

جامعة بني سويف

كلية الحقوق

# الوجيز في شرح القانون النقابي

تأليف الأستاذ الدكتور

رجب عبد الظاهر علي

رئيس قسم التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق – جامعة بني سويف

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي  
الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ  
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا  
تَفْضِيلًا "

صدق الله العظيم

## مقدمة

تكتسب المنظمات النقابية <sup>(١)</sup> اهمية كبرى و متزايدة وخاصة في الآونة الاخيرة، فهي الجماعة المنظمة التي لها قوة على الصعيد المهني باعتبارها تمثل أوسع قطاعات المجتمع ، و هم العمال ، و تهدف النقابات الي الدفاع عن مصالح وحقوق العمال وتحسين شروط و ظروف عملهم، ورفع مستواهم المهني و الاجتماعي و الثقافي <sup>(٢)</sup> .

---

(١) يقصد بالمنظمات النقابية " اى من المنظمات النقابية المشكلة بالتطبيق لاحكام هذا القانون " ، الباب الاول من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، المادة / ١ "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥ ."

(٢) د. محمد أحمد اسماعيل: قانون العمل - القسم الثاني - القانون النقابي - دار الثقافة العربية - ٢٠١٤ / ٢٠١٥ - ص ١.

واهتمت منظمة العمل الدولية اهتماماً بالغاً بالحق النقابي للعمال، فأبرمت العديد من الاتفاقيات حول الحرية النقابية للعمال، فأبرمت الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية، و الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية.

ونحاول من خلال هذا العمل ان نلقي الضوء على اهم جوانب المنظمات النقابية العمالية، ببيان مفهوم النقابات، و العضوية فيها ، و تأسيسها، و اموالها و نشاطها، و اخيراً نتناول حل النقابة، على النحو التالي:

مبحث تمهيدي: نشأة و تطور النقابة.

الفصل الأول: تعريف النقابة والحقوق التي تتمتع بها.

الفصل الثاني: العضوية في النقابة.

الفصل الثالث: تأسيس النقابة.

الفصل الرابع: مبدأ الحرية النقابية.

الفصل الخامس: ادارة و مالية المنظمات النقابية.

الفصل السادس: حل النقابة.

## **مبحث تمهيدي**

### **نشأة و تطور النقابة**

وفي هذا المبحث التمهيدي نحاول توضيح نشأة و تطور الحركة النقابية، على المستوى الدولي ، و في التشريع الوطني بشئ من الايجاز، على النحو التالي:

المطلب الاول: الحركة النقابية على المستوى الدولي.

المطلب الثاني: الحركة النقابية في التشريع الوطني.

# **المطلب الاول**

## **الحركة النقابية على المستوى الدولي**

بدايةً، كان ينظر الي العمال قبل ظهور الثورة الصناعية على انهم أرقاء مملوكين لاصحاب الاعمال، فلا شخصية للعامل، فيستطيع صاحب العمل التصرف في العامل كيفما يشاء، و في ظل كل تلك الظروف الصعبة لم تظهر فكرة النقابة.

ثم ظهر بما يعرف بنظام الطوائف الحرفية ، مع ظهور الحرف الصناعية حيث اجتمع أهل كل صناعة أو حرفة في طائفة ذات تنظيم محكم لقواعد ممارسة تلك الحرفة، و الطائفة هي بناء تنظيمي قائم على التدرج الرئاسي، و لم تظهر النقابة أيضا في ظل هذا التنظيم، لان هذا النظام لم يعرف الانفصال المطلق بين رأس المال و العمل، لأن

العامل في ظلّه كان يمكنه التّرقى داخل الطائفة و يصبح صاحب عمل<sup>(١)</sup>.

ثم بدأت ظهور فكرة النقابات مع التّحول للنظام الرأسمالي ، و كذلك مع ظهور الثورة الصناعية، وبداية تجمع العمال بأعداد كبيرة فى المنشآت الصناعية الكبرى، بدأوا يفكرون فى الظروف القاسية والمجحفة التى يعملون من خلالها<sup>(٢)</sup>، فالأجور زهيدة، والعمل لساعات طويلة دون الاعتراف من جانب صاحب العمل بحقهم فى الاجازات أو أوقات للراحة، بالإضافة لعدم توافر الرعاية الصحية للعمال، وعدم وجود أى نوع من التأمينات، وانتشار أمراض المهنة وحوادث العمل دون حصول العمال على تعويضات.

ونتيجة لهذه الظروف القاسية للعمل، والتي كان العمال يقبلونها كبديل وحيد عن البطالة، بدأت تظهر روح التضامن

---

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٢٠.

(٢) د. محمد حسين منصور: قانون العمل - دار المطبوعات

الجامعية - ١٩٩٧ - ص ١٠٦.

بين العمال فى محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال، مالكى رؤوس الأموال المتحكمين فى سوق العمل، وقد رأى العمال فى اتحادهم تعويضاً عن الضعف الذى يعانى به كل منهم منفرداً، فمن خلال هذا التجمع يستطيعون حماية حقوقهم، و الدفاع عن مصالحهم، و ترقية أحوالهم، فظهر بما يعرف بالمنظمات النقابية .

و لم يكن ميلاد النقابات العمالية و اكتسابه للشرعية القانونية بالامر السهل، فأصطدمت بمصالح اصحاب الاعمال، و طبق ذلك على أرض الواقع بأن منع إقامة الجماعات العمالية، و حرمت الحركة العمالية من حقها فى الاجتماع و التحالف، و نص على الجزاءات الجنائية لمخالفة تلك النصوص، و اعتبر جمعيات العمال آنذاك جمعيات محظورة، على اعتبار انها مؤامرة تضر بالصناعة و التجارة فى ذلك الوقت، و لم تقف تلك الاجراءات التعسفية فى وجه الحركة العمالية، فظهرت الجمعيات العمالية السرية، و سادت موجه من الاحتجاجات و الاضرابات



العمالية الكبرى و المتواصلة، الى أن تم الغاء جنة التحالف و الاضراب<sup>(١)</sup> .

وبدء الاعتراف بشرعية النقابات العمالية بعد ذلك، وكان أول اعتراف بقانونية حق التجمع للعمال في بريطانيا عام ١٨٧١، و في فرنسا عام ١٨٨٤، ثم تطور الامر بعد ذلك ليتم الاعتراف بحق العمال في تكوين منظمات تستطيع الدفاع عن مصالحهم و حماية حقوقهم في مواجهة صاحب العمل و الدولة.

### التنظيم الدولي للحريات و الحقوق النقابية:

وقد حظى مبدأ الحرية النقابية باهتماماً كبيراً من هيئة الأمم المتحدة، فعلى سبيل المثال، ورد النص فى المادة ٢٣/٤ من الإعلان العالمى لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة فى ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ على

---

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٢٥ و ما بعدها.

"حق كل شخص فى أن يكون وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته" <sup>(١)</sup>.

وقد اهتمت منظمة العمل الدولية اهتماماً بالغاً بمبدأ الحرية النقابية، فأكدت فى ديباجة دستورها على مبدأ الحرية النقابية باعتباره ركن أساسى من أركان العدالة الاجتماعية التى تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

وقد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات التى تحدد مستويات العمل الدولية فى مجال الحرية النقابية، أبرزها الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن «الحرية النقابية وحماية حق التنظيم»، والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ والمتعلقة بـ «حق التنظيم والمفاوضة الجماعية».

---

(١) د. رجب عبد الظاهر على: حقوق الانسان فى الشريعة الاسلامية  
وفى القانون الوضعي - دراسة مقارنة - دار الثقافة العربية -  
بني سويف - ٢٠١٤ / ٢٠١٥ - ص ٤١.

## الأجهزة الدولية المكلفة بمراقبة احترام الدول لاتفاقيات الحرية النقابية<sup>(١)</sup>:

ولضمان مراقبة تطبيق اتفاقيات الحقوق و الحريات  
النقابية، وضعت منظمة العمل الدولية ، اجهزة دولية خاصة  
ثابتة للقيام بتلك المهام وهي:

١- لجنة الخبراء المستقلين، مهامها وضع تقارير حول  
الوضع العام للحرية النقابية، و مراقبة احترام التشريعات  
الداخلية لذلك.

