

# قانون العمل والتأمينات الاجتماعية

## تأليف

دكتور

محمد السعيد رشدي  
أستاذ ورئيس قسم القانون المدني  
كلية الحقوق – جامعة بنها

دكتور

أحمد شوقي عبد الرحمن  
أستاذ القانون المدني  
كلية الحقوق – جامعة بنها



كلية الحقوق

التعليم المفتوح

# قانون العمل والتأمينات الاجتماعية

المستوى الثالث – فصل دراسي أول

كود (٣١٥)

## تأليف

دكتور

محمد السعيد رشدي

أستاذ ورئيس قسم القانون المدني بحقوق بنها

دكتور

أحمد شوقي محمد عبدالرحمن

أستاذ القانون المدني بحقوق بنها

٢٠٠٩

بسم الله الرحمن الرحيم

## الجزء الأول

### (\*) قانون العمل

حققت الصناعة تقدماً هائلاً منذ مطلع هذا القرن ، واقترن ذلك بظهور أعداد هائلة من العمال تعرضت لسيطرة أصحاب العمل ، ولم يقف العمال مكتوفى الأيدى بل حاولوا تنظيم أنفسهم لمواجهة القوة الهائلة لأصحاب المشروعات الكبيرة .

ولم يكن هناك بديل من إيجاد توازن فعلى بين مصالح أصحاب العمل من جهة ومصالح العمال من جهة أخرى ، تفادياً لأى صراع يمكن أن يحصل بينهما ، وقد عجز القانون المدنى عن إقامة هذا التوازن ، لذلك فقد أصبح لزاماً على المشرع أن يتدخل بوضع تنظيم قانونى خاص يحقق توجيه الجهود نحو مزيد من التقدم والازدهار ، وقد تمثل ذلك فى التشريعات العمالية التى خرجت فى كثير من الحالات ، على القواعد العامة للقانون المدنى .

وقد صدر قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، وقد نشر هذا القانون فى ٧ ابريل سنة ٢٠٠٣ على أن يعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالى للنشر .

وسنبداً دراستنا بفصل تمهيدى نتناول فيه المبادئ العامة لقوانين العمل ، ويلي ذلك قسمان :

القسم الأول : علاقات العمل الفردية .

القسم الثانى : علاقات العمل الجماعية .

---

(\*) هذا الجزء تأليف الأستاذ الدكتور / أحمد شوقى محمد عبد الرحمن .

## فصل تمهيدى

### المبادئ العامة لقانون العمل

أولاً : العناصر المحددة لقانون العمل .

يقصد بقانون العمل مجموعة القواعد القانونية التى تحكم العلاقات الناشئة عن قيام إنسان بأداء عمل مقابل أجر لحساب شخص آخر تحت إشرافه ورقابته .  
ويتبين من هذا التعريف أن نطاق قانون العمل يتحدد بعنصرين :  
- رابطة التبعية ، والأجر .

#### (١) رابطة التبعية :

وقد اعتنق المشرع المصري معيار التبعية القانونية فى تحديده لنطاق قانون العمل ، فنصت المادة ٦٧٤ من القانون المدنى على أن " عقد العمل هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " ، وورد نفس المعنى فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فنصت المادة ٣١ منه على أن عقد العمل هو " العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر " ، كما تنص المادة الأولى من هذا القانون على أنه : " يقصد بالعامل كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه " .

ويجمع الفقه والقضاء فى نظم العمل الحديثة على كفاية التبعية التنظيمية أو الإدارية ، وذلك بأن يحدد صاحب العمل للعامل وقت أدائه العمل ومكانه حيث

يستخدم عادة فى عمله ، الأدوات الخاصة بصاحب العمل ، حتى ولو لم تتحقق التبعية الفنية، ومع ذلك ، فإنه تنتفى صفة العامل ، إذا استعان فى أداء عمله بعمال آخرين يتبعونه هو ، دون المتعاقد الآخر والعبارة فى ذلك بحقيقة الأمر ، لا بما تتضمنه المستندات من أوصاف .

وعلى ذلك ، فإن قانون العمل يمكن أن يطبق على أصحاب المهن الحرة كالأطباء ، والمهندسين ، والمحامين ، حتى ولو لم تتوافر المعرفة الفنية لدى صاحب العمل ، طالما أنه تحقق الإشراف له من الناحية التنظيمية ، بتحديد مكان العمل وأوقات مباشرته .

وتطبيقاً لذلك يكون الطبيب عاملاً عند تعاقد مع منشأة لعلاج عمالها ، إذا تحدد له مكان الكشف على المرضى من هؤلاء العمال ومواعيده ، ولا يشترط تفرغ الطبيب للعمل فى المنشأة طالما أنه يؤدي عمله فى الوقت المحدد ويحترم تعليماتها . أما إذا كان الطبيب يستقبل مرضاه من هؤلاء العمال فى عيادته ويستقل بتحديد وقت العمل ، فإن العقد الذى يربطه بالمنشأة لا يعد عقد عمل ، ويتساوى فى ذلك مع العقد الذى يتم بين الطبيب ، وأى مريض عادى .

وكذلك الأمر بالنسبة للمحامى الذى يعمل مديراً بقلم قضايا الشركة ، فإنه يعتبر عاملاً إذا تحققت التبعية التنظيمية التى تتمثل فى تقارير أسبوعية يقدمها إلى إدارة الشركة عن أعماله ، وعن سير القضايا الأسبوعى ، يؤشر عليها المسئولون فى الشركة بملاحظاتهم وتوجيهاتهم العامة ، وذلك بالرغم من عدم وجود رقابة فنية على عمل المحامى .

ويطبق نفس الحكم بالنسبة للمهندسين ، والمدرسين ، والفنانين ، إذا تحققت التبعية الإدارية أو التنظيمية ، حيث يثبت لصاحب العمل السلطة فى تحديد وقت العمل ومكانه .

## (٢) الأجر :

لا يحكم قانون العمل إلا العلاقات الناشئة عن العمل المأجور ، أما العمل الذى يقوم به الشخص دون مقابل تفضلا منه ، فإنه يخرج من نطاق تطبيقه .

وقد نصت المادة ١ / ب من قانون العمل على أنه يقصد بصاحب العمل " كل شخص طبيعى أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر " ، ونصت المادة ١/١ من هذا القانون على أنه " يقصد بالعامل كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه " .

ولا يهم نوع الأجر أو طريقة تحديده ، فيمكن أن يكون نقدياً أو عينياً ، وقد يقاس على أساس وحدة زمنية كأسبوع أو شهر أو على أساس الإنتاج بالقطعة .

وخلو العقد من الاتفاق على الأجر لا يعنى أن الخدمة مجانية ، وقد نصت المادة ٦٨١ مدني على أنه " يفترض فى أداء الخدمة أن يكون بأجر ، إذا كان قوام هذه الخدمة عملا لم تجر العادة بالتبرع به أو عملا داخلا فى مهنة من أداه " ويمكن مع ذلك إثبات عكس هذه القرينة ، لأن الأصل فى القرائن أن تكون غير قاطعة .

وتجدر الإشارة إلى أن المادة ٦٨١ مدني لا تسرى إلا حيث يكون العامل خاضعاً لرابطة التبعية ، إذ أنه فى هذه الحالة يؤدي افتراض الأجر إلى تطبيق الأحكام الخاصة بعقد العمل .

وفى حالة خلو عقد العمل من تحديد الأجر فيتم تحديده وفقا للمادة ٦٨٢ مدني ، والتي تقضى بأنه " إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب المصنع ، أخذ بالسعر المقدر بعمل من ذات النوع إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة ، وعرف الجهة التى يؤدي

فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة " .

وقد أوردت المادة ٣٦ عمل حكماً مماثلاً ، حيث قررت أنه " يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى ، أو اتفاقية العمل الجماعى أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة ٧١ من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .

وبناءً على ذلك فإن اللجنة الخماسية المشار إليها فى المادة ٧١ عمل هى المختصة بتقدير الأجر فى هذه الحالة ، حيث تستعين فى ذلك بأسس ثلاثة دون الجمع بينهم ، وفقاً لترتيب محدد على الوجه التالى .

**الأساس الأول :** الأجر الذى يتقاضاه العمال الآخرون الذين يقومون بعمل من نوع مماثل لدى صاحب العمل نفسه .

**الأساس الثانى :** عرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها هذا العمل .

**الأساس الثالث :** مقتضيات العدالة ، ويجب أن يؤخذ فى الاعتبار مقدار الجهد الذى يبذله العامل مقارناً بأعمال شبيهة ، وكذا مقدار الربح الذى يحققه رب العمل نتيجة ما ينجزه العامل من أعمال .

**ثانياً : الاستثناءات المحددة لنطاق تطبيق قانون العمل :**

**(١) عمال الحكومة :**

يخرج من مجال تطبيق قانون العمل العاملون بالجهاز الإدارى للدولة و وحدات الحكم المحلى والهيئات العامة .



وحكمة هذا الاستثناء تكمن فى توفير الاستقلال لأشخاص القانون العام فى تسييرها للمرافق العامة ، فضلا عن أن قانون العمل يقتصر على علاقات العمل الخاص .

وبناء على المادة ٢٠٢ عمل فإن عمال الحكومة يسرى عليهم أحكام الباب الخاص بالسلامة والصحة المهنية ، إلى جانب غيرهم من العمال فى نطاق القانون الخاص أو القانون العام ، وذلك ضماناً لتوحيد الأحكام فى هذا المجال الهام.

وبالنسبة للعاملين فى القطاع العام فإن القانون الصادر بشأنهم رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ قد نص فى مادته الأولى على تطبيق قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا القانون ، ويسرى ذلك أيضا على شركات قطاع الأعمال بمقتضى القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ، بعد تحول هيئات القطاع العام إلى شركات قابضة ، وشركات القطاع الخاص إلى شركات تابعة .

## (٢) خدم المنازل ومن فى حكمهم :

تنص المادة ٤/ب من قانون العمل على أنه لا تسرى أحكام هذا القانون على عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .

واستثناء خدم المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل ليس أمراً مستحدثاً ، فقد وضع هذا الاستثناء فى التشريعات السابقة على القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

وكانت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تقرر هذا الاستثناء استناداً إلى أن عمل الخادم " ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة ، الأمر الذى يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف ، ويظهر ذلك فى السلطة الواجب إعطاؤها للمخدوم فى فصل خادمه لاعتبارات شخصية بصورة أوسع من حق صاحب العمل التجارى أو الصناعى " .

## ويتميز عمل الخادم بصفيتين :

**الصفة الأولى :** أنه عمل مادي : فيخرج من نطاق هذا الاستثناء من يؤدي أعمالا ذات طبيعة ذهنية : كالمدرس الخاص ، والسكرتير الخاص ، وأمين المكتبة الخاص ، والطبيب الخاص للعائلة ، ونحوهم .

**الصفة الثانية :** أن هذا العمل يتصل بشخص المخدوم ، ويقصد بذلك قيام الخادم بشان من الشؤون الخاصة للمخدوم أو لعائلته ، كمربية الأطفال ، والمرضعة ، والبستاني ، والطاهي ، ولا يشترط أن يكون أداء العمل في مسكن المخدوم ن كسائق السيارة الخاصة ، ويخرج من ذلك الأعمال التي تتعلق بالنشاط الخارجي لصاحب العمل ، فلا يعتبر من قبيل الخدم ومن في حكمهم خدم المحال التجارية كالفنادق والبنسيونات ، والمطاعم والمقاهي والنوادي والممرض في عيادة الطبيب ، و Fraises المكاتب والمدارس .

وإذا قام الشخص بأعمال منزلية وأعمال متصلة بالنشاط الخارجي لصاحب العمل ، فإن تطبيق قانون العمل يتوقف على الصفة الغالبة ، فيظل الاستثناء قائماً إذا كانت الأعمال المنزلية تمثل النشاط الأصلي الغالب .

وبالعكس ، فإن غلبة اتصال العمل بالنشاط الخارجي لصاحب العمل يستوجب تطبيق قانون العمل ، فبواب العمارة قد يؤدي بعض الأعمال المنزلية للمالك ، ولكن عمله الغالب لا ينصب أساساً على تلك الأعمال ، وإنما يتعلق بحراسة العمارة والعمل على نظافتها وهذه الأعمال لا تتصل أساساً بشخص المالك .

وتطبق على خدم المنازل ومن في حكمهم القواعد الخاصة بعقد العمل الواردة في التقنين المدني ، ولا يسرى عليهم أحكام قانون العمل إلا بنص خاص

كنص المادة ٢/ و من قانون نقابات العمال الذي يقرر حقهم فى الانضمام إلى النقابات الخاصة بهم .

### (٣) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً :

تنص المادة ٤ / ج عمل على أنه لا يسرى أحكام هذا القانون على أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

وتطبيق هذا الاستثناء يستلزم توافر شرطين :

#### الشرط الأول : انتماء العامل لأسرة صاحب العمل :

وهذا الشرط يفترض أن صاحب العمل شخص طبيعى أى إنسان وليس شخصياً اعتبارياً ، إذ لا يتصور وجود أسرة للشركة أو للجمعية ، فالشخص الاعتبارى له شخصية قانونية مستقلة ، وقرابة العامل لأحد الشركاء أو المؤسسة لا يتضمن قرابة للشخص الاعتبارى ذاته .

ولم يحدد القانون المقصود بأفراد أسرة صاحب العمل ، على خلاف نص المادة ٤ / ج الواردة فى القانون السابق الذى حصرهم فى الزوج أو الزوجة ، والأصول والفروع ، وعلى ذلك فإنه استناداً إلى عمومية النص ، فإنه يتحدد ذوو القربى بمن يجمعهم أصل مشترك بناء على صلة نسب مباشرة ، أو غير مباشرة بمقتضى قرابة الحواشى ( م ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ مدني ) ، ويمتد ذلك أيضاً إلى قرابة المصاهرة التى تجمع أقارب أحد الزوجين والزوج الآخر ، إلى جانب الزوجة أو الزوج حيث تنبنى قرابة المصاهرة على علاقة الزوجية .

#### الشرط الثانى : قيام صاحب العمل بالإعالة الفعلية للعامل :

ويقصد بالإعالة الفعلية قيام صاحب العمل بالإعانة على العامل بما يغطى احتياجاته من مأكّل وملبس ومسكن ، ولا يلزم أن يجمعها مسكن واحد ، ويشترط

أن تكون هذه الإعالة كافية لتغطية هذه الاحتياجات ، سواء كانت الإعالة جبرية أم اختيارية ، فإطلاق النص لا يجوز تقييده ، ومع ذلك فبالنسبة للإعالة الاختيارية ، يجوز للعامل أن ينازع فى مدى كفايتها ، فإذا قدر القاضى أنها غير كافية لتغطية كافة الاحتياجات المعيشية فلا يطبق الاستثناء .

وهذا الاستثناء مؤقت بمدة الإعالة ، فإذا توقفت لأى سبب من الأسباب ، فإن الاستثناء ينقضى ، ويطبق على العامل ، ابتداء من وقت توقف الإعالة ، أحكام قانون العمل .

والحكمة من هذا الاستثناء ، كما وردت فى المذكرة الإيضاحية هى أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون ، وبأنه يخشى أن يؤدى سريان القانون عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية ، وهذا التبرير يتعارض مع الواقع ، فقد يستغل الشخص أقرباءه ، ثم إن أقرباء صاحب العمل أولى بالحماية القانونية التى ينظمها قانون العمل ، فالأقرباء أولى بالمعروف .

### **ثالثا : الطبيعة الآمرة المتميزة لقانون العمل :**

إن الأهداف المقصودة من وضع قانون العمل لن تتحقق إلا إذا امتنع الاتفاق المخالف لأحكامه الخاصة ، إذ يستطيع صاحب العمل بما له من قوة اقتصادية أن يفرض شروطه على العامل ، بحيث لا يكون أمام هذا الأخير بحكم مركزه الضعيف ، إلا أن يقبل شروطه دون مناقشة ، لذلك فقد نصت المادة الخامسة على أنه " يقع باطلا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به " فقواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام ، ولا يجوز بالتالى الاتفاق على خلاف حكمها .

ويؤدى تطبيق القواعد العامة لتنازع القوانين من حيث الزمان إلى تطبيق النصوص الأمرة بأثر فوري ومباشر بالنسبة للمراكز العقدية التى تكونت فى ظل القانون القديم ، ولم تنقض بعد وقت صدور القانون الجديد ، ويترتب على ذلك أن الاتفاق المخالف للنص الأمرى يكون باطلاً ، حتى ولو كان صدره لاحقاً على الاتفاق .

ويقوى قانون العمل هذه الصفة الأمرة بحماية مدنية ، وحماية إدارية ، وحماية جنائية ، تفوق ما هو متبع بالنسبة للقواعد الأمرة فى فروع القانون الخاص الأخرى .

### (١) الحماية المدنية :

تتساوى النصوص الأمرة الخاصة بقانون العمل مع أى قاعدة أمرية أخرى من حيث عدم جواز الاتفاق على خلاف حكمها ، فأى اتفاق مخالف يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً ، ويستوى أن يكون هذا الشرط المخالف وارداً فى عقد العمل الفردى أو عقد العمل المشترك ، نظراً لعمومية نص المادة الخامسة .

ومن ناحية أخرى ، فإن هدف المشرع الخاص بحماية العامل ، قد حدا به إلى وضع قواعد خاصة لقانون العمل من حيث الآثار المدنية .

#### ١ - جواز الشرط المخالف إذا كان أكثر فائدة للعامل :

قيدت الفقرة الأولى من المادة الخامسة الحكم الخاص ببطلان الشرط المخالف لأحكام قانون العمل ، فقصرت ذلك على ما يؤدى إلى انتقاص من حقوق العامل المقررة فيه ، وقد استطرقت فى فقرتها الثانية ، حيث قررت أنه " يستمر العمل بأية مزايا أو شرط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية ، أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف " .

ويتبين من هذا النص أن حقوق العمال الواردة فى قانون العمل تمثل الحد الأدنى الذى يمكن تجاوزه باتفاق مخالف يكون أكثر فائدة للعامل ، وهذا الحكم يتمشى مع هدف المشرع نحو إعطاء العامل مزيداً من الحقوق .

وقد استقر الفقه على بعض المبادئ التى من شأنها تحديد الشرط الاتفاقى الأصلح للعامل من النص التشريعى أو النص الذى يتضمنه عقد العمل الجماعى ، أو لائحة المنشأة .

١- يجب اتباع معيار موضوعى فى تقدير الشرط الأكثر فائدة مستمد من الهدف الذى يسعى المشرع إلى تحقيقه ، بصرف النظر عن المصلحة الشخصية للعامل ، فالنص الذى يقرر إجازة سنوية للعامل يكون أصلح من الشرط الذى يتنازل بمقتضاه العامل عن حقه فى الإجازة مقابل زيادة فى الأجر .

٢- إذا تضمن الاتفاق شروطاً أكثر فائدة للعامل وأخرى أقل فائدة ، فيجب النظر إلى كل نص على حدة ، فيطرح النص الأقل فائدة ، ويؤخذ بالنص الأكثر فائدة .

أما إذا تضمن النص الواحد جانبين أحدهما أكثر فائدة والثاني أقل فائدة ، فيجب تقدير النص فى مجموعه دون تجزئته ، وتطبيقاً لذلك ، فإنه ليس للعامل أن يجمع فى مطالبته بين مزايا النظام الذى وضعه رب العمل ، وبين المزايا المخولة له بمقتضى قانون العمل الفردى ، بل يطالب بأيهما أكثر فائدة له .

٣- يجب الوقوف عند الآثار القريبة للاتفاق ، فالشرط الاتفاقى فى عقد العمل الجماعى الذى يعطى العامل مزايا أفضل يكون أكثر فائدة للعامل ، بصرف النظر عن الآثار التى قد تؤدى إلى إغلاق المصانع لزيادة الأعباء عليها .

٤- يجب التمييز بين الشروط الواردة فى عد العمل الجماعى ، أو الشروط الواردة فى عقد العمل الفردى ، فبالنسبة للأولى تقدر الشروط الأكثر فائدة بالنظر

إلى مجموع العمال ، بعكس الوضع بالنسبة لعقد العمل الفردى حيث يقدر الشرط فى مواجهة العامل طرف العقد .

## ٢- بطلان الصلح والإبراء من الحقوق الناشئة عن عقد العمل :

تنص المادة ٣/٥ من قانون العمل على أنه " تقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه حتى لو كانت تخالف أحكام هذا القانون" .

ويخرج المشرع هنا على القواعد العامة التى تجيز التصالح أو التنازل عن الحقوق المالية بعد نشوئها ، والعلة فى هذا الحكم هو حماية العامل من ضغط رب العمل ، لذلك فقد حدد المشرع النطاق الزمنى لهذا الحكم بمدة سريان العقد ومدة ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه ، حيث يكون العامل فى حاجة إلى استحقاقاته لتدبير معيشتة ، فيتنازل عن جزء منها حتى يتحصل على الباقي .

والحظر الخاص بالتصالح أو الإبراء لا ينحصر فى الحقوق الناشئة عن عقد العمل ، بل يمتد إلى الحقوق المستمدة من قانون العمل ، حيث لم تعدد بالاتفاق الذى يخالف أحكام القانون خلال المدة المحددة .

## (٢) الحماية الإدارية :

كفل المشرع الاحترام العملى للقواعد الأمرة لقانون العمل ، فنص على نظام التفتيش على أماكن العمل .

ولمفتشى العمل حق الدخول إلى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأى تفتيش كان ، وفحص الدفاتر والأوراق التى لها علاقة بالعمال ، وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم ، وذلك للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له ( ٢٣٣ / ١ عمل ) .

وقد أنشأت وزارة العمل لهذا الغرض إدارة خاصة للتفتيش ، ويكون لمفتشى العمل صفة الضبطية القضائية فيما يتعلق بتنفيذ قانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له .

ويلزم القانون أصحاب الأعمال ووكلاءهم أو من ينوبون عنهم بأن يسهلوا مهمة مفتشى العمل وأن يقدموا لهم المستندات والبيانات اللازمة لأداء مهمتهم (م ٢٣٤ عمل) .

ويتقيد نطاق تطبيق سلطة التفتيش بقيد مكاني وآخر زمني .

وبالنسبة للقيد المكاني فهو يتعلق بالأمكنة التي يجوز تفتيشها ، وهي تنحصر في الأماكن التي يؤدي فيها العمل أو معد لأدائه ، ويستوى أن تكون أمكنة لأداء العمل الصناعي ، أو التجاري ، أو الإداري ، ولا يجوز أن تمتد سلطة التفتيش إلى السكن الخاص بصاحب العمل حتى ولو كان ملحقاً بمحل العمل .

وبالنسبة للقيد الزمني فمقتضاه أن سلطة التفتيش لا تنقرر إلا في الأوقات المقررة لأداء العمل نهائياً ، وينظم وزير شئون القوى العاملة بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية (م ٢/٢٣٣ عمل) .

### (٣) الحماية الجنائية :

أعطى المشرع لقانون العمل مزيداً من الحماية ، فقرر عقوبات جنائية في مجال الجرح ، توقع على من يخالف أحكامه ، حتى يضمن احترام قواعده وحسن تنفيذها ، وقد خصص المشرع لهذه العقوبات الباب الأخير من قانون العمل .

ويلاحظ أن معظم العقوبات التي يتضمنها هذا الباب توقع على أصحاب العمال ، ويرجع ذلك إلى أن غالبية القواعد الأمرة لقانون العمل قد تقررت أساساً على عاتق صاحب العمل .



وقد فرض المشرع تعدد العقوبة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة ، وتضاعف الغرامة فى حالة العود .

وقد عنى المشرع بتخصيص أموال الغرامات للأوجه التى تفيد العمال ، فقررت المادة الخامسة من قانون الإصدار أن أموال الغرامات تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة ، ويخصص الثلثان للصرف فى الأوجه وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة ، على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين فى تطبيق هذا القانون ، ويوزع الباقى على المؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال ، وذلك وفقاً لقرار يصدر من الوزير بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال .

#### ( ٤ ) تيسير إجراءات التقاضى لمصلحة العمال :

حرص المشرع على تمكين العمال من حصولهم على حقوقهم بصورة ميسرة وفعالة ، لذا فقد خصهم بقواعد متميزة ، وردت فى المادة السادسة من قانون العمل نصت على أنه : " يعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضى الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التى يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة فى جميع الأحوال ، أن تشمل حكمها بالنفذ المعجل وبلا كفالة، ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها " .

والتييسيرات التى تضمنتها هذه المادة تقتصر على الدعوى التى يرفعها العمال مستنديين فيها إلى أحكام قانون العمل ، أما الدعاوى التى يرفعها أصحاب العمل فإنها تخضع للقواعد المقررة فى قانون المرافعات .

يلاحظ أن العمال المستفيدين بهذه التيسيرات هم العمال الذين يخضعون لقانون العمل والمستحقون عنهم ، أما الدعاوى التي يرفعها العمال المستثنون من نطاق تطبيق هذا القانون فلن تسرى عليهم هذه التيسيرات .

وتجدر الإشارة إلى أن هدف الإعفاء من الرسوم هو مساعدة العمال على المطالبة بحقوقهم ، فإذا تبين أن دعوى العامل كيدية ، فيجوز للمحكمة أن تحكم عليه بالمصروفات كلها أو بعضها .

# القسم الأول

## علاقات العمل الفردية

### ( عقد العمل الفردي )

---

وسنخصص فصلاً ثلاثة لدراسة عقد العمل الفردي .

الفصل الأول : إبرام عقد العمل الفردي .

الفصل الثاني : آثار عقد العمل الفردي .

الفصل الثالث : انتهاء عقد العمل الفردي .

## الفصل الأول

### إبرام عقد العمل الفردي

---

يتميز إبرام عقد العمل الفردي بأنه يسبقه عادة مراحل تمهيدية ، وقد اهتم المشرع بأن يضع أحكاماً خاصة للوساطة في التعاقد تتضمن تنظيمياً لمكاتب التوظيف والتخديم ، بالإضافة إلى ذلك فهناك عقود تمهد لإبرام عقد العمل ، تتمثل في عقد التمرين وعقد العمل تحت الاختبار .

ومن ناحية أخرى فإنه يلزم دراسة القواعد الخاصة التي تحكم إبرام عقد العمل من حيث الرضا والأهلية والإثبات .

وسنعرض أولاً للمراحل التمهيدية للتعاقد ، ثم نعقب ذلك بدراسة القواعد الخاصة بانعقاد العمل وشروط صحته وإثباته .

# المبحث الأول

## المراحل التمهيدية للتعاقد

---

وستنكلم فى هذا الفصل عن الوساطة فى التعاقد ، وعقد التمرين ، وعقد العمل تحت الاختبار .

## المطلب الأول

### الوساطة فى التعاقد

---

قد يتم إبرام عقد العمل مباشرة بين العامل وصاحب العمل ، وقد يتدخل وسيط للتقريب بينهما ، وإذا كان المقصود من الوساطة تحقيق خدمة للعامل، فإن ذلك قد يكون أداة لاستغلاله ، لذلك فقد اهتم المشرع بتنظيم الوساطة فى إبرام عقد العمل ، فنظم الأحكام الخاصة بتشغيل العمال فى الفصل الأول من الكتاب الثانى .

وقد أعطى قانون العمل أهمية كبرى للمكاتب الحكومية فى مجال الوساطة فى التعاقد ، إذ يتقدم العامل للجهة الإدارية المختصة التى تقع فى دائرتها محل إقامته بطلب الحصول على شهادة قيد بعد تقديم بياناته الخاصة بسنه ومؤهلاته وخبراته السابقة ( م ١٢ عمل ) ، وقد يتحدد فيها درجة مهارته فى الحرف التى يحددها وزير القوى العاملة ( م ١٣ عمل ) .

ولا يجوز تشغيل أى عامل إلا إذا كان حاصلًا على شهادة القيد ( م ٢/١٣ عمل ) ، وفى حالة تعيين عامل غير حاصل على شهادة القيد فإنه يلزم قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل ( م ١/١٤ عمل ) .

ومن جهة أخرى فإن صاحب العمل يلزم بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وأعمارهم وجنسياتهم ونوعهم وأجورهم خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون ، أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة ( م ١٥ عمل ) .

وفى حالة شغل هذه الوظيفة فيلزم إعادة شهادة القيد الخاصة بالعامل للجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغلها ، بعد استيفاء البيانات المدونة بها ( م ١٥ / ٢ عمل ) .

وقد أورد قانون العمل ، بناء على المادة ٢٥ ، استثناءين من مجال تطبيق هذه الأحكام كما يلي :

( أ ) الأعمال العرضية ، حيث إن قصر مدة هذه الأعمال لا يحتمل الإجراءات المقررة ، ثم إن تشغيل هؤلاء العمال لا يؤدي إلى القضاء على البطالة لانتهاء عملهم بعد مدة قصيرة .

( ب ) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال ، لأن هذه الوظائف تقوم على الثقة وتحتاج إلى كفاءة خاصة ، ويجوز لوزير القوى العاملة أن يصدر قراراً بسريان الأحكام المقررة بالنسبة لكل أو بعض هذه الوظائف .

وبالنسبة للعامل الأجنبي فإن تشغيله يخضع لشرط المعاملة بالمثل ، و يلزم حصوله على ترخيص بالعمل من وزارة القوى العاملة ، ويشترط لذلك أن يكون مصرحاً له بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل في مجال عمل تابع أو مباشرة أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية ( م ٢٨ عمل ) .

## المطلب الثاني

### عقد التمرين

---

#### تكييف عقد التمرين :

عقد التمرين هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه صاحب العمل بتعليم شخص مهنة أو صناعة معينة ( م ١٤١ عمل ) .

ولا تطبق أحكام عقد العمل الفردي على عقد التمرين ، ومع ذلك فيظل عقد التمرين خاضعاً لسائر أحكام تقنين العمل ، نظراً لأنه يتوافر في العمل الذي يقوم به العامل تحت التمرين معيار تطبيق قانون العمل ، وهو عنصر التبعية .

ويستثنى من ذلك الأحكام التي تتعارض مع طبيعته كأحكام الأجور ، فالعامل تحت التمرين قد لا يتلقى أى أجر مقابل تعلمه للحرفة ، كما أن الأجر الذي قد يتقاضاه يقل عادة عن أجر العمال الذين يرتبطون بعقد العمل الفردي .

#### تنظيم قانون العمل لعقد التمرين :

تجنب المشرع التنظيم التفصيلي لعقد التمرين مراعاة للاختلافات التي قد توجد بين المهن المختلفة ، لذلك فقد نصت المادة ١٤١ على أن وزير القوى العاملة يختص بوضع القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني وتسرى على المتدرج الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المقررة قانوناً .

وقد نص المشرع على قواعد موحدة تتعلق بإبرام عقد التمرين وانتهائه .

#### (١) إبرام عقد التمرين :

وتحدد أهلية المتدرج باثنتي عشرة سنة ( م ٩٩ عمل ، ٢/٦٤ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ) .

وتوجب المادة ١٤٢ أن يكون عقد التمرين بالكتابة ، وان تحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والأجر بصورة تصاعديّة في كل من مراحل التعليم ، على ألا يقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها .

وظاهر النص يوحى بأن الكتابة لازمة للانعقاد ، ومع ذلك فإن الأخذ بهذا الرأي يؤدي إلى الإضرار بالعمال تحت التمرين ، لذلك فالأولى القياس على عقد العمل الذي يسمح للعامل إثبات العقد بكافة الطرق ، رغم اشتراط كتابة النقد ( م ٣٢ عمل ) .

وقد يفهم من هذا النص أن صاحب العمل يلتزم بإعطاء أجر للعامل تحت التمرين في جميع مراحل التعليم ، وهو أمر لا يجوز قبوله ، خاصة وأن صاحب العمل في المرحلة الأولى هو الذي يتحمل الجهد في سبيل التعليم دون أن يفيد شيئاً ، ثم إن المادة ١٤١ عمل لم تشترط الأجر كعنصر من عناصر عقد التمرين .

## (٢) انتهاء عقد التمرين :

تجيز المادة ١٤٣ لكل من صاحب العمل والعامل تحت التمرين إنهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر قبل ثلاثة أيام على الأقل ، ومع ذلك يختلف وضع طرفي العقد ، فالعامل له حق الإنهاء بلا قيود ، أما صاحب العمل فلا يجوز له إنهاء العقد إلا إذا " ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج واستعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة " فلا يجوز لصاحب العمل أن يتعسف في استعمال حقه في الإنهاء .

## المطلب الثالث

### عقد العمل تحت الاختبار

قد يرى المتعاقدان أو أحدهما عدم الارتباط نهائياً بعقد العمل حتى يتأكد أن العقد يحقق مصلحته ، فيتفق المتعاقدان على فترة اختبار يستطيع صاحب العمل أن يتأكد فيها من صلاحية العامل ، كما يمكن للعامل أن يتعرف على ظروف العمل وتناسب الأجرة مع طبيعة العمل .

ويختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد التمرين ، فالعامل في عقد العمل تحت الاختبار يقوم بعمل لحساب صاحب العمل ، بينما الغرض الأساسي في عقد التمرين هو تحقيق مصلحة العامل بتعليمه مهنة أو حرفة معينة .  
وستنكلم عن إبرام العقد وأحكامه وإنهائه ، ثم تكييفه .

#### ( ١ ) إبرام عقد العمل تحت الاختبار :

تنص المادة ٣٣ من قانون العمل على أنه " تحدد مدة الاختبار في عقد العمل " ويتبين من هذا النص ضرورة الاتفاق على شرط الاختبار في عقد العمل ، وهو أمر يتمشى مع القواعد العامة في إثبات عقد العمل الوارد في المادة ٣٢ من قانون العمل ، فإذا خلا العقد من الاتفاق على جعله تحت الاختبار ، فإنه يكون عقد عمل بات ، والحكمة من هذا الشرط هو حماية العامل من فصله بادعاء أن العقد قد تم تحت الاختبار ، و على ذلك فإن الوضع يختلف بالنسبة للعامل ، حيث يجوز له إثبات شرط الاختبار بجميع طرق الإثبات ، إذا لم يكن هذا الشرط مكتوباً في العقد . ( م ٣٢ عمل ) .



ويثار التساؤل حول اشتراط تحديد مدة الاختبار فى العقد ، فذهب رأى إلى أن الاتفاق على مدة الاختبار يمثل نوعاً من الشكلية يؤدى انتفاؤها إلى جعل عقد العمل نهائياً .

والرأى الذى نميل إليه هو أنه طالما اتجهت نية المتعاقد إلى جعل العقد تحت الاختبار ، فلا يجوز إهدار إرادتهما لمجرد عدم تحديد المدة ، وخاصة أن المشرع قد تكفل بتحديد الحد الأقصى لها حماية للعامل ، فهذا الشرط إذن لن يعطى العامل حماية زائدة .

## (٢) أحكام عقد العمل تحت الاختبار :

يخضع عقد العمل تحت الاختبار باعتباره عقد عمل للأحكام الواردة فى عقد العمل ، ومع ذلك فإن شرط الاختبار يؤدى إلى انفراده بقواعد خاصة .

فقد حدد المشرع مدة الاختبار بثلاثة شهور كحد أقصى ، فالاتفاق على مدة أطول لا يرتب أثره فيما يتجاوز هذه المدة ، بحيث تنقص مدة الاختبار إلى ثلاثة شهور ، والهدف من ذلك هو حماية العامل من السلطات المقررة لصاحب العمل فى عقد العمل تحت الاختبار ، حيث يجوز له إنهاء العقد دون أن يلزم بتعويض ، ومع ذلك فإن مرض العامل يؤدى إلى وقف فترة الاختبار ، لأن صاحب العمل لن يتمكن ، أثناء مدة المرض ، من التعرف على مدى توافر الصفات التى يبحثها فى العامل .

وقد عمد المشرع إلى منع أى تحايل على القانون من جانب صاحب العمل فى إطالة مدة الاختبار ، فنص فى المادة ٣٣ على عدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد وعلى ذلك فإن انتهاء عقد العمل يجعل العقد الجديد بين نفس المتعاقدين عقد عمل بات ، حتى ولو نص فيه على شرط الاختبار .

ومخالفة الأحكام المقررة فى عقد العمل تحت الاختبار يستوجب توقيع عقوبة جنائية تتحدد بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه ( م ٢٤٧ عمل ) ، وعلى ذلك توقع هذه العقوبة على صاحب العمل الذي يعين عاملاً تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة شهور أو لأكثر من مرة .

### (٣) انتهاء عقد العمل تحت الاختبار :

يجوز لكل عاقد تقرر شرط الاختبار لمصلحته أن ينهى العقد قبل انتهاء المدة المتفق عليها أو الحد الأقصى الذي نص عليه القانون ، ولصاحب العمل حق إنهاء العقد ، لسبب يرجع إلى صلاحية العامل سواء من الناحية الفنية أو من الناحية الخلقية أو لعدم تعاونه مع القائمين بالعمل ، ولا يكون صاحب العمل متعسفاً فى استعمال حقه إذا كانت مبررات إنهاء العقد تستند إلى تقديره الشخصى لصلاحية العامل ، ولكن إذا أثبت العامل أن إنهاء صاحب العمل للعقد يرجع إلى أسباب لا تتعلق بصلاحية العامل ، فإن صاحب العمل يكون متعسفاً ، ويلزم بالتعويض ، وبأجر العامل عن مهلة الإخطار ، مثال ذلك أن يكون الإنهاء بسبب نشاط العامل النقابي أو عقيدته الدينية أو مذهبه السياسي .

ومن ناحية أخرى ، يتقرر للعامل الحق فى التعويض ، فضلاً عن أجره عن مهلة الإخطار ، فى حالة إنائه عقد العمل أثناء فترة الاختبار ، بسبب إخلال صاحب العمل بالتزاماته .

ويصبح العقد باتاً إذا انقضت فترة الاختبار دون أن يستعمل أحد العاقدين حقه فى الإنهاء ، ذلك أن عقد العمل قد نشأ صحيحاً ، ويرتب بالتالى آثاره القانونية ابتداء من وقت إبرام عقد العمل تحت الاختبار .

## (٤) تكييف عقد العمل تحت الاختبار :

يميل الفقه والقضاء الآن إلى اعتبار عقد العمل تحت الاختبار بمثابة عقد عمل معلق على شرط فاسخ ، هو إعلان من تقرر الشرط لمصلحته عن رغبته في إنهاء العقد قبل انقضاء مدة الاختبار لعدم رضائه على نتيجة الاختبار .

ويترتب على ذلك أن استعمال حق الإنهاء يؤدي إلى فسخ العقد ، ولن يكون لهذا الفسخ أثر رجعي ، فلا يمس الآثار القانونية التي أنتجها العقد قبل تحقق الشرط الفاسخ ، لأن عقد العمل من العقود الزمنية التي لا يكون للفسخ فيها أثر رجعي ( م ١/٢٧٠ قانون مدني ) .

وفي حالة تخلف الشرط الفاسخ ، وذلك بمضى فترة الاختيار دون الإعلان عن الرغبة في إنهاء العقد ، فيصبح عقد العمل باتاً ، ويرتب كافة الآثار القانونية المتولدة من عقد العمل ، ليس فقط من وقت تخلف الشرط الفاسخ ، ولكن أيضاً من من وقت إبرام عقد العمل تحت الاختبار ، فيدخل في أقدمية العامل الفترة التي أمضاها في الاختبار .

## المبحث الثاني

### القواعد الخاصة بشروط انعقاد العقد

### وشروط صحته وإثباته

---

يقوم عقد العمل على الرضا ، فينعقد العقد إذا تبادل طرفاه التعبير عن إرادتين متطابقتين ، بحيث يتفقان على قيام أحدهما بالعمل تحت إشراف الطرف الآخر ، على أن يقوم هذا الأخير بدفع الأجر مقابل هذا العمل ، وهذا التراضي يجب أن ينصب على العمل ، وقد يتحدد صراحة أو ضمناً ، بأن يستخلص من

ظروف التعاقد ، فاتفاق شركة تجارية مع محاسب للعمل لديها ، دون تحديد هذا العمل ، يفيد أن العمل الذي يسند إلى هذا العامل خاص بالحسابات .

ولا يلزم تعيين العمل بنوعه ، فيكفى أن يكون معيناً بجنسه ، كالاتفاق على القيام بأعمال الحسابات دون تعيين لنوع الخدمة الخاصة بتلك الأعمال ، ويحدد العمل عندئذ بما يقوم به أمثاله لدى صاحب العمل ، فإذا لم يوجد عمل مثيل، يحدد العمل طبقاً لعرف المهنة ، وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى تعيينه وفقاً لمقتضيات العدالة ( م ٢/٦٨٢ مدني ) .  
وسندرس شروط الانعقاد وشروط الصحة وأخيراً إثبات العقد .

## المطلب الأول

### شروط صحة الرضا

---

يشترط لصحة الرضا فى عقد العمل أن تتوافر الأهلية لدى طرفيها ، وأن تخلو إرادة كل منهما من أى عيب من عيوب الإدارة .

#### أولاً : توافر الأهلية لدى طرفى عقد العمل :

١- أهلية صاحب العمل : لم ينص المشرع على قواعد خاصة بأهلية صاحب العمل ، مما يقتضى تطبيق القواعد العامة للأهلية .

وعقد العمل وإن كان من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر ، إلا أنه يعتبر من عقود الإدارة لأنه الوسيلة العادية لإدارة واستغلال الأموال ، فيكفى أن تتوافر لدى صاحب العمل أهلية إدارة أمواله .

وعلى ذلك فإن القاصر المأذون له بإدارة أمواله أو الاتجار فيها بعد بلوغه الثامنة عشرة من عمره يمكنه أن يبرم عقد عمل يتعلق بهذه الإدارة أو التجارة ، ويسرى نفس الحكم على المحجور عليه للسفه أو الغفلة ، إذا أذنته المحكمة بتسلم أمواله كلها أو بعضها لإدارتها ( م ١١٤ مدني ، ٦٧ من قانون الولاية على المال ).

وإذا توافر للقاصر أهلية التصرف لبعض أمواله ، فيحق له إبرام عقد العمل فيما يتعلق بهذه الأموال ، مثال ذلك الذي بلغ السادسة عشر يكون أهلاً للتصرف في حدود المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته ( م ٦٣ من قانون الولاية على المال ) .

**٢ - أهلية العامل :** استثنى المشرع عقد العمل الفردي من تطبيق القواعد العامة ، فيما يتعلق بأهلية العامل ، فاكتفى بتوافر التمييز لديه لكي يكون أهلاً لإبرام عقد العمل الفردي ، بالرغم من أن هذا العقد يعتبر من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر ، فقررت المادة ٦٢ من قانون الولاية على المال أن " للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ، وللمحكمة بناء على طلب الوصي أو ذى شأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة " .

ويفهم من نص المادة ٦٢ من قانون الولاية على المال أن الصبي البالغ سبع سنوات من عمره يكون أهلاً لإبرام عقد العمل الفردي ، حيث راعى المشرع في ذلك حاجة القاصر إلى الحصول على مورد للرزق عن طريق عمله ، وقد قيد قانون العمل من هذه الأهلية في الفصل الخاص بتشغيل الأطفال حيث حظرت المادة ٩٩ تشغيل الأطفال الذين يقل أعمارهم عن أربع عشرة سنة أو سن إتمام التعليم الأساسي أيهما أكبر ، وعلى ذلك يكون العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً لمن يقل عن هذه السن ، لتعلق النص بالنظام العام .

وقد تحددت أهلية العامل في المادة ١/٦٤ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بأربع عشرة سنة ، وبناءً على التعديل الذي ادخل على أحكام قانون الطفل والمنشور في الجريدة الرسمية في ٢٠٠٨/٦/١٥ فإن أهلية العامل تتحدد بخمس عشرة سنة ، ويستوجب تطبيق ذلك على جميع العمال بدون استثناء ، مع جواز الترخيص بالعمل في الأعمال الموسمية التي لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة وذلك بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التعليم ( م ٢/٦٤ من قانون الطفل ) .

ويكون للمحكمة حق إنهاء عقد العمل الذي يبرمه القاصر بناء على طلب الوصي أو أى شأن رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله ، كما لو كان القاصر مريضاً أو أن استعداده ينبيء بمستقبل أفضل لو انصرف إلى تحصيل العلم أو الاشتغال بفن من الفنون ، أو كان للقاصر مجال في تحسين أجره أو مركزه إذا اشتغل في مهنة أخرى .

#### ثانيا : سلامة إرادة الطرفين من العيوب :

لم يتضمن قانون العمل نصوصاً خاصة بعيوب الإرادة ، فتطبق بشأنها القواعد العامة الواردة في القانون المدني ، ومن المعلوم أن عيوب الإرادة هي الغلط التلقائي والتدليسي والإكراه والاستغلال مما تجعل العقد قابلاً للإبطال لمصلحة من عيبت إرادته ، وقد نص قانون العمل على بعض صور للتدليس في قانون العمل التي تقع من العامل ، فأجازت المادة ٦٩ لصاحب العمل فصل العامل " إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة " .

## المطلب الثانى

### جزاء مخالفة شروط الانعقاد أو الصحة

إذا تخلف فى عقد العمل شرط من شروط الانعقاد ، كما لو كان سن العامل تقل عن أربعة عشر سنة ، أو كان العمل غير مشروع أو انعدم الرضا فإن العقد يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً ، أما إذا تخلف أحد شروط الصحة لعيب الرضا ، فإن العقد يكون قابلاً للإبطال لمصلحة من عيبت إرادته .

والحكم ببطلان العقد أو إبطاله يؤدي إلى إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل إبرام العقد ، ومقتضى ذلك ألا يرتب العقد أية آثار قانونية ، ومع ذلك فهناك اعتباران يتعلقان بعقد العمل من شأنهما ترتيب بعض الآثار القانونية بالرغم من بطلان العقد أو إبطاله :

**الاعتبار الأول :** إن عقد العمل من العقود الزمنية فمقدار العمل الذى يؤديه العامل يقاس بالزمن ، ولا يمكن استرداد ما يتم إنجازه من العمل ، ومع استحالة الرد يجوز للقاضى الحكم بتعويض عادل ( م ١٤٢ مدني ) ، ولا يتقيد القاضى بالأجر المتفق عليه ، وهذا التعويض لا يعتبر أجراً ، ولا يسرى عليه بالتالى قواعد الحماية القانونية المقررة للأجور .

**الاعتبار الثانى :** إن العمل الذى تم قبل الحكم ببطلان أو إبطال العقد ، يتوافر فيه معيار تطبيق قانون العمل ، وهو تبعية العامل لخضوعه لرقابة وإشراف صاحب العمل ، وعلى ذلك فتطبق فى هذه الفترة السابقة قواعد قانون العمل فيما عدا الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردى ، مثال ذلك القواعد الخاصة بتنظيم العمل والعقوبات الجنائية التى توقع على من يخرج على هذه الأحكام .

وتتحقق مسؤولية العامل إذا أفشى أسرار العمل التي تكشفت له أثناء قيامه بالعمل ، إذ إن ذلك يكون خطأ في مسلكه لانحرافه عن المسلك المألوف للرجل المعتاد ، وتكون مسؤوليته تقصيرية وليست عقدية لانتهاء العقد .

## المطلب الثالث

### إثبات عقد العمل

---

#### إثبات عقود العمل الخاضعة للقانون المدني :

لم يتضمن القانون المدني قواعد خاصة بإثبات عقد العمل ، فيخضع إذن للقواعد العامة للإثبات ، ويترتب على ذلك ضرورة الإثبات الكتابي إذا كانت قيمة أجر العامل خلال مدة العقد تتجاوز خمسمائة جنيه ، ويلزم أيضاً الإثبات الكتابي في عقد العمل غير محدد القيمة حيث يكون التصرف في هذه الحالة غير محدد القيمة ( م ٦٠ من قانون الإثبات ) .

