضور العمال وانصرافهم وعدم التأخير في مواعيد الحضور أو التبكير في مواعيد الانصراف بغير إذن.

كذلك يتعين على العامل اتباع الإجراءات التي يقررها القانون أو اللوائح إذا أراد الغياب عن العمل ليوم أو أكثر أو مخالفة مواعيد العمل.

المحافظة على أدوات الإنتاج والمستندات المتعلقة بالعمل

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

- في هذه الفقرة ألزم المشرع العامل بأن يحرص على أدوات ومواد العمل الموضوعة تحت تصرفه وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد فقط، على أن يتحمل صاحب العمل النفقات التي يدفعها العامل لتنفيذ هذا الالتزام. وهو

ما نص عليه القانون المدني في المادة 685/ج من تأكيد هذا الالتزام. وقد أفرد المشرع لهذا الالتزام نصا مستقلا هو نص المادة (73) عمل بمسئولية العامل عن تعويض صاحب العمل إذا تسبب بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته، فيتحمل العامل المبلغ اللازم نظير ذلك.

حسن معاملة عملاء صاحب العمل

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

- في هذه الفقرة أكد المشرع على ضرورة أن يحسن العامل معاملة عملاء صاحب العمل حيث أنهم الأساس في استمرار المنشأة، وبالتالي يجب أن يتم معاملتهم بصورة طيبة وإنجاز مصالحهم لدى المنشأة في الوقت المناسب وبالدقة في العمل والعناية به. وحل مشاكلهم إذا كان ذلك في مقدور العامل وضمن مسئولياته.

احترام الرؤساء والزملاء في العمل والتعاون معهم

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

- في هذه الفقرة أكد المشرع على نقطة أساسية وهامة وهي أصل الاستقرار في العمل والتي تأتى من احترام العامل لرؤسائه وزملائه في العامل لأن ذلك سيؤدى بالطبع الى تبادل الرؤساء والزملاء نفس الشعور وبالتالي تكون ثمرة ذلك الاحترام هي التعاون في العمل الذي يؤدى الى زيادة الإنتاجية وارتفاع الجودة والعكس صحيح.

المحافظة على كرامة العمل وسلوك المسلك اللائق به

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

- في هذه الفقرة ألزم المشرع العامل بأن يحافظ على كرامة العمل سواء داخل المنشأة أو خارجها، وذلك ببعده عن الأماكن المشبوهة والتي قد تؤدى الى حدوث مشاكل يكون لها تأثير سلبي على المنشأة.

المحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها

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

- في هذه الفقرة أكد المشرع على ضرورة أن يراعي العامل النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها، وذلك من خلال اتباع تعليمات الأمن والسلامة والصحة المهنية، لأن ذلك يؤدى بالتالي للمحافظة على العامل نفسه وذلك باستخدامه الوسائل المخصصة لذلك.

المحافظة على أسرار العمل

(ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.

- في هذه الفقرة ألزم المشرع العامل بأن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل. وهذا الالتزام منصوص عليه بالمادة 685 من القانون المدني، ويندرج تحت عبارة أسرار العمل جميع أنواع الأسرار الخاصة بالمنشأة سواء كانت صناعية أم زراعية أو تجارية أو مدنية إذ ورد النص على الأسرار في عبارة مطلقة دون تخصيص. وهنا أراد المشرع أن يحافظ على المنشأة نفسها لأن ربما الإفشاء قد يؤدى الى إفلاس المنشأة مما يعود بالضرر على مجموع العاملين بها كما يخل بمبدأ الإنتاج ومبدأ حسن سير وانتظام العمل.

-

الإبلاغ عن محل الإقامة والحالة الاجتماعية
والموقف من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى

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

- في هذه الفقرة أراد المشرع أن يحمى صاحب العمل في حالة تقديم العامل بيانات غير صحيحة لكي يهرب من حكم أو جريمة ارتكبها ولم يعلم بها صاحب العمل أو قبل التحاقه بالعمل كذلك تغيير محل إقامة العامل مهم إبلاغ العامل بالمكان الجديد حتى يستطيع صاحب العمل مخاطبته أو استدعائه في حالة الضرورة، بل وتوفير المواصلات له إذا كان يستخدمها.

تنمية وتطوير مهارات العامل وخبراته المهنيــة والثقافية

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

- فى هذه الفقرة أحسن المشرع بالنص على اشتراك صاحب العمل مع المنظمة النقابية المختصة فى وضع النظم والإجراءات الخاصة بتنمية وتطوير مهارات العامل وخبراته المهنيــة والثقافية،لأن المنظمات النقابية هى الجهة المختصة طبقا لقانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 والمعدل بالقانون رقم 1 لسنة 1981والمعدل بالقانون رقم 12 لسنة 1995 حيث نصت المادة (14) فى الفقره (ج) على أن من أهم واجبات النقابة العامة العمل على رفع مستوى العامل الثقافى والاجتماعى،ونصت المادة (17) فقرة (و) من قانون النقابات العمالية المشار إليه على أن من مسئوليات الاتحاد العام لنقابات عمال مصر إنشاء المؤسسات الثقافية

والعلمية والاجتماعية والتعاونية والائتمانية والصحية والترفيهية العمالية التى تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية.وأيضا وضعت هذه الفقرة تمشيا مع ما ورد بالمادة (76) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والتى أجازت لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع ذلك التطور.

ثانيا: المحظورات على العامل

تنص المادة (57) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على:-

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 يساعده 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 شريكا أو عاملا.

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.

(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

شرح وتعليق:

هذه المادة من المواد المستحدثة في القانون وأراد المشرع أن يحدد للعامل الأشياء التي يحظر عليه إتيانها بنفسه أو بواسطة غيره، وبالتالي يكون المشرع قد حدد الواجبات والمحظورات للعامل، وهذه المادة أيضا مستقاة من المادة 79 من القانون 48 لسنة 1978 الخاص بالعاملين بالقطاع العام.وهنا نجد أن المشرع أراد أن يحدد المحظورات للعامل بصورة واضحة حتى لا يقع تحت طائلة القانون وهولا يعلم شيئا عن الجرم الذي ارتكبه.

وسوف نتناول هذه المحظورات بالتفصيل كما يلي: -

حظر الاحتفاظ بأصول الأوراق الخاصة بالعمل

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

- فى هذه الفقرة حظر المشرع على العامل الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل،حيث أن مكانها الطبيعى هو مقر العمل،وخوفا عليها من الضياع أو العبث أو استغلالها على وجه سيئ،وحتى يمكن الرجوع إليها عند الحاجة،ويستوى فى ذلك أن تكون الورقة أو المستند مما يدخل فى اختصاص العامل أم لا،كما يستوى أن يحتفظ بها لنفسه أو يعطيها للغير.

حظر القيام بأعمال للغير سواء بأجر أو بدون أجر

(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.

- في هذه الفقرة يؤكد المشرع على ما يقتضي به تنفيذ عقد العمل وهو تفرغ العامل الكامل للعمل المتفق عليه، وبالتالي فيمتنع عليه الاشتغال لدى الغير سواء بأجر أو بدون أجر، وسواء كان العمل عرضيا مؤقتا أو ذات طبيعة دائمة، وسواء أكان العمل يتم خلال أوقات العمل الرسمية، أو في غير أوقات العمل أو حتى في

الراحة الأسبوعية. وهذا يتفق مع ما ورد بالمادة رقم (50) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والتي تعطى لصاحب العمل الحق في حرمان العامل من أجره إذا ثبت اشتغاله خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر بالإضافة الى الجزاء التأديبي.

الالتزام بعدم المنافسة

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

- في هذه الفقرة حرص المشرع على الحفاظ على مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد والذى بمقتضاه يمتنع العامل عن المساهمة في أي عمل يتضمن منافسة لصاحب العمل في نشاطه أثناء قيام العقد، وذلك لحماية صاحب العمل والمنشأة من خطر المنافسة غير المشروعة من جانب أصحاب الأعمال الآخرين الذين يباشرون نشاطا مماثلا أو مرتبطا بنشاط المنشأة،وذلك عن طريق العامل الذى يكون لديه قدر كبير من المعلومات عن نشاط المنشأة، وبالتالي فقد حظر المشرع على العامل أن يقوم بهذه المنافسة سواء بصفته شريكا في مشروع مشابه لنشاط المنشأة أو بصفته عاملا لدى صاحب عمل آخر يعمل في نفس المجال حتى ولو كان ذلك بعد مواعيد العمل المقررة. وقد أجاز المشرع لطرفي عقد العمل أن يتفقا على منع العامل من منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد ولكن بشروط معينة طبقا لنص المادة 686 من القانون المدني والتي تنص على شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة وذلك من خلال:

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

2-غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوفر فيه ما يأتي: -

- أن يكون العامل بالغا رشده وقت إبرام العقد.
- أن يكون القيد مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

كما نصت المادة 687 من القانون المدني 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 باطلا وينسحب بطلانه أيضا الى شرط عدم المنافسة في جملته.

حظر الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو أصحاب الأعمال الآخرين

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.

- في هذه الفقرة أراد المشرع أن يجنب العامل من مواطن الشبهات والشك التي تنشأ في حالة اقتراضه من عملاء صاحب العمل، بالإضافة الى تجنبه من وسوسة نفسه له في حالة احتياجه للمال مما قد يعرضه للإخلال بواجباته الوظيفية، ونفس الشيء ينطبق على الاقتراض من أصحاب عمل آخرين لأنه ربما تحت حالة احتياجه للمال ربما يفشى بعض أسرار المنشأة.

وقد استثنى المشرع الاقتراض من المصارف من هذا الحظر حيث أن طبيعة عمل المصارف هي الإقراض والاقتراض.

حظر قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ

(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.

- في هذه الفقرة وأيضا لتجنب العامل الشبهات أكد المشرع على حظر قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته الوظيفية، ولكن اشترط المشرع هنا أن يكون ذلك بغير رضاء صاحب العمل، وعلى ذلك فإنه يجوز للعامل قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى ولكن برضاء صاحب العمل أي بموافقته.

حظر جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان 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.

- في هذه الفقرة حظر المشرع على العامل جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل، وهذا الحظر مقصود به إذا كان الهدف من وراء ذلك هو تنفيذ أمر غير مشروع كالتحريض على إضراب غير قانوني أو إثارة المشاكل مع صاحب العمل أو الرؤساء بدون وجه حق، وبالتالي فأن هذا الحظر لا يكون مبررا إذا كان الهدف من وراء هذا العمل هو مساعدة أسرة عامل توفى، أو مساعدة عامل في زواج أحد الأبناء ...إلخ.

الفصل الثاني:

التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مقدمة

في الغالب لا يتضمن عقد العمل كافة التفصيلات المتعلقة بالعمل والعامل وبالتالي فقد أفرد المشرع في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 موادا تتضمن قواعد وإجراءات التأديب، والتي من خلالها يستطيع صاحب العمل محاسبة العمال المقصرين، ولكنه في نفس الوقت الذى أعطى فيه السلطة التأديبية لصاحب العمل حدد وحصر الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل دون غيرها، بل أنه نص على قواعد وإجراءات التأديب في صلب القانون ولم يتركها لقرار وزاري كما كان متبعا في القوانين السابقة، وبالتالي فقد أحسن المشرع بذلك لأن الهدف الأساسي من الجزاء التأديبي ليس معاقبة العامل المخطئ فقط، بل ردع غيره من العاملين وحسهم على عدم ارتكاب الأخطاء التي تستوجب توقيع العقوبة التأديبية عليهم.

وقد أضاف المشرع ضمانات جديدة الى ضمانات التأديب منها اشتراطه في الفعل الذي يجوز مسائلة العامل عنه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل، وإلغاء عقوبة الوقف عن العمل اكتفاء بعقوبة الخصم من الأجر.

وقد استحدث المشرع اللجنة الخماسية بدلا من اللجنة الثلاثية والتي تشكل برئاسة قاضى وعضوية قاضى آخر يتم اختيارهم وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية، ويضاف إليهم ممثل عن العامل وممثل عن صاحب العمل وممثل عن الجهة الإدارية المختصة. وأصبح لهذه اللجنة اختصاصات متعددة تتعلق بعلاقات العمل الفردية ولم تقتصر على نظر الفصل فقط مثلما كان متبعا في اللجنة الثلاثية.

وأصبح قرار هذه اللجنة بمثابة حكم صادر من المحكمة الابتدائية بعد وضع الصيغة التنفيذية من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة.

وحرصا من المشرع على عدم المساس بحق التقاضي المكفول دستوريا للعامل وصاحب العمل أباح لأي من الطرفين الطعن على القرار الصادر من اللجنة الخماسية أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لقانون المرافعات المدنية والتجارية، كما أنه

أحال بشأن اختصاصات اللجنة وإجراءات العمل بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص الى أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

وسوف نتناول في هذا الفصل إجراءات التحقيق مع العمال ومساءلتهم التي وضعها المشرع، وتضمنتها المواد من (م رقم 58 الى م رقم 75) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية [1]

مادة (58)

علي صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا 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 يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال. وعلي صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.

شرح وتعليق:

في هذه المادة استبقى المشرع حكم إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة بعد أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة، ولكن تم إدخال بعض التعديلات على المواعيد والإجراءات اللازمة للتصديق على هذه اللائحة بقصد إلزام جهة الإدارة المنظمة النقابية بالرد وإبداء الرأي في مواعيد محددة يترتب على انقضائها أن تصبح هذه اللائحة نافذة بانتهاء هذه المواعيد دون توقف على الرد. وقد أعطى المشرع للوزير المختص سلطة إصدار قرار يتيح وضع

(1) صدر القرار الوزاري رقم (185) بتاريخ 2003/9/9

أنظمة نموذجية للوائح الجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

المقصود بلائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية:

كما سبق الإشارة من أن عقد العمل لا يتضمن سوى المسائل الجوهرية فقط، وبقية التفصيلات التي تحدد واجبات وحقوق كل من الطرفين فقد ألزمت المادة 58 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 كل صاحب عمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة.

وأضاف المشرع على صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.

ويهدف المشرع من وضع هذه اللائحة الى هدفين أساسيين هما: -

1-أن يحاط العمال مقدما بتفصيلات نظام العمل، وكذلك بالجزاءات التي ستوقع عليهم في حالة ارتكاب أية مخالفة منصوص عليها في هذه اللائحة.

2-وضع قيد على أصحاب الأعمال بحيث لا يخرجوا عن أحكام اللائحة فيوقعوا جزاء غير وارد بها،أو لا يطابق ما ورد بها عن المخالفة.

مضمون اللائحة:

لم يحدد قانون العمل موضوع اللائحة من حيث تنظيم العمل ولكن جرى العرف بأن تشمل اللائحة تفصيلات نظام العمل، كمواعيد الحضور والانصراف وفترات الراحة اليومية والورديات وشروط تسليم واستلام أدوات العمل وإجراءات طلب الإجازات وعلاقة العمال برؤسائهم وشروط الإنتاج.....الخ.ولا يوجد حصر لهذه البيانات، كما لا يوجد حد أدنى لها، بل الأمر متروك لحرية صاحب العمل وطبيعة عمل كل منشأة.

ولم يحدد القانون أيضا موضوع اللائحة من حيث الجزاءات التأديبية، إلا أن المقصود بذلك هو أن تشتمل على المخالفات التأديبية التي تجيز لصاحب العمل توقيع الجزاء

على مخالفتها وكذلك الجزاء المناسب عن كل مخالفة، والجزاء الأشد في حالة العود، وإجراءات التحقيق مع العمال، وبيان كيفية تنفيذ الجزاءات، على أن يكون ذلك في حدود المخالفات والجزاءات الواردة في القانون.

وقد خول القانون لوزير القوى العاملة والهجرة أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات ليسترشد بها أصحاب الأعمال.

وهذه النماذج ليست ملزمة لأصحاب الأعمال، لأن المقصود بها هو استرشاد أصحاب الأعمال بها، فيجوز لهم عدم تضمين لوائحهم جميع المخالفات التي وردت بها أو بعضها، كما يجوز إضافة ما يرونه من مخالفات لم ترد بها وتتفق مع طبيعة عمل المنشأة، ولكن بشرط ألا تتضمن هذه المخالفات ما يخالف القانون أو القرارات الوزارية المنفذة.

التزام أصحاب الأعمال بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات

اقتصر المشرع الالتزام بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية على أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل والذين يستخدمون عشرة عمال فأكثر، وعلى ذلك فإن أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أقل من عشرة عمال، وكذا أصحاب الأعمال الخاضعين لأحكام القانون المدني، غير ملزمين بإصدار هذه اللائحة ويستطيعون تنظيم أعمالهم بالاتصال المباشر مع العمال عن طريق الأوامر الشفوية، ومع ذلك فليس هناك ما يمنعهم من وضع هذه اللائحة لأن إصدار اللائحة حق وواجب.

فهو حق لكل أصحاب الأعمال أيا كان النظام الذي يحكم علاقة العمل، ولكنه من ناحية الواجب مقصور على بعض أصحاب الأعمال وهم الخاضعين لأحكام قانون العمل ويستخدمون عشرة عمال فأكثر.

تصديق الجهة الإدارية على اللائحة:

إذا كان وضع لائحة العمل والجزاءات هو حق لصاحب العمل، إلا أن المشرع استهدف مراقبة أحكام اللائحة وضمان خلوها من مخالفة أحكام القانون، ولهذا اشترط اتخاذ بعض الإجراءات قبل التصديق عليها وهي:

1-يقوم صاحب العمل بإعداد اللائحة وإرسالها الى الجهة الإدارية المختصة (مكتب القوى العاملة) لاعتمادها.

2-تقوم الجهة الإدارية بأخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، وقد جاء قانون العمل في ذلك متسقا مع قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 وتعديلاته، إذ قضى قانون النقابات العمالية فى المادة رقم 12/د على اختصاص اللجان النقابية "بإبداء الرأى فى لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها".

3-تقوم الجهة الإدارية بمراجعة اللائحة، ولها حق الاعتراض على اللائحة أو أحد بنودها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها، وفى هذه الحالة يتم إبداء الاعتراض خلال نفس المدة وإبلاغ صاحب العمل به.

4-إذا لم يتم اعتماد اللائحة أو الاعتراض عليها خلال ثلاثين يوما فإن اللائحة تعتبر معتمدة ضمنا من اليوم التالي لفوات هذه المدة.

5-لا تنفذ اللائحة بعد اعتمادها –صراحة أو ضمنا-في حق العمال إلا من تاريخ علمهم بأحكامها، ولذلك ألزم المشرع أصحاب الأعمال بتعليق اللائحة في مكان ظاهر بالمنشأة، أي في مكان يرتاده العمال عادة، واعتبر هذا التعليق إعلانا للعمال بأحكامها فتنفذ في حقهم من تاريخ حصوله.

إمكانية تعديل اللائحة:

إذا كان من حق صاحب العمل إصدار لائحة تنظيم العمل والجزاءات فمن حقه أيضا التعديل في تلك الأحكام، وذلك في حالة حدوث تغيير للظروف التي وضعت فيها

اللائحة، أو عدم مناسبة الجزاءات لبعض المخالفات مما يتعارض مع العدالة، ويسرى على هذا التعديل كافة الالتزامات المتعلقة باللائحة الأصلية، وهو ضرورة التصديق عليها من الجهة الإدارية المختصة وتعليقها في مكان ظاهر بعد التعديل.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 58 والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

القيود المفروضة على توقيع الجزاءات التأديبية

أعطى المشرع لصاحب العمل السلطة فى توقيع الجزاءات التأديبية، ولكنه لم يترك له هذه السلطة مطلقة،بل وضع له بعض الضوابط لحماية العامل من ناحية،ولحسن استعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية من ناحية أخرى،بما يحقق الهدف الأصلى من هذه الجزاءات وهو مصلحة العمل.

اشتراط صلة الفعل بالعمل وسقوط الاتهام

مادة (59)

يشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل، وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه في المادة (60) 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 يوما.

شرح وتعليق:

في هذه المادة أضاف المشرع نصا لضمانات التأديب والتي أصبح بموجبها يشترط في الفعل الذي يجوز مسائلة العامل عليه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل.

وكذلك قرر أن تحدد لائحة الجزاءات المخالفات التي تستوجب توقيع جزاء من الجزاءات المبينة في المادة(60) من القانون مع مراعاة تناسب الجزاء مع المخالفة، وفكرة تناسب الجزاء مع المخالفة مستحدثة في القانون ولكنها مأخوذة مما استقرت عليه أحكام القضاء تأكيدا لضرورتها من جهة واتفاقا مع قواعد العدالة من جهة أخرى.

وأضافت الفقرة الثالثة من نفس المادة أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما، ويهدف المشرع هنا الى الأصل في الجزاء التأديبي أنه يوقع على العامل زجرا له وردعا لغيره من العمال المهملين وبالتالي فسرعة توقيع الجزاء تؤدى الى تحقيق الهدف من هذا الجزاء وهو الردع أما طول الانتظار فإنه يفقد أهمية ومصداقية الجزاء.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 59 والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الجزاءات التأديبية

الجزاءات التأديبية في قانون العمل هي الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل على أحد عماله لإخلاله بالتزاماته على النحو الذي يلحق اضطرابا بالعمل. والهدف من هذا الجزاء هو زجر العامل المخطئ وردع لبقية العمال الآخرين كما سبق الإشارة الى

ذلك. وبالتالي فقد نظم المشرع موضوع الجزاءات التي يجوز توقيعها على العامل من خلال لوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية.

تحديد الجزاءات التأديبية

مادة (60)

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في كل منشأة هي:

(1) الإنذار.

(2) الخصم من الأجر.

(3) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر

(4) الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

(5) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

(6) خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

(7) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

(8) الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون.

شرح وتعليق:

في هذه المادة حرص المشرع على تحديد الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل دون غيرها حتى يرد النص على بيان الجزاءات التأديبية في صلب القانون وليس في قرار وزاري كما كان في القانون 137 لسنة 1981 نظرا لخطورة ممارسة السلطة التأديبية من ناحية واستقرارا للقواعد الخاصة بها من ناحية أخرى.

وقد اتجه المشرع من ناحية ثانية الى زيادة عدد الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال الذين يخلون بالتزاماتهم حتى يسهل مبدأ تناسب الجزاء مع المخالفة المرتكبة.

واستهدى المشرع في ذلك بما جاء في المادة (82) من القانون(48) لسنة 1978 في شأن العاملين بالقطاع العام.

وفى هذا الصدد رؤى استخدام عبارة الخصم بدلا من الغرامة، وألغيت عقوبة الوقف عن العمل اكتفاء بعقوبة الخصم من الأجر وذلك حسما للخلاف الفقهي الذي أثير حول مضمون العقوبتين ومدى تعارضهما ومدى إمكانية تطبيقهما معا، كما رؤى استبعاد الإنذار الكتابي بالفصل كجزاء مع الإبقاء عليه باعتباره إجراء من إجراءات الفصل وهو ما ينبغي أن يكون واضحا في لائحة الجزاءات الخاصة بالمنشأة الصادرة تنفيذا لأحكام المادة (58) من القانون. ويلاحظ أخيرا استخدام عبارة الجزاء بدلا من عبارة العقوبة التي وردت ببعض النصوص في القوانين السابقة.

وسوف نتناول الجزاءات التي وردت بالمادة (60) بشيء من التفصيل:

(1) الإنذار:

هو تنبيه العامل الى المخالفة التي ارتكبها وتحذيره من العودة الى تكرارها في المستقبل. والإنذار نوعان:

الأول: ويعتبر عقوبة تأديبية مستقلة ويكون مضمونه توجيه اللوم للعامل الذي ارتكب المخالفة التي تستوجب الإنذار طبقا للائحة العمل والجزاءات، ومن هذا القبيل التأخير عن مواعيد الحضور حتى ربع ساعة.

والثانى ويعتبر مقدمة لعقوبة أكبر غالبا ما تكون الفصل وهو بهذه المثابة يمثل شرطا من شروط توقيعها، ويمكن تعريفه بأنه تنبيه للعامل الى خطورة نتائج المخالفة وبأن تكرارها سيعرضه للعقوبة الأشد.

ومثال ذلك الإنذار بالفصل.والإنذار بنوعيه ليس له شكل خاص فقد يكون باستلام العامل الأصل وتوقيعه على الصورة التي يحتفظ بها صاحب العمل وقد يرسل بكتاب موصى عليه وقد يرسل على يد محضر.

(2) الخصم من الأجر:

كانت في القانون السابق تسمى الغرامة وفى كلتا الحالتين فهي عقوبة مالية أو جزاء مالي طبقا لما أقره المشرع في القانون الجديد، وقد نصت المادة (61) من القانون الحالي على ألا يزيد جزاء الخصم عن خمسة أيام في الشهر الواحد.

(3) تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر:

هذا الجزاء مستحدث ويقصد به المشرع لفت نظر العامل الى الخطأ الذي ارتكبه وضرورة عدم تكراره حتى لا يؤدى ذلك الحرمان من العلاوة السنوية.

(4) الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها:

هذا الجزاء يعتبر استكمال للجزاء السابق وهو يستهدف تصعيد الجزاء للعامل تدريجيا وهنا نجد المشرع لم يطلق يد صاحب العمل في حرمان العامل من العلاوة كاملة لهدفين أولهما أن هذه العلاوة تقابل زيادة النفقات لدى العامل ومواجهة ارتفاع الأسعار والتضخم، وثانيهما محاولة تعديل سلوك العامل في حالة خصم جزء من العلاوة وهذا هو الهدف الأصلي لكل الجزاءات.

(5) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنه:

هذا الجزاء مستحدث وبالرغم من أن موضوع الترقيات في القطاع الخاص ليس له معايير ثابتة كما هو الحال في الحكومة والقطاع العام حيث أنه في الغالب يكون خاضع لكفاءة العامل ورغبة صاحب العمل إلا أن المشرع في هذه النقطة يعطى حق لصاحب العمل في تأجيل الترقية وفى نفس الوقت يعطى للعامل الحق في المطالبة بالترقية في حالة عدم حصوله عليها.

(6) خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر:

ينص المشرع هنا على خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر وهذه النقطة من النقاط التي سيكون هناك تصادم بين العمال وأصحاب الأعمال لأنها تنص على الخفض من الأجر بمقدار علاوة، وحيث أن المشرع تركها مفتوحة بدون تحديد فإن صاحب العمل يستطيع الخفض من أي علاوة سواء كانت سنوية أو تشجيعية أو اجتماعية000الخ. وهذه لأول مرة يتم فيها وضع مثل هذه العقوبة.

(7) الخفض إلي وظيفة في الدرجة الأدني مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه:

أيضا هذه الفقرة مستحدثة وتتناقض مع البند (4) والبند (6) حيث أنه تنص على الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة وتلك أيضا من الفقرات التي سوف تثير مشاكل بين العمال وأصحاب الأعمال بالرغم أيضا من أن موضوع الدرجات الوظيفية في القطاع الخاص لا تحكمها معايير معينة يمكن تطبيقها ولكنها تختلف من منشأة الى منشأة أخرى.

(8) الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون:

فى هذه الفقرة أراد المشرع أن لا تكون هناك ازدواجية فى توقيع العقوبة ولذلك ربط هذه الفقرة بالأحكام الواردة بالقانون والتى ورد النص عليها فى المادة (69) من هذا القانون.وكذلك ما يرد بلائحة الجزاءات المعتمدة.مراعيا فى ذلك العرض على اللجنة الخماسية الواردة بالمادة 71 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والمنوط بها دون غيرها النظر فى طلبات الفصل من الخدمة.

ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية

الخصم من الأجر

مادة (61)

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد علي أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

شرح وتعليق:

في هذه المادة أراد المشرع أن يؤكد على أنه بالرغم من إعطاء صاحب العمل سلطة توقيع الجزاء إلا أنه لم يتركها مطلقة بقصد ضمان حسن استعمالها، وبالتالي فقد حدد الحد الأقصى لتوقيع جزاء الخصم على العامل للمخالفة الواحدة، أيضا ألا يقتطع من أجره وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من اجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وحذف المشرع من النص السابق عقوبة الإيقاف واستحدث في الفقرة الأخيرة نقطة هامة جدا كانت تسبب مشاكل في ظل القانون السابق وهي المقصود بالأجر الذي يتم على أساسه الخصم وبالتالي فقد أزال اللبس بورود هذه الفقرة.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 61 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

عدم جواز تعدد الجزاء عن المخالفة الواحدة

إن سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل هي إحدى المظاهر البارزة لرابطة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل، وما للأخير من حق الرقابة

والإشراف على العامل فيما يتعلق بأداء عمله، وصاحب العمل لا يستعمل حق التأديب إلا إذا أخل العامل بالتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل، وبالرغم من ذلك فقد أكد المشرع على عدم جواز تعدد الجزاء عن المخالفة الواحدة.

مادة (62)

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة (61) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

شرح وتعليق:

في هذه المادة يؤكد المشرع على أن القيود التي تم وضعها على سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء هي بهدف منع إساءة استخدامها وفى نفس الوقت حماية للعامل، وهنا يؤكد على عدم ازدواجية الجزاء عن المخالفة الواحدة.ولكن ذلك لا يمنع من توقيع العقوبة على العامل إذا كان الفعل الذي ارتكبه العامل يشكل جريمة جنائية وتم توقيع عقوبة جنائية عليه. كذلك فإن توقيع جزاء تأديبي على العامل عن فعل معين لا يمنع صاحب العمل، إذا سبب له هذا الفعل ضررا أن يستوفى التعويض المقابل عن هذا الضرر، إذ لا يعتبر التعويض المدني عقوبة.