٢- لجنة البحث عن الحقائق و التوفيق فيما يخص  
الحرية النقابية، و التحقيق في كافة الشكاوى المقدمة اليها  
من مجلس ادارة منظمة العمل الدولية بخصوص هذا الامر،  
و انشئت عام ١٩٥٠.

٣- لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس ادارة منظمة  
العمل الدولية، وانشئت عام ١٩٥١.

---

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٤٥ و ما بعدها.

٤- المدير العام لمنظمة العمل الدولية، بعد ان رخص  
له مجلس الادارة بذلك عام ١٩٥٨.

## المطلب الثاني

### الحركة النقابية في التشريع الوطني

وفي مصر ساعدت العديد من العوامل على نشأة  
الطبقة العاملة في اواخر القرن التاسع عشر، ومع إلغاء  
نظام الطوائف، و الذي كان سائداً آنذاك، بالقانون الصادر  
في ٩ يناير ١٨٩٠ والذي قرر حرية العمل للجميع<sup>(١)</sup>،  
نشأت بعض الصناعات مثل صناعة السجائر والسكر  
والنسيج، وشعر عمال الصناعة بضرورة اتحادهم لتحسين  
ظروف العمل بالغة السوء.

---

(١) د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد - دار النهضة العربية -  
القاهرة - ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ - ص ٢٥.

وبدأت أول محاولة لإنشاء نقابة عمالية فى مصر عام ١٨٩٩ حينما اتحد عمال السجائر وأعلنوا إضراباً عاماً لزيادة أجورهم، و فى العام نفسه تألفت نقابة عمال الترام بالقاهرة <sup>(١)</sup> ، وبعد محاولات متعددة ظهرت إلى الوجود أول نقابة عمالية فى مصر وهى النقابة التى كونها عمال شركة ماتوسيان عام ١٩٠٨ ، ومنذ هذا التاريخ توالى تكوين النقابات، وبدأت الحركة النقابية فى الانتشار.

وكان أول اعتراف رسمى بالنقابات العمالية، بصدور القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ ، ثم المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ ، ثم تضمن الباب الرابع من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الأحكام الخاصة بالنقابات، ثم استبدل القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ بالباب المذكور، ثم صدر القانون الحالى للنقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المعدل

---

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٣٠.

بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥<sup>(١)</sup>.

### الحق النقابي في الدستور المصري:

اعترف الدستور المصري الصادر في عام ١٩٧١ بالحق في تكوين النقابات في المادة ٥٦ ، و التي اعطت الحق للعمال في انشاء النقابات و الاتحادات على اساس ديمقراطي، و تكون لها الشخصية الاعتبارية، وكفل القانون صيانة هذا الحق.

و في دستور ٢٠١٢ المعدل اعترف المشرع الدستوري ايضا للعمال بحق تكوين النقابات، واكد الدستور المصري الحالي الصادر في ٢٠١٤ على هذا الحق، حيث نصت ( المادة ٥٦ ) على أن " إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وتكون لها الشخصية

---

(١) د. محمد حسين منصور: قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - الاسكندرية - ٢٠٠٧ - ص ٤٣٩.

الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتشارك فى خدمة المجتمع، وفى رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم ومساءلتهم، وحماية أموالها . ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائى " .

## **الفصل الأول**

### **تعريف النقابة والحقوق التي تتمتع بها**

وفي هذا الفصل سنوضح المقصود بالنقابة و  
تمييزها عما قد يختلط بها، ثم نوضح الحقوق التي  
تتمتع بها النقابة، وذلك من خلال:

المبحث الاول: المقصود بالنقابة وتمييزها عما قد  
يختلط بها.

المبحث الثاني: الحقوق التي تتمتع بها النقابة.

المبحث الثالث: اغراض النقابة.



## **المبحث الاول**

### **المقصود بالنقابة وتمييزها عما قد يختلط بها**

و في هذا المبحث سنحاول بيان المقصود بالنقابة،  
و كذلك بيان ما قد يتشابه معها، أو يختلط بها، مع  
بيان الفارق بينهما.

## **المطلب الأول**

### **ماهية النقابة**

لم يضع المشرع المصرى تعريفاً للمنظمة النقابية،  
وهذا افضل، الا يخوض المشرع في التعريفات، وإنما اكتفى  
ببيان أهدافها، إذ نصت المادة الثامنة من قانون النقابات  
العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ على أن " تستهدف

المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل".

أما المشرع الفرنسي فقد عرف المنظمة النقابية في المادة الاولى من الكتاب الثالث من قانون العمل، على انها " تهدف النقابات المهنية على سبيل الحصر دراسة والدفاع عن المصالح الاقتصادية و الصناعية و التجارية و الزراعية".

و هذا التعريف من جانب المشرع الفرنسي منتقد من جانب الفقه، حيث قصر دور النقابة في الدفاع عن مصالح العمال الاقتصادية فقط، متجاهلاً الجوانب الاجتماعية و الثقافية<sup>(١)</sup>.

وفي الفقه تعددت التعريفات التي قيلت في شأن المنظمة النقابية، فهناك من يعرف النقابة على انها " تنظيمات جماعية يقوم العمال، في مهنة أو مجال معين

---

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٥.

بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم و تمثيل مهنهم و النهوض بأحوالهم و حماية مصالحهم" (١).

### تعريفنا للنقابة العمالية:

و يمكن القول أن أى تعريف للمنظمة النقابية يجب أن يتضمن العناصر الآتية:

أ- أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيداً عن أى وصاية سواء من جانب الدولة أو من جانب الجماعات الأخرى.

ب- أن المنظمة النقابية تتكون من مجموعة من العمال الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو إلى مجموعة مهن متماثلة أو مرتبطة.

---

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ٤٣٨.

ج- أن المنظمة النقابية تدافع عن مصالح أعضائها، وتقوم بتمثيلهم أمام السلطات العامة والجماعات الأخرى.

د- أن المنظمة النقابية تستخدم فى سبيل تحقيق أهدافها أساليب متعددة، بعضها ذو طابع تنازعى مثل الإضراب، والبعض الآخر ذو طابع تعاونى مثل المشاركة فى رسم خطط وسياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

هـ- أن المنظمة النقابية تتمتع بالشخصية المعنوية، وذلك حتى يتسنى لها مباشرة مهامها بحرية واستقلال.

وبناءً على ذلك فيمكن تعريف النقابة ، بأنها تنظيمات جماعية، تتكون بطريقة حرة من مجموعة من العمال ينتمون إلى مهنة واحدة أو مجموعة مهن متماثلة أو مرتبطة، بهدف تمثيل أعضائها مهنيًا، وحماية حقوقهم، والدفاع عن مصالحهم، وترقية أحوالهم.

## المطلب الثاني

### تميز النقابة عما قد يختلط بها

سبق القول بأن النقابة هي تجمع عمالي حر يهدف الى الدفاع عن مصالح و حقوق العمال و العمل على ترقية احوالهم، بالاضافة الى تمثيلهم، ألا أن هناك مجموعة من الكيانات تتشابه احكامها مع احكام النقابات، و من خلال هذا المطلب، سنقوم بتوضيح الفروق بين النقابة وتلك الكيانات، و ذلك على النحو التالي :

#### ١- الفرق بين النقابات العمالية و الجمعيات التعاونية<sup>(١)</sup>:

الجمعيات التعاونية و النقابات العمالية من صور التنظيمات الشعبية ، وتتشابه النقابة العمالية مع الجمعية

---

(١) د. رجب عبدالظاهر علي: الوجيز في تشريعات التعاون - دار الثقافة العربية - ٢٠١٣ / ٢٠١٤ - ص ٥٧ و ما بعدها.

التعاونية في ظروف النشأة، و في الهدف البعيد التي يرمي اليه كل منهما، من حيث الدفاع عن الطبقات الفقيرة في مواجهة الطبقة الغنية، وحل المشاكل الاجتماعية التي تواجه تلك الطبقات<sup>(١)</sup>.