وصاحب العمل إذا كان تاجراً وتعلق عقد العمل بشئون تجارته يكون التصرف تجارياً بالنسبة له ، ويجوز للعامل بالتالي إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات حتى ولو تجاوزت قيمته خمسمائة جنيه ، أو كان غير محدد القيمة ، ويكون التصرف مدنياً بالنسبة للعامل ، ويترتب على ذلك أن صاحب العمل لا يستطيع إثبات العقد إلا بالكتابة إذا تجاوزت قيمته خمسمائة جنيهاً أو كان غير محدد القيمة .



## إثبات عقود العمل الخاضعة لقانون العمل :

نصت المادة ٣٢ عمل على قواعد خاصة بشأن الإثبات حيث استوجبت أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ويحرر باللغة العربية ، ومن ثلاث نسخ ولكل من الطرفين نسخة ، والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص .... فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات .

ويتضح من ذلك أن المشرع قد تشدد بالنسبة لصاحب العمل ففرض عليه الإثبات الكتابي فى جميع الأحوال ، حتى ولو لم تزد قيمة التصرف عن خمسمائة جنيه ، ويبدو أن المشرع استهدف من ذلك حث صاحب العمل على كتابة العقد حفاظاً على حقوق العمال .

وعلى العكس فقد خفف المشرع قواعد الإثبات بالنسبة للعامل مراعاة لضعف مركزه ، وخاصة أن إغفال الكتابة يرجع إلى تقصير صاحب العمل ، فأجاز له إثبات العقد بكل طرق الإثبات بصرف النظر عن قيمته .

ويلاحظ أن إعفاء العامل من الإثبات بالكتابة لا يتقرر إلا فى حالة عدم وجود عقد مكتوب ، أما إذا كان العقد مكتوباً فإنه لا يجوز إثبات ما يخالفه إلا بالكتابة تطبيقاً للقواعد العامة فى الإثبات ( م ١/٦١ ) ، إلا إذا كان العقد تجارياً بالنسبة لصاحب العمل ، فيجوز فى هذه الحالة إثبات ما يخالف العقد المكتوب ، أو ما يجاوزه بأى طريق من طرق الإثبات .

## الفصل الثانى

### آثار عقد العمل الفردى

---

نظم المشرع فى القانون المدنى وقانون العمل الالتزامات المتقابلة التى ينشئها عقد العمل على عاتق كل من العامل وصاحب العمل ، وتتركز أساساً فى التزام العامل بأداء العمل والتزام صاحب العمل بدفع الأجر ، ومع ذلك فإن قانون العمل يتميز عن القانون المدنى من حيث أنه راعى العامل فأعطاه مزيداً من الحماية القانونية ، فأصبح العامل الخاضع لقانون العمل فى وضع أفضل من مركز العامل الذى لا يسرى عليه سوى أحكام القانون المدنى .

وسنتكلم أولاً عن التزامات العامل ثم نعالج ثانياً التزامات صاحب العمل .

### المبحث الأول

#### التزامات العامل

---

وسنخصص المطلب الأول لدراسة مضمون التزامات العامل ، أما المطلب الثانى فسنعرض فيه جزاء الإخلال بهذه الالتزامات .

## المطلب الأول

### مضمون التزامات العامل

---

يلتزم العامل بأداء العمل بنفسه بما يتوافق مع مقتضيات حسن النية ، ويتقيد العامل بالاتفاق على عدم المنافسة ، وأخيراً فإن لصاحب العمل حقوقاً على مخترعات العامل .

**أولاً : التزام العامل بأن يؤدي بنفسه العمل المتفق عليه أو الداخل في وظيفة بعناية الرجل المعتاد :**

**( ١ ) تأدية العامل للعمل بنفسه :**

نصت المادة ١/٦٨٥ قانون مدني والمادة ٥٦ عمل على ذلك صراحة ، إذ إن صفات العامل الشخصية من حيث الكفاءة والنزاهة توضع في الاعتبار بالنسبة لصاحب العمل عند إبرام العقد ، فلا يجوز للعامل أن يعهد إلى آخر بتنفيذ العمل إلا بموافقة صاحب العمل ، وينقضى التزام العامل إذا استحال عليه تنفيذه ، فلا يلتزم بأن يجعل شخصاً آخر يقوم بالعمل بدلاً منه ، ويترتب على هذا الطابع الشخصي لعقد العمل انقضاء العقد بوفاة العامل .

والطابع الشخصي لعقد العمل ليس من النظام العام ، فيجوز الاتفاق على استبعاده بحيث يكون للعامل الحق في تنفيذ التزامه عن طريق شخص آخر يحل محله في هذا التنفيذ .

وشخصية صاحب العمل ليست في الأصل محل اعتبار في العقد ، بعكس شخصية العامل ، وقد نصت على ذلك المادة ١/٦٩٧ قانون مدني ، فقررت أنه

" لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت فى إبرام العقد ، ولكن يفسخ بوفاة العامل " .

### (٢) أداء العمل المتفق عليه :

يجب على العامل أن يؤدي ذات العمل المتفق عليه إذا كان معيناً فى العقد، فإذا خلا العقد من هذا التحديد فتطبق المادة ٢/٦٨٢ مدنى .

ومع ذلك ، فإن سلطة صاحب العمل فى تنظيم العمل بمنشأته بالصورة التى تكفل حسن سير العمل بها ، قد حدث بالقضاء الفرنسى إلى اعتبار العمل المتفق عليه لا يتعلق بعمل معين يلزم صاحب العمل بتشغيله فيه ، بل إن العمل يرتبط بمجموعة المزايا المادية والأدبية المقررة للعامل ، بحيث يجوز تكليفه بأى عمل طالما أنه يحقق فى عمله الجديد نفس المزايا المادية والأدبية المقررة له فى عمله السابق ، فيجوز إذن تكليف العامل بعمل غير متفق عليه ، إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً .

وفى جميع الأحوال ، إذا أثبت صاحب العمل حالة الضرورة أو القوة القاهرة ، فإن هذا يبرر له حق تكليف العامل بأداء عمل آخر ، ولو اختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، وهذا الاستثناء مؤقت ، فهو رهن ببقاء الظروف الاستثنائية التى خلقت حالة الضرورة أو القوة القاهرة التى تفرض ذلك ، منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه ( م ٧٦ عمل ) ، مثال ذلك اشتعال النار فى المصنع ، مما يفرض على جميع العمال واجب المشاركة فى عملية إطفاء الحريق.

### (٣) بذل عناية الشخص المعتاد :

إن العناية المطلوبة من العامل فى أداء عمله هى عناية الشخص المعتاد. ( م ٥٦ عمل ، م ١/٦٨٥ مدنى ) ، ويجوز الاتفاق على أن يبذل العامل درجة من

العناية تقل أو تزيد عن عناية الشخص المعتاد ، والاتفاق على ذلك يكون صريحاً أو ضمناً ، بحيث يستخلص من ظروف العقد ، ومثال الرضا الضمنى الاتفاق على أجر مرتفع يدفع لعامل مشهود له بالكفاءة ، فيفهم من ذلك لزوم بذل عناية تزيد عن عناية العامل العادى ، أما الاتفاق مع عامل معروف لصاحب العمل بكفاءته المحدودة فإن ذلك يفيد أن العناية المطلوبة منه تتوافق مع درجة كفاءته .

ومقتضى عناية الشخص المعتاد واجب المحافظة على الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله ( م ٥٦ / د عمل ، م ١/٦٨٥ مدني ) ، ويتحمل صاحب العمل النفقات التى يدفعها للمحافظة على الشئ ، وقد نصت المادة ٧٣ من قانون العمل على حق صاحب العمل فى أن يخصم من أجر العامل فيما لا يتجاوز أجر خمسة أيام من كل شهر ، قيمة المهمات أو الآلات والخامات أو المنتجات التى يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهده ، ويكون العامل قد تسبب فى فقدها أو إتلافها نتيجة خطأ منه وبمناسبة عمله ، وللعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل .

ومن تطبيقات الشخص المعتاد الواجب اتباعه المحافظة على مواعيد العمل واتباع الإجراءات المقررة فى حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده ، ومراعاة النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها ( م ٥٦ / ح عمل).

#### (٤) إطاعة أوامر صاحب العمل :

تقول علاقة التبعية على حق صاحب العمل فى إصدار الأوامر والتعليمات إلى العامل بالنسبة للعمل الذى يقوم به لحسابه ، ويلتزم العامل بإطاعة هذه الأوامر الصادرة من صاحب العمل شخصياً ، أو من أحد ممن ينيبون عنه .

ويشترط فى هذه الأوامر التى يلتزم العامل بإطاعتها ، ألا تخالف العقد أو القانون أو الآداب ، ولا يكون فى إطاعتها ما يعرض للخطر ( م ٥٦ / ب عمل ، ٢/٦٨٥ مدني ) ، وأن تتعلق بالعمل الذى يلتزم به العامل ، أما خارج حدود العمل ، فالأصل أنه لا شأن لصاحب العمل به ، اللهم إلا إذا كانت طبيعة العمل تقتضى من

العامل أن يكون حسن السلوك والسمعة في حياته الخاصة كالمدرس في مدرسة البنات .

### ثانيا : مقتضيات حسن النية :

إن حسن النية في تنفيذ العقد يبدأ يسود كل العقود ( م ١٤٨ مدني ) ، فيطبق بالتالي على عقد العمل ، وخاصة أنه يبنى على ثقة صاحب العمل في شخص العامل .

ويقتضى حسن النية تخصيص العامل وقت العمل في أداء العمل المطلوب منه ، والحفاظ على كرامة العمل ، وحسن تعاونه مع زملائه في أداء العمل ، وحسن معاملة العملاء والمحافظة على سمعة المنشأة ، ويمتنع على العامل ، بدون رضا صاحب العمل ، قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات بمناسبة قيامه بواجباته ، كما لا يجوز الاقتراض من عملاء صاحب العمل ، أو ممن يباشر نشاطاً مماثلاً لنشاط صاحب العمل أو الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل ، أو جمع نقود أو تبرعات ، أو توزيع منشورات ، أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل ( م ٥٦ ، ٥٧ عمل ) .

ومن مقتضيات حسن النية التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل ، وقد نصت المادة ٤/٦٨٥ مدني على هذا الالتزام فقررت : أنه يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد .

ويقتضى حسن النية في تنفيذ عقد العمل أن يلتزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل طوال مدة ارتباطه بعقد العمل .

وقد يتضمن عقد العمل التزاماً على عاتق العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل ، ويجب دراسة مدى مشروعية هذا الالتزام ، ومدى تقيد العامل به .

## ثالثاً : الاتفاق على عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انقضاء عقد العمل :

وقد يتضمن عقد العمل شرطاً يلتزم بمقتضاه العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل .

والصلح اللاحق على انتهاء عقد العمل لا يعفى من الإلتزام بعدم المنافسة الوارد فيه ، طالما أن هذا الصلح يتعلق بالآثار المترتبة على انتهاء العقد ، ولم يتضمن تنازلاً من جانب صاحب العمل عن حقه في عدم المنافسة .

وهذا الشرط الخاص بعدم المنافسة يمثل قيداً خطيراً على حرية العامل ، مما يقتضى التشدد في الشروط الواجبة لصحة هذا الاتفاق .

### (١) بلوغ العامل سن الرشد وقت إبرام العقد :

وقد استلزمت المادة ٦٨٦ / ٢ مدنى بلوغ العامل سن الرشد وقت إبرام العقد ، حتى يتسنى له إدراك خطورة الآثار القانونية المترتبة على هذا الشرط ، حيث يمثل ضرراً بمصلحة العامل ، لذا فإن الاتفاق يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً إذا لم يكن العامل قد بلغ سن الرشد ، خاصة وأن النص الذي يقيد الاتفاق على عدم المنافسة يعتبر من النظام العام ، لتعلقه بحرية العامل فى اختيار العمل الذي يروقه، ويترتب على ذلك أن انتفاء أى شرط من الشروط التى يستوجبها يؤدي إلى بطلان الاتفاق بطلاناً مطلقاً ، ويظل مع ذلك عقد العمل صحيحاً عند توافر الأهلية اللازمة لإبرامه .

### (٢) توافر مصلحة لصاحب العمل فى اشتراط عدم المنافسة :

ويتحقق ذلك إذا كان " العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع على أسرار أعماله " ( م ٦٨٦ / ١ مدني ) ، فإذا كان

العامل يستطيع بحكم عمله أن يعرف عملاء رب العمل أو يطلع على أسرار عمله ، فإنه يستطيع منافسة صاحب العمل بالاتصال بهؤلاء العمال ، أو الإفادة من أسرار العمل ، فيمكن لصاحب العمل خشية هذه المنافسة ، الاتفاق مع العامل على عدم منافسته بعد انتهاء العقد ، أما إذا كانت طبيعة العمل المسندة إلى العامل لا تقتضى التعرف على العملاء ، أو الإطلاع على أسرار العمل ، فتنفى فى هذه الحالة ، مصلحة صاحب العمل فى اشتراط عدم المنافسة ، ويكون الشرط باطلاً .

### (٣) تقييد شرط المنع من المنافسة بالقدر المحقق للمصلحة المشروعة لصاحب العمل :

ومما يتنافى مع هذه المصلحة المشروعة أن يكون منع العامل من المنافسة مطلقاً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، فيجب أن يكون شرط المنع من المنافسة مقيداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة ( ٦٨٦ / ٢ مدني ) .

فالمشرع الذي يسمح بتقييد حرية العامل ، فإنه لا يجيز مصادرة هذه الحرية ، لأن ذلك يتنافى مع مشروعية المصلحة التى يستهدفها صاحب العمل ، فمدة المنع يجب ألا تتجاوز الحد المعقول ، ويشترط أن يقتصر المنع على مكان معين يخشى فيه صاحب العمل من المنافسة ، وهو مكان نشاطه ، ولن يضير صاحب العمل أن يمارس العامل نشاطاً لا يرتبط بنشاط عمله ، لذا فإن شرط عدم المنافسة يجب أن يقتصر أيضاً على نوع معين من الأعمال دون ما عداه .

### (٤) عدم تضمين الاتفاق على عدم المنافسة شرطاً جزائياً مبالغاً فيه :

فمثل هذا الشرط الجزائي يكون وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى خدمة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، وقد قررت المادة ٦٨٧ مدني أنه فى



هذه الحالة " يكون الشرط باطلا وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته " . والمشرع هنا يخالف القواعد العامة في ناحيتين :

الناحية الأولى : أن الشرط الجزائي المبالغ فيه قد يترتب عليه تخفيضه وليس بطلانه ( م ٢/٢٢٤ مدني ) .

الناحية الثانية : أن الشرط الجزائي التزم تبعي للالتزام بعدم المنافسة ، ومقتضى القواعد العامة أن بطلان الالتزام التبعي لا يؤدي إلى بطلان الالتزام الأصلي ، ولكن المشرع خرج على القواعد العامة ، حماية لمصلحة العامل ، فجعل بطلان الشرط الجزائي يمتد إلى شرط عدم المنافسة .

#### (٥) استحقاق العامل تعويضاً مقابل التزامه بعدم المنافسة :

الأصل استرداد العامل حريته في اختيار العمل الذي يفضلُه بعد انقضاء عقد العمل ، مستعينا بخبرته التي تحصل عليها من عمله السابق ، ومن هنا ، فإن تقييد العامل بالتزام بعدم منافسة صاحب العمل بعد انقضاء صاحب العمل ، يتضمن إهدارا لمبدأ حرية العمل الذي يجب أن يكفل للعامل حيث يترتب عليه حرمانه من الاستفادة بخبرته السابقة ، فضلا عن أن الأجر الذي يتقاضاه العامل يراعى فيه طبيعة العمل المسند إليه ، دون أن يؤخذ في الاعتبار جسامة هذا القيد الوارد على حريته ، حيث لا يمثل الهدف المقصود من إبرام عقد العمل .

وقد حدا ذلك بمحكمة النقض الفرنسية في أحكامها الحديثة ، ونحن نؤيدها في ذلك أن تشترط مقابلا ماليا لصحة الاتفاق على عدم المنافسة وذلك كتعويض للعامل نظير تقييده بهذا الالتزام بعد انقضاء عقد العمل ، وخاصة إذا كان نشاط صاحب العمل واسعا بحيث يؤدي إلى تضيق النطاق الإقليمي لأداء نشاط مماثل من جانب العامل .

ونظراً لأن إبطال هذا الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة حيث يخلو من المقابل المالى قد تقرر لمصلحة العامل وحده ، فله أن يتنازل عن حقه فى الإبطال مطالباً بمقابل مالى كاف نظير تقيده بهذا الالتزام .

### آثار الاتفاق على عدم المنافسة :

إذا توافرت شروط صحة الاتفاق على عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انقضاء عقد العمل ، فإن العامل يتقيد به ، فلا يجوز له أن يباشر نشاطاً خاصاً يتضمن منافسة صاحب العمل ، أو يشترك فى مشروع منافس باعتباره شريكاً أو عاملاً ، فإذا أخل بالتزامه فإنه يكون مسئولاً مسئولية عقدية ، ويسأل صاحب العمل المنافس ، الذي استخدم العامل مع علمه بشرط عدم المنافسة ، مسئولية تقصيرية ، أما عقد العمل الثانى فيعتبر صحيحاً ، ويكون التعويض هو جزاء الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة .

وقد عمل المشرع على التضييق من نطاق شرط عدم المنافسة ، فنص فى المادة ٣/٦٨٦ على حالتين ينقضى فيهما التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انقضاء عقد العمل :

**الحالة الأولى :** إذا فسخ صاحب العمل العقد غير محدد المدة أو رفض تجديد العقد محدد المدة بعد انتهاء مدته ، دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، حتى ولو لم ينسب خطأ إلى صاحب العمل ، كما لو اضطر صاحب العمل إلى تخفيض عدد عماله بسبب سوء الحالة المالية لمنشأته ، إذ إن العامل الذي ينقضى عقده دون أن يكون مخطئاً يجب أن يسترد حريره فى العمل ، دون أن يلتزم بعدم المنافسة .

**الحالة الثانية :** إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد .

## رابعاً : حقوق صاحب العمل على مخترعات العامل :

يكون للعامل باعتباره مخترعاً الحق الأدبي في أن ينسب الاختراع إليه ، وأن تسجل براءة الاختراع باسمه ، أما بالنسبة لحق الاستغلال المالي ، فيمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من المخترعات :

( أ ) **الاختراعات الحرة** : وهي اختراعات لا تتصل بنشاط صاحب العمل ، ولا يثبت بالتالي لصاحب العمل أى حق عليها ، بل يكون للعامل حق استغلالها مالياً دون أن يشاركه صاحب العمل فى ذلك ، وإذا تضمن عقد العمل شرطاً يعطى لصاحب العمل حقوقاً على مخترعات العامل الحرة ، فمثل هذا الشرط يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لتعارضه مع النظام العام ، لأنه من شأنه أن يثنى العامل عن الاختراع ما دام أنه لن يستطيع توجيه اختراعه ، واستغلاله بالصورة التى يفضلها .

(ب) **الاختراعات العرضية** : وهي اختراعات تتصل بنشاط صاحب العمل ولكنها لا تتعلق بوظيفة العامل ، حيث لا يكون العامل مكلفاً بالبحث والاختراع ، والأصل احتفاظ العامل بحقه فى استغلال هذه الاختراعات ، حتى ولو توصل إليه " بمناسبة ما قام به من أعمال فى خدمة رب العمل " ( م ١/٦٧٨ مدني ) ، ومع ذلك فإن حق العامل فى الاستغلال يتقيد إذا تضمن عقد العمل شرطاً صريحاً ، يكون لصاحب العمل بمقتضاه الحق فيما يهتدى إليه من المخترعات ( م ٢/٦٨٨ مدني ) ، وفى هذه الحالة : " إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة ، ويراعى فى تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التى قدمها رب العمل ، وما استخدم فى هذا السبيل من منشأته " ( م ٦٨٨ / ٣ مدني ) .

وقد خولت المادة ٨ من قانون براءات الاختراع لصاحب العمل الخيار خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة ، بين استغلال الاختراع ،

أو شراء براءته مقابل تعويض عادل يدفعه للعامل ، ويسرى هذا الحكم ، حتى ولو لم يتضمن العقد شرطاً يعطى لصاحب العمل هذا الحق ؛ وهذا النص منتقد لأنه يتضمن قييداً على حرية العامل في استغلال اختراعه بدون رضاه .

**(ج) اختراعات الخدمة :** ويقصد باختراعات الخدمة تلك الاختراعات المتصلة بنشاط صاحب العمل ، ويهتدى إليها عامل مكلف بالبحث والابتكار ، فطبيعة عمله الذي كلف به العامل هو الذي يوصله إلى هذه الاختراعات ، وقد قررت المادة ٢/٦٨٨ مدني بشأن هذه الاختراعات " أن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق رب العمل ، إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضى منه إفراغ جهده في الابتداء " ، وقد نصت الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٨ مدني على حق العامل ، في هذه الحالة ، على مقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة ، إذا كان للاختراع قيمة اقتصادية خاصة ، " ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها رب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشأته " ، فصاحب العمل هو الذي تحمل النفقات التي أدت إلى الاختراع ، ويجب خصم هذه النفقات من مقدار التعويض الذي يستحقه العامل .

ويجوز الاتفاق على أجر خاص يتقاضاه العامل مقابل اختراعه ( م ٢/٧ من قانون براءات الاختراع ) ، فإذا لم يتفق على هذا الأجر فيجب إعمال المادة ٣/٦٨٨ مدني ، التي تنص على حق العامل في التعويض العادل ، إذا كان للاختراع أهمية اقتصادية خاصة .

وقد خشى المشرع أن يترك العامل عمله قبل تسجيل براءة الاختراع ، ليحرم صاحب العمل من حقوقه على الاختراعات التي يتوصل إليها ، فنص في المادة التاسعة من قانون براءات الاختراع على أن " الطلب المقدم من العامل للحصول على براءة الاختراع في خلال سنة من تاريخ تركه المنشأة يعتبر كأنه

قدم فى خلال تنفيذ العقد أو قيام رابطة العمل والاستخدام ، ويكون لرب العمل جميع الحقوق المقررة له " .

وهذا النص يتضمن قرينة على أن الاختراعات المسجلة خلال السنة التالية لترك العامل للخدمة ، تعتبر أنها قد تحققت أثناء مدة العقد ، وهذه القرينة بسيطة ، فيمكن للعامل إثبات أنه لم يتوصل إلى هذا الاختراع إلا فى فترة لاحقة لتركه الخدمة .

## المطلب الثانى

### جزاء الإخلال بالتزامات العامل ( السلطة التأديبية لصاحب العمل )

لصاحب العمل أن يلجأ إلى القواعد العامة فى القانون المدني ، إذا أخل العامل بالتزاماته ، فيطالب بتعويض الضرر الذي لحقه ، أو بفسخ العقد دون التقيد بقواعد التأديب ، وبالإضافة إلى هذه الجزاءات المدنية ، فإن سلطة الرقابة والإشراف المقررة لصاحب العمل تمنحه سلطة توقيع جزاءات تأديبية ، يراعى فيها مدى جسامة المخالفة بصرف النظر عن مقدار الضرر .

ويختلف الجزاء التأديبي عن إجراءات التنظيم الداخلى ، فالأول يمثل عقوبة توقع على العامل ، إذا أخل بأحد واجباته ، وقد أحاطها المشرع بضمانات يقصد منها حماية العامل ، بينما الهدف من إجراءات التنظيم الداخلى هو تنظيم العمل ، وليس عقاب العامل ، وعلى ذلك فإنه يبطل إجراء التنظيم الداخلى إذا تضمن عقوبة مستترة ، لانتفاء ضمانات العقاب .

وسندرس العقوبات التأديبية ، ثم ضمانات توقيع هذه العقوبات .

## الفرع الأول العقوبة التأديبية

---

وسنعرض لائحة الجزاءات ، ثم أنواع الجزاءات التأديبية .

أولاً : لائحة الجزاءات :

أوجبت المادة ٥٨ من قانون العمل على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع لائحة للجزاءات وشروط توقيعها ، ويشترط لنفاذها وما يطرأ عليها من تعديلات اعتمادها من الإدارة المختصة بعد أخذ رأى المنظمة النقابية ، ويتعين البت فى اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها وإلا أصبحت نافذة .

وتراقب الإدارة مدى احترام اللائحة لأحكام قانون العمل ، والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له ، ومدى تناسب العقوبة للمخالفة .

ويمكن لأصحاب الأعمال الاسترشاد بلوائح الجزاءات النموذجية التى يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ( م ٥٨ عمل ) .

وبالنسبة لأصحاب الأعمال الذين يستخدمون عدداً من العمال يقل عن عشرة عمال ، فإنهم لا يلزمون بوضع لائحة جزاءات ، ولكن ليس هناك ما يمنعهم من وضع لائحة جزاءات بأحكامها ، ولا يعلق نفاذ هذه اللائحة على اعتماد الإدارة المختصة .

ثانياً : أنواع الجزاءات التأديبية :

(١) الإنذار :

هو أضعف العقوبات التأديبية ، ويتضمن تحذير العامل من تكرار المخالفة التي ارتكبها ، وإلا تعرض لجزاء أشد .

(٢) الخصم من الأجر :

الخصم من الأجر عقوبة مالية ترد على أجر العامل ، فيقتطع منه مبلغ محدد ، أو مبلغ مساو لأجر العامل عن مدة معينة كأجر يوم مثلاً ، ويحسب أجر العامل المحدد بالإنتاج ، أو بالعمولة ، أو بنسبة مئوية على أساس متوسط ما تناوله عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة ، تطبيقاً للمادة ٣٩ من قانون العمل .

وعقوبة الخصم من الأجر تصيب مورد رزق العامل ، لذا فقد وضع المشرع قيوداً بشأنها ، حماية لأجر العامل ، فحظرت المادة ٦١ من قانون العمل على صاحب العمل " أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة خصم تزيد قيمته على أجر خمسة أيام ، على ألا يقتطع من أجره وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد " .

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

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

(٥) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنة .

(٦) خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .

(٧) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي

يتقاضاه .

ويفترض هذا الجزاء تكليف العامل بعمل يقل من حيث المكانة الأدبية عن العمل الذي كان يشغله ، دون أن يترتب على ذلك الإنقاص من أجره الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة .

## (٨) الفصل من الخدمة :

والفصل من الخدمة كعقوبة تأديبية يتضمن ، فى نفس الوقت ، فسخاً للعقد من جانب العمل باعتباره طرفاً فى عقد العمل ، وعلى ذلك فإن بطلان الفصل من العمل كعقوبة تأديبية لن يمنع من انتهاء العلاقة العقدية طبقاً للقواعد العامة ، ولا يستحق العامل بالتالى أى تعويض عن هذا الفصل ، بعد أن فسخ العقد بسبب إخلاله بالتزاماته .

## الفرع الثانى

### ضمان توقيع العقوبات التأديبية

وضع المشرع عدة قيود يحد بها من سلطة صاحب العمل فى توقيع الجزاءات على العامل ، وهذه القيود تعتبر بمثابة ضمانات تستهدف حماية العامل من السلطة التأديبية المقررة لصاحب العمل ، وسنعرض بإيجاز تلك الضمانات الخاصة بتوقيع العقوبات التأديبية .

#### (١) مخالفة فعل منصوص عليه فى لائحة تنظيم العمل والجزاءات :

لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات ( م ٥٩ / ٢ عمل ) ، وعلى ذلك يتمتع على صاحب العمل الانفراد بتعديل العقد كجزاء تأديبي يوقع على العامل ، ويجوز أن يستبدل به جزء آخر .

#### (٢) القيد الزمنى فى الاتهام وفى توقيع العقوبة :

حرص المشرع على أن يتم البت سريعاً بشأن المخالفة المنسوبة إلى العامل ، حتى لا يجد صاحب العمل فى هذه المخالفة سلاحاً يهدده به مدة طويلة ،



لذلك فقد نصت المادة ٣/٥٩ على أنه " لا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً " .

### (٣) سلطة توقيع الجزاءات :

وفقاً للمادة ٦٨ عمل فإن لمدير المنشأة توقيع عقوبات الإنذار والخصم من الأجر فى حدود ثلاثة أيام ، أما باقى العقوبات ، فلا يجوز توقيعها إلا من صاحب المنشأة أو من يفوضه فى ذلك .

### (٤) تحقيق الاتهام وضمن حرية الدفاع :

كفل المشرع للعامل حق الدفاع عن نفسه فيما نسب إليه من مخالفات ، فنص فى المادة ١/٦٤ من قانون العمل ، على أنه يحظر توقيع عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق .

وقد استثنيت من هذا الحكم عقوبة الإنذار ، فيجوز أن يكون الاستجواب والتحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يحوى العقوبة (م ٢/٦٤ عمل) .

وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً (م ٣/٦٤ عمل) .

### (٥) تعلق المخالفة بالعمل :

إن سلطة صاحب العمل تجاه العامل ترتبط بالعمل الذى يسند إليه ، لذلك فإن السلطة التأديبية المقررة لصاحب العمل يجب أن تقتيد بنطاق العمل ، فالمخالفة يجب إذن أن تتعلق بالعمل (م ١/ ٥٩ عمل) .

## (٦) وحدة العقوبة عن المخالفة الواحدة :

وهذا الحكم الذي نصت عليه المادة ٦٢ عمل يتوافق مع المبادئ العامة للعقاب .

ولا يعتبر التعويض المدني عقوبة توقع على العامل ، لذلك فليس هناك ما يمنع قانوناً من الجمع بين العقوبة التأديبية والتعويض المدني ، ومع ذلك فقد حظر المشرع في المادة ٦٢ عمل فرض عقوبة تأديبية إذا قام صاحب العمل باقتطاع جزء من أجر العامل عن خمسة أيام من الشهر الواحد وفاء لما يلتزم به من تعويض ، عما تسبب فيه بخطئه من فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وفقاً للمادة ٦١ عمل .

## (٧) تقييد أحكام العود :

يجوز لصاحب العمل تشديد العقوبة عند العودة إلى ارتكاب نفس المخالفة متى وقعت خلال ستة أشهر من وقت إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق ( م ٦٣ عمل ) .

## (٨) الاختصاص بالتحقيق مع العامل :

يتقرر لصاحب العمل سلطة التحقيق مع العامل ، وله أن يفوض في ذلك إدارة الشؤون القانونية ، أو أى شخص آخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة، أو أحد العاملين بالمنشأة شريطة ألا يقل مستواه الوظيفى عن العامل المحال للتحقيق ( م ٦٥ عمل ) .

## (٩) مراعاة الضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء

### مجالس إدارة المنظمات النقابية :

وقد أشارت إلى ذلك المادة ٧٤ عمل ، وفى هذا الصدد ، فقد نصت المادة ٤٦ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ على أنه " يجب على سلطة التحقيق إخطار

الاتحاد العام لنقابات العمال بما هو منسوب إلى عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية من اتهامات فى جرائم تتعلق بنشاطه النقابي ، وبالموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء فى إجراءاته ، ويجوز للاتحاد العام أن ينيب أحد أعضائه أو أحد أعضاء النقابة العامة المعنية وأن يوكل أحد المحامين لحضور التحقيق وذلك ما لم تقرر سلطة التحقيق سرية .

وفضلا عن ذلك فإن المادة ٤٨ من ذات القانون تقضى بأنه " لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة " .

#### (١٠) الضمانات المقررة للعامل عند وقفه عن العمل مؤقتاً :

يتقرر لصاحب العمل سلطة وقف العامل مؤقتاً عن العمل فى حالتين ، وقد أورد المشرع ، قيوداً تحدّ من هذه السلطة :

**أولاً : وقف العامل لمصلحة التحقيق :** وقد نصت المادة ٦٦ عمل على أن مدة وقف العامل عن العمل لمصلحة التحقيق تتحدد بستين يوماً ، ويسرى نفس الحكم عند الطلب بفصل العامل من اللجنة الخماسية المنصوص عليها فى المادة ٧١ عمل، ويستحق العامل أجره كاملاً خلال مدة الوقف .

**ثانياً : وقف العامل عن عمله مؤقتاً لاتهامه فى جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو بارتكاب جنحة داخل دائرة العمل :** وتنص المادة ٦٧ عمل على أنه " إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو اتهم بارتكاب أى جنحة ، داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ، وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف " .

ويكفى لوقف العامل اتهامه من قبل النيابة العامة فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، حتى ولو لم تتصل بالعمل المسند إليه ، فإذا ارتكبت جنحة داخل دائرة العامل جاز وقف العامل عند اتهامه بارتكابها ، بصرف النظر عن طبيعة الفعل المنسوب إليه .

وكان من اللازم عرض أمر الوقف على اللجنة المشار إليها فى المادة ٧١ .

وبناءً على حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر فى ١٣ يناير سنة ٢٠٠٨ والمنشور فى الجريدة الرسمية ٢٧ يناير ٢٠٠٨ حيث قضى بعدم دستورية المادتين ٧١ ، ٧٢ عمل بما تضمنته من تشكيل اللجنة الخماسية والطعن على قراراتها ، فإن صاحب العمل يختص وحده بإصدار قرار الوقف ، دون حاجة الى العرض على أية جهة ، مع عدم جواز الاقتراع من أجر العامل أثناء مدة الوقف بما يزيد عن نصف أجره .

ويستحق العامل أجره كاملاً عن مدة الوقف ، إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته ، ويدخل فى ذلك ثبوت اتهام العامل كان بتدبير صاحب أو وكيله المسئول ، ويلزم إعادة العامل إلى عمله ، وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً ( م ٣/٦٧ ، ٤ عمل).

#### ( ١١ ) الاختصاص القضائى بشأن الطعن فى الجزاءات التأديبية :

وقد تحدد الاختصاص القضائى الخاص بالطعن فى الجزاءات التأديبية للجنة المشار إليها فى المادة ٧١ عمل حيث كانت تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية من اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية، ومدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه، وعضو عن اتحاد نقابات عمال مصر، وعضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

وقد أصدرت المحكمة الدستورية العليا حكمها المنشور فى الجريدة الرسمية فى ٢٧ يناير ٢٠٠٨ بإلغاء المادتين ٧١ و ٧٢ عمل ، استناداً إلى غلبة الصفة الإدارية بالنسبة لأعضائها ، بحيث أصبح الاختصاص بكافة المنازعات العمالية بما فى ذلك الطعن فى الجزاءات التأديبية مسنداً للمحكمة العمالية .

## المبحث الثاني

### التزامات صاحب العمل

---

قد تستمد التزامات صاحب العمل من العقد الذي يربطه مع العامل ، وقد يكون مصدرها قانون العمل ذاته .

### المطلب الأول

#### التزامات صاحب العمل المستمدة من عقد العمل

---

نص القانون المدني فى المادة ٦٩٠ على التزام رب العمل بدفع الأجر إلى العامل ، وقد أحالت المادة ٦٩٣ إلى القوانين الخاصة فى بيان التزاماته الأخرى ، وفضلاً عن ذلك فإن القواعد العامة الواردة فى المادة ١٤٨ مدني تقضى بأنه " يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية" .

ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه ، ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام ، وبناء على ذلك ، يلتزم صاحب العمل بتقديم العمل إلى العامل وما يستلزم لأدائه من أدوات ومواد أولية ، ويعد له المكان المناسب لذلك .

ويجب على صاحب العمل أن يعامل العامل معاملة إنسانية ، ولا يكلفه بما يزيد على طاقته ، وأن يوفر له الظروف المناسبة من الناحيتين الصحية والاجتماعية ، ويتعين على صاحب العمل أن يعطى العامل شهادة خدمة فى نهاية العقد تثبت طبيعة عمله ومدة خدمته ، وأن يقوم بتمكينه من أداء عمله .

### وسنشرح بالتفصيل التزام صاحب العمل بدفع الأجر .

وقد عنى المشرع بتنظيم التزام صاحب العمل بدفع الأجر ، نظراً لأهميته الحيوية بالنسبة للعامل ، فيبين صور الأجر وكيفية تحديده وقواعد الوفاء به ، والقواعد الخاصة بحماية الأجر فى مواجهة صاحب العمل ودائني العامل بما يضمن للعامل الحصول على أجره كاملاً .

### أولاً : صور الأجر :

يدخل فى الأجر كل ما يحصل عليه العامل بسبب أداء خدماته لصاحب العمل ، فهو لا يقتصر على المبلغ الثابت الذي يأخذ تسمية الأجر ، بل يتسع ليشمل مبالغ أخرى يتقاضاها من صاحب العمل أو من العملاء ، واعتبار هذه المبالغ من قبيل الأجر يؤدي إلى خضوعها للتنظيم القانوني الخاص بالأجور .

وسنتكلم عن صور الأجر .

### (١) العمولة :

قرر المشرع صراحة اعتبار العمالة أو العمولة ، التي تعطى للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين ، بمثابة أجر ( م ١/٦٨٣ مدني ، ١/٦٧٦ مدني ، ١/ج / ١ من قانون العمل ) .

والعمولة عبارة عن نسبة مئوية تعطى للعامل من قيمة الصفقات التي يحصل عليها للمنشأة بصرف النظر عن تحقق الربح للمنشأة من هذه الصفقات ،

وتحسب العمالة على أساس السعر العادي للصفقة مخصوماً منه مصاريف النقل ، دون أن تتأثر بالتخفيضات التي يجريها صاحب العمل لبعض عملائه .

والأصل أن العمولة تستحق بمجرد إتمام الصفقة ، إلا إذا اشترط المتعاقدان لاستحقاقها تمام التنفيذ .

وتستحق العمولة عن الصفقات التي تتم أثناء العقد أو بعد انتهائه إذا كانت بسبب مجهود هؤلاء الأشخاص .

### (٢) النسب المئوية لمستخدمي المحلات التجارية :

قد تدفع بعض المنشآت مبالغ إلى عمالها القائمين بالبيع ، تمثل نسبة مئوية لما تم بيعه أو إنتاجه أو تحصيله ، وذلك تشجيعاً لهم على بذل الجهد في سبيل زيادة ربح المنشأة ، وهذه النسبة المئوية المدفوعة للعامل تعتبر جزءاً من الأجر (م ٦٨٣ / ٢ مدني ، م ١ / ج / ٢ عمل ) ، يتلقاها العامل عادة بالإضافة إلى أجره الثابت .

### (٣) المزايا العينية :

تعتبر المزايا العينية جزءاً من الأجر ( م ١ / ٤ عمل ) ، ويتمثل ذلك في انتفاع العامل بالسكن في عين معينة وفرها له صاحب العمل ، والوجبات الغذائية التي يقدمها صاحب العمل للعامل بصفة مستمرة ، ولا يؤثر في ذلك عدم ثباتها أو منحها كافة العاملين وتوفير الانتقال المجاني إلى مكان العمل .

ويشترط في الامتيازات العينية ، لكي تكون أجراً ، أن يلتزم صاحب العمل بها دون أن يكون متبرعاً بها ، بحيث يراعى فيها قيام العامل بعمله ، كما يشترط ألا تكون أداة من أدوات العمل ( ١ / ج عمل ) ، إذ إن الأجر هو المقابل الذي يتلقاه العامل نظير عمله ، ويختلف عن الأدوات العينية التي يقدمها صاحب العمل حتى يتسنى للعامل أداء عمله ، كالملابس التي يقدمها صاحب العمل لكي يرتديها

العمال أثناء مباشرة عملهم ، أو السيارة التي يستخدمها العامل في تنقلاته الخاصة بالأعمال الموكولة إليه ، فمثل هذه الخدمات العينية لا تعتبر امتيازاً يفيد العامل ، وإنما تعتبر أدوات عينية لإنجاز العمل ولا تدخل بالتالى فى مدلول الأجر .

#### (٤) المكافأة : ( م ٣/٦٨٣ مدني ، ١/ج/٥ قانون العمل ) :

المكافأة هى أداء مالى يقدمه صاحب العمل إلى العامل الذي يتميز عن أقرانه من العمال بميزة خاصة ، كمواظبته الدقيقة ، أو كفاءته العالية ، أو حسن خلقه ، أو معرفته بلغة أجنبية .

ويشترط لاعتبار المكافأة أجراً ، أن يلتزم صاحب العمل بأدائها للعامل بناء على عقد العمل الفردى ، أو اتفاق لاحق ، أو عقد العمل المشترك أو لائحة نظام العمل ، أو جرت العادة بمنحها .

#### (٥) المنحة :

هى مبلغ من النقود يعطيه صاحب العمل للعامل فى مناسبات معينة كالأعياد العامة أو الأعياد الخاصة بصاحب العمل ، أو المناسبات الخاصة بالعامل كزواجه .

والأصل أن المنحة لا تعتبر أجراً ، لأنها تقدم عادة من صاحب العمل على سبيل التبرع ، بعكس الأجر الذي يمثل التزاماً على عاتق صاحب العمل فى مواجهة العامل .

وعلى ذلك فلن تنقلب المنحة إلى أجر إلا إذا التزم صاحب العمل بأدائها بناءً على عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع ، أو العادة المستقرة .

ويتجه القضاء بشأن العادة إلى اعتبار المنحة أجراً إذا توافرت فيها ثلاثة

شروط :



١- **عمومية المنحة** : وتكون المنحة عامة إذا كانت تصرف لجميع عمال المنشأة ، أو لطائفة منهم ، كطائفة العمال الفنيين ، وذلك بناء على شروط موضوعية ثابتة ، بحيث يخرج دفعها عن التقدير الشخصي الاختياري لصاحب العمل .

وتطبيقاً لذلك تنتفى صفة العمومية عن المنحة ، إذا كان صرفها يقوم على تقدير صاحب العمل شخصياً لنشاط العامل ، أو إذا كان لصاحب العمل حرية حرمان بعض العمال من المنحة ، دون أن يتقيد في ذلك بشروط معينة .

٢- **استمرار المنحة** : بأن تصرف مدة من الزمن بصورة مضطربة تكفى لثباتها واستقرارها ، مما يبعتها عن دائرة التقدير الشخصي لصاحب العمل ، ويخضع تحديد هذه المدة لتقدير قاضي الموضوع ، وقد اتجه القضاء إلى اعتبار أن المدة اللازمة لاستقرار المنحة هي خمس سنوات متتالية .

٣- **ثبات قيمة المنحة** : ويقصد من ذلك الثبات النسبي ، بحيث يمكن أن يستفاد منه أن صاحب العمل قد فقد سلطته في تقدير صرف المنحة .

وعلى ذلك فإن دفع المنحة بصورة متزايدة يفيد التزام العامل بها دون أن ينتقص منها ، بعكس دفع المنحة بمبالغ متناقصة ، أو متباينة من حيث الزيادة والنقصان ، إلا إذا استقرت على قيمة معينة خلال فترة كافية من الزمن .

٤- **عدم وجود نص في العقد أو لائحة المنشأة يقضى بأن المنحة لا تدخل ضمن الأجر** : حيث إن مثل هذا النص يجعل من المنحة تبرعاً ، ويزيل عنها صفة الأجر .

## (٦) الوهبة :

الوهبة تسمى باللغة الدارجة " البقشيش " ، هي المال الذي يدفعه العملاء إلى العمال بمناسبة أداء خدماتهم ، دون أن تكون هناك رابطة عقدية بينهما .

والأصل أن دفع الوهبة اختياري ، ومع ذلك فإن شيوع الوهبة فى بعض الأعمال ، أثرت فى تقدير الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل ، بحيث يوضع فى الاعتبار مقدار ما يدفعه العملاء من وهبة إلى العامل ، فيخفض الأجر بنسبة تتوافق مع مقدار الوهبة التي يحصل عليها .

وقد حدد المشرع فى المادتين ١/٦٨٤ من القانون المدني ، ٨/ج/١ من قانون العمل ، شرطين يجب توافرها لكي تصبح الوهبة جزءاً لا يتجزأ من الأجر:

١- أن تكون العادة قد جرت بدفعها : ولا يلزم أن ينشأ عرف بذلك ، بل يكفي أن تجري عادة العملاء على دفعها ، حتى ولو لم يكونوا ملزمين بذلك ، طالما أن ذبوع الوهبة وانتشارها دخل فى الاعتبار عند تحديد أجر العامل .

٢- أن تكون لها قواعد تسمح بتحديدتها ، وترجع أهمية الشرط إلى أن اعتبار الوهبة من الأجر يؤثر فى مدى حقوق العامل ، كحقه فى الأجر أثناء مرضه أو إجازته ، ويقتضى ذلك تحديد مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل بصورة منضبطة .

وقد تضمنت المادة ٢/٦٨٤ مدني صورة للوهبة التي تعتبر أجراً لتحقيق طريقة من طرق التحديد المنضبط لها ، فقررت أنه " تعتبر جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمى المتجر الواحد ، يجمع فى صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه " ، ولا شك أن وجود هذا الصندوق يفيد أن عادة العملاء قد جرت على دفع الوهبة لعمال المنشأة .

وقد تتحدد الوهبة بوسائل أخرى ، كما لو التزم العملاء بنسبة مئوية من التزامهم قبل صاحب العمل على سبيل الوهبة ، أما إذا حصل العامل على الوهبة

مباشرة من العملاء ، دون أن يكون هناك سبيل للرقابة عليها ، فإنها لا تعتبر ، في هذه الحالة جزءاً من الأجر .

والأصل أن الحق في الوهبة يثبت للعمال المتصلين بالعملاء بحكم عملهم، ولا يجوز بالتالي أن يقتطع صاحب العمل جزءاً من الوهبة لنفسه ، أو يعطى بعضها للعمال غير المتصلين بالعملاء ، لأن نية العميل تنصرف إلى دفع الوهبة إلى العمال المتصلين به ، ومع ذلك فليس هناك ما يمنع من الاتفاق في عقد العمل على استئثار صاحب العمل بالوهبة كلها أو بعضها لنفسه ، على أن يقدم أجراً ثابتاً للعامل ، أو أن يحصل على نسبة من الوهبة لنفسه ، أو أن توزع الوهبة على جميع عمال المنشأة بلا استثناء .

ويصدر قرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع المنظمة النقابية ، وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى بكيفية توزيع الوهبة على العاملين .

### (٧) المشاركة في الربح :

قد يتفق على أن يحدد أجر العامل بنسبة مئوية من الأرباح التي تحققها المنشأة ، ( م ١/ج / ٧ ) ، لتشجيع العمال على بذل مزيد من الجهد في سبيل نجاح المشروع .

ولا يترتب على اشتراك العامل في الأرباح أن تتقلب صفته إلى شريك بل يظل عاملاً ، ويستحق أجراً ولو لم يحقق المشروع أى ربح ، ولا يجوز للعامل أن يتدخل في أعمال الإدارة التي لا تتقرر إلا للشركاء .

وقد خول المشرع للعامل الحق في الرقابة على مستندات الشركة لكي يتأكد من الأرباح التي حققتها ، فنصت المادة ٦٩١ من القانون المدني في فقرتها الأولى على أنه " إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه ، أو بدلا منه حق في جزء من أرباح رب العمل ، وجب على رب العمل أن يقدم للعامل

بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من ذلك " . وتضيف الفقرة الثانية من هذه المادة أنه " يجب على رب العمل فوق هذا أن يقدم إلى العامل أو إلى شخص موثوق به بعينه نو الشأن أو يعينه القاضى ، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان ، وأن يأذن له فى ذلك بالاطلاع على دفاتره " .

ولا يفقد العامل حقه فى الأرباح إذا انتهت خدمته قبل نهاية السنة المالية والقيام بأعمال الجرد وحساب الأرباح والخسائر ، ويتحدد أجره بنسبة من الربح السنوي يعادل مدة خدمته ، ولن يلتزم صاحب العمل بدفعه إلا بعد تحديده عند انتهاء السنة المالية .

#### (٨) العلاوة :

يقصد بالعلوات كل ما يصرف للعامل بالإضافة إلى أجره الأسمى ، لطول مدة خدمته ، أو لزيادة أعبائه العائلية ، أو لارتفاع نفقات المعيشة .

وتمثل العلاوة الدورية زيادة فى أجر العامل تنقرر له بصفة دورية ، وتعتبر بالتالى جزءاً لا يتجزأ من أجره ( م ٢ / ج / ٣ عمل ) .

وقد نصت المادة الثالثة من قواعد إصدار القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه " يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقها لا تقل عن ٧ % من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة " .

ويختص المجلس القومى للأجور بوضع الحد الأدنى للعلوات السنوية بما لا يقل عن ٧ % من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ( م ٢/٣٤ عمل ) .

وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور ليقرر ما يراه ملائماً مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه ( م ٢/٣٤ عمل ) .

ويمكن أن ينشأ للعمال الحق فى العلاوة الدورية إذا اعتاد صاحب العمل على دفعها لمدة طويلة بصفة ثابتة ومضطردة ، بحيث يلتزم بدفعها فى نفس المواعيد المعتادة .

### (٩) البديل :

الأصل فى البديل أنه يغطى نفقات فعلية تكبدها العامل فى سبيل تنفيذ عمله كبذل السفر ، وبذل الاستقبال ، وبذل الانتقال ، وبذل الملابس ، وهو لا يعتبر جزءاً من الأجر ، لأنه لا يمثل مقابلاً للعمل الذى أداه العامل ، وإنما عوض عن نفقات تحملها للقيام بعمله .

ولكن قد يزيد البديل عن النفقات الفعلية ، ويعتبر الجزء الزائد عن هذه النفقات بمثابة جزء من أجر العامل .

وقد يكون البديل كله جزءاً من الأجر إذا كان صرفه لا يتوقف على نفقات يدفعها العامل ، بل يراعى فيه الجهد الخاص أو الطبيعة الخطرة للعمل الذى يؤديه ( م ١ / ج / ٦ عمل ) .

### ثانياً: تحديد الأجر :

وستتكم عن التحديد الاتفاقى للأجر ، ثم القيود التشريعية الواردة على حرية المتعاقد فى تحديد الأجر .

## (١) التحديد الاتفاقي للأجر :

قد يتحدد الأجر بناء على وحدة زمنية كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر ، وقد يكون أساس التحديد الإنتاج الذى يحققه العامل ، كما فى الأجر بالقطعة ، وقد يحدد الأجر بالطريقة بحيث يحسب على أساس وحدة زمنية ويرتفع بعد ذلك تبعاً لإنتاج العامل .

ولا يجوز لأحد طرفى عقد العمل أن ينفرد بتعديل طريقة حساب الأجر ، تطبيقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين الوارد فى المادة ١٤٧ من القانون المدنى ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يحسب الأجر بالقطعة أو بالوحدة الزمنية خلافاً للتحديد المقرر فى عقد العمل ، كما أنه يتمتع على صاحب العمل تعديل الوحدة الزمنية المحددة لقياس الأجر .

ويمكن اتفاق العامل وصاحب العمل على تعديل طريقة الأجر ، والأصل أنه تكفى موافقة العامل الضمنية على هذا التعديل ، ومع ذلك فقد تشدد المشرع بالنسبة للعامل المعين بالأجر الشهرى ، فاشتراط موافقته المكتوبة على التعديل .

## (٢) القيود التشريعية فى تحديد الأجر :

الأصل أن يتم تحديد الأجر باتفاق المتعاقدين ، وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة ، ولكن المشرع تدخل فى تحديد الأجور ، رعاية للعامل الذى قد يضطر إلى قبول أجر زهيد أمام ضغط الحاجة ، وخاصة أن قيام الحرب العالمية الثانية أدى إلى ارتفاع أسعار السلع ، لذلك فقد فرض المشرع حداً أدنى لأجر العامل وإعانة الغلاء.

وقد اتجه قانون العمل الجديد إلى توحيد الحد الأدنى للأجور على مستوى جميع العاملين بالدولة ، فنص فى المادة ٣٤ / ١ عمل على أنه " ينشأ مجلس قولى

للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة ، وبايجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار " .

### (٣) سلطة هيئة التحكيم فى تعديل الأجور :

الأصل أنه لا يجوز للقاضى تعديل الأجر المتفق عليه ، طالما أنه قد روعى فى تحديده الأحكام التشريعية الخاصة بالحد الأدنى للأجر .

لكن المشرع أعطى هيئات التحكيم فى القانونين الملغيين رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ و رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ سلطات واسعة فى تسوية المنازعات الجماعية ، فنصت المادة ١/١٠٢ على أنه " تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها ولها أن تستند إلى احكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة " .

وقد ثار التساؤل فى ظل القانونين الملغيين عن مدى سلطة هيئات التحكيم فى تعديل الأجور المتفق عليها ، عند الفصل فى منازعات العمل الجماعية ، ويكاد يجمع الفقه على عدم التزام هيئات التحكيم بمبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، بحيث يجوز لها تعديل الأجر بزيادته بصدد المنازعات الجماعية تحقيقاً للأمن والسلام الاجتماعيين ، مستندة فى ذلك إلى الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة .

أما هيئات التحكيم ، فقد اختلف قضاؤها ، فالبعض أقر لنفسه حق زيادة الأجر المتفق عليه وأنكر البعض الآخر حقه فى ذلك .

ويبدو أن السلطات الواسعة المخولة لهيئات التحكيم تجيز لها زيادة الأجر، ويشترط لذلك أن تكون الحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة تستوجب

عدالة هذا التعديل ، ولا يكفى لذلك ان تقل أجور عمال المنشأة عن أجور عمال منشأة أخرى تقوم بصناعة مماثلة ، ذلك أن لكل مؤسسة ظروفها الخاصة بها ، وفى اتباع سياسة تحديد الأجور على أساس المستوى الأعلى فى الصناعة ما يضر بعامل المنافسة بينها وهو أمر ليس فى صالح العمال أنفسهم ، لأن الأجور عمادها الأرباح التى إنما يعود نقصها بالضرر على عنصر العمل نفسه ، بينما يؤدى ازدهارها إلى رفع مستوى الأجر " .

وعلى العكس فى قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، فإن المادة ١٨٧ تنص على انه " تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه يحكم القاضى بمقتضى العرف ، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية ، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعى وقواعد العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة ، فى منطقة المنشأة " ، ويتضح من ذلك أن سلطة هيئة التحكيم لا تختلف عما هو مقرر بالنسبة للقضاء من حيث وجوب التقيد بالنص التشريعى فإذا لم يوجد فيتم اللجوء إلى العرف ، وعند غيبة العرف ، فتطبق الشريعة الإسلامية ، ولا يجوز بالتالى اللجوء لمبادئ العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى المنطقة إلا عند خلو المصادر الرسمية المشار إليها من أى حكم معين فى شأن النزاع المعروض ، ويمتنع بالتالى على هيئة التحكيم زيادة الأجر بناء على العدالة ، فى حالة تحديده بمقتضى اتفاق رضائي ، طالما أنه يتوافق مع الحد الأدنى للأجور المحدد قانوناً .

ونفضل من جانبنا موقف قانون العمل الملغى الذى تقررت لهيئة التحكم بمقتضاه سلطة زيادة الأجر دون التقيد بمبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، ذلك أن المنازعات الجماعية قد تقتضى زيادة الأجور تحقيقاً للأمن والسلام الاجتماعيين ،



وعلى خلاف ذلك فإن القانون الحالى يغلق على هيئة التحكيم تلك السلطة الأمر الذى يعيقها عن أداء دورها فى حل مثل هذه المنازعات ذات الطابع الجماعى .

### ثالثاً : قواعد الوفاء بالأجر :

#### - المال الذى يوفى به الأجر :

تنص المادة ١/٣٨ من قانون العمل على انه : " تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً " .

وليس هناك ما يمنع من الاتفاق على أجر عيني ، بحيث يتحدد نطاق تطبيق هذا النص إذا اتفق على ان يكون الأجر نقدياً ، إذ إنه فى هذه الحالة ، لا يجوز الوفاء بغير النقود ولو برضاء العامل ، ويمتنع الدفع بالعملة الأجنبية تفادياً لتغير سعر الصرف ، ويسرى هذا الحكم ، طبقاً للمادة ١/٣٨ عمل ، على كافة المبالغ المستحقة للعامل ، كالتعويض عن الفصل التعسفى ، ومكافأة نهاية الخدمة .

#### - وقت الوفاء بالأجر :

الأصل أن الوفاء بالأجر يتم بعد انتهاء الوحدة التى يقاس الأجر بها سواء كانت وحدة زمنية كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر ، أو وحدة إنتاجية ، وقد يتحدد وقت الوفاء بالأجر بناء على اتفاق المتعاقدين أو عرف المهنة ، فيدفع أجر العامل بالساعة أو يومياً أو كل أسبوع أو شهرياً ، أو يتقاضى العامل الشهرى أجره كل شهرين ، أو يستوفى العامل بالقطعة أجره أسبوعياً .

وقد حرص المشرع ، نظراً للطابع الحيوى للأجر ، على ان يحصل العامل على أجره فى فترات دورية متقاربة ، فنصت المادة ٣٨ على المبادئ الآتية:

( أ ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي 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، وان يؤدي له باقى الأجر كاملا خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .

(ج) فى غير ما ذكر من الأحوال السابقة تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ، ما لم يتفق على غير ذلك .

ويوقع على صاحب العمل عقوبة الغرامة التى لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد عن خمسمائة جنيه ، إذا خالف هذه القيود الآمرة التى فرضها المشرع بشأن مواعيد دفع الأجر ، وتتعدد هذه الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة ( ٢٤٧ من قانون العمل ) .

ويجوز مع ذلك الاتفاق على مواعيد أكثر قرباً ، إذ إن مثل هذا الاتفاق يكون أكثر فائدة للعامل ، بعكس الاتفاق على مواعيد أكثر طولاً من المواعيد التى حددها النص .

وقد أوجب المشرع فى المادة ١/٣٨ عمل أن يكون دفع الأجر فى احد أيام العمل ، حتى لا يضطر العامل إلى أن يتوجه إلى مكان عمله ، وقت الراحة ، لقبض أجره ، فيحرم من يوم راحته ويتحمل نفقات وعناء الانتقال .

وبالإضافة إلى ذلك كله فقد فرض المشرع على صاحب العمل دفع أجر العامل وجميع المبالغ المستحقة له فور انتهاء عقد العمل ، دون انتظار مواعيد دفع الأجر التى حددتها المادة ٣٨ عمل ، ولا يستثنى من ذلك إلا العامل الذى يترك

العمل من تلقاء نفسه ، فيجب فى هذه الحالة ، على صاحب العمل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات ( م ٣٨ عمل).

#### - مكان الوفاء بالأجر :

أوجب المشرع فى المادة ٣٨ من قانون العمل دفع أجر العامل فى مكان العمل ، وقد خرج بذلك على القاعدة العامة التى تقضى بأن يكون الوفاء فى موطن المدين ( م ٢/٣٤٧ قانون مدنى ) ، والحكمة من ذلك هى أن يوفر للعامل النفقات وعناء الانتقال إلى مكان آخر خلاف مكان عمله .

ويبطل الاتفاق على دفع أجر العامل فى مكان غير مكان عمله ، إلا إذا كان هذا الاتفاق أكثر فائدة للعامل ، كطلب العامل تحويل أجره على حسابه الخاص بأحد المصارف ، أو إذا كان هناك مانع قهرى يحول دون دفع الأجر فى مكان العمل .

وتبرأ ذمة صاحب العمل من التزامه بدفع الأجر ، إذا تلقى العامل أجره ، حتى ولو كان ذلك فى غير مقر العمل ، ولكن يوقع على صاحب العمل ، فى هذه الحالة ، العقوبة الجنائية المنصوص عليها فى المادة ٢٤٨ ، وهى عقوبة الغرامة التى لا تقل عن مائة جنيه ، ولا تتجاوز خمسمائة جنيه .

#### - إثبات الوفاء بالأجر :

خرج المشرع على القواعد العامة للإثبات ، فنص المادة ٤٥ عمل على أنه: " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك أو فى كشوف الأجور على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر " .

وعلى ذلك فإن إثبات وفاء صاحب العمل للأجر يقتضى منه دليلاً كتابياً ، حتى ولو كان الأجر الموفى به يزيد عن خمسمائة جنيه ، خلافاً للقواعد العامة التى تسمح فى هذه الحالة بأن يكون الإثبات بالبينة ( م ٦٠ من قانون الإثبات ) ، ولا يلزم التوقيع فى إحدى الأوراق التى حددتها المادة ٤٥ ، ويقتصر الجزاء على توقيع عقوبة الغرامة التى حددتها المادة ٢٤٧ ، بحيث لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد عن خمسمائة جنيه .

### - تقادم الحق فى الأجر :

لم يتضمن قانون العمل قواعد خاصة بتقادم الحق فى الأجر ، لذا يجب الرجوع إلى القواعد العامة فى تقادم الحقوق الواردة فى القانون المدنى .

وقد نص القانون المدنى على نوعين من التقادم فى هذا الشأن :

- التقادم الخمسى المنصوص عليه فى المادة ٣٧٥ مدنى بالنسبة للحقوق الدورية المتجددة ويدخل فيها " المهايا والأجور " ولا يؤسس هذا التقادم على قرينة الوفاء، فيجوز التمسك بالتقادم حتى ولو أقر المدين بالدين ، إذ إن المقصود من هذا التقادم هو تجنب المدين العنت من تراكم هذه الديون مما قد يضطره إلى أدائها من رأس ماله .

- التقادم الحولى الذى قرره المادة ٣٧٨ / ب مدنى لحقوق العمال والخدم، ويقوم هذا التقادم على قرينة الوفاء لأنها تمثل مورد رزق الدائن ، ولا يتأخر عادة فى استيفائها ، فلا يجوز التمسك به إذا أقر المدين ، صراحة أو ضمناً بعدم الوفاء، ويجب تعزيز هذه القرينة بيمين الاستيثاق ، يوجهها القاضى من تلقاء نفسه إلى المدين فيحلف انه قد وفى الدين ، أو إلى الورثة فيحلفون أنهم لا يعلمون بوجود الدين ، أو يعلمون بحصول الوفاء .

ونظراً لعمومية نص كل من المادتين ، فلا يمكن تحديد نطاق مختلف لكل منهما ، بحيث تنطبقان على الأجور الخاصة بجميع العمال ، بصرف النظر عن طبيعة أعمالهم .

ويترتب على ذلك انه يجوز لصاحب العمل التمسك بالتقادم الخمسى لإقراره الصريح أو الضمنى بعدم الوفاء بالأجر ، ويجب على صاحب العمل ان يعين نوع التقادم الذى يتمسك به تطبيقاً للقاعدة التى لا تجيز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها ( م ٣٨٧ ) ، فإذا أقر صاحب العمل بعدم الوفاء بالأجر ولم يتمسك سوى بالتقادم الحولى ، فإن المحكمة تقضى عليه بدين الأجر ، طالما أنه لم يتمسك بالتقادم الخمسى .

وتطبق المادة ٦٩٨ / أ من القانون المدنى عند انتهاء عقد العمل بالنسبة للحقوق الناشئة عنه ، فنصت هذه المادة على أنه : " تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد " ، ويسرى هذا التقادم الحولى ، حتى ولو لم يكن قد توافرت شروط التقادم المنصوص عليه فى المادتين ٣٧٥ أو ٣٧٨ مدنى ، ذلك أن المشرع يهدف من التقادم المنصوص عليه فى المادة ٦٩٨ / أ مدنى ، الإسراع بتصفية المراكز القانونية لطرفى عقد العمل ، حتى يتم حصر كل نزاع يمكن أن يثور بينهما قبل مضى عام من وقت انتهاء العقد .

#### **رابعا : حماية الأجر فى مواجهة صاحب العمل :**

قرر المشرع فى قانون العمل ، حق امتياز للعامل على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار ، ضماناً لاستيفاء دين الأجر ، حيث نص فى المادة السابعة على أن : " يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ، ومع ذلك يستوفى الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها فى الفقرة السابقة .

وقد راعى المشرع أن يحفظ للعامل حداً أدنى لمعيشته ، ولم يجز الحجز عليه إلا لبعض الدائنين ، فنصت المادة ٤٤ على أنه : " لا يجوز فى جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا فى حدود ٢٥ ٪ من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠ ٪ فى حالة دين النفقة .

## المطلب الثانى

### التزامات صاحب العمل المستمدة من قانون العمل

---

#### تمهيد :

فرض المشرع فى تقنين العمل ، التزامات أخرى على عاتق صاحب العمل ، بالإضافة إلى الالتزام بدفع الأجر ، وقد ترتب على ذلك أن اتسعت الحماية القانونية المقررة للعمال الخاضعين لقانون العمل .  
وسندرس هذه الالتزامات تباعاً .

## الفرع الأول

### الالتزام بالتنظيم القانونى لوقت العمل

---

#### تمهيد :

راعى المشرع أن ترك الحرية لصاحب العمل فى تنظيم وقت العمل ، قد يدفعه إلى تشغيل العامل أطول وقت ممكن ، تحقيقاً لمصلحته فى الحصول على أكبر قدر من الربح ، الأمر الذى يؤثر تأثيراً سيئاً على صحة العمال ، لذلك تدخل المشرع فى تقنين العمل ، فوضع تنظيمًا أمراً لوقت العمل .

وسنشرح أحكام التنظيم القانونى لوقت العمل ، ونطاق تطبيقه ، وضمانات احترامه .

### أولاً : أحكام التنظيم القانونى لوقت العمل :

نظم المشرع وقت العمل ، فوضع حداً أقصى لساعات العمل ، وفرض الإغلاق الأسبوعى لمحل العمل والراحة الأسبوعية للعامل .

#### ( ١ ) الحد الأقصى لساعات العمل :

وقد عنى المشرع فى تقنين العمل ، بوضع تنظيم قانونى لوقت العمل ، المأخوذ به فى التشريعات الحديثة ، فنصت المادة ٨٠ على أنه : " لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات فى اليوم الواحد أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة " .

وتتضمن هذه المادة حداً أقصى لوقت العمل اليومى والأسبوعى ، فلا يجوز تشغيل العامل لمدة تزيد عن ثمان ساعات فى اليوم ، حتى ولو لم تتجاوز مدة العمل الأسبوعى ثمان وأربعين ساعة ، إذ إن المقصود من تعيين الحد الأقصى للعمل الأسبوعى هو الإشارة إلى يوم الراحة الأسبوعى .

ولا يعتد المشرع إلا بوقت العمل الفعلى ، الذى يؤديه العامل ، أو كان مستعداً فيه لأدائه ، وعلى ذلك يخرج من حساب الحد الأقصى الوقت الذى يستغرقه العامل للتوجه إلى مكان العمل أو العودة منه إلى سكنه أو الوقت الذى ينفقه فى ارتداء ملابس العمل أو خلعها ، أو الوقت المخصص للراحة أو تناول الطعام .

وقد أجازت المادة ٢/٨٠ تخفيض مدة العمل اليومى إلى سبع ساعات وذلك بالنسبة لبعض الصناعات أو الأعمال التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير

المختص بالقوى العاملة ، حيث يؤخذ فى الاعتبار الطبيعة الخطرة أو الضارة بالصحة لهذه الأعمال .

والى جانب ذلك ، فإنه تطبيقاً للمادة الأولى من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ " لا يجوز للمؤسسات الصناعية التى يصدر بتحديددها قرار وزير الصناعة تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة فى الأسبوع ، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة " ، كما إن العمال الخاضعين لقانون الاستثمار رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ ، لا يجوز أن تزيد ساعات عملهم اليومية عن سبع ساعات .

ويلاحظ أنه بالنسبة للعمال من الأطفال الذين تقل سنهم عن ثمانى عشرة سنة ، فإن الحد الأقصى لوقت العمل اليومى بالنسبة لهم هو ست ساعات ( م ١٠١ عمل ) .

ورعاية للسلامة الصحية للمرأة الحامل فقد صدر تعديل على أحكام قانون الطفل المنشور فى الجريدة بتاريخ ٢٠٠٨/٦/١٥ حيث نص فى المادة ٧٠ على تخفيض ساعات العمل اليومية ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة .

## (٢) فترات الراحة :

توجب المادة ٨١ أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة ، لا تقل فى مجموعها عن ساعة ، ويراعى فى تحديد هذه الفترة ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية ، أما العمال الذين تقل أعمارهم عن ثمانى عشرة سنة فلا يجوز تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية ( م ١٠١ عمل )، ويجوز تجزئة فترة الراحة على مرتين أو أكثر .



ويجوز للوزير المختص بالقوى العاملة بناء على المادة ٢/٨١ أن يحدد بقرار يصدره المجالات 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 .

وقد جعل المشرع للمرأة العاملة التي ترضع طفلها فى خلال الأربع وعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع مراعاة لظروفها ، الحق فى فترتين للراحة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، بالإضافة إلى مدة الراحة المقررة ، وتحتسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ، ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجر ، وللعاملة الحق فى ضم هاتين الفترتين ( م ٩٣ عمل ) .

### (٣) الحد الأقصى لمدة إبقاء العامل فى مكان العمل :

حدّ المشرع من سلطة صاحب العمل فى تنظيم أوقات العمل ، خشية احتجاز العامل فى مكان العمل لمدة طويلة بلا مبرر ، فحظر عليه أن يبقى العامل فى مكان العمل لمدة تزيد عن عشر ساعات فى اليوم الواحد ( م ٨٢ عمل ) ، وقد أغفل قانون العمل الجديد تحديد الحد الأقصى لمدة إبقاء الطفل فى مكان العمل ، وكان القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ يحدده بسبع ساعات .

ويجوز للوزير المختص بالقوى العاملة بقرار منه أن يستثنى من هذا الحكم المشتغلين فى أعمال متقطعة بطبيعتها ، بحيث لا تزيد على اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد ( ٢/٨٢ عمل ) .

### (٤) القيد الخاص بالتشغيل الليلي :

وقد راعى المشرع العاملات من النساء ، فحظر تشغيلهن فى الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً ، إلا فى الأحوال والأعمال والمناسبات التى

يصدر بتحديدھا قرار من الوزير المختص بالقوى العاملة ( م ٨٩ عمل ) ، وكذلك الأمر بالنسبة للأطفال ، حيث لا يجوز تشغيل من يقل سنه عن ثمانى عشرة سنة فيما بين السابعة مساءً والسابعة صباحاً ( م ١٠١ / ٢ عمل ) .

### (٥) الراحة الأسبوعية :

يجب على صاحب العمل أن يمنح كل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر ( م ٨٣ عمل ) ، ويستفيد جميع العمال من القيد الخاص بضرورة منحهم راحة أسبوعية ، حفاظاً لصحتهم ، وتجديداً لنشاطهم .

والأصل أن صاحب العمل هو الذى يختار يوم الراحة الأسبوعية المقرر للعامل ، ويجوز له تغييره ، دون أن يحق للعامل ، فى الحالتين ، الاعتراض على ذلك ، إلا إذا ثبت تعسف من جانب صاحب العمل .

وتكون الراحة الأسبوعية فى جميع الأحوال مدفوعة الأجر ( م ٨٣ عمل).

ويجوز فى الأماكن البعيد عن العمران ، وفى الأعمال التى يتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع ، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة ، وتضع المنشآت التى يقل عمالها عن عشرة قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التى تصدرها المنشأة .

ويراعى فى حساب مدة الراحة الأسبوعية أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهى ساعة العودة إليه ( م ١/٨٤ ، ٢ عمل ) .

## ثانيا : نطاق تطبيق التنظيم القانوني لوقت العمل :

وستتكم عن نطاق تطبيق التنظيم القانوني لوقت العمل من حيث الأشخاص ثم من حيث الموضوع .

### (١) من حيث الأشخاص :

لم ترد أحكام التنظيم القانوني لوقت العمل فى الباب الخاص بعقد العمل الفردى ، بل وردت فى الباب السادس الخاص بتنظيم العمل .

وعلى ذلك يكفى ، للخضوع لأحكام هذا التنظيم ، أن يوجد عمل تابع مأجور ، حتى ولو لم يستند هذا العمل إلى عقد صحيح ، بأن كان عقد العمل باطلا بطلاناً مطلقاً .

وقد استثنى المشرع بعض طوائف العمال من نطاق تطبيق التنظيم القانوني لوقت العمل .

### طوائف العمل المستثناه من نطاق تطبيق التنظيم القانوني لوقت العمل :

استثنى المشرع بمقتضى المادة ٨٧ عمل ثلاث طوائف عمالية من الخضوع لأحكام التنظيم القانوني لوقت العمل فيما عدا الحق فى الراحة الأسبوعية.

وقد تحددت هذه الطوائف فى المادة ٨٧ عمل على سبيل الحصر ، نظراً لما تتضمنه من استثناء لا يجوز التوسع فى تفسيره .

### أ - الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل :

ويقصد بالوكيل المفوض الشخص الذى يفوض من قبل صاحب العمل فى مباشرة سلطاته كلها أو بعضها ، ويستوى أن يكون التفويض فى مواجهة العمال ، كما لو تعلق التفويض بسلطة تنظيم العمل فى المنشأة أو توقيع الجزاءات التأديبية ،

أو كان التفويض فى مواجهة الغير ، بأن خولت له سلطة إبرام العقود لسير العمل فى المنشأة .

والعلة من هذا الاستثناء هى أن العلاقة التى تربط بين الوكيل المفوض وصاحب العمل تقوم على الثقة ، بحيث يكون من الأوفق أن يترك تنظيم علاقتهما إلى إرادتها الحرة ، ومن ناحية أخرى فإن طبيعة العمل المسند إلى الوكيل المفوض قد تقتضى منه البقاء فى مكان العمل مدة طويلة قد تتعارض مع أحكام التنظيم القانونى لوقت العمل .

### **ب- العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية :**

عرف المشرع الأعمال التجهيزية والتكميلية بأنها تلك التى يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء عقد العمل ( م ٢/٨٧ عمل ) ، وقد خول للوزير المختص بالقوى العاملة سلطة إصدار قرار يحدد فيه هذه الأعمال ، حيث يتحدد فيه الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها .

### **ج- العمال المخصصون للحراسة والنظافة :**

ويتحدد هؤلاء العمال بناء على قرار يصدر من الوزير المختص بالقوى العاملة ، مع تعيين الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية الإضافية فيها .

والعلة من هذا الاستثناء ، كما هو الأمر بالنسبة للعمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية ، هى أن طبيعة أعمالهم تفرض عليهم البقاء فى مكان العمل مدة تسبق وت عقب وقت العمل الأسمى ، ويستحق العامل ، فى هذه الحالة ، أجراً إضافياً عن ساعات العمل الزائدة وفقاً للقواعد المقررة .

### **(٢) من حيث الموضوع :**

نصت المادة ٨٥ من قانون العمل على أنه ، يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الخاصة بتنظيم وقت العمل " إذا كان التشغيل بقصد مواجهة

ضرورات عمل غير عادية ، أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالة إبلاغ الجهة الإدارية بمبررات التشغيل الإضافي ، والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها " ، والحكمة من ذلك هي تمكين الجهة الإدارية من رقابة صاحب العمل في حقيقة الحالات التي تجيز له الخروج على أحكام التنظيم القانوني لوقت العمل .

### **القيود الخاصة بتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل :**

أورد المشرع قيدين على حق صاحب العمل في تشغيل العامل مدة تزيد على الحد الأقصى المقرر قانوناً :

**الأول : الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية :** لا يجوز أن تزيد ساعات العمل التي يشتغلها العامل ، في جميع الحالات المتقدمة على عشر ساعات في اليوم الواحد ( م ٨٥ فقرة أخيرة ) ، والعلة من هذا التحديد هي تلافي مبالغة صاحب العمل في زيادة مدة العمل اليومي ، مما قد يرهق العمال ويضر بصحتهم .

**الثاني : الأجر الإضافي :** توجب المادة ٢/٨٥ على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٣٥ % على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٧٠ % على الأقل عن ساعات العمل الليلية .

وتطبق هذه الزيادة على ساعات العمل التي تزيد على الحد الأقصى المقرر قانوناً ، فإذا زادت مدة العمل بما لا يتجاوز الحد الأقصى ، فلا يتلقى العامل أجراً إضافياً عن هذه الزيادة .

وإذا زادت ساعات العمل خلافاً لحكم المادة ٢/٨٥ ، فيستحق العامل تعويضاً عن ذلك ، ولا يتقيد القاضى في تقديره بالأجر الإضافي الوارد في هذه المادة .

وفى حالة تشغيل العامل فى يوم راحته ، فإن المادة ٣/٨٥ تقضى باستحقاق أجر هذا اليوم مضاعفاً ، مع منحه يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع الثانى .

### **ثالثاً : ضمانات مراعاة التنظيم القانونى لوقت العمل :**

فرض المشرع عدة ضمانات تستهدف احترام صاحب العمل للتنظيم القانونى لوقت العمل ، فأوجب عليه أن يضع على الأبواب الرئيسية التى يستعملها العمال فى الدخول ، وكذلك فى مكان ظاهر بالمنشأة ، جدولاً يبين يوم الراحة الأسبوعية ، وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل ( م ٨٦ عمل ) .

ويحق للعامل الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل المخالفة للتنظيم القانونى لوقت العمل ، فإذا فصل لهذا السبب ، كان هذا الفصل تعسفياً .

## **الفرع الثانى**

### **الالتزام بإجازات العامل**

---

يفرض تقنين العمل على صاحب العمل أن يعطى العامل أربعة أنواع من الإجازات هى : الإجازات السنوية ، وإجازة الأعياد ، وإجازة المرضية وإجازة الوضع للعاملات .

وسندرس أحكام هذه الإجازات تباعاً .

## أولاً : الإجازة السنوية :

وردت أحكام الإجازة السنوية فى الباب الخاص بالإجازات فى المواد من ٤٧ - ٥٠ ، ولا تسرى هذه الأحكام على العمال المستثنين من قانون العمل كخدم المنازل ومن فى حكمهم .

## مدة الإجازة السنوية :

نص قانون العمل على حق العامل فى الإجازة السنوية ، والغرض من ذلك هو استعادة العامل لنشاطه وحيوته ، الأمر الذى ينعكس على قدرته فى أداء العمل ، مما يحقق مصلحة صاحب العمل ذاته .

وتحقيق الحكمة من الإجازة السنوية يستلزم أن تكون مدتها طويلة نسبياً ، فنصت المادة ٤٧ على أن : " مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب العمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً فى السنة لمن يجاوز سن الخمسين ، وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل " .

ويعتد المشرع بأساسين فى تحديد مدة الإجازة السنوية التى يستحقها العامل :

**الأساس الأول :** هو سن العامل ، ولا تظهر أهمية العمر إلا بالنسبة لمن تجاوز سن الخمسين ، فتكون مدة إجازته السنوية وفى جميع الأحوال ، ثلاثين يوماً بصرف النظر عن مدة الخدمة التى قضاها لدى صاحب العمل ، وقد راعى

المشروع فى ذلك حاجة مثل هؤلاء العمال ، الذى تقدم بهم العمر ، إلى إجازة أطول لاستعادة نشاطهم ، والمحافظة على صحتهم .

**الأساس الثانى :** مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل ، ويفرق المشروع هنا بين مرحلتين فى أقدمية العامل :

**المرحلة الأولى :** خدمة العامل تقل عن عشر سنوات : وتكون مدة الإجازة السنوية ، فى هذه الحالة ، واحداً وعشرين يوماً ، وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل شريطة ألا تقل خدمته لدى صاحب العمل عن ستة شهور .

**المرحلة الثانية :** اكتمال مدة عشر سنوات متتالية فى خدمة صاحب العمل ، ويستحق العامل حينئذ إجازة سنوية مدتها ثلاثون يوماً .

ويلزم أن تكون مدة العشر سنوات متتالية ، فإذا انقطعت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل ، بانتهاء العقد ، فإن عودة العامل بعد ذلك إلى الخدمة ينفى عن خدمته عنصر الاستمرار ، وتحتسب مدة العشر سنوات من تاريخ العودة ، والعبرة بالخدمة المستمرة لدى صاحب العمل نفسه ، ولو تمت بمقتضى عقود عمل متعددة، حتى ولو اختلفت شروط العقد فى كل منها ، طالما أن العمل قد تم بصورة مستمرة لمصلحة صاحب العمل ، وحيث إن المشروع يعتد بمدة خدمة العامل ، ولم يشترط وحدة العقد ، وهذا التفسير ، من ناحية أخرى ، أكثر تحقيقاً لمصلحة العامل .

ولا يؤثر فى اتصال الخدمة ، وقف عقد العمل ، للخدمة العسكرية مثلاً ، كما أن خدمة العامل تظل مستمرة ، إذا انتقلت ملكية المنشأة إلى صاحب عمل جديد ، إذ إنه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً .



وتزید مدة الإجازة السنوية التي يستحقها العامل ، عن المدة المحددة قانوناً، إذا التزم صاحب العمل بذلك ، بناء على نص فى عقد العمل الفردى أو عق العمل الجماعى ، أو لائحة النظام السياسى للعمل ، أو اعتاد صاحب العمل على إعطاء مدة أطول للإجازة السنوية ، وأصبحت لهذه العادة صفة الاستقرار مما يقطع بأن مدة الإجازة الزائدة لا تمثل منحة من جانبه وإنما التزم يخرج من مجال تقديره الشخصى .

وفى جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة سبعة أيام بالنسبة للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدھا قرار الوزير المختص بالقوى العاملة بعد أخذ رأى الجهات المعنية ( م ٤٧ / ٣ عمل ) .

### استقلال الإجازة السنوية عن الإجازات الأخرى :

تستقل الإجازة السنوية عن غيرها من الإجازات ، فلا يدخل فى حسابها مدد الإجازات الأخرى المقررة للعامل ، وقد نصت على ذلك المادة ٤٧ / ١ عمل بقولها " لا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية أو الراحة الأسبوعية " ، وعليه فإن مدة الإجازة المرضية لا يجوز أن تخصم من الإجازة السنوية ، إذ إن حق العامل فى الإجازة المرضية مستمد من قانون العمل، ويعتبر مستقلاً عن حقه فى الإجازة السنوية ، خاصة وأن العامل أثناء الإجازة المرضية يعتبر فى خدمة صاحب العمل .

ولا تخصم من الإجازات السنوية إجازات الأعياد التي نص القانون على استحقاق العامل عنها أجراً كاملاً ، وكذلك أيام الراحة الأسبوعية المدفوعة الأجر ، بحيث تضاف هذه الأيام إلى مدة الإجازة السنوية ، إذا صادفت بعض أيامها .

أما بالنسبة للإجازة العارضة التي ينقطع فيها العامل عن العمل لأسباب طارئة ، فإن المادة ٥١ من قانون العمل أجازت للعامل أن ينقطع عن العمل بسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ، وتحسب الإجازة العارضة خصماً من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

ويختلف الحكم إذا التزم صاحب العمل بأن يدفع أجر العامل عن إجازته العارضة ، إذ إنه في هذه الحالة لن تخصم من مدة إجازته السنوية .

### **تنظيم الإجازة السنوية :**

تحتسب الخدمة السنوية التي يستحق العامل عنها الإجازة من تاريخ بدء خدمته ، ومع ذلك ، يجرى العمل في بعض المنشآت الكبيرة ن على احتساب الإجازات بناء على السنة الميلادية ، على أن يستحق العامل إجازة جزئية تتناسب مع مدة خدمته السابقة على بدء السنة الميلادية .

ولم يقيد المشرع حرية صاحب العمل في تحديد الوقت الذي يحصل فيه العامل على إجازته السنوية ( م ٤٨ عمل ) ، فلا يجوز للعامل أن يفرض على صاحب العمل وقت إجازته السنوية ، إلا إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل ( م ٤٩ عمل ) .

ولا يلزم صاحب العمل قانوناً بإخطار العامل مقدماً عن موعد إجازته السنوية ، ولكن حسن النية يوجب عليه إخطار العامل بذلك في وقت مناسب .

وقد تضمنت المادة ٤٨ قديين يحدان من حرية صاحب العمل في تنظيم

الإجازة السنوية :

القيد الأول : أنه لا يجوز أن يقل مدة الإجازة السنوية عن خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل .

ولا يجوز تجزئة الإجازة السنوية أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال والذين تقل سنهم عن ثمانية عشر عاماً ( م ٤٨ / ٤ عمل ) .

القيد الثاني : يلتزم 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 ( م ٣/٤٨ عمل).

### استحقاق الأجر أثناء الإجازة السنوية :

إن تحقيق الحكمة من إعطاء العامل إجازة سنوية يستوجب أن يدفع له مقابل مالى يعينه على مواجهة أعباء المعيشة ، أثناء هذه الفترة ، حيث إن حرمانه من هذا المقابل يدفعه إلى العمل أثناء فترة إجازته للحصول على مورد لرزقه .

وقد نص المشرع صراحة فى المادة ٤٧ من تقنين العمل على أن تكون الإجازة السنوية " بأجر كامل " ، ويتضح من هذا النص أن التكييف القانونى للمقابل المالى الذى يحصل عليه العامل أثناء الإجازة السنوية ، هو أنه أجر .

وإذا ما كان العامل لا يودى عملاً يستحق عنه أجراً أثناء إجازته السنوية ، لكن ما يتلقاه عن فترة الإجازة يمثل جزءاً من الأجر مؤجل الدفع إلى وقت الإجازة السنوية ، وذلك مقابل عمل سابق .

ويتربط على هذا التكييف أن يسرى على المقابل المالى المدفوع عن فترة الإجازة السنوية نفس الحماية القانونية المقررة للأجور .

وينص المشرع على أن يكون الأجر كاملاً عن فترة الإجازة السنوية ، فيدخل فيه بالتالى ملحقات الأجر ، فضلاً عن الأجر الأساسى .

وعلى ذلك يدخل فى الأجر الامتيازات العينية ، وبدل طبيعة العمل ، كما يستحق العامل مقابل ساعات العمل الإضافية إذا توافرت لها عنصر الاستقرار والثبات .

ويتلقى العامل قيمة المنحة أو المكافأة كاملة فى موعدها المقرر ، دون أن يخصم منها أى مبلغ بسبب قيام العامل بإجازته السنوية .

ويسرى على كافة العمال الحق فى الإجازة السنوية مدفوعة الأجر ، بصرف النظر عن طريقة تحديد الأجر ، ويحسب أجر العامل المحدد بالإنتاج على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة ( م ٣٩ عمل ) .

ومن البديهي أن صاحب العمل هو الذى يتحمل عبء الالتزام بالأجر أثناء الإجازة ، ويترتب على ذلك التزام صاحب العمل بدفع أجر العامل المحدد بالوهبة التى يقدمها العملاء ، فات يجوز اقتطاعه من حصيلة الوهبة أثناء الإجازة ، إذ إن ذلك من شأنه تحميل العمال المستحقين للوهبة عبء أجر العامل الذى يمضى إجازته السنوية ، ويحسب أجر العامل على أساس متوسط ما تقاضاه العامل فى أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة .

وقد حرص المشرع على استفاضة العامل من إجازته السنوية ، بالخلود إلى الراحة دون الاشتغال بعمل آخر ، فنصت المادة ٥٠ من تقنين العمل على أن "لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له من اجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر " .

وهذا الجزاء يمثل عقوبة مدنية توقع على العامل عند اشتغاله ، أثناء إجازته السنوية ، لحساب صاحب عمل آخر ، ويبدو أنه كان من الأفضل أن يضاف أجر العامل فى هذه الحالة ، إلى الأموال التى تخصص للصرف فى الأوجه

التي تعود بالنفع على عمال المنشأة ، كما هو الأمر بالنسبة لأموال الغرامات ، بدلا من اختصاص صاحب العمل وحده بهذه المبالغ .

ويلاحظ أن المادة ٥٠ لم تتطرق إلى الفرض الخاص باشتغال العامل بعمل مستقل لحسابه ، ويقتضى التفسير الضيق لهذه المادة ، عدم توقيع العقوبة المدنية فى هذه الحالة .

### **تعلق الحق فى الإجازة السنوية بالنظام العام :**

يتعلق حق العامل فى الإجازة السنوية بالنظام العام ، وقد قررت المادة ٤/٤٧ من قانون العمل على أنه " لا يجوز للعامل النزول عن إجازته " .

وعلى ذلك يبطل الاتفاق على إنقاص مدة الإجازة لأنه يمثل نزولا جزئياً عن الحق فى الإجازة ، كما يبطل الاتفاق على حرمان العامل كلياً أو جزئياً عن أجره فى مدة الإجازة .

وبالعكس يعتبر صحيحاً الاتفاق على تعديل أحكام الإجازة السنوية بما يحقق مصلحة العامل ، كإطالة مدة الإجازة المدفوعة الأجر ، أو إعطائه عنها أجراً يزيد عن أجره الفعلى ، وقد يلتزم صاحب العمل بذلك بناء على ما جرت عليه العادة إذا توافرت فيها صفة العمومية والاستمرار والثبات .

ولا يتوقف حق العامل فى الإجازة السنوية على مطالبته لها أثناء السنة المستحقة عنها الإجازة ، ولا يسقط حقه فى الإجازة بمضى هذه السنة ، حيث يمثل ذلك إخلالا من قبل صاحب العمل بالتزام يفرضه عليه قانون العمل ، مما يستوجب توقيع الجزاء الجنائي المقرر فى المادة ٢٤٧ وهو عقوبة الغرامة من مائة جنيه إلى خمسمائة جنيه ، فضلا عن الجزاء المدنى بحيث يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل عن مدة الإجازة السنوية التى لم يتحصل عليها ، إلى جانب تعويضه عن

الأضرار التي تلحقه نتيجة عدم قيامه بإجازته السنوية ، ولا يسقط حقه في ذلك إلا بالتقادم .

ومع ذلك يكفي صاحب العمل للوفاء بالتزامه أن يعرض على العامل أن يقوم بإجازته السنوية ، فإذا رفض العامل كتابة وأصر على العمل ، فلا يعتبر صاحب العمل مخلاً بالتزامه ، ولا يسأل بالتالي جنائياً أو مدنياً ، بسبب عدم حصول العامل على إجازته السنوية ، ولا يلزم صاحب العمل ، في هذه الحالة بأن يدفع أجراً عن مدة الإجازة السنوية يضاف إلى الأجر الذي يستحقه عن مدة العمل خلالها ( م ٢/٤٨ عمل ) ، لأن الحكمة من الإجازة السنوية هي تجديد نشاط العامل وليس مضاعفة دخله ، وخاصة أن القول بغير ذلك قد يدفع العمال إلى العمل وقت الإجازة السنوية سعياً وراء دخل مرتفع مما يفوت الحكمة من تقرير الإجازة السنوية .

ولا يسقط حق العامل في الإجازة السنوية لانتهاك العقد قبل أن يقوم بها ، ومن البديهي أنه يستحيل على صاحب العمل ، في هذه الحالة ، أن ينفذ التزامه عيناً، ويبقى حق العامل في الحصول على أجره عن مدة الإجازة التي يستحقها ، وقد نصت على ذلك المادة ٤٨ من تقنين العمل حيث قررت أنه " إذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد " .

ويتحمل صاحب العمل عبء إثبات قيام العامل بالإجازة السنوية المدفوعة

الأجر .

## ثانياً : إجازات الأعياد :

تقضى المادة ٥٢ عمل بأن " للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بالقوى العاملة على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوماً في السنة " .

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد إجازات الأعياد مدفوعة الأجر على الوجه الآتى :

الأول من شهر محرم ( عيد رأس السنة الهجرية ) ، واليوم الأول والثانى من شهر شوال ( إجازة عيد الفطر يومان ) ، و يوف الوقوف بعرفات ، أيام التاسع والعاشر والحادى عشر من شهر ذى الحجة ( عيد الأضحى المبارك ثلاثة أيام ) ، ويوم الثانى عشر من شهر ربيع الأول ( يوم مولد النبوى الشريف ) ، يوم شم النسيم ، يوم الخامس والعشرين من إبريل وعير تحرير سيناء) ، ويوم أول مايو (عيد العمال) ، ويوم ١٨ يونيه ( عيد الجلاء ) ، ويوم ٢٣ يوليو ( عيد الثورة ) ، ويوم ٦ أكتوبر ( عيد القوات المسلحة ) ، والسابع من يناير ( عيد الميلاد المجيد ).

وخلافاً لما هو مقرر بالنسبة للإجازة السنوية من حيث عدم جواز حرمان العامل منها ، فقد نصت المادة ٥٢ / ٢ من تقنين العمل على حق صاحب العمل فى تشغيل العامل فى هذه الأيام ، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق العامل عنها فى هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر ، وهذا الخيار مقرر لمصلحة صاحب العمل ، فلا يجوز للعامل أن يفرض على صاحب العمل قيامه بالعمل مقابل الأجر الزائد .

ويتعين على العامل أن ينصاع إلى أوامر صاحب العمل بالعمل فى إجازة الأعياد ، بحيث يتعرض ، فى حالة الرفض ، للجزاءات التأديبية .

واستحقاق العامل للأجر الزائد يتوقف على تكليف صاحب العمل له بالاشتغال أثناء إجازة الأعياد ، أما إذا أبدى العامل رغبته فى أداء العمل دون تكليف من صاحب العمل ، لاستفادته مثلاً من الوهبة التى يقدمها العملاء ، فإن صاحب العمل لن يلزم إلا بأجره اليومى العادى .

ولا يحرم العامل من أجره عن أيام إجازات الأعياد ، حتى ولو ثبت اشتغاله ، فى هذه الأيام ، لحساب صاحب عمل آخر ، حيث إن نص المادة ٥٠ الذى يقضى بهذا الحرمان يقتصر على الفرض الخاص باشتغال العامل أثناء إجازته السنوية ، ولم يرد نص مماثل بشأن العمل أثناء إجازات الأعياد .

وإخلال صاحب العمل بحق العامل فى إجازات الأعياد يعرضه لتوقيع العقوبة الجنائية المقررة فى المادة ٢٤٧ عمل ، والمحددة بالغرامة من مائة جنيه حتى خمسمائة جنيه .

وقد أضاف قانون العمل الجديد حكما فى المادة ٥٣ يجيز بمقتضاه لصاحب العمل أن يمنح العامل الذى أمضى فى خدمته خمس سنوات متصلة إجازة بأجر كامل لمدة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج ، أو لزيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .

### ثالثا : الإجازة المرضية :

نصت المادة ٥٤ عمل على أنه " للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى " .

وبناء على قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذى أسحاله إليه قانون العمل ، فإن المادة ٧٨ من هذا القانون تميز بين نوعين من الأمراض : أمراض خطيرة وأمراض عادية :

١- **الأمراض الخطيرة :** تقضى المادة ٣/٧٨ من قانون التأمين الاجتماعى بأنه : " يمنح العامل المريض بالدرن او الجزام أو بمرض عقلى أو بأحد الأمراض



المزمنة تعويض يعادل أجره كاملاً طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته  
استقرار يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً .

وتحدد الأمراض المزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير  
الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة " .

وقد راعى المشرع خطورة هذه الأمراض وطول مدة علاجها ، فلم يحدد  
مقدماً مدة الإجازة المرضية التي يستحقها العامل ، بحيث لا تنتهى إجازته  
المرضية مهما طال مدتها إلا بأحد أمرين :

- الأول : الشفاء التام للعامل أو على الأقل استقرار حالته بما يمكنه من  
العودة إلى مباشرة عمله .

- الثانى : ثبوت عجزه عجزاً كاملاً عن مزاولة أية مهنة أو عمل .

ويستحق العامل المصاب بأحد هذه الأمراض تعويضاً يعادل أجره كاملاً  
عن مدة إجازته المرضية ، فلم ينقص المشرع من أجر العامل خلالها حرصاً منه  
على تمكين العامل من مواجهة أعباء المعيشة فضلاً عن نفقات العلاج لفترة قد  
تطول .

ويترتب على تطبيق قانون التأمين الاجتماعى رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٥ ،  
التزام الهيئة العامة للتأمين الصحى بعلاج المريض ورعايته طبياً إلى ان يشفى أو  
يثبت عجزه ( م ٨٥ ) ، وتقوم الجهة المختصة – بدلا من صاحب العمل – بدفع  
تعويض للعامل المريض بأحد الأمراض المذكورة بما يعادل أجره كاملاً طوال مدة  
مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله  
أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً .

٢- الأمراض العادية : وهى الأمراض التى لا تدخل فى التحديد السابق ، وقد نص المشرع بشأنها على مدة الإجازة المرضية المقررة للعامل ، ومدى حقة فى الأجر خلالها .