وفى الفقرة الثانية من هذه المادة لجأ المشرع الى وضع قاعدة تلزم صاحب العمل بعدم الجمع بين الجزاءات وبعضها البعض إلا في حدود معينة وفى كل الأحوال حدد هذا الجمع طبقا لما نصت عليه الفقرة الأخيرة (كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة (61) من هذا القانون وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد).

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 62 والقرارات الوزارية المنفذة لها.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

جواز تشديد الجزاء

أعطى المشرع لصاحب العمل الحق فى تشديد الجزاء فى حالة عودة العامل الى ارتكاب مخالفة من نفس نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها،وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ توقيع الجزاء السابق.

وهنا نجد المشرع قد وضع قيدين لجواز تشديد الجزاء وهما: -

1-أن تكون المخالفة التي ارتكبها العامل من نفس نوع المخالفة السابقة التي وقع عليه بسببها عقوبة تأديبية.

2-أن يكون العامل قد ارتكب المخالفة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغه بتوقيع الجزاء السابق.فإذا تخلف أحد الشرطين أو كلاهما اعتبرت المخالفة الجديدة وكأنها ارتكبت لأول مرة.

مادة (63)

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل الى 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.

شرح وتعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على تشديد عقوبة الجزاء على العامل إذا كرر المخالفة في خلال ستة أشهر من وقوع المخالفة الأولى وذلك بهدف ردع العامل المخطئ

وحتى يتناسب حجم الجزاء مع الجرم المرتكب وحتى يكون هناك جزاء رادع يمنع العامل من تكرار المخالفة، وأيضا بهدف منع الآخرين من ارتكاب المخالفات.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 63 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

شروط توقيع جزاء على العامل وضمان حرية الدفاع

بما أن سلطة توقيع الجزاءات التأديبية حق أصيل لصاحب العمل كما سبق الإشارة، إلا أن المشرع وتحقيقا لضمانات الدفاع عن العامل أوجب على صاحب العمل قبل توقيع جزاء عليه أن يبلغه كتابة بالمخالفة المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه.

مادة (64)

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

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره علي أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهية، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء. وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا.

شرح وتعليق:

في هذه المادة استحدث المشرع حكما جديدا يلزم صاحب العمل على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، كما يجيز للمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلا عنها لحضور التحقيق.

والمقصود هنا بممثل النقابة عضو من أعضائها أو محام تنيبه عنها. وأعطى المشرع لصاحب العمل السلطة في إجراء التحقيق شفاهية في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره علي أجر يوم واحد بشرط أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء، وذلك تيسيرا للإجراءات وتوفيرا للضمانات اللازمة للعامل في آن واحد، بمنع صاحب العمل من المبادرة الى توقيع جزاء دون أن يكون العامل قد ارتكب خطأ أو إخلالا يقتضي مجازاته، فضلا عن رقابة استعمال لسلطته التأديبية.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 64 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

من له سلطة التحقيق

بما أن صاحب العمل له السلطة في توقيع الجزاءات التأديبية على العامل، فقد أجاز له المشرع التحقيق مع العامل بنفسه إذا رغب ذلك، كما أعطى له الحق في تفويض من يراه لإجراء هذا التحقيق.

مادة (65)

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

شرح وتعليق:

فى هذه المادة أجاز المشرع لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه كما يجوز له أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو إلى أي شخص أخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة كالمحامين أو المكاتب الاستشارية مثلا، أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوي الوظيفي للمحقق عن مستوي العامل الذي يحقق معه.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 65 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الوقف الاحتياطى عن العمل بأجر كامل

الوقف الاحتياطي عن العمل بأجر كامل هو إجراء وقائي أو تحفظي يقصد به إبعاد العامل عن مكان المخالفة التي ارتكبها حتى لا يؤثر على الشهود أو يطمس معالم المخالفة، ويتم إبعاد العامل عن مكان العمل حتى يتم الفصل في التهمة أو المخالفة التأديبية المنسوبة إليه.

مادة (66)

لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة.

شرح وتعليق:

فى هذه المادة أجاز المشرع لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون فصله من الخدمة.

وقد أراد المشرع هنا أن يعطى لصاحب العمل الحق في إيقاف العامل مقابل إعطاء العامل الحق في الحصول على أجره كاملا خلال مدة الإيقاف، وحدد المشرع الحد الأقصى لفترة الإيقاف بشهرين. وهنا نجد المشرع قد حدد حالتين يجوز فيهما لصاحب العمل وقف العامل احتياطيا عن العمل وهما: -

1-إذا كان يجرى مع العامل تحقيقا إداريا في مخالفات منسوبة إليه وقد رأى المحقق أن مصلحة التحقيق تقتضي إيقاف العامل عن العمل.

2-إذا انتهت التحقيقات مع العامل وأسفرت نتيجتها على ضرورة فصل العامل بعد عرضه على اللجنة المشار إليها في المادة (71) من قانون العمل وهي اللجنة الخماسية، وذلك لتصدر قرار بفصله. وفى هاتين الحالتين لا يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل لمدة تزيد عن ستين يوما، مع صرف أجر العامل كاملا طوال مدة الوقف.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 66 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الوقف الاحتياطى عن العمل بنصف أجر

الوقف الاحتياطي عن العمل بنصف أجر لا يتم إلا إذا ارتكب العامل جريمة وفقا لقانون العقوبات، فلا يجوز وقفه عن العمل إذا كان الفعل الذى ارتكبه مهما كانت جسامته لا يشكل ثمة جريمة، بل أن المشرع لم يسمح بهذا الوقف إلا في جرائم معينة:-

1-الجنايات عموما أيا كان نوعها مثل جنايات القتل أو الاتجار في المخدرات، والاغتصاب نظرا لما لهذه الجرائم من خطورة على المجتمع.

2-الجنح المخلة بالشرف والأمانة والآداب العامة، مثل جنح السرقة أو هتك العرض أو إدارة منزل للقمار، فإذا كانت الجنحة لا ينطبق عليها هذا الوصف مثل جنح الضرب أو السب أو القتل والإصابة الخطأ، فلا يجوز لصاحب العمل وقف العامل احتياطيا إذا ارتكب إحداها.

3-الجنح التي تقع في دائرة العمل عموما أيا كان نوعها أي سواء كانت مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أم لا، وذلك حفاظا على المنشأة من حدوث أي خلل بها.

مادة (67)

إذا أتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة(71) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف فيصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا.وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

شرح وتعليق:

في هذه المادة ينظم المشرع قواعد الوقف الاحتياطي وهنا يجب الإشارة الى أن الوقف الاحتياطي يختلف عن الوقف كعقوبة تأديبية فالوقف الاحتياطي ليس عقوبة توقع على العامل وإنما هو إجراء وقائي يقصد به إبعاد العامل الذي يتهم في جريمة من الجرائم التي تتيح هذا الإيقاف عن العمل الى أن يبت في التهمة.

وقد أجاز المشرع لصاحب العمل وقف العامل مؤقتا إذا أتهم بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون وهي اللجنة الخماسية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلي هذه اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة علي الوقف فيصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه.وعلى أساس القرار الذى تصدره السلطة المختصة أو حكم المحكمة في جريمة العامل يتحدد مصير علاقة العامل فإذا قررت السلطة المختصة حفظ التهمة أو قضت المحكمة ببراءته تعين على صاحب العمل إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا.وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 67 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

من له سلطة توقيع الجزاء

ضمانا لاستقرار العلاقة التعاقدية وحفاظا على عدم الإخلال بنظام المنشأة، وحرصا من المشرع على عدم إساءة استعمال سلطة توقيع الجزاءات على العامل، فقد نص المشرع على اختصاص من لهم حق توقيع الجزاءات على العمال طبقا لما يلي.

مادة (68)

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة 71 من هذا القانون.

ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك. ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

التعليق:

فى هذه المادة حدد المشرع الاختصاص بتوقيع الجزاءات على العامل طبقا للآتي:

1-اللجنة الخماسية: تم استبدالها بالمحكمة العمالية:

اختص المشرع **المحكمة العمالية** المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بإصدار قرار الفصل، وبالتالي فإذا قام صاحب العمل بتوقيع جزاء الفصل على العامل دون الرجوع الى **المحكمة العمالية** أعتبر ذلك فصلا تعسفيا من جانب صاحب العمل.

2-صاحب العمل أو من يفوضه لذلك:

أعطى المشرع لصاحب العمل أو من يفوضه في ذلك توقيع جميع الجزاءات التأديبية عدا الفصل من الخدمة.وهنا أتاح المشرع لصاحب العمل إمكانية تفويض من يراه بتوقيع الجزاءات التأديبية بدلا منه.

3-مدير المنشأة:

حدد المشرع سلطة مدير المنشأة في توقيع جزائي الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 68 والقرارات الوزارية المنفذة لها. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل الثالث:

حالات فصل العامل

حالات فصل العامل

مادة (69)

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

(1) إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة

(2) 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.

(3) 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.

(4) إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولي، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

(5) إذا ثبت أن العامل أفشي أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة.

(6) إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.

(7) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.

(8) إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

(9) إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) الي (194) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

التعليق:

فى البداية يجب الإشارة الى أن صاحب العمل لا يستطيع فصل العامل طبقا للحالات الواردة بالمادة 69 من هذا القانون إلا بعد العرض على المحكمة العمالية المشار إليها في المادة 71 من هذا القانون طبقا لنص المادة 68 الفقرة الأولى من هذا القانون. وفى هذه المادة اشترط المشرع ارتكاب العامل خطأ جسيما لكي يتم فصله ثم حدد الحالات التسعة للخطأ الجسيم، وبناء عليه فإن هذه الحالات واردة على سبيل المثال لا الحصر إذ يجوز فصل العامل إذا بلغ الخطأ الذي ارتكبه حدا من الجسامة ولو لم يكن مكونا لأحد الصور التسعة المشار إليها في النص بشرط أن يكون منصوصا عليه في اللائحة أو أن يخضع الى ما قضت به محكمة النقض في هذا الخصوص بأن "تقدير قيام المبرر لفصل العامل هو مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضى الموضوع متى أقام قضائه على استخلاص سائغ. وسوف نستعرض بالشرح الحالات التسعة:

(1) إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

في هذه الحالة المقصود بانتحال العامل لشخصية غير صحيحة هو إيهام صاحب العمل بأنه شخص آخر أو بأنه الشخص المطلوب للوظيفة أو زور بطاقة لغيره.

والمقصود بتقديم مستندات مزورة هو تقديم العامل لمؤهل دراسي مزور كأن يقدم أوراقه على أنه مهندس أو طبيب بشهادات مزورة لم يحصل عليها أصلا، أو أن يقدم شهادات خبرة مزورة في حرفة ما، أو أن ينتحل اسما مزورا لكي يخفى ارتكابه لجرائم معينة أو لهروبه من الخدمة العسكرية. وهنا إذا كانت الورقة المزورة مقدمة من جهة عادية كمكتب أو شركة تدريب مثلا اعتبرت ورقة عرفية وتصنف على أنها جنحة، أما إذا كانت من جهة حكومية أصبحت ورقة رسمية وتصنف جنائيا على أنها جناية.

(2) 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.

في هذه الحالة يشترط المشرع ثبوت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل حتى تتناسب مع المقابل لها وهو الفصل، وبالتالي فمن الممكن أن يكون الخطأ بسيطا إنما الضرر المادي الذي وقع على صاحب العمل جسيما، وهنا ترك المشرع الأمر للقاضي لتحديد الضرر الجسيم. بالإضافة الى شرط آخر وهو إبلاغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه، وإلا سقط حقه في فصل العامل حتى ولو ثبت خطأ العامل والضرر الجسيم لصاحب العمل، وقد تقرر هذا الحكم خوفا من أن يترتب على انقضاء فترة طويلة بين وقوع الحادث وإبلاغ صاحب العمل السلطة المختصة تدبير كيدي من جانب صاحب العمل لنسبة الفعل الى العامل أو أن يتمكن العامل من طمس الدلائل المتعلقة بارتكابه للفعل الذي ترتب عليه ضرر جسيم لصاحب العمل. وإبلاغ الحادث الى الجهة المختصة يقتضي بأن يتم الإبلاغ الى الشرطة أو النيابة العامة إذا كان الخطأ منطويا على جريمة، كسرقة أو إشعال حريق عمدا أو بإهمال، ويجوز في الحالات الأخرى إبلاغ الحادث الى مكتب القوى العاملة، ويجوز أن يقوم بالإبلاغ عن الحادث وكيل صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤساء العمل.

(3) 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.

في هذه الحالة يشترط المشرع ثلاثة شروط لفصل العامل وهي: -

أ-أن تكون التعليمات التي نسب الى العامل بعدم مراعاتها خاصة بسلامة العمال والمنشأة، فليست كل تعليمات تستوجب مخالفتها الفصل.

ب-أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، حتى يتسنى للعامل الإحاطة بها

ج-أن يكون قد تم إنذار العامل كتابة بالفصل إن خالفها مرة أخرى.

ومن أمثلة ذلك التدخين في أماكن العمل الممنوع فيها التدخين كمحطات الوقود مثلا أو المنشآت التي تعمل في مجال المواد الكيماوية.

ومتى توافرت هذه الشروط الثلاثة وعاد العامل لارتكاب المخالفة جاز فصله حتى ولو لم يترتب أية أضرار، لأن المشرع قد جعل جزاء الفصل على تكرار ارتكاب المخالفة وليس على النتيجة التي ترتبت عليها.

(4) إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

في هذه الحالة يشترط المشرع لفصل العامل ثلاثة شروط هي: -

الشرط الأول-أن يتغيب بدون مبرر مشروع: -

هنا نجد المشرع اشترط أن يكون تغيب العامل بدون مبرر مشروع، فلا يكفي أن يكون الغياب بدون إذن، فقد لا يأذن صاحب العمل الى العامل بالتغيب ومع ذلك يكون لهذا التغيب سبب مشروع، كما لو منع العامل من الحضور قوة قاهرة أو حالة ضرورة أو خطأ صاحب العمل نفسه مثل انقطاع المواصلات، أو اعتقال العامل أو مرضه.وانقطاع العامل عن العمل بسبب تخلف صاحب العمل عن أداء الأجر لا يعتبر غيابا بدون سبب مشروع، إذ يكون انقطاع العامل في هذه الحالة عن العمل دفعا بعدم التنفيذ نتيجة تخلف رب العمل عن أداء الأجر له.

الشرط الثاني: -الغياب أكثر من عشرين يوما متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية: -

وهنا نجد المشرع قد ذكر نوعان من الغياب، الأول الغياب المتقطع بشرط أن تكون مدته أكثر من عشرين يوما خلال السنة، والمقصود بالسنة هو السنة التعينية للعامل

الذي لم يمضي على خدمته لدى صاحب العمل أكثر من سنة، والسنة الميلادية لغير ذلك. والثاني الغياب المتصل بشرط أن تكون مدته أكثر من عشرة أيام متصلة في السنة، ولا يشترط أن تكون مدة العشرة أيام المتصلة خلال سنة واحدة، إذ يصح أن تبدأ مدة الغياب المتصلة في سنة وتستمر حتى تجاوز عشرة أيام أو تكملها فى السنة التالية. ولا تحسب أيام الراحات وإجازات الأعياد والمناسبات الرسمية ضمن أيام الغياب، والعبرة تكون بأيام عمل المنشأة الفعلي.

الشرط الثالث: إرسال إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول.

ألزم المشرع صاحب العمل بضرورة إنذار العامل كتابة بخطاب موصى عليه بعلم الوصول بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولي (الغياب المتقطع) وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية (الغياب المستمر). وفى حالة تعمد إرسال صاحب العمل الى العامل الإنذار بعد ثمانية أيام مثلا في حالة الغياب المتتالي حتى لا تكون هناك فرصة أمام العامل لمجرد العودة الى العمل، نجد المشرع يؤكد على احتساب الفترة السابقة على الإنذار بخمسة أيام مهما كانت هذه المدة وذلك في حالة الغياب المستمر، وأن يتم احتساب الفترة السابقة على الإنذار بعشرة أيام مهما كانت المدة في حالة الغياب المتقطع، وذلك حتى لا يتلاعب صاحب العمل بهذا الخصوص.

وهنا يجب إرسال الإنذار للعامل على محل إقامته بالعنوان الثابت بملف خدمته،أو بمحل إقامته الجديد بشرط إخطار صاحب العمل بعنوان محل الإقامة الجديد،أو معرفة صاحب العمل بمحل إقامة العامل الجديد ضمنيا، كأن تحضر سيارة صاحب العمل العامل من مكانه الجديد من والى العمل.

(5) إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها أدت الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة.

في هذه الحالة يشترط المشرع إفشاء العامل لأسرار المنشأة التي يعمل بها أدى الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة.

وهنا المقصود بأسرار المنشأة الصناعية والتجارية والمدنية بالإضافة الى أي نوع من الأسرار يكون قد وقف عليها العامل في أي نوع من أنواع العمل، وحينما اشترط المشرع أن يؤدى هذا الإفشاء الى إحداث أضرار جسيمة بالمنشاة مما قد يؤدى الى زعزعة الثقة فيها أو إفلاس المنشأة وبالتالي الإضرار بمجموع العمال.
وبشرط ألا يكون هذا الكتمان ساترا لجريمة جنائية أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو في مرحلة الشروع.

(6) إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.

هذه الحالة مستحدثة ويشترط المشرع فيها قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه بمعنى أن يقوم العامل بالاشتراك مع شخص آخر يعمل في نفس نشاط صاحب العمل أو أن يقوم العامل بنفسه بممارسة نشاط بعد مواعيد العمل في نفس نشاط صاحب العمل.

(7) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.

في هذه الحالة يشترط المشرع لفصل العامل خمسة أسباب وهي: -

أ-وجود العامل في حالة سكر بين،والمقصود هنا بالسكر البين هو السكر الشديد الذى يكون تأثيره واضحا من تصرفات الشخص الظاهرة بحيث يفقده القدرة على وزن الأمور وزنا سليما، ويقدر القاضي ذلك بحسب طبيعة العمل وما يقتضيه من يقظة العامل وانتباهه، وتلك الحالة وضعها المشرع مؤكدا على أن من فقد وعيه كليا أو جزئيا نتيجة تأثير المواد المخدرة لا يستطيع أن يؤدى عمله بصورة سليمة فضلا عن أن السكر أو تعاطى المخدر يفقد العامل الذى تعاطاه ثقة صاحب العمل واحترامه بالإضافة الى فقد ثقة زملائه أيضا، ويخل بنظام العمل وسمعة المنشأة، ولهذا فإن تلك الجريمة تشكل خطأ تأديبيا لاتصالها بمجموع المنشأة وليس بشخص صاحبها فحسب.

ب-أن تظهر آثار السكر أو المخدر أثناء العمل، حتى ولو كان العامل قد تناول المادة المسكرة أو المخدر خارج مكان العمل وفى غير أوقاته.

ج-أن يكون العامل قد تعاطى المادة المسكرة أو المخدرة عن إرادة واختيار ومدركا طبيعتها وتأثيرها، فإذا تناولها من قبيل الخطأ أو دون أن يكون عالما بطبيعتها أو وضعها له أحد في مشروب ما دون أن يعرف فلا يجوز فصله.

د-لابد من وجود شهود لحالة السكر.

هـ-لابد من إثبات الحالة عن طريق الكشف الطبي وإجراء التحاليل.

(8) إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

في هذه الحالة فرق المشرع بين ثبوت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام من ناحية وعلى رؤساء العمل من ناحية أخرى، ففي اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام لم يستلزم المشرع جسامة الاعتداء أو اتصاله بالعمل، وبالتالي فإن اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام سواء باللفظ أو الفعل داخل أو خارج العمل ولو كان يسيرا يستوجب الفصل، بل أن مجرد السخرية أو التهكم على أي منهما أو تقديم شكاوى أو بلاغات كيدية تتضمن اتهام العامل لأى منهما بالغش أو التلاعب أو السرقة مثلا تعد من قبيل الاعتداء الذى يجيز فصل العامل، وتقدير ذلك متروك للقاضي.

والعلة في الاكتفاء بالاعتداء البسيط في هذه الحالة ترجع الى أن صاحب العمل أو مديره المسئول يكون صاحب السلطة في تنظيم المنشأة وفى السيطرة على نظامها وعمالها بما يتعين معه المحافظة على هيبته والاحترام اللازم نحوه من العمال. وتلك هي علاقة التبعية التي تتميز بها علاقة العمل التابع، والإخلال بها يخل بالاحترام الواجب، ويخل بنظام المنشأة وحسن سير العمل بها.

والمقصود هنا بالمدير العام هو المدير الذي يقوم بإدارة المنشأة أو فرع منها بحيث يكون له سلطات صاحب العمل، أما المدير العام كموظف عادى إذا كان بالمنشأة ويشغل هذه الوظيفة فإنه يعتبر رئيس عمل.

أما في الفقرة الثانية فيشترط المشرع وقوع اعتداء جسيم من العامل علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه، وهنا لابد أن يكون الاعتداء جسيما وله صلة بالعمل، ويجب هنا الإشارة الى أنه لا يشترط أن يكون المعتدى عليه رئيسا مباشرا للعامل بالذات ولكن يكفي أن يكون رئيسا لأن مصلحة العمل تقتضي احترام رؤساء العمل عموما. وتقدير الجسامة هنا متروك للقاضي أيضا. ولا تنطبق المادة إذا كان الاعتداء متبادلا بين رئيسين من رؤساء العمل لأن المشرع اشترط أن يكون المعتدى أقل درجة من درجة المعتدى عليه.

(9) إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) الى (195) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

حيث أن مصر قد صدقت على كل من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم،والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية،وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم 537 لسنة 1981 في خصوص الموافقة على هذه الاتفاقية طبقا للدستور الدائم، ونشرت بالجريدة الرسمية في 1982/4/8.وبموجب هذه الاتفاقية فإن حق الإضراب مكفول للمنظمات العمالية ويمتنع على الدول الأعضاء اتخاذ أي إجراء من شأنه حرمان النقابات من ممارسة هذا الحق، وبتصديق مصر على هذه الاتفاقيات تصبح أحكامها طبقا للدستور جزء من القانون الداخلي ويلتزم المشرع باحترام هذه الأحكام.

وهذه الحالة مستحدثة ويقصد المشرع بعدم مراعاة العامل الضوابط الواردة في المواد من (192) الي (195) من الكتاب الرابع من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، وهي المواد الخاصة بالإضراب والتي تنص على: -

مادة (192)

للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقا

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

مادة (193)

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

مادة (194)

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.

مادة (195)

يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة(192) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.وسوف نقوم بشرح هذه المواد بالتفصيل في الجزء الخاص بالإضراب

الفصل الرابع:
اجراءات عمل المحكمة العمالية

مقدمة:

بعد صدور القانون وما أسفر عنه التطبيق العملي وجد المشرع أن هناك حاجة ماسة لتعديل عمل اللجنة القضائية خاصة وأن هناك شبهة عدم دستورية في تشكيل اللجنة الخماسية. وبالتالي قام المشرع بتعديل المواد (70-71-72) الخاصة بعمل وتشكيل اللجنة القضائية، وذلك بإصدار القانون رقم 90 لسنة 2005 بتعديل بعض احكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لعام 2003 ونشر بالجريدة الرسمية العدد 22 (تابع) في 2 يونية 2005.

ثم قام المشرع مرة أخرى بتعديل المواد (70-71-72) بالقانون رقم 180 لسنة 2008 ونشر بالجريدة الرسمية العدد 25 مكرر في 22 يونية 2008.

وكان لابد من التدخل التشريعي لتتحقق به عدالة ناجزة غير تفعيل مبدأ التخصيص في قضاء العمال لتلتئم أواصر منازعات العمل الفردية في يد جهة واحدة يحكمها فرد واحد أيا كان القانون الواجب التطبيق عليها سواء كان قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية مستلهما فلسفة قانون العمل من وجوب مشاركة الجهة الإدارية ومنظمات رجال الأعمال في السعي لحل المنازعات العمالية مع تلافى ما أسفر عنه التطبيق من أوجه قصور ومثالب نالت من المواد محل التعديل على أن ينضبط ذلك كله بنصوص الدستور .

والمأمول أن يتحقق بهذا التعديل مزيد من تنظيم علاقات العمل وسرعة الفصل في المنازعات بما يؤدى إلى استقرار طائفة عريضة من طوائف المجتمع وينعكس على المجتمع والوطن رفاهية وتقدما.

أولا: التسوية الودية

مادة (70)

إذا نشأ نزاع فردى بين صاحب العمل والعامل في شان تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلأي منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررا) ، وممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال – خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا ، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوما-من تاريخ تقديم - الطلب جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون أو أن يلجأ إليها مباشرة في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوما من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة الإدارية بطلب التسوية أو لم يتقدم به و إلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة.

التعليق:

فى هذه المادة نجد أن المشرع حذف الجزء الأول من المادة المقابلة لها في القانون 137 لسنة 1981والخاصة بفصل العامل من العمل بغير مبرر حيث أنه أحال الى المحكمة العمالية موضوع فصل العامل، واستحدث عبارة إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من لجنة - تشكل من ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررا)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا، وهنا أعاد المشرع عمل اللجنة الثلاثية مرة أخرى.

وبالتالى أراد المشرع أن يحيل جميع موضوعات المنازعات الناشئة عن تطبيق القانون وخاصة في نطاق علاقات العمل الفردية الى المفاوضة الودية، وبالتالي فإن المشرع أعطى للعامل وأيضا لصاحب العمل الحق في عرض الموضوع على اللجنة لتسويته وديا وهذا من شأنه تقريب وجهتي نظر الطرفين المتنازعين والوصول الى

حل للمشكلة، ولكن في حالة فشل اللجنة في تسوية وديا في خلال عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية طبقا للقرار الوزارى رقم 176 لسنة 2003 والخاص بالإجراءات القانونية التي تتبع للتقدم للمحكمة العمالية تقديم طلب إلي مكتب علاقات العمل المختص بإحالة النزاع الى المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي المحكمة العمالية.

وقد ترك المشرع فرصة أخرى لطرفي النزاع مدتها خمسة وأربعون يوما لتسوية هذا النزاع وديا وذلك قبل اللجوء الى المحكمة العمالية، وهذه المدة هي الحد الأقصى ويمكن لأي من الطرفين اللجوء الى المحكمة العمالية في أي وقت خلال هذه المدة.

تشكيل المحكمة العمالية واختصاصاتها [2]

مادة (71)

تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة 70 من هذا القانون. وتخطر المحكمة ممثلا عن المنظمة النقابية المعنية، وممثلا عن 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 يوما من تاريخ أول جلسة، فإذا رفضت الطلب قضت باستمرار العامل في عمله وبإلزام صاحب العمل أن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

---

(2) صدر قرار وزير العدل رقم 3539 بتاريخ 2003/7/10

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض لنص المادة 122 من هذا القانون.

وتقضي المحكمة العمالية -بصفة مستعجلة وبحكم واجب النفاذ -بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة أثنى عشر شهرا إذا جاوزت 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 يوما من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبداؤه. وتقضي المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذا 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.

التعليق:

تعتبر المحكمة العمالية من أهم الأحكام التي استحدثها المشرع للقضاء على المشاكل التي واجهت اللجنة الثلاثية في القانون 137 لسنة 1981، والتي كانت تطيل من أمد النزاع وما يترتب على ذلك من إضرار سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة لصاحب العمل، لذلك رؤى توحيد الإجراءات أمام جهة واحدة تختص بالنظر في جميع عناصر النزاع من وقف عن العمل الى الفصل بالإضافة الى النظر في صرف أجر العامل لحين البت في النزاع الى الحكم بالتعويض أي النظر في الموضوع. وقد حدد المشرع للمحكمة العمالية مدة ستين يوما للفصل في النزاع المعروض عليها، أما في حالة فصل العامل فقد ألزم المشرع المحكمة العمالية بأن تفصل في طلب الفصل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا، وبالتالي فقد تم حل

المشكلة الرئيسية في حالة فصل العامل وهي سرعة اتخاذ القرار سواء كان لصالح العامل أو لصالح صاحب العمل.

وفى حالة رفض المحكمة العمالية الطلب المقدم من صاحب العمل ألزمته بإعادة العامل الى عمله، وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات. فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار المحكمة العمالية بإعادة العامل الى عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا للمادة (122) من هذا القانون والتي تنص على صرف شهرين من الأجر الشامل للعامل كحد أدنى عن كل سنة من سنوات الخدمة بالإضافة الى حق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانونا.

وأعطى المشرع الحق للمحكمة العمالية أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك، وهذا تيسيرا للعامل في الحصول على بعض مستحقاته لكى يستطيع تسيير حياته العائلية لحين الفصل في النزاع نهائيا، وبالتالي فإن المشرع جعل قرار المحكمة العمالية فى هذه الحالة واجب النفاذ فورا ولو طلب استئنافه وذلك حتى لا يتحايل صاحب العمل على القرار ويتهرب من التنفيذ، وفى المقابل تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاها تنفيذا لقرار المحكمة العمالية بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذى قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل. وتطبيقا لنص قانون النقابات العمالية وللحفاظ على أعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية من بطش صاحب العمل في حالة مطالبتهم بحقوق العمال فقد أعطى المشرع للنقابي حق العودة الى العمل إذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي إذا طلب ذلك، ووضع على عاتق صاحب العمل إثبات أن الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

وأحال المشرع فيما لم يرد بشأنه نص خاص الى أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية.