و لكن يختلفان فيما يلي:

١- تسعى الجمعيات التعاونية الى معالجة الآثار الناجمة عن مساوئ النظام الرأسمالي، عن طريق إنشاء منظمة جماعية لتحقيق المصلحة المشتركة للأعضاء، وإشباع حاجاتهم بسعر التكلفة بعد الإستغناء عن الوسطاء، ويتم البيع ابتداءً بسعر السوق ويرد الفائض عن سعر التكلفة إلى الأعضاء عند إنتهاء السنة المالية بنسبة تعاملهم مع الجمعية.

---

(١) د/ رمضان عبدالله صابر: الوسيط في تشريعات التعاون -

٢٠١١ / ٢٠١٢ - ص ٢٠٠.

اما النقابات العمالية فتهدف الي رفع الظلم عن الطبقات العاملة، من خلال المطالبة بزيادة الأجور، و تحسين ظروف العمل، و تحريرها من سيطرة رأس المال، و تحسين أحوال العمال و حماية حقوقهم.

٢- الجمعيات التعاونية تقوم بتحقيق اهدافها من خلال إنشاء مشروعات اقتصادية تتميز بالملكية الجماعية التي تحل محل الوسطاء، و تقديم السلع بأسعار مخفضة لأعضائها.

أما النقابات العمالية فتقوم بتحقيق اهدافها المتمثلة في رفع الظلم عن الطبقة العاملة، من خلال الدخول في المفاوضة الجماعية مع أصحاب الأعمال، فإن فشلت تلك المفاوضات فأنهم يلجأون الى طرق أخرى اكثر ضغطاً كالاضراب.

وبذلك تختلف النقابات العمالية عن الجمعيات التعاونية من حيث الهدف المباشر، ووسائل تحقيق هذا الهدف.

## ٢-الفرق بين النقابات والأحزاب السياسية:

المنظمات النقابية و الأحزاب السياسية من صور التنظيمات الشعبية ايضاً، و يشتركان في الهدف البعيد، و هو تحرير الطبقات الفقيرة من الطبقات الغنية المتسلطة، و يختلفان فيما يلي:

١ - يحظر علي النقابات الاشتغال بالسياسة، انطلاقاً من مبدأ الحياد السياسي الذي يجب ان تلتزم به النقابة.

اما الاحزاب السياسية، فعملها الاساسي هو الاشتغال بالسياسة، ويعرف الحزب السياسي على انه "تنظيم سياسي يسعى إلى بلوغ السلطة السياسية داخل الحكومة أو من



خلال مرشح في الانتخابات الرئاسية أو التشريعية ، وعادة من خلال المشاركة في الحملات الانتخابية<sup>(١)</sup>."

٢- المنظمات النقابية تحقق اهدافها من خلال الدخول في مفاوضات جماعية، أو عن طريق تنظيم أضراب.

اما الاحزاب السياسية تحقق اهدافها من خلال انتخاب أعضائها في أمانات الحزب المختلفة وصولا إلى انتخاب رئيس الحزب، وترشيح أعضاء ينتمون للحزب لخوض الانتخابات التشريعية و الرئاسية.

### ٣- الفرق بين النقابات و الشركات التجارية.

تختلف أغراض النقابة عن الشركة بصورة واضحة، فالشركة، هي كل جماعة تنشأ لغرض تقاسم الارباح، حيث

---

(١) المستشار الدكتور. إدوار غالي الذهبي: الانتماء النقابي و التعبير عن الفكر السياسي - بحث منشور بمجلة الاحكام- المجلد الثامن - ١٩٩٧ - ص ١٢.

تهدف الشركات الي تحقيق الربح لاعضاءها، أما النقابات العمالية تهدف الي حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل.

و لكن هل معنى ذلك هل يحظر على النقابة مزاولة النشاط التجاري؟

و الاجابة على هذا التساؤل بالايجاب طبعاً، فيحظر على النقابة مزاولة النشاط التجاري طبقاً لنظامها القانوني، و لكن يحق لها مباشرة بعض الاعمال ذات الخاصية التجارية بصفة تبعية، من أجل العمل على تحقيق أهدافها النقابية، و ذلك بعد الحصول على موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال<sup>(١)</sup> .

حيث تنص الفقرة الاخيرة من المادة الثامنة من القانون النقابي على أنه " يجوز للمنظمة النقابية في سبيل تحقيق أهدافها ان تنشئ صناديق ادخار أو زمالة ولها انشاء

---

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ١٦ .

النوادي الرياضية و المصايف و أن تشارك في تكوين الجمعيات التعاونية".

و لها ان تستثمر اموالها في اي مشروع آمن، وفقا للقواعد التي تحددها اللائحة المالية لها.

## **٤- الفرق بين النقابات العمالية و** **النقابات المهنية.**

وتختلف النقابات العمالية عن النقابات المهنية، فتنشأ كل نقابة مهنية بقانون مستقل، كنقابة المحاماة و الأطباء و المهندسين و الصيادلة وغيرها من النقابات المهنية.

ويكون اشتراك الأعضاء فيها إجبارياً، فلا يجوز ممارسة المهنة التي تمثلها النقابة دون الانضمام إليها ، أما النقابات العمالية فتتكون بالإرادة الحرة لأعضائها، وتكون العضوية فيها اختيارية.

وتبرز اهم الاختلافات بين النقابة العمالية والنقابة

المهنية فيما يلي:

١ - النقابة العمالية تنشأ بقرار من وزارة القوى العاملة،

بعد استيفاء اجراءات تأسيسها كما سنرى.

أما النقابة المهنية فتنشأ بقانون يصدر عن مجلس

النواب.

٢ - النقابة العمالية لا تختص بالمهنة كشرط أساسي ،

و لا تعتمد على المؤهل الدراسي كشرط للقيد بها، و انما

هناك شروط أخرى للقيد بها سنراها لاحقاً.

أما النقابة المهنية، تختص و تهتم فقط بالممارسين

لمهنة معينة، وتعتمد على المؤهل العلمي كشرط أساسي

للقيد بها.

٣ - النقابة العمالية لا تعد جهة استشارية للدولة في

مجال تخصصها.

أما النقابة المهنية فتعتبر جهة استشارية للدولة في

مجال تخصصها المهني و العلمي.

٤- لا يمكن تعدد النقابات المهنية في ذات التخصص الواحد، فنقابة المحامين واحدة فقط ولها فروع في المحافظات، و كذلك نقابة الاطباء، و غيرها من النقابات المهنية.

أما النقابة العمالية فهي متعددة في ذات التخصص، فنجد نقابة العاملين بالصحة، و نقابة العاملين بالمستشفيات العامة، و نقابة العاملين بديوان وزارة الصحة.

٥- الموارد المالية للنقابات العمالية محدودة، فهي تعتمد في الاساس على اشتراكات الاعضاء بها.

أما النقابات المهنية فهي مدعومة من الدولة لذلك مواردها المالية كبيرة جداً، و تشمل كافة انواع الرعاية في كافة المجالات.

٦- النقابات العمالية في سبيل عملها لا تدافع الا عن اعضائها، بخلاف النقابات المهنية التي لها حق الدفاع الاساسي عن المهنة، و عن اعضائها، و المطالبة بحقوقهم امام الجهات الرسمية و غير الرسمية.

وبذلك تختلف النقابات العمالية التي هي مجال دراستنا  
عن النقابات المهنية.

## المبحث الثاني

### الحقوق التي تتمتع بها النقابة

تتمتع النقابات بمجموعة من الحقوق التي تستطيع من خلالها تحقيق أهدافها، و لا يمكن الاعتراف بتلك الحقوق، الا بعد الاعتراف لها بالشخصية القانونية.

#### أولاً: الشخصية الاعتبارية للنقابات.

تتمتع النقابة من اجل تحقيق اهدافها بالشخصية القانونية اللازمة لتمكينها من ذلك، وقد نصت المادة الرابعة من القانون النقابي رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ على أنه "تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع نظامها الاساسي، و بيان بعدد أعضائها، و بأسماء أعضاء مجلس الادارة، و هيئة مكتبها لدى الجهة الادارية

المختصة، والنقابة العامة و الاتحاد العام لنقابات العمال ،  
وتباشر النقابة عملها اعتباراً من هذا التاريخ <sup>(١)</sup>.