**مدة الإجازة المرضية :** تحددت الإجازة المرضية ، بمائة وثمانين يوماً سنوياً ، بحيث إذا تجاوزها العامل ترتب على ذلك انتهاء عقد العمل .

وتحسب مدة الإجازة المرضية عن كل سنة من سنوات الخدمة التى يمضيها العامل لدى صاحب العمل ، ولكن قد يعتد بالسنة الميلادية ، إذا ورد نص بذلك فى الإتفاق أو لائحة النظام الأساسى للعمل .

وتستقل كل سنة عن الأخرى من حيث الانتفاع بمدة الإجازة المرضية ، فلا يضاف إليها مدة الإجازة المرضية التى لم ينتفع بها فى سنة سابقة ، أو مدة الإجازة المرضية عن سنة لم تبدأ بعد ، ولكن ينتفع العامل بمدة الإجازة المرضية عن السنة التى بدأت أثناء إجازته المرضية .

وحق العامل فى الإجازة المرضية يستقل عن حقه فى الإجازات الأخرى وعلى ذلك لا تخصم من إجازته السنوية ، وللعامل أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية ، إذا كان له رصيد يسمح بذلك ( م ٥٤ / ٣ عمل ) ، ومن ناحية أخرى تضاف إلى مدة الإجازة المرضية أيام الراحة الأسبوعية وإجازات الأعياد .

ويحق للعامل المطالبة بإجازته السنوية بأجر كامل ، بعد استنفاد إجازته المرضية ( م ٥٤ / ٣ عمل ) ، ولا يتعارض ذلك مع حق صاحب العمل فى تحديد وقت الإجازة السنوية ، إذ إن المقصود من هذا الحق هو تمكينه من تنظيم وقت

العمل بالمنشأة ، ولا يسرى ذلك ، بطبيعة الحال ، على العامل الذى انقطع عن عمله لمرضه .

- مدى حق العامل فى الأجر : قرر المشرع للعامل الحق فى تعويض يعادل ٧٥ % من أجره عن التسعين يوماً الأولى ، تزداد بعدها إلى ٨٥ % عن التسعين يوماً التالية ن وذلك خلال السنة الواحدة .

ويكيف المشرع المقابل المالى الذى يحصل عليه العامل على انه أجر بالرغم من عدم وجود عمل مقابل ، ويهدف المشرع من ذلك أن يسرى عليه كافة الأحكام المقررة لحماية الأجور ، وخاصة أن العامل المريض يكون أحوج من العامل المعافى لهذه الحماية ، ويميز المشرع بين مرحلتين فى الإجازة المرضية وذلك بالنسبة للأجر المستحق للعامل خلالها :

أولاً : التسعون يوماً الأولى ويستحق عنها العامل ٧٥ % من أجره .

ثانياً : التسعون يوماً التالية ويزيد فيها الأجر إلى ٨٥ % ، ويبدو أن المشرع قد راعى ، فى تقريره لهذه الزيادة ، حاجة العامل إلى مزيد من المال لتغطية النفقات المتزايدة لمرضه الذى طالته مدته .

ويستحق العامل أجراً كاملاً عن إجازات الأعياد وأيام الراحة الأسبوعية .

وقد استثنى المشرع العمال الذين يثبت مرضهم فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين ٧ ، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، فقررت المادة ٥٤ / ٢ عمل أن للعامل ، فى هذه الحالة ، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة وتكون بأجر كامل عن مدة شهر ، و ٧٥ % من الأجر عن ثمانية أشهر ، وبدون أجر عن الثلاثة شهور التالية ، إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

ولعله كان من الأفضل توحيد الحكم بشأن مدة الإجازة المرضية والأجر المستحق عنها ، بالنسبة لجميع العمال .

ويتعلق حق العامل فى الإجازة المرضية بالنظام العام ، فلا يجوز للعامل أن يتنازل عن مدة إجازته المرضية أو عن الأجر المقرر عنها ، ويعتبر باطلا الاتفاق على إنقاص مدة الإجازة المقررة قانوناً ، أو الاتفاق على تخفيض الأجر الذى حدده القانون لفترة الإجازة المرضية .

وبالعكس يمكن لصاحب العمل أن يلتزم بمقتضى الاتفاق الصريح أو الضمنى أو نص فى لائحة النظام الأساسى للعمل ، على إعطاء العامل إجازة مرضية ، تزيد من ناحية المدة أو الأجر ، عن الحدود التى عينها القانون ، لأن ذلك يتضمن حماية أكثر لمصلحة العامل .

ويستحق العامل إجازة مرضية إذا أقعده المرض عن القيام بعمله ، أو إذا كان العمل ، أثناء مرضه ، من شأنه أن يحدث به مضاعفات ضارة بصحته ، ولا يؤثر على حق العامل فى الإجازة المرضية ، أن يتسبب بخطئه فى إحداث المرض أو الإصابة التى لحقت به ، أو يصاب بمرض أثناء غيابه بغير سبب مشروع ، وذلك للاعتبارات الإنسانية التى ينبى عليها هذا الحق .

#### **رابعاً : إجازة الوضع للعاملات :**

حرص المشرع على حماية الأمومة ، فقرر للعاملات إجازة للوضع . وتطبيقاً لذلك فقد نصت المادة ٩١ عمل على أنه " للعاملة التى أمضت عشرة أشهر فى خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق فى إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التى تسبق الوضع والتى تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين التالية للوضع ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة " .

ويفهم من هذه المادة أن المشرع قد حدد إجازة الوضع بتسعين يوماً ، ولكنه اهتم بالفترة التي تلي الوضع الفعلي ، بحيث جعل الحد الأدنى للإجازة ، عن هذه الفترة ، هو خمسة وأربعون يوماً ، فلا يجوز لصاحب العمل تشغيلها قبل انقضاء هذه المدة ، ولو برضاء العاملة .

أما الفترة السابقة على الوضع ، فقد جعل المشرع الأمر اختيارياً للمرأة في الحصول على إجازة استعداد للوضع ، لا تتجاوز مدتها خمسة وأربعون يوماً سابقة على التاريخ الذي يرجح حصول وضعها فيه ، ولا يجوز لصاحب العمل أن يرفض إعطاء العاملة هذه الإجازة إذا طلبتها ، ولا يحق له أن يجبرها على هذه الإجازة إذا فضلت الاستمرار في العمل .

فإذا قضت المرأة قبل الوضع مدة تقل عن خمسة وأربعين يوماً ، حق لها ، بعد تمام الوضع ، إجازة تزيد على خمسة وأربعين يوماً بما يكمل التسعين يوماً المحددة لإجازة الوضع .

ومن البديهي أن الحق المقرر للعاملة في الحصول على إجازة وضع ، لا يجوز معه لصاحب العمل أن يفصل العاملة لانقطاعها عن العمل أثناء فترة الإجازة المقررة لها قانوناً ( م ٩٢ عمل ) .

ونعيب على ما قرره المادة ٩٠ عمل من فرض حد أقصى لحق العاملة في إجازة الوضع قدرّ بمرتين ، ومن اشتراط أقدمية عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل لاستحقاق الإجازة ، حيث إن إجازة الوضع قد تقررت للعاملة حماية للأمومة فلا يجوز تقييدها بحد أقصى ، أو بأقدمية معينة .

وقد تجنب المشرع جانباً من هذه الانتقادات بما أدخله من تعديل فى قانون الطفل المنشور فى الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠٨/٦/١٥ بمقتضى المادة ٧٠ التى قررت بالنسبة للعامله فى الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص سواءً كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت الحق فى إجازة وضع مدتها ثلاثة شهور بعد الوضع بأجر كامل ، ولكن المشرع أبقى على القيد الخاص بعدم الحصول على هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها، ويلاحظ على هذا التعديل أنه لم يشر إلى الحق فى إجازة الوضع عن الفترة السابقة على حصوله مما يستوجب أن يقتصر الأمر على الإجازة المرضية خلال هذه المدة .

وقد حرص المشرع على أن تخلد المرأة للراحة أثناء إجازة الوضع حرصاً على صحتها وسلامة وليدها ، فأوجب عليها عدم اشتغالها لدى صاحب عمل آخر خلال الإجازة ، وإلا تعرضت لحرمانها من التعويض عن أجرها ، فضلاً عن مساءلتها التأديبية ( م ٩٢ / ٢ عمل ) .

وتقتضى المادة ٧٩ من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بأن تستحق المؤمن عليها فى حالة الحمل والوضع تعويضاً عن الأجر يعادل ٧٥ % من الأجر المشار إليه فى الفقرة الأولى من المادة (٧٨) تؤديه الجهة المختصة بصرف الأجر ، وذلك عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل ..... بشرط ألا تقل مدة اشتراكها فى التأمين عن ( عشرة أشهر ) .

ويفهم من هذا النص أن قانون التأمين الاجتماعى يعتد بنفس مدة الإجازة المحددة فى تقنين العمل ، ومع ذلك يختلف القانون من حيث نسبة الأجر التى تستحقها العاملة عن فترة الإجازة ، وشروط استحقاقه :

- فمن حيث نسبة الأجر تستحق المرأة العاملة عن مدة الوضع مبلغاً يعادل ٧٥% من أجرها اليومى المسدد عنه الاشتراكات ، ويتحمل بالتالى صاحب العمل ما يكمل أجرها .

- ومن حيث شروط الاستحقاق ، فإن قانون التأمين الاجتماعى الجديد لا يشترط أقدمية معينة للعامله لدى صاحب العمل ، خلافاً لقانون العمل ، وقانون التأمينات الاجتماعيه الملغى رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذى كان يشترط أن تكون مدة خدمة العامله لدى صاحب العمل لا تقل عن ستة أشهر متصله .

والشرط الوحيد الذى يتطلبه قانون التأمينات الاجتماعى الجديد هو ألا تقل مدة اشتراكها فى التأمين عن عشرة أشهر ، بحيث تستحق المرأة العامله ٧٥ % من أجرها ، حتى لو سددت معظم اشتراكات التأمين ، أثناء عملها لدى صاحب عمل آخر .

وتطبق أحكام إجازة الوضع على المرأة التى تلد طفلاً ، ولا يشترط القانون أن يكون ذلك بناء على عقد زواج صحيح ، فتستفيد العامله غير المتزوجه بهذه الأحكام ، لأن المقصود من هذه الإجازة هو حماية الأمومه فى ذاتها، ويستوى أن يولد الطفل حياً أو ميتاً ، لكن الإجهاض لا يتساوى مع الوضع ولا يعطى للمرأة حقاً فى الإجازة إلا إذا أدى إلى مرضها ، فتستحق بسببه إجازة مرضية .

ويوقع على صاحب العمل المخالف لقواعد إجازة الوضع للعاملات عقوبة الغرامة من خمسمائة جنيه إلى ألف جنيه ( م ٢٤٨ عمل ) .

وتتقرر للعامله فى المنشأة التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين ، وذلك لرعاية طفلها ، وتمنح هذه الإجازة مرتان طوال مدة خدمتها ( ٩٤ عمل ) .

وقد استثنى المشرع عاملات الزراعة البحتة من الحق فى إجازة الوضع ( ٩٧ عمل ) ، وليس هناك مبرر لهذا الحرمان ، إذ إن هذه الإجازة لها نفس الأهمية الحيويه ، كما هو الأمر بالنسبة لغيرهن من العاملات .

## الفرع الثالث

### الالتزامات الخاصة بانتقال العامل وإسكانه وتغذيته

**أولاً : الالتزام بمصروفات انتقال العامل من جهة استقدامه إلى مكان العمل وإعادته إليه بعد انتهاء العقد :**

تنص المادة ١/٧٨ عمل على أنه " 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 " .

ويفترض هذا النص أن جهة استقدام العامل يبعد عن مكان العمل ، فيتحمل حينئذ صاحب العمل مصروفات الانتقال إليه والعودة منه مرة واحدة ، إلا إذا اقتضى الأمر ، بعد انتهاء عمله في هذا المكان ، أن يتواجد هناك للقيام بعمل آخر . ويتحدد جهة استقدام العامل بالمكان الذي تم التعاقد فيه .

**ثانياً : الالتزام بتوفير وسائل الانتقال اليومي إذا كان مكان العمل لا تصل إليه وسائل المواصلات العادية :**

نصت المادة ١/٢٢١ من تقنين العمل على التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الانتقال المناسبة إذا كان مكان العمل لا تصل إليه وسائل المواصلات العادية .

ويلزم العامل في رأينا بدفع نفقات الانتقال ، ويشترط أن يراعى في تقديره الأجرة المدفوعة في المواصلات العادية بفرض توافرها طالما أنه لم يتقرر التزام على عاتق صاحب العمل في هذا الشأن .



## ثالثاً : الالتزام بتوفير المسكن والتغذية للعمال الذين يعملون فى المناطق البعيدة :

يفرض المشرع على صاحب العمل الالتزام بتوفير المسكن والتغذية ، إذا كان مكان العمل بعيداً عن العمران ( م ٢٢١ / ٢ عمل ) وقد خول المشرع لوزير القوى العاملة سلطة إصدار قرار يعين فيه أماكن العمل البعيدة عن العمران ، وذلك بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ومنظمات أصحاب الأعمال .

وقد صدر بالفعل القرار رقم ١١ لسنة ١٩٨٢ محدداً هذه المناطق على الوجه الآتى : محافظات سيناء الشمالية ، سيناء الجنوبية ، البحر الأحمر ، مطروح، الوادى الجديد ، وكذلك أماكن العمل التى تبعد خمسة عشر كيلو متراً على الأقل من حدود أقرب مدينة أو قرية .

ويكون تعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها وما يؤديه مقابلاً لها بقرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع الوزير المختص والاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال ( م ٢٢١ / ٣ عمل ) .

ويتحمل العامل بعدها فى رأينا أن يدفع مقابل انتفاعه بالسكن طالما أن صاحب العمل لم يلتزم بذلك .

## الفرع الرابع

### الالتزامات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية

راعى المشرع ضرورة المحافظة على سلامة صحة العمال ، ففرض على صاحب العمل التزامات تتعلق بوقاية العمال من أخطار العمل ، وتوفير الرعاية الطبية .

وقد أوجب المشرع تطبيق هذه الأحكام على جميع المنشآت بالقطاع الخاص ووحدات القطاع العام والجهاز الإدارى للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة .

### **أولاً : الالتزام بوقاية العمال من أخطار العمل :**

ويدخل فى ذلك المخاطر الفيزيائية ، والمخاطر الميكانيكية ، والمخاطر البيولوجية ، والمخاطر الكيميائية ، ومخاطر الحريق ، والمخاطر السلبية التى ينشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها كوسائل الإنقاذ والإسعاف ووسائل النظافة والتغذية (مواد ٢٠٨-٢٢٥ عمل) .

### **ثانياً : الالتزام بتوفير الرعاية الطبية للعمال :**

يفرض المشرع على صاحب العمل أن يوفر للعمال الرعاية الطبية ، ولا يؤثر فى ذلك عدم مشروعية غياب العامل .

وتوجب الفقرة الأولى من المادة ٢٢٠ على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية فى المنشأة ، ولم يتحدد المقصود بهذه الوسائل ، لذلك فإنها تتحدد وفقاً لما جرى عليه العمل ، فتشتمل على الأربطة الطبية ، ومطهرات الجروح ، ومراهم الحروق .

وتتسع التزامات العمل الخاصة بالرعاية الطبية إذا زاد عدد عماله على خمسين عاملاً ، والعبارة فى تقدير أعداد العمال بالمشتغلين فى المنشأة وفروعها المتعددة ، وفى مكان واحد أو بلدة واحدة أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متر ، حيث يلزم صاحب العمل فى هذه الحالة بأن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف الأولية الطبية ، يخصص للقيام بها ، وان يعهد إلى طبيب

بعبادتهم وعلاجهم فى المكان الذى يعد لهذا الغرض ، ويتحمل صاحب العمل النفقات اللازمة لذلك .

ويتولى صاحب العمل اختيار الطبيب المعالج ، فلا يلزم باجر طبيب آخر اختاره العامل لعلاجه ، ويكفى أن يكون هذا الطبيب ممارساً عاماً ، فلا يشترط أن يكون متخصصاً ، ولا يكلف طبيب المنشأة بمعالجة الأمراض التى تحتاج إلى علاج بواسطة أخصائى إلا بالعلاج العادى .

وقد حقق المشرع الرعاية الطبية للعمال بصورة أفضل فى قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، وتقوم الهيئة العامة للتأمين الصحى بتوفير هذه الرعاية ، بدلا من صاحب العمل ، حيث تغطى كافة مراحل العلاج الطبى على مستوى الأخصائيين ، ويدخل فى ذلك الفحص بالأشعة ، والتحليل ، والإقامة بالمستشفى ، والعمليات الجراحية ، وصرف الأدوية ، وكافة أوجه الرعاية الطبية إلى أن يشفى العامل أو يثبت عجزه .

## الفرع الخامس

### الالتزام بإنشاء ملفات للعمال

يفرض المشرع على صاحب العمل الذى يخضع لأحكام الباب الخاص بعقد العمل الفردى أن يعد ملفاً خاصاً لكل عامل يذكر فيه اسمه ودرجة مهارته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته ، وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات ، والجزاءات التى وقعت عليه ، وبيان بما حصل عليه من إجازات وتاريخ انتهاء خدمته وأسباب ذلك ، ويودع بالملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله ، وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ( م ٧٧ عمل).

وتبدو أهمية إنشاء ملفات للعمال من ناحيتين :

الأولى : تسهيل الرقابة الإدارية على تنفيذ أحكام قانون العمل ، بناء على السلطة المخولة لمفتشى العمل وفحص الدفاتر والأوراق التى لها علاقة بالعمال .

الثانية : تيسير الإثبات ، فى مواجهة صاحب العمل ، بالنسبة للبيانات الواردة فى الملف ، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحتج بهذه البيانات فى مواجهة العامل ، تطبيقاً لقاعدة عدم جواز اصطناع الشخص دليلاً لنفسه .

وتتضمن البيانات الواردة بملف العامل إقراراً غير قضائى صادراً من صاحب العمل ، ويترتب على ذلك أن العامل يستطيع تجزئة هذه البيانات ، خلافاً للحكم الخاص بالدفاتر المنتظمة ، فيتمسك ببعض البيانات ، دون البعض الآخر ، وفقاً لما تقتضيه مصلحته .

ويلزم صاحب العمل بالاحتفاظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمته ( م ٣/٧٧ عمل ) ، وقد راعى المشرع فى تحديد هذه المدة ، توافقها مع مدة تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ، ويستتبع ذلك ضرورة المحافظة على الملف لحين الفصل نهائياً فى الدعوى المرفوعة خلال السنة .

## الفرع السادس

### الالتزام بتوفير دار للحضانة

يوجب المشرع على صاحب العمل " إذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد ، أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة (م ٩٦ عمل ) .

وقد صدر القرار الوزاري رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٢ وتحدد سن الحضانه حتى ست سنوات ( م ١ ) ، ويشترط في دار الحضانه ان تكون قريبه من مكان العمل ، وبعيدة عن أماكن العمل المقلقة للراحة أو الضارة بالصحة ( م ٢ ) .

ويشترط توافر المواصفات الواردة في القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ بشأن دور الحضانه والقرارات المنفذة له ( م ٣ ) .

وتلتزم 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 ( م ٩٦ / ٢ عمل ) .

وتتحمل العاملة اشتراكاً شهرياً ، مقابل انتفاعها بخدمات الدار يقدر بواقع ٥ % من من الأجر شهرياً عن الطفل الأول ، بحد أدنى جنيهين ، ٤ % عن الطفل الثاني ، إن وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول ، بحد أدنى ثلاث جنيهات ونصف شهرياً للطفلين ، ٣ % عن الثالث إذا وجد في نفس الوقت مع أخويه بحد أدنى خمس جنيهات للثلاثة ، ويتحمل صاحب العمل باقى النفقات ، وإذا زاد عدد الأولاد عن ثلاثة ، تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد ( م ٥ من هذا القرار )

## الفرع السابع

### الالتزام بإعطاء العامل شهادة خدمة عند انتهاء العقد

يفرض المشرع " على صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه فى الخدمة وتاريخ انتهائها ونوع العمل الذى كان يؤديه ، والمزايا التى كان يحصل عليها ، وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته ( م ١٣٠ عمل ) .

والشهادة التي يلتزم صاحب العمل بإعطائها للعامل عند نهاية عقده تثبت في الأصل ، خبرة العامل لدى صاحب العمل ، من حيث العمل المسند إليه ومدته، ولكنها لا تتضمن درجة إجادته لهذا العمل ، وإلا انقلبت إلى شهادة تزكية أو توصية .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يثبت أجر العامل وملحقاته إلا إذا طلب العامل ذلك ( م ١٣٠ / ٢ عمل ) ، إذ قد يفضل العامل عدم إدراج هذه البيانات في الشهادة ، لكي تتاح له فرصة الحصول على عمل آخر بأجر أعلى .

والتزام صاحب العمل بتقديم شهادة الخدمة يتوقف على طلب العامل لهذه الشهادة ، إذ إن هذا الالتزام مقرر لمصلحة العامل ، فهو الذي يقدر وحده مدى حاجته لهذه الشهادة ، ولا يلزم صاحب العمل بتقديمها إلى شخص غيره ، ويحق مع ذلك لورثة العامل طلب شهادة خدمة مورثهم لإثبات مدة خدمته .

ولكن حق العامل في طلب الشهادة يسقط كغيره من الحقوق الناشئة من عقد العمل ، بمضى سنة على انتهاء العقد ( م ٦٩٨ مدنى ) .

والأصل أن يطالب العامل بهذه الشهادة عند انتهاء عقد العمل ، وفي هذه الحالة ، يلتزم صاحب العمل بتقديم هذه الشهادة أيّاً كان سبب انتهاء العقد ، حتى لو كان ذلك راجعاً إلى خطأ العامل نفسه ، وتكون هذه الشهادة مجانية فلا يجوز لصاحب العمل أن يطالب بمقابل عنها .

وليس هناك ارتباط بين هذا الالتزام والتزامات العامل الأخرى ، ويترتب على ذلك عدم جواز استعمال الحق في الحبس بالامتناع عن تقديم هذه الشهادة لحين تسليم العامل ما في عهده ، وخاصة أن هذه الشهادة لا تفيد تنازلاً من جانب صاحب العمل عن حقوقه .

وقد خول قانون العمل الجديد للعامل الحق فى الحصول على شهادة خبرة  
أثناء سريان العقد .

ويتعرض صاحب العمل ، عند إخلاله بالتزامه ، لجزاءين :

جزاء جنائي : وهو عقوبة الغرامة التى لا تقل عن مائتى جنيه ولا تزيد  
على خمسمائة جنيه ( م ٢٥٠ عمل ) .

جزاء مدني : فيجوز للقاضى أن يجبر صاحب العمل على تنفيذ التزامه  
عيناً عن طريق الحكم عليه بغرامة تهديدية ، ويقضى للعامل بالتعويض عن  
الضرر الذى يلحقه بسبب هذا الإخلال .

والتزم صاحب العمل بتقديم شهادة خدمة يعتبر تطبيقاً لمبدأ حسن النية فى  
تحديد مضمون عقد العمل ، ( م ١٤٨ / ٢ مدنى ) ، ويتقرر بالتالى حتى ولو لم  
يكن خاضعاً لقانون العمل .

# الفصل الثالث

## انتهاء عقد العمل الفردى

---

### تمهيد :

يترتب على انتهاء عقد العمل ، فقد العامل لمورد رزقه ، وقد يجد صعوبة فى العثور على عمل جديد ، لذلك فقد عمد المشرع إلى تحقيق الاستقرار فى روابط العمل .

وسنعالج أسباب انتهاء العقد ، ثم الآثار القانونية المترتبة على انتهائه .

## المبحث الأول

### أسباب انتهاء عقد العمل

---

هناك أسباب عامة أو مشتركة تؤدي إلى انقضاء عقد العمل ، وإلى جانب ذلك ، توجد أسباب خاصة بانتهاء عقد العمل محدد المدة ، وأسباب خاصة بانتهاء عقد العمل غير محدد المدة .

وسنتناول دراسة كل نوع من هذه الأنواع فى مطلب مستقل .



# المطلب الأول

## الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل

---

تتحدد الأسباب العامة أو المشتركة لانتهاء عقد العمل الفردي على الوجه الآتى :

### أولاً : الوفاة :

ينتهي عقد العمل ب وفاة العامل ( ١٢٣ / ١ عمل ) ، ١ / ٦٩٧ مدني ) ، نظراً للأهمية الخاصة لشخصية العامل فى عقد العمل ، وعلى ذلك لا يلزم ورثة العامل بالاشتغال لحساب صاحب العمل بعد وفاة مورثهم ، كما لا يجوز للورثة إجبار صاحب العمل على تشغيلهم .

وانتهاء عقد العمل يتم بقوة القانون بمجرد وفاة العامل ، أياً كان سبب الوفاة ، حتى ولو مات العامل منتحراً ، وتحسب مدة تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل من وقت الوفاة .

أما بالنسبة لصاحب العمل فإن وفاته لا تؤدي إلى انتهاء عقد العمل ، لأن الأصل أن شخصيته ليس محل اعتبار فى العقد ، إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارت تتعلق بشخصه أو ب نشاطه ( م ١٢٣ / ٢ عمل ، م ٦٩٧ / ١ مدني ) ، كما لو كان العمل متصلاً بشخص صاحب العمل ، كالخادم أو السكرتير الخاص أو الممرضة .

وفى حالة وفاة العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذى توفى فيه

والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعى ( م ١٢٣ / ٣ عمل ) ، كما يلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى جهة استقدام العامل ، أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها ( م ١٢٣ / ٤ عمل ) .

## **ثانيا : الحكم على العامل نهائياً فى جناية أو فى جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة :**

وردت هذه الحالة فى المادة ١٢٩ من قانون العمل ، ولا يشترط ارتكاب هذه الجريمة فى مكان العمل أو يكون لها اتصال بالعمل المنوط بالعامل ، لذلك فإن الحكم النهائى على العامل فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة لا يمثل ، فى الأصل ، إخلالا بالالتزامات الجوهرية للعامل ، وإنما راعى المشرع فى النص عليها أثر ذلك على سمعة المنشأة أو سير العمل بها .

والفصل فى هذه الحالة لا يعتبر عقوبة تأديبية ، فلا يسرى عليه بالتالى قواعد التأديب كسماع أقوال العامل وتحقيق دفاعه .

ويجوز لصاحب العمل فسخ العقد فى أية جناية يرتكبها العامل ، نظراً لخطورتها فى ذاتها ، أما بالنسبة للجنحة ، فيشترط أن تكون ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .

ويشترط لثبوت حق صاحب العمل فى فسخ العقد ، أن يصدر حكم نهائى يدين العامل فى الجناية أو الجنحة الماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أى يستنفذ طرق الطعن العادية وهى المعارضة والاستئناف ، ولا يكفى ، بطبيعة الحال ، مجرد توجيه الاتهام للعامل ، ولكن صدور الحكم بالإدانة أثناء سريان

العقد يجيز لصاحب العمل فسخه ، حتى لو ارتكب الجريمة فى فترة سابقة على انعقاده .

وبناء على المادة ١٢٩ عمل ، فإنه يتمتع على صاحب العمل إنهاء العقد إذا أمرت المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة ، وهذا الحكم منقذ لتحقيق علة الفسخ ، فى هذه الحالة أيضاً ، المتمثلة فى المساس بسمعة المنشأة .

### **ثالثاً : إنهاء العاملة لعقد العمل بسبب الزواج أو الحمل أو الإنجاب :**

استناداً للمادة ١٢٨ عمل تثبت للعاملة الحق فى إنهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة ، بسبب زواجها ، أو حملها أو إنجابها مع احتفاظها بحقوقها المقررة فى قانون العمل، وقانون التأمين الاجتماعى ، على أن يخطر صاحب العمل كتابة رغبتها فى ذلك ، خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج ، أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع حسب الأحوال .

ويتبين من هذا النص أنه يتقرر للعاملة إنهاء عقد العمل الذى يربطها بصاحب العمل ، وذلك عند تحقق الزواج أو الحمل أو الوضع ، ويستوى فى هذا أن يكون هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة وفى هذه الحالة ، فإن حق العاملة فى إنهاء العقد يتقيد بمدة زمنية تحددت بثلاثة شهور يلزم خلالها إخطار صاحب العمل كتابة برغبتها فى الإنهاء ، ويبدأ احتسابها من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع .

وعلى ذلك فإنه يتمتع على العاملة التمسك بإنهاء العقد فى هذه الحالة إذا انقضت ثلاثة شهور من وقت الزواج أو الحمل أو الوضع ، دون أن يصدر عنها إخطار كتابى موجه لصاحب العمل تتمسك فيه برغبتها فى الإنهاء .

## رابعاً : بلوغ سن التقاعد :

وفقاً للمادة ١٢٥ عمل لا يجوز تحديد سن التقاعد بما لا يقل عن ستين سنة، ويتقرر لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، ما لم يكن العقد محدد المدة ، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن ، ويحق للعامل الاستمرار والعمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش ، وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي .

ويستخلص من هذا النص تحديد سن التقاعد بستين عاماً ، ويمثل ذلك حكماً آمراً لا يجوز الاتفاق على خلافه .

ويتوقف انتهاء يعقد العمل عند بلوغ سن التقاعد على نوع العقد ، وبلوغ مدة استحقاق المعاش :

- **فبالنسبة لنوع العقد :** فإن عقد العمل غير محدد المدة ينتهي ببلوغ العامل الستين من عمره ، ولا يلزم صدور إخطار بالإنهاء من أى من العاقدين للآخر ، إذ إن لزوم الإخطار يقتضى امتداد العقد خلال مهلة الإخطار ، ويتعارض ذلك مع التحديد الزمنى الأمر لسن التقاعد الذى ينتهى عنده عقد العمل غير محدد المدة .

- وبالنسبة لعقد العمل محدد المدة فإن مدة العقد المحددة اتفاقياً لن تتأثر ببلوغ العامل سن التقاعد ، بل يظل العقد قائماً لحين انتهاء مدته ، ولو بلغ أثناء سريانه الستين من عمره .

- **حالة عدم استكمال العامل عند بلوغ سن الستين مدة الخدمة المستحق**

**عنها المعاش :**

وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي فإنه يتقرر للعامل التمسك باستمرار عقده بعد بلوغه سن التقاعد لحين استكمال هذه المدة ، ويستوى فى ذلك إن يكون عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة ، حيث يمثل ذلك حقاً للعامل ، ويجوز له

بالتالى إن يتمسك بانتهاء عقده عند بلوغه سن التقاعد ، حتى ولو لم يستكمل المدة المستحق عنها المعاش .

### **خامسا : استحالة التنفيذ :**

ينقضى التزام المدين إذا استحال تنفيذه لسبب أجنبى لا يد له فيه (م ٣٧٣ مدنى ) ، ويترتب على ذلك فى العقود الملزمة للجانبين انقضاء الالتزامات المقابلة وانفساخ العقد من تلقاء نفسه ، ويشترط أن تكون هذه الاستحالة دائمة الاستحالة دائمة ولست مؤقتة ، لأن الاستحالة المؤقتة تؤدى إلى وقت العقد ، ويرتب آثاره بعد زوال هذه الاستحالة .

ولا يكون لهذا الانفساخ أثر رجعى فى عقد العمل ، لأنه من العقود الزمنية.

وقد تتحقق استحالة التنفيذ من جانب العامل ، أو من جانب صاحب العمل .

### **(١) استحالة التنفيذ من جانب العامل :**

أشار المشرع ، فى قانون العمل ، إلى حالتين يستحيل فيها على العامل تنفيذ التزامه ، وهما العجز والمرض الطويل .

### **١- العجز :**

تنص المادة ١٢٤ من قانون العمل على انتهاء عقد العمل يعجز العامل عن أداء عمله الأسمى أو عجزه عجزاً جزئياً مستديماً ، متى ثبت عدم وجود أى عمل آخر يستطيع أن يقوم به على وجه مرض ، على أن يثبت عدم وجود العمل الآخر طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى .

والأصل فى العجز الذى يؤدى إلى انتهاء عقد العمل أن يكون دائماً ، وان يمنع العامل من القيام بالعمل المتفق عليه بصورة مرضية ، ولو كان قادراً على

أداء أعمال أخرى من نوع مغاير ، وعلى العكس لا ينتهى العقد إذا أصيب العامل بعجز فى عضو ليس له أهمية فى تنفيذه للعمل المتفق عليه، ولا يؤثر فى انتهاء العقد أن يكون العجز راجعاً إلى خطأ العامل .

وخروجاً على هذا الأصل ، فقد فرض المشرع على صاحب العمل تشغيل العامل المصاب بعجز جزئي مستديم فى أى عمل آخر ، يتلاءم مع حالته ، يمكن أن يقوم به بصورة مرضية ، بناء على طلب العامل ، ويستحق العامل فى هذه الحالة الأجر الذى يدفع عادة لمثل هذا العمل ، ولكن العقد ينتهى متى ثبت عدم وجود أى عمل آخر ، وذلك بناء على قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين ، ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابى ، أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة المختصة ( م ١٨ / ٣ من قانون التأمين الاجتماعى ) .

وتثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من الجهة الطبية المختصة ، وللعامل أن يثبت عكس ذلك بشهادة طبية ، وفى هذه الحالة يجوز لأى من الطرفين أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة الموضوع إلى لجنة تحكيم طبي ، .

## ٢- المرض الطويل :

حدد المشرع بعض الأمراض الخطيرة ، وجعل للعامل المصاب بإحداها الحق فى إجازة مرضية ، مهما طال مدتها ، بأجر كامل ، ولا يجوز لصاحب العمل بالتالى فصل العامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله ، أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً عن مزاولة أية مهنة أو عمل ( م ٧٨ / ٣ من قانون التأمين الاجتماعى الذى أحالت إليه المادة ٥٤ عمل ) .

وفيما عدا هذه الأمراض ، فيجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا تجاوز مدة الإجازة المرضية التي حددتها المادة ٧٨ / ٢ من قانون التأمين الاجتماعى وهى مائة وثمانين يوماً سنوياً .

ويضاف للعامل مدة الإجازة المرضية عن السنة التالية ، إذا بدأت قبل استنفاد إجازته المرضية عن السنة السابقة ، ولا يجوز فصل العامل ، قبل مضى مدة الإجازة المرضية المقررة للسنة الجديدة ، فضلا عن إضافة متجمد الإجازات السنوية المستحقة للعامل ( م ١٢٧ عمل ) .

ويشترط لانتهاؤ العقد انقطاع العامل عن العمل فعلا مدة تتجاوز الإجازة المرضية المقررة ، فلا يعول على ما تثبته الشهادة الطبية من مدة العلاج ، إذ قد يشفى العامل قبل مضى هذه المدة .

ويعتبر العقد موقوفاً طوال فترة الإجازة المرضية ، ولكن مضى هذه المدة لا يترتب عليه انقضاء عقد العمل بقوة القانون ، بل يظل موقوفاً ، إلى أن يستعمل صاحب العمل الرخصة المخولة له ، بإبداء رغبته ، صراحة أو ضمناً فى إنهاء عقد العمل .

ويشترط أن يعلن صاحب العمل رغبته فى إنهاء العقد قبل مضى خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لأجازاته وأن يتم ذلك قبل شفاء العامل ( م ١٢٧ / ٢ عمل ) ، فإذا لم يعبر عن رغبته فى الإنهاء ، فإنه ينتهى وقف العقد ، ويرتب آثاره القانونية من جديد .

ويثبت المرض ، كما هو الأمر بالنسبة للعجز ، بناء على شهادة تصدر من الجهة الطبية المختصة ، وللعامل أن يثبت عكس ذلك بشهادة طبية ، وفى هذه الحالة يجوز لأى من الطرفين أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة الموضوع إلى لجنة تحكيم طبي .

## (٢) استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل :

تنقضى عقود العمل بقوة القانون ، إذا استحال على صاحب العمل مباشرة نشاطه نهائيا ، ويشترط لذلك أن ترجع هذه الاستحالة إلى سبب أجنبي لا يد له فيه، ومثال ذلك تدمير المنشأة نتيجة زلزال ، أو حريق لم يتسبب فيه صاحب العمل بخطئه ، أو صدور تشريع يحرم مباشرة النشاط الذى تقوم به المنشأة أو يحظر استيراد المواد الأولية لنشاط المنشأة أو وضعها تحت الحراسة ، أو إضراب العمال بغير خطئه ، وفى جميع الحالات لا تكفى استحالة مباشرة المنشأة لنشاطها بصورة مؤقتة .

## أثر تغير رب العمل على عقود العمل :

قد تظل المنشأة قائمة وتباشر نشاطها ، بالرغم من تغير رب العمل ، وقد يحصل التغيير بناء على اتفاق بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم ، وهذا التصرف القانوني إما أن يكون ناقلا للملكية كبيع المنشأة ، أو هبتها أو تقديمها حصة فى شركة أخرى ، وإما أن يكون غير ناقل للملكية ، كتأجير المنشأة، وقد يحصل تغيير دون أن يكون هناك اتفاق بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد ، كما فى حالة تأمين المنشأة أو استغلال جهة الإدارة لمرفق عام بعد انقضاء عقد الامتياز .

وطبقاً للقواعد العامة التى تحكم عقود العمل الخاضعة للقانون المدنى ، فإن تغير رب العمل بناء على تصرف قانوني لا يترتب عليه انقضاء عقود العمل التى تربط بين صاحب العمل السابق والعامل ، لأن ذلك لا يمثل سبباً أجنبياً يجعل تنفيذ صاحب العمل لالتزامه مستحيلاً .

ويترتب على الإبقاء على عقود العمل بالرغم من تغير رب العمل أن مدة خدمة العامل تظل مستمرة ، وتحسب بالتالى مدة الخدمة السابقة على التغيير



واللاحقة عليه ، ولا يعتد بأى اتفاق مخالف ، لتعلق نصوص قانون العمل بالنظام العام ، باعتبارها من القواعد الآمرة ، ويلزم لتطبيق هذا الحكم توافر شروط معينة:

#### ( أ ) الشروط الخاصة بعقود العمل المقيدة لصاحب العمل الجديد :

وقد ورد نص المادة التاسعة من قانون العمل الجديد بصورة مطلقة فيما يتعلق بعقود العمل التي تمتد بالرغم من تغير رب العمل ، وعلى ذلك فإنه يسرى على عقود العمل محددة المدة ، وغير محددة المدة .

ويشترط في جميع الأحوال ، أن يكون عقد العمل قائماً وقت انتقال المنشأة ، فلا يتقيد صاحب العمل الجديد بعقود العمل التي انتهت في تاريخ سابق ، حتى ولو أنهاها صاحب العمل السابق تعسفاً منه ، أو قبل انتهاء مدتها ، ويسأل هذا الأخير وحده عن التعويض .

ومع ذلك يسأل صاحب العمل الجديد إذا تواطأ مع صاحب العمل السابق لإنهاء عقد العمل قبل انتقال المنشأة ، وذلك بناء على قواعد المسؤولية التقصيرية .

#### (ب) الشروط الخاصة بالواقعة القانونية المؤدية إلى تغيير رب العمل :

ورد نص قانون العمل الجديد مطلقاً بالنسبة للواقعة القانونية التي تؤدي إلى تغيير رب العمل ، فلا يشترط بالتالي أن يكون صاحب العمل الجديد خلفاً لصاحب العمل السابق ، ولا يلزم بالتالي أن يكون التصرف المبرم بينهما ناقلاً للملكية كتأجير المنشأة ، أو نزع الملكية للمنفعة العامة .

#### (ج) الشروط الخاصة بالمنشأة الحاصل فيها تغيير رب العمل :

يجمع الفقه على أن نفاذ عقود العمل تجاه صاحب العمل الجديد ، وامتداد مدة خدمة العامل بالتالي ، تقتض أن المنشأة ظلت باقية بالرغم من تغير رب العمل .

ويقصد بوحدة المنشأة استمرار صاحب العمل الجديد فى مباشرة نوع النشاط الذى كان يباشره صاحب العمل السابق ، ولو استخدم فى سبيل ذلك آلات جديدة .

ومن الطبيعى أن صاحب العمل السابق يكون مسئولاً عن حقوق العامل التى ترتبت فى ذمته قبل انتقال المنشأة ، وزيادة فى مراعاة العامل ، فقد جعل المشرع صاحب العمل الجديد مسئولاً عنها بالتضامن مع صاحب العمل السابق ، ولكن صاحب العمل الجديد يكون فى مركز الكفيل المتضامن ، بحيث يجوز له إذا أوفى بحقوق العامل السابقة على انتقال المنشأة ، أن يرجع على صاحب العمل القديم ، باعتباره المدين الأسمى بهذه الالتزامات ، ولا يسأل صاحب العمل السابق عن الالتزامات التى تترتب فى وقت لاحق لانتقال المنشأة ، بل يظل صاحب العمل الجديد المسئول وحده عنها .

وقد ثار الخلاف حول مدى تقيد العامل بقاعدة استمرار عقود العمل :

فذهب رأى أول إلى أن هذه القاعدة مقررة لمصلحة العامل ، فلا يجوز إرغامه على الاستمرار فى خدمة رب العمل الجديد ، فالعامل ليس سلعة تنتقل آلياً من شخص إلى آخر ، فيلزم رضاه ، ويكفى أن يكون ضمناً .

ويرى فريق آخر بحق أن قاعدة استمرار عقد العمل تلزم العامل أيضاً، إذ إن المقصود منها ليس مصلحة العامل وحده ، بل مصلحة المنشأة أيضاً ، لأن استقرار روابط العمل أمر ضرورى لاستقرار الاقتصادى .

وتعتبر قاعدة انتقال عقود العمل عند تغير رب العمل ، من النظام العام ، وعلى ذلك فإن الاتفاق الذى يقضى بانتهاء عقود العمل فى حالة انتقال المنشأة يكون باطلاً ، سواء ورد فى العقد المبرم بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد ، أو ورد فى عقد العمل ذاته .

## سادسا : فسخ العقد :

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ، بحيث يجوز لكل من طرفيه المطالبة قضاء بفسخ العقد إذا أخل الطرف الآخر بالتزامات الناشئة عنه ، ويستثنى من ذلك الاتفاق على اعتبار العقد مفسوخا من تلقاء نفسه ، دون حاجة إلى حكم قضائي ( م ١٥٧ ، ١٥٩ مدنى ) ، ولكن العمل يجرى على أن صاحب العمل يفصل العامل إذا قدر أن ما صدر منه يمثل إخلالا بالتزاماته ، وكذلك الأمر بالنسبة للعامل الذى ينقطع عن العمل إذا رأى خروجاً من جانب رب العمل على التزاماته ، ويأتى دور القضاء فى وقت لاحق ، حيث ينازع المدعى حقيقة الإخلال ، ويطالب بالتعويض عن الانتهاء المبترس للعقد محدد المدة ، أو عند عدم مراعاة قواعد الإخطار والتعسف فى إنهاء العقد بالنسبة للعقد غير محدد المدة .

ولم يهتم القانون المدنى ببيان الحالات التى تجيز لطرفى عقد العمل المطالبة بفسخه ، وعلى العكس من ذلك فقد عنى تقنين العمل الجديد بتحديد الحالات التى تسمح لصاحب العمل الاستقلال بفسخ العقد ، دون حاجة لاتفاق خاص بشأنها ، ويتحدد ذلك عند صدور خطأ جسيم من جانب العامل فضلاً عن الحالات التى يجوز فيها للعامل إنهاء العقد بإرادته المنفردة ، لصدور اعتداء من صاحب العمل أو إخلال بالتزام جوهرى .

### (١) فسخ صاحب العمل للعقد لصدور خطأ جسيم من العامل

تنص المادة ٦٩ من قانون العمل الجديد على انه " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات

مزورة .

٢- إذا ثبت ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .

٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً منقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غياب عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .

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

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

٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بَيِّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

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

٩- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المادة من ١٩٢ إلى ١٩٤ من الكتاب الرابع من هذا القانون ( الإضراب ) .

ويلاحظ أن الحالة الأولى التي تتكلم عن انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو تقديمه مستندات مزورة ، إنما تمثل طرقاً إحتيالية من جانب العامل

لحمل صاحب العمل على التعاقد ، فيكون بالتالى غلطاً تدليسياً ، باعتباره عيباً مصاحباً لإبرام العقد ، ويجعل العقد قابلاً للإبطال لمصلحة صاحب العمل ، وقد رأى المشرع ، بدلاً من ذلك ، إعطاء صاحب العمل الحق فى إنهاء العقد بإرادته المنفردة بدلاً من اللجوء إلى القضاء لاستصدار حكم بذلك .

وقد أوردت المادة ٦٩ من قانون العمل حالات يعتبر فيها خطأ العامل جسيماً يجيز لصاحب العمل فصله ، مع منح القاضى سلطة تقدير الخطأ الجسيم فى غير هذه الحالات .

**الحالات التشريعية المعتبرة من المشرع خطأ جسيماً فى سلوك العامل  
يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة :**

**١- ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة :**

نصت المادة ٢/٦٩ عمل على جواز صاحب العمل فسخ العقد " إذا ثبت ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه".

والتبليغ يكون لازماً حتى ولو يتضمن الخطأ جريمة جنائية ، فيمكن أن يكون التبليغ للنيابة العامة ، أو الشرطة ، أو النيابة الإدارية ، أو مكتب العمل .

وما نراه أن العبرة بالعلم بالحادث الذى تبدأ منه مهلة التبليغ به لن يتحقق إلا بالعلم بالأضرار الجسيمة التى ترتبت على هذا الحادث ، لان المشرع يبنى حق صاحب العمل بفصل العامل ليس بصدور المخالفة ذاتها ، إذ قد لا تكون جوهريّة ، وإنما بجسامة الأضرار الناشئة عن هذه المخالفة .

## ٢ - عدم مراعاة العامل للتعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة :

تنص المادة ٣/٦٩ عمل على جواز الفسخ " إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة ، رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر " .

### وينبغي لاستعمال صاحب العمل الحق في فسخ العقد توافر شرطين :

( أ ) أن تتعلق المخالفة بتعليمات خاصة بسلامة العمال أو المنشأة ، كمنع تدخين السجائر بالقرب من مواد سريعة الاشتعال ، ويقدر قاضى الموضوع مدى تعلق التعليمات بسلامة العمال أو المنشأة ، ولا يتقيد بوصف صاحب العمل لهذه التعليمات ، ويشترط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهرة حتى يستشعر العمال بأهمية التعليمات ولزوم احترامها .

(ب) يشترط أن يوجه إنذار كتابى إلى العامل ينبه فيه بهذه التعليمات الماسة بسلامة العمال أو المحل ، بحيث إن مخالفة العامل لها ، بعد ذلك ، يعرضه للفصل ، ويشترط النص أن يكون هذا الإنذار الكتابى قد وجه إلى العامل بمناسبة ارتكابه مخالفة سابقة ، وهذا النص منتقد من هذه الزاوية إذ كان يكفي إنذار العامل حتى ولو لم يصدر منه مخالفة سابقة ، لأن الحكمة من كتابة هذه التعليمات وتعليقها في مكان ظاهر ، ثم إنذار العامل بها كتابة ، هو تنبيه العامل إلى مدى خطورة هذه التعليمات ، الأمر الذى لا يعذر معه العامل لو ارتكب ، مع ذلك ، المخالفة التى نبه صاحب العمل إليها ، حتى ولو لم يسبق له ارتكابها ، وخاصة أن ارتكاب مثل هذه المخالفات ولو لمرة واحدة قد يكون كفيلاً بتدمير المنشأة والإضرار بسلامة العمال، فلا يعقل أن يعطى للعامل فرصة ارتكاب مثل هذه المخالفات الخطيرة دون أن يتعرض للفصل ، ومما يؤيد ذلك أنه قد تتحقق بالمنشأة حادثة نتيجة استهانة أحد العمال فقد تتم مخالفة إحدى التعليمات الخاصة بسلامة العمال أو المنشأة ، فيسرع

صاحب العمل إلى إنذار كل عامل كتابة بهذه التعليمات ، فلا يجوز بعد ذلك حرمان صاحب العمل من حقه فى فصل أى عامل آخر يرتكب المخالفة الواردة فى الإنذار الكتابى، حتى ولو لم يسبق له أن ارتكب هو نفسه من قبل مخالفة مماثلة .