صدور قرار المحكمة العمالية

مادة (72)

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

المادة الثانية:

تستبدل عبارة "المحكمة العمالية" بعبارة "اللجنة" أينما وردت في نصوص لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003

المادة الثالثة:

على اللجان والمحاكم أن تحيل من تلقاء نفسها ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى أصبحت من اختصاص المحاكم العمالية بمقتضى هذا القانون. 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.

التعليق:

حرصا من المشرع على عدم المساس بحق التقاضي المكفول دستوريا للعامل ولصاحب العمل فقد أعطى لأي منهما حق الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

تعويض الإتلاف وحق العامل فى التظلم

مادة (73)

إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف.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 المشار إليها في المادة(71) من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها.
فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قضي له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار المحكمة.
ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

التعليق:

في هذه المادة قرر المشرع أنه إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف.وهنا أعطى المشرع لصاحب العمل سلطة الاقتطاع من الأجر المستحق للعامل ولكنه في نفس الوقت لم يجعل هذه السلطة مطلقة في يد صاحب العمل بل قننها طبقا لما يلي: -

1-لصاحب 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.

2-يجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها.

3-إذا قررت المحكمة العمالية عدم أحقية صاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو قررت له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار المحكمة العمالية.

4-لا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين. وبالتالي فإن المشرع حينما صاغ هذه المادة راعى الطرفين صاحب العمل والعامل، فأعطى لصاحب العمل الحق في الاقتطاع من أجر العامل في حالة الخطأ الذي ينجم عنه خسارة لصاحب العمل، وفى نفس الوقت أعطت للعامل الحق في التظلم من القرار.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 248: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 3/73 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف.

الحصانة النقابية

مادة (74)

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

التعليق:

في هذه المادة حرص المشرع على عدم الإخلال بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 وتعديلاته لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية كما تسري تلك الضمانات على أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال. وهناك نوعين من الضمانات بالنسبة لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية:

الأول: خاص بحماية العضو ضد الفصل من التشكيل سواء من مجلس الإدارة أو من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وهذه تحكمها المادة 46 من قانون النقابات العمالية.

الثانى : خاص بحماية العضو ضد توقيع الجزاءات التأديبية عليه من المنشأة التي يعمل فيها طبقا المادة 48 من قانون النقابات والتي تنص على أنه لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطيا أو تأديبيا أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة.كما لا يجوز ندبه لمدة تزيد على أسبوعين أو نقلة من المنشأة داخل أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عملة خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك.وتسرى أحكام الفقرتين السابقتين على المرشح لعضوية المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه المنظمة. ويعتبر باطلا كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أي من الفقرات السابقة. ويهدف المشرع من هذه المادة وضع مزيدا من الحماية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية كي يتمكنوا من ممارسة نشاطهم النقابي على أكمل وجه.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 248: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 74 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل الخامس:

التزامات صاحب العمل

مقدمة

تناولنا في الجزء السابق التزامات العامل لدى صاحب العمل والتي هي تعتبر بمثابة حق لصاحب العمل لدى العامل.

وفى هذا الجزء سوف نستعرض بمشيئة الله تعالى التزامات صاحب العمل التي وردت بقانون العمل رقم 12 لسنة 2003، والتي هي بالتالي حق للعامل لدى صاحب العمل، ولكننا سوف نستعرض في البداية ما ورد بالتقنين المدنى من التزامات صاحب العمل. حيث أنه لم يرد بنص المواد (690-692) من القانون المدني بالتزام صاحب العمل سوى التزامه بأداء الأجر، غير أن المادة 693 من التقنين المدني قد أوجبت على صاحب العمل أن يقوم بالالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة، ومن أهم هذه القوانين قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الذي فرض كثيرا من الالتزامات عليه. وهو ما سنتعرض له بالتفصيل كما سبق الإشارة الى ذلك.

وهذا لا يعنى أن صاحب العمل الخاضع للتقنين المدني لا يخضع لأي التزام آخر غير التزامه بأداء الأجر، إذ أن هناك التزامات أخرى تفرضها القواعد العامة في تنفيذ العقود، فيلتزم بها صاحب العمل أيا كان النظام القانوني الخاضع له وسواء وجد نص بذلك أم لم يوجد.

أولا:الالتزامات التى تفرضها القواعد العامة

نصت المادة 963 من التقنين المدني على أنه "يجب على رب العمل الى جانب التزاماته المبينة في المواد السابقة أن يقوم بالالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة "غير أن ذلك لا يعنى التزام أصحاب الأعمال الخاضعين للقانون المدني لتلك الالتزامات الواردة في القوانين الخاصة ما لم تكن تمليها القواعد العامة في تنفيذ العقود، أما ما لا يعتبر تطبيقا للقواعد العامة فلا يمكن إلزامهم بها إلا باتفاق الطرفين عليها، أو كان العرف يقضى بالإلزام أصحاب الأعمال بها. والالتزامات التي ترد الى القواعد العامة هي تطبيق للمادة 148 من القانون المدني التي تنص على أنه" يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية.

ولا يقتصر العقد على التزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام".
وتطبيقا لهذا النص يلتزم صاحب العمل بعدة التزامات رغم عدم النص صراحة على صور هذه الالتزامات وهي: -

1-تمكين العامل من القيام بالعمل:

يلتزم صاحب العمل بتقديم العمل الى العامل وتشغيله فيه، فلا يمنعه من أداء العمل المتفق عليه ولو كان يؤدى له أجره، إذ أن هذا المنع يفوت على العامل الخبرة التي تكسب بالممارسة الفعلية للعمل، فضلا عما يسببه من آلام نفسية أو مساس بكرامته أو شعوره بالإحباط، إلا أن يكون المنع مؤقتا تقتضيه مصلحة العمل أو كان غير راجع لخطأ من جانب صاحب العمل.

2-تهيئة مكان العمل وتوفير أدواته:

يلتزم صاحب العمل بأن يعد للعامل المكان الذي يباشر فيه تنفيذ العمل، وأن يوفر للعامل الظروف الملائمة التي تكفل المحافظة على سلامته وصحته، كما يلتزم بأن يقدم له المواد الأولية اللازمة لأداء العمل، غير أن صاحب العمل يعفى من هذا الالتزام إذا نص على ذلك صراحة فى العقد أو جرى العرف أو العادة بذلك.فيقوم العامل بأداء العمل بأدوات تخصه هو شخصيا، أو يؤدى العمل فى مكان آخر غير محل صاحب العمل، كمنزل العامل نفسه أو محله.

3-معاملة العامل معاملة إنسانية:

يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية، فلا يعتدى عليه بالقول أو بالفعل، ولا يكلفه بأعمال أكبر من طاقته، أو يكلفه بأعمال منافية للآداب أو الأخلاق، أو يعتدى عليه أو على أسرته ويتدخل في خصوصياته الخاصة عنوة، وإذا اضطر العامل الى إنهاء العقد نتيجة لتصرفات صاحب العمل السيئة، فيعتبر ذلك بمثابة فصل تعسفي (م696 مدني، م 121 عمل).

بالإضافة الى التزامات أخرى سنعرض لها بالتفصيل في حينه.

ثانيا: الالتزامات التي يفرضها قانون العمل

النظام القانوني للأجور

مقدمة

في البداية لابد من الإشارة الى أن الأجر هو نظير العمل، فلا يجوز أن يضرب العامل بغير سند قانوني أو يتغيب عن العمل لظروف خاصة به، ثم يطالب بأجره عن هذه الفترة، لأنه سوف يترتب على هذا الانقطاع فقد الأجر، حيث أن شروط العقد تعبر عن مبدأ التقابل بين الأجر والعمل. وبما أنه في الغالب الأعم يعتبر الأجر الذي يتقاضاه العامل هو مصدر رزقه الوحيد، فقد أخضع المشرع التزام رب العمل بأداء الأجر لنظام قانوني خاص راعى فيه الأهمية الكبيرة للأجر بالنسبة للعامل، وأحاطه بقواعد وحماية خاصة سواء في مواجهة رب العمل أو في مواجهة دائني رب العمل، أو دائني العامل. وسوف نتناول الأجر من خلال الآتي: -

1-تعريف الأجر.

2-تعريف المنحة.

3-تعريف الوهبة.

4-المجلس القومي للأجور.

5-التمييز في الأجور.

6-كيفية تحديد الأجر.

7-الحد الأدنى للأجور.

8-طريقة أداء الأجور.

9-طريقة حساب متوسط الأجر.

10-حظر نقل عمال الأجر الشهري.

11-أجر العامل في حالة منعه من العمل.

12-عدم إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع مما ينتجه صاحب العمل.

13-حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل.

14-حدود الحجز أو النزول من أجر العامل.

15-إثبات تقاضى العامل للأجر.

16-الوفاء بالأجر للطفل.

أولا: تعريف الأجر

عرف قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الأجر بأنه "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا".

وهنا تكون الصياغة أشمل وأوضح مما ورد في القانون 137 لسنة 1981 (كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقدا مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها) وذلك لأن هذا النص يعنى أن الأجر عموما لابد أن يكون نقديا.

ويجب الإشارة هنا الى نقطة هامة تركها المشرع وهي الإحالة الى مفهوم الأجر الوارد بقانون التأمين الاجتماعي وهو مفهوم ضيق فضلا عن أنه يضع حدودا قصوى للأجر الأساسي ويحيل في تحديد شروط وأوضاع حساب بعض العناصر (والتي تسمى بالأجر المتغير) الى قرارات تنفيذية يصدرها وزير التأمينات.

وتلك من النقاط الهامة حيث يلجأ كثير من أصحاب الأعمال الى التأمين على الحد الأدنى لأجر العامل ناهيك عن الذين لا يؤمنون أصلا على العمال، وذلك بهدف الهروب من سداد نسبة التأمينات الخاصة بصاحب العمل والعامل والتي تعتبر مرتفعة جدا، وهذا يؤدى بالتالي الى حدوث مشاكل متعددة للعامل أو لأسرته في حالة مرضه أو إصابته أو وفاته. ومن هنا يجب على المشرع أن يراعى هذه النقطة في حالة حدوث تعديل لقانون التأمينات الاجتماعية.

وقد استقر قضاء محكمة النقض على أن الأجر يشمل بمفهومه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد ومهما كانت تسميته، ومن هنا فان علاوة غلاء المعيشة تعتبر جزءا لا يتجزأ من الأجر فيتعين عند احتساب

مكافأة نهاية الخدمة الاعتداد بهذه الإعانة وإضافتها الى الأجر الأصلي. ويترتب على اعتبار إعانة غلاء المعيشة جزءا من الأجر أن حساب حقوق العامل على أساس المرتب دون إعانة غلاء المعيشة ينطوي على إهدار لحق فرضه القانون، وتعتبر العلاوة الاجتماعية صورة من صور إعانة غلاء المعيشة.

ثانيا:تعريف المنحة

وفقا لحكم قانون العمل والمادة 683 من القانون المدني تعتبر المنحة جزءا من الأجر في الأحوال الآتية: -

(أ) إذا التزم صاحب العمل صراحة في العقد بدفعها للعامل.

(ب) إذا نصت عليها لائحة المنشأة أو اتفاقية العمل المشتركة.

(جـ) إذا جرى بها العرف بحيث أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا.

ويلزم للأخذ بالعرف على ما درج عليه قضاء التحكيم أن تتوافر في المنحة ثلاثة شروط: -

الأول: عموميتها: أي صرفها لجميع عمال المنشأة.

الثاني: دوامها: أي تكرار صرفها وهذا التكرار يكفي فيه مدة قدرها قضاء التحكيم من ثلاث الى خمس سنوات.

الثالث: ثبات قيمتها: أي صرف مبلغ ثابت طوال هذه الفترة.

فمتى توافرت في المنحة هذه الشروط أصبحت حقا مكتسبا للعمال وجزءا لا يتجزأ من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم ولا يمنع من ذلك تحقيق الخسارة أو انخفاض الربح بعد استقراره.

نصيب العامل في الأرباح تلك من الفقرات المستحدثة فى القانون والتى وضع بها المشرع حلا للمشاكل التى كانت تحدث دائما بين العمال وأصحاب الأعمال وهو أيضا وضع مبدأ المساواة بالعاملين بقطاع الأعمال العام والتى تنص لائحته التنفيذية فى المادة 40 أولا :"ألا يقل نصيب العاملين بالشركة فى الأرباح التى يتقرر توزيعها عن 10%"،وهذه الفقرة من الفقرات الهامة فى هذا القانون.

ثالثا: تعريف الوهبة

الوهبة مبلغ من المال يدفعه العملاء للعمال مباشرة أو لصاحب العمل بمناسبة خدمة يؤديها لهم عماله، وبالتالي فإنه لا يجوز أن يعمل العامل لقاء وهبة فقط لأن نص القانون أورد الوهبة كصورة من صور الأجر، وقرر كقاعدة عامة ضرورة الوفاء بالأجر نقدا، وهذا الحكم يتفق مع اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 التي صدقت عليها مصر في 24 سبتمبر 1952، كذلك أجاز النص أن تكون الوهبة كصورة من صور الأجر – وليس كل الأجر-في المحال العامة غير السياحية.

وقد ذهبت محكمة النقض الى أنه ليس في نصوص القانون ما يمنع رب العمل من أن يتفق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى لها فهو لا يعدو وأن يكون وسيلة لتحديد الأجر.

ويمكن إجمال الأحكام الخاصة بالوهبة فيما يلي: -

(أ) لا يجوز أن يعمل العامل لقاء وهبة فقط أيا كانت المنشأة أو صاحب العمل الذي يعمل لديه.

(ب) لا يجوز أن يعمل العامل مقابل أجر عيني فقط كالطعام أو المسكن أيا كانت طبيعة نشاط صاحب العمل أو المنشأة التي يعمل لديها.

(جـ) الوهبة كصورة من صور الأجر يشترط لاعتبارها كذلك أن يكون العمل الذي يمارسه العامل في منشأة غير سياحية وأن يكون العرف قد جرى بدفعها وأن تكون لها قواعد تسمح بتحديدها.

(د) يعتبر في حكم الوهبة نسبة الـ 12% التي يدفعها العملاء في المنشآت السياحية مقابل الخدمة.

(هـ) الوهبة التي يدفعها العملاء طواعية لعمال المنشأة غير السياحية أو لعمال المنشآت السياحية زيادة عن نسبة الـ 12% وهي ما تسمى بالبقشيش فهي لا تعتبر من ملحقات الأجر لأنه لا يوجد قواعد لضبطها كما أنها غير محدودة.

رابعا: المجلس القومي للأجور

مادة (34)

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

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن 7% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها في خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون قرار بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية:

(1) أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.

(2) أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.

(3) أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويراعي أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولي مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة. ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.

التعليق:

استحدث المشرع في هذه المادة إنشاء مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يضم أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم وأعضاء يمثلون كلا من منظمات أصحاب الأعمال والعمال بالتساوي يصدر بتشكيله قرار من رئيس مجلس الوزراء يبين نظام سير العمل بالمجلس واختصاصاته وعلى الأخص تقرير الحد الأدنى للأجور وبيان

الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار، وقد روعي في الأحكام الواردة بهذه المادة أن يرأس المجلس وزير التخطيط للدلالة على البعد الاقتصادي لعنصر الأجر في علاقات العمل. وفى هذا الصدد فإن عبارة "المستوي القومي" لا تمنع المجلس المشار إليه من تحديد حد أدنى يزيد عن الحد العام المقرر، وذلك في بعض المناطق والأنشطة التي قد يرى المجلس ضرورة تمييزها في هذا الخصوص.

واتساقا مع اتفاقيات العمل الدولية يورد المشرع عبارة (نفقات المعيشة) للدلالة على الحد الأدنى اللازم لمعيشة العامل وأسرته وتتحدد بها احتياجاته المعيشية الأساسية.وهنا أراد المشرع أن يؤكد على مبدأ التوازن وعدم الضغط على طرف لصالح الطرف الآخر وبالتالي فقد أورد في الفقرة الثالثة من المادة 34 أنه في حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها في خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه. وبالتالي أصبح موضوع صرف العلاوة من عدمه راجعا الى قرار المجلس في حالة مرور الشركة بظروف اقتصادية صعبة، وتلك مرونة من المشرع بهدف عدم تصادم العمال مع أصحاب الأعمال.

خامسا:التمييز فى الأجور

مادة (35)

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

التعليق:

استحث المشرع في هذه المادة حكما عاما متعلقا بالمساواة في الأجور في المنشأة الواحدة عند تماثل الأعمال دونما تفرقة بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. ويلاحظ أن المشرع قد استقى هذا المبدأ العام من أحكام الدستور المصري واتفاقيات العمل الدولية والعربية وإن كان قد أسقط عدم التفرقة بسبب العرق نظرا لأن مصر لا تعرف هذه الصورة من صور التمييز بين الناس "التفرقة العرقية".

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 35 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

سادسا:كيفية تحديد الأجر

مادة (36)

يحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (71) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (34 ،35) من هذا القانون.

التعليق:

تضمنت هذه المادة قواعد تحديد الأجر فقررت أنه يحدد وفقا لعقد العمل الفردي أو اتفاق العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق، فلا يترتب على ذلك –رغم كونه من العناصر الجوهرية –بطلان العقد،فقد أراد المشرع تجنب هذه النتيجة التي كانت ستترتب وفقا للقواعد العامة لولا حكم هذه المادة فقرر أن يقدر أجر العامل في حالة إغفال المصادر المشار إليها، طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي المختص تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة وذلك كله دون إخلال بحكم المادتين (34، 35) من هذا القانون.

سابعا:الحد الأدنى للأجور

مادة (37)

إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

التعليق:

استحدثت هذه المادة حكما يقضى بألا يقل ما يحصل عليه العامل بالإنتاج أو بالعمولة عن الحد الأدنى للأجور بشرط أداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذي يتحدد أجره بالوحدة الزمنية، وتأتى هذه المادة لتؤكد على فكرة التوازن بين طرفي العملية الإنتاجية (العمال-أصحاب الأعمال) وهذا يتضح من الحفاظ للعامل على الحد الأدنى للأجر في أي ظروف عمل.

أما بالنسبة لصاحب العمل فأنه يستطيع تحديد الأجر بالإنتاج (القطعة أو العمولة) على أن يؤدى الى العامل الحد الأدنى للأجور بشرط أداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذي يتحدد أجره بالوحدة الزمنية.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 37 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ثامنا:طريقة أداء الأجور

مادة (38)

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

(أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل في الشهر.

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

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

(د) إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فورا إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

التعليق:

في هذه المادة يؤكد المشرع على ضرورة حصول العامل على أجره وكذلك المبالغ الأخرى المستحقة له في أحد أيام العمل وفى مكانه، والمقصود بأيام العمل هو أيام العمل بالمنشأة وليس أيام العمل بالنسبة للعامل، وعلى ذلك يجوز للعامل المريض أو الموجود في إجازة أن يتقاضى أجره في يوم الإجازة إذا رغب في ذلك. والمقصود بمكان العمل المكان الذي يمارس فيه العامل عمله الفعلي فلو كانت المنشأة لها فروع فليس لصاحب العمل أن يجبر العامل على تقاضى أجره من فرع غير الذي يعمل فيه أو من المركز الرئيسي مثلا. وبالنسبة لزمان الوفاء بالأجر فإن الحكمة التي توخاها المشرع أن يكون لها صفة الدورية حتى ينتظم قبض العمال لأجورهم التي يعتمدون عليها ويرتبون نظام حياتهم ومعيشتهم على أساسها فقضى بأن يدفع الأجر للعمال ذوى الأجر الشهري مرة في الشهر على الأقل وهو ما يتفق مع العرف الذى جرى على صرف أجورهم في اليوم الأخير من الشهر أو من اليوم الأول من الشهر التالي، أما بالنسبة للعمال ذوى الأجر الأسبوعي أو اليومي أو بالساعة فتدفع أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل ما لم يوافقوا على أن يكون الوفاء مرة كل أسبوعين أو في كل شهر مرة واحدة.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 38 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

تاسعا:طريقة حساب متوسط الأجر

مادة (39)

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية علي أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يحدد بصورة واضحة كيفية حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية، وذلك بالنسبة لفئتين: -

الفئة الأولى أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل سنة فأكثر. ويحسب متوسط ما تناوله العامل من أجر عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أي تستبعد أيام الإجازات والعطلات الرسمية والأعياد ثم يقسم حاصل ما تناوله العامل في الأيام المتبقية على هذه الأيام ويكون الناتج هو متوسط الأجر اليومي لعامل الإنتاج.

والفئة الثانية أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل أقل من سنة. ويحسب أيام العمل الفعلية التي اشتغلها العامل بعد استبعاد أيام الإجازات والعطلات الرسمية وإجازات الأعياد ثم يقسم حاصل ما تناوله العامل في الأيام المتبقية على هذه الأيام ويكون الناتج هو متوسط الأجر اليومي للعامل. ويلحق بعمال الإنتاج في مفهوم النص العمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية. وبالتالي فإن الأجر المستحق للعامل في الإجازات السنوية المدفوعة الأجر أو الإجازات المرضية بحسب النسب التي أوردها القانون أو إجازات الأعياد المدفوعة الأجر أو الراحة الأسبوعية إذا كانت مدفوعة الأجر وكذلك حالات توقف المنشأة أو العطل. ويمكن أن يقاس على هذه الحالات كل ما يستحقه عامل الإنتاج (وما يلحق به) من أجر أو حقوق

محسوبة على أساس هذا الأجر كحالات الخصم أو بدل أو الغرامة أو الوقف عن العمل أو التعويض عن الفصل التعسفي أو مكافأة نهاية الخدمة.

عاشرا:حظر نقل عمال الأجر الشهرى

مادة (40)

يحظر علي صاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلي فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

التعليق:

أراد المشرع أن يحافظ على حقوق العامل الذي يعمل بالأجر الشهري فنص على عدم جواز نقل العامل من فئة الأجر الشهري الى فئة المياومة إلا بموافقة العامل كتابة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري. والعكس هنا ليس صحيح إذ يجوز نقل عامل المياومة الى عامل الشهرية بشرط ألا يضار من ضياع مزايا أو حقوق مكتسبة.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 40 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

إحدى عشر: أجر العامل فى حالة منعه من العمل

مادة (41)

إذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا وأستحق

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

التعليق:

تنقسم هذه المادة الى فقرتين: -

الفقرة الأولى: حق العامل فى صرف أجره كاملا:

يصرف العامل أجره كاملا إذا حضر الى مقر عملة في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب العمل مثل عدم وجود مواد خام، أو تعطل الماكينات.

الفقرة الثانية حق العامل في صرف نصف أجره:

يصرف للعامل نصف أجره إذا حضر الى مقر عملة في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل مثل وجود زلزال أو فيضان أو حرب. وفى رأينا أن الفقرة الثانية فيها ظلم للعامل وذلك يرجع الى كون أجر العامل هو مصدر رزقه الأساسي الذي يكيف عليه حياته الأسرية وبالتالي فإن أي عجز مفاجئ يطرأ على هذا الأجر يؤدى الى حدوث مشاكل للعامل. وبالتالى فمن الأفضل أن يتم التفاوض بين العمال أو ممثليهم وبين صاحب العمل أو من يفوضه في حالة حدوث أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل في كيفية صرف الأجر للعمال على أن يكون الحد الأدنى الذي يتم عليه التفاوض هو صرف نصف الأجر خاصة وأن القانون الجديد أفرد للمفاوضة جزءا كبيرا.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 41 والقرارات الوزارية المنفذة لها. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

إثنى عشر:عدم إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع مما ينتجه صاحب العمل

مادة (42)

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

التعليق:

أراد المشرع في هذه المادة الحفاظ على أجر العامل من تعسف صاحب العمل أو من يمثله عن طريق إلزام العامل شراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات، حتى لا يكون ذلك وسيلة مستترة لإنقاص الأجر، وبالتالي فهذا ينطبق أيضا على عدم إلزام العامل بتناول وجباته أو مشروباته من مقصف أو كافتيريا ملحق بالمنشأة حتى ولو كان ذلك بحجة تنظيم وحسن سير العمل والهدف من ذلك هو عدم جعل هذه المقاصف أو الكافيتريات ستارا لإجبار العامل الشراء منه.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 42 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ثالث عشر:حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل

مادة (43)

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة على هذه القروض، ويسري ذلك الحكم علي الأجور المدفوعة مقدما.

التعليق:

حرص المشرع في هذه المادة أن يؤكد على الحفاظ على أجر العامل من تعسف صاحب العمل أو من يمثله في حالة أن يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد وذلك بأن حدد نسبة الحد الأقصى الذي يستطيع اقتطاعه من أجر العامل وهو 10% ووضع لذلك ثلاثة شروط وهي: -

(1) أن يكون الاقتطاع وفاء لدين قرض يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فإذا كان مصدر مديونية العامل سببا قانونيا آخر كتعويض عن فعل ضار مثلا فلا يسوغ لصاحب العمل أن يقتطع أية نسبة من الأجر.

(2) أن تكون النسبة المقتطعة في حدود 10% لا تتجاوزها من أجر العامل الفعلي.

(3) أن يكون الاقتطاع من الأجر بحسب طريقة دفعه سواء كان مشاهرة أو مياومة أو أسبوعيا وغير ذلك فلا يحق لصاحب العمل أن يقتطع من الأجر دين القرض دفعة واحدة ولو كان ذلك باتفاقه مع العامل لمخالفة ذلك لنص آمر يتعلق بالنظام العام. بل منع المشرع صاحب العمل من تقاضى أية فائدة على القروض التي يقرضها لعماله. وأكد المشرع على أن هذه الأحكام تسري على الأجور التي تدفع مقدما للعمال، مثال إعطاء صاحب العمل للعامل مرتب شهر أو أكثر في بداية العمل وذلك لمواجهة النفقات الضرورية كنفقات الانتقال أو السكن...الخ.فلا يجوز لصاحب العمل اقتطاع أكثر من النسبة المقررة وهي 10% من أجر العامل.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 43 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

رابع عشر:حدود الحجز أو النزول عن أجر العامل

مادة (44)

مع مراعاة أحكام المواد (75 ،76 ،77) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم 1 لسنة 2000، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود 25%من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم الى 50% في حالة دين النفقة. وعند التزاحم يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استردادا لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات.

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

التعليق:

في هذه المادة التي تتعلق بأحكام الاستقطاع والحجز والنزول عن أجر العامل حرص المشرع على التوفيق بين العديد من المصالح الجديرة بالرعاية ومنها ما يتعلق بدين النفقة والنسبة التي يجوز الحجز عليها وفاء لها طبقا لما يقرره قانون المرافعات المدنية والتجارية ومصلحة العامل في تنظيم شئونه المالية ومواجهة نفقاته المعيشية وما قد يضطر إليه من التنازل عن جزء من أجره شهريا للحصول على حاجاته الضرورية (بالتقسيط). وكل هذه المصالح جديرة بالاحترام، لذا كان يتعين أن يسمح للدائنين فيها باقتضاء حقوقهم وإلا أحجموا عن مساعدة العامل عند احتياجه.وفى نفس الوقت كان يتعين أيضا مراعاة مصلحة صاحب العمل في استقطاع جزء من أجر

العامل سواء للوفاء بقيمة ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو ما وقع عليه من جزاءات أو لرد ما اقتضاه بغير وجه حق، تحقيقا للردع العام والانضباط داخل المنشأة، وفى ظل هذه الأهداف نصت المادة(44) على القواعد التالية:

(1) عدم إجازة الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود 25% من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم الى 50% في حالة دين النفقة.

(2) تقديم دين النفقة عند التزاحم، يليه ما قد يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو استردادا لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات.

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

(3) احتساب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولي من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة (43).

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 44 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

خامس عشر:إثبات تقاضى العامل للأجر

مادة (45)

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

التعليق:

طبقا لهذا النص لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور أو على الإيصال الخاص المعد لهذا الغرض في المنشآت التي تستخدم النظام الآلي لإعداد الأجور، ومؤدى ذلك أن صاحب العمل لا يستطيع إثبات الوفاء بالأجر إلا بالكتابة أيا كانت قيمة أجر العامل.ويهدف المشرع من ذلك تمكين مفتش العمل من التأكد من استيفاء العمال لأجورهم كاملة. ويقع عبء إثبات الوفاء بالأجر على صاحب العمل تطبيقا للقواعد العامة في الإثبات إذ يكفي العامل إقامة الدليل على إبرام عقد العمل، ومتى ثبت ذلك تعين على صاحب العمل وهو المدين بالأجر أن يثبت أنه وفاه. كما ألزم المشرع صاحب العمل بأن يثبت في سجل الأجور أو كشوف الأجور أو الإيصال الخاص المعد لإثبات قبض العامل لأجره، مفردات الأجر، لكن إذا لم يبين صاحب العمل في هذه الأوراق مفردات الأجر برؤت ذمته من الأجر إلا أنه يتعرض للعقاب المقرر في المادة 249 من القانون.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 45 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

سادس عشر:الوفاء بالأجر للطفل

مادة (46)

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

التعليق:

في هذه المادة تثبت براءة ذمة صاحب العمل بتسليمه للطفل أجره أو مكافأته أو غير ذلك مما يستحقه وفقا للقانون. وقد تم نقل هذا النص من الباب الثالث بالقانون رقم 137 لسنة 1981 والخاص بتشغيل الأحداث الى باب الأجور حيث رؤى أن ذلك أنسب من الناحية الفنية.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 46 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل السادس:

الاجازات

مقدمة

ترجع الحكمة في تقرير حق العامل في الحصول على إجازة سنوية الى تعويضه عن الجهد الذي بذله خلال سنة وظيفية ليستعيد خلالها نشاطه وقواه المادية والمعنوية من ناحية، ومن ناحية أخرى نظر المشرع الى البعد الاجتماعي للعامل وضرورة أن يجتمع مع أسرته سواء داخل المنزل أو من خلال ذهابه معهم الى المصايف أو الرحلات القصيرة التي تؤدى الى زيادة ترابط الأسرة، وكل ذلك سيكون مردوده الإيجابى بالطبع على الإنتاج وجودته حيث أن العامل سيعود من الإجازة السنوية وقد استعاد نشاطه وحيويته مرة أخرى.