وقد جعل المشرع المصرى اكتساب المنظمات النقابية  
للشخصية المعنوية حقاً دستورياً، فقد نصت المادة ٥٦  
من الدستور المصرى على أن " إنشاء النقابات والاتحادات  
على أساس ديمقراطى حق يكفله القانون وتكون له  
الشخصية الاعتبارية....".

### نطاق الشخصية القانونية للمنظمات النقابية:

وقد ثار جدل فقهي حول مدى تمتع اللجان النقابية  
بالشخصية المعنوية، فقد ذهب رأى فى الفقه إلى أن اللجان  
النقابية لا تعدو إلا أن تكون فروعاً للنقابة العامة، ولا  
يمكن اعتبارها منظمات نقابية ذات شخصية معنوية  
مستقلة.

---

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٥.



وقد استند هذا الرأي إلى:

١- أن قانون النقابات بعد تعديله بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ، قد قصر الإجراءات الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية على النقابة العامة.

٢- أن هذا التعديل قصر أسباب انتهاء العضوية في النقابة العامة.

٣- أن المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ قد أوضحت نية المشرع إلى اعتبار اللجنة النقابية فرع للنقابة العامة.

وقد ذهب الرأي الراجح في الفقه إلى الاعتراف للجانب النقابية بالشخصية المعنوية شأنها في ذلك شأن النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال، حيث نصت المادة الرابعة من قانون النقابات على أن «تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التشكيل ... وللمنظمة النقابية أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ».

فعمومية النص تجعل حكمه يسرى على جميع المنظمات النقابية بلا استثناء، سواء فى ذلك اللجان النقابية أو النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال، بالإضافة لذلك فقد تضمن قانون النقابات بعض النصوص التى تعترف لهذه اللجان بالشخصية المعنوية، وباستقلالها عن النقابة العامة.

و ما يؤيد ذلك أن المادة السابعة من القانون النقابي أعتبرت اللجنة النقابية من المنظمات النقابية ضمن تشكيل البنيان النقابي، وكذلك نص المادة الثانية عشر التى تعدد اختصاصات اللجان النقابية، وأيضاً نص المادة الحادية والثلاثين التى توضح كيفية تكوين الجمعية العمومية للجنة النقابية.

وقد اعترفت محكمة النقض للجنة النقابية بالشخصية الاعتبارية إذ قررت أن «البنيان النقابي يقوم على شكل هرمى، ذى ثلاث طبقات تقع فى الطبقة الأولى منه اللجنة النقابية لعمال المنشأة التى يبلغ عدد الراغبين من عمالها

في الانضمام الي النقابة خمسين عاملاً على الأقل، أو  
لعمال المهنة الواحدة في منشآت متعددة اذا بلغ طالبوا  
الانضمام للجنة العدد المذكور، ثم تعلوها النقابة العامة  
لمجموعات من المهن أو المنشآت، ويقوم على رأسها  
جميعاً الاتحاد العام لنقابات العمال، وأن كل طبقة فى هذا  
البنيان منظمة نقابية مستقلة تثبت لها الشخصية الاعتبارية  
فور اتخاذها الإجراءات الشكلية المنصوص عليها فى المادة  
(٦٣) من القانون<sup>(١)</sup> .

وبذلك فيثبت - و بحق- للجنة النقابية الشخصية  
القانونية المستقلة عن الشخصية القانونية للنقابة العامة،  
و هذا أمر ضروري لكي تستطيع اللجان النقابية القيام  
بمهامها على أكمل وجه.

---

(١) نقض مدني: الطعن رقم ١٦٩٢ لسنة ٥٩ قضائية - جلسة ١٨ /  
٣ / ١٩٩٠، وفي ذلك انظر د. صلاح محمد احمد: مجموعة  
القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل و التأمينات  
الاجتماعية - الجزء الاول - ٩٥١.

## طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية:

و يقصد بذلك هل النقابات من اشخاص القانون العام ،  
أم من أشخاص القانون الخاص.

وتعتبر المنظمة النقابية، شخص من أشخاص القانون  
الخاص، للأسباب التالية:

أ- أن تكوين المنظمة النقابية يتعلق بإرادة أفراد المهنة التي  
تمثلها، ولا تتدخل الدولة في إنشائها، أو تعيين القائمين  
على إدارتها.

ب- لا يثبت لأعضائها صفة الموظفين العموميين، و لا  
تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة.

ج- لا تملك المنظمة النقابية تحصيل حقوقها بطريق  
الحجز الإداري.

و يترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام<sup>(١)</sup> .

إلا أنه لا يمكن اعتبار المنظمة النقابية شخصاً خالصاً من أشخاص القانون الخاص، وذلك بالنظر إلى طبيعة المهام التي تضطلع بها المنظمة النقابية في الوقت الحالي، فبالإضافة إلى دورها في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، فإنها تشارك في تخطيط السياسة العامة للعمل، وتشارك في مناقشة المسائل المتعلقة بالأجور، كما أنها تملك سلطة التأديب على أعضائها.

وبعبارة أخرى فإن المشرع قد منح المنظمة النقابية جانباً من خصائص وامتيازات السلطة العامة، إلا أنه تجدر ملاحظة أن وسائل السلطة العامة التي تملك المنظمة النقابية بعض جوانبها لا تحيلها إلى شخص من أشخاص

---

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ٤٤٨.

القانون العام، وهذا ما قرره المحكمة الدستورية العليا "أن المنظمة النقابية - بالنظر إلى أغراضها، وعلى ضوء طبيعتها وكيفية تكوينها - تعد من أشخاص القانون الخاص فلا تباشر نشاطها أصلاً إلا وفقاً لقواعد هذا القانون، ولو كان المشرع قد منحها جانباً من خصائص السلطة العامة وامتيازاتها - كتلك التي تخولها حق اللجوء إلى الطريق الإداري لرد العدوان على أموالها - ذلك أن وسائل السلطة العامة التي تمارس المنظمة النقابية بعض جوانبها لا تحيلها إلى جهة إدارية في مقوماتها، ولا تلحقها بها، أو تجعلها من فروعها، بل تظل المنظمة العمالية حتى مع تمتعها ببعض خصائص السلطة العامة محتفظة بتكوينها الخاص"<sup>(١)</sup>.

و بذلك فالنقابات تعد من اشخاص القانون الخاص ، ألا

---

(١) قضية رقم 37 لسنة 18 ق- دستورية-٤- إبريل - ١٩٩٨ .

أن المشرع اعتبر أموالها أموالاً عامة ، و فرض عليها رقابة من الدولة، و هذا يجعلها اشخاص ذو طبيعة خاصة.

## **ثانياً: الحقوق المرتبطة بالشخصية الاعتبارية للنقابة.**

عرفت المادة ٥٢ من القانون المدني الأشخاص الاعتبارية، وعددتها على النحو التالي:

- ١ - الدولة وكذلك المديريات والمدن والقرى بالشروط التي يحددها القانون والإدارات والمصالح وغيرها من المنشآت العامة التي يمنحها القانون شخصية اعتبارية.
- ٢ - الهيئات والطوائف الدينية التي تعترف لها الدولة بشخصية اعتبارية .
- ٣ - الأوقاف.
- ٤ - الشركات التجارية والمدنية.
- ٥ - الجمعيات والمؤسسات المنشأة للأحكام التي سنأتي فيما بعد.

٦- كل مجموعة من الأشخاص أو الأموال تثبت لها الشخصية الاعتبارية بمقتضى نص في القانون .

أما المادة ٥٣ ، فقد وضحت الحقوق التي تتمتع بها الاشخاص الاعتبارية ، على النحو التالي:

١ - الشخص الاعتباري يتمتع بجميع الحقوق إلا ما كان منها ملازماً لصفة الإنسان الطبيعية ، وذلك في الحدود التي قررها القانون.

٢ - فيكون له:

أ - ذمة مالية مستقلة.

ب - أهلية في الحدود التي يعينها سند إنشائه ، أو التي يقرها القانون.

ت - حق التقاضي.

ث - موطن مستقل ، ويعتبر موطنه المكان الذي يوجد فيه مركز إدارته ، والشركات التي يكون مركزها الرئيسي في الخارج ولها نشاط في مصر يعتبر مركز إدارتها ، بالنسبة



إلى القانون الداخلي ، المكان الذي توجد فيه الإدارة المحلية.