### ٣ - الغياب بدون سبب مشروع :

تنص المادة ٤/٦٩ من قانون العمل على سلطة صاحب العمل فى فسخ العقد " إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابى من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية".

ويشترط أن تكون أيام العمل التى يتغيبها العامل بدون مبرر مشروع ، وحصول العامل على إذن صاحب العمل بالغياب يجعل سبب الانقطاع عن العمل مشروعاً ، ولكن عدم الحصول على الإذن بالغياب لا يفيد عدم مشروعية سبب الغياب ، فقد يعتبر غياب العامل مشروعاً ، حتى ولو لم يحصل على إذن من جانب صاحب العمل ، كما لو كان الغياب بسبب مرض العامل أو انقطاع المواصلات ، أو اعتقال العامل ، أو كان الغياب يتضمن دعواً بعدم التنفيذ لعدم وفاء صاحب العمل باجر العامل .

فإذا لم يوجد عذر مقبول يبرر غياب العامل ، فيكون غيابه غير مشروع ، حتى ولو لم يستنفد مدة إجازته السنوية ، إذ إن رب العمل يستقل وحده بتنظيم وقت العمل وتحديد الإجازة السنوية ، دون أن يتدخل العامل فى ذلك ، ولكن اقتطاع صاحب العمل مدة الغياب من إجازته السنوية ، يعتبر إذناً ضمناً من صاحب العمل عن المدة التى تغيبها العامل ، بحيث لا يجوز له فصله .

وغياب العامل بدون سبب مشروع لا يجيز لصاحب العمل فسخ العقد إلا إذا توافرت الشروط الآتية :

( أ ) أن تزيد مدة الغياب عن عشرين يوماً متقطعة أو عشرة أيام متوالية خلال السنة الواحدة .

(ب) إنذار كتابي إلى العامل يخطره فيه صاحب العمل بتعرضه للفصل إذا استمر في غيابه ، أو على الأقل يحذره فيه بتحملة تبعه هذا الغياب ، ويرسل الإنذار إلى العنوان المحدد في ملف خدمة العامل ، حتى لو كان قد غير محل إقامته ، إلا إذا كان صاحب العمل عالماً بهذا التغيير .

(ج) أن يكون الإنذار الكتابي سابقاً على الفسخ بعشرة أيام على الأقل في الغياب لمدة متقطعة ، أو خمسة أيام على الأقل بالنسبة لمدة الغياب المستمر ، بحيث إذا تم الإنذار بعد مدة تزيد على عشرة أيام متقطعة فإنه يلزم مضي عشرة أيام غياب أخرى بعد الإنذار بعد الإنذار بفسخ العقد ، وبالمثل إذا أمضى العامل مدة غياب مستمرة تزيد على خمسة أيام ، فيلزم مضي مدة خمسة أيام أخرى بعد هذا الإنذار ، والمقصود من ذلك هو إعطاء العامل مهلة كافية يستطيع فيها أن يتدبر خطورة الجزاء الذي يوقع عليه بفسخ العقد ، إذا استمر في انقطاعه عن العمل بغير مبرر .

وتوقيع عقوبة الغرامة على العامل لا يمنع من احتسابها ضمن المدة التي تجيز لصاحب العمل فسخ العقد ، ولا يتعارض ذلك مع مبدأ وحدة العقوبة ، لأن عقوبة الغرامة توقع عن الغياب ، بينما الفصل يمثل عقوبة عن مخالفة أخرى هي الاستمرار في هذا الغياب ، حيث يمثل إخلالاً بالتزام جوهرى .

#### ٤ - إفشاء أسرار المنشأة :

تقضى المادة ٥/٦٩ عمل بجواز فصل العامل " إذا ثبت أن العامل أفشى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى أضرار جسيمة بالمنشأة " ، إذ يعتبر الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل من مقتضيات حسن النية ، وهو يعتبر التزاماً جوهرياً ، يترتب على الإخلال به جواز فصل العامل ، ويمتد التزام العامل



بعد الإفشاء إلى كافة الأسرار الصناعية والتجارية والإدارية والزراعية ، فلا يقتصر على الأسرار الصناعية والتجارية كما ورد في التقنين المدنى ( م ٦٨٥/د).

ويمكن تعريف الأسرار بأنها المعلومات الخاصة بتسيير المنشأة وعلاقتها بالعملاء ، إذا كانت إذاعتها تفيد المنشآت المنافسة أو تهز ثقة العملاء فيها .

ويشترط أن تكون هذه الأسرار مشروعة ، ولا يسأل العامل بالتالى إذا باح أسرار صاحب العمل غير المشروعة ، كما لو كانت تمثل جرائم معاقباً عليها ، أو مخالفة لقوانين العمل ، وتنقضى صفة السرية إذا ارتضى صاحب العمل نشر أسرار عمله .

ويلزم أن يكون إفشاء العامل لأسرار المنشأة أدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة ، ولقضى الموضوع تقدير ما يعتبر من قبيل أسرار العمل ومدى جسامه الضرر الناجم عن الإفشاء .

#### ٥ - قيام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه :

يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم قيام العامل بعمل من الأعمال تتضمن منافسة لصاحب العمل ، لما فى ذلك من أضرار بمصالحه ، كما لو قام بتأسيس منشأة منافسة ، أو تشغيلها ، أو اشتغال العامل فى نفس نشاط رب العمل .

#### ٦ - السكر البين أو التأثير بالمخدرات :

يجوز لصاحب العمل فصل العامل " إذا وجد العامل ، أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة " ، ( م ٦٩ / ٧ عمل ) ، ويشترط هذا الحكم أن يكون تعاطى الخمر أو المخدر باختيار العامل ، وأن يترتب عليه نشوء حالة سكر واضحة بينة ، وأن يظهر تأثير المخدر على سلوك العامل ،

ويستوى بعد ذلك أن يكون تناول الخمر أو تعاطى المخدر داخل مكان العمل أو خارجه ، ولا يؤثر فى ذلك أن يكون ما ارتكبه غير مكون لجريمة جنائية .

وهذا الحكم له ما يبرره ، لأن إقدام العامل على هذا الفعل يؤثر على حسن أدائه لعمله ، فضلا عن أن ذلك يؤثر على سمعة المنشأة وحسن سير العمل فيها .

#### ٧- الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤساء العمل :

تنص المادة ٨/٦٩ عمل على جواز فسخ العقد " إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه " .

وتتميز هذه المادة بين الاعتداء الواقع على صاحب العمل أو المدير المسئول من ناحية ، والاعتداء الموجه إلى أحد رؤساء العمل من ناحية أخرى .

- فبالنسبة لصاحب العمل أو المدير المسئول ، فيكفى صدور الاعتداء من العامل على أى منهما ، ولا يشترط أن يكون جسيماً ، أو متصلاً بالعمل ، أو مكوناً لجريمة جنائية ، طالما أن هذا الاعتداء من شأنه الإخلال بهيبة صاحب العمل أو مديره المسئول وقدرته على إدارة المنشأة .

ويقدر قاضى الموضوع ما إذا كان هناك اعتداء قد صدر من العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول ، ويراعى فى ذلك ظروف كل عمل ، وظروف العلاقة بين العامل وصاحب العمل ، والاعتداء قد يكون بالضرب ، أو التفوه بألفاظ نابية من شأنها المساس بصاحب العمل أو مديره المسئول أو الحط من شأنه ، أو التشهير به بتقديم بلاغات كيدية ضده ، أو التهديد بإنشاء أمور مخدشة بالشرف ، بل يكفى مجرد السخرية والتهكم .

ولا يعتبر من قبيل الاعتداء وقوع مشادة بين المدير ووكيله ، ولا توجيه النصح من العامل إلى رب العمل ولو اشتدت لهجته ، ولا مجرد ارتفاع الصوت والاشتداد فى المناقشة إذا كان العامل لم يلفظ بما ينبو عن السمع ، وقد يكون العامل معذوراً فيما صدر منه من قول أو فعل ، إذا كان رب العمل أو المدير هو المبتدئ بالتعدى ، كما لا يعتبر اعتداء من العامل على المدير مجرد تشاجره مع زميل له فى حضرته .

- أما الاعتداء على رؤساء العمل ، فلا يجيز الفسخ إلا إذا قدر القاضى أن هذا الاعتداء جسيم ويشترط ارتكابه أثناء العمل أو بسببه ، ويقصد برؤساء العمل كل من لهم الإشراف والتوجيه على عدد من العمال ، ويعتبر من قبيل الاعتداء الجسيم إشاعة العامل كذباً أن رئيسه يتقاضى رشوة فى عمله ، واعتداء العامل على رئيسه بما يمس عرضها وشرفها ، ولكن مجرد حدوث مشادة كلامية بين العامل ورئيسه دفاعاً عن نفسه وإثباتاً لقيامه بعمله لا يعد اعتداء جسيماً يبرر الفصل .

## ٨- عدم مراعاة العامل الضوابط الخاصة بالإضراب :

تجيز المادة ٩/٦٩ لصاحب العمل فصل العامل إذا لم يراع الضوابط الواردة فى المواد من ١٩٢ إلى ١٩٤ من الكتاب الرابع من هذا القانون .

وقد يقرر للعامل فى هذا الصدد حق الإضراب السلمى من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ( م ١٩٢ عمل ) ، ويلزم فى هذه الحالة ، موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المهنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه ، وأن تقوم اللجنة النقابية بإخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل ، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول ، وفى حالة عدم وجود لجنة نقابية ، يتم الإخطار من قبل

النقابة العامة المعنية ، ويلزم تضمين الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له ، ( م ٣/٢/١٩٢ عمل ) .

ويحظر الإضراب بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية ، أو خلال مراحل الوساطة والتحكيم ( م ١٩٣ عمل ) أو فى المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى أو بالخدمات الأساسية للمواطنين ( م ١٩٤ عمل ) .

ويتعرض العامل للفصل إذا أقدم على الإضراب دون مراعاة القيود التى أوجبها القانون .

**(٢) فسخ العامل لعقد العمل بسبب الإخلال بالتزام جوهرى أو الاعتداء**

### **الصادر من صاحب العمل**

تنص المادة ١٢١ عمل على أنه " للعامل إنهاء العقد إذا اخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام السياسى للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله " .

ويتضح من ذلك أن للعامل الحق فى فسخ العقد بإرادته المنفردة فى حالتين:

### **١ - إخلال صاحب العمل بالتزام جوهرى فى مواجهة العامل :**

ويتقرر لقاضى الموضوع سلطة تقدير الالتزامات الجوهرية المستمدة من قانون العمل ، أو عقد العمل الفردى أو الجماعى ، أو لائحة النظام الأساسى للمنشأة ، حيث يترتب على الإخلال بها تخويل العامل سلطة إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة .

وقد قضى بحق العامل فى فسخ العقد ، إذا امتنع صاحب العمل عن إعطاء العامل إجازته السنوية المستحقة ، أو عدم الوفاء بالأجر الشهرى المستحق للعامل، وعدم دفع أجر العامل عن مدة أجازته المرضية .

ويدخل فى ذلك أيضاً عدم قيام صاحب العمل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية ، والميكانيكية ، والبيولوجية والكيمائية ، والسلبية إخلالا بالمواد ٢٠٨ ، ٢٠٩ ، ٢١٠ ، ٢١١ ، ٢١٢ عمل ، ولا أهمية لعلم صاحب العمل بهذه المخاطر التى أهمل فى اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنبها ، سواء تلك التى تستوجبها طبيعة الحالة ، أو تفرضها القرارات الصادرة من الجهة المختصة .

## ٢- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أو ذويه :

ويعتد المشرع هنا بالعدوان الصادر من صاحب العمل أو من يمثله، أى من أحد ممن ينوبون عنه ، فلا أهمية للاعتداء الصادر من أقارب صاحب العمل أو من أحد من رؤساء العمل ، إذا لم يكن له صفة نيابية عن صاحب العمل .

ويستوى أن يقع الاعتداء على العامل نفسه ، أو أحد ذويه ، أى على أحد أفراد عائلته ، ويتعين فى هذا الصدد ، تطبيق القواعد العامة فى تحديد الأقارب ، وقد بيّن القانون المدنى أسرة الشخص يقولها " تتكون أسرة الشخص من ذوى قرياه ، ويعتبر من ذوى القربى كل من يجمعهم أصل مشترك " .

## سابعاً : إنهاء صاحب العمل عقد العمل لضرورات اقتصادية :

تنص المادة ١٩٦ عمل على أنه " يكون لصاحب العمل ، لضرورات اقتصادية ، حق الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها " ، وقد تحددت فى المواد من ١٩٧ حتى ٢٠١ من قانون

العمل ، الإجراءات اللازمة ، لغلق المنشأة أو إنقاص نشاطها استناداً إلى ضرورة اقتصادية ، والآثار المترتبة على ذلك .

## (١) إجراءات إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إنقاص نشاطها لضرورة اقتصادية :

يتعين على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض ، مع تضمين الطلب الأسباب وأعداد وفئات العمال المزمع الاستغناء عنهم ، ويصدر قرار اللجنة مسيباً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم طلب ، ولصاحب العمل التظلم من هذا القرار أمام لجنة تشكل لهذا الغرض ، ويصدر بتشكيل اللجنة قرار من مجلس الوزراء ( م ١٩٧ عمل ) ويجب على صاحب العمل إخطار العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب وبالقرار الصادر في هذا الشأن ، ويتم تنفيذ القرار في الوقت الذي حددته اللجنة (م ١٩٨ عمل) .

ويمتنع على صاحب العمل تقديم طلب بذلك أثناء مرحلة الوساطة والتحكيم.

## (٢) الآثار المترتبة على إصدار اللجنة المختصة قرارها بالإغلاق أو إنقاص نشاط المنشأة لضرورة اقتصادية :

يتقرر لصاحب العمل ، في هذا الصدد ، سلطة إنهاء عقد العمل لبعض عماله ، حتى لو كان سوء المالية راجعاً إلى خطأ صاحب العمل في الإدارة ، إذ إن مصلحة صاحب العمل في وضع حد لسوء حالته المالية يفوق مصلحة العامل في احتفاظه بعمله .

ويجوز تضمين الاتفاق الجماعي معايير الاستغناء عن العمال ، وقد يتحدد ذلك بالتشاور مع المنظمة النقابية ، ويؤخذ في الاعتبار الأقدمية ، والأعباء

العائلية، والسن ، والقدرات والمهارات المهنية للعمال ( م ١٩٩ عمال ) ، وقد يتمسك صاحب العمل ببعض عمال الفرع الذى أغلقه ، وعلى العكس قد ينهى عقود بعض عمال الأقسام الأخرى ، وفقاً لما يراه محققاً لمصلحته ، دون أن يعتبر فى ذلك متعسفاً ، ذلك أن المنشأة بفروعها المتعددة تكون مجموعاً واحداً ، وتقتصر رقابة القضاء على التحقق من جدية المبررات التى تدعو إلى الوفر ، وانتفاء سوء النية ، والإسراف فى التقدير .

ولصاحب العمل أن يعرض على العامل تعديل شروط العقد بصفة مؤقتة ، كما لو عرض عليه عملاً غير متفق عليه يختلف عن عمله الأصلي ، أو إنقاص أجره ( م ٢٠١ عمل ) وللعامل رفض هذا العرض ، وقد قررت المادة ٢٠١ / ٢ عمل ، فى هذه الحالة ، أن لصاحب العمل الحق فى إنهاء العقد إنهاء مبرراً ، دون أن يلتزم بالإخطار .

ونحن نؤيد اعتبار الإنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل عند رفض العامل عرضه بتعديل شروط العقد ، باعتبار أنه يستند إلى ضرورة اقتصادية دعتة إلى ذلك ، ومع ذلك فإن حرمان العامل من حقه فى الإخطار بإنهاء عقده وأجره عن مهلة الإخطار يعتبر حكماً منتقداً ، ذلك أن للعامل باعتباره طرفاً فى العقد أن يرفض العرض بتعديل الشروط العقدية التى يعرضها عليه صاحب العمل الطرف الآخر فى العلاقة العقدية ، حيث يتمسك فى ذلك بقاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين ، ولا يعد ذلك بالتالى خطأ يستوجب حرمانه من حقه فى لزوم الإخطار فى مجال عقود العمل غير محددة المدة ، بل إنه يثبت له الحق أيضاً فيما يتعلق بلزوم الإخطار بالنسبة لعقود العمل محددة المدة أيضاً بعد أن تغيرت طبيعتها حيث تكون قد تحولت إلى عقد غير محدد المدة ، عند إنهاؤها من جانب صاحب العمل قبل نهاية المدة المحددة لها .

وفى جميع الأحوال يلزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية أن يؤدي للعامل الذى أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك ( م ٢٠١ / ٣ عمل ) .

## المطلب الثاني

### انتهاء عقد العمل محدد المدة

---

#### أولاً : المقصود بعقد العمل محدد المدة

يقصد بالعقد محدد المدة ، ذلك العقد الذى تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية محققة الوقوع ، لا يتوقف وجودها على محض إرادة أحد العاقدين .

ويكون العقد محدد المدة فى فرضين :

- عقد العمل المبرم لفترة زمنية معينة .

- عقد العمل المبرم لإنجاز معين .

فقد يحدد لعقد العمل مدة معينة أو سنة ، أو موسم ، كموسم الشتاء أو الصيف ، طالما أن الطرفين قد حددا نهاية الموسم ، وعلى العكس يكون العقد غير محدد المدة إذا لم يتحدد انتهاء الموسم ، أو ترك أمر هذا التحديد لمحض إرادة صاحب العمل .

ويكفى أن يبين العقد الأسس التى يتوقف عليها نهايته ، حتى ولو لم يمكن أن يحدد مقدماً التاريخ الزمنى لانتهاء العقد ، كالاتفاق مع عامل على الاشتغال فى



المنشأة طوال مدة غياب عامل آخر بسبب مرضه أو أداء خدمته العسكرية ، أو الاتفاق على مواصفات العمل المطلوب من العامل إنجاز ه .

### ثانيا : قاعدة انتهاء العقد بانتهاء مدته

ينتهي العقد محدد المدة بانقضاء مدته ، أو بإنجاز العمل الذى أبرم من أجله ( م ٦٩٤ مدنى ، ١٠٤ عمل ) ، ولا يشترط لذلك إخطار سابق من أحد المتعاقدين للآخر ، إذ إنه لا مفاجأة للعاقدين الذى يعلم بمدة نهاية العقد .

وقد يتفق المتعاقدان فى العقد محدد المدة ، على تجديد العقد فى حالة عدم إخطار أحد المتعاقدين للآخر ، قبل انتهاء العقد بمهلة معينة ، معلناً إياه برغبته فى عدم التجديد ، وفى هذه الحالة ، بتجدد العقد تلقائياً بعد نهاية مدته ، إذا لم يتم هذا الإخطار ، تطبيقاً لما اتفق عليه المتعاقدان فى عقد العمل محدد المدة .

وتطبيقاً للقواعد العامة ، لا يجوز لأحد المتعاقدين أن ينهى العقد محدد المدة قبل نهاية مدته ، ويثار التساؤل مع ذلك عما أورده المادة ١١٩ عمل من جواز الاستقالة المكتوبة للعامل .

ونرى فى هذا الصدد أن الحكم الخاص بجواز الاستقالة من جانب العامل إنما ينحصر فى عقد العمل غير محدد المدة ، حيث وردت المادة ١١٩ فى مجال الأحكام الخاصة بعقد العمل غير محدد المدة ، وخاصة أن طبيعة عقد العمل محدد المدة تستلزم قيام العقد طوال المدة المحددة له ، وعدم جواز انفراد أحد العاقدين بإنهائه قبل مضى المدة المتفق عليها .

وسنعالج فيما يلى حكم العقد المبرم لمدى الحياة أو لمدة طويلة ، ثم الآثار القانونية المترتبة على الإنهاء المبسر للعقد محدد المدة ، وأخيراً تجدد العقد محدد المدة .

## ثالثا : حكم العقد المبرم لمدى الحياة أو لمدة طويلة

نصت المادة ٢/١٠٤ عمل على أنه بالنسبة لعقد العمل الذى تزيد مدته على خمس سنوات ، فإن للعامل إنهائه عند انقضاء خمس سنوات ، على أن يخطر صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر ، ويسرى نفس الحكم على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة .

ويقصر الحكم المقرر فى قانون العمل على عقود العمل محددة المدة بفتره زمنية معينة ، أما إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، فإن العقد ينقضى بإنجاز هذا العمل حتى ولو زادت المدة عن خمس سنوات ( م ١٠٧ عمل ) ويتوافق هذا الحكم مع قصد المتعاقدين حيث يستهدف اتمام العامل لعمل متكامل بحيث يمتنع عليه إنهاء العقد قبل إنجاز العمل المحدد .

العبرة فى المادة ٢/١٠٤ عمل بالنسبة لعقد العمل طويل المدة أن تزيد مدته على خمس سنوات ، بينما يدخل فى مفهوم القانون المدنى بجانب ذلك عقد العمل المبرم مدى حياة العامل أو صاحب العمل ، ولا يكون كذلك بالنسبة لقانون العمل إلا إذا زادت مدته على خمس سنوات .

وتطبق المادة ٢/١٠٤ عمل عند تجدد العقد إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجدد ، على خمس سنوات ( م ٢/١٠٦ عمل ) .

## رابعا : تجدد العقد محدد المدة

قد يتجدد العقد محدد المدة بناء على اتفاق ضمنى ، يستخلص من استمرار المتعاقدين تنفيذ العقد ، وقد يستمد ذلك من اتفاق صريح من طرفى العقد .

### ١ - التجديد الضمنى لعقد العمل محدد المدة :

قد يستمر المتعاقدان فى تنفيذ عقد العمل محدد المدة بعد انتهاء مدته حيث يستخلص من ذلك الرضا الضمنى من جانب المتعاقدين بتجديد العقد ، وقد قرر

قانون العمل فى هذا الصدد أن العقد يصبح بعد تجديده غير محدد المدة ، سواء كان العقد الأسمى قد تحدد بمدة زمنية معينة ، ( م ١٠٥ عمل ) ، أو تحددت مدته بإنجاز عمل معين ( م ١٠٨ عمل ) .

ويتوافق هذا الحكم مع ما قرره القانون المدنى فى المادة ٦٧٩ بالنسبة للعقد المحدد بمدة زمنية معينة ، وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى للقانون المدنى تبريراً لذلك ، أن المشرع قد فضل الأخذ بقاعدة تحول العقد بعد انتهاء مدته إلى عقد غير محدد المدة بدلاً من تجده إلى مدة أخرى محددة لأن التجربة ، أثبتت فى فرنسا أن الأخذ بالحل الآخر قد يسهل الخروج على القواعد الخاصة بعدم جواز الطرد فى وقت غير لائق ، وذلك عن طريق الاتفاق على تحديد مدة العقد بيوم واحد حتى يتجدد بعد ذلك من يوم إلى آخر ، فىمكن إنهاؤه فى أى يوم بدون أية مسئولية .

وبالنسبة للتجديد الضمنى لعقد العمل محدد المدة بعمل معين ، فإنه على خلاف الحكم المقرر فى قانون العمل الجديد الذى يعتبر غير محدد المدة ، فإن القانون المدنى يعتبره فى المادة ٦٨٠ محدد المدة بعد تجده للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى .

ونحن نفضل اتجاه القانون المدنى فى هذا الشأن ذلك أن محل العقد الأسمى يتحدد بعمل معين إنجازاه بالكامل ومن هنا فإنه مما يتوافق مع إرادة المتعاقدين الضمنية ، أن يتمثل بعد تجده مع محل العقد الأسمى ، ومن غير المستساغ بالتالى أن يتحول هذا العقد بعد تجده إلى عقد غير محدد المدة يجوز للعامل إنهاؤه قبل تمام العمل المحدد أصلاً فى الاتفاق ، حيث يصطدم ذلك مع قصد المتعاقدين الذى يتحدد بمقتضاه مصلحة الدائن فى الحصول على العمل

المطلوب بصورة متكاملة ، وتطبيقاً لذلك إذا كان عقد العمل الأصلي قد تحددت مدته بقيام العامل بتصنيع آلة معينة ، وعند تجديد العقد ، بعد إنجاز الآلة المتفق عليها ، حيث يبدأ العامل فى تصنيع آلة جديدة ، فإنه يكون من الطبيعى تحديد مدة العقد بالمدة اللازمة لإنجاز هذه الآلة ، إذ إن تحول العقد بعد تجددته إلى عقد غير محدد المدة يترتب عليه جواز إنهاء العامل لهذا العقد قبل تمام إنجاز هذه الآلة بما يتعارض مع مصلحة الدائن التى تتمثل فيها الإرادة الضمنية للمتعاقدين المتجهة إلى تجديد العقد .

## ٢ - التجديد الصريح لعقد العمل محدد المدة :

وقد أجاز قانون العمل بعد انتهاء مدة العقد الأصلي الاتفاق الصريح من جانب المتعاقدين على تجديده لمدة أو لمدد أخرى مماثلة بالنسبة لعقد العمل محدد المدة بمدة زمنية معينة ( م ١٠٦ عمل ) ، أو لعمل أو أعمال أخرى مماثلة بالنسبة لعقد العمل محدد المدة بإنجاز عمل معين ( م ١٠٩ عمل ) .

## المطلب الثالث

### انتهاء العقد غير محدد المدة

يرفض المشرع أساساً مبدأ تأييد العلاقات التعاقدية ، وقد طبق ذلك على عقد العمل غير محدد المدة ، فأجاز لكل من طرفيه الحق فى إنهاء العقد بإرادته المنفردة ، إذ لو لزم اتفاق طرفى العقد لإنهائه ، لأمكن لأحدهما فى الواقع ، إجبار الآخر على التقيد بالعقد لمدة طويلة أو طوال حياته ، مما يتنافى مع الحرية الشخصية .

وإنهاء العقد بالإرادة المنفردة يحقق الفائدة لكل من طرفيه ، فالعامل يمكنه أن يتحرر من علاقة التبعية القانونية ، بحيث لا تفرض عليه مدة طويلة قد تجعله أقرب إلى الرق ، وقد يوفق في العثور على عمل أفضل ، أو بأخر أكبر أو يفتح منشأة مستقلة يديرها لحساب نفسه ، لذلك كله ، فإن حق العامل في الإنهاء يتعلق بالنظام العام ، فلا يجوز الاتفاق على خلافة .

وبالمثل فإن حق إنهاء العقد المخول لصاحب العمل يمكنه من مواجهة الظروف المختلفة التي تواجه منشأته ، بالتخلص من العمال الذين لا يمكنهم إفادته، لزيادتهم عن متطلبات الإنتاج ، أو لعجزهم عن استيعاب التقدم الفنى فى طرق الإنتاج .

ومع ذلك فلا يعتبر حق صاحب العمل فى إنهاء العقد غير محدد المدة من النظام العام ، فليس هناك ما يمنع من الاتفاق على منعه من استعمال حقه فى الإنهاء ، وخاصة أن وطأة العمل تختلف بالنسبة لمحل التزام كل من العامل وصاحب العمل ، فبينما يتعهد العامل بالقيام بعمل جسمانى أو فكرى ، فإن الالتزام الرئيسى على عائق صاحب العمل يتحدد بدفع الأجر ، فضلا عن ذلك ، فلم يأخذ المشرع بمبدأ تبادلية الحق فى الإنهاء ، ويتضح هذا الاتجاه فى عقود العمل المحددة بمدة طويلة ، فقد أجاز المشرع للعامل الحق فى إنهاء العقد بعد مضى خمس سنوات ، بينما يتقيد صاحب العمل بمدة العقد المتفق عليها دون أن يتقرر له الحق فى إنهائه .

ومنعا من مفاجأة طرف العقد برغبة الآخر فى الإنهاء ، وحرصا على ألا يكون هذا الإنهاء تعسفيا ، فقد وضع المشرع قيدين ، فى القانون المدنى ، وقانون العمل ، فيما يتعلق بحق المتعاقد فى إنهاء العقد غير محدد المدة .

**القيد الأول : الإخطار السابق بالإنهاء .**

**القيد الثانى : عدم التعسف فى الإنهاء .**

## الفرع الأول

### الإخطار السابق بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة

وسنعرض فيما يلي لزوم الإخطار وإثباته ، والمهلة المحددة له ، وآثاره ، وأخيراً جزاء مخالفة قواعد الإخطار :

#### أولاً: لزوم الإخطار السابق :

إن المقصود من ضرورة الإخطار هو تجنب المتعاقد المفاجأة التي يتعرض لها ، إذا رغب التعاقد الآخر في إنهاء عقد العمل غير معين المدة ، وهذا يحقق ولا شك للعاقد الذي تم إخطاره بإنهاء العقد ، فرصة تدبير مصالحه خلال مهلة الإخطار ، فإن كان هو العامل أصبح لديه فسحة من الوقت للعثور على عمل آخر ، وإذا كان هو صاحب العمل ، فإنه يستطيع البحث عن عامل آخر يسد الفراغ الذي قد يتركه العامل المنهى ، حتى لا يضطرب العمل في المنشأة .

وقد نص المشرع في التقنين المدني ( م ٢/٦٩٤ ) وقانون العمل ( م ١١٠ عمل ) على لزوم الإخطار لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة .

وقاعدة لزوم الإخطار ، تعتبر من النظام العام ، وقد تقررت لمصلحة كل من العامل وصاحب العمل ، فلا يجوز الاتفاق على إعفاء أى منهما من إخطار الطرف الآخر قبل إنهاء العقد غير محدد المدة ( م ١١٥ عمل ) .

#### تكييف الإخطار وصوره :

يعتبر الإخطار تصرفاً قانونياً . لأنه يتضمن تعبيراً عن إرادة المتعاقد برغبته في إنهاء العقد غير محدد المدة ، وهو من التعبيرات الإرادية الواجبة

التسليم، لان المقصود منه هو إعلام الطرف الآخر برغبته فى الإنهاء ، لذلك فلا ينتج التعبير عن الإرادة أثره إلا فى الوقت الذى يتصل فيه بعلم من وجه إليه ، ويعتبر وصول التعبير قرينة على العلم به ، ما لم يقد دليل على عكس ذلك ( م ٩١ مدنى ) ، ويترتب على ذلك جواز سحب المتعاقد رغبته فى الإنهاء قبل وصولها إلى علم الطرف الآخر .

والأصل أن الإخطار بالإنهاء ينتج أثره القانونى بوصوله إلى علم الطرف الآخر ، ويمتنع بالتالى على المخطر العدول ، ويسرى ذلك بالنسبة للإخطار بإنهاء العقد الصادر من صاحب العمل ، ويختلف الحكم بالنسبة للإخطار بالإنهاء من جانب العامل حيث نصت المادة ١١٩ عمل فى هذا الصدد ، على أنه " 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 ، وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن " ، وقد استخدم المشرع اصطلاح الاستقالة المكتوبة فى هذا النص تعبيراً عن إخطار العامل المكتوب بإنهاء العقد الموجه لصاحب العمل ، وهذا الاصطلاح فى حد ذاته منتقد ، إذ من غير المستساغ التعبير عن مفهوم قانونى معين باصطلاحين مختلفين ، يتحدد مرة بالإخطار و أخرى بالاستقالة ، وكان الأولى توحيد الاصطلاح باستخدام تعبير الإخطار بدلاً من الاستقالة التى يجرى استخدامها فى القانون الإدارى فى مجال طلب الموظف العام إنهاء علاقته الوظيفية بجهة الإدارة ، وعلى كل حال ، فإن المادة ١١٩ عمل تستوجب من صاحب العمل ، عند إخطار العامل إياه بإنهاء العقد بأن يخطر العامل بقبول رغبته فى الإنهاء ، ويتقرر للعامل فى هذه الحالة حق العدول عن هذه الرغبة خلال أسبوع يبدأ احتسابه من وقت وصول إخطار صاحب العمل بقبول رغبة العامل فى الإنهاء ، ومقتضى ذلك ، ثبوت سلطة العامل فى العدول عن

إرادته التى اتجهت إلى إنهاء العقد ، وذلك طوال مهلة الإخطار ، إذا لم يقم صاحب العمل بتبليغ العامل قبول طلبه بالإنهاء .

ويجب أن يثبت للإخطار ، باعتباره تصرفاً قانونياً ، كافة الشروط اللازمة لصحة التصرف القانونى ، فيلزم أن تتوافر فى الطرف المنهى الأهلية ، وهى نفس الأهلية اللازمة لإبرام العقد ، فالعامل القاصر الذى بلغ أربع عشرة سنة يمكنه إخطار صاحب العمل بإنهاء العقد غير محدد المدة ، ولا يجوز للولى أو الوصى الإخطار بإنهاء العقد غير محدد المدة ، لأنه تنقصه سلطة النيابة القانونية عن القاصر الذى يعتبر كامل الأهلية بالنسبة لإبرامه عقد العمل ، فضلاً عن ذلك يشترط خلو الإخطار من عيوب الإرادة .

ويتعين أن يظهر فى الإخطار الرغبة القاطعة فى إنهاء العقد تجاه العاقد الآخر ، ويترتب على ذلك انتفاء الإخطار المنهى للعقد غير محدد المدة فى حالة إخطار العمال بالاستغناء عن بعضهم ، لأن نية صاحب العمل لم تتحدد بعد فى تعيين العامل الذى يستغنى عن خدماته ، وبالمثل فلا يكفى النصح أو التهديد بتحسين مستوى العمل أو المطالبة بتعديل شروط العمل ، لان ذلك كله ، لا يتضمن تعبيراً جازماً عن رغبة العاقد فى إنهاء العقد .

ولا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ ( م ١١٢ عمل ) .

ويتم الإخطار كتابة ( م ١١٠ عمل ) ، ولم يحدد القانون طرق الإخطار ، فلا ينتقيد العاقد بطريقة عينة فى إخطاره بإنهاء العقد ، فقد يتم ذلك بإعلان على يد محضر ، وقد يكون بخطاب موصى عليه ، أو بأية صورة أخرى .

### ثانياً : إثبات الإخطار :

لم يتضمن القانون المدنى قواعد خاصة بشأن إثبات الإخطار ، لذلك يتعين تطبيق القواعد العامة ، التى تستلزم الكتابة ، إذا تجاوزت قيمة التصرف القانونى



خمسمائة جنيه وتتحدد قيمة الإخطار ، باعتباره تصرفاً قانونياً ، بناء على أجر العامل خلال مدة المهلة المحددة للإخطار .

وعلى العكس ، فقد استلزمت المادة ١١٠ عمل أن يكون الإخطار مكتوباً ، ويستوى فى ذلك أن يكون صادراً من صاحب العمل أو العامل بناء على عمومية نص المادة.

والرأى السائد هو أن الكتابة اللازمة للإخطار هى للإثبات وليس للانعقاد ، وعلى ذلك ، فإن الإقرار أو اليمين الحاسمة يقوم مقام الكتابة .

والمقصود من الإثبات بالكتابة هو التدليل على جدية الطرف المنهى فى إنهاء العقد ، وثبوت الإخطار بالكتابة يقيم قرينة قانونية على جدية الرغبة فى الإنهاء ، ولكن هذه القرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس ، بحيث يمكن للعاقد المخطر، يثبت عكس هذه القرينة ، بعدم جديته فى إنهاء العقد ، كصدور الإخطار المكتوب من جانبه فى حالة غضب ، وله أن يستعين فى ذلك بجميع طرق الإثبات، لتعلق الأمر بواقعة مادية .

### ثالثاً : مهلة الإخطار :

لم يرد فى القانون المدنى وقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تحديد مهلة الإخطار اللازمة لإنهاء العقد غير محدد المدة ، لذلك فإن تحديد هذه المدة متروك لتقدير قاضى الموضوع ، وله أن يستهدى ، بالعرف الجارى ، والظروف الخاصة بطبيعة العمل ومدة خدمة العامل .

وعلى العكس ، بالنسبة لعقود العمل غير محددة المدة الخاضعة لقانون العمل ، فقد عنى المشرع بتحديد مدة الإخطار ، فنصت المادة ١١١ عمل على أنه " يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة

للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات " .

وعلى ذلك فإن المشرع قد فرّق من حيث تحديد مهلة الإخطار بناء على مدة خدمة العامل المتصلة لدى صاحب العمل ، فإذا بلغت عشر سنوات احتسبت مهلة الإخطار بثلاثة شهور ، وإذا قلت خدمته عن ذلك تقرر مدة شهرين كمهلة للإخطار ، وفي هذا الصدد ، فإن مدة خدمة العامل تحتسب من تاريخ تسلمه عمله، وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار ( م ١١٢ / ٢ عمل ) .

وقد حظر المشرع فى المادة ١١٣ / ١ عمل إخطار العامل برغبته فى إنهاء العقد خلال مدة إجازته ، ويدخل فى ذلك بناء على عمومية النص ، الإجازة السنوية أو المرضية أو إجازة الوضع ، أو إجازة الأعياد ، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالى لانتهاج الإجازة .

ويتجه الفقه والقضاء فى فرنسا إلى أن مهلة الإخطار تمثل مدة محددة، ولا تسرى عليها بالتالى أسباب الوقف والانقطاع الخاصة بمدد التقادم ، ويترتب على ذلك انتهاء عقد العمل بانقضاء مهلة الإخطار ، ولا يمتد العقد لمدة أطول بسبب قوة قاهرة كمرض العامل ، حتى لو كان ذلك راجعاً إلى إصابة عمل .

وقد أخذ الفقه المصرى بهذا الاتجاه وبالنتائج المترتبة عليه .

وقد سبق أن تعرضنا لهذه المسألة ورأينا أن مرض العامل أثناء مهلة الإخطار من شأنه أن يؤدى إلى امتداد عقد العمل لحين انتهاء الإجازة المرضية المقررة قانوناً للعامل .

وقد أحسن المشرع المصرى صنعاً بأن اخذ برأينا فى قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، حيث نص صراحة فى المادة ١١٣ / ٢ عمل على أنه " إذا

حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ، ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالى لإنتهاء تلك الإجازة " .

ومهلة الإخطار تعتبر من النظام العام ، فهى تمثل حداً أدنى لا يجوز الاتفاق على الإنقاص منه ، وقد تقررت هذه القاعدة لمصلحة كل من العامل وصاحب العمل ، وعلى ذلك ، يبطل الاتفاق بالزام أى منهما بمهلة قانونية تقل عن المدة المحددة قانوناً ( ١١٥ عمل ) .

وقد أجازت المادة ١١٥ عمل اتفاق الطرفين على مدة تتجاوز المهلة القانونية المحددة قانوناً .

#### رابعاً: آثار الإخطار :

يتضمن الإخطار امتداداً للعقد غير محدد المدة لحين انتهاء مهلة الإخطار ، ويترتب على ذلك ثلاث نتائج :

(١) لا يترتب على الإخطار تحول العقد غير محدد المدة إلى عقد محدد المدة ، بل يظل العقد ، بعد الإخطار ، متحفظاً بتكليفه الأول ، باعتباره عقداً غير محدد المدة، وهو أمر يتوافق مع قصد العاقد ، ذلك أن الإخطار يفيد تحقق السبب الذى يؤدى إلى نهاية العقد غير محدد المدة بانتهاء مهلة الإخطار ، دون أن يؤثر ذلك على تكليف العقد ، خلال هذه المهلة .

(٢) بقاء العقد واستمرار تنفيذه خلال مهلة الإخطار : يظل العقد قائماً بصفته الأولى ، خلال مهلة الإخطار ، ويتقيد طرفاه ، طوال هذه الفترة ، بالالتزامات المستمدة من العقد ( م ١١٤ عمل ) ، ولا يهم فى ذلك أن يكون العامل أو صاحب العمل هو الطرف المنهى ، فيلزم العامل بالاستمرار فى عمله ، ويتعين على صاحب العمل أن يعهد إليه بالعمل المتفق عليه، أو بعمل آخر لا يختلف عنه جوهرياً .

واستمرار العقد طوال مهلة الإخطار ، من شأنه أن يدخل هذه المهلة ضمن مدة خدمة العامل .

ويقتضى حسن النية من جانب صاحب العمل أن يسمح للعامل بالتغيب بعض الوقت ، أثناء فترة العمل ، طوال مهلة الإخطار ، للبحث عن عمل آخر أو لاستيفاء الإجراءات المطلوبة للعمل الذى وجده ، وقد نصت على ذلك صراحة المادة ١١٦ عمل بقولها " إذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً فى الأسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الأسبوع ، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب .

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك فى اليوم السابق للغياب على الأقل " .

وإذا كان الأصل استمرار المتعاقدين فى تنفيذ العقد طوال مهلة الإخطار إلا أن صاحب العمل يستطيع إعفاء العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار ، مع دفع الأجر المستحق له عن مدة الإخطار ( م ٢/١١٥ ، م ١١٧ عمل ) ، خوفاً من عدم جدية العامل وعدم تعاونه مع زملائه ، فى حالة الإخطار بالإنهاء الصادر منه أو من صاحب العمل ، ويشترط مع ذلك ألا يتضمن ذلك إساءة إلى سمعة العامل ، ولا يؤثر هذا الإنهاء الفورى على احتساب مهلة الإخطار ضمن مدة خدمة العامل ( م ١١٧ عمل ) ، إذ ان إعفاء العامل من العمل طوال مهلة الإخطار ، يفيد إعطاء صاحب العمل للعامل إجازة تضاف إلى مدد الإجازة التى يلتزم بها قانوناً .

**(٣) انتهاء العقد بإنقضاء مهلة الإخطار :** تمثل مهلة الإخطار مدة محددة ، ولا يسرى عليها بالتالى أسباب الوقف والانقطاع المقررة فى مدد التقادم ، ويترتب على ذلك انتهاء عقد العمل بمجرد انقضاء مهلة الإخطار ، ولا يمتد العقد لمدة أطول ، ولو بسبب قوة القاهرة ، ويستثنى من ذلك حصول العامل على إجازة

مرضية خلال مهلة الإخطار ، حيث يوقف سريان هذه المهلة ، ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالى لانتهاى تلك الإجازة ( م ٢/١١٣ عمل ) .

**استمرار العقد برضاء طرفيه :** قد يستمر الطرفان فى تنفيذ العقد بعد انقضاء مهلة الإخطار ، وتحدد طبيعة العلاقة القانونية التى تربط بين العامل وصاحب العمل وفقا لنية المتعاقدين المستمدة من تفسير العقد ، فقد يقصد المتعاقدان الاستمرار فى تنفيذ العقد على سبيل التسامح لمعاونة العامل فى العثور على عمل مناسب ، أو لمساعدة صاحب العمل فى أن يجد عاملاً آخر ، وفى هذه الحالة ، ليس هناك أى التزام قانونى يقيد الطرفين باستمرار تنفيذ العقد ، فيجوز لكل منهما أن يضع حداً لتسامحه ، فيتوقف عن تنفيذ العقد دون حاجة إلى إخطار جديد يوجه إلى الطرف الآخر .

وعلى العكس قد يقصد المتعاقدان من الاستمرار فى تنفيذ العقد العدول عن الإخطار ، فيظل العقد قائماً ، ويحتاج إنهاؤه ، بعد ذلك ، إلى إخطار جديد .  
وقد يستخلص قاضى الموضوع تسامح الطرفين من قصر مدة الاستمرار فى تنفيذ العقد ، بينما يرى فى طول مدة تنفيذ العقد ، بعد انتهاء مهلة الإخطار ، قرينة على عدول الطرفين عن إنهاء العقد .

### **خامساً : جزاء مخالفة قواعد الإخطار :**

يترتب على إنهاء العقد غير محدد المدة ، من جانب احد الطرفين ، دون مراعاة قواعد الإخطار ، أن يثبت للطرف الآخر الحق فى التعويض ، دون أن يؤثر ذلك على حق كل من المتعاقدين فى إنهاء العقد فورياً ، مع دفع التعويض .

وقد حدد المشرع مقدار التعويض المستحق تحديد جزافياً ، وقد ورد ذلك فى أحكام القانون المدنى ، حيث نصت المادة ١/٦٩٥ على أنه : " إذا كان العقد قد

ابرم لمدة غير معينة ، ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإخطار ، أو قبل انقضاء هذا الميعاد ، لزمه أن يعوض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه ، ويشمل التعويض فوق الأجر المحدد الذى يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التى تكون ثابتة ومعينة ، مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة " .

ويستخلص من أحكام القانون المدنى أن المشرع لم يجعل التعويض خاضعاً لتقدير قاضى الموضوع ، وذلك لتفادى أوجه النزاع التى تثار فى العمل ، والتى يكون من شأنها تأخير الحكم بالتعويض " ، بل جعل التعويض جزافياً ، بحيث يحدد بأجر العامل عن مهلة الإخطار أو الجزء الباقى منها .

ولا يتغير مقدار التعويض بناء على مقدار الضرر ، ومع ذلك يجب أن نميز بين حق كل من طرفى العقد فى حالة عدم مراعاة الطرف الآخر لقواعد الإخطار :

#### (١) إنهاء صاحب العمل للعقد غير محدد المدة دون مراعاة قواعد الإخطار :

وقد قدر المشرع أن أجر العامل خلال مهلة الإخطار يمثل الضرر الذى يتحدد على ضوءه التعويض الجزافى ، وقد تقرر هذا الحكم فى المادة ١١٨ عمل . ويثبت للعامل فى هذه الحالة ، الحق فى التعويض الجزافى المحدد ، حتى ولو لم يلحقه أى ضرر ، كما لو وفق إلى عمل مناسب بعد طرده ، لأن هذا التعويض يتضمن أيضاً معنى الجزاء ، وعلى العكس فلا يزيد التعويض المستحق للعامل حتى ولو نقص عن مقدار الضرر الذى أصابه ، لعدم عثوره على عمل مناسب بعد انقضاء مهلة الإخطار .

وإلى جانب ذلك ، فإن احترام صاحب العمل لقواعد الإخطار من شأنه استمرار العقد طوال مهلة الإخطار ، ودخولها بالتالى ضمن مدة خدمة العامل ،

وعلى ذلك فإن خروج صاحب العمل على قواعد الإخطار يستوجب تعويض العامل تعويضاً عينياً ، باحتساب مهلة الإخطار ضمن مدة خدمته ( م ١١٨ / ٢ عمل ) ، وذلك إلى جانب التعويض الجزافي المقرر ، عن إخلاله بالتزاماته الناشئة عن القانون و عقد العمل خلال هذه المهلة .

## (٢) إنهاء العامل للعقد غير محدد المدة دون مراعاة قواعد الإخطار :

يستحق صاحب العمل نفس التعويض الجزافي ، وهو أجر العامل عن مهلة الإخطار ، ومع ذلك فإن الضرر الذي يلحق صاحب العمل نتيجة عدم احترام العامل لقواعد الإخطار لا يرتبط بالأجر الذي يتلقاه العامل ، لذلك فكان الأجر بالمشرع أن يترك أمر تحديد التعويض الذي يستحقه صاحب العمل لتقدير قاضي الموضوع ، خاصة وأن سرعة حسم النزاع ليست لها نفس الأهمية بالنسبة لصاحب العمل .

ولا تحتسب مهلة الإخطار ضمن مدة خدمة العامل حيث يعتبر العقد قد انتهى من وقت تركه العمل ( من ٣/١١٨ عمل ) ، لأن امتناعه عن العمل طوال مهلة الإخطار يرجع إلى خطئه ، لعدم مراعاته قواعد الإخطار ، ولا يجوز أن يستفيد من خطئه ، باكتساب مدة خدمة جديدة عن مدة لم يشتغلها بالفعل بسبب خطأ من جانبه .

## الفرع الثاني

### عدم التعسف في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

إن إخطار العاقد بإنهاء العقد غير محدد المدة لن يفيد إلا في منع المفاجأة من انتهاء العقد ، ويتعرض مع ذلك كل من العاقدين ، لخطر إقدام أحدهما بإنهاء العقد تعسفياً .