وقد حدد المشرع الإجازات السنوية بعدد خمسة أنواع تنطبق على جميع العاملين والعاملات وهي، الإجازة السنوية، والإجازة العارضة، وإجازة الأعياد والمناسبات الرسمية، وإجازة فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، والإجازة المرضية.

ونوعان خص بهما المرأة العاملة وهما إجازة الوضع وإجازة رعاية طفل. واستحدث إجازة سادسة هي الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.

أولا: الإجازة السنوية (3)

(مادة 47)

تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوما بأجر كامل لمن أمضي في الخدمة سنة كاملة تزاد إلى ثلاثين يوما متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوما في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية. وإذا قلت مدة خدمة العامل سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضي ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزاد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

---

(3) صدر القرار الوزاري رقم 200 بتاريخ 2003/9/22 - انظر الملحق ص 203

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن إجازته.

التعليق:

أدخل المشرع على هذه المادة عدة تعديلات هامة للغاية أنهى بها اللبس والمشاكل التي حدثت أثناء تطبيق القانون 137 لسنة 1981 وأهم هذه التعديلات ما يلي: -

(1) تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزاد إلى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر.

(2) لا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

- تلك الإضافة التي أوردها المشرع في النص الجديد حسمت كثيرا من المشاكل التي كانت تحدث بين العمال وأصحاب الأعمال نتيجة الاجتهاد والتفسير من كل طرف بالطريقة التي تناسبه. وهنا نجد أن المشرع تمشيا مع مستويات العمل الدولية التي ربطت بين مدة الإجازة الاعتيادية مدفوعة الأجر التي يستحقها العامل وبين مدة خدمته وتقنينا لما استقر عليه القضاء يتجه المشرع في حساب مدة الخدمة الى عدم اقتصارها على المدة التي أمضاها العامل لدى صاحب العمل وإنما تضاف إليها المدد التي قضاها في الخدمة لدى أكثر من صاحب عمل، بحيث تكون مدة الإجازة ثلاثين يوما متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر.

- وتحسب مدة الإجازة من أيام العمل الفعلية، فلا يدخل في حسابها عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، ويتمشى هذا الحكم المستحدث مع أحكام قوانين العمل المقارنة، واتفاقيات العمل العربية ومستويات العمل الدولية، وأيضا هذه الفقرة فضت اشتباكا طالما عانى منه العاملون بالقطاع الخاص والاستثماري.

- وتعطى الفقرة الثانية من المادة ذاتها العامل الذي لم يستكمل مدة العمل للإجازة السنوية كاملة الحق في الحصول على إجازة تتناسب مع المدة التي قضاها في الخدمة بشرط أن يكون قد أمضى في العمل ستة أشهر على الأقل.

- وأيضا نص المشرع في صلب المادة بزيادة مدة الإجازة السنوية بمقدار سبعة أيام في السنة للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية، وأعطى المشرع للوزير المختص الحق في إصدار قرار بتحديد هذه الأعمال والمناطق.

- وهنا نجد المشرع فى الفقرة الأخيرة من هذه المادة أقر بمبدأ تأصيل حق العامل فى الإجازة وعدم الجواز له بالنزول عنها،وذلك بهدف حماية القوى العاملة وهى حماية بالصالح العام لأن إتاحة الفرصة للعامل للخلود والراحة يؤدى الى استعادته لنشاطه وتجديد قواه بما يستطيع معه أن يواصل العمل وبالتالى يساهم إيجابيا فى زيادة الإنتاج. ومن هنا فإن المشرع يحمى العامل من نفسه كما يحميه من صاحب العمل،فهو يبطل أى اتفاق على التنازل عن الإجازة أو عدم القيام بها لأن العامل لا يملك ولو برضاه أن يخالف حكما يتعلق بالنظام العام.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 47 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

قواعد وضوابط الإجازة السنوية وتنظيم استعمالها

مادة (48)

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 للمدة 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 يوما، 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.

التعليق:

يتضح من نص المادة(48) أن المشرع أعطى لصاحب العمل الحق في تحديد ميعاد الإجازات السنوية لعمال منشأته بلا معقب عليه في ذلك انطلاقا من حقه في تنظيم منشأته، وبالرغم من أن هذا الحق ليس مطلقا ومقيد بعدم إساءة استعماله طبقا للقواعد العامة، بالإضافة الى أن المشرع قيد صاحب العمل أيضا فيما يتعلق باستدعاء العامل من أجازته إلا لأسباب جوهرية تقتضيها مصلحة العمل، إلا أن بعض أصحاب الأعمال يستغلون هذه المادة في الضغط على العمال وإجبارهم على القيام بإجازاتهم السنوية في مواعيد لا تتناسب مع ظروفهم العائلية، بالإضافة الى استغلال هذه المادة في حالة حدوث مشاكل بين العامل وصاحب العمل وقد حذف المشرع عبارة (ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها) الواردة بالمادة 45 من القانون 137 لسنة 1981 لأن التقصير والتأجيل يدخلان فيما قرره المشرع من سلطة صاحب العمل في تحديده لمواعيد الإجازة السنوية إذ يجوز له بموجب هذه السلطة أن يقصر من أجل الإجازة السنوية في الحدود المقررة قانونا أو أن يؤجلها الى أجل لاحق دون حاجة للنص على ذلك صراحة.

<u>ولكن تجزئة الإجازة بالرغم من أنها سلطة صاحب العمل إلا أنها مشروطة بثلاثة شروط هي: -</u>

(1) أن تكون راجعة لحاجة العمل ومقتضياته وهي أمور يقدرها صاحب العمل تحت رقابة مكتب العمل ورقابة القضاء من حيث عدم جواز إساءة استعمال هذا الحق.

(2) ألا تكون التجزئة واردة على ستة أيام وإنما تشمل ما يزيد عنها من إجازة العامل السنوية المستحقة

(3) ألا يقل سن العامل عن 18 سنة أي ألا يكون طفلا.

- كما استحدث المشرع أيضا في هذه المادة حكما جديدا ينص على ضرورة حصول العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويهدف المشرع من ذلك كما سبق الإشارة الى إتاحة الفرصة للعامل للخلود والراحة حتى يستطيع استعادة نشاطه وتجديد قواه، بما يستطيع معه أن يواصل العمل وبالتالي يساهم إيجابيا في زيادة الإنتاج، ومن هنا فإن المشرع يحمى العامل من نفسه كما يحميه من صاحب العمل ويجبر الاثنان على ضرورة حصول العامل على إجازة سنوية لا تقل عن15 يوما منها 6 أيام متصلة.

- وأيضا استحدث المشرع في نهاية الفقرة الثالثة نصا يلزم فيه 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 وبالتالي أنهى إشكالية تسوية رصيد إجازات العامل السنوية.

- رصيد الإجازات السابق:

بالنسبة لرصيد الإجازات السابقة والمرحلة للعمال عن سنوات سابقة قبل صدور القانون رقم 12 لسنة 2003،أكدت المحكمة الادارية العليا في الطعنين رقمي 11000 ،11066 لسنة 47ق بجلسة 14 ديسمبر 2003 أحقية العاملين المدنيين بالدولة والكادرات الخاصة للبدل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية التي لم يحصل عليها العامل فيما جاوز أربعة أشهر، وقالت المحكمة أن نص الفقرة الأخيرة من المادة (65) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 معدلا بالقانون رقم 219 لسنة 1991 الذى قرر حق العامل في هذا البدل فيما لا يجاوز أربعة أشهر، والذى قضت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستوريته، قد أزيل من تاريخ العمل به.

كما أن ما شاب هذا النص من عدم المشروعية ينصرف بالضرورة الى النصوص المماثلة له الواردة في لوائح الهيئات العامة، باعتبار أن قضاء المحكمة الدستورية العليا في هذا الخصوص، الذي يدور حول عدم مشروعية الحرمان من هذا البدل فيما جاوز الأربعة شهور ينصرف الى كل نص وضع هذا القيد. وذكرت المحكمة أن خلو ملف خدمة العامل مما يفيد تقدمه بطلبات للحصول على إجازات اعتيادية لم يبت فيها أو رفضت، أو خلوه مما يفيد أن عدم حصول العامل على الإجازات الاعتيادية راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل لا يؤثر في أحقيته لهذا البدل، ذلك لأن العامل وقد أدى العمل في المدة التي كان يستحق عنها إجازة اعتيادية، إنما هو بالضرورة كان أمرا راجعا الى ظروف العمل ومصلحته، ومن ثم تعين تعويضه عنه.

وبالتالى فان هذا الحكم المهم للمحكمة الادارية العليا يكون موضوع البدل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية فيما جاوز الأربعة شهور قد حسم من جميع جوانبه.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 48 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حق العامل في تحديد موعد إجازاته السنوية

مادة (49)

للعامل الحق في تحديد موعد إجازاته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوما على الأقل.

التعليق:

خصص المشرع مادة تنص على إعطاء العامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم مع ضرورة إخطار العامل لصاحب العمل بموعد أجازته قبل قيامه بها بأسبوعين على الأقل، وهنا يحفز المشرع العامل على مواصلة تعليمه بدون أي ضغوط من جانب صاحب العمل وهو ما قد يساعد العامل على بلوغ درجة أعلى من الكفاءة إن هو استمر في عمله أو السماح له بتدرج السلم الاجتماعي إن هو بدل العمل الذي يقوم به بعد حصوله على المؤهل الذي جد للحصول عليه. وهناك تساؤل عن المقصود بمراحل التعليم وهل هي مراحل التعليم الثانوي أم الإعدادي أم الابتدائي وهنا نود التأكيد وتلك هي وجهة نظرنا الشخصية على أنها جميع مراحل التعليم لأن ذلك النص ينطبق على الأطفال وبالتالي فإنه من الطبيعي إذا كان الطفل في إحدى مراحل التعليم فما المانع من أن يحدد مواعيد أجازته بنفسه خاصة وأن الدولة تشجع على التعليم بل على محو أمية العاملين. لذلك رؤى إفراد نص خاص لهذا الحكم تأكيدا على أنه استثناء من المبدأ العام المقرر والذي يعطى لصاحب العمل الحق في تنظيم الإجازات في منشأته، فلولا هذا النص الخاص 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 48من القانون 12 لسنة 2003) يملك صاحب العمل التوفيق بين موعد الإجازة السنوية ومقتضيات العمل، وربما رأى أن هذه المقتضيات تستلزم وجود العامل أثناء فترة الامتحان.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 49

والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حالة حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة

مادة (50)

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل أخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

التعليق:

يهدف المشرع في هذه المادة الى ضمان اقتضاء حق الجماعة في حصول العامل على إجازته عينا، مما يؤكد أن الإجازة ليست فقط حقا للعامل وإنما هى واجب عليه أيضا فإذا خالف الواجب جاز لصاحب العمل مطالبته برد ما دفع له من أجر أو حرمانه منه إذا لم يكن قد دفعه له، وهذا تأكيدا على رغبة المشرع فى قيام العامل بإجازته والخلود الى الراحة وهذا يحقق بعدا اجتماعيا هاما وهو قضاء العامل هذه الإجازة مع أسرته سواء كان فى مصيف أو خلافه.

ثانيا:الإجازة العارضة

مادة (51)

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

التعليق:

استحدثت هذه المادة حكما يجعل مدة الإجازة العارضة ستة أيام خلال السنة وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة تسهيلا للعامل إذا ما واجه ظروفا عارضة تضطره الى الغياب دون أن يتمكن من إخطار صاحب العمل،والإجازة العارضة هى التى

يقوم بها العامل بسبب ظرف خارجه عن إرادته لم يكن بوسعه توقعها سلفا فلا يكون أمامه من سبيل سوى الانقطاع عن العمل ثم الإبلاغ بعد ذلك بأسباب هذا الانقطاع، على أنه تحقيقا للتوازن بين مصالح الطرفين وتوفيقا بين أحكاما القانونين 48 لسنة 1978(العاملين بالقطاع العام)و 12 لسنة 2003 رفع الحد الأدنى المقرر للإجازة العارضة من ثلاثة أيام الى ستة أيام كما استبقى حكم المادة 44 من القانون 137 لسنة 1981 والذى يقضى باحتساب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.وهذا الخصم يعتبر من قبيل التفرقة بين العاملين فى القطاعين وطالما كان المشرع يهدف الى توحيد القواعد والنظم بين مختلف القطاعات وبالتالى كان يفترض أن يقرر المشرع بعدم خصم هذه الإجازة من الإجازة السنوية.

ثالثا:إجازات الأعياد والمناسبات الرسمية (4)

مادة (52)

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصي ثلاثة عشر يوما 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.

@ التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بأحكام إجازة الأعياد والمناسبات المقررة بموجب نص المادة 48 من القانون 137 لسنة 1981 ولكنه عدل فى الصياغة للجزء الأخير للفقرة الثانية من هذه المادة قصد به حسم الخلاف والمنازعات حول قيمة مقابل الإجازة التى يحصل عليها العامل فى حالة استخدام صاحب العمل الرخصة التى خولته إياها الفقرة الثانية من المادة 52 من القانون 12 لسنة 2003 بتشغيل العامل فى هذه الأيام متى اقتضت ظروف العمل ذلك، فقرر أن العامل يستحق بالإضافة الى أجره الذي يستحقه

(4) صدر القرار الوزاري رقم 112 بتاريخ 2003/6/30 انظر الملحق ص 208

مقابلا لتشغيله في هذا اليوم يعادل مثلى الأجر المقرر. وبالتالى فإن المشرع قضى بهذا النص على ما كان قائما من خلاف حول مقدار ما يستحقه العامل مقابل تشغيله فى أحد أيام إجازات الأعياد أو المناسبات. فلو افترضنا أن أجر العامل عن هذا اليوم يبلغ عشرة جنيهات مثلا كان سيحصل عليها لو استفاد بإجازته، فإذا قرر صاحب العمل تشغيل العامل في هذا اليوم استحق بالإضافة الى أجره عشرون جنيها، وبالتالي يصبح إجمالي ما يحصل عليه العامل هو ثلاثون جنيها مصريا (10جنيه أجر اليوم+20جنيه مقابل تشغيله إضافي في هذا اليوم). وهنا لابد من الإشارة الى تأكيد المشرع على احتساب ذلك اليوم إضافي ولا يجوز إعطاء العامل يوما آخر عوضا عنه حتى لا يستغل صاحب العمل هذا الاستثناء دون الحاجة مقابل إعطاء العامل يوما آخر عوضا عنه. ونستطيع أن نلخص الثلاثة عشر يوما على النحو التالي: -

1-ثمانية أيام أعياد دينية (يومان عيد فطر، وثلاثة أيام عيد أضحى، ويوم المولد النبوي، ويوم عيد رأس السنة الهجرية، ويوم عيد الميلاد).

2-أربعة أيام أعياد قومية (عيد سيناء، وعيد العمال، وعيد الثورة، ونصر أكتوبر.

3-يوم عيد فرعوني (شم النسيم).

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 52 والقرارات الوزارية المنفذة لها. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

رابعا:إجازة الحج أو زيارة بيت المقدس

مادة (53)

للعامل الذي أمضي 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.

التعليق:

في هذه المادة قام المشرع بتعديل واضح للمادة 49 من قانون العمل رقم 137 لسنة 81 وتتلخص في الآتي: -

(1) رفع عدد سنوات الخدمة الى خمس سنوات بدلا من ثلاث سنوات.

(2) رفع المقابل في الأجر الى شهر كامل بدلا من نصف شهر.

(3) قررت حق العامل في الإجازة بدلا من كونها جوازيه.

وهذه التعديلات تأتى تطبيقا لتوحيد القواعد والنظم بين مختلف القطاعات، وحسنا فعل المشرع بإلغاء كلمة يجوز من النص السابق والتي كانت تثير مشاكل بين العامل وصاحب العمل، وأيضا لتؤكد على أحقية العامل في الحصول على هذه الإجازة لمدة شهر بأجر كامل بشرط مرور خمس سنوات متصلة لدى صاحب عمل. ونظرا لطبيعة هذه الإجازة لا يدخل في حسابها أيام العطلات الرسمية والراحات الأسبوعية.

خامسا:الإجازة المرضية

مادة (54)

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي. ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (1)، (8) من القانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر

وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه. وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية الي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

التعليق:

جاءت أحكام هذه المادة انطلاقا من فكرة توحيد القواعد التي تحكم حقوق العمال في كافة القطاعات، والعمل على توحيد حكم الإجازة المرضية بالنسبة لكل العمال الخاضعين لهذا القانون. ومنعا للتعارض بين الأحكام الواردة في القوانين المختلفة (قانون العمل وقوانين التأمين الاجتماعي) حيث رؤى الإحالة في تنظيم مدد هذه الإجازة والنسب المستحقة من الأجر في حالة مرض العامل الى قوانين التأمين الاجتماعي تحقيقا لوحدة هذه الأحكام.

وفى الفقرة الثانية من هذه المادة أعطى المشرع الحق للعامل في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على النحو التالي: -

(شهر باجر كامل، ثم ثمانية أشهر باجر يعادل 75%من اجره، ثم ثلاثة أشهر بدون اجر) إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وهذا الحكم منقول من نظم العاملين بالقطاعين الحكومي والعام مع تعديل جوهري في الصياغة تؤدى الى اختلاف المعاملة بين هؤلاء العاملين من جهة وبين العاملين بالقطاع الخاص من جهة أخرى فيما يتعلق بالإجازة المرضية للعاملين بالمنشآت الصناعية سالفة الذكر. نصت المادة 66 من القانون رقم 47 لسنة 1978 بنظام العاملين المدنيين في الدولة والمطابقة للمادة 67 من القانون 48 لسنة 1978 بنظام العاملين بالقطاع العام على أن يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة إجازة مرضية تمنح من الجهة الطبية المختصة في الحدود الآتية: -

ثلاثة أشهر باجر كامل-ستة أشهر باجر يعادل 75%من اجره الأساسي-ستة أشهر باجر يعادل 50%من اجره الأساسي و75% لمن يجاوز سن الخمسين) وبالتالي فهذا

يؤدى الى وجود تفرقة في المعاملة بالرغم من تأكيد المشرع في المذكرة الإيضاحية على أن أحكام هذه المادة انطلاقا من فكرة توحيد القواعد التي تحكم حقوق العمال في كافة القطاعات. ونصت الفقرة الثالثة من المادة 54 الجاري التعليق عليها حكمين هامين لمصلحة العامل المريض: -

الأول: أن العامل المريض المرخص له بإجازة مرضية لا يجوز حرمانه من إجازته السنوية فله الحق في الحصول عليها ولا يجوز أن تجب إجازة المرض الإجازة السنوية لأن لكل إجازة أساسها ودواعيها.

الثانى: أنه يجوز للعامل أن يطلب خصم إجازة المرض من إجازته السنوية كي يستفيد بالأجر كاملا، وشرط هذا الطلب أن يكون له رصيد من الإجازات السنوية تسمح بذلك.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة (247) يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيا من أحكام المادة 54 والقرارات الوزارية المنفذة لها.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

سادسا:الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر

مادة (55)

مع مراعاة ما ورد بالمادة (49) من هذا القانون تحدد اتفاقيات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.

التعليق:

تمشيا مع فلسفة هذا القانون والمبنية على التفاوض فقد استحدث المشرع هذه المادة المتعلقة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال، حيث تقرر أن يترك

لاتفاقيات العمل الجماعية ولوائح تنظيم العمل بالمنشأة تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بهذه الإجازات. وقد تكون الإجازة الدراسية هي نوع من التدريب للعامل حتى تستفيد جهة العمل من التقنيات الحديثة، كما قد تكون دراسة خاصة بالعامل نفسه تعود فيما بعد بالنفع على العمل ووظيفته.

وخلال الإجازة الدراسية لا تنقطع صلة العامل بجهة عمله فتدخل ضمن مدة خدمته ويستحق عنها العلاوات الدورية والترقيات إن حل دوره فيها وتوافرت فيه اشتراطات الترقية. ويجب مراعاة اختلاف الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر عن الإجازة الواردة بالمادة (49) الخاصة بحق العامل في تحديد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم.

سابعا:إجازة الوضع

مادة (91)

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعين يوما التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة.

التعليق:

في ظل القانون رقم 91 لسنة 1959 جعل الإجازة الخاصة بالوضع جوازية لصاحب العمل، وفى ظل القانون رقم 137 لسنة 1981 أصبحت وجوبية طبقا لنص المادة 154 وذلك وفقا لما تضمنته المادة 10، 11 من الدستور وكذلك المبادئ التي تضمنتها اتفاقيات العمل الدولية والتي صدقت عليها جمهورية مصر العربية، وهي الاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 في شأن حماية الأمومة، والتوصية الدولية رقم 12 لسنة 1921 في شأن حماية النساء قبل الوضع وبعده.

ولقد تميز القانونين رقم 47، ورقم 48 لسنة 1978 بزيادة مدة إجازة الوضع عن قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 وجعلها ثلاثة أشهر ولكنهما اتفقا مع قانون العمل في منح هذا النوع من الإجازات لثلاث مرات طوال مدة الخدمة. يلاحظ أن القانونين رقم 47، رقم 48 لسنة 1978 قد احتسبا مدة الثلاثة أشهر بعد الوضع غير أن قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 أعتبر المدة 10 أيام قبل الوضع و40 يوما بعد الوضع. وفى قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 تنص المادة 70 على (للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفى جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها).

وفى قانون العمل الحالي أخذ المشرع على المزج بين كل القوانين السابقة ونص على حق العاملة في إجازة وضع متى أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. والإجازة بعد الوضع تسمى إجازة إجبارية مدتها خمسة وأربعين يوما لا يجوز تشغيل العاملة خلالها ولو رضيت بذلك، والإجازة قبل الوضع تسمى إجازة اختيارية ومدتها خمسة وأربعين يوما يجوز للعاملة أن تحصل عليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

والمقصود بالوضع هو انفصال الجنين عن الأم بوجه عام، ولا يلزم أن يكون الجنين حيا أو كامل التكوين، لذلك فإن إجازات الوضع تسري على حالات التي يكون الجنين فيها ميتا. وهنا وتمشيا مع السياسة التي تتبعها الدولة في موضوع تنظيم النسل ومحاولة السيطرة على الزيادة السكانية الكبيرة فقد حدد المشرع حق العاملة في إجازة الوضع بمرتين على الأكثر طوال مدة خدمة العاملة.

الملتزم بالأجر خلال إجازة الوضع:

طبقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 أن هيئة التأمينات الاجتماعية هي التي تلتزم بأداء أجر العاملة خلال إجازة الوضع متى كانت مؤمنا عليها في تأمين المرض، إلا أن أحكام هذا القانون قد جاءت مخالفة لأحكام قانون العمل، لأن المادة 79 من قانون التأمين الاجتماعي حددت تعويض الأجر بمقدار 75%من الأجر المسدد عنه الاشتراكات، بينما المادة 91 من قانون العمل تمنحها الحق في الحصول على الأجر الشامل كله. ولما كانت المادة 81 من قانون التأمين الاجتماعي تقضى بأن أحكام هذا القانون لا تخل بما يكون للمريض أو المصاب من حقوق مقررة بمقتضى القوانين واللوائح أو النظم الخاصة فيما يتعلق بتعويض الأجر، فإن أجر إجازة الوضع يتحدد على النحو التالي: -

1-إذا لم تكن العاملة مؤمنا عليها في تأمين المرض ولها مدة خدمة قدرها عشرة أشهر لدى صاحب عمل أو أكثر، فإن جهة العمل تلتزم بتعويض الأجر عن إجازة الوضع بما يعادل أجرها الشامل.

2-إذا بلغت مدة اشتراك العاملة في التأمينات الاجتماعية عشرة أشهر فأكثر فإن هيئة التأمينات تلتزم بتعويض الأجر بنسبة 75% من الأجر المسدد عنه الاشتراك وتلتزم جهة العمل بأداء الفرق بين أجرها الشامل ونسبة التعويض.

ويقصد بالأجر الشامل هو متوسط جميع الأجر الذي تحصل عليه العاملة خلال سنة أو يحسب متوسط مدة الخدمة إن قلت عن سنة.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 91 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

فترة الرضاعة

مادة (93)

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع – فضلا عن مدة الراحة المقررة – الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

التعليق:

فى هذه المادة أعطى المشرع للعاملة التي ترضع طفلها الحق في فترتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وذلك خلال الأربعة وعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع.وقد ترى العاملة أن ضم الفترتين من مصلحتها ومصلحة وليدها لأنه في بعض الأحيان تضع العاملة طفلها في حضانة ولذلك فهي تريد ضم الفترتين حتى نهاية فترة العمل لكي تستطيع الخروج قبل الميعاد بساعة، وبالتالي فإذا طلبت ذلك تعين على صاحب العمل أن يجيبها لطلبها.وفترتا الراحة سواء ضمتا أم لا فأنهما لا تتعارضان مع فترة الراحة اليومية العادية التي نصت عليها المادة 81 ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

العقوبة:

طبقا لنص المادة249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة93 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ثامنا:إجازة رعاية الطفل

مادة (94)

مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (72) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

التعليق:

في هذه المادة المستمدة من أحكام توصية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1952 الخاصة بحماية الأمومة والطفولة والتي أعطى فيها المشرع الحق للعاملة في الحصول على

إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد عن سنتين وذلك لرعاية طفلها، وبالنظر الى المواد في القوانين الأخرى المتعلقة بنفس الموضوع نجد الآتي: -

تنص المادة 156 من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 على أنه في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر للعاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد عن سنة وذلك لرعاية طفلها وتمنح هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

وتنص المادة رقم 70 في القانون رقم 47 لسنة 1978 على أنه تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين في المرة الواحدة لثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية، واستثناء من حكم المادتين 125، 126 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوى 25 % من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها. كما تنص المادة 72 من القانون رقم 48 لسنة 1978 بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام على ذات المبادئ التي تضمنتها المادة 70 من القانون رقم 47 لسنة 1978 بل أن الصياغة واحدة ومطابقة تماما.

وتنص المادة 72 الفقرة الثانية من قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحق عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن أجرها يساوي 25% من المرتب التي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها. وقد نص المشرع في القانون الحالي على مراعاة حكم هذه المادة، وقد استهدف المشرع من هذا النص اعتبارات اجتماعية هي حماية الأمومة ورعاية الطفولة. والإجازة الخاصة لرعاية الطفل حق للعاملة فإذا طلبتها لا يجوز لصاحب العمل رفضها. وليس في القانون ما يحول دون العاملة وقطع إجازتها والعودة الى عملها في أي وقت إذا رأت أن ظروفها العائلية توجب عليها العودة الى عملها واقتضاء أجرها. إذا مات الطفل الذي استحقت الإجازة لرعايته انتهى الموجب لها وتعين على العاملة العودة الى عملها وإلا أعتبر غيابها عن العمل دون عذر مقبول. وتستطيع الأم العاملة الحصول على أربع سنوات عن طفل واحد وعلى أن يكون ذلك مرة واحدة طوال مدة خدمتها. أيضا من حق الأم العاملة الحصول على الإجازة المشار إليها لرعاية طفلها دون التقيد بسن الطفل حيث من المتصور ألا تحصل على الإجازة عقب الوضع مباشرة فتظل محتفظة بحقها فيها (كاملة أو الجزء المتبقي) لمواجهة ما قد يطرأ من مرض أو غيره من عوارض تستلزم رعايتها لطفلها.

الفصل السابع:

ساعات العمل وفترات الراحة

الحد الأقصى لساعات العمل

مادة (80)

مع عدم الإخلال بأحكام القانون 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلا فعليا 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.

التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة في اتفاقية العمل الدولية رقم 1 لسنة 1919 والخاصة بتحديد ساعات العمل بثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعيا، والاتفاقية رقم 30 لسنة 1930 بشأن تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب. وقد حرص المشرع على الحفاظ لعمال المنشآت الصناعية الذين ينطبق عليهم أحكام القانون 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية وهو القانون الذى قرر الحد الأقصى لساعات العمل في الشركات الخاضعة لأحكامه بسبع ساعات يوميا أو 42 ساعة أسبوعيا، وفى رأينا كان أولى بالمشرع أن يحدد الحد الأقصى لساعات العمل في المنشآت الصناعية مباشرة بسبع ساعات يوميا أو 42 ساعة أسبوعيا حتى يزيل اللبس الموجود لدى بعض أصحاب الأعمال الذين يروا عدد الساعات ثمان ساعات في اليوم أو 48 ساعة في الأسبوع طبقا لما هو وارد في المادة في الجزء الثاني من الفقرة الأولى.

والعبرة هنا بساعات التشغيل الفعلي في العمل الذي يؤديه العامل لحساب صاحب العمل فلا يدخل ضمن الحد الأقصى لساعات العمل اليومي (سبع ساعات لعمال الصناعة، ثمان ساعات بالنسبة للآخرين) فترات الراحة المخصصة لتناول الطعام والراحة، والتي لا تقل في مجموعها عن ساعة، كذلك لا يدخل ضمن ساعات العمل ما

ينفقه العامل من أوقات الانتظار بمكان العمل قبل بدئه وأيضا الوقت الذي يمضيه العامل في الذهاب لعمله أو في العودة لمنزله.