٣- ويكون له نائب يعبر عن إرادته.

ومن ثم يترتب على الاعتراف للمنظمة النقابية بالشخصية المعنوية تمتعها بحقوق الشخصية، فيكون لها اسم وموطن وجنسية ، واكتسابها للأهلية في حدود معينة، فضلاً عن تمتعها بذمة مالية مستقلة، و سوف نوضح تلك الحقوق المرتبطة بالشخصية الاعتبارية للنقابات، فيما يلي:

## ١- الحقوق الشخصية:

### أ- اسم المنظمة النقابية:

للمنظمة النقابية باعتبارها من الأشخاص الاعتبارية اسماً يميزها عن باقي المنظمات النقابية، ويختاره أعضاؤها المؤسسون، ويشترط أن يوافق عليه أعضاء الجمعية التأسيسية.

ويتضمن اسم المنظمة النقابية اسم المهنة التي تمثلها مسبقاً بعبارة النقابة العامة أو اللجنة النقابية مثل النقابة العامة لعمال الغزل والنسيج أو النقابة العامة لعمال المناجم، ويجب أن يُنص على اسم المنظمة النقابية في نظامها الأساسي.

ويمكن تغيير اسم المنظمة النقابية بقرار من الجمعية العمومية، حتى يتوافق مع التغييرات التي قد تحدث على النطاق الجغرافي أو المهني الذي تباشر فيه النقابة نشاطها أو ليتماشى مع هذه التغييرات.

وقد حرص المشرع على حماية اسم المنظمة النقابية، من خلال توقيع عقوبة جنائية لمن يعتدى على هذا الاسم، في مكاتبات أو لوحة اعلانات أو اشارة أو بلاغ موجه الى الجمهور.

وطبقاً للمادة ٣/٧٣ تتمثل العقوبة الجنائية في حالة الاعتداء على أسم النقابة، في الحبس مدة لا تزيد عن ستة

أشهر و بغرامة لا تزيد عن مائة جنية، أو احدى هاتين العقوبتين، و يحكم بمصادرة الاشياء موضوع الجريمة و الأموال التي تكون قد جمعت، كما يجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقراً للجماعة أو الجمعية أو الهيئة التي اطلق عليها أسم المنظمة النقابية بدون وجه حق.

### **ب- موطن المنظمة النقابية:**

للمنظمة النقابية باعتبارها شخص اعتبارى موطن مستقل عن مواطن أعضائها، ويجب تحديد موطن المنظمة النقابية فى لائحة نظامها الأساسى<sup>(١)</sup>.

و موطن النقابة، يتحدد بالمكان الذى يوجد فيه مركز إدارتها، فهو المكان الذى يجتمع فيه مجلس إدارة المنظمة النقابية وجمعيتها العمومية، وتمارس فيه النقابة مختلف انشطتها الاجتماعية و اعمالها القانونية ، ويوجد

---

(١) م ٢/ من اللائحة النموذجية للنظام الاساسي للمنظمات النقابية.

به الأجهزة الدائمة التى تتولى الأعمال اليومية للمنظمة النقابية.

ولا يترتب على الانتقال المؤقت للجمعية العمومية أو لمجلس الإدارة إلى مكان آخر، لأسباب عملية كضيق المكان أو إعداده، تغيير موطن المنظمة النقابية، فتغيير المواطن لا يتم إلا بنقل مركز إدارة المنظمة النقابية وأنشطتها الاجتماعية وأعمالها القانونية إلى مقر آخر بصفة دائمة.

ويتعين فى حالة تغيير موطن المنظمة النقابية إدراج هذا التعديل فى لائحة النظام الأساسى، وإبلاغ الجهة الإدارية المختصة، والاتحاد العام لنقابات العمال، باعتباره تعديل طارئ على النظام الأساسى للمنظمة النقابية.

### **ج- جنسية المنظمة النقابية:**

للمنظمة النقابية، مثل كل الأشخاص الطبيعية والاعتبارية، الحق فى التمتع بجنسية دولة ما، وغالباً ما

تكتسب المنظمة النقابية جنسية الدولة التى تأسست فيها وطبقاً لقانونها، ووفقاً للقانون المصرى فإن المنظمات النقابية التى تنشأ فى مصر وفقاً لأحكام قانون النقابات المصرى تكتسب الجنسية المصرية.

## **٢- الحقوق المالية المرتبطة بالذمة المالية:**

يترتب على اكتساب المنظمة النقابية للشخصية الاعتبارية تمتعها بذمة مالية مستقلة، واكتسابها الأهلية اللازمة لتحقيق أهدافها ، وعلى ذلك تثبت للمنظمة النقابية أهلية التعاقد، وأهلية التملك، وأهلية التقاضى، وقد نص المشرع صراحة على أهلية التقاضى للمنظمة النقابية، أما أهليتها فى التعاقد والتملك فتستخلص من الاعتراف لها بالشخصية الاعتبارية.

وتجدر الإشارة إلى أن أهلية المنظمة النقابية مقيدة بمبدأ التخصص، وهو المبدأ الذى يقضى بقصر حقوق

الشخص المعنوى على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذى أنشئ من أجله.

### أ- أهلية التعاقد :

تتمتع المنظمة النقابية بأهلية التعاقد، فلها أن تبرم كافة العقود اللازمة لتحقيق أغراضها، فلها أن تبرم عقد إيجار المكان اللازم كمقر لإدارتها، أو عقود نقل لتنظيم رحلات وأنشطة اجتماعية لأعضائها، وعقود عمل للعاملين اللازمين لها، ويمثل المنظمة النقابية قانوناً رئيس مجلس إدارتها أو من ينوب عنه بقرار من مجلس الإدارة<sup>(١)</sup>.

وللمنظمة النقابية - أيضاً - أن تبرم اتفاقيات العمل الجماعية، ويُشترط أن تُعرض هذه الاتفاقيات خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال على حسب الأحوال،

---

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٢٠.

وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية، ويترتب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

وقد أورد المشرع بعض القيود على أهلية المنظمة النقابية فى التعاقد<sup>(١)</sup>:

١ - فلا يجوز للمنظمة النقابية التبرع بأموالها سواء أكانت عقاراً أم منقولاً إلا لغرض نقابى أو قومى وبموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، وفى الحدود وطبقاً للأوضاع التى يحددها النظام الأساسى للمنظمة وقد اشترطت اللائحة النموذجية أن تكون موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال - فى هذه الحالة - بأغلبية ثلثى أعضائه.

---

(١) مادة / ٥٠ من القانون النقابى.

والحكمة من هذا القيد واضحة وهى رغبة المشرع فى الحفاظ على أموال المنظمات النقابية وحمايتها من الضياع.

٢- ومن جهة أخرى فقد حظر المشرع على المنظمات النقابية قبول الهبات أو التبرعات أو الوصايا، إلا بقرار من وزير العمل، بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، متى كانت هذه الهبات أو التبرعات أو الوصايا مقدمة من أشخاص أجنبية.

وقد نص المشرع على هذا القيد خشية منه أن تستخدم الهبات والتبرعات كوسيلة للضغط على المنظمة النقابية أو لإغرائها لاتخاذ سياسات معينة تخدم جهات أجنبية.

## **ب- أهلية التملك :**

للمنظمة النقابية أن تمتلك الأموال اللازمة لتحقيق أهدافها - سواء كانت عقارية أو منقولة - وأهلية المنظمة النقابية للتملك مشروطة بعدم تجاوز أغراض المنظمة النقابية وما قد يرد فى نظامها الأساسى أو لائحتها المالية



من قيود، والواقع أن هذه القيود تُرد جميعاً إلى مبدأ التخصص.

وعلى ذلك فلا يجوز للمنظمة النقابية توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، كما لا يجوز لها إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناء على قرار من جمعيتها العمومية.

ويُحظر - تماماً - على المنظمة النقابية الدخول في مضاربات مالية أو تجارية<sup>(١)</sup>.

---

(١) مادة/ ٦٣ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية.