وستتكم عن مدلول التعسف وإثباته ، والتطبيقات التشريعية والقضائية للتعسف فى الإنهاء ، وأخيراً جزاء الإنهاء التعسفى .

### أولاً : مدلول التعسف :

تقضى المادة ٢/٦٥٩ مدنى بأنه : " إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر ، إلى جانب التعويض الذى يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار ، الحق فى تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً " .

ويتضمن هذا النص الخاص بإنهاء العقد غير محدد المدة تطبيقاً لنظرية التعسف فى استعمال الحق الواردة فى المادة الخامسة من القانون المدنى .

وعلى ذلك يكون إنهاء العقد غير محدد المدة تعسفياً ، إذا لم يقصد به العقاد سوى الإضرار بالغير ، أو إذا كانت المصالح التى يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها ، أو إذا كانت المصالح التى يرمى إلى تحقيقها غير المشروعة .

### ثانياً : إثبات التعسف :

تطبق القواعد العامة فى هذا الشأن ، فيقع عبء الإثبات على من يدعيه ، ومع ذلك يجب التنبيه إلى الاعتبارين الآتيين :

- إن إثبات انتفاء المبرر المشروع واقعة سلبية ، ويكفى ان يثبت المدعى وقائع إيجابية وقت الفصل للتدليل بما يرجح صحة ما يدعيه ، فلا يشترط أن يكون الدليل يقينياً ، وينتقل عندئذ عبء الإثبات على عاتق المدعى عليه ، الذى يرد على أدلة الطرف الأول بإثبات المبرر المشروع للإثبات .



- يقتضى حسن النية إلزام الطرف المنهى بالإفصاح عن الأسباب التى دعتة إلى الإنهاء ، ويتحدد فى نطاق هذه الظروف عبء الإثبات الواقع على عاتق مدعى التعسف ، بحيث يلزم بإثبات انتفاء هذه الظروف أو عدم كفايتها للإنهاء ، أو حقيقة الظروف التى يتمثل فيها تعسف العاقد فى إنهاء العقد غير محدد المدة ، وعلى ذلك إذا لم يشر الإخطار الموجه للعامل بخطئه المستوجب للفصل عد الفصل بغير مبرر مشروع .

### ثالثا : تطبيقات تشريعية للإنهاء التعسفى للعقد غير محدد المدة :

نص المشرع فى القانون المدنى وقانون العمل على حالات يتحقق فيها الإنهاء التعسفى للعقد غير محدد المدة :

١. الفصل بسبب عنصري أو اجتماعى أو سياسى أو نقابى (م ١٢٠ عمل) .
٢. الفصل بسبب حجوز أو ديون على العامل (م ٢/٦٩٢ مدنى ، م ١٢٠/هـ عمل).
٣. الفصل التعسفى بطريق غير مباشر (م ٦٩٦ مدنى) ويرجع ذلك إلى المعاملة الجائرة للعامل وذلك بعدم التسوية بينه وبين غيره من العمال المتماثلين معه فى كافة الاعتبارات أو مخالفة شروط العمل بحيث يعتبر الإنهاء تعسفياً من جانب صاحب العمل ، حتى لو كان الإنهاء قد صدر من العامل .
٤. رفض إعادة العامل إلى عمله بعد وقفه احتياطياً (م ٦٧ عمل) ، إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة ، أو قضى ببراءته ، وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً .

### رابعا : تطبيقات قضائية للإنهاء التعسفى للعقد غير محدد المدة :

اشتملت الأحكام القضائية تطبيقاتاً للإنهاء التعسفى بناء على توافر أحد معايير التعسف الثلاثة المنصوص عليها فى المادة الخامسة من القانون المدنى .

## (١) قصد الإضرار بالعامل ( م ٥ فقرة أ مدنى ) :

ويتحقق ذلك إذا كان صاحب العمل يستهدف من فصل العامل الانتقام منه بسبب لجوئه إلى أسلوب مشروع لم يرض عنه صاحب العمل ، كرفع دعوى على هذا الأخير مطالباً إياه بحقوقه ، أو الحجز على منقولات الشركة تنفيذاً لحكم صادر لصالحه ، أو تقديم شكوى ضد صاحب العمل ، أو أدائه شهادة ضد صاحب العمل ، أو رفضه العمل ساعات إضافية .

وقد أخذ المشرع بهذا الحكم فى المادة ١١٩ / د ، و من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، حيث نصت على أنه لا تعتبر من المبررات المشروعة للإلغاء " تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة فى ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل " ، " واستخدام العام لحقه فى الإجازات " .

## (٢) إذا كان صاحب العمل يرمى من فصل العامل تحقيق مصلحة لا تتناسب ألبته مع الضرر الذى يصيب العامل بسببه ( م ٥/ب مدنى ) .

فالخطأ التافه الذى يرتكبه العامل لا يصلح أن يكون ذريعة لفصله ، كالتأخر عن الحضور فى مواعيد العمل الرسمية فى فترات متباعدة ، أو رفع الصوت عند مخاطبة الرئيس ، أو رفض التوقيع على عقوبة الإنذار المبلغة إليه .

وعلى العكس إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً ، أو تعددت أخطاء العامل ، ولا يمكن الاعتراض على فصل العامل بعدم تعدد العقوبة ، ذلك أن الفصل يرجع إلى تعدد الأخطاء وهو أمر يختلف عن كل خطأ على حدة .

وتطبيقاً لذلك قضى بانتفاء التعسف إذا فصل العامل بسبب كثرة الغياب دون إذن ، أو كثرة التأخر عن المواعيد ، أو بسبب ضعف وقلة إنتاج العامل ،

أو قيامه بتحريض باقى العمال على ترك العمل ، وبث روح العداوة بين العمال وصاحب العمل .

ويجوز لصاحب العمل من باب أولى فصل العامل ، إذا صدر من العامل فعل داخل ضمن الحالات المنصوص عليها فى المادة ٦٩ ، إذ إن كلا منها تمثل مبرراً كافياً للإنتهاء ، كما لو أفشى العامل أسرار العمل ، أو ارتكب خطأ نتج عنه ضرر مادى جسيم برب العمل .

### (٣) إذا قصد رب العمل من الفصل تحقيق مصلحة غير مشروعة :

ويعتبر الفصل تعسفياً إذا كان راجعاً إلى عقيدة العامل الدينية ، أو مذهبه السياسي ، أو نشاطه النقابى .

ولكن لو باشر العامل نشاطاً سياسياً يحظره القانون ، فإن إنتهاء صاحب العمل للعقد لا يكون تعسفياً .

ويعتبر من قبيل المصلحة غير المشروعة فصل العمال حتى لا يصل عدد الباقيين إلى الحد الذى يعتد به القانون لفرض التزامات معينة على عاتق صاحب العمل ، كما هو مقرر بالنسبة لالتزامات رب العمل الخاصة برعاية العمال طبيياً .

### خامساً : جزاء الإنتهاء التعسفى :

#### (١) طبيعة المسؤولية المترتبة على إنتهاء العقد تعسفياً :

وفى رأينا أن العاقد الذى ينهى العقد غير محدد المدة تعسفياً يكون مسئولاً مسؤولية تقصيرية ، لأن المسؤولية العقدية لا تتحقق إلا إذا ظل العقد قائماً ، أما بعد انقضاء العقد بإنهائه من قبل أحد العاقدين ، فلن يوجد عقد تنبنى على أساسه المسؤولية العقدية ، فالتعويض عن إبطال العقد أو بطلانه يتأسس دائماً على المسؤولية التقصيرية .

ومع ذلك فإنه تسرى على دعوى التعويض عن الإنهاء التعسفى التقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ٦٩٨ مدنى ذلك أن الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ، يقصد بها تلك الدعاوى التى تتصل بعقد عمل ، يستوى فى ذلك أن يكون عقد العمل قائماً ، أو انقضى بالفعل ، ويدخل ذلك دعوى التعويض عن التعسف فى الإنهاء ، وهذه المادة التى حددت مدة التقادم بالنسبة لهذه الدعاوى ، فإنها لم تتكلم عن الأساس القانونى للدعوى المرفوعة ، فقد تنبنى الدعوى على المسئولية العقدية أو المسئولية التقصيرية ، ولا يمنع ذلك من اعتبار الدعوى ناشئة عن عقد العمل ، إذ إنه فى جميع الأحوال تتحقق الحكمة من سريان هذا التقادم القصير ، وهى الإسراع بتصفية المراكز القانونية لطرفى عقد العمل ، حتى يمكن حصر كل نزاع يمكن أن يثور بينهما ، قبل مضى عام من وقت انتهاء العقد .

## (٢) مدى التعويض الذى يلزم به طرف العقد الذى أنهى العقد تعسفياً :

تختص المحكمة العمالية بطلب التعويض عن الإنهاء غير المبرر ، وذلك بمقتضى حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر فى ١٣ يناير ٢٠٠٨ الذى قضى بعدم دستورية المواد ٧٠ ، ٧١ ، ٧٢ بما تضمنته من تشكيل اللجنة الخماسية والطعن على قراراتها .

ويسأل العاقد الذى أنهى العقد تعسفياً بناء على قواعد المسئولية التقصيرية كما سبق أن قلنا ، ويترتب على ذلك تطبيق أحكام المسئولية التقصيرية ، فيسأل العاقد عن الضرر المتوقع وغير المتوقع ، ثم إن الطبيعة الأمرة للمسئولية التقصيرية ، وتعلقها بالنظام العام ، يمتنع معها الاتفاق على التخفيف من المسئولية .

والتنفيذ العيني كجزاء للإلغاء التعسفي للعقد أمر غير مستساغ ، فلا يجوز إجبار العامل الذى ترك عمله على العودة إليه مرة أخرى ، أو إرغام صاحب العمل على أن يستخدم عاملاً سبق له فصله ، فمثل هذا الأمر يتنافى مع الحرية الشخصية ، ومصصلحة العمل ، إذ إنه لا أمل فى التعاون بين العامل وصاحب العمل إذا أُجبر أحدهما على إعادة الارتباط بالعقد ، ثم إن عودة العامل المفصول من شأنه أن يمس بهيئة صاحب العمل وسلطته على عماله ، لذلك فإنه من المقرر الحكم بتعويض نقدي ، فيما عدا حالة استثنائية واحدة نص عليها المشرع فى المادة ٧/٧١ عمل ، تتعلق بفصل العامل بسبب نشاطه النقابى ، فأجاز للقاضى أن يحكم بالتنفيذ العيني بإعادة العامل المفصول إلى عمله .

ولا يتقيد القاضى فى حكمه بالتعويض النقدي إلا بالمبادئ العامة الواردة فى المادة ٢٢١ مدنى التى تقضى بأن التعويض يشمل " ما لحق الدائن من خسارة وما فاته من كسب ، بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام أو للتأخر فى الوفاء به ، ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن فى استطاعة الدائن أن يتوقاه ببذل جهد معقول " .

وقد قررت المادة ٢/١٢٢ عمل فى حالة ثبوت الإلغاء غير المبرر من جانب صاحب العمل ، فإن الحد الأدنى للتعويض يتحدد بأجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ، ولا يجوز بالتالى الحكم بتعويض يقل عن هذا الحدّ ، ويحصر هذا الحكم فى الفرض المنصوص عليه الخاص بإنهاء صاحب العمل لعقد العامل بغير مبرر ، ولا يمتد بالتالى عند إنهاء العامل للعقد بغير مبرر .

## المبحث الثانى

### آثار انتهاء عقد العمل

---

#### تمهيد :

سبق أن درسنا بعض الآثار القانونية المترتبة على انتهاء عقد العمل ، وذلك حينما تكلمنا عن أسباب انتهاء العقد ، فعالجنا حق التعويض فى حالات الإنهاء غير المشروع للعقد محدد المدة بإنهاء أحد الطرفين للعقد إنهاءً مبسراً قبل نهاية مدته ، وبالنسبة للعقد غير محدد المدة عرضنا أحكام التعويض لعدم مراعاة ميعاد الإخطار ، ثم التعويض عن الإنهاء التعسفى .

وقد درسنا عن شهادة الخدمة وذلك باعتبار أنها تمثل التزاماً على عاتق صاحب العمل بمنحها للعامل عند انتهاء العقد .

يبقى علينا أن نعين الضمانات التى قررها قانون العامل للعامل فى حالة الإنهاء غير المشروع للعقد ، ثم حق العامل فى مكافأة نهاية الخدمة ، وأخيراً التقادم الخاص بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل .

#### المطلب الأول

### ضمانات الإنهاء غير المشروع المقررة للعامل

---

قرر المشرع ضمانات فى حالة الإنهاء غير المشروع للعقد ، ويتحدد ذلك فى وقف تنفيذ الفصل ، وإعادة العامل إلى عمله إذا كان فصله لأسباب نقابية .

**أولاً : التعويض المؤقت ( وقت تنفيذ الفصل ) :**

**- الهدف من التعويض المؤقت أو وقف تنفيذ الفصل ونطاقه :**

قد يتعرض العامل لخطر الفصل من عمله بصورة غير مشروعة ، فيفقد أجره الذى يعتمد عليه كمورد لرزقه ، وقد يخفق فى العثور على عمل مناسب فى وقت قريب ، فيظل متعطلاً ، ولن يجد فى القضاء الحل العاجل لمشكلته إذا اقتضت ظروف الدعوى التأخير فى الحكم بالتعويض .

وقد راعى المشرع هذا الخطر الذى يتهدد العامل، فأضاف بالقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ ، مادة جديدة إلى قانون عقد العمل الفردى لسنة ١٩٥٢ هى المادة ٣٩ مكرر ، استحدثت فيها نظام وقف التنفيذ ، بحيث يصرف للعامل ما يعادل أجره من تاريخ فصله إلى حين الفصل من محكمة الموضوع فى طلب التعويض ، وقد تمسك بهذا النظام كل من تقنينى العمل السابقين رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، وظل هذا النظام قائماً فى قانون العمل الجديد بناء على المادة ٥/٧١ ، وأطلق عليه تعبير ( التعويض المؤقت ) .

وبناءً على أن حكم المحكمة الدستورية العليا قد حدد عدم دستورية المواد ٧٠ ، ٧١ ، ٧٢ فيما تضمنته من تشكيل اللجنة الخماسية والطعن على قراراتها ، فإنه لا تتأثر حقوق العامل المنصوص عليها فى المادة ٧١ ، ويدخل فى ذلك حقه فى التعويض المؤقت الوارد فى فقرتها السادسة ، حيث يسند الاختصاص بشأته إلى المحكمة العمالية .

ويسرى هذا النظام بالنسبة لعقود العمل محددة المدة وغير محددة المدة ، لأن الحكمة التى استهدفها المشرع من نظام التعويض المؤقت أو وقف تنفيذ الفصل متوافرة فى العقود محددة المدة والعقود غير محددة المدة .

## - إجراءات طلب وقف تنفيذ الفصل :

تختص المحكمة العمالية بالنظر في طلب العامل بالتعويض المؤقت بعد الحكم الخاص بعدم دستورية تشكيل اللجنة الخماسية المحدد في المادة ٧١ عمل والصادر في ١٣ يناير ٢٠٠٨ .

## - الحكم في طلب وقف التنفيذ :

يكون قرار المحكمة العمالية واجب النفاذ فوراً ، ولو طعن فيه بالاستئناف إعمالاً لحكم المحكمة الدستورية العليا الذي نرى أن عدم الدستورية لا تمتد إلى حقوق العامل الخاصة بالتعويض المؤقت الواردة في المادة ٦/ ٧١ .

وعلى خلاف حكم قانون العمل السابق الذي حدّد قيمة التعويض المؤقت بما يعادل أجره من تاريخ فصله ( م ٣/٦٦ من قانون العمل الملغى ) ، فإن قانون العمل لم يقيد التعويض المؤقت بحد معين ، ولا يعتبر ذلك أجراً ، ولا تسرى عليه بالتالي الحماية القانونية للأجور .

والحكم بالتعويض المؤقت أو وقف تنفيذ الفصل لا يعطى للعامل حقوقاً جديدة عن الإنهاء غير المشروع ، فلا يتضمن الحكم بوقف تنفيذ الفصل إبقاء عقد العمل مؤقتاً وإعادة العامل إلى عمله .

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهها تنفيذاً لقرار المحكمة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل ، وذلك بناءً على المادة ٦/ ٧١ التي نرى أن الحكم بعدم الدستورية لم يشملها نظراً لتعلقها بحق مقرر للعامل لا يتصل بتشكيل اللجنة الخماسية أو بالطعن في قراراتها .



## ثانيا : إعادة العامل المفصول لأسباب نقابية :

القاعدة فى الإنهاء غير المشروع لعقد العمل ، هو التعويض النقدى ، ذلك أن التنفيذ العيىنى بإعادة العامل المفصول يتنافى مع الحرية الشخصية ومصالحة العمل ، حيث لا أمل فى التعاون بين صاحب العمل والعامل الذى يفرض عليه ، بالإضافة إلى أن عودة العامل المفصول من شأنه إضعاف هيئة صاحب العمل وسلطته على عماله ، ولم يستثنى المشرع من هذه القاعدة سوى حالة واحدة نصت عليها المادة ٧١/٧ من تقنين العمل ، حيث أجازت للجنة الخماسية المنصوص عليها فى المادة ٧١ عمل " أن تقضى بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابى " .

وبناءً على أن الحكم الصادر من المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية المادة ٧١ قد انحصر فيما تضمنته من تشكيل اللجنة والطعن على قراراتها فإنه يظل للعامل المفصول الحق فى إعادته لعمله إذا كان فصله لأسباب نقابية استناداً إلى الفقرة السابعة الواردة فى هذه المادة ، حيث ينعقد الاختصاص فى هذا الشأن للمحكمة العمالية .

ولا يجوز للمحكمة العمالية أن تعيد العامل المفصول إلا إذا تبين لها أن سبب فصله هو نشاطه النقابى ، ومثال ذلك فصل العامل بسبب تقدمه بطلبات مشروعة إلى رب العمل ، وتمسكه برئاسة النقابة العامة ورفضه الانضمام لنقابة المصنع ، أو فصل العامل بسبب جمعه اشتراكات النقابة العامة من العمال ، وعلى العكس لا يجوز إعادة العامل الذى يقوم بنشاط نقابى غير مشروع كتحريض العامل لزملائه.

ويستهدف المشرع من هذا الحكم ضمان حرية العمل النقابى المشروع وقد لا يكفى التعويض النقدى لتحقيق هذا الهدف ، إذ قد يفضل صاحب العمل التخلص

من العمال النقابيين ، غير عابئ بما قد يحكم عليه من تعويض نقدي أو غرامة مالية .

وإعادة العامل المفصول لأسباب نقابية هو أمر وجوبى للمحكمة العمالية ، إذا اتضح لها أن الفصل كان لأسباب نقابية .

وتقضى القواعد العامة فى الإثبات أن عبء الإثبات غير المشرع يقع على عاتق المدعى ، وقد خرج المشرع على حكم القواعد العامة فى هذا الفرض ، فيكفى العامل مجرد الادعاء بأن فصله يرجع لأسباب نقابية ، دون أن يلزم بإثبات صحة ادعائه ، " ويكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل " .

والحكم الصادر بإعادة العامل المفصول إلى عمله يتضمن إلغاء بقوة القانون لقرار الفصل الذى أصدره صاحب العمل ، ويترتب على ذلك استمرار بقاء العقد الأسمى ، وما يستتبع ذلك من اعتبار خدمة العامل متصلة ، ويدخل فيها الفترة من وقت الفصل لحين عودته ، ويستحق العامل أجراً عليها ، بناء على أن منعه من العمل كان بسبب راجع إلى رب العمل ( م ٥٩٢ مدنى ) .

## المطلب الثانى

### مكافأة نهاية الخدمة

#### أولاً : نظام مكافأة مدة الخدمة فى التشريعات المختلفة :

تستوجب العدالة أن يدفع صاحب العمل مكافأة للعامل ، عند نهاية عقده تقديراً لمدة خدمته ، فالعامل الذى ساهم بخدمته الطويلة فى استمرار المنشأة وتوسعها يكون جديراً بمكافأة تزيد قيمتها كلما طالت مدة خدمته ، وخاصة أن

انتهاء عقده ، ولو بدون تعسف قد يضعف فرصته فى الحصول على عمل آخر بعد ان أمضى مدة طويلة فى خدمة صاحب العمل ، أفنى فيها شبابه وضعفت صحته .

وبناء على القانون الجديد تتولى الهيئة العامة للتأمين والمعاشات صرف معاش شهرى للعامل الذى انقضت مدة خدمته ، وينقضى التزام صاحب العمل بأداء مكافأة مدة الخدمة مقابل الحصة التى يلتزم بها بواقع ١٥ % من الأجر الشهرية لعماله ( م ١٧ تأمين اجتماعى ) .

ولم يقض قانون التأمين الاجتماعى على الأهمية العملية لمكافأة مدة الخدمة وذلك لأربعة أسباب :

**الأول :** يشترط قانون التأمين الاجتماعى مدة معينة للاشتراك فى التأمين ، فإذا لم تستكمل هذه المدة ، استحق تعويضاً عن مدة اشتراكه الفعلية ، ومكافأة مدة الخدمة عن المدة السابقة لاشتراكه .

**الثانى :** إن مكافأة مدة الخدمة السابقة على الاشتراك فى نظام التأمينات الاجتماعية ، تدخل ضمن أموال تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، ويؤديها صاحب العمل للهيئة المختصة عند انتهاء خدمة العامل ، وذلك لحساب المدة السابقة على الاشتراك فى أنظمة التأمينات الاجتماعية أو التأمين والمعاشات .

**الثالث :** وفقاً للمادة ١٢٦ من قانون العمل الجديد يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن السنتين مكافأة ، إذا لم يكن له حقوق عن هذه المدة بناء على قانون التأمين الاجتماعى ، كما يستحق العامل المتدرج هذه المكافأة عن مدة خدمته السابقة على سن الثامنة عشرة .

**الرابع :** يلتزم صاحب العمل عند إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة فى المواد من ١٩٦ - ٢٠٠ عمل أن يؤدى للعامل الذى أنهى

عقدة مكافأة تعادل الأجر الشهري الشامل عن كل سنة من الخمس سنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك ( م ٢٠١ / ٣ عمل ) .

### ثانيا : قواعد تحديد مكافأة الخدمة :

بالنسبة للعمال المستحقين المكافأة عن مدة العمل بعد سن الستين ، وعن مدة الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة ، فتحسب المكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية ( م ١٢٦ عمل ) .

وتحتسب نسبة من المكافأة عن السنة غير المكتملة بما يتناسب مع المدة التي أمضاها فى الخدمة عن هذه السنة .

والقاعدة أنه يعتد بأجر شهرى استحقه العامل عند انتهاء عقد العمل ، ومن الطبيعى أن يزيد هذا الأجر عما كان يتلقاه فى فترات سابقة ، ويترتب على ارتفاع الأجر المتخذ أساساً لاحتساب مكافأة مدة الخدمة ، زيادة قيمة المكافأة بالتبعية .

ويدخل فى الأجر كل ما يحصل عليه العامل بسبب أداء خدماته لصاحب العمل ، فهو لا يقتصر على المبلغ الثابت الذى يأخذ تسمية الأجر ، بل يتسع ليشمل مبالغ أخرى يتقاضاها من صاحب العمل أو من العملاء كالعمالة ، والنسب المؤوية لمستخدمى المحلات التجارية ، والامتيازات العينية ، والمكافأة ، والمنحة ، والوهبة ، ونصيب العامل فى ربح المنشأة إذا حدد أجره بنسبة مؤوية من الأرباح ، والعلاوة والبذل الذى لا يقابل نفقات فعلية ، أما بالنسبة لمكافأة العامل عن ساعات العمل الإضافية ، فإنها لا تعتبر أجراً إلا إذا توافرت لها صفة الاستمرار ، يكفى لثباتها واستقرارها ، مما يخرجها عن دائرة التقدير الشخصى لصاحب العمل .

## المطلب الثالث

### تقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل

**أولاً : نص المشرع على مدة تقادم وليس مدة سقوط :**

لم يتضمن تقنين العمل أحكاماً خاصة بتقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل ، لذلك فإن النص الخاص الوارد في القانون المدني في المادة ٦٩٨ هو الذي يحكم عقود العمل جميعاً ، باعتبار أن القانون المدني يعتبر الشريعة العامة لفروع القانون الخاص ، بحيث يطبق حكمه في حالة النقص التشريعي لهذه الفروع.

وقد نصت المادة ٦٩٨ مدني على ما يأتي :

١- تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد ، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد ، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد .

٢- ولا يسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار .

**ثانياً : الأساس القانوني للتقادم :**

لا يقوم هذا التقادم الحولي على قرينة الوفاء ، ومما يؤيد ذلك أن قانون العمل قد حرص على جعل الإثبات بالكتابة ، وأن المتعاقدين يحرصان عادة على الحصول على الأدلة التي تثبت الوفاء بالحقوق الناشئة عن عقد العمل .

والواقع أن المشرع يهدف من هذا التقادم القصير " التعجيل بتصفيّة المراكز القانونية المترتبة على عقد العمل حتى لا يبقى رب العمل ( أو العامل ) ، مهدهدأ ( مدة طويلة ) بالتقاضى ، فضلاً عن أن ( الفصل فى الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ) كثيراً ما يستوجب تحقيق عناصر الدعوى وهو أمر ينبغى المبادرة به قبل أن يتباعد الوقت " .

وتترتب نتيجتان على استبعاد قرينة الوفاء كأساس للتقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ٦٩٨ مدنى :

١- إنه لا محل لتوجيه يمين الاستيثاق ، حيث إن أهميتها تبدو فى التقادم الحولى الذى يقوم على قرينة الوفاء ، لكى يستوثق القاضى من تمام الوفاء بمضى السنة .

٢- إن انقطاع التقادم بإقرار المدين لا يؤثر فى المدة الجديدة المحتسبة بعد انتهاء أثر الانقطاع ، فتكون المدة الجديدة سنة واحدة ، خلافاً للتقادم الحولى الذى يؤسس على قرينة الوفاء ، حيث يترتب على انقطاعه بإقرار المدين أن يحول إلى تقادم طويل يتحدد بخمس عشرة سنة ( م ٣٨٥ / ٢ مدنى ) .

### ثالثاً : الدعاوى الخاضعة للتقادم السنوى :

نصت المادة ٦٩٨ مدنى على أن مدة التقادم الحولى تسرى على " الدعاوى الناشئة عن عقد العمل " ، ويقصد بذلك دعاوى المطالبة بحقوق مستمدة من قانون العمل ، ودعاوى التعويض عن المسؤولية المترتبة على انتهاك هذه الحقوق والمسؤولية عن الانتهاء غير المشروع للعقد .

#### (١) دعاوى المطالبة بحقوق مستمدة من قانون العمل :

وتنشأ هذه الحقوق إما بمناسبة تنفيذ العقد أو عند انقضائه .

## ١ - حقوق تنشأ أثناء مدة العقد :

ومن أمثلة هذه الدعاوى :

- دعوى المطالبة بالأجر : وتخضع هذه الدعوى ، طالما ظل العقد قائماً ، للتقادم الخمسى المنصوص عليه فى المادة ٣٧٥ مدنى والخاص بالحقوق الدورية المتجددة ، والتقادم الحولى الذى قررته المادة ٣٧٨ / ب ، وتطبق المادة ٦٩٨/أ مدنى على دعاوى الأجر ، عند انتهاء عقد العمل ، حتى ولو لم تكن قد توافرت شروط التقادم المنصوص عليه فى المادتين ٣٧٥ أو ٣٧٨ / ب مدنى .

- دعوى صاحب العمل بالمطالبة بحقوقه على مخترعات العمل العرضية واختراعات الخدمة .

## ٢ - حقوق تنشأ عند انقضاء العقد :

- دعوى العامل بالمطالبة بمكافأة مدة الخدمة .

- دعوى العامل بالمطالبة بشهادة الخدمة .

### (٢) دعاوى المسؤولية عن الإنهاء غير المشروع للعقد :

- دعاوى التعويض عن الإنهاء المبتسر للعقد محدد المدة .

- دعاوى التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار فى عقود العمل غير محدد المدة .

- دعوى التعويض عن الأضرار المترتبة عن الإنهاء التعسفى للعقد غير محدد المدة ، وهذه الدعوى وإن كانت تؤسس على المسؤولية التقصيرية ، ولكنها مع ذلك تنشأ نتيجة لإنهاء العقد ، وتعتبر بالتالى ناشئة عنه .

وقد استثنى المشرع من هذا التقادم الحولى " الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو تنفيذ نصوص عقد العمل التى ترمى إلى ضمان احترام

هذه الأسرار " ( م ٦٩٨ / ٢ مدنى ) ، فتتقدم هذه الدعاوى بمضى خمس عشرة سنة ، وفقاً للمبدأ العام الذى تضمنته المادة ٣٧٤ مدنى ، والحكمة من هذا الاستثناء ترجع إلى الأهمية الحيوية لهذا الالتزام بالنسبة لصاحب العمل ، مما يعرضه لضرر جسيم إذا أخل به العامل .

والالتزام بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل يعتبر من مقتضيات حسن النية ، وقد نصت عليه المادة ٢/٦٨٥ مدنى فقررت : " أنه يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد " .

وقد خص المشرع بالذكر فى هذه المادة أسرار العمل الصناعية والتجارية لأهميتها العملية ، ولكن يجب التسليم بان الاحتفاظ بأسرار العمل يمتد إلى كافة الأعمال ، لأن هذا الالتزام يستمد من حسن النية .

وعلى ذلك تسرى مدة التقادم الطويل ليس فقط بالنسبة لإفشاء العامل لأسراره التجارية ، كما ورد فى المادة ٢/٦٩٨ مدنى ، وإنما تطبق أيضاً على أسرار العمل الأخرى ، حيث إن الحكمة متحققة بالنسبة لكافة أسرار العمل ، إذ يترتب على انتهاكها أضرار جسيمة تصيب صاحب العمل ، وليس هناك ما يمنع من هذا القياس ، نظراً لأن مدة التقادم الحولى تمثل استثناء ، أما مدة التقادم الطويل فتتضمن المبدأ العام لتقادم الدعاوى ، مما يسمح بالتفسير الواسع لاتساع نطاقه .

وقد يتضمن عقد العمل نصوصاً ترمى إلى احترام هذه الأسرار ، ويسرى على الدعاوى المتعلقة بها مدة التقادم الطويل ( م ٢/٦٩٨ مدنى ) ، ويعتبر العامل مخلاً بهذه الأسرار إذا استعملها لصالح نفسه ، فى حالة التزامه بعدم المنافسة بناء على نصوص العقد ، شريطة أن يكون " العمل الموكول إليه يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع على أسرار أعماله " ( م ١/٦٨٦ ) ، فإذا نشأ



الالتزام بعدم المنافسة صحيحاً ، فإن حق صاحب العمل عند الإخلال بهذا الالتزام لن يسقط إلا بالتقادم الطويل ، إعمالاً للمادة ٢/٦٩٨ مدنى .

#### رابعاً : احتساب مدة التقادم :

نص المشرع فى المادة ٦٩٨ مدنى على احتساب مدة التقادم الحولى ابتداء من وقت انتهاء العقد .

وقد تضمن المشرع استثناء على هذه القاعدة " فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة فى الأرباح ، والنسب المئوية فى جملة الإيراد ، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر أجر " ( م ٦٩٨ / ١ مدنى ) ، والحكمة من هذا الاستثناء هى أن العامل لن يتمكن من تحديد مثل هذه الحقوق ، قبل أن يبينها له صاحب العمل بناء على الجرد ، ولا يستطيع بالتالى المطالبة بها قبل هذا البيان .

وتعتبر مخترعات الخدمة من حقوق صاحب العمل ، إذا اتصلت بنشاطه ، واهتدى إليها عامل مكلف بالبحث والاختراع .

وقد خشى المشرع أن يترك العامل عمله قبل تسجيل براءة الاختراع ، ليحرم صاحب العمل من حقوقه على الاختراعات التى يتوصل إليها ، فنص فى المادة التاسعة من قانون براءات الاختراع على أن : " الطلب المقدم من العامل للحصول على براءة الاختراع فى خلال سنة من تاريخ تركه المنشأة يعتبر كأنه قدم فى خلال تنفيذ أو قيام رابطة العمل والاستخدام ، ويكون لرب العمل جميع الحقوق المقررة له " .

ووفقاً لهذا النص فإن مدة تقادم دعوى صاحب العمل بالمطالبة بحقه فى اختراع الخدمة لن يبدأ إلا من وقت الطلب المقدم من العامل للحصول على براءة

الاختراع ، لأن صاحب العمل لن يتمكن من معرفة حقه على هذا الاختراع إلا إذا تقدم العامل بطلب البراءة خلال سنة من تاريخ تركه للمنشأة ، فيفترض أنه قد توصل إليه أثناء تنفيذ عقد العمل .

وبالنسبة لإفشاء العامل لأسرار العمل أو الإخلال بالتزامه بعدم المنافسة ، فإن مدة التقادم الطويل تسرى ابتداء من وقت علم صاحب العمل بهذا الإخلال .

### خامسا : انقطاع التقادم ووقفه :

ينقطع التقادم ، وفقاً للقواعد العامة ، بالمطالبة القضائية ، ولو رفعت الدعوى إلى محكمة غير مختصة ، وبالتنبيه ، وبالحجز ، وبالطلب الذى يتقدم به الدائن بقبول حقه فى تفليس ، أو فى توزيع ، وبأى عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء السير فى إحدى الدعاوى ، وبإقرار المدين بحق الدائن إقراراً صريحاً أو ضمناً ( م ٣٨٣ ، ٣٨٤ / ١ مدنى ) .

ويوقف التقادم إذا وجد مانع مادى أو أدبى يتعذر معه على الدائن المطالبة بحقه ( م ٣٨٢ / ٢ مدنى ) .

وقد نص المشرع فى المادة ٢/٣٨٢ من التقنين المدنى على حالات توقف التقادم الذى تزيد مدته على خمس سنوات ، حيث يكون الدائن ناقص الأهلية أو غائبا ، أو محكوماً عليه بعقوبة جنائية إذا لم يكن له نائب يمثله قانوناً .

ولا تسرى حالات الوقف هذه ، على التقادم الحولى للدعاوى الناشئة عن عقد العمل ، ولكنها تطبق على الدعاوى التى تسقط بالتقادم الطويل المتعلقة بانتهاك حرمة أسرار العمل ، أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التى ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار .

# القسم الثانى

## علاقات العمل الجماعية

---

وضع المشرع تنظيمًا قانونيًا أمرًا يحمى بمقتضاه العامل عند إبرامه عقد العمل مع صاحب العمل ، وكان الهدف من ذلك هو حماية العامل إزاء القوة الاقتصادية لصاحب العمل ومع ذلك فإن الاقتصار على هذه الحماية لن يؤدي إلى تحقيق الهدف المقصود منها ، إذ إن أصحاب العمل ، وإن كانوا فى بعض الأحيان يتنافسون ، إلا أنهم فى معظم الوقت ، يتفاهمون على ما يجلب لهم المصلحة المشتركة ، ويدخل فى ذلك توحيد نظم تعاملهم مع العمال بحيث يمكنهم فرض أفضل الشروط لمصلحتهم فى عقود العمال فى حدود التنظيم القانونى الأمر لعقد العمل الفردى .

وعلى ذلك فقد أصبح لزاماً على العمال أن يواجهوا أصحاب العمل بصورة جماعية ، تتوازن مع القوة الجماعية لأصحاب العمل ، ولم يغفل المشرع هذه الحقائق ، فعمد إلى تنظيم علاقات العمل الجماعية ، ويدخل فى ذلك نقابات العمال ، وعقد العمل الجماعى ، وأخيراً منازعات العمل الجماعية .

النقابة هى جمعية تنشأ بمقتضى اتفاق بين مجموعة أفراد ينتمون إلى مهنة معينة على القيام دائماً وبانتظام بحماية مصالح أفراد المهنة ، ورفع كفايتهم الإنتاجية ، ورفع مستواهم المادى والثقافى والاجتماعى ، ويكون لهذه الجمعية الحق فى تمثيل المهنة والدفاع عنها .

وسندرج فى فصلين اتفاقية العمل الجماعية ومنازعات العمل الجماعية .

# الفصل الأول

## اتفاقية العمل الجماعية

### تعريف اتفاقية العمل الجماعية :

عرفت المادة : ١٥٢ عمل اتفاقية العمل الجماعية بأنها " اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم " .

ويتضح من هذا التعريف الخصائص الآتية لعقد العمل الجماعي :

### ١ - الصفة الجماعية لأطراف العقد :

وهذه الصفة الجماعية إلزامية بالنسبة للعمال ، حيث يشترط أن يكونوا ممثلين في العقد بواسطة منظمة نقابية أو أكثر ، فلا يجوز للعامل أن يكون طرفاً في العقد بصفته الشخصية ، بعكس عقد العمل الفردي .

ولكن الصفة الجماعية ليست إلزامية بالنسبة لصاحب العمل ، فقد يتم الاتفاق بين أصحاب أعمال متعددين ، أو منظمات ممثلة لهم ، وقد يكون طرف العقد صاحب عمل واحد .

### ٢ - عدم التزام العمال بالقيام بعمل معين لمصلحة صاحب العمل :

فاتفاقية العمل الجماعية لا يلتزم العمال بمقتضاها بالقيام بعمل معين لحساب صاحب العمل لقاء أجر ، بعكس عقد العمل الفردي ، إذ إن دوره يقتصر على تحديد الشروط التي يتعين إتباعها عند الاتفاق على عقد عمل فردي ، بحيث يعتبر باطلاً أى اتفاق مخالف للشروط الواردة في عقد العمل الجماعي .

## المبحث الأول

### تكوين اتفاقية العمل الجماعية

---

تسرى بشأن اتفاقية العمل الجماعية القواعد العامة بشأن شروط انعقاد وصحة العقد ، فيما يتعلق بالرضا ، والمحل والسبب .  
وإلى جانب ذلك أضاف المشرع شروطاً موضوعية وأخرى شكلية .

### المطلب الأول

#### الشروط الموضوعية

---

وتتعلق هذه الشروط الموضوعية بطرفي العقد وبموضوعه ومدته .

**أولاً : طرفا اتفاقية العمل الجماعية :**

**( الطرف الأول ) منظمة نقابية :**

نصت المادة ١٥٢ قانون العمل على أن اتفاقية العمل الجماعية تبرم بين منظمة نقابية أو أكثر .

وتوجب المادة ١٥٣ من قانون العمل ، لصحة انعقاد اتفاقية العمل الجماعية أن يوافق عليه الأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية المتعاقدة ، وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية .

**( الطرف الثاني ) صاحب العمل :**

لم يشترط القانون الشكل الجماعي ، فقد يكون الاتفاق مع صاحب عمل ، أو عدة أصحاب أعمال ، أو منظمة أو أكثر من منظماتهم .

## ثانيا : موضوع عقد العمل الجماعى :

إن تنظيم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل بين طرفيه يعتبر موضوع عقد العمل الجماعى .

وقد وضع المشرع ، مع ذلك ، بعض القيود التى تحد من حرية أطراف العمل ، من حيث شروط العمل المنصوص عليها فى العقد .

### ( القيد الأول ) عدم جواز مخالفة الأحكام الواردة فى قانون العمل :

وقد ورد هذا القيد فى المادة ١٥٤ من قانون العمل ، حيث نصت على أنه " يقع باطلاً كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون " .

وتجدر الإشارة مع ذلك إلى أن قانون العمل يتضمن الحد الأدنى من الحقوق التى منحها المشرع للعمال ، وإذا كان من الجائز الاتفاق ، فى اتفاقية العمل الجماعية ، على حقوق تزيد عما قرره القانون ، ولكن الشرط يكون باطلا حينما يهبط بحقوق العامل عن الحد الأدنى المقرر فى قانون العمل .

### ( القيد الثانى ) عدم مخالفة النظام العام أو أحكام القوانين واللوائح :

تقضى المادة ١٥٤ عمل ببطلان أحكام الاتفاقية الجماعية التى تخالف النظام العام أو الآداب العامة .

ولا شك أن القيد الخاص بالنظام العام يوجب عدم الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية ، ونرى أن الشرط المخالف للنظام العام يكون باطلا حتى ولو تضمن فائدة أكثر للعامل ، طالما أن الاعتبارات السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية العليا للمجتمع ، تستوجب عدم الخروج عليها .

### ثالثاً : مدة اتفاقية العمل الجماعية :

إن الظروف الاقتصادية متغيرة بطبيعتها ، وعلى ذلك فإن عقد العمل الجماعى الذى يراعى عند إبرامه ظروف اقتصادية معينة ، يصبح غير متوافق مع الظروف عند تغيرها ، ويقتضى الأمر الاتفاق على أحكام مختلفة .

وعلى ذلك فمن الطبيعى أن يتسم عقد العمل الجماعى بالتأقبت ، وقد نصت على ذلك المادة ١٥٥ من قانون العمل بقولها : " يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، فإذا زادت المدة فى الحالة الخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفى الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات فى ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية " .

ويستخلص من ذلك أن مدة سريان اتفاقية العمل الجماعية تتحدد بثلاث سنوات ، على أنه بالنسبة للاتفاقية الجماعية المبرمة لتنفيذ مشروع معين ، إذا ازدادت المدة على ثلاث سنوات ، جاز الاتفاق على التجديد كل ثلاث سنوات ، مع الأخذ فى الاعتبار بما استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية .

ووفقاً للمادة ١٥٦ عمل يتعين على طرفى الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر ، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون اتفاق على التجديد ، امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ، ويستمر التفاوض لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأى من طرفى الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة .

وفى هذا الصدد ، فإن فشل الوساطة يجيز لأى طرف من الاتفاقية مطالبة الجهة الإدارية عرض الأمر على التحكيم ، باعتبار أنه يثير منازعة عمل جماعية.

## المطلب الثانى

### الشروط الشكلية

لم يكتف المشرع المصرى برضاء أطراف العقد ، حيث فرض ، إلى جانب ذلك ، شروطاً شكلية ، الغرض منها منع المنازعات التى قد تثور حول مضمون العقد ، وإعلام الكافة من العمال المنتمين للنقابة بما يتضمنه العقد من أحكام .

وعلى ذلك فقد أوجب المشرع الكتابة الإيداع والنشر والقيود .

#### أولاً : الكتابة :

نصت المادة ١/١٥٣ عمل على أنه " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية " .

وقد سار المشرع المصرى فى ذلك على نهج التشريعات الأجنبية ، وخاصة القانون الفرنسى الذى يتطلب الكتابة كركن فى العقد ، بحيث أن انتفاءها يؤدى إلى بطلانه .

ويترتب على ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية من العقود الشكلية ، والكتابة ليست إذن للإثبات وإنما للانعقاد .

وعلى كل حال تكفى الكتابة ، دون اشتراط أوضاع خاصة لها ، ويجوز بالتالى أن يأخذ عقد العمل الجماعى صورة العقد الرسمى ، أو العقد العرفى ، ولا يلزم التصديق الرسمى على الإمضاءات .

#### ثانياً : الإيداع والنشر والقيود :

تنص المادة ١٥٨ عمل على أنه " تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ، ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية .



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

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه ، وذلك بكتاب موسى عليه ومصحوب بعلم الوصول .

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

## **المبحث الثاني**

### **آثار عقد العمل الجماعي**

---

وستتكم أولاً عن الأشخاص الخاضعين لشروط عقد العمل الجماعي ، وسنعرض ثانياً لمدى الالتزام بشروط عقد العمل الجماعي ، وسنعالج ثالثاً أصحاب الحق في رفع دعوى قضائية عند الإخلال بشروط العقد .

### **المطلب الأول**

#### **الأشخاص الخاضعون لشروط**

#### **عقد العمل الجماعي**

---

من الطبيعي أن عقد العمل الجماعي يحكم المتعاقدين الأصليين ، أي المنظمة النقابية وصاحب أو أصحاب العمل ، الذين اشتركوا في إبرامه .

وترتب الاتفاقية الجماعية أثارها أيضاً في مواجهة المنظمات النقابية من ناحية وأصحاب العمل أو المنظمات الممثلة لها ، وذلك إلى جانب المنضمين إلى هذه الاتفاقية ، بناء على اتفاق لاحق ، ولا يلزم موافقة المتعاقدين الأصليين ، ويشترط لصحة الإنضمام أن تكون الاتفاقية قد تم نشرها بالوقائع المصرية ( م ١٦٠ عمل ) .

وتوجب المادة ١٦١ من قانون العمل للتأشير بحصول الانضمام بسجل القيد ، ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

وفضلاً عن ذلك فإن اتفاقية العمل الجماعية تسرى على المنظمات النقابية التي تحل محل المنظمات المتعاقدة ، ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين ، وذلك منعاً للتحايل بالتخلص من الشروط المتعاقدة عليها عن طريق حل النقابة المتعاقدة ، وتكوين نقابة أخرى ، تدعى أن الاتفاق السابق لا يربطها ، لأنها لم تكن طرفاً فيه ، كما قد يصل العمال إلى هذا الغرض أيضاً عن طريق إتيانهم أعمالاً تؤدي حتماً إلى حل نقابتهم ، وقد نص على هذا الحكم صراحة في المادة ٨٥ من قانون العمل الملغى .

وبناء على المادة ١٥٧ عمل يلزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة .

ومن ناحية أخرى ، فإن حماية حقوق العمال توجب الاحتفاظ بحقوقهم المتولدة من اتفاقية العمل الجماعية ، بالرغم من تغير رب العمل .

وفى جميع الأحوال تمتد آثار العقد إلى جميع العمال المنتمين للمنظمة النقابية المتعاقدة .

## المطلب الثانى

### مدى الالتزام بشروط عقد العمل الجماعى

---

نصت المادة ٢/١٥٤ عمل على أنه " فى حالة تعارض فى حكم عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الاتفاقية الجماعية يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره " .

ويستخلص من ذلك عدم جواز تضمين الاتفاقية الجماعية شروطاً تخالف أحكام قانون العمل أو عقد العمل الفردى إلا حيث تحقق فائدة أكثر للعامل .

ويتعين تنفيذ الاتفاقية الجماعية من جانب طرفيها وفقاً لمقتضيات حسن النية ، ويستلزم ذلك الامتناع عن أى عمل أو إجراء ، من شأنه تعطيل أحكامها ( م ١٦٢ عمل ) .

وفى حالة تحقق ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن يتعرض احد الطرفين للإرهاق عند تنفيذ الاتفاقية الجماعية ، وجب اللجوء للمفاوضة الجماعية للوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين الطرفين فى ضوء الظروف المصاحبة لذلك ( م ١٦٣ / عمل ) .

فإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق فى هذا الشأن وجب اللجوء إلى الوساطة وفقاً لأحكام المادة ١٧٠ عمل بعد عرض هذا الأمر على الجهة الإدارية المختصة ( م ١٦٣ / ٢ عمل ) .

## المطلب الثالث

### أصحاب الحق فى رفع دعوى قضائية عند الإخلال بشروط عقد العمل الجماعى

---

وهذه الدعاوى إما يرفعها الأفراد أو النقابات .

#### أولاً : دعاوى الأفراد :

أجازت المادة ١٦٤ عمل للعامل أن يرفع دعوى مستقلة ، إذا تم الإخلال بحق خاص به ، ولا يشترط أن تتولى النقابة العامة رفع الدعوى القضائية . ويجوز لصاحب العمل باعتباره طرفاً فى عقد العمل الجماعى أن يرفع دعواه قبل العامل أو صاحب عمل آخر مرتبط بنفس العقد ، أو النقابة إذا صدر الإخلال من هيئة تمثل النقابة ذاتها .

#### ثانياً : دعاوى النقابات :

يجوز للنقابة ، باعتبارها شخصاً معنوياً ، أن ترفع الدعاوى القضائية المتعلقة بالشئون المستمدة من صفتها كشخص معنوى ، كما أن صفتها كممثلة للمصالح المشتركة للمهنة يعطيها الحق فى رفع الدعاوى الخاصة بحماية هذه المصالح .