وبالرغم من أن المشرع حدد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلي اليومي والأسبوعي فإن ذلك لا يخل بحق صاحب العمل في تنظيم منشأته وتحديد أوقات العمل فتكون له الحرية في تحديد جدول ساعات العمل بحيث يستطيع أن يحدد لكل طائفة من عماله ساعات عمل مستقلة أو يحدد لعماله ساعات عمل بالتناوب، فيمكنه بذلك الاستمرار في العمل في منشأته دون توقف، طالما أن ساعات العمل الفعلية بالنسبة لكل عامل لا تجاوز الحد الأقصى.

وهناك آراء مختلفة بشأن تشغيل العامل 42 ساعة أسبوعيا أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعيا فالبعض يرى أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من سبعة ساعات في اليوم لعمال الصناعة، وثمان ساعات في اليوم بالنسبة للآخرين بمعنى أن صاحب العمل لا يستطيع أن يزيد ساعات العمل في بعض الأيام عن الحد الأقصى على أن يخفضها في أيام أخرى بحيث لا يزيد مجموع ساعات العمل 42 ساعة أسبوعيا لعمال الصناعة وثمان وأربعون ساعة للآخرين، وحجتهم في ذلك أن المقصود من وضع حد أقصى لساعات العمل اليومي هو حماية صحة العامل،والمقصود من وضع حد أقصى لساعات العمل الأسبوعي هو إبراز قاعدة يوم الراحة.

والبعض الآخر يرى أن المشرع حينما أورد الحد الأقصى بسبع ساعات أو ثمان ساعات لساعات العمل اليومي أو 42 ساعة أو ثمان وأربعون ساعة لساعات العمل الأسبوعي كان يهدف الى حرية صاحب العمل في تحديد أوقات العمل خاصة في المنشآت الصناعية التي تعمل على مدار الأربع والعشرين ساعة. والواقع الفعلي يؤيد ذلك الرأي حيث أن جميع المنشآت الصناعية التي تعمل بنظام الورديات على مدار الأربع والعشرين ساعة لا يمكن أن يشتغل العامل سبع ساعات في اليوم وبالتالي يتم تشغيله ثمان ساعات في اليوم بواقع خمسة أيام في الأسبوع ويتم

استعواض الساعات المتبقية على العامل كل ثلاث أسابيع أو حسب ما تراه كل منشأة وهذا النظام يحقق فائدة للطرفين العامل وصاحب العمل فالعامل يشتغل خمسة أيام في الأسبوع ويحصل على يومين راحة وصاحب العمل لا يوجد عنده فاقد في ساعات العمل وبالتالي فمعظم إن لم يكن كل المنشآت الصناعية تطبق هذا النظام ونحن نؤيد هذا النظام.

وهناك منشآت أخرى تطبق نظام عمل 12 ساعة في اليوم لمدة خمسة أيام بواقع 60 ساعة أسبوعيا ويحصل العامل على يومين راحة بالإضافة الى 18 ساعة إضافي.

وفى الفقرة الثانية من المادة أجاز المشرع للوزير المختص إصدار قرار بتخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 80 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الحد الأقصى لساعات العمل للأطفال

مادة (101)

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

التعليق:

في هذه المادة واستثناء من القاعدة العامة المقررة في المادة 80 بشأن الحد الأقصى لساعات العمل اليومي، قام المشرع بوضع قاعدة خاصة بالأطفال فيما يتعلق بالحد الأقصى لساعات عملهم فنص على أن هذا الحد الأقصى هو ست ساعات في اليوم، وحظر هذا التشغيل حظرا تاما فيما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا. بالإضافة أنه أوجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وترك المشرع لصاحب العمل حرية تحديد فترات الراحة للطفل ولكن بشرط ألا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة.وحرصا من المشرع على تأكيد الحماية التي أسبغها على الأطفال حظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

ويهدف من ذلك رعاية صغار السن والمحافظة على سلامتهم وصحتهم البدنية.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 248: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 101والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

فترات الراحة اليومية وتناول الطعام [5]

مادة (81)

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعي في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

---

(5) صدر القرار الوزاري رقم 122 بتاريخ 2003/7/12 انظر الملحق ص 209

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم ـ لأسباب فنية أو لظروف التشغيل ـ استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية.

التعليق:

في هذه المادة أوجب المشرع ضرورة أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة.ويستقل صاحب العمل بتحديد هذه الفترة أو الفترات بلا معقب عليه في ذلك انطلاقا من حقه في تنظيم العمل بمنشأته، فلا يجوز للعامل أن يختار وقتا معينا للراحة اليومية، وكل ما يقيد صاحب العمل هو أن هذه الفترة لا تقل عن ساعة فيجوز له أن يجعلها متصلة ويجوز له أن يجزئها على فترتين أو أكثر بشرط أن تكون فترة الراحة خلال ساعات العمل أي أنه لا يجوز أن تمنح قبل بدء ساعات العمل أو بعد انتهائها أو بعد مرور أكثر من خمس ساعات متصلة لأن ذلك يتنافى مع الحكمة من الراحة اليومية. وأعطى المشرع للوزير المختص تحديد قرار يشمل 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.

العقوبة:

طبقا لنص المادة249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة81 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الحد الأقصى لمدة بقاء العامل فى مكان العمل [6]

مادة (82)

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

ويستثني من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة في اتفاقية العمل الدولية رقم 1 لسنة 1919 والخاصة بتحديد ساعات العمل بثمان ساعات يوميا أو ثمان وأربعون ساعة أسبوعيا، والاتفاقية رقم 30 لسنة 1930 بشأن تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب. وبالتالي فقد أوجب المشرع في هذه المادة الى أنه لا يجوز إبقاء العامل في مكان العمل أكثر من اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد تحتسب من ساعة حضوره الى ساعة انصرافه وتعتبر فترة الراحة من ضمن ساعات التواجد إذا كان العامل اثناءها في مكان العمل.

واستثني المشرع من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها بموجب قرار يصدره الوزير المختص. بحيث لا تزيد على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 82 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

---

(6) صدر القرار الوزاري رقم 115 بتاريخ 2003/6/30 انظر الملحق ص 216

الغلق الأسبوعى والراحة الأسبوعية

مادة (83)

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.

التعليق:

في هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة في اتفاقية العمل الدولية رقم 14 لسنة 1921 المادة 2 والخاصة بشأن تطبيق الراحة في المنشآت الصناعية، والاتفاقية رقم 106 لسنة 1957 المادة 6،9 بشأن الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب. وبالتالي فقد أوجب المشرع في هذه المادة الى مراعاة تنظيم الراحة الأسبوعية للعامل على نحو لا يلتزم معه صاحب العمل بإغلاق المنشأة، وقرر أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ستة أيام متصلة في الأسبوع يحصل بعدها العامل علي راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة.ولا يجوز لصاحب العمل تجزئة مدتها بإعطاء العامل مثلا نصف يوم مرتين في الأسبوع، وتحديد يوم الراحة حق مقرر لصاحب العمل وحده بحسب مقتضيات العمل، إذ هو لا يلزم بإعطاء العمال راحتهم الأسبوعية في يوم واحد، بل يجوز له توزيع يوم الراحة على أيام الأسبوع المختلفة،بشرط أن يأخذ العامل هذه الراحة في أعقاب ستة أيام عمل متصلة علي الأكثر. وأكد المشرع على أن الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر، وعلى ذلك يستحق جميع العمال أجرا في يوم الراحة سواء كانوا يعملون بنظام الأجر الشهري أو اليومي أو الأسبوعي أو يعملون بالساعة أو بالقطعة أو بالإنتاج.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 83 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا

تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

تجميع الراحات الأسبوعية

مادة (84)

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

ويراعي في حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

التعليق:

فى هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة في اتفاقية العمل الدولية رقم 106 لسنة 1957 المادة 7 بشأن الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب.

وبالتالي فقد أجاز المشرع في هذه المادة واستثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة، تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل ، وقد استحدثت المادة في نهاية الفقرة الأولى حكما جديدا مؤداه أن تترك للائحة تنظيم العمل والجزاءات مهمة وضع قواعد الحصول علي الراحات الأسبوعية المجمعة، وفى المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، تنظم قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة.ويقصد بهذا الحكم مراعاة مصلحة صاحب العمل وحقه الثابت في تنظيم

منشأته وفى نفس الوقت تحقيق حماية كافية للعامل بإدراج هذه القواعد في لائحة المنشأة وهى اللائحة التي تعتمد من الجهة الإدارية المختصة فيكون لهذه الجهة الرقابة على القواعد المذكورة ورفضها إذا رأت إنها لغير مصلحة العامل.

وقد اشترط المشرع ضرورة مراعاة حساب مدة الراحات الأسبوعية المجمعة بداية من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وانتهاء بساعة العودة إليه.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 84 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حالات عدم التقيد بمواعيد العمل والأجر الإضافى

مادة (85)

لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (84،83،82،81،80) 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 إلي أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه35% عن ساعات العمل النهارية و70%عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضا عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوما أخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية عن عشر ساعات في اليوم الواحد.

التعليق:

في هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة في اتفاقية العمل الدولية رقم 14 لسنة 1921 المادة 4 والخاصة بشأن تطبيق الراحة في المنشآت الصناعية، والاتفاقية رقم 106 لسنة 1957 المادة 1/8ب، مادة3/8 بشأن الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب. وبالتالى فقد أجاز المشرع في هذه المادة لصاحب العمل واستثناء من قواعد تنظيم العمل الواردة بالقانون بعدم التقيد بها 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. وبحيث لا تزيد ساعات العمل الفعلية في جميع الأحوال عن عشر ساعات في اليوم الواحد.

ويستحق العامل في هذه الحالة أجرا عن ساعات العمل الإضافية يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل هذا الأجر الإضافي عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه35% عن ساعات العمل النهارية و70%عن ساعات العمل الليلية. وترتيبا على ذلك فإنه إذا كان أجر العامل الذي يحصل عليه في الأحوال العادية قدره جنيه عن الساعة الواحدة فإن الحد الأدنى لأجره الإضافي المشار إليه يكون مائة وخمسة وثلاثين قرشا عن ساعة العمل الإضافية النهارية، ومائة وسبعين قرشا عن ساعة العمل الإضافية الليلية، يضاف إليه في كل من الحالتين أجره الفعلي وقدره مائة قرش. فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوما أخر عوضا عنه خلال الأسبوع التالي ولا يجوز لصاحب العمل إعطاء العامل مقابل مادي بدلا من الراحة.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 85 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا

تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفئات المستثناة من أحكام تنظيم العمل

مادة (87)

لا تسري أحكام المواد (84،82،81،80) من هذا القانون علي: -

(1) الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.

(2) العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

(3) العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (3،2) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجرا إضافيا طبقا لنص المادة (85) من هذا القانون.

التعليق:

في هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة في اتفاقية العمل الدولية رقم 30 لسنة 1930 المادة 1-3/ج، المادة 7/ب، المادة 7-1/أ المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب.

لا تسرى الأحكام المنظمة لوقت العمل اليومي والأسبوعي (م80) والأحكام الخاصة بفترات الراحة التي لا يجوز أن يقل مجموعها عن ساعة يوميا(م81) والأحكام الخاصة بعدم جواز استبقاء العامل بمكان العمل أكثر من اثنتي عشر ساعة في اليوم (م82) والأحكام الخاصة بتجميع الراحات الأسبوعية للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع (م84)على الأشخاص المشار إليهم في المادة 87 فلا يتقيد صاحب العمل بالنسبة لهؤلاء بالأحكام المنصوص عليها في المواد (84،82،81،80) اللهم إلا الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية التي يقررها الوزير المختص للعاملين في

الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل والعمال المخصصين للحراسة والنظافة وهى الأعمال التي يحددها بقرار منه.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 87 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل الثامن:

الالتزامات المتفرقة على صاحب العمل

مقدمة

ألقى قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على صاحب العمل العديد من الالتزامات منها ما سبق أن عرضنا له، مثل الالتزام بالأجر والالتزام بالتنظيم القانوني لساعات العمل، والالتزام بمنح العاملين الإجازات المقررة قانونا، وكما سبق الإشارة فإن هذه الالتزامات على صاحب العمل هى حقوق واجبة من الناحية الأخرى للعمال. وبالتالي سوف نستعرض باقي الالتزامات الأخرى التي نص عليها المشرع في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على صاحب العمل والتي يجب أن يلتزم بتنفيذها.

الالتزام بقيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال (7)

مادة (75)

علي صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حسابا خاصا، ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

التعليق:

في هذه المادة يجب الإشارة أولا الى أنه يجب التمييز بين أموال الغرامات (جزاءات الخصم) التي توقع على العمال بواسطة صاحب العمل، وبين أموال الغرامات المحكوم فيها بمعرفة المحاكم عن مخالفات نصوص القانون وهي المنصوص عليها في المادة الخامسة من مواد إصدار القانون. وقد أكد المشرع على أن الجزاءات المالية التي توقع على العمال بواسطة صاحب العمل تعتبر عقوبة لا تعويضا.وقد قصد المشرع تأكيد هذا الوصف للجزاءات المالية، وحماية للعامل من مغالاة أصحاب الأعمال في توقيعها لو كان صاحب العمل هو الذي يأخذ الجزاء المالي لنفسه. وقد نظم القانون أسلوب التصرف في هذه الأموال بأن أوجب على صاحب العمل قيدها في

(7) صدر القرار الوزاري رقم 123 بتاريخ 2003/7/14 انظر الملحق ص 213

سجل خاص يخضع لرقابة وتفتيش مكاتب العمل، كما ألزمه بأن يدون في هذا السجل مقدار الغرامة مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره، وحظر على صاحب العمل أن يتصرف في حصيلة هذه الأموال أي أنها أمانة تحت يده ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

& العقوبة:

طبقا لنص المادة 248: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 75 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الخروج على الشروط المتفق عليها

مادة (76)

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 منعا 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 اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

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

التعليق:

فى هذه المادة أورد المشرع نصا يمنع على صاحب العمل الخروج على الشروط المتفق عليها أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا في حالتين:

الحالة الأولى: حالة الضرورة أو القوة القاهرة، فيجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه وذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

الحالة الثانية: يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه إذا كان هذا العمل لا يختلف اختلافا جوهريا عن العمل الأصلي المتفق عليه بشرط عدم المساس بحقوق العامل. وهنا يؤكد المشرع على أنه يجب ألا يكون الفارق بين العملين جوهريا، ويكون الفارق جوهريا إذا كان العمل الذي يريد صاحب العمل تكليف العامل به أقل درجة من الناحية المالية أو من الناحية الأدبية البحتة أو نقل العامل من عمل عادى الى عمل شاق أو خطر أو ضار بالصحة. وقاضى الموضوع هو الذي يقدر ما إذا كان العمل الجديد الذي يعهد به الى العامل يختلف أو لا يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأصلي.

وأضاف المشرع في الفقرة الثانية من هذه المادة نصا جديدا بمقتضاه 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. وربما تكون هذه الفقرة سببا أساسي في وجود مشاكل متعددة بين العامل وصاحب العمل لأن المشرع ترك هذه الفقرة دون أن يوضح النتائج المتوقعة في حالة رفض العامل هذا التدريب، أو إذا وافق على التدريب ولكن كانت النتيجة أنه لم يستفيد من هذا التدريب. فهل هذا يكون مبررا لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء أم لا.أضف الى ذلك الى أن غالبية أصحاب الأعمال يرفضون فكرة التدريب من الأصل على أساس أنها مضيعة للوقت والمال بدون مبرر، وبالتالي سيكون موضوع التدريب بوضعه الحالي مثار لاجتهادات من الطرفين لا يعرف أحد نتائجها سواء كانت سلبية أو إيجابية.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 76 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بإنشاء ملفات للعمال

مادة (77)

علي صاحب العمل أن ينشئ ملفا 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 وفقا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخري تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الاطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك.وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

التعليق:

في هذه المادة أراد المشرع أن يحقق مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل على السواء من حيث إثبات كل منهما لحقوقه قبل الآخر مع ملاحظة أن العامل يجوز له كقاعدة عامة أن يحتج بكل ما هو ثابت بملف خدمته المحفوظ لدى صاحب العمل، ولكن ليس لصاحب العمل أن يحتج على العامل بأي بيان دونه بالملف لأن هذا البيان المدون من صنع صاحب العمل، والقاعدة أنه لا يجوز للإنسان أن يصطنع دليلا لنفسه. كذلك قصد المشرع من تقرير هذا الالتزام الى تسهيل مأمورية مفتشي العمل ومفتشي التأمينات الاجتماعية الذين يراقبون حسن تطبيق القانون إذ يسهل عليهم من الاطلاع على الملف معرفة مدى التزام صاحب العمل بتنفيذ القانون ومدى حصول

العامل على حقوقه ومدى مطابقة الأجر للقوانين النافذة. وفى الفقرة الأخيرة من هذه المادة أراد المشرع أن يحافظ للعامل على حقوقه لدى صاحب العمل وخاصة الأجر فألزم صاحب العمل بالاحتفاظ بملف العامل لمدة سنة، وهي الفترة التي تتقادم بها حقوق العامل طبقا لنص الفقرة ب من المادة 378 من القانون المدني.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 77 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بنفقات نقل العامل من موطنه وإعادته

مادة (78)

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 يقم 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.

التعليق:

فى هذه المادة ألزم المشرع 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. وأكد المشرع بأنه في حالة رفض صاحب العمل بإعادة العامل الى مسقط رأسه الذي استقدمه منه فإن هذا الالتزام ينتقل بنص القانون على عاتق الجهة الإدارية، التي تقوم بإعادة العامل

على نفقتها ثم تسترد ما أنفقته من صاحب العمل بطريق الحجز الإداري، بشرط أن يتقدم العامل بطلب الى الجهة الإدارية لنقله وذلك في نهاية الثلاثة أيام المشار إليها.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 78 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بالتسوية بين العمال

مادة (79)

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

التعليق:

في هذه المادة أراد المشرع أن يسد الطريق على أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعض أعمالهم الى مقاولين أو أصحاب أعمال آخرين جريا وراء التخلص من الحقوق أو الميزات التي حصل عليها عمالهم، وهذه التسوية 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، فإذا اختلفت البيئة والظروف التي تعمل فيها الطائفتان من العمال – عمال صاحب العمل الأصلي وعمال المقاول-أو تغايرت أعمالهم في طبيعتها، أو لم يكن لصاحب العمل عمال أصلا في منطقة عمل عمال المقاولة لا تكون هناك تسوية، لأن المشرع لم يقصد بنصه على الالتزام بالتسوية إلا منع التفرقة عموما، فلا تتساوى الظروف المبررة للمساواة بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل الأصلي إذا كانت الصلة منقطعة بين عمال الفريقين.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 79 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بوضع جدول للراحة الأسبوعية وساعات العمل

مادة (86)

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

التعليق:

في هذه المادة أخذ المشرع بالمبادئ المقررة في اتفاقية العمل الدولية رقم 1 لسنة 1919 المادة 8-1/أ والخاصة بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية، والاتفاقية رقم 30 لسنة 1930 المادة 11-2/أ المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب. وبالتالى ولضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة والراحة الأسبوعية، ولتمكين مفتشى العمل من مراقبة ذلك، فقد ألزم المشرع صاحب العمل بأن يضع علي الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولا ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ علي هذا الجدول من تعديل.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 86 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا

تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر التمييز فى العمل متى تماثلت الأوضاع

مادة (88)

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

التعليق:

في هذه المادة حرص المشرع أن تأتى الأحكام الخاصة بتشغيل ورعاية النساء متمشية مع المواثيق والاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر ولتأصيل المبادئ العامة الواردة بالدستور وتأكيد للقواعد العامة الواردة بالقانون وبما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية، وبما يساهم في حماية الأسرة ورعاية الأمومة والطفولة وبناء المجتمع.

تنص المادة 11 من الدستور على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية.وعرفت المادة الأولى بند (أ) من قانون العمل الراهن بأن العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه، سواء كان ذكرا أو أنثى ومؤدى ذلك كله أن للنساء حق العمل أسوة بالرجال.

وتؤكد اتفاقية العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 مبدأ المساواة بين العمال والعاملات. وكان وقد صدر في مصر أول تشريع ينظم تشغيل النساء في الصناعة والتجارة هو القانون رقم 80 لسنة 1933 ثم جرى تعديله بالمرسوم بقانون رقم 22 لسنة 1936 ثم صدر القانون رقم 91 لسنة 1959 منظما أحكام تشغيل النساء في الفصل الثالث من الباب السادس ثم صدر القانون رقم 137 لسنة 1981 منظما أحكام تشغيل النساء في الفصل الرابع من الباب الثالث ثم تلاه قانون العمل الحالي رقم 12

لسنة 2003 منظما أحكام تشغيل النساء في الفصل الثاني من الباب السادس. وتسري هذه الأحكام على جميع النساء متزوجات أو غير متزوجات.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 88 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر تشغيل النساء فيما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا

مادة (89)

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.

التعليق:

في هذه المادة يحرص المشرع على تأصيل التقاليد والقيم الأخلاقية في مجتمعنا التي تنظر الى المرأة نظرة تختلف عن نظرتها للرجل، وإذا كان العمل الليلي أشد تعبا وإجهادا من العمل نهارا، فقد حرص المشرع على منع تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا. ونجد هنا أن المشرع هدف من وجود هذا الحظر الى تجميع شمل الأسرة وتمكين المرأة من أداء وظيفتها الأساسية في المجتمع وهي رعاية منزلها وتربية أطفالها وهذا يفرض عليها واجبات ومسئوليات تفوق بكثير تلك التي يتحملها الرجل. وقد وضع المشرع استثناء في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 248: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 89 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن

خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر تشغيل النساء فى الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا

مادة (90)

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

التعليق:

في هذه المادة فوض المشرع الوزير المختص بإصدار قرارا يحدد فيه الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، بالإضافة الى الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها مطلقا، ويترتب على تشغيل العاملة فى عمل من هذه الأعمال بطلان عقد العمل فضلا عن العقوبة الجنائية طبقا للمادة 248 من هذا القانون.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 248: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 90 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع

مادة (92)

يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل أخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

التعليق:

في هذه المادة حرص المشرع على حماية العاملة من تعنت صاحب العمل أثناء قيامها بإجازة الوضع فحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها في أثناء هذه الفترة. وبالتالي فإذا قام صاحب العمل بفصل العاملة أو إنهاء خدمتها في أثناء هذه الفترة أعتبر ذلك فصلا تعسفيا. وفى الفقرة الثانية من هذه المادة أعطى المشرع لصاحب العمل حرمان العاملة من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل أخر، بالإضافة الى مساءلتها وتوقيع الجزاء التأديبي المناسب.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 92 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بتعليق نسخة من نظام تشغيل النساء

مادة (95)

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

التعليق:

في هذه المادة أوجب المشرع علي صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء وذلك بهدف أن تطلع عليه العاملات ليعرفن حقوقهن وواجباتهن ولكي يسهل على مفتشي العمل مراقبة تنفيذ أحكام القانون

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 95 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بتوفير دار للحضانة

مادة (96)

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

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

التعليق:

في هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر لأطفالهن دارا للحضانة سواء بإنشائها أو الاتفاق مع دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات. ويجب أن يتوفر في المكان الذي يتخذ مقرا للدار المواصفات العامة لدار الحضانة من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية طبقا لأحكام القانون رقم 50 لسنة 1977 بشأن دور الحضانة والقرارات المنفذة له. ومنعا لتحايل أصحاب الأعمال الذين يحجمون عن الوصول بحجم العاملات الى مائة عاملة بقصد التهرب من هذا الالتزام وحماية للعاملات فقد الزم المشرع المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ هذا الالتزام وهو توفير دارا للحضانة أو الاشتراك في توفيره بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 249: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 96 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بمنح الطفل بطاقة عمل

مادة (98)

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

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لدية وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

التعليق:

في هذه المادة قام المشرع برفع سن من يعتبر طفلا في تطبيق أحكام هذا القانون الى أربع عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي دون بلوغ ثمان عشرة سنة كاملة وهذا النص مستمد من أحكام اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة 1977التى وافقت عليها مصر، وقد ألزم المشرع صاحب عمل الذي يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة أن يمنحه بطاقة شخصية تثبت أنه يعمل لدية وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 248: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 98 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي

مادة (99)

يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متي بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة.

التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على حظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، والحكمة من هذا الحظر هو رعاية وحماية الطفل والحفاظ على سلامته والحرص على بلوغه قسط معين من التعليم. ولكنه أجاز تدريبهم متي بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 248: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 99 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر تشغيل الأطفال فى بعض المهن والصناعات

مادة (100)

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

التعليق:

فى هذه المادة أحال المشرع الى الوزير المختص إصدار قرارا يتضمن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وتحديد الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

التزامات صاحب العمل الذى يقوم بتشغيل طفل

مادة (102)

علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر:

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

(ب) أن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة معتمدا من الجهة الإدارية المختصة.

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

التعليق:

في هذه المادة التي تهدف الى تمكين الأطفال من معرفة حقوقهم المقررة لهم، وأيضا لمفتشي العمل من مراقبة تنفيذ القانون، أوجب المشرع على صاحب العمل أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال وأن يحرر كشفا موضحا به ساعات العمل وفترات الراحة على أن يكون معتمدا من الجهة الإدارية المختصة، وكلما عدل المواعيد تعين عليه تجديد تحرير الكشف واعتماده من الجهة الإدارية المختصة. وأن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص الذين يستخدمهم لمراقبة أعمالهم.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 248: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 102والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بمنحة الوفاة ونفقات الجنازة

مادة (123)

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة.

ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدني قدره مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على أن وفاة العامل حقيقة أو حكما تنهى علاقة العمل في جميع الأحوال. إذ أن الطابع الشخصي الذي يتميز به عقد العمل من جانب العامل من شأنه أن ينهى علاقة العمل تلقائيا بقوة القانون ودون أي إجراء بمجرد وفاة العامل. فلا يكون لصاحب العمل إلزام ورثة العامل بتنفيذ عقد العمل، ولا يجوز لهؤلاء الورثة أن يلزموا صاحب العمل بإحلالهم محل مورثهم. ويكون تقرير وفاة العمال حكما بشرط تقريره بموجب حكم قضائي نهائي. ويقصد بالميت حكما "المفقود" وهو الشخص الذي لا تعرف حياته أو مماته. وينص القانون رقم 25 لسنة 1929 بأنه إذا غلب على ذهن القاضي هلاك المفقود فإنه يحكم بموته بعد أربع سنوات من الفقد. وقد أكد

المشرع على نص المادة 697 من القانون المدني والتي تنص على (لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد).

وفى الفقرة الثالثة من هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل بصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لأسرة العامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975. وألزم المشرع صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها، وهذه الفقرة أجرى عليها المشرع تعديلا فأصبح صاحب العمل ملزما بما تم ذكره بعاليه على نفقته وذلك بالإضافة الى الالتزامات الأخرى التي وردت في بداية المادة. وكان في القانون السابق يخصمها من مصروفات الجنازة.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(123) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

عدم جواز إنهاء عقد العمل لمرض العامل

مادة (127)

يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له. وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته. فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

التعليق:

فى هذه المادة حظر المشرع على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له. واستحدث المشرع في الفقرة الثانية حكما جديدا مقتضاه أن يقوم صاحب العمل بإخطار العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته. والهدف من ذلك تهيئة العامل لانتهاء عقده باستنفاذ إجازاته المرضية. وفى الفقرة الثالثة أكد المشرع على أنه في حالة شفاء العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرضه.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(127) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الالتزام بإعطاء العامل شهادة نهاية الخدمة وشهادة الخبرة

مادة (130)

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

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

ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل. ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

التعليق:

فى هذه المادة الزم المشرع صاحب العمل أن يعطى العامل مجانا في نهاية عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين فيها أيضا قيمة الأجور والمزايا الأخرى التي كان يحصل عليها. وهذا يرد الى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود كي يتيسر للعامل من أن يثبت لأصحاب الأعمال الجدد مبلغ درايته وخبرته في العمل الذي يسعى إليه واثبات مدة خدمته. ولم ينص المشرع على مدة معينة لطلب هذه الشهادة بعد انتهاء العقد فيمكن للعامل طلبها في أي وقت بعد انتهاء العقد قبل انقضاء مدة سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. كما أعطى المشرع للعامل الحق في الحصول مجانا على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته. وفى الفقرة الأخيرة من هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (130) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

الفصل التاسع:
انقضاء علاقة العمل

أسباب انتهاء عقد العمل

مقدمة

يختلف انتهاء عقد العمل انتهاء عاديا تبعا لما إذا كان محدد المدة أو غير محدد المدة، ولكن الى جانب ذلك توجد أسباب عامة مشتركة لانتهاء عقود العمل جميعها.

والمقرر في قضاء محكمة النقض أن علاقة العمل فيما بين العامل وصاحب العمل يحكمها العقد ولائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية والقانون والعرف الجاري، وأن لائحة نظام العمل والجزاءات التأديبية تنظم 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. وسوف نستعرض أسباب انتهاء عقد العمل من خلال المواد التالية: -

انتهاء العقد محدد المدة

مادة (104)

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته. فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند انقضاء خمس سنوات – وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر. وتسري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة.