## ج- أهلية التقاضى<sup>(١)</sup> :

تتمتع المنظمة النقابية بأهلية التقاضى، فلها أن تباشر الدعاوى المرفوعة منها أو عليها بواسطة ممثليها القانونى.

وللمنظمة النقابية أن ترفع الدعاوى للدفاع عن حقوقها ومصالحها كشخص معنوى مستقل سواء فى مواجهة صاحب العمل أو أحد أعضائها أو الغير.

وللمنظمة النقابية أن ترفع الدعاوى للدفاع عن المصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل، والمصلحة الجماعية لأعضاء المنظمة النقابية هى مصلحة مجموع الأعضاء أو فريق منهم ولو تعلقت المنازعة بأحدهم، ففصل أحد الأعضاء أو توقيع جزاء تأديبى عليه بما يتضمن من اعتداء على الحرية النقابية، يمس مصلحة جماعية لأعضاء المنظمة النقابية، ويجيز لها رفع الدعوى النقابية.

---

(١) مادة/ ٥ من القانون النقابى.

وتجدر الإشارة إلى أن دعوى المنظمة النقابية - فى هذه الحالة - هى دعوى مستقلة ومتميزة عن دعوى الأعضاء، وتختلف عنها فى موضوعها وفى سببها وفى آثارها وفى الأشخاص، إذ تتصل بحق الجماعة ويتأثر بها مركزها باعتبارها شخصية معنوية مستقلة عن شخصية أعضائها، لا باعتبارها نائبة أو وكيلة عنهم.

وعلى ذلك فإن دعوى المنظمة النقابية لا تمنع أحد أعضائها من رفع الدعوى بحقه ولا تتعارض معها، على أن الحكم الصادر فى دعوى المنظمة النقابية لا يكون له حجية فى النزاع القائم بين العامل وصاحب العمل.

ولا يجوز للمنظمة النقابية أن تباشر الدعاوى الخاصة بأعضائها إلا بتوكيل منهم، أو إذا اعتبرت النصوص وكيلة عنهم، ومن أمثلة الحالة الأخيرة نص المادة "١٦٥" من قانون العمل على أن " للمنظمة النقابية التى تكون طرفاً فى الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام

الاتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك، والعضو الذى رفعت الدعوى من المنظمة النقابية لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.

وجدير بالذكر أن المشرع قد أعفى جميع الدعاوى التى ترفعها المنظمات النقابية أو أحد أعضائها والمتعلقة بتطبيق أحكام قانون النقابات من الرسوم القضائية ورسوم الدمغة فى كافة مراحل التقاضى.

## المبحث الثالث

### أغراض المنظمات النقابية

و من خلال هذا المبحث، نحاول التعرف على أغراض المنظمات النقابية، أو الأهداف التي ترمي المنظمات النقابية الى تحقيقها، و سبق القول بأن الهدف الاساسي من إنشاء النقابات العمالية، هو الدفاع عن مصالح و حقوق العمال، و حمايتهم، والارتقاء بمستوى العمال، وتمثيلهم على المستوى المهني و الحكومي.

و اعترف المشرع للنقابة بالشخصية القانونية ، و ما ترتبه من حقوق، تستطيع النقابات العمالية من خلال تلك الشخصية القانونية تحقيق أهدافها المرجوة.

## أولاً: أهداف المنظمات النقابية:

و بين المشرع في قانون نقابات العمال الأهداف و  
الأغراض التي تسعى المنظمات النقابية لتحقيقها على  
النحو التالي:

تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة  
لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط  
العمل ، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض  
الآتية <sup>(١)</sup>:

- ( أ ) نشر الوعي النقابي بما يكفل التنظيم النقابي  
وتحقيق أهدافه .
- ( ب ) رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات  
التثقيفية والنشر والإعلام .

---

(١) مادة / ٨ من قانون النقابات العمالية.

( ج ) رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفنى وتشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الانتاج .

( د ) رفع المستوى الصحى والاقتصادى والاجتماعى للأعضاء وعائلاتهم .

( هـ ) المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من اجل تحقيق اهداف هذه الخطط والاسهام فى تنفيذها .

( و ) المشاركة فى المجالات العمالية العربية والإفريقية والدولية وتأكيد دور الحركة النقابية العمالية المصرية فى هذه المجالات .

ويجوز للمنظمة النقابية ان تنشئ صناديق ادخار او زمالة او صناديق لتمويل الأنشطة الثقافية والاجتماعية لتعويض العمال فى الحالات التى يترتب عليها اعباء مالية طبقاً لقانون العمل ، ولها انشاء النوادى الرياضية والمصايف وان تشارك فى تكوين الجمعيات التعاونية .

ولها فى سبيل تحقيق اهدافها ان تستثمر اموالها فى  
اوجه استثمار آمنة وفقا للقواعد التى تحددها اللائحة  
المالية للمنظمات النقابية .

و من النص السابق يتضح لنا أن المشرع وضع  
الاعراض التى تسعى المنظمات النقابية لتحقيقها بوجه  
عام، بالإضافة الى ذلك نجد أن المشرع بين أيضاً اعراض و  
اهداف كل منظمة نقابية على حده، عند الحديث عن البنين  
النقابي، فبين اعراض اللجنة النقابية، و النقابة العامة،  
والاتحاد العام لنقابات العمال، و هذا ما سنوضحه عند  
الحديث عن البنين النقابي لاحقاً.

## **ثانياً: وسائل تحقيق أهداف المنظمات النقابية:**

و للنقابات لكي تستطيع تحقيق تلك الأهداف السابق  
ذكرها، أن تقوم بما يلي:



- ١ - إنشاء صناديق ادخار او زمالة او صناديق لتمويل الأنشطة الثقافية والاجتماعية لتعويض العمال فى الحالات التى يترتب عليها اعباء مالية طبقاً لقانون العمل .
  - ٢ - ولها انشاء النوادى الرياضية والمصايف وان تشارك فى تكوين الجمعيات التعاونية.
  - ٣ - ولها فى سبيل تحقيق اهدافها ان تستثمر اموالها فى اوجه استثمار آمنة وفقا للقواعد التى تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية.
  - ٤ - كما أن المشرع اعتبر أن مدة الدورات الدراسية والتثقيفية التى تعدها النقابة العامة لأعضائها اجازة دراسية باجر كامل ، كما تعتبر مدة المهام النقابية لهم سواء فى الداخل او الخارج اجازة خاصة باجر كامل.
- ويحدد بقرار من الوزير المختص، بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال الشروط والأوضاع التى يجب توافرها فى الدورات الدراسية والتثقيفية العمالية وفى المهام النقابية ، كما يحدد هذا القرار الحد الأقصى لأفراد المنشأة

الذين يحق لهم الافادة من الاحكام المنصوص عليها فى  
الفقرة السابقة خلال العام الواحد .

ويستحق عضو المنظمة النقابية الذى يحضر دورة  
دراسية او تثقيفية او فى مهمة نقابية جميع العلاوات  
والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافأة الانتاج، كما  
لو كان يؤدى العمل فعلا <sup>(١)</sup>.

### **ثالثاً: الأعمال التي يحظر على النقابة القيام بها:**

هناك أعمالاً، لا يجوز للمنظمات النقابية الاشتغال بها،  
و ذلك لخصوصية طبيعة النقابات العمالية ككيانات هدفها  
الأساسي الدفاع عن العمال كطرف ضعيف، فلا يجوز لها:

---

(١) مادة/ ٢٤ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦  
"مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -  
١٣- تابع - فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥ ."

١- أن توظف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو في شراء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال<sup>(١)</sup>.

٢- أو تقوم بالمضاربة المالية أو التجارية، لأن طبيعتها كجمعية مهنية توجب عليها ألا تهدف الى تحقيق ربح مادي<sup>(٢)</sup>.

٣- أن تشتغل بالمسائل السياسية، أو بالأمر الديني ذلك أن غرضها الأساسي يكمن في رعاية المصالح المهنية للأعضاء.

و إن كان هناك من يرى صعوبة الفصل بين النشاط المهني و السياسي، لأن المصالح المهنية ترتبط بالإقتصاد الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياسة، لذلك تلجأ النقابة في كثير من الحالات الى استخدام الأساليب السياسية لتحقيق

---

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٣٧.