وعلى ذلك يجوز للنقابة أن ترفع الدعوى ضد نقابة أخرى ، أو صاحب العمل ، فى حالة الارتباط بعقد العمل الجماعى ، وصدر عنه إخلال بأحد شروط هذا العقد .

ويجوز لنقابة العمال أن ترفع دعوى قضائية للمطالبة بحق من حقوق العمال المنتمين إليها ، دون حاجة إلى توكيل منه ، ويجوز لهذا العامل التدخل فى الدعوى المرفوعة من النقابة ( ١٦٥ عمل ) .

وعلى ذلك فقد خول المشرع للنقابة نيابة قانونية عن العامل فى رفع الدعوى ، ويظل العامل الطرف الأصيل ، ويستتبع ذلك جواز تنازل العامل عن دعواه .

## الفصل الثانى

### منازعات العمل الجماعية

### التسوية الودية والتحكيم

---

قدر المشرع خطورة منازعات العمل الجماعية ، واهتم بالبحث عن وسائل من شأنها تحقيق السلام بين العمال وأصحاب العمل ، وتمثل هذه الوسائل ن فى نظامى التوفيق والتحكيم .

وسنتكلم عن مجال تطبيقهما ، ثم عن الإجراءات والأحكام الخاصة بهما .

### المبحث الأول

### مجال تطبيق نظامى التسوية الودية والتحكيم

---

نصت المادة ١٦٨ من قانون العمل الواردة فى الباب الرابع الخاص بمنازعات العمل الجماعية على ما يأتى : " تسرى أحكام هذا الباب على كل نزاع خاص يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم " .

وعلى ذلك فإنه ، من حيث موضوع النزاع ، يتعين أن يكون النزاع جماعياً ، وأن يتعلق بالعمل أو بشروطه ، أما من حيث الأشخاص ، فإنه يسرى على الأشخاص الخاضعين لقانون العمل .

# المطلب الأول

## مجال تطبيق نظامى التسوية الودية

### والتحكيم من حيث موضوع النزاع

---

يشترط كما قلنا أن يكون النزاع جماعياً ، وأن يتعلق بالعمل أو بشروطه .

#### أولاً : جماعية النزاع :

ويشترط أن تتوافر الصفة الجماعية بالنسبة للعمال ، بحيث يكون أحد طرفيها مجموعة من العمال ، ولا يلزم جماعية النزاع بالنسبة لأصحاب العمل ، فيكفى أن يتعلق النزاع بصاحب عمل واحد .

وقد تتعلق الصفة الجماعية ليس بأشخاص النزاع وإنما بموضوعه ، حيث يكون طرف النزاع عاملاً واحداً ، ولكن موضوع النزاع يهم مصالح مشتركة للعمال ، كما لو فصل عامل لأسباب نقابية ، نظراً لما قد يترتب على هذا التصرف من مساس بالحركة النقابية .

#### ثانياً : تعلق النزاع بالعمل أو بشروطه :

يكفى أن يرتبط طرفاً النزاع بعقد عمل ، ولا يهم طبيعة العمل سواء كان زراعياً أو صناعياً أو تجارياً .

ويستوى ان يكون النزاع من طبيعة قانونية ، يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائي ، أو من طبيعة اقتصادية ، حيث يتعلق بمطالب عمالية لا تستند إلى أساس قانوني أو اتفاقي ، وموقف المشرع فى ذلك يختلف عما كان مقررأ فى ظل القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ ، حيث أخرج المنازعات

القانونية من هيئات التوفيق والتحكيم باعتبار أنها تدخل فى اختصاص القضاء العادى ، وقد ألقى المشرع هذه التفرقة بناء على القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٥٢ ، وورد فى مذكرته الإيضاحية أنه : " حذفت الفقرة (ب) من المادة الأولى فى القانون التى تنص على عدم سريانه على المنازعات ، والغرض من هذا الحذف هو توسيع اختصاص لجان التوفيق والتحكيم وتلافى الدفوع بعدم الاختصاص ، التى كثيراً ما تتسبب فى تعطيل البت فى المنازعات ، وصدور قرارات متعارضة فى تطبيق الفقرة المذكورة " ، وقد استمر المشرع فى قانون العمل الحالى على موقفه الذى سار عليه فى القانونين الملغيين رقم ١٣٨ لسنة ١٩٥٢ ، ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

## المطلب الثانى

### مجال تطبيق نظامى التسوية الودية والتحكيم من حيث أشخاص النزاع

يستبعد من مجال تطبيق نظامى التوفيق والتحكيم الأشخاص المستثنين من قانون العمل وهم :

أولاً : العاملون بأجهزة الدولة .

ثانياً : عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم .

ثالثاً : أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .



## المبحث الثانى

### إجراءات واحكام نظامى التسوية الودية والتحكيم

وسنعرض اولاً لنظام التسوية الودية ، وسنعالج ثانياً نظام التحكيم.

## المطلب الأول

### إجراءات و أحكام التسوية الودية

يقصد بالتسوية الودية قيام وسيط بالتقريب بين وجهات النظر المتعارضة بهدف الوصول إلى حل يرضاه جميع الأطراف .

وسنتكلم أولاً عن تعيين الوسيط ثم نشرح إجراءات التسوية الودية عن طريق الوساطة .

#### أولاً : تعيين الوسيط :

أوجبت المادة ١٦٩ من قانون العمل ، على المتنازعين أو ممثليهم السعى لحل النزاع ودياً عن طريق المفاوضات الجماعية .

يجوز لطرفى النزاع التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة ، وذلك إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات ( م ١٧٠ عمل ) .

و تعد قائمة بالوسطاء بمقتضى قرار من وزير القوى العاملة بالتشاور مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال ( م ١٧١ عمل ) .

ويشترط أن تتوافر فى وسيط النزاع الذى يتم اختياره من قائمة الوسطاء : أن يكون ذا خبرة فى موضوع النزاع ولا يكون له مصلحة فى النزاع ، وألا يكون

قد سبق اشتراكه بأية صورة فى بحث النزاع أو محاولة تسويته ، ( م ١٧٢ عمل ) ، ويقوم طرفا النزاع اختيار الوسيط ، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب ، حيث تتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الواقع عليه الاختيار ، وتتولى هذه الجهة تحديد الوسيط خلال العشرة أيام التالية ، إذا لم يقم الطرفان باختيار الوسيط ، أو عند افتقاد الوسيط المختار شروط الصلاحية ( م ١٧٣ عمل ) .

### ثانيا : إجراءات التسوية الودية عن طريق الوساطة :

وتبدأ مهمة الوسيط من تاريخ إخطار الجهة الإدارية المختصة له باختياره ويرفق بالإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع .

وعلى الوسيط إنجاز مهمته خلال المدة المحددة له من قبل الجهة الإدارية المختصة بحد أقصى خمسة وأربعون يوماً ( م ١٧٢ عمل ) .

ويتقرر للوسيط كافة الصلاحيات اللازمة لفحص النزاع كسماع طرفى النزاع ، والإطلاع على المستندات ، وطلب البيانات والمعلومات اللازمة لأداء مهمته ( م ١٧٥ عمل ) .

وعلى الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفى النزاع ، فإذا لم يتمكن من ذلك فعليه أن يقدم للطرفين كتابة اقتراحاته الخاصة بتسوية النزاع ( م ١٧٦ عمل ) ، فإذا قبل الطرفان التوصيات المقدمة من الوسيط أو بعضها تم إثبات ذلك كتابة ، ويجب أن يكون رفض الطرفين لهذه التوصيات مسببا ، مع إعطاء مهلة أقصاها ثلاثة أيام للعدول عن الرفض ( م ١٧٧ عمل ) .

وعلى الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبيانا مسببا بالتوصيات ، وما تم قبوله منها ، وأسباب الرفض بالنسبة للتوصيات غير المقبولة ( م ١٧٨ عمل ) .

وإذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات المقدمة من الوسيط كان لأى منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم ، ( م ١٧٩ عمل ) ، ويكون طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل موقعاً منه أو وكيله المفوض ، أما إذا كان الطلب صادراً من العامل وجب تقديمه من رئيس اللجنة النقابية ، إن وجدت ، أو من النقابة العامة المختصة وذلك بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة ، وتتولى الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب ( م ١٨٠ عمل ) .

وبالنسبة للمنشآت الاستراتيجية والحيوية المؤثرة فى الأمن القومى أو بالخدمات الأساسية للمواطن ( م ١٩٤ عمل ) ، أن تطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع مباشرة إلى التحكيم دون اللجوء إلى الوساطة ، وذلك فى حالة عدم تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضة ، مع تقديم مذكرة شارحة بموضوع النزاع ، وتتم الإحالة إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ تقديم طلب التحكيم ( م ١٨١ عمل ) .

## المطلب الثانى

### إجراءات وأحكام التحكيم

#### أولاً : تشكيل هيئة التحكيم :

نصت المادة ١٨٢ من قانون العمل على أنه يتم تشكيل هيئة التحكيم من :

- ١- إحدى دوائر محاكم الاستئناف التى تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة فى بداية كل سنة قضائية ، والتى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمنشأة ويكون لرئيس هذه الدائرة ، رئاسة الهيئة .
- ٢- محكم عن صاحب العمل .

٣- محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية .

٤- محكم من الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص .

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

### ثانياً : اختصاص هيئة التحكيم والإجراءات :

يتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة ، ويطبق احكام قانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية ، وقانون المرافعات المدنية والتجارية ( م ١٨٣ عمل ) .

ويحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود ملف النزاع إلى الهيئة ، ويخطر أعضاء الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موسى عليه بعلم الوصول ( م ١٨٤ عمل ) .

ويحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بالذمة والصدق ( م ١٨٥ عمل ) .

وتفصل هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها فى مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره ، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل ، والإطلاع على جميع المستندات الخاصة بالنزاع .

### ثالثاً : سلطة هيئة التحكيم :

وفقاً لقانون العمل الملغيين رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، فقد تقررت لهيئة التحكيم سلطات واسعة فى تسوية المنازعات الجماعية حيث حوّل لها إلى جانب تطبيق التشريعات المعمول بها ان تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة ،

واستناداً إلى ذلك ، بالنسبة للمنازعات الجماعية التي يطالب فيها المدعى حقوقاً لم تتقرر له بناء على نصوص القوانين أو عقود العمل ، فيجوز لها أن تحكم لمصلحته، كتعديل الأجور المتفق عليها .

وعلى العكس في قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، فإن المادة ١/١٨٧ تنص على أنه " تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها ، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضى بمقتضى العرف ، فإذا لم توجد بمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية ، فإذا لم يوجد بمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة " .

ويتضح من ذلك أن سلطة هيئة التحكيم لا تختلف عما هو مقرر بالنسبة للقضاء من حيث وجوب التقيد بالنص التشريعي فإذا لم يوجد فيتم اللجوء للعرف ، وعند غيبة العرف ، فتطبق مبادئ الشريعة الإسلامية ، ولا يجوز بالتالي اللجوء لمبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة إلا عند خلو المصادر الرسمية المشار إليها من أي حكم معين في شأن النزاع المعروض ، ويمتنع بالتالي على هيئة التحكيم في شأن نزاع جماعي بأن تقضى بحقوق للعمال تزيد عما هو مقرر قانوناً أو اتفاقاً .

ونفضل من جانبنا موقف قانون العمل الملغى الذي تقررت لهيئة التحكيم بمقتضاه سلطة واسعة تحقيقاً للأمن والسلام الاجتماعيين ، وعلى خلاف ذلك فإن القانون الحالي يغلق على هيئة التحكيم تلك السلطة ، الأمر الذي يعيقها عن أداء دورها في وضع الحل المناسب لمثل هذه المنازعات ذات الطابع الجماعي .

ويصدر الحكم بأغلبية الآراء ، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي فيه الرئيس ، ويكون مسبباً ويعتبر بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله الصيغة التنفيذية ( م ١٨٧ / ٢ عمل ) .

وعلى هيئة التحكيم إعلان كل من طرفى النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موسى عليه مصحوباً بعلم الوصول ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره ، وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطاره طرفيه ، إلى الجهة الإدارية المختصة لقيده منطوق الحكم فى سجل خاص ، ويكون لكل ذى شأن حق الحصول على صورة من هذا الحكم ( م ١/١٨٨ ، ٢ عمل ) .

ولكل من طرفى النزاع أن يطعن فى الحكم أمام محكمة النقض ، وتتبع فى الإعلان والظعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة فى قانون المواد المدنية والتجارية ( م ٣/١٨٨ ، ٤ عمل ) ، كما يجوز الطعن بالتماس إعادة النظر فى قرار هيئة التحكيم ، حيث تماثل مع الطعن بالنقض ، من حيث إن كلا منهما ، يدخل ضمن طرق الطعن غير العادية .

وتطبق القواعد الخاصة بقانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية بالنسبة لتصحيح الأحكام ، وتفسيرها ، والإشكالات الخاصة بتنفيذها ( م ١٨٩ ، ١٩٠ عمل ) .

ويكون لقرار هيئة التحكيم حجية الأمر المقضى ، فلا يجوز رفع دعوى جديدة بذات النزاع أمام محكمة عادية أو هيئة التحكيم إذا اتحد الموضوع والخصوم والسبب ، ولو تغيرت الظروف الاقتصادية والاجتماعية عما كانت عليه وقت صدور قرار هيئة التحكيم .

ويختلف هذا الحكم عما هو مطبق فى ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، حيث تقرر لهيئة التحكيم بمقتضى المادة ١٠٢ / ١ عمل تطبيق العدالة والعرف وفقاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة ، حيث كان ذلك من شأنه جواز إعادة النظر فى النزاع من قبل هيئة التحكيم ، دون التقييد بالقرار السابق ، وذلك عند تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية .

## الجزء الثانى

### التأمينات الاجتماعية (\*)

#### مقدمة

فى ٢٤ أغسطس عام ١٩٧٥ صدر القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى ، ونشر بالعدد ٣٥ (تابع) من الجريدة الرسمية الصادر فى ٢٨ أغسطس ١٩٧٥ ليعمل به اعتباراً من أول سبتمبر ١٩٧٥ .

ونظراً لأن القانون المذكور قد ضم قطاعات مختلفة من العاملين بالدولة ومع التباين الواضح فى طبيعة العمل فى كل قطاع ؛ سواء الحكومى منه أو العام أو الخاص . فقد أسفر التطبيق العملى عن بعض القصور مع الرغبة فى إضافة بعض المزايا الجديدة ، فقد توالى تعديلات هذا القانون بدءاً من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وحتى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٩٦ ، بحثاً عن نظام مثالى للتأمين الاجتماعى .

ولسنا بحاجة إلى التذكير بأنه قبل صدور هذا القانون ظهرت عدة أنظمة لمواجهة المخاطر الاجتماعية : منها نظام الادخار ونظام المساعدات ، ونظام التأمين التبادلى ، ونظام التأمين التجارى ، ونظام المسؤولية المدنية لرب العمل ، غير أنها لم تفلح جميعاً فى تحقيق الأمن والأمان للأفراد بصفة كاملة .

فرأت الدولة سرعة إصدار هذا القانون إيماناً منها بأن إهمال هذه المخاطر وعدم مواجهتها بطريقة علمية وعملية صحيحة أمر يندرج بضعف قوتها

---

(\*) هذا الجزء تأليف الأستاذ الدكتور / محمد السعيد رشدى .

الانتاجية بصورة تنال من كفاءة الاقتصاد القومى بما يؤثر سلباً على مستوى معيشة الفرد ورفاهيته .

وسوف نجعل شرح أحكام قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته فى ضوء أحكام المحكمة الدستورية العليا هو موضوع هذه الدراسة ، متبعين منهج المشرع فى معالجة الأخطار التى تقع على العمال وهم بصدد ممارسة أعباء مهنتهم المختلفة؛ فقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أنه :

يشمل نظام التأمين الاجتماعى التأمينات التالية :

١- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

٢- تأمين اصابات العمل .

٣- تأمين المرض .

٤- تأمين البطالة .

٥- تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات .

ونصت المادة الثانية على أنه :

تسرى أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية :

أ- العاملون المدنيون بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأى من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام .

ب- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية :

١- أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر .



٢- أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة  
ويصدر وزير التأمينات قراراً بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها  
لاعتبار علاقة العمل علاقة منتظمة .

ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ ومع عدم  
الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية  
يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل الا تقل  
مدة العقد عن سنة وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل .

ج- المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل  
المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات  
وسيراً مع منطق المنهج الذي اتبعه المشرع ، فسوف يجرى منهج دراستنا على  
النحو التالي :

الباب الأول : نظام التأمين الاجتماعي .

الباب الثاني : تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

الباب الثالث : تأمين إصابات العمل .

الباب الرابع : تأمين المرض والبطالة .

الباب الخامس : تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات .

# الباب الأول

## نظام التأمين الاجتماعى

### تمهيد وتقسيم :

أصبح نظام التأمين الاجتماعى جزءاً فى بنيان المجتمع يتأثر به ويؤثر فيه على نحو يجعل له دوراً مهماً فى توجيه هذا المجتمع إلى جانب دوره الأسمى كأداة للأمان ، نظام له قواعده وحدوده وأبعاده ومراميه ، كما أن هناك أيضاً تحديداً للمخاطبين بأحكامه سواء كانوا عمالاً أو أصحاب عمل ، وساهموا هم والدولة فى سداد مبالغ مالية على هيئة أقساط تمثل حصيلة من الاشتراكات التى تعتبر الموارد المالية اللازمة للأنفاق على ذلك النظام وفق قواعد محددة .

ويستتبع دراسة نظام التأمين الاجتماعى التعرف على فكرة التأمين الاجتماعى ، وماهية الأخطار الاجتماعية ، ونطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعى من حيث الأشخاص .

وعلى ذلك تقسم هذا الباب إلى ثلاثة فصول :

الفصل الأول : فكرة التأمين الاجتماعى .

الفصل الثانى : ماهية الأخطار الاجتماعية وأنواعها .

الفصل الثالث : نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعى من حيث الأشخاص .

## الفصل الأول

### فكرة التأمين الاجتماعى

نتناول فى هذا الفصل مفهوم التأمين الاجتماعى ومدى تعلق أحكامه بالنظام العام، ونخصص لكل موضوع بحثاً مستقلاً .

### المبحث الأول

### مفهوم التأمين الاجتماعى

#### أولاً : ظهور فكرة التأمين الاجتماعى :

يتعرض الإنسان فى سعيه إلى البحث عن لقمة العيش إلى مخاطر تهدد حياته ، كأخطار اصابات العمل ، وأمراض المهنة ، والبطالة ، وإذا أضيفت إلى هذه الأخطار تلك التى تلازم الإنسان منذ ميلاده حتى وفاته ، كأخطار المرض ، والإصابة ، والعجز ، والشيوخوخة ، لأدركنا على الفور حاجة الإنسان ، ومنذ بدء الخليفة ، إلى وسائل لمنع هذه الأخطار ، وأن لم يكن فى الوسع منعها ، فعلى الأقل العمل على تجنب الآثار السيئة التى قد تنجم عن تحققها . ومع تفاقم المخاطر بظهور الآلات الضخمة والخطرة ، عقب الثورة الصناعية ، لم تعد الوسائل التقليدية اللازمة لتحقيق الأمن والأمان والاطمئنان كافية .

وخصوصاً إزاء الفرد العامل الذى يتعرض للإصابات من خلال عمله على الآلة ، والعامل نفسه هو الذى يتعرض للإصابة بأمراض المهنة ، وهو الذى يتعرض لخطر البطالة .

ونظراً لأن هذا العامل الذى يؤدى عمله لا يستفيد وحده من عائد هذا العمل، ولا يستفيد رب العمل وحده كذلك ولكن يستفيد منه كل أفراد المجتمع . ومن

هنا وجب على جميع أفراد المجتمع أن يتحملوا مع هذا العامل النتائج السيئة لهذا العمل ، فكما يغنون منه ، يجب فى المقابل أن يتحملوا مغارمه وفقاً للقاعدة المعروفة "الغرم بالغنم" .

ومن هنا بدأت فكرة أن تساهم الدولة ، باعتبارها ممثلة لمجموع أفرادها ، فى تأمين العمال ضد المخاطر التى يتعرضون لها . ومن هنا بدأت تظهر فكرة التأمينات الاجتماعية وأصبح للعامل فى مواجهة الدولة حق فى التأمين الاجتماعى. والحق أن ألمانيا كانت هى أسبق الدول فى الأخذ بنظام التأمينات الاجتماعية ، كوسيلة لمواجهة المخاطر الاجتماعية ، فصدر فيها قانون للتأمين ضد المرض عام ١٨٨٣ ، ثم للتأمين ضد إصابات العمل عام ١٨٨٤ ، ثم للتأمين ضد مخاطر العجز والشيخوخة عام ١٨٨٩ ، وتبعها دول كثيرة من بينها مصر . وفى الحقيقة فإن الحماية التأمينية المقررة بمقتضى القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تعتبر أكثر أنواع الحماية التأمينية المعروفة فى النظام القانونى المصرى للتأمينات الاجتماعية .

ولأهمية التأمينات الاجتماعية فقد حرصت الوثائق العالمية والإقليمية على تضمين نصوصها ما يضمن للفرد بصفة عامة والعمال بصفة خاصة حياة اجتماعية كريمة وأمنة . فقد ورد فى الاعلان العالمى لحقوق الإنسان الصادر فى ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ أنه : " لكل فرد حق فى الحياة والحرية وفى الأمان على شخصه " (م٣) ، و" ١- لكل شخص حق فى العمل ، وفى حرية اختيار عمله ، وفى شروط عمل عادلة ومرضية ، وفى الحماية من البطالة . ٢- لجميع الأفراد ، دون أى تمييز ، الحق فى أجر متساو على العمل المتساوى . ٣- لكل فرد يعمل حق فى مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية ، ويستكمل ، عند الإقتضاء ، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية . ٤- لكل شخص

حق فى مستوى معيشة يكفى لضمان الصحة والرفاهية له ولأسرته ، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والمسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية ، وله الحق فى ما يآمن به الغوائل فى حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترميل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه " (م١/٢٥) . ومن هنا أصبح الاعتراف بالتأمين الاجتماعى كحق من حقوق الإنسان أمراً لا خلاف حوله . وإن كان مضمون هذا الحق يختلف من مجتمع إلى آخر بحسب ظروف كل مجتمع ونظرتة للتأمين الاجتماعى .

### **ثانيا : تعريف التأمين الاجتماعى :**

ومن العرض السابق نستطيع أن نعرف التأمين الاجتماعى بأنه نظام يعمل على حماية الأفراد أياً كان مصدر دخلهم من بعض المخاطر الاجتماعية التى يعطى لها المجتمع اهتماماً خاصاً .

## المبحث الثانى

### مدى تعلق أحكام قانون التأمين الاجتماعى بالنظام العام .

تنص المادة الرابعة من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه :

" يكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون فى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى الزامياً ولا يجوز تحميل المؤمن عليهم أى نصيب فى نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص " .

ولقد قضت محكمة النقض بأن جميع مواد قانون التأمين الاجتماعى تتعلق بالنظام العام (نقض مدنى ١٢/٢٤/١٩٩٦ ، مجموعة المكتب الفنى ، السنة ٤٧ ، ج ٢ ، قاعدة ٢٩٤ ، ص ١٦٠٦) .

ويترتب على ذلك النتائج الآتية :

١- أن الاشتراك فى التأمين الاجتماعى ليس اختيارياً للعامل ، ولا لصاحب العمل، وإنما يلتزمان به بقوة القانون الذى يحدد أحواله وشروطه وآثاره ، بحيث لا يملك أى طرف من أطراف العلاقة أمر التعديل فى ذلك بأى حال من الأحوال .

٢- يبطل الاشتراك الذى يتم على خلاف القانون ولا يترتب آثاراً ، وتقاضى جهة التأمين الاجتماعى الاشتراكات فى غير الأحوال المحددة فى القانون لا ينشئ للعامل حقاً لا تقرره أحكام التأمين الاجتماعى .

٣- ان عدم الاشتراك بالمخالفة لما يلزم به القانون لا يحرم العامل من حقوقه التأمينية ، وإنما لجهة التأمين الاجتماعى أن تقضى جبراً أقساط الاشتراك سواء من العامل أو صاحب العمل وفقاً لأحكام المادتين ١٤٤ ، ١٤٥ .

٤- ان كل عامل تتوافر لديه شروط الاشتراك يعتبر مؤمناً عليه بقوة القانون ، أما مسألة استيفاء اجراءات الاشتراك والأقساط فهي لا تحول دون التمتع بالحقوق المقررة قانوناً ، والقول بغير ذلك يجعل تطبيق نظام التأمين الاجتماعى رهن مشيئة صاحب العمل ، ويحرم العامل من التأمين لمجرد مخالفة صاحب العمل للقانون بعدم الاشتراك عن عماله .

٥- لا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكام قانون التأمين الاجتماعى ، ويبطل الشرط المخالف ، ويحل محله حكم القانون إعمالاً لقواعد البطلان الجزئى لاتفاقات المخالفة للنظام العام الاجتماعى ، فيجوز الاتفاق على تحمل صاحب العمل بحصة العامل ، لأن هذا الاتفاق يحقق مصلحة للعامل ، ومن ثم يكون صحيحاً ، وعلى العكس يبطل الاتفاق بتحمل العامل لحصة صاحب العمل ، لأنه يحمل العامل بعبء فى غير مصلحته .

٦- لا يجوز نزول المؤمن عليه عن حق من الحقوق المقررة له وفقاً للقانون .

## الفصل الثانى

### ماهية الأخطار الاجتماعية وأنواعها

#### أولاً : ماهية الأخطار الاجتماعية :

يذهب الفقه إلى أن الخطر الاجتماعى هو كل حدث يجبر الإنسان على أن يتوقف عن أداء عمله بصفة مؤقتة أو نهائية ، وإذا كانت فكرة الخطر الاجتماعى قد ارتبطت فى أول عهدها بعقد العمل ، إلا أننا نجدها الآن قد امتدت لتشمل تلك الحالات التى ينخفض فيها مستوى معيشة العامل لأى سبب من الأسباب ، كزيادة الأعباء العائلية مثلاً . لذلك اعتبر القانون الأمريكى الصادر عام ١٩٣٥ أن إعانات الأعباء العائلية هى جزء لا يتجزأ من نظام التأمينات الاجتماعية ، وتبعه فى ذلك عدد من التشريعات ، هذا من جانب ، ومن جانب آخر لم تعد فكرة الخطر الاجتماعى قاصرة على أخطار العمل الصناعى فقط ، بل امتدت لتشمل كافة الأنشطة المهنية كالتجارة والمهن الحرة والنشاط الزراعى . ولذلك يجمع الفقه الآن إلى أن الخطر الاجتماعى فى ضوء ما تقدم يعنى كل حدث يودى إلى فقد عمل، أو خفض مستوى معيشة كل شخص يمارس نشاطاً مهنيًا ، أياً كانت طبيعة هذا النشاط.

#### ثانياً : أنواع الأخطار الاجتماعية :

تتنوع الأخطار الاجتماعية إما بحسب تأثيرها على الحالة الاقتصادية والمالية للعمال وإما بحسب طبيعتها :

١ - تقسم الأخطار بحسب تأثيرها على الحالة الاقتصادية والمالية للعمال :



أ- الأخطار التي تسبب نقصاً في الدخل : ومثالها الظروف الصحية التي تقلل من قدرة الإنسان على العمل كما في حالة الإصابة أو بلوغ سن الشيخوخة ، أو الظروف التي تقدم فرص العمل أمام العمال ، كما في حالة البطالة ، حيث لا يجد العامل رغم قدرته على العمل عملاً يحصل من ورائه على دخل .

ب- الأخطار التي تتسبب في زيادة النفقات : ومثالها حالة المرض حيث يتحمل الإنسان مصاريف الدواء والعلاج ، وكما في حالة الأعباء العائلية.

## ٢- تقسيم الأخطار بحسب طبيعتها :

أ- الأخطار المهنية : وهي الأخطار التي يتعرض لها العامل بسبب نشاطه المهني مثل خطر إصابات العمل وخطر البطالة .

ب- الأخطار الانسانية أو الفسيولوجية : وهي الأخطار التي يتعرض لها العامل بصفته كائن حي أو انسان ، ولم يلحقها وصف "اجتماعية" إلا لكونها تصيب العاملين وتؤثر على دخولهم ، ومن هذه الأخطار : خطر المرض ، والشيخوخة ، والعجز ، والوفاة .

## الفصل الثالث

### نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعى

#### من حيث الأشخاص

#### النصوص القانونية :

يحدد نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ من حيث الأشخاص نص المادتين ٢ ، ٣ من هذا القانون .

#### فتنص المادة الثانية منه على أنه :

" تسرى أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية :

أ- العاملون المدنيون بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأى من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام .

ب- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية :

١- أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر .

٢- أن تكون علاقة العمل التى تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة ، ويصدر وزير التأمينات قراراً بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة .

ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ . ومع

عدم الإخلال بأحكام الاتفاقات الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية

يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل ألا تقل مدة العقد عن سنة وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل .

ج- المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات .

### وتنص المادة الثالثة على أنه :

استثناء من أحكام المادة (٢) تسرى أحكام هذا القانون على العاملين الذين سبق التأمين عليهم وفقاً لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات المشار إليها بالمادة الثانية من قانون الإصدار .

كما تسرى أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة وفقاً للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية .

ومن نص المادتين الثانية والثالثة يتضح لنا أن هناك نوعين من الفئات التي يشملها قانون التأمين الاجتماعي النوع الأول ، ويشمل الفئات المنصوص عليها في المادة الثانية وهذه الفئات تخضع للقاعدة العامة الواردة فيه والنوع الثاني؛ ويشمل الفئات المنصوص عليها في المادة الثالثة ، وهذه الفئات تخضع للقانون على سبيل الاستثناء من القاعدة العامة الواردة فيه .

وعلى ذلك فإن أحكام قانون التأمين الاجتماعي تسرى على العاملين المدنيين بالحكومة والقطاع العام ، كما تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل بشروط معينة ، ونناقش سريان أحكام هذا القانون على المشتغلين

بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل ، وأخيراً تتناول سريان أحكام هذا القانون على سبيل الاستثناء وفقاً للمادة الثالثة منه . ونخصص لكل موضوع مبحثاً مستقلاً .

## **المبحث الأول**

### **العاملون بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة وحدات القطاع العام**

والمقصود بالعاملين المدنيين بالدولة ، الموظفون الذين يعملون فى وزارات الدولة المختلفة ، وفى المصالح التابعة لها ، وفى وحدات الإدارة المحلية . أما الهيئات العامة فيقصد بها الأشخاص الاعتبارية العامة التي انشئت لإدارة مرفق عام يقوم على مصلحة أو خدمة عامة . أما المؤسسات العامة فقد ألغيت بمقتضى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ .

## **المبحث الثانى**

### **العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل**

ويشترط لخضوع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل لقانون التأمينات الاجتماعية توافر الشروط الثلاثة الآتية :

الشرط الأول : أن تكون بصدد علاقة عمل تخضع لأحكام قانون العمل .

الشرط الثانى : أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر .

الشرط الثالث : أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة .

وقد قرر المشرع صراحة استثناء عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ من هذا الشرط الأخير ، " أي شرط العمالة المنتظمة " وذلك مراعاة لاعتبارات العدالة الاجتماعية والظروف الانسانية حتى ولو كان هؤلاء العمال يعملون بصفة مؤقتة أو عرضية .

### وفيما يتعلق بالعمال الأجانب الخاضعين لقانون العمل :

لم يكتف المشرع لسريان قانون التأمين الاجتماعي عليهم يتوافر الشروط الثلاثة المتقدمة ، وهي خضوع علاقة عمل الأجنبي بصاحب العمل لقانون العمل المصري ، وألا يقل سن الأجنبي عن ١٨ سنة ، وأن تكون علاقة عمل الأجنبي بصاحب العمل منتظمة ، وإنما تطلب زيادة على ذلك ، ألا تقل مدة عمل العامل الأجنبي عن سنة ، وكذلك وجود اتفاقية بين دولة الأجنبي وجمهورية مصر العربية بشأن المعاملة بالمثل .

## المبحث الثالث

### من في حكم خدم المنازل

تقرر المادة (٢/ج) من قانون التأمين الاجتماعي أن تسرى أحكامها على المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات . وقد صدر بالفعل قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٧ بشأن تحديد المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل الخاصة الذين يتوافر في شأنهم الشرطان الآتيان : ( وهما

شرطان يتعلق أولهما بطبيعة المكان الذى يعمل فيه الخادم ، ويتعلق الثانى بطبيعة العمل ) :

١- أن يكون محل مزاولة العمل داخل منزل يعد للسكن الخاص .

٢- أن يكون العمل الذى يمارسه يدوياً لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه .

ويترتب على ذلك أنه يقصد بخدم المنازل من يقومون بالخدمة الشخصية المادية المتعلقة بالمعيشة ، والتي تؤدى داخل المنزل ، مثل السفرجى والطاهى . أما من يقوم بعمل ذهنى ولو كان داخل المسكن فلا يعتبر من الخدم كالسكرتير الخاص أو المدرس الخاص أو أمين المكتبة الخاصة فهؤلاء جميعاً ليسوا من الخدم، ومن ثم يخضعون لقانون التأمين الاجتماعى .

أما من هم فى حكم خدم المنازل ، كبواب المنزل الخاص ، والحارس والبستاني ، والسائق الخاص ، فينطبق عليهم أحكام قانون التأمين الاجتماعى فهؤلاء لا يؤدون أعمالهم داخل المنزل ، وإنما فى أماكن ملحقة بالمسكن ، كما أن هذه الأعمال تتم خارج نطاق المعيشة الخاصة لأهل المنزل . وإذا كان الشخص يعمل فى نفس الوقت فى عمل داخل المنزل وعمل خارج المنزل ، أو يعمل عملاً مما يعتبر من أعمال الخدمة المنزلية ، وعملاً مما لا يدخل فيها فالعبرة بالعمل الرئيسى .

## المبحث الرابع

### الفئات التي ينطبق عليها قانون التأمين الاجتماعي

### بصفة استثنائية

قررت المادة الثالثة من قانون التأمين الاجتماعي سريان أحكامه على سبيل الاستثناء على فئتين :

الأولى : العاملون الذين سبق التأمين عليهم وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات والتي ألغيت وحل محلها قانون التأمين الاجتماعي الحالي . فهؤلاء لا يخضعون بحسب الأصل لقانون التأمين الاجتماعي وفقاً لنص المادة الثانية . إلا أنه نظراً لسبق التأمين عليهم وفقاً لأحكام قانون سابق ، فإنهم يستمرون في الاستفادة من هذه المزايا في ظل القانون الحالي ، إذ أن هذا الأخير لا يستطيع المساس بالحقوق المكتسبة التي حصل عليها هؤلاء وفقاً لأحكام القوانين الملغية .

والثانية : فتشمل العاملين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروع التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة وفقاً لقانون ٧٦ لسنة ١٩٧٣ في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أمضى المراحل التعليمية ، ويقتصر الاستثناء على تقرير استفادتهم بنوع واحد من التأمينات الاجتماعية ، وهو تأمين إصابات العمل دون غيره .

## الباب الثانى

### تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

#### تمهيد وتقسيم :

ويهدف تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلى تأمين المؤمن عليهم ضد أخطار سوف تلحق بهم حتماً ، ولذلك يعد وبحق من أكثر أنواع التأمينات الاجتماعية أهمية وأكثرها انتشاراً ، وهذا النوع من التأمين يهدف ، كما هو واضح، إلى تغطية ثلاثة مخاطر مختلفة هي الشيخوخة ، والعجز ، والوفاة . وسوف نتناول تمويل هذا النوع من التأمين ، ثم حالات استحقاقه ، وقواعد تقديره وأخيراً مصيره بعد وفاة المؤمن عليه .

### الفصل الأول

#### تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

حددت المادة ١٧ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وسائل تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فيما يلى :

- ١- الحصة التى يلتزم بها صاحب العمل بواقع ١٥ % من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً .
- ٢- الحصة التى يلتزم بها المؤمن عليه بواقع ١٠ % من أجره الشهرى .



- ٣- المبالغ التى تلتزم بها الخزانة العامة بواقع ١% من الأجر الشهرية للمؤمن عليهم ويؤدى إلى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى فى أول الشهر التالى لتاريخ الاستحقاق .
- ٤- القيمة الرأسمالية للحقوق التى يؤديها الصندوق بالنيابة عن الصندوق الآخر أو الخزانة العامة .
- ٥- المبالغ المستحقة لحساب مدة الاشتراك فى قوانين التأمينات الاجتماعية أو التأمين والمعاشات .
- ٦- المبالغ المستحقة لحساب المدد السابقة عن الاشتراك فى أنظمة التأمينات الاجتماعية أو التأمين والمعاشات وتشمل :
- أ- المبالغ التى تلتزم بها الخزانة العامة عن المدد السابقة على تاريخ بدء العمل بأنظمة التأمين والمعاشات .
- ب- مكافأة نهاية الخدمة القانونية بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يخضعون لقوانين العمل ويؤديها صاحب العمل للهيئة القومية للتأمين الاجتماعى عند انتهاء خدمة المؤمن عليه (وفقا لما ورد بالنص) .
- ٧- المبالغ التى يؤديها المؤمن عليهم مقابل الاشتراك عن مدد العمل السابقة أو حسابها .
- ٨- ريع استثمار أموال هذا التأمين .
- ٩- اشتراك بواقع ٥% من أجر المؤمن عليه الأساسى .

## الفصل الثانى

### حالات استحقاق معاش الشيخوخة والعجز والوفاة

حددت المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعى أحوال استحقاق معاش الشيخوخة والعجز والوفاة فى خمس حالات متعلقة اثنتان منها بالشيخوخة ، وتعلق الحالات الثلاث الأخرى بالعجز والوفاة . وسنعرض فيما يلى لهذه الحالات فى مبحثين متتاليين .

### المبحث الأول

#### حالات استحقاق معاش الشيخوخة

نظمت حالات استحقاق معاش الشيخوخة الفقرتان ١ ، ٥ من المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعى فى حالتين هما :

**الأولى :** حالة الشيخوخة الطبيعية ، وهى التى تنشأ ببلوغ المؤمن عليه سن التقاعد.

**الثانية :** حالة الشيخوخة المبكرة ، وهى التى تحدث لغير الأسباب المتقدمة كاستقالة المؤمن عليه عن العمل ، أو فصله من الخدمة .

#### الحالة الأولى

#### الشيخوخة الطبيعية (بلوغ سن التقاعد)

بالرجوع إلى نص الفقرة الأولى من المادة ١٨ نجد أن المشرع تطلب

توافر شرطين لاستحقاق المعاش هما :

**الشرط الأول :** انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد .

**الشرط الثانى :** أن تبلغ مدة الاشتراك فى التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل .  
ونتناولهما بشئ من التفصيل :

**الشرط الأول :** انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد :

وضعت الفقرة الأولى من المادة ١٨ القاعدة العامة بصدد سن التقاعد وهى أن العامل إذا بلغ سن الستين فإنه يتقاعد ويحصل على معاش . ومع ذلك فهناك قوانين أخرى نضع استثناءات عليها نوردها فيما يلى :

**الاستثناء الأول :** يتعلق بالعاملين خريجي الأزهر ودار العلوم من حملة الثانوية الأزهرية حيث يجعل القانون (رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣) سن تقاعدهم يتحدد ببلوغ الخامسة والستين إذا كانوا يعملون فى الحكومة أو القطاع العام .

**الاستثناء الثانى :** يتعلق بتخفيض سن التقاعد بالنسبة للعاملين فى الأعمال الخطرة أو الصعبة التى يصدر بتحديددها قرار رئيس الجمهورية حيث تتأثر صحة العامل فى هذه الأعمال ، وتتأثر بالتالى قدرته على العمل فى وقت مبكر بالمقارنة بغيره من العمال العاملين فى مجالات أخرى .

**الاستثناء الثالث :** يجوز للسلطة المختصة أن تمد ، بصفة شخصية ، خدمة بعض العاملين . ومثال ذلك ما تنص عليه المادة ٤٦ من قانون قطاع الأعمال العام التى تجيز بقرار من رئيس الوزراء من خدمة أصحاب الخبرة الفنية النادرة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتين .

أما بالنسبة للعاملين فى القطاع الخاص فقد قرر المشرع أنهم يصبحون مستحقين للمعاش متى تجاوزوا سن الستين ، وهو ما يعنى أن التأمين بالنسبة لهم ينتهى عند بلوغهم هذه السن حتى ولو استمروا فى العمل فعلاً بعد ذلك ، حيث يجوز لهم الجمع بين المعاش وبين الأجر .

**الشرط الثاني :** أن تبلغ مدة الاشتراك في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل :

حدد المشرع مدة الاشتراك في التأمين كي ينشأ للمؤمن عليه الحق في استحقاق معاش الشيخوخة بضرورة ألا تقل عن ١٢٠ شهراً ، أى عشر سنوات ، وتعتبر هذه المدة منخفضة ، ولكن المشرع تعمد هذا التخفيض ، حتى يستفيد من المعاش أكبر قدر من العاملين .

وتيسيراً على المؤمن عليهم قرر المشرع جبر كسور السنة إلى سنة كاملة أياً كانت مدة هذه الكسور ، متى كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه للمعاش ، فلو اشترك المؤمن عليه في التأمين لمدة تسع سنوات ويوم واحد فإن هذا اليوم يجبر إلى سنة ، ويصبح مجموع اشترك العامل عشر سنوات ويستحق معاشاً .

## الحالة الثانية

### الشيخوخة المبكرة

تقرر الفقرة الخامسة من المادة (١٨) أن المؤمن عيه يستحق المعاش إذا انتهت خدمته لغير الأسباب المنصوص عليها بالبنود ١ ، ٢ ، ٣ متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ٢٤٠ شهراً على الأقل .

ويهدف المشرع من هذا النص معالجة ما جرى العرف على تسميته بالشيخوخة المبكرة أو المعاش المبكر . وقد عرف المشرع الشيخوخة المبكرة بطريقة سلبية ، أو بطريق الاستبعاد ، فهي تقوم في غير الحالات المنصوص عليها في القانون ؛ أى في غير حالة بلوغ العامل سن التقاعد ، وانتهاء خدمته بدون عجز أو وفاة .

ويشترط لصرف المعاش فى هذه الحالة أن تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه فى التأمين ٢٤٠ شهراً (أى ٢٠ سنة) . ويكفى أن تتجاوز هذه المدة ١٩ سنة ولو بيوم واحد ، وفقاً لقاعدة جبر كسر السنة إلى سنة ، حتى يكون مستحقاً للمعاش .

## **المبحث الثانى**

### **حالات استحقاق معاش العجز أو الوفاة**

عالج المشرع حالات استحقاق معاش العجز أو الوفاة فى المادة ١٨ فى فقراتها الثلاث ٣ ، ٤ ، ٦ ، وبذلك تكون أمام ثلاث حالات هى :

**الحالة الأولى :** انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب العجز المستديم (الكلى أو الجزئى) أو الوفاة .

**الحالة الثانية :** وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً كاملاً خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة .

**الحالة الثالثة :** وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً كاملاً بعد سنة من تاريخ انتهاء الخدمة .

ونتناولها بشئى من التفصيل :

### **الحالة الأولى**

**انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب العجز المستديم**

**(الكلى أو الجزئى) أو الوفاة**

وتفترض هذه الحالة أن المؤمن عليه لم يبلغ بعد سن التقاعد ، ولهذا لم تنته خدمته ، ولكن الوفاة أو العجز كان هو السبب فى إنهاء خدمته . ووفقاً للفقرة

الثالثة من المادة ١٨ يستحق المؤمن عليه المعاش فى هذه الحالة إذا توافر شرطين هما :

**الشرط الأول :** أن تنتهى خدمة المؤمن عليه للوفاة أو لاصابته بعجز مستديم كلى أو جزئى ، بمعنى أن تكون الوفاة أو العجز هى السبب فى إنتهاء الخدمة . وتتكلم أولاً عن الوفاة ثم عن العجز الكلى أو الجزئى .

**أولاً : الوفاة :**

**والوفاة قد تكون طبيعية أو حكمية :**

**والوفاة الطبيعية :** هى الموت ، والموت يعنى توقف خلايا المخ عن العمل بصرف النظر عن خلايا القلب ، وهو النهاية الحتمية لكل إنسان .

**أما الوفاة الحكمية :** فهى تتقرر بحكم يصدر من القاضى ، أو ممن يقوم مقامه ، فى حالة المفقود . فيعتبر المفقود ميتاً حكماً ، وقد سبق للطالب دراسة المفقود فى السنة الأولى .

**معاش المفقود :**

حالة خاصة لوضع المفقود فى أحكام التأمين الاجتماعى ورد النص عليها فى المادة ١٢٤ من القانون حين قررت أنه " فى حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش يصرف للمستحقين عنه المنصوص عليهم فى المادة ١٠٤ إعانة شهرية تعادل ما يستحقون عنه من معاش باقتراض وفاته وذلك اعتباراً من أول الشهر الذى فقد فيه إلى أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقة أو حكماً : وإذا كان فقد المؤمن عليه أثناء تأدية عمله فتقدر الإعانة بما يعادل المعاش المقرر فى تأمين إصابات العمل والمعاش المقرر فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وذلك فى الحدود المنصوص عليها بالمادة ٧١ . ويحدد وزير التأمينات بقرار منه الاجراءات

الواجب اتخاذها لاثبات حالة الفقد ، وبعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكماً يعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة وذلك فى تقرير جميع الحقوق المعاشية وتودى وفقاً للآتى :

( أ ) يستمر صرف الاعانة التى ربطت وفقاً للفقرة الأولى باعتبارها معاش .

(ب) يصرف مبلغ التعويض الاضافى للورثة الشرعيين الموجودين فى تاريخ فوات أربع سنوات على تاريخ الفقد أو فى تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية إلا إذا كان المؤمن عليه قد حدد سنتين آخرين قبل فقده فيصرف إليهم .

(ج) تصرف المنحة للمستحقين المنصوص عليهم بالمادة ١٢٠ الموجودين على قيد الحياة فى تاريخ فوات أربع سنوات على تاريخ الفقد أو فى تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية .

وتسرى أحكام هذه المادة على المفقودين قبل العمل بأحكام هذا القانون " .

**وإذا ظهر المفقود بعد ذلك حياً :** فيعتبر صحيحاً ما صرف من إعاقه أو معاش إلى المستحقين ، وذلك إذا ثبت من تحقيق السلطات المختصة أن الفقد كان لسبب خارج عن إرادته . أما إذا ظهر غير ذلك فيعتبر ما تم صرفه من إعانة أو معاش ديناً على المؤمن عليه ، ويتعين على الهيئة المختصة اقتضاؤه منه ، وذلك دون إخلال بمسائلته جنائياً إن كان لذلك مقتضى .

**ثانياً : العجز الكلى أو الجزئى :**

والعجز الكلى يؤدى إلى استحقاق المعاش مطلقاً ، لأنه يؤدى بذاته إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه . وقد عرف المشرع العجز الكلى فى الفقرة (ج) من المادة ٥ من القانون بأنه : " كل عجز يؤدى بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه

لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام، التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة " .

أما العجز الجزئي فهو لا يؤدي بذاته إلى انتهاء خدمة المؤمن عليه ومن ثم استحقاقه للمعاش ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر للمصاب به لدى صاحب العمل . وقد عرفه المشرع في الفقرة (ى) من المادة ٥ من القانون بأنه " كل عجز ينقص قدرة المصاب به عن العمل بواقع ٥٠ % " .