التعليق:

العقد المحدد المدة هو الذي يتحدد انتهاؤه بتحقق حادث مستقبل محقق الوقوع ولو لم يعرف تاريخ وقوعه، بشرط ألا يتوقف تحققه على إرادة الطرفين. لذلك يعتبر عقدا

محدد المدة العقد الذي حدد لانتهائه تاريخ معين أو نهاية فترة معينة كأسبوع أو شهر أو سنة أو موسم معين أو عملية معينة. ويعتبر عقدا محدد المدة كذلك العقد الذي يستخدم فيه عامل مؤقتا محل عامل آخر أثناء مرضه أو أدائه الخدمة العسكرية. وفى هذه المادة أكد المشرع على أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة انتهي من تلقاء نفسه بانقضاء مدته. على أنه إذا أبرم العقد لمدة أكثر من خمس سنوات جاز للعامل أن ينهى العقد دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر. وقد أعطى المشرع الحق للعامل في أن ينهى العقد وأن يوجه إخطار الإنهاء اعتبارا من أول الشهر العاشر في السنة الخامسة بحيث يجوز له أن يترك العمل في اليوم التالي لانقضاء السنوات الخمس. ويهدف المشرع من ذلك الى إتاحة الفرصة للعامل للتحول الى نشاط اقتصادي جديد يتناسب مع مؤهلاته ويسمح له بتحسين ظروف حياته مع الحفاظ على مقتضيات استقرار علاقات العمل باشتراط حد أدنى من العلاقة التعاقدية في العقود محددة المدة. ومعنى ذلك أن إنهاء العقد بمضي خمس سنوات هو أمر جوازي للعامل إن شاء استخدام الرخصة المقررة له وإن عزف عنها استمر في تنفيذ العقد على أن يظل في إمكانه إنهاء العقد في أي وقت بشرط مراعاة المدة المحددة.

استمرارية العقد محدد المدة

مادة (105)

مع مراعاة أحكام المادة (106) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة.

ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب.

التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع أعطى للعامل الحق في استمراره في العمل إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته ويطابق هذا الحكم حكم المادة

(679) من القانون المدني والمادة (3) من توصيات مؤتمر العمل الدولي رقم 166 لسنة 1982.ولكنه في بداية المادة أشار الى مراعاة أحكام المادة (106) من هذا القانون والتي تعطى لصاحب العمل الحق في تجديد العقد لأي مدة.

وقد حذف المشرع من القانون السابق 137 لسنة 1981 فقرة هامة جدا والتي كانت تنص على "ويعتبر التجديد لمدة غير محدودة أيضا ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطا جديدة" وبالتالي فإنه من المنطقي ألا يترك صاحب العمل عقد العمل مفتوحا بعد انقضاء مدته لأن هذا المطلب كان من أهم المطالب التي حصل عليها أصحاب الأعمال في ظل هذا القانون.

جواز تجديد عقد العمل محدد المدة

مادة (106)

إذا انتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى. فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه وفقا لأحكام المادة (104) من هذا القانون.

التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع نصا جديدا هو عكس النص الوارد بالقانون 137 لسنة 1981 والسابق الإشارة إليه في المادة السابقة. وتأكيدا على مبدأ حرية الإرادة في التعاقد منع القانون تحول العقد المحدد المدة الى عقد دائم كما هو الحال في القانون السابق 137 لسنة 1981، واعتبر العقد محدد المدة مهما تعددت عقود تجديده طالما كان التجديد لمدد محددة وباتفاق صريح بين الطرفين. وأعطى المشرع الحق للعامل في إنهاء العقد إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات.

انتهاء عقد العمل لإنجاز عمل معين

مادة (107)

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهي العقد بإنجاز هذا العمل، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل.

التعليق:

هذه المادة تقابل المادة 71 -أولا:(ج): طبقا لما هو وارد من المذكرة الإيضاحية للقانون. ولكن المشرع أضاف عليها فقرة جديدة تنص على عدم حق العامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل إذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات. وهنا يتضح أن المشرع يقصد بالعمل المعين العمل المؤقت وهو العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محدده، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

استمرارية عقد العمل لإنجاز عمل معين

مادة (108)

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

التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع أعطى للعامل الحق في استمراره في العمل إذا كان عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته وذلك هو نفس ما ورد بالمادة (105) والذي يلغى هذه المادة طبقا لما يرد في المادة التالية.

تجديد عقد العمل لإنجاز عمل معين

مادة (109)

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

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

التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على تكرار ما نص عليه في المادة 106 والمادة 107 مع اختلاف في نوع العقد وأجاز تجديد العقد المبرم لإنجاز عمل معين طالما كان التجديد

لمدد محددة وباتفاق صريح بين الطرفين. مع الأخذ في الاعتبار عدم حق العامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل إذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات.

شرط إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

مادة (110)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذ كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

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

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

التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع هذا النص الذي أجاز فيه لكل من طرفي عقد العمل الغير محدد المدة إنهاء هذا العقد ووضع عدة شروط لهذا الإنهاء كما يلي: -

1-عدم الإخلال بحكم المادة(198) من هذا القانون والخاصة بالإغلاق الكلى أو الجزئي.

2-مراعاة أحكام المواد التالية للمادة .110

3-إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.

4-عدم الجواز لصاحب العمل في إنهاء العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون والخاصة بالحالات التي يجوز فيها فصل العامل.

5-ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

6-ضرورة استناد العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

7-ضرورة أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

وحكم هذه المادة يتفق ونص المادة (2/694) من القانون المدني والمادة (1/72) من القانون رقم 91 لسنة 1959 الملغى كما يتفق مع نص المادة (27) من اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة 1976.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(110) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

مدة الإخطار لإنهاء العقد

مادة (111)

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

التعليق:

فى هذه المادة نجد المشرع راعى في مدة مهلة الإخطار ما يكون قد أمضاه العامل من مدة خدمة لدى صاحب العمل، فجعل مدة المهلة شهرين إذا لم تتجاوز مدة خدمة العامل عشر سنوات، وثلاثة أشهر إذا تجاوزت عشر سنوات، والهدف من ذلك هو إتاحة مهلة أطول لصاحب العمل كلما ازدادت مدة خدمة العامل لديه لتدبير أمره ولتوفير البديل المناسب. فإذا كان الإنهاء من صاحب العمل فإن حق العامل الذي قضى في خدمته مدة طويلة أن تتاح له فرصة أطول للبحث عن عمل آخر مناسب.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(111) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

عدم جواز تعليق الإخطار وبداية سريان مهلة الإخطار

مادة (112)

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ.

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

التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على عدم الجواز لصاحب العمل تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ، والمقصود بالشرط الواقف هو حالة يتوقف على حدوثها نفذ الالتزام مثل تحديد تاريخ معين لنفاذ عقد نافذ على تاريخ إبرامه. والشرط الفاسخ هو حالة يترتب على حدوثها فسخ العقد إذا تم الإنجاب مثلا.

وهناك صور للفسخ وهي: الانفساخ أي انقضاء العقد من تلقاء نفسه بمجرد حدوث الواقعة دون حاجة الى حكم أو انذار أو أي اجراء.

التفاسخأى اتفاق الطرفان على انهاء العقد لحدوث الواقعة التي تؤدى الى الانقضاء

الفسخ القضائي: وهو انهاء العقد بحكم من القضاء.

وفى الفقرة الثانية من هذه المادة أكد المشرع على مبدأ مهم وهو بدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وبالتالي منع التلاعب بشأن كيفية حساب بداية مدة المهلة وفى الجزء الأخير من المادة أوضح المشرع كيفية حساب مدة خدمة العامل وذلك

بالنص التالي (وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار).

شرط توجيه الإخطار للعامل

مادة (113)

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة.

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

التعليق:

فى هذه المادة وضع المشرع شرطا لصاحب العمل بعدم توجيه إخطار للعامل بإنهاء العقد وذلك خلال إجازاته، أيا كان نوع هذه الإجازة (سنوية-عارضة-مرضية-إجازة وضع .... الخ) ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة.

وأضاف المشرع في الفقرة الثانية من المادة نقطة هامة وهي إذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار بإنهاء عقد العمل، يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(113) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

استمرار عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار

مادة (114)

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

التعليق:

هذه المادة مكملة للمادة السابقة ويؤكد المشرع على استمرار عقد العمل طوال مهلة الإخطار مع التزام طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

عدم جواز الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته

مادة (115)

لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق علي زيادة هذه المدة. ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

التعليق:

فى هذه المادة ووفقا لما استقر عليه الفقه والقضاء أكد المشرع على عدم الجواز لطرفي العقد الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكنه أجاز الاتفاق علي زيادة هذه المدة. وفى نفس الوقت أعطى المشرع لصاحب العمل الحق في إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء عقد العمل من جانبه.

حق العامل فى التغيب يوما كاملا فى الأسبوع أثناء مدة الإخطار

مادة (116)

إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر ومع

استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.

التعليق:

في هذه المادة يستند المشرع الى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود وأعطى للعامل الحق في أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب. كما أعطى للعامل الحق في تحديد يوم الغياب أو ساعاته ولكن بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250 :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(116) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

جواز إعفاء العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار

مادة (117)

لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، ومع ما يترتب على ذلك من أثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

التعليق:

في هذه المادة أعطى المشرع لصاحب العمل الحق في أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، ومع ما يترتب على ذلك من أثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار ومقابل

رصيده من الإجازات. وهنا يعطى المشرع لصاحب العمل هذا الحق المشروط بسداد الالتزامات للعامل لإفساح المجال للعامل الجديد ليمارس عمله دون ضغوط.

حق العامل فى صرف أجره عن مدة مهلة الإخطار

مادة (118)

إذا أنهي صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

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

أما إذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

التعليق:

في هذه المادة كما هو الحال في المواد السابقة والمواد اللاحقة من هذا الباب تكمل ما نص عليه المشرع وهو حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار بشرط أن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

وقد أكد المشرع على ضرورة احتساب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها في هذه الحالة ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك. وهو ما يعد بمثابة تعويض للعامل عن إخلال صاحب العمل بالتزاماته. فإذا كان الإنهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه الفعلي للعمل وإعمالا للقواعد العامة فإنه يحق لصاحب العمل في الحالة الأخيرة أن يطلب تعويضا عن الضرر الذي أصابه من جراء عدم مراعاة العامل لمهلة الإخطار، وله أن يطلب ذلك من المحكمة العمالية فى المادة(71) من القانون.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250 :يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (118) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

شروط استقالة العامل

مادة (119)

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

التعليق:

بالرغم من أن هذه المادة تعتبر مادة مستحدثة إلا أن المشرع أراد أن يقابلها بنص المادة (71) بند ثالثا من قانون العمل 137 لسنة 1981 وقد استحدث المشرع حكما يقضى بعدم الاعتداد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، بالإضافة الى إعطاء العامل المستقيل الحق في أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل له بقبول الاستقالة. وهنا يؤكد المشرع على ضرورة أن يكون إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة عن طريق خطاب مسجل بعلم الوصول، وفي حالة عدول العامل عن استقالته تعتبر الاستقالة كأن لم تكن. وهنا نجد أن المشرع قد قصد من اشتراط أن تكون استقالة العامل مكتوبة وضع قيد شكلي لإثبات هذه الاستقالة حتى لا ينسب للعامل استقالة غير حقيقية. كما اشترط للعدول عنها مدة أسبوع للتأكد من أن قرار العامل بإنهاء العقد كان قرارا واعيا لم يصدر عن انفعال وقتي ترتب عن استثارته بالإضافة الى قطع الطريق على بعض أصحاب الأعمال من إجبارهم للعمال على الاستقالة عند بداية التعاقد. مع ملاحظة أن القواعد العامة تقضى بأن الاستقالة لا تنهى العقد بمجرد تقديمها ولا ترتب آثارها إلا من تاريخ موافقة صاحب العمل.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (119) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

المبررات التى لا يجوز الإنهاء بسببها

مادة (120)

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية:

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

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

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

(د) تقديم شكوى أو إقامة دعوي ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلما من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

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

(و) استخدام العامل لحقه في الإجازات.

التعليق:

في هذه المادة والتي حرص المشرع فيها على النزول لتوصيات مؤتمر العمل الدولي رقم 166 لسنة 1982 وأورد بعض الأمثلة التي لا تعد مبررا كافيا لإنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل، وحتى يؤكد على حق العامل في التعبير عن حقه المشروع في الانتساب الى منظمة نقابية أو ترشيح نفسه أو إبداء رأيه أو تقديم شكوى أو المشاركة في ذلك وأيضا أدخل المشرع اللون والجنس والدين والرأي السياسي الخ.

جواز إنهاء العقد من جانب العامل

مادة (121)

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

التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع جواز قيام العامل بإنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله. وقد استقى المشرع هذا الحكم من حكم المادة (696) من القانون المدني وأكد على اعتبار الإنهاء في هذه الحالة يعتبر بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

التعويض فى حالة إنهاء العقد دون مبرر مشروع وكاف

مادة (122)

إذا أنهي أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعوض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرا من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ الى اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانونا.

التعليق:

فى هذه المادة وتطبيقا للقواعد العامة أقر المشرع بأنه إذا أنهي أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعوض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء. وقد حرص المشرع أن يقرر حكما مستحدثا حدد فيه الحد الأدنى من التعويض الواجب دفعه في حالة ثبوت أن إنهاء العقد كان إنهاء تعسفيا من جانب صاحب العمل، فأعطى للعامل الحق أن يلجأ الى المحكمة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. وتلك هي الحدود الدنيا للتعويض التي لا تمنع القاضي من أن يقضى بما يزيد عنها في ضوء ظروف الواقع وتقديره لجسامة الضرر الذي أصاب العامل من جراء الإنهاء غير المشروع. كما أكد المشرع بأن لا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانونا. وقد أحسن المشرع بإيراد هذا النص لأنه سوف يمنع كثيرا من حالات الفصل التعسفي.

إنهاء العقد بوفاة العامل حقيقة أو حكما

مادة (123)

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة.

ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

وإذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدني قدره مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

التعليق:

فى هذه المادة أكد المشرع على أن وفاة العامل حقيقة أو حكما تنهى علاقة العمل في جميع الأحوال. إذ أن الطابع الشخصي الذي يتميز به عقد العمل من جانب العامل من شأنه أن ينهى علاقة العمل تلقائيا بقوة القانون ودون أي إجراء بمجرد وفاة العامل. فلا يكون لصاحب العمل إلزام ورثة العامل بتنفيذ عقد العمل، ولا يجوز لهؤلاء الورثة أن يلزموا صاحب العمل بإحلالهم محل مورثهم. ويكون تقرير وفاة العمال حكما بشرط تقريره بموجب حكم قضائي نهائي. ويقصد بالميت حكما "المفقود" وهو الشخص الذي لا تعرف حياته أو مماته. وينص القانون رقم 25 لسنة 1929 بأنه إذا غلب على ذهن القاضي هلاك المفقود فإنه يحكم بموته بعد أربع سنوات من الفقد. وقد أكد المشرع على نص المادة 697 من القانون المدني والتي تنص على (لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد).

وفى الفقرة الثالثة من هذه المادة ألزم المشرع صاحب العمل بصرف ما يعادل أجر شهرين كاملين لأسرة العامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975. وألزم المشرع صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها، وهذه الفقرة أجرى عليها المشرع تعديلا فأصبح صاحب العمل ملزما بما تم ذكره بعاليه على نفقته وذلك بالإضافة الى الالتزامات الأخرى التي وردت في بداية المادة. وكان في القانون السابق يخصمها من مصروفات الجنازة.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (123) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه

ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

إنهاء عقد العمل بسبب عجز العامل كليا عن العمل

مادة (124)

ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزا جزئيا فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان علي صاحب العمل بناء علي طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع نص إنهاء عقد العمل بعجز العامل عجزا كليا عن أداء عمله الأصلي أيا كان سبب هذا العجز.

وقد كان في القانون السابق 137 لسنة 1981 يعطى للعامل الحق في ممارسة الأعمال الأخرى التي تتلائم مع قدراته في ذات المنشأة.

وأعطى المشرع للعامل الحق في ممارسة الأعمال الأخرى التي تتلائم مع قدراته في ذات المنشأة في حالة إذا كان عجز العامل عجزا جزئيا. وأكد على عدم انتهاء علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل أخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض، وأحال النص الى قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بملائمة العمل الجديد ووجوده أو عدم وجوده وهي قيود على صاحب العمل هدفها رعاية العامل العاجز. كما أكد المشرع على أنه في حالة وجود هذا العمل الآخر كان علي صاحب العمل بناء علي طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة(124) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد

مادة (125)

لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة.

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالا للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

التعليق:

فى هذه المادة حدد المشرع الحد الأدنى لسن التقاعد بستين سنة وعلى ذلك لا يصح أن يتضمن العقد أو لائحة المنشأة نصا يحدد للتقاعد سنا أقل من ذلك، غير أنه يجوز لصاحب العمل استبقاء من يختار من العمال بعد بلوغهم هذه السن بحسب تقديره لمصلحة العمل في المنشأة.

وتحديد سن التقاعد في عقد العمل ليس من شأنه تحويل هذا العقد الى عقد محدد المدة، بل يترتب على تحديد سن التقاعد الحق لصاحب العمل في إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين تلقائيا دون الحاجة الى إخطار سابق، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته بغرض استكمال مدة الاشتراك اللازمة لاستحقاق معاش من الهيئة العامة للتأمينات

الاجتماعيـة طبقـا لـنص المـادة 18 مـن قـانون التـأمين الاجتمـاعي رقـم 79 لسـنة 1975وهو ما أكد عليه المشرع في الفقرة الثالثة من المادة 125 بقولـه "وفـي جميـع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالا للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش".

مكافأة نهاية الخدمة بعد سن التقاعد

مادة (126)

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

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

التعليق:

هذه المادة أراد المشرع من خلالها عدم حرمان العمال الذين لم يكملوا مدة الاشتراك الموجبة لصرف المعاش ولا يستطيعون شراء مدد أو سداد أقساط ولهذا فقد قرر المشرع لهم مكافأة لمواجهة أعباء الحياة بعد بلوغهم السن القانونية وهي ستين سنة دون ثبوت حقهم في المعاش وقد أطلق المشرع مدة استحقاق تلك المكافأة بعد سن الستين، بحيث لا يقتصر الاستحقاق على السنوات العشر التالية، بل تمتد لكامل المدة أيا كانت. وقد استحدث المشرع في الفقرة الثانية نصا يتيح للمتدرج والعامل عند بلوغ سن الستين المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة على أن تحسب هذه المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.

العقوبة:

طبقا لنص المادة 250: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (126) والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

أسباب إنهاء العقد من جانب العاملة

مادة (128)

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

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

التعليق:

فى هذه المادة أراد المشرع أن يعطى للمرأة العاملة الفرصة لتتمكن من رعاية أسرتها فأعطى لها الحق في أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. وذلك بشرط أن تقوم العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة بإخطار صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

حالة إنهاء عقد العمل

مادة (129)

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

التعليق:

فى هذه المادة أعطى المشرع الحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرما لإنجاز عمل معين، بالشروط التالية: -

1-أن يكون قد صدر علي العامل حكم بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

2-أن يكون الحكم نهائيا. لذلك لا يكفي اتهام العامل أو حتى رفع الدعوى الجنائية عليه.

3-ألا يكون الحكم مع وقف التنفيذ.

فإذا توافرت الشروط الثلاثة سالفة الذكر جاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل حتى ولو كانت الجريمة التي ارتكبها العامل يرجع تاريخها الى تاريخ سابق على التحاقه بالعمل.

أثر تجنيد العامل على عقد العمل

نظمت المادة رقم (43) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون رقم 127لسنة 1980أثر تجنيد العامل على عقد العمل والتي يمكن إيجازها فيما يلي: -

1-فى المنشأة التي بها أقل من عشرة عمال لا يلتزم صاحب العمل بالاحتفاظ للعامل المجند بوظيفته ويكون له إن شاء إنهاء عقد العمل.

2-فى المنشأة التي بها عشرة عمال فأكثر يلتزم صاحب العمل بالاحتفاظ للعامل المجند بوظيفته أو بعمله أو بعمل مماثل لعمله الى أن ينتهى من أداء الخدمة العسكرية

والوطنية، ويجوز لصاحب العمل أن يشغل هذه الوظيفة مؤقتا حتى عودة العامل المجند، وتكون عودة العامل بناء على طلب يتقدم به لصاحب العمل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسريحه من الخدمة العسكرية، ويلتزم صاحب العمل خلال ستين يوما من تاريخ تقديم هذا الطلب بإعادته لعمله، ويعتبر تاريخ تقديم العامل للطلب هو تاريخ عودته حتى ولو تراخى صاحب العمل في إعادته للعمل عن هذا التاريخ. أما إذا رفض صاحب العمل إعادة العامل الى عمله اعتبر ذلك إنهاء غير مشروع لعقد العمل يحق معه للعامل أن يطالبه بالتعويض عنه إن كان له مقتض، فضلا عن تعرض صاحب العمل للعقوبة الجنائية طبقا للمادة 54 من قانون الخدمة العسكرية والوطنية سالف الذكر.

3-إذا لم يتقدم العامل بطلب إعادة للعمل في الميعاد المقرر أو لم يتسلم عمله خلال ثلاثين يوما من تاريخ أمر العودة للعمل، جاز لصاحب العمل رفض طلب إعادته للعمل ما لم يكن التأخير لعذر مقبول.

4-يعتبر عقد العمل موقوفا خلال فترة التجنيد ولا يلزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل المجند أجرا لأن فترة التجنيد ليست ضمن الحالات التي أوردها المشرع ويستحق العامل خلالها أجرا أو جزء من الأجر.

5-يحتفظ العامل المجند خلال فترة التجنيد بالترقيات والعلاوات كما لو كان يؤدى عمله فعلا وضم مدة التجنيد ضمن مدة خدمته وحسابها في المكافأة والمعاش.

6-إذا كان عقد العمل محدد المدة وحل أجله أثناء مدة التجنيد إنتهى العقد في هذا التاريخ ولا يحق للعامل طلب إعادته للعمل بعد تسريحه، ذلك لأن العقد لا تمتد مدته بقدر مدة التجنيد طبقا للقواعد العامة في وقف العقود.

أثر اعتقال أو حبس العامل على عقد العمل

يكاد الفقه يجمع على أن اعتقال العامل تنفيذا لأمر من أوامر الطوارئ، أو حبسه احتياطيا على ذمة تحقيق، أو صدور حكم بحبسه لا يترتب على أي منها انفساخ عقد

العمل بقوة القانون باعتبار أن المانع من الاستمرار في العمل في هذه الحالات هو مانع مؤقت، فلا يترتب عليه سوى وقف العقد، وعدم التزام صاحب العمل بأداء الأجر طوال مدة الوقف. غير أنه إذا استطالت مدة الحبس أو الاعتقال وترتب على ذلك اضطراب العمل في المنشأة جاز لصاحب العمل أن ينهى العقد.

وإذا كان العقد محدد المدة فلا يترتب على وقف العقد امتداده بقدر مدة الحبس أو الاعتقال طبقا للقاعدة العامة في وقف العقود.

ولكن هناك حكم نقض عمل في 6 مارس 1977 وقد قضى بأن "وقف عقد العمل المنبثق عن اعتقال العامل لا يرتب كل أثار الوقف إنما يبقى للعقد على الرغم من وقفه أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل اليه عن مدة الاعتقال طالما أن الأجر هو عماده الأساسي في معاشه" مما ينبغي معه الاعتداد بصفته الحيوية هذه بالنسبة له وعدم حرمانه منه بسبب اعتقاله الذي أوقف عقده ويعد أمرا خارجا عن ارادته لا يد له فيه. ونحن نؤيد هذا الرأي ونرى أن العامل في حالة اعتقاله ومراعاة للبعد الاجتماعي وعدم تعرض أسرته للضياع يستحق أجره خلال فترة الاعتقال ولكن يمكن هنا أن يكون ذلك الأجر هو الأجر الأساسي للعامل، لكي تستطيع أسرته مواجهة ظروف وأعباء المعيشة بصورة انسانية.

الفصل العاشر:

الإضراب والإغلاق

مقدمة

فى ظل الثورة الصناعية التي نعيشها الآن وتحول مصر من النظام الشمولي الى النظام الرأسمالي، أصبح حق الإضراب ذو أهمية كبرى بالنسبة للطبقة العاملة، وهذا ما أدى الى الاعتراف من المشرع بحق العمال في الإضراب وذلك من خلال نصوص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، وفى المقابل أعطى لصاحب العمل حق الإغلاق. وعلى الرغم من وجود قوانين العمل التي تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال، وتقرير الكثير من الحقوق والضمانات للعمال باعتبارهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة، مثل وضع حد أدنى للأجور وتحديد ساعات العمل وغير ذلك من الضمانات والحقوق الأخرى، إلا أن التطور الاقتصادي والاجتماعي على الرغم من هذه الضمانات قد أدى الى وقوع كثيرا من الظلم والمعاناة على أفراد الطبقة العاملة. والدليل على ذلك فترة الركود التي يعيشها العالم الآن والتي أثرت على العمال وعلى أصحاب الأعمال على حد السواء، أضف الى ذلك انخفاض القوة الشرائية للنقود، مع ارتفاع الأسعار بشكل كبير مما أدى الى اختلال التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين طبقة العمال وطبقة أصحاب الأعمال، وحيث أن هناك بعض أصحاب الأعمال الذين يتعسفون مع العمال ويصرون على عدم منحهم حقوقهم الناجمة عن عملهم بالإضافة الى ارتفاع تكاليف المعيشة، نجد أن الحل الأمثل والفعال لتحقيق مطالب العمال هو الإضراب.

وسوف نتناول من خلال هذا الفصل حالتي التوقف عن العمل: -

الأولى: -الإضراب في حالة توقف العمال عن العمل.

الثانية: -الإغلاق في حالة توقف صاحب العمل عن العمل.

أولا: التوقف عن العمل من جانب العمال (الإضراب)

مادة (192)

للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون. وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية على الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية-بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه-إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.

فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

التعليق:

فى هذه المادة استحدث المشرع نص جديد يعطى الحق للعمال في الإضراب صراحة وهي تعتبر المرة الأولى التي ينص فيها صراحة على حق العمال في الإضراب في أحد نصوص أو تشريعات قانونية.

وبالتالى فقد أصاب المشرع حينما أورد هذا النص والذي جاء ليصحح ثغرة كبيرة في النظام التشريعي في مصر كانت دائما مثار نقد من جانب منظمة العمل الدولية. حيث أن مصر قد صدقت على كل من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وبموجب هذه الاتفاقية فإن حق الإضراب مكفول للمنظمات العمالية ويمتنع على الدول الأعضاء اتخاذ أي إجراء من شأنه حرمان النقابات من

ممارسة هذا الحق، وبتصديق مصر على هذه الاتفاقيات تصبح أحكامها طبقا للدستور جزء من القانون الداخلي ويلتزم المشرع باحترام هذه الأحكام.

وقد أعطى المشرع للعمال حق الإضراب السلمي باعتباره إجراء سلميا تمارسه منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك وفقا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون بما لا يضر بمصالح صاحب العمل أو المصلحة العامة.

وتنظم المادة ذاتها الإجراءات الواجب إتباعها في حالة عزم عمال المنشأة على الإضراب فتوجب أن يكون الطلب مقدما من اللجنة النقابية للمنشأة بعد موافقة النقابة العامة بأغلبية ثلثي عدد أعضائه، وفى حالة عدم وجود اللجنة النقابية يكون الإخطار بالعزم على الإضراب من العمال للنقابة العامة المعنية بعد موافقة مجلس الإدارة بأغلبية ثلثي عدد أعضائه. كما تنص على أنه يلزم في الحالتين المشار إليهما إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة بكتاب بعلم الوصول قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل.

وتوجب أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له.

وسوف نستعرض الآن التوقف عن العمل من جانب العمال وهو ما يعرف بالإضراب.

تعريف الإضراب

هناك العديد من التعريفات للإضراب، فهناك تعريفات لغوية، وتعريفات قانونية، وتعريفات فقهية، وتعريفات قضائية.

تعريف الإضراب فى الفقه المصرى:

هناك أكثر من تعريف للإضراب تناولها الفقه المصري سنتناول أهمها:

الإضراب هو "امتناع العمال عن العمل بقصد وقف سير العمل في المصنع، فيتعذر على صاحب العمل إجابة الطلبات على منتجاته، مما يعرضه لفقد عملائه، ويعطل رأسماله خلال فترة الإضراب، وقد يؤدى الى فساد ما لديه من مواد أولية أو منتجات

سريعة التلف الأمر الذي يكبد صاحب العمل الخسائر الكبيرة، التي تحمله على التساهل مع عماله والاستجابة لمطالبهم".

الإضراب هو "الاتحاد بين جماعة من العمال على الامتناع عن العمل، بقصد الحصول على مزايا معينة من صاحب العمل مقابل عودتهم الى العمل".

الإضراب هو" امتناع العمال عن العمل، امتناعا إراديا ومدبرا لتحقيق مطالب مهنية".

تعريف الإضراب في القضاء المصري:

بعد صدور حكم محكمة أمن الدولة العليا(طوارئ) في 16 إبريل 1987، والخاص بإضراب عمال السكك الحديدية، عرفت المحكمة الإضراب بأنه" الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة، لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم".