(٢) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٢٣٢.

أهدافها، كإِتخاذ موقف معين من الأحزاب أو الاستفتاء أو الانتخابات<sup>(١)</sup>.

و نحن نميل الى ضرورة تجنب المنظمات النقابية، الاشتغال بالمسائل السياسية، و الأمور الدينية، و التفرغ لتحقيق الاهداف التي ناضلت من أجلها، و هي رعاية المصالح المهنية للأعضاء، حتى لا تستغل المنظمات النقابية استغلالا سيئا، باعتبار انها تنظيمات كبيرة يمكن التأثير عليها.

---

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٣٨.

## الفصل الثاني

### العضوية في النقابة

في هذا الفصل نحاول أن نوضح نطاق تطبيق القانون النقابي من حيث الأشخاص، ببيان من يحق له الانضمام للنقابة، و شروط العضوية في المنظمات النقابية، ثم نوضح إجراءات الانضمام للنقابة، و ذلك من خلال ما يلي:

المبحث الأول: نطاق تطبيق القانون النقابي من حيث الأشخاص.

المبحث الثاني: شروط العضوية في المنظمات النقابية.

المبحث الثالث: إجراءات الإنضمام للمنظمات النقابية.

المبحث الرابع: حقوق وواجبات الاعضاء.

المبحث الخامس: انتهاء العضوية.

# المبحث الأول

## نطاق تطبيق القانون النقابي من حيث الأشخاص

أعطى القانون النقابي الحالي الحق لجميع العمال دون تمييز في تكوين النقابات، بعد أن كان المشرع يقصر هذا الحق لعمال الصناعة و التجارة دون غيرهم في تكوين النقابات<sup>(١)</sup>.

و طبقاً لنص المادة الثانية من القانون النقابي رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، تسري أحكام هذا القانون على:

أ- العاملين المدنيين فى الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التى لها موازنة خاصة.

ب- العاملين بشركات القطاع العام.

---

(١) د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٦٩.

ج- العاملين بشركات قطاع الأعمال والعاملين بالأنشطة الاقتصادية التى يتم إنشاؤها بقانون.

د- العاملين بالقطاع الخاص.

هـ- العاملين بالقطاع التعاونى.

و- العاملين بالقطاع الاستثمارى والقطاع المشترك.

ز- عمال الزراعة.

ح- عمال الخدمة المنزلية.

وبذلك تسرى أحكام قانون النقابات على كل العاملين الذين يكونوا طرفاً فى علاقة عمل تابع سواء كانت علاقة العمل هذه من علاقات القانون العام أو القانون الخاص.

وعلى هذا فإن نطاق تطبيق قانون النقابات أوسع من نطاق تطبيق قانون العمل، إذ تخضع لأحكام قانون النقابات

الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل مثل  
عمال الخدمة المنزلية وأفراد أسرة صاحب العمل.

ولم يفرق المشرع - فى حق تكوين المنظمات النقابية  
- بين العمال بحسب جنسهم أو جنسيتهم، فللعمال ذكوراً  
وإناثاً، مصريين وأجانب حق تكوين المنظمات النقابية.

و سوف نوضح الفئات التي لها حق تكوين النقابات التي  
كانت محرومة من هذا الحق مسبقاً بإيجاز، على النحو  
التالى:

#### ١ - الحق النقابي لعمال الزراعة:

ويقصد بعمال الزراعة الذين لهم حق تكوين  
النقابات، الأشخاص الذين يعملون فى الزراعة لقاء أجر أياً  
كان نوعه فى خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه،  
سواء كان العمل دائماً أو مؤقتاً بمدة معينة أو بعملية  
محددة بشرط ألا يكونوا من المالكين أو المستأجرين أو  
الحائزين لأراض زراعية أياً كان نوع الحيازة.



وواجه حق عمال الزراعة فى تكوين المنظمات النقابية صعوبات عديدة فى البداية، ويرجع ذلك إلى الجهل الذى ساد الواقع الزراعى فى مختلف المجالات سواء من حيث شروط العمل وظروفه أو الظروف المعيشية والاجتماعية والثقافية المتدنية لعمال الزراعة بوجه عام.

وقد أدت هذه الظروف إلى إنعدام أو على الأقل إضعاف القدرة لدى العمال الزراعيين على ممارسة الحق النقابى.

لكل هذه الاعتبارات السابقة فإن منظمة العمل الدولية قد أولت اهتماماً خاصاً للحرية النقابية لعمال الزراعة، وذلك تأكيداً على حقهم فى تكوين المنظمات النقابية والانضمام إليها، وحتى يتسنى لهم ممارسة هذا الحق إزاء مسلك العديد من الدول والتي كانت تنكر عليهم هذا الحق.

فقد أقر مؤتمر العمل الدولى فى سنة ١٩٢١ الاتفاقية رقم "١١" والخاصة بالحرية النقابية فى الزراعة، وتعتبر هذه الاتفاقية هى أول اتفاقية دولية تتناول موضوع الحرية

النقابية، وتقرر هذه الاتفاقية تمتع كل من يعمل بالزراعة بنفس الحقوق الخاصة بالاجتماع والتكتل المكفولة لعمال الصناعة وإلغاء أى تشريع أو أحكام أخرى تقيد مثل هذه الحقوق بالنسبة لعمال الزراعة.

على أن أهمية هذه الاتفاقية قد تضاعفت فى الوقت الحاضر، بعد صدور الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨، والتي تعتبر الاتفاقية العامة فى مجال الحرية النقابية، والتي تشمل من الضمانات فى مجال الحرية النقابية ما ينسحب على كافة العمال بما فيهم عمال الزراعة.

أيا ما كان الأمر فإنه يجب المساواة بين عمال الزراعة وعمال الصناعة فيما يتعلق بالحق فى تكوين المنظمات النقابية، ويحظر إجراء أى تمييز فى هذا المجال.

## ٢ - الحق النقابى للموظفين العموميين:

حددت المادة الاولى من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة، الاشخاص الخاضعين لاحكام هذا القانون، و هم:

- أ- العاملون بوزارات الحكومة و مصالحها و الاجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي.
- ب- العاملون بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم و لا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة بهم فيما نصت عليه هذه القوانين و القرارات<sup>(١)</sup>.

و عرفت المحكمة الادارية العليا الموظف العام بأنه " من يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة

---

(١) د. محمد ابراهيم الدسوقي: حماية الموظف إدارياً - رسالة دكتوراة- كلية الحقوق - جامعة بني سويف - ٢٠٠٥ - ص ٢١.

أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في هذا التنظيم الإداري لهذا المرفق" (١).

أما بالنسبة للحق النقابي للموظفين العموميين، فقد ربط المشرع بين ممارستهم لهذا الحق، وبين وجوب عملهم في الأجهزة الفنية والإدارية المشرفة على مجموعات المهن المتماثلة أو المرتبطة، وبالتالي فليس للموظفين العموميين إلا حق الانضمام للمنظمات النقابية ذات الصلة بأعمالهم أو الاشتراك مع عمال تلك المهن أو الصناعات في تكوين المنظمات النقابية، ولا يسمح لهم بتكوين منظمات نقابية خاصة بهم، ومرجع ذلك أن المشرع بعد أن عدّد، في الجدول الملحق بقانون النقابات، المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة أو المتكاملة، في مجموعات ليكون لكل مجموعة منها منظمة نقابية أضاف في آخر كل مجموعة «العمل في الوزارات والهيئات والمؤسسات

---

(١) طعن رقم ٤٦٥ لسنة ٥ قضائية - المحكمة الإدارية العليا -

جلسة ١٩/١٢/١٩٥٩.

والشركات والأجهزة الفنية والإدارية المشرفة على الأعمال السابقة.

وقد لاحظ جانب من الفقه - بحق - أن الخلافات بين الموظفين والعمال فكرياً واجتماعياً واقتصادياً تجعل من المنظمة النقابية مجموعة غير متجانسة لا تقوم بين جميع أعضائها مصالح مهنية مشتركة.

### ٣- الفئات المستثناة من حق تكوين المنظمات النقابية:

نصت المادة الثانية (أ) من قانون النقابات العمالية على سريان أحكام هذا القانون على العاملين المدنيين في الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التي لها موازنة خاصة.