### **الشرط الثاني : مدة الاشتراك في التأمين (القاعدة والاستثناء) :**

القاعدة هي وجوب أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة سابقة على العجز أو الوفاة .  
ويستثنى من ذلك :

- ١- المؤمن عليهم العاملون بالحكومة والقطاع العام .
- ٢- المؤمن عليهم بالقطاع الخاص الذين يخضعون للوائح توظيف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الاتفاقات بناء على عرض الهيئة المختصة .
- ٣- انتقال المؤمن عليه من العاملين المتقدمين للعمل بالقطاع الخاص وتوافرت في شأنه حالات الاستحقاق المنصوص عليها في البندين ( ٣ ، ٤ ) .
- ٤- ثبوت عجز المؤمن عليه أو وقوع وفاته نتيجة إصابة عمل .



## الحالة الثانية

### وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً كاملاً خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة

وهى الحالة التى تنتهى فيها خدمة المؤمن عليه دون أن يكون مستحقاً للمعاش ثم أدركته الوفاة أو العجز خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة ، فقرر المشرع رعاية له ولأسرته منحة معاشاً إذا توافرت الشروط الآتية :

- ١- أن تنتهى خدمة المؤمن عليه أن يستحق معاشاً .
- ٢- أن يتوفى المؤمن عليه ، أو يلحقه عجز كامل خلال سنة من تاريخ إنهاء خدمته .
- ٣- ألا يكون المؤمن عليه قد صرف تعويض الدفعة الواحدة .
- ٤- أن تبلغ مدة اشتراكه فى التأمين ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة إذا كان من غير الخاضعين لقوانين أو لوائح توظف أو اتفاقات جماعية وافق على قواعدها وزير التأمينات .

## الحالة الثالثة

### وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً كاملاً بعد سنة من تاريخ انتهاء الخدمة

وهى الحالة التى يحدث فيها الوفاة أو العجز الكامل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء الخدمة . وهذه الحالة لم يكن منصوصاً عليها أصلاً فى القانون بل أضيفت فيما بعد بموجب القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ .

ويشترط لاستحقاق المعاش فى هذه الحالة الشروط الآتية :

- ١- انتهاء خدمة المؤمن عليه دون الحصول على معاش .
- ٢- ألا يكون المؤمن عليه قد صرف تعويض الدفعة الواحدة .
- ٣- أن تبلغ مدة اشتراكه فى التأمين عشر سنوات مع مراعاة جبر كسور السنة إلى سنة .

## الفصل الثالث

### قواعد تقدير المعاش

القاعدة أن معاش الشيخوخة والعجز والوفاة يقدر بالنظر إلى أمور ثلاثة هي : متوسط الأجر الشهري للمؤمن عليه ، ومدة الاشتراك ، والنسبة التي يحددها القانون (أو معامل حساب المعاش) . ويحسن أن نبدأ بدراسة هذه الموضوعات ، حتى يسهل علينا دراسة كيفية احتساب قيمة المعاش .

### المبحث الأول

#### الأجر الذي يسوى على أساسه المعاش

حدد المشرع في المادة ١٩ من قانون التأمين الاجتماعي المقصود بالأجر الذي يتخذ كأساس لاحتساب المعاش حين نص على أنه :

" يسوى معاش الأجر الأساسى فى غير حالات العجز والوفاة على أساس المتوسط الشهرى لأجور المؤمن عليهم التى أدبت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه فى التأمين ، أو خلال مدة اشتراكه فى التأمين أن قلت عن ذلك .

وفى حالات طلب صرف المعاش عن الاجر المشار اليه للعجز أو الوفاة يسوى المعاش على أساس المتوسط الشهرى للأجور التى أدبت على أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك .

ويسوى معاش الأجر المتغير على أساس المتوسط الشهري للأجور التي أديت على أساسها الاشتراكات خلال مدة الاشتراك عن هذا الأجر .

### ويراعى فى حساب المتوسط الشهري ما يأتى :

- ١- يعتبر الشهر الذى انتهت فيه الخدمة شهراً كاملاً .
- ٢- إذا تخللت فترة متوسط حساب المعاش عن الأجر الأساسى مدد لم يحصل فيها المؤمن عليه على أجره عنها كله أو بعض حسب المتوسط على أساس كامل الأجر .
- ٣- يزداد المتوسط الذى يحسب على أساسه معاش الأجر المتغير بواقع ٢% عن كل سنة كاملة من سنوات مدة الاشتراك الفعلية عن هذا الأجر بشرط ألا يزيد المتوسط بعد إضافة هذه الزيادة على الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير .
- ٤- بالنسبة للمؤمن عليهم ممن تنتهى مدة اشتراكهم فى التأمين وكانوا فى هذا التاريخ من العاملين المنصوص عليهم فى البندين (ب) و (ج) من المادة (٢) يراعى عدم تجاوز متوسط الأجر الأساسى الذى يربط على أساسه المعاش ١٤٠% من متوسط الأجور فى الخمس سنوات السابقة على مدة المتوسط ، وإذا قلت المدة السابقة عن خمس سنوات يراعى عدم تجاوز المتوسط الذى يربط على أساسه المعاش متوسط السنوات السابقة مضافاً إليه ٨% عن كل سنة . ويتبنى من حكم هذا البند ما يأتى :

أ- المؤمن عليهم بجهات خاضعة للوائح توظيف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الاتفاقات بناء على عرض الهيئة المختصة .

ب- حالات طلب صرف المعاش للعجز أو الوفاة .

ومن قراءة هذا النص يمكن استخلاص القواعد الآتية :

**القاعدة الأولى :** أن المشرع لا يحتسب المعاش على اساس أجر شهر معين ، ولكن على أساس متوسط الأجر الشهري .

**القاعدة الثانية :** اعتبار الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة شهراً كاملاً .

**القاعدة الثالثة :** افتراض حصول العامل على كامل أجره إذا تخللت المدة المحددة قانوناً فترات لم يتقاض عنها أجراً .

**القاعدة الرابعة :** عدم زيادة متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين عن ١٤٠% من متوسط الأجر خلال الخمس سنوات السابقة عليها بالنسبة للعاملين غير الخاضعين في تحديد أجورهم لقوانين أو لوائح توظف أو لاتفاقات جماعية .

**القاعدة الخامسة :** إذا صدرت قوانين عدلت بالزيادة بأثر رجعي في الأجر المستحق للمؤمن عليه أو صاحب المعاش فإن تسوية المعاش تكون على أساس الأجر المستحقة وفقاً لهذه القوانين .

## **المبحث الثاني**

### **مدة الاشتراك**

من الطبيعي ألا يحصل المؤمن عليه على معاش إلا إذا بلغت مدة اشتراكه في التأمين حداً معيناً . وفي مجال تجديد مدة الاشتراك التي يعتد بها في حساب المعاش فقد ورد في نص المادة ٢١ من قانون التأمين الاجتماعي أن " مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين هي :

١- المدة التي تبدأ من تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون أو من تاريخ بدء الانتفاع بقوانين التأمين والمعاشات أو بقوانين التأمينات الاجتماعية بحسب الأحوال ، والمدد التي قررت تلك القوانين ضمها لمدة الاشتراك .

٢- المدة التي ضمت لمدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين بناء على طلبه .

٣- مدد البعثة العلمية الرسمية التي تلى التعليم الجامعي أو العالى الجائز حسابها ضمن مدة الخدمة أو التي روعيت في تقدير الأجر .

ويشترط لحساب المدد المشار إليها ألا يكون المؤمن عليه قد صرف عنها حقوقه التقاعدية أو التأمينية .

ويجبر كسر الشهر شهراً في مجموع حساب المجدد المشار إليها ، كما يجبر كسر السنة سنة كاملة في هذا المجموع إذا كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه معاشاً .

وواضح من هذا النص ، ومن نصوص أخرى في القانون ما يلي :

أولاً : الأصل أن يعتد في احتساب المعاش بمدة الاشتراك الفعلي في التأمين (م ١/٢١) .

ثانياً : أضاف المشرع إلى هذه المدة الفعلية نوعين آخرين من المدد هما :

١- المدة الافتراضية (م ٢٢ من القانون) ومقدارها ثلاث سنوات بشرط ألا تزيد عن المدة الباقية لبلوغ المؤمن عليه السن المنصوص عليها بالبند (١) من المادة المذكورة .

٢- المدد المضافة (م ٣٢ ، م ٣٣ ، م ٣٤) .

وهنا نوعان من المدد المضافة :

( أ ) المدد المضافة بناء على طلب المؤمن له (شراء مدة الاشتراك) (م ٣٤) . حيث أجاز المشرع للمؤمن عليهم شراء المدة الناقصة لهم وإضافتها إلى مدة خدمتهم لتكملة المدة الموجبة لاستحقاقهم المعاش .

(ب) المدد المضافة بناء على نص القانون (م ٣٢ ، و م ٣٣ ) . حيث أضافت المادة (٣٢) بعض المدد التي تدخل في حساب المعاش بواقع ٧٥/١ في حالة استحقاق المعاش ، وبواقع ٩% في حالة استحقاق تعويض الدفعة الواحدة . كما أجازت المادة (٣٣) للمؤمن عليه أن يطلب حساب أى من مدد الاشتراك المنصوص عليها في المادة ٣٢ بواقع النسب المنصوص عليها في المادتين ٢٠ و ٢٧ مقابل أداء مبلغ يقدر وفقاً للجدول رقم ٤ .

## المبحث الثالث

### كيفية احتساب قيمة المعاش

ذكرنا فيما سبق أن مبلغ المعاش هو حاصل معادلة متوسط الأجر مضروباً في عدد سنوات الاشتراك مضروباً في عدد سنوات الاشتراك مضروباً في المعامل. وهذا الأخير قد يكون ٤٥/١ أو ٧٥/١ على حسب الأحوال .

أولاً : احتساب المعاش على أساس معامل ٤٥/١ .:

القاعد وفقاً لنص المادة (٢٠) من قانون التأمين الاجتماعي أن المعاش يسوى على أساس ٤٥/١ من الأجر الشهري مضروباً في عدد سنوات الاشتراك والحد الأقصى للمعاش هو ٨٠% من متوسط الأجر الذى احتسب على أساسه المعاش .

وتحديد نسبة ٤٥/١ يرجع إلى أنه لو أخذنا هذه النسبة من الأجر وضربت في الحد الأقصى لمدة الاشتراك وهو ٣٦ سنة فإن المعاش الناتج سيكون بالضرورة هو ٨٠% من متوسط الأجر (٨٠ = ٣٦ × ٤٥/١ × ١٠٠) وعلى ذلك فلو اشترك المؤمن عليه مدة أقل من ٣٦ سنة فإن معاشه بالضرورة سيكون أقل من ٨٠% .

فإذا افترضنا أن مؤمن عليه انتهت خدمته عن ثلاثين سنة خدمة مستحقة بكامل النسب (أى ٤٥/١) وكان متوسط أجره الشهرى عن السنتين الأخيرتين هو ١٥٠ جنيهاً فإن معاشه يكون كالتالى :

$$\text{عدد السنوات} \times \text{متوسط الأجر الشهرى} \times \text{قيمة المعاش} =$$

$$٣٠ \times ١٥٠ \times ٤٥/١ = ٤٥٠٠ = ١٠٠ \text{ جنيه شهرياً} .$$

**ثانيا : احتساب المعاش على أساس معامل ٧٥/١ :**

وتقرر المادة ٣٢ من قانون التأمين الاجتماعى احتساب بعض المدد بنسبة ٧٥/١ من الأجر ، ويلاحظ أن ادخال هذه المدد ضمن مدة الاشتراكات يكون بقوة القانون وطبقاً للشروط التى يحددها .

وعلى ذلك أن افترضنا أن مؤمن عليه انتهت خدمته عن ثلاثين سنة ، يستحق عشرون منها بكامل النسب (أى ٤٥/١) ويستحق عشرة منها بكامل النسب (أى ٧٥/١) كان متوسط أجره الشهرى عن السنتين الأخيرتين هو ٢٠٠ جنيه فإن معاشه يكون كالتالى :

١- المعاش المستحق عن العشرين سنة المستحقة بكامل النسب

$$\text{عدد السنوات} \times \text{متوسط الأجر الشهرى} \times ٤٥/١$$

$$٢٠ \times ٢٠٠ \times ٤٥/١ = ١٨٠٠ \text{ جنيه}$$

٢- المعاش المستحق عن العشر سنوات المستحقة بغير كامل النسب

$$١٠ \times ٢٠٠ \times ٧٥/١ = ٢٦,٦٦ \text{ جنيه}$$

٣- فيكون المعاش المستحق هو :  $٨٨,٨٨ + ٢٦,٦٦ = ١١٥,٥٤$  جنيه شهرياً .

ويلاحظ أن هناك حد أقصى للمعاش ، كما أن هناك حداً أدنى له ، وكذلك هناك معاش الأجر المتغير ، وذلك على النحو التالي :

### أولاً : الحد الأقصى للمعاش :

وضع المشرع حداً أقصى للمعاش يقدر بواقع ٨٠% من متوسط الأجر وإن كان من الناحية العملية يصل إلى نفس مستوى الأجر الفعلي ، لأن الأجر يخضع للضرائب والعديد من المخصومات ، عكس المعاش الذي يعفى من كافة الضرائب والرسوم .

واستثناء من هذا الحد يمكن أن يتجاوز المعاش النسب التي وضعها المشرع (٨٠% من متوسط الأجر) في الحالات الآتية :

١- المعاشات التي تقل قيمتها عن ٧٠ جنيهاً شهرياً يكون حدها الأقصى ١٠٠% من أجر التسوية أو ٧٠ جنيهاً أيهما أقل (م/٢٠١) .

٢- المعاشات التي تنص القوانين والقرارات الصادرة تنفيذاً لها بتسويتها على غير الأجر المنصوص عليه في القانون فيكون حدها الأقصى ١٠٠% من أجر اشتراك المؤمن عليه الآخر ، وتحمل الخزانة العامة الفرق بين هذا الحد والحدود القصوى السابقة (م/٢٠٢) .



٣- معاشات العاملين فى الأعمال الصعبة أو الخطرة التى يصدر بها قرار من رئيس الوزراء ، حيث يصل فيها إلى ١٠٠% من أجر اشتراك المؤمن عليه الأخير .

### ثانيا : الحد الأدنى للمعاش :

وضح المشرع حداً أدنى للمعاش لا ينبغى أن يقل عنه فى حالتى سن الشيخوخة ، والفصل التأديبى وهو ٥٠% من الأجر الذى سوى أساسه المعاش ، يشترط أن تبلغ مدة الاشتراك فى التأمين ٢٤٠ شهراً على الأقل (م١/٢٤) .

ويكون الحد الأدنى لمعاش المؤمن عليه المستحق فى حالات بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة المنصوص فى المادة (١٨) أربعين جنيهاً شهرياً شاملاً كافة الزيادات والاعانات (م٢/٢٤) .

### ثالثاً : معاش الأجر المتغير :

لا يستحق معاش الأجر المتغير إلا إذا توافرت إحدى حالات استحقاق معاش الأجر الأساسى ، ويلاحظ أن معاش الأجر المتغير ليس له حد أقصى إذا لا يتقيد برقم معين ، ولكنه يتقيد بحد أدنى نسبى ، فإذا قل معاش المؤمن عليه عن أجر اشتراكه المتغير عند بلوغه سن التقاعد عن ٥٠% من متوسط أجر تسوية هذا المعاش رفع إلى هذا القدر .

## الفصل الرابع

### مصير المعاش فى حالة وفاة المؤمن عليه

حدد المشرع الفئات التى تستحق المعاش ، وقواعد الجمع بين أكثر من معاش أو بين المعاش والدخل ، وحالات وقف وقطع المعاش وعودته .

### المبحث الأول

#### الفئات المستحقة للمعاش

يقصد المستحقين للمعاش : الأرملة ، والمطلقة ، والزواج والأبناء والبنات، والوالدين ، والأخوة والأخوات الذين تتوافر فيهم فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش شروط الاستحقاق المنصوص عليها فى القانون (م ١٠٤) .

#### أولاً : الأرملة :

الأرملة هى من توفر فى زوجها المؤمن عليه أو صاحب المعاش حال قيام الحياة الزوجية بينهما .

ووفقاً لنص المادة (١٠٥) من قانون التأمين الاجتماعى ، لكى تستحق الأرملة المعاش يجب أن تتوافر الشروط الآتية :

١- أن يكون الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائى نهائى بناء على دعوى رفعت حال حياة الزوج ، ولوزير التأمينات بقرار يصدره تحديد مستندات أخرى لإثبات الزواج فى بعض الحالات التى يتعذر فيها الإثبات بالوسائل سالفة الذكر .

٢- أن يكون الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية :

( أ ) حالة الأرملة التي كان المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد طلقها قبل بلوغ سن الستين ثم عقد عليها بعد بلوغ هذه السن .

(ب) حالة الزواج التي يكون فيها سن الزوجة أربعين سنة على الأقل وقت الزواج ، بشرط ألا يكون للمؤمن عليه أو صاحب المعاش زوجة أخرى ، أو مطلقة مستحقة طلقها رغم إرادتها بعد بلوغه سن الستين وكانت لا تزال على قيد الحياة .

(ج) حالات الزواج التي تمت قبل العمل بهذا القانون (قبل ١٩٧٧/٥/١ تاريخ التعديل) .

### ثانيا : المطلقة :

واستحقاق المطلقة مستحدث بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ اعتباراً من ١/٥/١٩٧٧ ويشترط لاستحقاق المطلقة المعاش ما يأتي :

- ١- أن يكون قد طلقها رغم إرادتها .
- ٢- أن يكون زواجها بالمؤمن عليه أو صاحب المعاش قد استمر مدة لا تقل عن عشرين سنة .
- ٣- ألا تكون بعد طلاقها من المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد تزوجت من غيره .
- ٤- ألا يكون لديها دخل من أى نوع يعادل قيمة استحقاقها فى المعاش أو يزيد عليه . فإذا كان الدخل يقل عما تستحقه من معاش يربط لها معاش بمقدار

الفرق ، على أنه إذا كانت قيمة كل من الدخل والمعاش تقل عن ٣٠ جنيهاً، فيربط لها من المعاش بالقدر الذى لا يجاوز معه قيمة الدخل والمعاش معاً هذا الحد ، وفى جميع الأحوال يرد الباقى على الأرملة فى حالة وجودها ، وإذا لم توجد فيرد على الأولاد .

### ثالثاً : الزوج :

حدد المادة (١٠٦) من قانون التأمين الاجتماعى شروط استحقاق الزوج معاش زوجته المتوفاه فيما يلى :

- ١- أن يكون عقد الزواج موثقاً .
- ٢- أن يكون عاجزاً عن الكسب وفقاً للبيانات المقدمة بطلب صرف المعاش على أن يؤيد ذلك بقرار من الهيئة العامة للتأمين الصحى .
- ٣- أن يكون عقد الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليها أو صاحبة المعاش سن الستين .

### رابعاً : الأبناء :

وفقاً للمادة ١٠٧ من القانون يشترط لاستحقاق الأبناء المعاش ألا يكون الابن قد بلغ سن الحادية والعشرين ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية :

- ١- العاجز عن الكسب .
- ٢- الطالب بأحد مراحل التعليم التى لا تجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوزه السادسة والعشرين وأن يكون متفرغاً للدراسة .

٣- من حصل على مؤهل نهائى لا يجاوز المرحلة المشار إليها بالبند السابق ولم يلتحق بعمل أو لم يزاول مهنة ولم يكن قد بلغ سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على مؤهل الليسانس ، أو البكالوريوس ، وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل .

### **خامسا : البنات :**

يشترط لاستحقاق البنت المعاش ، وفقاً لنص المادة (١٠٨) من القانون ، ألا تكون متزوجة فى تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش (المورث) .  
وتعتبر البنت غير متزوجة إذا كانت أرملة أو مطلقة ولو كان طلاقها رجعيًا وكانت فى فترة العدة ، ويكون استحقاقها فى هذه الحالة اعتباراً من تاريخ وفاة المورث (المذكورة الايضاحية للقانون) .

### **سادسا : الأخوة والأخوات :**

وفقاً لنص المادة (١٠٩) من القانون يشترط لاستحقاق الأخوة والأخوات المعاش – بالإضافة إلى شروط استحقاق الأبناء والبنات – أن يثبت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش إياهم وفقاً للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات .

### **سابعا : الوالدان :**

لم يضع المشرع أى شرط بالنسبة للوالدين . وعلى ذلك يستحق الأب والأم معاشاً عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش كما لو كان ميراثاً ، فالأم تستحق المعاش عن ابنها ، حتى ولو كانت متزوجة من غير والد ابنها المتوفى ، وحتى ولو لم يكن يعولها بالفعل قبل وفاته ، بل حتى ولو كانت فى عصمة رجل يلتزم بالانفاق عليها .

## المبحث الثانى

### حظر الجمع بين أكثر من معاش

تضمنت المادة (١١٠) من القانون قاعدة عامة تقضى بحظر الجمع بين أكثر من معاش حين نصت على أنه :

إذا توافرت فى أحد المستحقين شروط الاستحقاق لأكثر من معاش من الصندوق أو من الصندوقين أو من أحدهما أو منهما معاً ومن الخزانة العامة لا يستحق منها إلا معاشاً واحداً وتكون أولوية الاستحقاق وقتاً للترتيب الآتى :

- ١- المعاش المستحق عن نفسه .
- ٢- المعاش المستحق عن الزوج أو الزوجة .
- ٣- المعاش المستحق عن الوالدين .
- ٤- المعاش المستحق عن الأولاد .
- ٥- المعاش المستحق عن الأخوة والأخوات .

وإذا كانت المعاشات مستحقة عن مؤمن عليهم أو أصحاب معاشات من فئة واحدة فيستحق المعاش الأسبق فى الاستحقاق وإن نقص المعاش المستحق وفقاً لما تقدم عن المعاش الآخر أدى إليه الفرق من هذا المعاش .

## المبحث الثالث

### وقف المعاش وقطعه وعودته

يقصد بوقف المعاش عدم صرفه للمستحق لأسباب حددها القانون ، ويمكن أن يعود المعاش لمستحقه مرة أخرى متى زالت هذه الأسباب . أما قطع المعاش ، فيقصد به زوال سبب الاستحقاق بشكل نهائى ، بحيث يسقط المعاش بلا رجعة .  
ونبين على التوالى حالات وقف المعاش ، ثم حالات قطعه ، ثم حالات عودته .

#### أولاً : حالات وقف المعاش :

حصرت المادة ( ١١١ ) من القانون حالات وقف المعاش فى حالتين هما :

١- الائتحاق بأى عمل والحصول منه على دخل صافى يساوى قيمة المعاش أو يزيد عليه ، فإذا نقص الدخل عن المعاش صرف اليه الفرق ، ويقصد بالدخل الصافى مجموع ما يحصل عليه العامل مخصوصاً منه حصته فى اشتراكات التأمين الاجتماعى والضرائب فى تاريخ التحاقه بالعمل ثم فى يناير من كل سنة .

٢- مزاوله مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد على خمس سنوات متصلة ، ويعود الحق فى صرف المعاش فى حالة ترك مزاوله هذه المهنة اعتباراً من أول الشهر التالى لتاريخ ترك المهنة .

## ثانيا : حالات قطع المعاش :

وفقاً لنص المادة (١١٣) من القانون يقطع المعاش فى الحالات الآتية :

- ١- وفاة المستحق .
- ٢- زواج الأرملة أو المطلقة أو البنت أو الأخت ، وتستحق البنت أو الأخت فى هذه الحالة منحه تساوى المعاش المستحق لها عن مدة سنة بحد أدنى مقداره مائتا جنيه ولا تستحق هذه المنحة إلا مرة واحدة .
- ٣- بلوغ الأمين أو ، الأخ سن الحادية والعشرين ، ويستثنى من ذلك الحالات الآتية :

- أ- العاجز عن الكسب حتى زوال حالة العجز .
  - ب- الطالب حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغ سن السادسة والعشرين أيهما أقرب ، ويستمر صرف معاش الطالب الذى يبلغ سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسة حتى نهاية تلك السنة.
  - ج- الحاصل على مؤهل نهائى حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على الليسانس أو البكالوريوس وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات النهائية الأقل أى التاريخين أقرب .
- وتصرف للابن أو للأخ فى حالة قطع معاشه منحة تساوى معاش سنة بحد أدنى مقداره مائتان جنيه ولا تصرف هذه المنحة إلا لمرة واحدة ويصدر وزير التأمينات قراراً بشرط وقواعد صرف هذه المنحة .



٤- توافر شروط استحقاق معاش آخر ، وذلك مع عدم الإخلال بقواعد الجمع بين المعاشات .

### ثالثا : حالات عودة الحق فى المعاش :

أورد المشرع عدة حالات يعاد فيها المعاش إلى مستحقيه من جديد ، كما أنه قرر فى حالات أخرى استحقاق المعاش لمن لم تتوافر فيه شروط الاستحقاق وقت وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، ولكنها توافرت فى حقه فى وقت لاحق ونعرض لهذه الحالات على النحو التالى :

١- عودة الحق فى المعاش إذا طلقت أو تزلمت البنت أو الأخت ، أو عجز الابن أو الأخ عن الكسب بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، ويمنح كل منهم ما كان يستحق له من معاش بافتراض استحقاقه فى تاريخ وفاة المورث دون مساس بحقوق باقى المستحقين .

٢- يعود حق الأرملة التى تزوجت فى المعاش إذا طلقت أو تزلمت ، ولم تكن مستحقة لمعاش عن الزوج الأخير .

٣- يمنح الابن أو الأخ الذى لم تكن تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش فى تاريخ وفاة المورث ، والتحق بأحد مراحل التعليم التى لا تجاوز مرحلة الحصول على مؤهل عال ولم يبلغ سن السادس والعشرين ، ما كان يستحق له من معاش بافتراض استحقاقه فى التاريخ المذكور ، ويعاد توزيع معاش باقى المستحقين على هذا الأساس ، ويعد قطع معاشه يرد على من استنزل هذا المعاش من نصيبهم .

ويمنح كل من الأبناء والبنات والوالدين والأخوة والأخوات السابق حرمانهم من المعاش ما كان يستحق لهم من معاش بافتراض استحقاقه فى

تاريخ وفاة المورث دون مساس بحقوق باقى المستحقين ، وذلك متى  
توافرت فى حقهم شروط استحقاق المعاش المنصوص عليها فى القانون .

٤- المجند الذى يوقف أجره (م١١٦) : إذا كان المعاش المستحق للولد أو  
الأخ لم يرد على باقى المستحقين بعد قطعه ، يعاد صرفه إليه فى حالة  
إيقاف أجره أثناء فترة التجنيد الإلزامية طالما لم يبلغ سن السادسة  
والعشرين .

## الباب الثالث

### تأمين إصابات العمل

#### تمهيد وتقسيم :

حظيت إصابات العمل باهتمام المشرع المصرى ، فأصدر أول قانون يهدف إلى توفير الحماية لطائفة العمال من حوادث العمل وهو القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٣ ، والذى يتعلق بتعويض عمال المحلات الصناعية والتجارية عن إصاباتهم الناتجة عن العمل . غير أن التأمين فى ظل هذا القانون كان اختيارياً ، من ثم كانت مسئولية صاحب العمل مسئولية موضوعية ، إلى أن صدر القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ وفرض التأمين الاجبارى من حوادث العمل ، وعدل عدة مرات حتى أدمج فى القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ حيث أخذ المشرع المصرى بنظام التأمين الاجتماعى ، وجعل إصابات العمل من المخاطر التى يغطيها هذا النظام ، حتى استقر تأمين إصابات العمل بعد ذلك بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ، ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وهو القانون محل الدراسة .

ونتناول تأمين إصابات العمل فى فصلين :

**الفصل الأول : أحوال اصابات العمل .**

**الفصل الثانى : حقوق العامل المصاب .**

## الفصل الأول

### أحوال إصابة العمل

#### مفهوم إصابة العمل :

تنص المادة (٥/هـ) من قانون التأمين الاجتماعى على أنه يقصد بإصابة العمل : الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم ١ المرافق ، أو الاصابات نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه ، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة . ويعتبر فى حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه يشترط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى .

وواضح من هذا النص أن تأمين إصابات العمل يغطى الاصابات الناشئة عن : حادث العمل ، والأمراض المهنية المحددة بالجدول الملحق بالقانون ، وحوادث الطريق ، وأخيراً الاصابات الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل ومنتناول كل صورة من هذه الصور فى مبحث مستقل :

## المبحث الأول

### الإصابات الناتجة عن حادث العمل

إصابات العمل التي يغطيها التأمين هي كل حادث يقع أثناء العمل أو بسببه، وبناء على ذلك لابد من توافر أمرين : وقوع حادث ، وأن يكون هذا الحادث على علاقة بالعمل .

#### أولاً : المقصود بحادث العمل :

عرفت محكمة النقض حادث العمل بأنه : الإصابة الواقعة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية ، أثناء العمل أو بسببه ، ومس جسم الإنسان وأحدث به ضرراً (نقض مدنى فى ١٨/٤/١٩٨٢ ، مجموعة الهوارى ، ج ٥ ، ص ٦١٩) .  
ومن هذا التعريف يتضح أنه يشترط فى الفعل لكى يكون حادث عمل توافر الشروط الآتية :

١- مساس الفعل بجسم المؤمن عليه محدثاً به ضرراً جسيماً ومن ثم يستبعد الضرر الأدبى .

٢- أن يكون الفعل مباغتاً أو مفاجئاً ، بمعنى أن تكون الواقعة المنشئة للإصابة ، قد بدأت وانتهت بصورة مفاجئة .

٣- المصدر الخارجى للإصابة ، بمعنى أن تكون الإصابة ناشئة عن مصدر خارج الجهاز العضوى للمصاب .

## ثانيا : وقوع الحادث أثناء أو بسبب العمل :

١- وقوع الحادث أثناء العمل ؛ بمعنى أن يكون الحادث قد وقع فى أوقات العمل وفى مكانه .

٢- وقوع الحادث بسبب العمل ؛ بمعنى أن تتوافر بين الحادث والعمل علاقة سببية ، بحيث يكون العمل هو سبب الحادث .

## المبحث الثانى

### الإصابات الناتجة عن حادث الطريق

تنص المادة (٥/هـ) على أنه تعتبر إصابة عمل " كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الاياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى " .

وواضح من هذا النص أنه لكى يغطى تأمين إصابات العمل حوادث الطريق فإنه يجب توافر الشروط الآتية :

### أولا : وقوع الحادث فى الطريق الطبيعى للعمل :

ويقصد بطريق العمل : (م ١٥/١ من قانون التأمينات الاجتماعية الفرنسى) ما يلي :

١- الطريق الذى يسلكه العامل من محل إقامته الأصلية ، أو محل إقامة ثانوى يتميز بشئ من الثبات ، كل يوم فى ذهابه وعودته من العمل .

٢- الطريق بين مكان العمل والمطعم ، أو المقصف ، أو أى مكان آخر ، اعتاد العامل تناول وجباته منه .

ويقصد بالطريق الطبيعى هو الطريق المناسب فى ظل الظروف الموضوعية والشخصية المختلفة . وينطبق ذلك على أقصر الطرق وأقربها وأسهلها وأكثرها أمناً .

### **ثانياً : عدم التوقف أو التخلف أو الانحراف :**

ويقصد بالتوقف عن الطريق : الكف عن السير لفترة من الوقت ، مع بقاء العامل على الطريق الطبيعى للعمل ؛ على نحو يؤدى لاستغراق الرحلة مدة أطول، بحيث يتجاوز الزمن العادى للرحلة .

ويقصد بالتخلف عن الطريق : انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر آخر ، كدخوله فى مكان يقع على نفس الطريق مثل ؛ مقهى ، أو منزل صديق .  
ويقصد بالانحراف عن الطريق : سلوك العامل طريقاً آخر غير الطريق الطبيعى من أجل قضاء مصلحة شخصية له .

## **المبحث الثالث**

### **الأمراض المهنية**

ويقصد بالمرض المهني : المرض الذى ينشأ نتيجة اشتغال العامل فى مهنة أو صناعة معينة ، ويشترط أن يكون منصوصاً عليه فى الجدول رقم ١ الذى أحقه المشرع بقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

## أولاً : النظم المختلفة لحماية العامل من الأمراض المهنية :

توجد ثلاثة أنظمة لتحديد أمراض المهنة :

**النظام الأول : التغطية الشاملة :** يقرر المشرع حماية العامل من كل مرض يسببه العمل أو مكانه أو الظروف المحيطة به .

**النظام الثانى : نظام الجدول :** وفى هذا النظام يضع المشرع جدولاً مزدوجاً يتضمن الأمراض المهنية والأعمال التى تؤدى إلى الإصابة بها .

**النظام الثالث : النظام المختلط :** وهو النظام الذى يجمع فيه المشرع بين نظام التغطية الشاملة ، ونظام الجداول .

## المبحث الرابع

### الإرهاق أو الإجهاد من العمل

استحدث المشرع هذه الحالة بموجب المادة (٥/هـ) من قانون التأمين الاجتماعى ، حيث اعتبر ان الإصابة الناتجة عن الإرهاق أو الإجهاد من العمل إصابة عمل ، متى توافرت فيها الشروط والقواعد التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة .

وقد تضمن قرار وزير التأمينات رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٧٧ ، والمعدل بالقرار رقم ٧٤ لسنة ١٩٨٥ ، عدة شروط استلزم توافرها لاعتبار الإصابة الناشئة عن الإجهاد أو الإرهاق من إصابات العمل وهذه الشروط هى :

١- أن تكون سن المصاب أقل من ٦٠ سنة .



٢- أن يكون الإرهاق أو الإجهاد من العمل ناجماً عن بذل مجهود اضافى يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه ، سواء بذل هذا المجهود فى وقت العمل الأسمى أو فى غيره .

٣- أن يكون المجهود الاضافى ناجماً عن تكليف المؤمن عليه بانجاز عمل معين فى وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لانجاز هذا العمل ، أو تكليفه بانجاز عمل معين فى وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأسمى .

٤- أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإرهاق أو الإجهاد من العمل والحالة المرضية .

٥- أن تكون الفترة الزمنية للإرهاق أو الإجهاد من العمل كافية لوقوع الحالة المرضية .

٦- أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ذات مظاهر مرضية حادة.

٧- أن ينتج عن الإرهاق أو الإجهاد فى العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض التالية :

أ- نزيف المخ أو انسداد شرايين المخ متى ثبت ذلك بوجود علامات اكلينيكية واضحة .

ب- انسداد الشرايين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة .

٨- ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة .

## الفصل الثانى

### حقوق العامل المصاب بإصابة عمل

يمنح قانون التأمين الاجتماعى العامل المصاب بإصابة عمل الحق فى العلاج والرعاية الطبية ، كما يعوض عن الأجر أثناء فترة العلاج ، وإذا نشأ عن الإصابة عجز كامل أو وفاة استحق المصاب أو المستحقون عنه معاشاً ، أما إذا أدت الإصابة إلى عجز جزئى كان للمصاب الحق فى المعاش ، أو تعويض الدفعة الواحدة .

وعلى ذلك فحقوق العامل المصاب بإصابة عمل هى :

- ١- الحق فى العلاج والرعاية الطبية .
- ٢- الحق فى تعويض الأجر .
- ٣- الحق فى تعويض الإصابة .
- ٤- الحق فى التعويض وفقاً لقواعد المسؤولية المدنية .

## المبحث الأول

### الحق فى العلاج والرعاية الطبية

تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحى علاج المصاب أو المريض ورعايته طبيياً إلى أن يشفى أو يثبت عجزه ، كما يتولى صاحب العمل العلاج والرعاية الطبية .

وقبل الحديث عن هذين الموضوعين يحسن بنا أن نبدأ ببيان المقصود  
بالعلاج والرعاية الطبية :

### أولاً : المقصود بالعلاج والرعاية الطبية :

تنص المادة (٤٧) من قانون التأمين الاجتماعى على انه :

يقصد بالعلاج والرعاية الطبية ما يأتى :

- ١- الخدمات الطبية التى يؤديها الممارس العام .
- ٢- الخدمات الطبية على مستوى الأخصائيين بما فى ذلك أخصائى الأسنان .
- ٣- الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء .
- ٤- العلاج والاقامة بالمستشفى أو المصحة أو المركز المتخصص .
- ٥- العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم .
- ٦- الفحص بالأشعة والبحوث المعملية (المخبرية) اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما فى حكمها .
- ٧- صرف الأدوية اللازمة فى جميع الحالات المشار إليها فيما تقدم .
- ٨- توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية وذلك طبقاً للشروط والأوضاع التى يحددها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات .

**ثانيا : تولى الهيئة العامة للتأمين الصحى العلاج والرعاية الطبية :**

تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحى علاج المصاب ورعايته طبياً إلى أن يشفى أو يثبت عجزه ، ويلتزم صاحب العمل عند حدوث الإصابة بنقل المصاب إلى مكان العلاج .

**ثالثا : تولى صاحب العمل العلاج والرعاية الطبية :**

قد تصرح الهيئة العامة للتأمين الصحى لصاحب العمل أن يتولى هو تقديم الخدمات الطبية للمؤمن له ، فيتولى حينئذ علاج العامل المصاب ورعايته طبياً .

## **المبحث الثانى**

### **الحق فى تعويض الأجر**

ويقصد بتعويض الأجر ، مبلغ من النقود يعادل أجر العامل المسدد عنه الاشتراك ، ويستحق من اليوم التالى لوقوع الإصابة ، أما أجر اليوم الذى وقعت فيه الإصابة ، فيلتزم به صاحب العمل أياً كانت ساعة وقوع الإصابة خلاله .

ويستمر صرف تعويض الأجر طوال مدة انقطاع المصاب عن أداء عمله بسبب الإصابة، وذلك أياً كانت هذه المدة ، إلى أن يشفى أو يثبت عجزه المستديم عن أداء العمل ، أو تحدث وفاته .

ولا يستحق المؤمن عليه صرف تعويض الأجر إذا كانت إصابته قد حدثت بتعمده ، أو نتيجة سلوكه الفاحش والمقصود ، ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه ، أو تخلف لديه عجز مستديم تزيد نسبته عن ٢٥ % من العجز الكامل .

## المبحث الثالث

### الحق فى تعويض الإصابة

عالج المشرع حق المؤمن عليه فى تعويض الإصابة فى المواد (٥١ ، و ٥٢ ، و ٥٣) من قانون التأمين الاجتماعى :

**أولاً : فنص فى المادة (٥١) على أنه :**

إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة سوى المعاش بنسبة ٨٠% من الأجر المنصوص عليه بالمادة (١٩) بما لا يزيد عن الحد الأقصى المنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٠) ولا يقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه بالفقرة الثانية من المادة (٢٤) .

ويزاد هذا المعاش بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً إذا كان العجز أو الوفاة سبباً فى إنهاء خدمة المؤمن عليه ، وتعتبر كل زيادة جزءاً من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية .

**ثانياً : فنص المادة (٥٢) على ما يلى :**

إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم تقدر نسبته بـ ٣٥% فأكثر استحق المصاب معاشاً يساوى نسبة ذلك العجز من المعاش المنصوص عليه بالمادة (٥١) .

وإذا أدى هذا العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل وقتاً للقواعد المنصوص عليها بالبند (٢) من المادة (١٨) يزداد معاشه وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة السابقة .

### ثالثاً : وتنص المادة (٥٣) على ما يلي :

مع مراعاة حكم البند (٢) من المادة (١٨) إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم لا يقل نسبته إلى ٣٥% استحق المصاب تعويضاً يقدر بنسبة ذلك العجز مضروبة فى قيمة معاش العجز الكامل المنصوص عليه فى الفقرة الأولى من المادة (٥١) وذلك عن أربع سنوات ويؤدى هذا التعويض دفعة واحدة .

## الفهرس

صفحة

### الجزء الأول

### قانون العمل

### فصل تمهيدى

### المبادئ العامة لقانون العمل

- ٤ أولاً : العناصر المحددة لقانون العمل  
٧ ثانياً : الاستثناءات المحددة لنطاق تطبيق قانون العمل  
١١ ثالثاً : الطبيعة الأمرة المتميزة لقانون العمل

### القسم الأول

### علاقات العمل الفردية (عقد العمل الفردى)

### الفصل الأول

### نطاق تطبيق عقد العمل الفردى

- ١٩ المبحث الأول : المراحل التمهيديّة للتعاقد  
١٩ المطلب الأول : الوساطة فى التعاقد  
٢١ المطلب الثانى : عقد التمرين  
٢٣ المطلب الثالث : عقد العمل تحت الاختبار  
٢٦ المبحث الثانى : القواعد الخاصة بشروط انعقاد العقد وصحته وإثباته  
٢٧ المطلب الأول : أهمية لائحة النظام الأساسى للعمل فى تحديد مضمون الرضا  
٣٠ المطلب الثانى : جزاء مخالفة شروط الانعقاد والصحة  
٣١ المطلب الثالث : إثبات عقد العمل

### الفصل الثانى

### آثار عقد العمل الفردى

- ٣٣ المبحث الأول : التزامات العامل  
٣٤ المطلب الأول : مضمون التزامات العامل

## صفحة

- ٤٤ المطلب الثانى : جزاء الإخلال بالتزامات العامل (السلطة التأديبية لصاحب العمل)
- ٤٥ الفرع الأول : العقوبة التأديبية
- ٤٧ الفرع الثانى : ضمان توقيع العقوبة التأديبية
- ٥٢ المبحث الثانى : التزامات صاحب العمل
- ٥٢ المطلب الأول : التزامات صاحب العمل المستمدة من عقد العمل
- ٥٣ - الالتزام بدفع الأجر
- ٦٩ المطلب الثانى : التزامات صاحب العمل المستمدة من قانون العمل
- ٦٩ الفرع الأول : الالتزام بالتنظيم القانونى لوقت العمل
- ٧٧ الفرع الثانى : الالتزام بإجازات العامل
- ٧٨ أولا : الإجازة السنوية
- ٨٥ ثانيا : إجازات الأعياد
- ٨٧ ثالثا : الإجازة المرضية
- ٩١ رابعا : إجازة الوضع للعاملات
- ٩٥ الفرع الثالث : الالتزامات الخاصة بانتقال العامل وإسكانه وتغذيته
- ٩٦ الفرع الرابع : الالتزامات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية
- ٩٨ الفرع الخامس : الالتزام بإنشاء ملفات للعمال
- ٩٩ الفرع السادس : الالتزام بتوفير ضار للحضانة
- ١٠٠ الفرع السابع : الالتزام بإعطاء العامل شهادة خدمة عند انتهاء عقد العمل

## الفصل الثالث

### انتهاء عقد العمل الفردى

- ١٠٣ المبحث الأول : أسباب انتهاء عقد العمل
- ١٠٤ المطلب الأول : الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل
- ١٠٤ أولا : الوفاة
- ثانيا : الحكم على العامل نهائياً فى جنابة أو جنحة ماسة بالشرف أو
- ١٠٥ الأمانة أو الآداب العامة



## صفحة

- ١٠٦ ثالثا : انتهاء العاملة لعقد العمل بسبب الزواج أو الحمل أو الانجاب
- ١٠٧ رابعا : بلوغ سن التقاعد
- ١٠٨ خامسا : استحالة التنفيذ
- ١١٤ سادسا : فسخ العقد
- ١١٤ (١) فسخ صاحب العمل لعقد العمل لصدور خطأ جسيم من العامل
- (٢) فسخ العامل لعقد العمل بسبب الاخلال بالتزام جوهرى
- ١٢٣ أو الاعتداء الصادر من صاحب العمل
- ١٢٤ سابعا : انتهاء صاحب العمل لعقد العمل لضرورات اقتصادية
- ١٢٧ المطلب الثانى : انتهاء عقد العمل محدد المدة
- ١٣١ المطلب الثالث : انتهاء عقد العمل غير محدد المدة
- ١٤٩ المبحث الثانى : آثار انتهاء عقد العمل
- ١٤٩ المطلب الأول : ضمانات الانهاء غير المشروع المقررة للعامل
- ١٥٣ المطلب الثانى : مكافأة نهاية الخدمة
- ١٥٦ المطلب الثالث : تقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل

## القسم الثانى

### علاقات العمل الجماعية

#### النقابات ودورها فى علاقات العمل الجماعية

#### الفصل الأول

##### اتفاقية العمل الجماعية

- ١٦٤ المبحث الأول : تكوين اتفاقية العمل الجماعية
- ١٦٨ المبحث الثانى : آثار عقد العمل الجماعى

#### الفصل الثانى

##### منازعات العمل الجماعية ( التسوية الودية والتحكيم )

- ١٧٣ المبحث الأول : مجال تطبيق نظامى التسوية الودية والتحكيم
- ١٧٦ المبحث الثانى : إجراءات وأحكام نظامى التسوية الودية والتحكيم

## الجزء الثاني التأمينات الإجتماعية

١٨٣	مقدمه
١٨٦	الباب الأول نظام التأمين الاجتماعي
١٨٧	الفصل الأول : فكرة التأمين الاجتماعي
١٨٧	المبحث الأول : مفهوم التأمين الاجتماعي
١٨٧	أولاً : ظهور فكرة التأمين الاجتماعي
١٨٩	ثانياً : تعريف التأمين الاجتماعي
١٩٠	المبحث الثاني : مدى تعلق أحكام قانون التأمين الاجتماعي بالنظام العام
١٩٢	الفصل الثاني : ماهية الأخطار الإجتماعية وأنواعها
١٩٢	أولاً : ماهية الأخطار الإجتماعية
١٩٢	ثانياً : أنواع الأخطار الإجتماعية
١٩٤	الفصل الثالث : نظام تطبيق قانون التأمين الاجتماعي من حيث الأشخاص
١٩٦	المبحث الأول : العاملون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة و وحدات القطاع العام
١٩٦	المبحث الثاني : العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل.
١٩٧	المبحث الثالث : من في حكم خدم المنازل
١٩٩	المبحث الرابع : الفئات التي ينطبق عليها قانون التأمين الاجتماعي بصفة إستثنائية

## الباب الثاني

٢٠٠

### تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

٢٠٠

الفصل الأول : تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

٢٠٢

الفصل الثاني : حالات استحقاق معاش الشيخوخة والعجز والوفاة

٢٠٢

المبحث الأول : حالات استحقاق معاش الشيخوخة

٢٠٢

الحالة الأولى : الشيخوخة الطبيعية ( بلوغ سن التقاعد )

٢٠٤

الحالة الثانية : الشيخوخة المبكرة

٢٠٥

المبحث الثاني : حالات استحقاق معاش العجز او الوفاة

٢٠٥

الحالة الأولى : انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب العجز المستديم أو الوفاة

٢٠٨

الحالة الثانية : وفاة المؤمن عليه أو عجزاً كاملاً خلال سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة

٢٠٩

الحالة الثالثة : وفاة المؤمن عليه أو عجزاً كاملاً بعد سنة من تاريخ إنتهاء الخدمة

٢١٠

الفصل الثالث : قواعد تقدير المعاش

٢١٠

المبحث الأول : الأجر الذي يسوى على أساسه المعاش.

٢١٢

المبحث الثاني : مدة المعاش

٢١٤

المبحث الثالث : كيفية احتساب قيمة المعاش

٢١٨

الفصل الرابع : مصير المعاش في حالة المؤمن عليه

٢١٨

المبحث الأول : الفئات المستحقة للمعاش

٢٢٢

المبحث الثاني : خطر الجمع بين أكثر من معاش

٢٢٣

المبحث الثالث : وقف المعاش وقطعة وعودته

## الباب الثالث

٢٢٧

### تأمين إصابات العمل

٢٢٨

#### الفصل الأول : أحوال إصابة العمل

٢٢٩

المبحث الأول : الإصابات الناتجة عن حادث العمل

٢٣٠

المبحث الثاني : الإصابات الناتجة عن حادث الطريق

٢٣١

المبحث الثالث : الأمراض المهنية

٢٣٢

المبحث الرابع : الإرهاق أو الإجهاد من العمل

٢٣٤

الفصل الثاني : حقوق العامل المصاب بإصابة عمل

٢٣٤

المبحث الأول : الحق في العلاج والرعاية الطبية

٢٣٦

المبحث الثاني : الحق في تعويض الأجر

٢٣٧

المبحث الثالث : الحق في تعويض الإصابة