وهناك تعريف آخر للإضراب وهو:

الإضراب هو "إنقطاع العمال جملة، أو فريق منهم، عن تأدية العمل بقصد تحقيق غرض معين، وهو في الغالب وسيلة لإرغام صاحب العمل على إجابة مطالبهم".

تعريف الاعتصام:

هو توقف العمال داخل المنشأة بعد انتهاء العمل، وبعيدا عن أماكن العمل

أسباب الإضراب:

هناك أسباب عديدة للإضراب منها على سبيل المثال لا الحصر: -

1-عدم صرف المستحقات المالية للعمال من قبل صاحب العمل.

2-تعسف صاحب العمل مع العمال خاصة في عدد ساعات العمل وعدم صرف الأجر الإضافي.

3-شعور العمال بعدم الأمان نتيجة لكثرة حالات الفصل بدون مبررات معقولة.

عناصر الإضراب:

يلزم لوجود الإضراب توافر نوعين من العناصر إحداهما مادية والأخرى معنوية، وسوف نتناول هذان العنصران بالتفصيل.

أولا: العناصر المادية للإضراب:

تتكون العناصر المادية للإضراب من عنصرين، الأول هو التوقف عن العمل، أما العنصر الثاني هو أن يكون التوقف عن العمل جماعيا.

العنصر الأول: التوقف عن العمل:

التوقف عن العمل هو العنصر الرئيسي في تعريف الإضراب، حيث يؤدى تخلفه الى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال. ولتحديد المدلول الحقيقي للتوقف عن العمل سنتناوله بالتفصيل.

أ-تعريف التوقف عن العمل:

يمكن تعريف التوقف عن العمل بأنه امتناع العمال عن أداء العمل الملتزمين بأدائه خلال فترة زمنية معينه، فالتوقف يعنى امتناع العمال عن الذهاب الى الأماكن المخصصة للعمل، لتنفيذ العمل الملتزمين به أصلا سواء أكان مصدر هذا الالتزام نصا قانونيا أو شرطا من شروط عقد العمل.

ب-صور التوقف عن العمل:

- التوقف الكامل عن العمل:

يمثل التوقف الكامل عن العمل، الصورة التقليدية للإضراب، حيث يمتنع العمال عن الذهاب الى أماكن العمل لأداء العمل المتفق عليه.

- التوقف التقليدي:

يتمثل التوقف التقليدي في توقف بعض العمال عن العمل، توقفا كاملا ومدبرا، بقصد إجابة المطالب المهنية.

- التوقف الدائر:

يتمثل التوقف الدائر في توقف بعض العمال عن العمل في أحد أقسام المشروع، مع استمرار باقي أقسام في أداء العمل، ثم يحدث التوقف عن العمل من جانب العمال في قسم آخر مع عودة عمال القسم الأول الى العمل وهكذا ينتقل التوقف عن العمل من قسم الى آخر.

- التوقف الجزئي:

يتمثل التوقف الجزئي في توقف جزء من العمال في المنشأة عن العمل، مع استمرار العمال الباقين في أداء العمل المنوط بهم.

- التوقف المباغت:

يتمثل التوقف المباغت فى توقف العمال الكامل عن العمل بصورة مفاجئة.

- التوقف الكامل مع التواجد في مكان العمل:

يتمثل التوقف عن العمل في هذه الصورة في امتناع العمال عن أداء العمل المكلفين به، مع اقتران هذا التوقف بالتواجد في مكان العمل أو في الأماكن الغير مخصصة للعمل كصالات الطعام وقاعات الاجتماعات.

ج-شروط التوقف عن العمل

يفترض لوجود الإضراب أن يكون هناك توقفا عن العمل، وأن يكون هذا التوقف على نحو معين، فيجب أن يكون صريحا وكاملا بحيث يظهر بجلاء نية العمال في ممارسة الضغط على صاحب العمل لإجابة مطالبهم المهنية، وعليه يجب أن يتوفر في التوقف عن العمل شرطان وهما: -

الشرط الأول: التوقف الكامل عن العمل:

يشترط في التوقف عن العمل كعنصر في الإضراب أن يكون هذا التوقف كاملا، بمعنى أن يمتنع العمال عن أداء العمل المطلوب منهم فلا يكون مجرد الإبطاء في أداء العمل لتوافر عنصر التوقف عن العمل.

الشرط الثاني: التوقف عن عمل ملزم:

يلزم لتوافر التوقف عن العمل بالمعنى القانوني أن يكون هذا التوقف عن عمل ملزم قانونا بصرف النظر عن مصدر هذا الالتزام سواء أكان نصا قانونيا أو شرطا في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي، وبموجب هذا الشرط لا يعد توقفا عن العمل توقف العمال عن أداء ساعات العمل الإضافية غير الملزمة لهم، فإذا امتنع العمال عن أداء هذه الساعات الإضافية فلا يشكل الامتناع في هذه الحالة توقفا عن العمل.

العنصر الثاني: التوقف الجماعي عن العمل:

يشكل التوقف الجماعي عن العمل العنصر الثاني من العناصر المادية للإضراب، ويؤدى تخلف هذا العنصر الى عدم تكييف الامتناع عن العمل الصادر عن العمال بأنه إضراب طالما لم يكتسب هذا الامتناع صفة الجماعية.

تعريف التوقف الجماعي عن العمل:

يمكن تعريف التوقف الجماعي عن العمل بأنه "امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعا مدبرا". فالتوقف الجماعي يقتضي توقف عدد من العمال في المنشأة عن أداء العمل، فإذا امتنع أحد العمال عن العمل بمفرده فلا يشكل امتناعه إضرابا، نظرا لتخلف صفة الجماعية في امتناعه. وهذا يعنى أن حق الإضراب وإن كان حقا فرديا إلا أنه يمارس بطريقة جماعية، وتتمثل هذه الجماعية في امتناع عدد من العمال عن أداء العمل، ولذلك لا يشكل امتناع الفرد عن العمل إضرابا ولكنه يعتبر خطئا جسيما يبرر توقيع العقوبات التأديبية عليه والتي تصل الى حد الفصل، نظرا لما يمثله الامتناع الفردي من مخالفة للالتزامات المتولدة عن عقد العمل.

معايير التوقف الجماعي عن العمل:

يمثل التوقف الجماعي عن العمل عنصرا جوهريا في الإضراب حيث يلزم لإضفاء وصف الإضراب على امتناع العمال عن العمل، أن يكون هذا الامتناع صادرا عن عدد من العمال، ولتحديد العدد اللازم لتوافر عنصر الجماعية في الامتناع الصادر

عن العمال، يوجد معيارين أحدهما عضويا والآخر عدديا، وذلك لإثبات صفة الجماعية في توقف العمال.

- المعيار العضوي والتوقف الجماعي عن العمل:

يقتضي توافر الصفة الجماعية في التوقف عن العمل وفقا لهذا المعيار أن تقوم النقابة الممثلة للعمال بإعلان وتنظيم الإضراب، فلا يكفي مجرد توقف العمال عن العمل لإضفاء صفة الجماعية على هذا التوقف، بل يلزم أن يكون هذا التوقف عن العمل معلنا بواسطة النقابة التابع لها العمال، ومعنى ذلك أن الإضراب الذي يتقرر بدون تدخل النقابة يكون إضرابا غير مشروع.

- المعيار العددى والتوقف الجماعى عن العمل:

يكفي وفقا للمعيار العددي لتوافر صفة الجماعية في الامتناع عن العمل، توقف عدد من العمال عن أداء العمل، وحتى يشكل هذا التوقف إضرابا سواء تم إعلان الإضراب عن طريق النقابات العمالية، أو عن طريق العمال أنفسهم كمجموعة واقعية. ولم يحدد أنصار هذا المعيار العدد اللازم من العمال لتوافر صفة الجماعية في امتناعهم عن العمل.

وقد أخذ المشرع المصري بالمعيار العددي بصورة عارضة عند تحديده للحالات التي يعتبر فيها الإضراب جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات في المادة(124) حيث نص على أنه "إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم". وهذا يعنى أن المشرع المصري يأخذ بالمعيار العددي في تحديد صفة الجماعية في الحالات التي يشكل فيها الإضراب جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات.

ثانيا: العناصر المعنوية للإضراب:

لا يكفي لإضفاء صفة الإضراب على توقف العمال عن العمل، أن يتم هذا التوقف بصورة جماعية، بل يلزم بالإضافة الى ذلك توافر عدة عناصر معنوية، وتتمثل

العناصر المعنوية للإضراب في (قصد الإضراب، وتدبير الإضراب، وتحقيق المطالب المهنية).

قصد الإضراب:

يتوافر في التوقف الجماعي للعمال صفة الإضراب المشروع متى كان لدى العمال قصد التوقف عن العمل، ولبيان عنصر قصد الإضراب باعتباره أحد العناصر المعنوية ينبغي أولا تحديد المقصود بقصد الإضراب، وتوافر قصد الإضراب، وتوافر نية الإضرار بمصالح صاحب العمل.

- معنى قصد الإضراب:

يعنى توافر قصد الإضراب لدى العمال المضربين انصراف إرادتهم الى التحلل مؤقتا من تنفيذ شروط عقد العمل وذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين بأدائه.

- توافر قصد الإضراب:

يتطلب توافر قصد الإضراب لدى العمال المضربين أن تكون إرادتهم قد اتجهت بالفعل الى التوقف عن أداء عمل ملزم من الأعمال المكلفين بأدائها، ومعنى ذلك أن التوقف عن أداء عمل غير ملزم لا يتوافر معه قصد الإضراب.

- توافر نية الإضرار بمصالح صاحب العمل:

ينصرف قصد العمال الى التوقف عن العمل لإجابة مطالبهم المهنية وهذا لا يستتبع بالضرورة انصراف نية العمال الى الإضرار بمصالح صاحب العمل الذي يضار من التوقف عن العمل.

تدبير الإضراب:

يقصد بتدبير الإضراب توقف العمال عن العمل بطريقة جماعية فيما بينهم سواء تم الاتفاق سابقا أو تم لاحقا مع وحدة الهدف الجماعي لدى العمال المضربين، ومؤدى ذلك ألا يكون التوقف الجماعي ناشئا عن مجرد تزامن لحالات التوقف الفردي عن العمل لأسباب فردية مختلفة، ولذا يجب أن يكون التوقف الجماعي عن العمل قد تم

نتيجة اتفاق سابق بين العمال أو اتفاق لاحق مع وحدة المطالب الجماعية لدى العمال المضربين.

تحقيق المطالب المهنية:

يمثل عنصر تحقيق المطالب المهنية جوهر العناصر المعنوية للإضراب، فيترتب على تخلف هذا العنصر انتفاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي والمدبر عن العمل.

العلاقة بين الإضراب والحريات العامة

يهدف حق الإضراب الى تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي في علاقات العمل، وتهدف الحريات العامة الى تحقيق التوازن السياسي والقانوني بين الطبقات الاجتماعية المختلفة، وقد ذهبت غالبية الفقه الفرنسي الى عدم وجود خلاف في الطبيعة بين حق الإضراب باعتباره أحد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والحريات العامة. وإذا كان حق الإضراب يعتبر أحد الحريات العامة، والتي تتمثل في حرية التعبير الجماعي للعمال، إلا أن هذه الحرية تتميز بعدة خصائص تميزها عن باقي الحريات الأخرى، وكذلك فإن هذه الحرية بمالها من ذاتية خاصة تختلف عن بعض الحريات العامة التي تتشابه معها في هذا الشأن مثل الحرية النقابية.

خصائص الإضراب باعتباره حرية عامة:

- الإضراب حرية فردية للتعبير الجماعي:

يعتبر الإضراب حرية فردية لأنه تقرر لكل عامل بصفة شخصية، فله مطلق الخيار في ممارسة حق الإضراب ولكن بما أن حق الإضراب حقا فرديا يمارس بطريقة جماعية، لذا يجب أن يتخذ التعبير عن تلك الحرية، -الشكل الجماعي-حتى يمكن إضفاء وصف الإضراب على التصرف الصادر عن العمال.

- الإضراب حرية للتعبير الجماعي:

تتميز حرية الإضراب عن الحريات العامة في كونها حرية تعبر عن مصالح العمال، فعلى الرغم من أن لكل عامل بصفة فردية حرية ممارسة حق الإضراب، إلا أنه لا يستطيع ممارسة تلك الحرية بصفة فردية، لأن حق الإضراب يمارس بطريقة جماعية ولذا يجب أن تنصهر تلك الحريات المختلفة للعمال في اتفاقهم على التوقف عن العمل بغية تحقيق المطالب المهنية، وهذه خاصية جوهرية تميز حق الإضراب عن باق الحريات الأخرى، لأن كل حرية فردية هدفها تحقيق المصلحة الفردية وذلك عكس حرية الإضراب.

- الإضراب حرية تسبب ضررا:

تنفرد حرية الإضراب عن باقي الحريات العامة بخاصية تثير الانتباه، ليس من منطلق كون الإضراب يخالف شروط عقد العمل ووقفه خلال فترة التوقف عن العمل، ولكن من كونه يضر بمصالح صاحب العمل، هذه الخاصية جعلت الفقه يرى أنها السمة التي تميز بصفة جوهرية حرية الإضراب عن باقي الحريات العامة الأخرى.

- رفض التصور العضوي للإضراب:

يرفض الفقه الفرنسي فكرة اعتبار الإضراب نقابيا، بمعنى لا يجوز تقرير الإضراب وإعلانه إلا من خلال المنظمة النقابية التابع لها العمال، وحجتهم في ذلك أن حق الإضراب نشأ وتقرر أصلا للعمال دون الشخص المعنوي وهو النقابة، ومؤدى هذا القول أن حق الإضراب لا يمكن تقييده وقصره على النقابات.

أنواع وصور الإضراب

تأخذ ممارسة حق الإضراب صورا وأشكالا متعددة لاسيما في البلاد التي تعترف بمشروعية هذا الحق كوسيلة لتحقيق المطالب العمالية، ولكن يلزم لإضفاء صفة الإضراب المهني المشروع على التصرف الصادر عن العمال المضربين، أن تكون هذه المطالب ذات صفة مهنية.

- الإضراب العادى:

يتمثل الإضراب العادي في توقف العمال عن العمل توقفا جماعيا وكاملا ومدبرا، أي الانقطاع عن العمل لجماعة أو لفريق من العمال بغية تحقيق المطالب المهنية.

- الامتناع عن العمل:

أى الحضور الى مكان العمل مع الامتناع عن تأديته. وقد أطلق على هذا النوع من الإضراب في الفقه الفرنسي (بالإضراب الصامت) أي يجلس العمال المضربون في أماكن عملهم دون إحداث أية مشاغبات أو تخريب للآلات.

كما أشار الفقه الفرنسي الى أنواع أخرى من الإضراب أهمها.

- الإضراب التقليدي:

وهذه الصورة من الإضراب تفترض الاتفاق السابق بين العمال ويكون معلوما لإدارة المنشأة سلفا وتتعلق أسبابه بظروف العمل كزيادة الأجور أو تحسين أي شرط من شروط العمل.

- الإضراب المتتابع أو الدائر:

ويحدث فيه التوقف فئويا وبصورة متتابعة فنية، فتتوقف مجموعة من عمال المنشأة لمدة معينة، ثم تعود الى العمل، لتبدأ مجموعة أخرى في التوقف وهكذا، أي لا تضرب كل الفئات مرة واحدة.

- الإضراب المستتر أو الجزئي:

وفيه يتفق العمال على التباطؤ في العمل، وهذا النوع من الإضراب لا يترك فيه العمال عملهم كلية ولكن يخفضون كفاءة العمل بصورة اختيارية تؤدى في النهاية الى خفض معدلات الإنتاج بنسب متفاوتة، وقد يلجأ العمال في هذا النوع من الإضراب الى تقليل العمل في جزء معين من المنشأة يكون له تأثير على بقية خطوط الإنتاج.

- الإضراب المفاجئ:

وهو الذي يتفق عليه العمال دون علم إدارة المنشأة وينفذونه بصورة فجائية تؤدى الى شل العمل بالمصنع في جميع أقسامه، ويتم هذا الإضراب بصورتين الأولى أن يحضر العمال الى المنشأة ويرفضون دخول العمل، والثانية عدم الحضور أصلا الى المنشأة.

- الإضراب التعويقي:

ويقوم هذا الإضراب على فكرة توقف العمال في قطاع معين في المنشأة يترتب عليه إصابة باقي القطاعات الأخرى بالشلل التام نظرا لما يمثله ذلك القطاع من أهمية في سير العملية الإنتاجية في المشروع. مثال توقف عمال القص في مصانع الملابس الجاهزة.

- إضراب الهمة والإضراب الإداري:

تتميز هاتان الصورتان عن باقي صور الإضراب الأخرى بعدم وجود توقف عن العمل أو حتى مجرد الإبطاء في أدائه، ففي إضراب الهمة يقوم العمال بتنفيذ العمل المطلوب طبقا للوائح الخاصة بالعمل تنفيذا حرفيا، مثال قيام عمال السكك الحديدية بمراعاة لوائح العمل مراعاة تامة ودون قدر من المرونة التي يتطلبها تنفيذ العمل مما يترتب عليه تأخير في قيام ووصول القطارات، وأيضا قيام موظفي البريد بتنفيذ لوائح العمل تنفيذا حرفيا يترتب عليه تكديس الرسائل والطرود البريدية.

أما الإضراب الإداري يتمثل في توقف العمال عن جزء من العمل المطلوب وليس العمل كله لاسيما الشق الإداري في العمل المكلفين بأدائه كما هو الحال في قيام الأطباء بالعناية بالمرضى ويمتنعوا عن ملأ الأوراق الإدارية المطلوبة في هذا الشأن.

الإضراب مع الاعتصام:

وفيه يقوم العمال بالإضراب عن العمل مع عدم مغادرة مكان العمل.

حظر الإضراب على العمال

مادة (193)

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

التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على حظر الإضراب من العمال أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية، بهدف تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها حتى تستقر علاقات العمل، وكذلك حظر المشرع الإضراب خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

حظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية

مادة (194)

يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.

التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على حظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات التي تقدمها أو الى الاضطراب في الحياة اليومية لجمهور للمواطنين. وأشارت المادة الى صدور قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.

مدة الإضراب إجازة بدون أجر

مادة (195)

يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (192) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر.

التعليق:

فى هذه المادة يؤكد المشرع على بيان أثر الإضراب على عقد العمل فترتب عدم استحقاق الأجر خلال مدة الإضراب مع اعتبار العامل إجازة بدون أجر. وبالتالي يجب على المنظمة النقابية المسئولة عن الإضراب أن توفر السيولة الكافية لسداد أجور العمال التي طلبت منهم الإضراب طوال الفترة، وهذا يتطلب وجود صندوق خاص بالإضراب.

ثانيا:التوقف عن العمل من جانب صاحب العمل (الإغلاق)

مادة (196)

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

التعليق:

فى هذه المادة أعطى المشرع الحق لصاحب العمل لضرورات اقتصادية إغلاق منشاته كليا أو جزئيا، أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها وذلك وفقا للأوضاع وبالشروط المبينة في المواد من (197) وحتى (201).

تعريف التوقف عن العمل من جانب صاحب العمل وهو ما يسمى (الإغلاق الكلى أو الإغلاق الجزئي).

يقصد بوقف العمل إغلاق المنشأة مؤقتا أو نهائيا سواء أكان هذا الإغلاق كليا شاملا للمنشأة كلها، أو جزئيا خاصا ببعض أقسام العمل، أو كان بتوفير بعض العمال، وسواء طلبت الترخيص لها في ذلك من الجهات المختصة أم لم تطلب.

وقد أورد قانون العمل رقم 12 لسنة 2003فى المادة رقم (9) الآتي نصه:

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع، ولو كان بالمزاد العلني، أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

نجد المشرع أورد في هذه المادة جميع الحالات التي تتعرض لها المنشأة وسوف نتناولها بإيجاز:

- حل المنشأة :

الحل لا يرد إلا على الشخص الاعتباري صاحب المنشأة وهو يقابل الوفاة بالنسبة للشخص الطبيعي ويترتب على حل المنشأة إما إغلاقها نهائيا أو التصرف فيها للغير.

- تصفية المنشأة:

التصفية كنظام مستقل بذاته لا وجود لها في القانون المصري وإنما يستعمل لفظ التصفية عندنا إما بمعناه الدارج للتعبير عن إنهاء نشاط معين، وإما بمعنى قانوني فيما يقوم به سنديك التفليسة أو مصفى الشركة أو التركة من حصر الأموال والديون وتأدية الحقوق الى أصحابها، وهذا قد يؤدى الى إغلاق المنشأة أو التصرف فيها للغير.

- إغلاق المنشأة:

الإغلاق قد يكون نهائيا وقد يكون مؤقتا، وفى الحالتين قد يكون سببه راجعا الى فعل من جانب صاحب العمل سواء كان إيجابيا أو سلبيا وقد يكون راجعا لسبب أجنبي أو قوة قاهرة. وتنص المادة 41 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على إنه إذا حضر العامل الى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة عمله، وحالت دون ذلك أسباب ترجع الى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره

كاملا، إما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجرة.

- إفلاس المنشأة:

الإفلاس وصف يلحق الشخص، فالمقصود هو إفلاس صاحب العمل، وإن كان لا يوجد ما يمنع من القول بإفلاس المنشأة كأثر أو كنتيجة لإفلاس صاحبها سواء كانت منشأة فردية أو شركة. والإفلاس قد يكون بالتقصير أو بالتدليس، وهو في الحالتين يغل يد المفلس عن إدارة أمواله وينوب عنه في إدارتها السنديك الذي حدد له القانون مهاما معينة، وقد يلتبس الإفلاس بالتصفية وذلك في حالة ما إذا رأى السنديك أن الظروف تحتم تصفية المنشأة أو بيعها بالمزاد العلني لسداد الديون المستحقة عليها.

- دمج المنشأة:

يقصد بإدماج المنشأة في أخرى ضم المنشأتين أو مزجهما، وفى الحالة الأولى تنقضي المنشأة المدمجة وتبقى المنشأة الدامجة، وفى الحالة الثانية تنقضي المنشأتان وتنشأ منشأة جديدة. ولا تنتهي عقود العمل الخاصة بالمنشأة المندمجة بل تنفذ قبل المنشأة الدامجة التي تعتبر خلفا بالمعنى الوارد بالمادة التاسعة بقانون العمل رقم 12 لسنة 2003، ولا يمنع الإدماج من وفاء الشركة الدامجة لالتزامات صاحب العمل الذي انتقلت ملكيته للشركة الدامجة قبل عماله، وذلك لعموم نص المادة التاسعة من القانون.

- انتقال ملكية المنشأة بالإرث:

ليس لانتقال ملكية المنشأة بوفاة صاحب العمل الى خلف عام أثر على عقد العمل، ويتفق انصراف أثر العقد الى الخلف العام(الوارث) مع ما تقضى به القواعد العامة.

- انتقال ملكية المنشأة بأي تصرف آخر:

من التصرفات الناقلة للملكية البيع والوصية والهبة والنزول.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة 254: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (196) بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

شروط وقواعد التقدم بطلب الإغلاق [8]

مادة (197)

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

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العامل الذين سيتم الاستغناء عنهم. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه.

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخري تشكل لهذا الغرض ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

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

@ التعليق:

في هذه المادة أكد المشرع على ضرورة أن يتقدم صاحب العمل بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، وأن يتضمن طلبه أسباب الإغلاق وأعداد وفئات العامل الذين سيتم الاستغناء عنهم. على أن تقوم هذه اللجنة

بإصدار قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب، وتوجب أن يشمل القرار علي بيان تاريخ تنفيذه في حالة ما إذا كان صادرا بقبول الطلب. كما تجيز المادة لصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخري تشكل لهذا الغرض ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.وذلك حتى تبت اللجنة في التظلم.

وتنيط المادة في فقرتها قبل الأخيرة برئيس مجلس الوزراء تشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.مع مراعاة أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وممثلا عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة وقد صدر القرار.

& العقوبة:

وطبقا لنص المادة 255: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (197) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

الاخطار بصدور قرار الإغلاق

مادة (198)

يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية العمالية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها.

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارا من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.

التعليق:

توجب المادة 198 على صاحب العمل إخطار العمال والمنظمة النقابية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها على أن يكون تنفيذ ذلك القرار اعتبارا من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم علي حسب الأحوال.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة 255: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (198) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

---

(8) صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 984 بتاريخ 2003/6/11 راجع الملحق ص 217

معايير الاستغناء عن العمال

مادة (199)

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

التعليق:

في هذه المادة راعى المشرع البعد الاجتماعي بالإضافة الى البعد الاقتصادي وذلك في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، فأكد على أنه في حالة عدم تطبيق المعايير الموضوعية ضمن الاتفاقية الجماعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، أكد علي صاحب العمل ضرورة التشاور مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ. ويجب مراعاة أن الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن. كما أكد المشرع على ضرورة أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

حظر طلب الإغلاق علي صاحب العمل أثناء مراحل الوساطة والتحكيم

مادة (200)

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

التعليق:

في هذه المادة أكد المشرع على مبدأ سبق أن طبقه على العمال وهو حظر الإضراب أثناء مراحل الوساطة والتحكيم، وبالتالي فهو من خلال هذه المادة يطبق نفس المبدأ على صاحب العمل بعدم التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

العقوبة:

وطبقا لنص المادة 255: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة (200) بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

حالات تعديل شروط العقد ومكافأة الانهاء

مادة (201)

مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور. فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية. ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقا للإجراءات المبينة بالمواد من (196 – 200) من هذا القانون بأن يؤدى للعامل الذي أنهي عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

التعليق:

أكد المشرع في هذه المادة على مبدأ مستحدث يتناسب مع المرحلة الحالية التي يمر بها الاقتصاد المصري، وأهمية الحفاظ على العمالة وذلك بإعطاء صاحب العمل فرصة الاحتفاظ بالعمالة في حالة مرور منشأته بظروف اقتصادية صعبة، وله في ذلك أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور. وهنا يهدف المشرع الى إمكانية الرجوع الى شروط العقد السابقة في حالة خروج المنشأة من الظروف الصعبة، وهذا يؤدى الى تعميق روح التعاون بين العمال وصاحب العمل. ولكن في نفس الوقت أعطى المشرع للعامل الحق في أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبررا من جانب صاحب العمل.

وفى هذه الحالة حدد المشرع مكافأة للعامل تتناسب مع فترة خدمته لدى صاحب العمل، وهذه المكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

المراجع

- **المستشار/أحمد شوقى المليجى**، *الوسيط فى التشريعات الاجتماعية*، مؤسسة روز اليوسف).
- **المستشار/عزت البنداري**، *قانون العمل* (الجامعة العمالية، 2004/2003).
- **المستشار/عدلى خليل**، *التعليق على نصوص قانون العمل*، (السباعى للطباعة، 1996)
- **عبد الحميد بلال**، *قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003*، (المكتب الفني للإصدارات القانونية، 2003).
- **د. علي عوض حسن**، *الوجيز في شرح قانون العمل*، (دار المطبوعات الجامعية، 1996).
- **د. سامي نجيب**، *موسوعة قانون العمل*، (دار التأمينات، 1995).
- **د. عماد الدين حسن**، *مهارات العمل النقابي*، (الجامعة العمالية، 1997).
- **السيد راشد**، *الحركة النقابية المصرية والتطورات الاقتصادية*، (مجلة تنمية المجتمع، العدد 4 السنة السادسة عشر،1992).
- **م. مجدى عبد الله شراره**، *قانون العمل رقم 12لسنة 2003*، رؤية نقابية، (2003).
- *الوقائع المصرية، ملحق للجريدة الرسمية*، (العدد رقم 14 مكرر،7 إبريل،2003).
- مجلس الشورى، تقرير اللجنة المشتركة من لجنة تنمية القوى البشرية والإدارة المحلية وهيئة مكتب لجنتي الشئون الدستورية والتشريعية، والإنتاج الصناعي

والطاقة، عن قرار رئيس جمهورية مصر العربية بمشروع قانون بإصدار قانون العمل(2002).

- مجلس الشعب، *تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبي لجنتي الشئون الدستورية والتشريعية، والصناعة والطاقة*، عن مشروع قانون بإصدار قانون العمل(2002) .
- *القرارات واللوائح المنفذة لقانون العمل رقم 12 لسنة 2003، كتاب العمل*، الجزء الأول والثانى،2003.

الملاحق

دليل الإجراءات في مجال علاقات العمل الفردية

يتبع في بحث الشكاوى الفردية الإجراءات الآتية: -

1-تعرض الشكاوى الفردية التى ترد الى المكتب يوميا على مدير المكتب قبل قيدها بالسجل لتوجيهها، وعليه أن يكيف الوقائع موضوع الشكوى فيما إذا كانت مطالب أو فصلا.

2-يكتب على الشكوى رقمها المسلسل المبين بالسجل ورقم النشاط بالدليل مع توضيح نوع الشكوى.

3-تسلم الشكاوى الى المفتش المختص من واقع السجل ويوقع أمام الشكوى باستلامها فى الخانة المخصصة لذلك مع إثبات التاريخ ويطلع على الشكوى للإلمام بالموضوع.

4-يقوم المفتش باستدعاء طرفى النزاع بإرسال خطاب مسجل الى كل من الطرفين على النموذج المعد لذلك (10 علاقات عمل) يوضح فيها تاريخ الحضور وساعته، مع بيان سبب النزاع والتنبيه بإحضار كافة المستندات اللازمة لهذا النزاع، وفى الأحوال التي يتبين فيها بوضوح للمفتش أنه سيكون من الصعوبة بمكان بحث الشكوى بصورة متكاملة بالمكتب، فعليه الانتقال الى مكان العمل موضوع الشكوى لبحثها مع الطرفين وذلك بعد أخذ موافقة مدير المكتب على هذا الإجراء.

5-يحرر المفتش محضرا بما يتم من إجراءات بالنسبة للشكوى ويوقع عليها الأطراف التي حضرت، ويراعى تحرير هذه المحاضر على أوراق مستقلة ترفق بالشكوى وأن يكون البحث طبقا لأحكام القانون مع ذكر المواد القانونية التي يستند عليها وعرض نتيجة البحث على مدير المكتب.

6-إذا تم الصلح بين الطرفين والتسوية الودية يحرر المحضر اللازم ويوقع عليه من الطرفين المتنازعين ومن المفتش المختص ويعرض على مدير المكتب للموافقة على الحفظ، ويقوم المفتش المختص بالتأشير بنتيجة البحث في الخانة المخصصة لذلك

بالسجل مع إثبات تاريخ انتهاء البحث، ثم تسلم الشكوى بمرفقاتها الى سكرتير المكتب لحفظها بملف المهنة التي يعمل بها العامل.

7-يراعى ما نصت عليه المادة رقم (70) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 من أن تقدم طلبات التسوية الودية خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع.

8-فى حالة تعذر التسوية الودية بمعرفة مكتب العمل خلال المدة المنصوص عليها بالمادة رقم (70) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 (10أيام) من تاريخ تقديم طلب تسوية النزاع، يخطر الشاكي كتابة بنتيجة بحث شكواه وأنه يمكن تقديم طلب اللجوء الى اللجنة القضائية المختصة المشار إليها في المادة رقم(71) من قانون العمل، ولأي من الطرفين أن يطلب من مكتب العمل المختص إحالة النزاع الى اللجنة الخماسية المختصة في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة المشار إليها. وعلى مكتب العمل المختص اتخاذ إجراءات إحالة الشكوى وجميع مرفقاتها والمستندات وطلب الإحالة. وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ وتحفظ النسخة السادسة بالمكتب وتتضمن الإحالة ملخصا للنزاع وأسبابه وحجج وأقوال الطرفين وكافة المستندات الدالة وما اتخذ من إجراءات من قبل المكتب للوصول الى التسوية الودية والاستدعاءات وملاحظات ووجهة نظر المكتب مدعمة بالسند القانوني وفقا للنموذج المعد لذلك وذلك بمراعاة المادة (70) المشار إليها.

ويقوم المكتب بقيد الطلبات بسجل يعد لهذا الغرض يدون به (الرقم المسلسل/تاريخ تقديم الطلب/اسم المنشأة/نوع القطاع (عام/خاص/أعمال عام) -نوع النشاط الاقتصادي).

9-تحفظ نسخ النموذج المعد بعد ترقيمه بأرقام مسلسلة في ملف مفهرس خاص وترسل نسخة للإدارة العامة لعلاقات العمل لاتخاذ ما يلزم.

10-إذ اتضح من بحث الشكوى التي لم يتمكن المكتب من تسويتها أن الشاكي محق في شكواه فيتم اتخاذ الإجراءات الآتية: -

أ-إخطار مكتب التفتيش العمالي.

ب-توضيح كافة الإجراءات التي اتخذها مكتب علاقات العمل.

ج-تحدد المواد القانونية موضوع المخالفة والمطلوب تحرير محضر بشأنها.

11-الشكاوى التي تبين بعد بحثها عدم صحة أقوال الشاكي أو عدم اختصاص المكتب ببحثها يقوم المفتش بعرضها على مدير المكتب طالبا الحفظ.

يجب مراعاة الأمور الآتية في كافة الحالات: -

أ-إذا تعذر على المفتش بحث النزاع مكتبيا فيجب عليه الانتقال الى مقر عمل المشكو ضده لاستكمال البحث ويترك تقرير الانتقال الى مدير المكتب.

ب-مراعاة سرية البيانات الواردة بالشكاوى.

ج-يراعى سرعة بحث الشكاوى التي ترد للمكتب واستنفاد كافة الطرق الودية للتسوية بشأنها في مدة لا تجاوز عشرة أيام من تاريخ ورود الشكوى للمكتب.

د-يجوز للمكتب حفظ الشكاوى المكررة طالما ثبت من السجلات أن الشكوى سبق بحثها من قبل واتخذت في شأنها الإجراءات القانونية اللازمة، وتم الرد على الشاكي نتيجة بحثها.

هـ-فيما يختص بالشكاوى الواردة عن طريق رئاسة الجمهورية أو الوزارة أو المحافظة أو غيرها فيجب الرد عليها في جميع الأحوال طبقا للنموذج المرفق (نموذج 7 شكاوى) مع مراعاة الرد على الشاكي.

تقرير

بشأن اللجوء الى المحكمة العمالية للفصل في النزاعات الفردية

طلب رقم.....

اسم مقدم الطلب (العامل/صاحب العمل) وعنوانه.....

اسم الطرف الآخر (العامل/صاحب العمل) وعنوانه.....

تاريخ تقديم الطلب للمكتب..... .....

تاريخ تعذر التسوية الودية..... .....

تاريخ إخطار العامل بالفصل كما هو وارد بالإخطار.....

سبب الفصل كما هو وارد بالإخطار..... .....

نوع العقد وتاريخه..... بالكتابة-بغير الكتابة-محدد المدة-غير محدد المدة

لعمل معين-لعمل مستمر-لعمل موسى-تحت الاختبار

أجر العامل..... شهري.....أسبوع.....يومي.....بالقطعة.....

نوع العمل أو المهنة..... .....

نتيجة البحث

ملخص أقوال العامل وأدلته.....

ملخص أقوال صاحب العمل وأدلته.....

رأى المكتب..... .....

تحريرا في / / المفتش مدير المكتب

السيد/رئيس المحكمة العمالية

تحية طيبة وبعد

أتشرف بأن أرفق الأوراق والمستندات الخاصة بالطلب عاليه وذلك تطبيقا للمادة 70-71 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته مدير المكتب

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 200 لسنة 2002

في شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات مساكن العمال وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل

وزير القوى العاملة والهجرة

-بعد الإطلاع على المادة رقم (47،221) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003.

-وعلى القانون رقم 106 لسنة 76 المعدل بالقانون رقم 101 لسنة 96 بشأن توجيه وتنظيم أعمال البناء ولائحته المركزية.

-وعلى القانون رقم لسنة 82 بإصدار قانون التخطيط العمراني ولائحته التنفيذية.

-وموافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

-وموافقة منظمات أصحاب الأعمال.

-وموافقة وزير الإسكان والمرافق.

-وموافقة وزير الصحة والسكان.

قـــــرر

(المادة الأولى)

تعتبر مناطق بعيدة عن العمران في تطبيق أحكام قانون العمل المشار إليه الجهات الآتية: -

محافظة شمال سيناء – محافظة جنوب سيناء – محافظة البحر الأحمر – محافظة مرسى مطروح – محافظة الوادي الجديد منطقة توشكى-منطقة شرق العوينات.

كما تعتبر مناطق بعيدة عن العمران أماكن العمل التي تبعد خمسة عشر كيلو مترا على الأقل عن أقرب حدود مدينة أو قرية والتي لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية.

(المادة الثانية)

مع عدم الاخلال بأحكام القوانين واللوائح والقرارات الخاصة بتنظيم أعمال البناء والتخطيط العمراني، يجب على صاحب العمل قبل الحصول على الترخيص بالبناء من الجهة الإدارية المختصة أن يتقدم لمديرية القوى العاملة التابع لها برسومات هذه المساكن مع مراعاة الشروط والمواصفات الواردة في الأحكام التالية للحصول على موافقة المديرية التي تعد شرطا ضروريا للحصول على رخصة البناء.

(المادة الثالثة)

يكون طلب الحصول على الموافقة موقعا عليه من صاحب العمل أو من ينوب عنه ومرفقا به رسم هندسي من صورتين موقعا عليه من مهندس نقابي ومشتملا على ما يأتي: -

أ-الموقع المطلوب البناء فيه بمقياس رسم لا يقل عن 1:1000على أن يبين موقع المساكن المطلوب إنشاؤها بالنسبة الى المنطقة والمنشآت الصناعية والتخطيط العام للمجموعات السكنية.

ب-المساقط الأفقية للأدوار المختلفة والقطاعات الرئيسية بمقياس رسم لا يقل عن (1:100).

ج-الأعمال الصحية ووسيلة الصرف والتوصيلات الكهربائية.

وعلى مديرية القوى العاملة المختصة الرد على الطلب رسميا خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الطلب بالموافقة أو الرفض، وإلا عد ذلك موافقة منها.

(المادة الرابعة)

يشترط في المجموعات السكنية المتجاورة أن تكون مطابقة لأحكام قانون التخطيط العمراني الصادر بالقانون رقم 3 لسنة 82 أو قانون توجيه وتنظيم أعمال البناء رقم 106 لسنة 76 والمعدل بالقانون رقم 101 لسنة 96 بحسب الأحوال.

(المادة الخامسة)

يجب أن يحدد موقع المساكن بالنسبة الى المنشآت الصناعية المجاورة أو الأعمال التي ينتج عنها مواد تسبب تلوث الجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة بحيث لا تتعرض منطقة المساكن أو المجارى أو خزانات المياه الموجودة للتلوث.

(المادة السادسة)

يجب ألا تقل المساحة المخصصة للسكن عن الحدود الآتية: -

أ-بالنسبة للمساكن الجماعية لغير المتزوجين يجب أن يحدد نصيب الفرد من السكن بمساحة لا تقل عن 6 أمتار مربعة بما في ذلك دورات المياه والمطابخ.

ب-بالنسبة الى المتزوجين يجب أن يوفر لكل عائلة مكونة من شخصين غرفة لا يقل مسطحها عن عشرة أمتار مربعة ودورة مياه مستقلة فإذا زاد عدد أفراد العائلة عن شخصين يجب أن تضاف غرفة بالمساحة المنصوص عليها لكل ثلاثة أشخاص ويدخل في ذلك الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 6 سنوات.

وتستبعد من المساحات المشار إليها سمك الحوائط والأماكن العامة المخصصة للعمال كالمطاعم والنوادي وغيرها من المنشآت الترفيهية والرياضية والاجتماعية.

(المادة السابعة)

يجب في جميع المساكن أن تكون الارتفاعات الداخلية مطابقة لأحكام قانون توجيه وتنظيم أعمال البناء رقم 106 لسنة 76 والمعدل بالقانون رقم 101 لسنة 96 ولائحته التنفيذية خاصة المادة 6 منها.

(المادة الثامنة)

تطبق أحكام قانون توجيه وتنظيم أعمال البناء رقم 106 لسنة 76 والمعدل بالقانون رقم 101 لسنة 96 ولائحته التنفيذية خاصة المادة 12 منها.

(المادة التاسعة)

يطبق ما جاء بالقوانين واللوائح المنظمة خاصة المواد أرقام (16،15،14،13،12 17) من اللائحة التنفيذية لقانون توجيه وتنظيم أعمال البناء الصادرة بالقرار الوزاري رقم 268 لسنة 96.

(المادة العاشرة)

يجب أن تقام المباني من مواد ملائمة لطبيعة المنطقة توافق عليها مديرية الإسكان المختصة، وعلى أن يكون سمك الحوائط والأسقف والأرضيات كافية لوقاية السكان من المؤثرات الجوية والمستوفية لوسائل الأمن والصحة، كما يجب أن تكون الحوائط مطلية بطلاء مناسب وأن تكون الأرضية بالأدوار الأرضية مغطاة بمواد مانعة للرطوبة والرشح وطبقا للقوانين واللوائح المنظمة والكود المصري.

(المادة الحادية عشرة)

يجب أن تزود المساكن بالمراحيض والحمامات وغيرها من المرافق اللازمة مع مراعاة ما يأتي: -

أ-يخصص في المساكن الجماعية مرحاض ودش لكل ثمانية أشخاص وحوض لكل أثني عشر شخصا على الأقل.

ب-في المساكن المستقلة للمتزوجين يزود كل مسكن بمرحاض وحوض لغسيل الأيدي ودش، ويشترط ألا تقل أبعاد المرحاض عن 1,20x80مترا وإذا تم وضع الدش داخل المرحاض لا تقل أبعاد المرحاض عن 1,50x1,20مترا.

(المادة الثانية عشرة)

على صاحب العمل أن يزود المساكن بمورد مياه صحي توافق عليه مديرية الصحة المختصة، كما يجب عليه تهيئة الوسائل الصحية اللازمة لصرف مخلفات المساكن كالخزانات وآبار الصرف بالمجارى وغيرها كما يجب عليه تهيئة الوسائل اللازمة للتخلص من القمامة والفضلات بطريقة صحية، وفى جميع الأحوال يلزم موافقة

مديرية الصحة المختصة على هذه الوسائل وطبقا للقوانين واللوائح المنظمة في هذا الشأن والكود المصري.

(المادة الثالثة عشرة)

يجب أن يزود كل مسكن بالمعدات اللازمة للنوم وحفظ الملابس وذلك بما يكفي بالنسبة لعدد العمال وأفراد عائلتهم، إضافة الى توفير الوسائل المناسبة، والكافية للوقاية من الحريق. تراجع هذه الحدود طبقا لأكواد البناء المعتمدة.

(المادة الرابعة عشرة)

في الأعمال المؤقتة يجوز للسلطة المختصة أن تسمح بإقامة مساكن مؤقتة بالكيفية التي تراها ومن مواد توافق عليها وطبقا للقوانين واللوائح المنظمة والكود المصري.

(المادة الخامسة عشرة)

تكون أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل في الوجبة الواحدة طبقا لما هو وارد في الجدول والتعليمات المرفقة لهذا القرار على الأقل ما لم يكن بالمنشأة نظام غذائي أفضل.

(المادة السادسة عشرة)

لا يجوز تحميل العامل المنتفع بحكم المادة (221) من قانون العمل بمقابل لهذه الوجبات وتعتبر جزءا من أجر العامل.

(المادة السابعة عشرة)

يقدم للعامل ثلاث وجبات غذائية في اليوم في مطاعم يعدها صاحب العمل لهذا الغرض وتكون نظيفة مستوفية للشروط الصحية.

(المادة الثامنة عشرة)

في حالة تقديم الوجبات للعمال داخل أماكن العمل يجب الحصول على موافقة مديرية القوى العاملة المختصة في ذلك، وأن تقدم الوجبات مغلفة تغليفا صحيا أو معبأة أو في أوان محكمة الغطاء.

(المادة التاسعة عشرة)

لا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات الغذائية مقابل أي بدل مالي.

(المادة العشرون)

يكون صاحب العمل مسئولا عن توفير الشروط الصحية والنظافة العامة في أماكن تخزين وتجهيز وطهي وتداول وتقديم المأكولات والمشروبات وطبقا للقانون رقم 453 54 في شأن المحال الصناعية والتجارية وغيرها من المحال المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة والقرارات المنفذة لأحكامه وكذا القانون رقم 371لسنة 56 في شأن المحال العامة والقرارات المنفذة لأحكامه.

(المادة الحادية والعشرون)

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

تحريرا في: 22 /2003/9

وزير القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 112 لسنة 2002

بشـــأن تحديد أيام الأعياد التي تعتبر أجازه بأجر كامل للعمال

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الإطلاع على المادة رقم 52من قانون العمل الصادر بالقانون رقم12لسنة 2003

قـــرر

(المادة الأولى)

تعتبر إجازة بأجر كامل طبقا لأحكام الفقرة الأولى من المادة رقم 52 من قانون العمل المشار إليه الأيام التالية:

1- اليوم الأول من شهر محرم (عيد راس السنة الهجرية).

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

3-اليومان الأول والثاني من شهر شوال (عيد الفطر).

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

5-اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد).

6-يوم شم النسيم.

7-اليوم الخامس والعشرين من إبريل (عيد تحرير سيناء).

8-يوم أول مايو (عيد العمال).

9-اليوم الثالث والعشرون من شهر يوليو (عيد الثورة).

10-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.

وزير القوى العاملة والهجرة

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 122 لسنة 2003

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

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الإطلاع على المادة (81) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم12 لسنة 2003

قـــرر

المادة الأولى

يجب استمرار العمل دون فترة راحة في الحالات والأعمال الآتية:

1-الأعمال التي يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال والعمل في نظام الثلاث ورديات يوميا.

2-الأعمال التي يستمر فيها نظام المناوبتين يوميا ويشترط موافقة العمال كتابة على ذلك.

3-العمل في وحدات المياه والنور والصرف الصحي والنظافة والحراسة.

4-العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة.

5-العمل في مكاتب المنشآت التي يشتغل فيها العمال مدة لا تزيد عن سبع ساعات في اليوم الواحد.

6-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 لتشغيل هذه المرافق كالعمل في الحسابات وشئون العاملين والشئون القانونية والتدريب

7-أعمال شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمواني ومخازن الاستيداع ويدخل في ذلك عمال طاقم اللنشات التي تعمل فنقل العمال.

8-أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة.

9-العمل في أعمال تموين وإصلاح السفن عند رسوها في الموان لهذا الغرض أو أثناء عبورها قناة السويس.

10-العمل في المواني على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة.

11-العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى.

12-العمل في محال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة وإقامة الأفراح والمآتم

13-العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى.

14-صناعة البلاستيك.

15-صناعة السينما.

16-أعمال الطوافين والجوابين والممثلين التجاريين ممن يقومون بأعمال البيع أو الدعاية أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت.

17-صناعة الخزف والصيني.

18-أعمال بورصة ميناء البصل بالإسكندرية سواء في مقر البورصة ذاتها أو في أماكن تخزين البضاعة

19-العمل في المخابز.

20-صناعة الدواء.

21-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.

1) العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها

2) صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.

3) إذابة الزجاج وإنضاجه.

4) أعمال لحام المعادن باستخدام الغازات أو الكهرباء.

5) تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.

6) الدهان بمادة الدوكو.

7) معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوية على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.

8) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص.

9) صنع أول أكسيد الرصاص "المرتك الذهبي" أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السلقون" وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسبيكا الرصاص.

10) عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.

11) ادارة أو مراقبة الماكينات المحركة.

12) تصليح او تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.

13) صناعة الأسفلت.

14) العمل في المدابغ.

15) العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو الدماء او العظام.

16) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.

17) صناعة الكاوتشوك.

18) صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا 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.

تحريرا في: 12 /2003/7

وزيـر القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

قــرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 123 لسنة 2003

في شأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعــة على العمـــال

وزير القوى العاملة والهجرة

- بعد الإطلاع على قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم وشركات ذات المسئولية المحدودة الصادرة بالقانون رقم (159) لسنة 1981.

-وعلى قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم(203) لسنة 1991

-وعلى المادة رقم (75) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003

- وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

قــرر

مادة (1)

تشكل في كل منشأة تستخدم عشرة عمال فأكثر لجنة مكونة من:

أ - صاحب العمل أو من ينيبـه رئيسا

ب- عاملين من عمال المنشأة تختارهما اللجنة النقابية فإذا لم توجد لجنة نقابية قام العمال باختيارهمــا أعضاء

ويجوز بناء على طلب رئيس اللجنة أو أحد الأعضاء أن يحضر اجتماعات اللجنة مندوب من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة وتكون له الرئاسة.

مادة (2)

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 222 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.

مادة (3)

يشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور أعضائها وتصدر قراراتها بموافقة صاحب العمل أو من ينيبه 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 يوما من تاريخ صدور قرار اللجنة لاعتماده.

فإذا لم تعترض عليه المديرية خلال ثلاثين يوما من تاريخ استلامه اعتبر نافذا.

مادة (4)

يجوز التبرع من أموال الجزاءات للأغراض القومية بعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات عمال مصر واعتماد ذلك من وزير القوى العاملة والهجرة.

مادة (5)

إذا كان للمنشأة فرع أو أكثر أعد في كل فرع سجل لقيد الجزاءات المالية التي توقع على عماله ويكون الانتفاع بالأموال المحصلة مقصورا على هذا الفرع ما لم ترى

اللجنة إمكان تحقيق مشروع عام واحد ينتفع به جميع عمال المنشأة وفي هذه الحالة يجب أن يوافق على المشروع لجنة تضم مندوبي العمال بالفروع المختلفة.

مادة (6)

يجب عقد اللجنة المشار إليها في المادة الأولى من هذا القرار مرتين على الأقل كل سنة للتصرف في أموال الجزاءات طبقا لأحكام المواد السابقة ويجوز للجنة أن تؤجل التصرف لسنة تالية على الأكثر.

مادة (7)

على المنشآت التي تسري عليها أحكام قانون العمل أن تورد ثلث حصيلة الجزاءات المالية الموقعة على العاملين لديه كل ستة أشهر على النحو التالي: -

-70% للمؤسسة الثقافية العمالية -30% للمؤسسة الاجتماعية العمالية.

مادة (8)

توزع حصيلة أموال الجزاءات – عند تصفية المنشأة – بالتساوي على العمال الموجودين بها وقت التصفية.

مادة (9)

تلغى كل القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار.

مادة (10)

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

تحريرا في: 14 /2003/7

وزير القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 115 لسنة 2003

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

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الإطلاع على المادة (82) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 2003

قـــرر

(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:

1-نقل الركاب والبضائع بطريق البر والسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل في ذلك العمل بالمطارات.

2-أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة وإصلاح السفن أثناء عبورها قناة السويس 3-العمل في المواني على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدوها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة.

4-العمل في الاستراحات وأماكن إقامة العمال والعزاب والأندية الملحقة بالمنشآت

5-أعمال أمناء المخازن والشئون الخاصة بمنشآت كبس القطن.

6-العمل في شئون المحاصيل الزراعية.

7-العمل في مجال بيع الجملة للخضر والفاكهة والأسماك.

8-العمل في مجال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم.

9-العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى.

10-العمل بالصيدليـات.

(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.

تحريرا في: 30 /2003/6

وزيـر القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 984 لسنة 2003

بشأن تشكيل اللجان المحلية في طلبات الإغلاق

واللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003

قـــــــــــــــــــرر

المادة الأولى

تشكل في نطاق كل محافظة لجنة للبت في طلبات أصحاب الأعمال الذين يرغبون في إغلاق منشآتهم لمبررات اقتصادية أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك على الوجه التالي: -

1-مدير عام مديرية القوى العاملة والهجرة المختص. ..... رئيسا

2-ممثل فني واقتصادي من الهيئة العامة للاستثمار .....

3-ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية .....

4-ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية أعضاء بنشاط المنشأة.....

5-ممثل عن منظمات العمال المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر

6-مدير مكتب علاقات العمل المختص .....(مقررا)

ويدعى صاحب العمل أو من ينيبه لحضور الجلسة دون أن يكون له حق التصويت وللجنة أخذ رأى الجهات الأمنية المختصة ومن ترى الاستعانة بهم من الخبراء.

المادة الثانية

على المنشآت قبل أن توقف العمل كليا أو جزئيا وقبل أن تدخل أي تغيير على حجم المنشأة أو نشاطها بما يمس حجم العمالة، أن تتقدم بطلب بذلك الى اللجنة المختصة المشكلة لهذا الغرض متضمنا أعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، وعلى اللجنة أن تعد تقريرا عن ظروف المنشأة وأسباب الطلب في خلال سبعة أيام على الاكثر من تاريخ تقديم الطلب.

المادة الثالثة

تجتمع اللجنة بمقر مديرية القوى العاملة المختصة ويكون الاجتماع صحيحا بحضور ثلاثة أعضاء ويصدر قرراها بالأغلبية ويعتمد من المحافظ المختص.

المادة الرابعة

تصدر اللجنة قرارها خلال ثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب اليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه، ولصاحب الشأن أن يتظلم أمام اللجنة المركزية التي تشكل بوزارة القوى العاملة والهجرة على النحو التالي: ـ

1-رئس الإدارة المركزية المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة.... رئيسا

2-ممثل فني واقتصادي من الهيئة العامة للاستثمار يختاره رئيس الهيئة....

3-ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية يختاره رئيس الهيئة.....

4-ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية.....

بنشاط المنشأة.....
5- مدير عام الإدارة العامة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة..... أعضاء
6-مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والهجرة
7-ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة
8-ممثل المنظمة العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر...
ويدعى مقدم التظلم أو من ينوب عنه لحضور التظلم أو من ينوب عنه لحضور الجلسات دون أن يكون له حق التصويت.

المادة الخامسة

يترتب على قبول طلب التظلم وقف تنفيذ قرار لجنة البت المشار إليها.

المادة السادسة

يكون مقرر اللجنة من أعضاء الإدارة العامة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة يختاره رئيس اللجنة.

المادة السابعة

تجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم التظلم ويكون الاجتماع صحيحا إذا حضرة خمسة أعضاء. ويتعين على اللجنة الانتهاء من نظر التظلم والبت فيه خلال خمسة عشر يوما على الأكثر من تاريخ ورود الطلب إليها ويعتمد قرارها من وزير القوى العاملة والهجرة.

المادة الثامنة

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره
صدر برئاسة مجلس الوزراء:11ربيع الآخر سنة1424 الموافق 11 يونية سنة 2003
رئيس مجلس الوزراء
دكتور/عاطف عبيد

وقد حددت المادة الثانية من هذا القرار ضرورة أن تتقدم المنشأة طالبة التوقف بطلب الى اللجنة المختصة قبل أي إجراء، ويتعين على اللجنة المذكورة أن تعد تقريرا عن ظروف المنشأة وأسباب الطلب في خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب على أن يشتمل التقرير على ما يلي: -
أ- بيانات عامة عن المنشأة:

1-ا للاسم والعنوان. 2-الشكل القانوني والنشاط الاقتصادي.

3-عدد عمال المنشأة وجملة أجورهم الشهرية.

4-عدد العمال المعرضين للبطالة نتيجة التوقف.

ب-بيانات مالية عن المنشأة:

1-رأس مال المنشأة. 2-الرصيد الحالي بالبنك -بالصندوق.

3-التزامات المنشأة قبل الضرائب -التأمينات -الغير.

4-إجمالى الربح أو الخسارة من واقع آخر ميزانية.

ج- بيانات عن إنتاج المنشأة:

1-أنواع المنتجات. 2-كمية الإنتاج الشهري.

3-كمية الإنتاج الموجود حاليا بالمخازن. 4-أسباب عدم تصريف الإنتاج.

د- بيانات عن حالة العمالة بالمنشأة:

1-عدد حالات التوقف السابقة وتاريخها وأسبابها وما تم بشأنها.

2-عدد الشكاوى المقدمة من العمال خلال السنة الأخيرة وما تم بشأنها (مطالب - فصل).

3-عدد العمال المعرضين للبطالة.

هـ- أسباب تدهور حالة المنشأة:

و- مقترحات المكتب والمديرية وجهودهما في المحافظة على حقوق العاملين:

ويجب التنبيه على صاحب العمل في تقرير البحث المذكور بعدم التوقف إلا بعد الحصول على موافقة لجنة البت في طلبات التوقف واعتماد قرارها من السيد المحافظ.

Egypt Office

واجبات وحقوق العمال وانقضاء علاقة العمل

إعداد د. مجدي عبد الله شرارة *

نشر من قبل مؤسسة فريدريش إيبرت (مكتب مصر)
حقوق الطبع © 2016 محفوظة لمؤسسة فريدريش إيبرت
جميع الحقوق محفوظة
تمت الطباعة بجمهورية مصر العربية
أصدر من قبل مؤسسة فريدريش إيبرت (مكتب مصر)

---

* هذا الكتاب لا يعبر عن رأى مؤسسة فريدريش إيبرت و يتحمل المؤلف كامل المسؤولية عن محتوى الكتاب

ملاحظة للعلامة التجارية:

العلامة التجارية و شعار مؤسسة فريدريش إيبرت و مؤسسة فريدريش إيبرت (مكتب مصر)
مملوكة من قبل: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
و تستخدم بموجب ترخيص من قبل مالك العلامة التجارية.

رقم الإيداع 20491 / 2003

الترقيم الدولي I.S.B.N. 977- 358 – 043 – 1

نسخة مجانية

www.fes-egypt.org

حول مؤسسة فريدريش إيبرت في مصر

استلهاماً من أهداف مؤسسة فريدريش إيبرت العامة والمتمثلة في تعزيز الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والدعوة إلى حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، بدأت المؤسسة عملها في مصر منذ عام 1976. يعمل المكتب بالتعاون مع شركاء محليين في إطار اتفاقية مبرمة مع الحكومة المصرية. هذه الاتفاقية تم اعتمادها بقرار جمهوري رقم 1976/139 وموافقة البرلمان المصري. وقد تم تجديد هذه الاتفاقية عام 1988 وتم اعتمادها بقرار جمهوري رقم 1989/244 وموافقة البرلمان المصري.

كانت المطالبة بإحداث تغيير اجتماعي وسياسي جوهري هي المحرك وراء الثورة المصرية سنة 2011. وسيكون التعامل مع هذه المطالب هو التحدي الأساسي أمام المعنيين والمجتمع المصري بأسره على مدار السنوات القادمة ومؤسسة فريدريش إيبرت على أتم الاستعداد لمساعدة الشعب المصري أثناء هذه العملية الانتقالية

.

تتعاون مؤسسة فريدريش إيبرت مع الشركاء المصريين في مجالات:

- البيئة والتنمية المستدامة
- التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- تمكين المجتمع المدني
- التعاون والحوار الدولي

مؤسسة فريدريش إيبرت
مكتب مصر

4 شارع الصالح أيوب
11211 الزمالك، القاهرة – مصر

ت: 8-27371656 00202
ف: 27371659 00202

E-Mail: fes-egypt.org
www.fes-egypt.org