وينبنى على ذلك أن أحكام هذا القانون لا تسرى على العاملين غير المدنيين بالدولة والهيئات العامة، وهم أفراد القوات المسلحة والشرطة، والواقع أن استثناء أفراد القوات

المسلحة والشرطة من حق تكوين المنظمات النقابية يقرر دائماً لاعتبارات أمنية، وقد أوردت ذات الاستثناء الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ والخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

وبالإضافة لرجال القوات المسلحة والشرطة، توجد فئات أخرى مستثناة من حق تكوين المنظمات النقابية. ويجمع بين هذه الفئات جميعاً أن أصحابها يحملون صفة مزدوجة، فرغم كونهم عمالاً، إلا أنهم يمثلون صاحب العمل، وهذه الصفة التمثيلية هي التي تحول بينهم وبين ممارسة الحق النقابي، فهم يعتبرون بمثابة أصحاب أعمال في مواجهة بقية العمال، وبالتالي يقوم بينهم وبين العمال التعارض في المصلحة الذي يقوم بين أصحاب الأعمال والعمال، وحرمان هذه الفئات من ممارسة الحق النقابي يضمن للمنظمات النقابية حريتها في ممارسة نشاطها دون تأثير من أصحاب الأعمال، وهذه الفئات المستثناة هي:

١ - العاملون المفوضون في ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل في القطاع الخاص.

٢ - العاملون الشاغلون لوظائف من الفئة المالية (١٤٤٠/٨٧٦ اجنيه) الذين لهم سلطة توقيع الجزاء في الحكومة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام.

٣ - العاملون الشاغلون لوظائف مستوى الإدارة العليا في الحكومة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام.

#### والوظائف العليا للموظفين العموميين هي:

"وكيل أول، وكيل وزارة، مدير عام. أما الوظائف العليا لمستخدمي القطاع العام فهي الدرجات ممتازة وعالية ومدير عام".

٤ - رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات

والشركات فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال.

والواقع أنه من الطبيعي ألا يشمل الحظر أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال، فهم يمثلون مصالح العمال الذين انتخبوهم، فتنتفى بالتالى الحكمة من الاستثناء.



## المبحث الثاني

### شروط عضوية المنظمات النقابية

يحكم العضوية في المنظمات النقابية، مبدأ الحرية النقابية، و الذي سنتحدث عنه بالتفصيل لاحقاً ، حيث يستطيع كل شخص توافرت فيه شروط العضوية الانضمام الي النقابة، وفي هذا المبحث سنحاول توضيح شروط العضوية في المنظمات النقابية، و التي يتطلبها القانون في كل من يريد الانضمام للنقابات ، حيث يشترط فيمن يكون عضوا بالمنظمة النقابية، ما يلي <sup>(١)</sup> :

- ( أ ) ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة من تاريخ تقدمه بطلب العضوية .
- ( ب ) ألا يكون محجورا عليه .

---

(١) مادة ١٩/ من القانون النقابي، رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - في ٣٠- مارس - ١٩٩٥ .

( ج ) ألا يكون صاحب عمل فى أى نشاط تجارى او  
صناعى او زراعى او خدمى . وبالنسبة لعضوية المنظمة  
النقابية الزراعية المهنية فيعتبر فى حكم صاحب العمل من  
يكون مالكا او حائزا لاكثر من ثلاثة افدنة .

( د ) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية او  
بعقوبة مقيدة للحرية فى جنحة مخلة بالشرف او الامانة ما  
لم يكن قد رد اليه اعتباره فى الحاليتين .

( هـ ) ان يكون عاملا مشغلا باحدى المهن او الاعمال  
الداخلية فى التصنيف النقابى الذى تضمنه النقابة العامة .  
( و ) الا يكون منضما الى نقابة عامة اخرى ولو كان  
يمارس اكثر من مهنة.

وسوف نلقي الضوء على تلك الشروط ، على النحو  
التالى:

### **١- توافر صفة العامل:**

إن الشرط الأساسى والبدئى الواجب توافره فى عضو  
المنظمة النقابية هو أن يكون عاملاً، أي يرتبط بعقد عمل

يؤدي الشخص العمل بمقتضاه مقابل أجر تحت إشراف صاحب العمل <sup>(١)</sup>، فالمنظمة النقابية تنشأ لتحسين شروط وظروف العمل والدفاع عن المصالح المشروعة للعمال ورفع مستواهم في نواحي الحياة المختلفة، وعلى ذلك فإن عضوية المنظمات النقابية تكون قاصرة فقط على العمال، فلا يجوز أن ينضم إليها أصحاب المهن الحرة و أرباب الحرف و الصنائع و أصحاب الأعمال، حتى ولو كان صاحب العمل له صفة العامل في مهنة أخرى، فازدواجية الصفة باعتباره صاحب عمل في مهنة معينة وعامل في مهنة أخرى تحول بينه وبين الانضمام إلى المنظمة النقابية التي تضم عمال المهنة التي يعمل بها عاملاً، والهدف الذي يتوخاه المشرع من حظر انضمام أصحاب الأعمال إلى المنظمات النقابية، هو دعم حرية هذه المنظمات واستقلالها في مباشرة نشاطها دون تأثير من أصحاب الأعمال.

---

(١) د. محمد حسين منصور : قانون العمل- دار المطبوعات الجامعية -الاسكندرية ١٩٩٧- ص ١٠٨.

ويشترط أن يكون العامل طالب الانضمام للمنظمة النقابية عاملاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة العامة.

وقد تطلب المشرع - كذلك - أن يكون العامل ممارساً للمهنة ممارسة فعلية، ولذلك فقد خص المشرع كلاً من العامل المتعطل والعامل المتقاعد بأحكام خاصة:

#### أ - العامل المتعطل:

يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في النقابة العامة إذا كانت قد انقضت عليه سنة على الأقل في عضوية النقابة ويعفى في هذه الحالة من سداد اشتراك النقابة خلال مدة تعطله <sup>(١)</sup> .

---

(١) المادة ٢٣ / ١ من القانون النقابي "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة

١٩٩٥ الجريدة الرسمية - العدد ١٣ - تابع - في ٣٠ - مارس

- ١٩٩٥ .

و يتضح من النص السابق أن المشرع قد قيد حق العامل المتعطل في ممارسة العمل النقابي من عدة أوجه:

فمن جهة أولى: حرم العامل المتعطل من الاشتراك مع زملائه في تكوين منظمة نقابية جديدة، أو الانضمام لعضوية منظمة نقابية قائمة بالفعل.

ومن جهة ثانية: قيد حق العامل المتعطل في الاستمرار في عضوية النقابة العامة، بشرط بدء العضوية قبل سنة على الأقل من حالة التعطل.

وبالإضافة إلى ذلك فإن العامل المتعطل محروم من الحق في الانتخاب أو الترشيح لمجالس إدارة المنظمات النقابية.

والواقع أن تقييد حق ممارسة العمل النقابي للعامل المتعطل محل نقد، فهذا التقييد يتعارض مع الهدف الأساسي من إنشاء المنظمات النقابية العمالية، وهو حماية العمال وحل مشاكلهم والعمل على توفير حياة مناسبة لهم، وتحسين شروط وظروف العمل، ورفع مستواهم الثقافي والاجتماعي .

والعامل المتعطل يكون في حاجة ماسة - خلال فترة التعطل إلى الانتفاع بخدمات المنظمة النقابية، وإلى مساندتها ومعاونتها في الحصول على عمل جديد، أو لتأمين حقوقه قبل صاحب العمل السابق، والدفاع عنها أمام القضاء، فهو في تلك الحالة يكون في حالة ضعف يحتاج الى نقابة لتسانده، و هذا هو الهدف الاساسي من انشاء النقابات (١) .

فكان يجب على المشرع ألا يقيد حق ممارسة العمل النقابي للعامل المتعطل، مهما امتدت فترة تعطله، مادام راعياً في العودة إلى مزاولة المهنة باعتباره عاملاً، ولم يتركها نهائياً بإرادته، فيجب أن يكون لمثل هذا العامل الحق في الاشتراك في تأسيس منظمة نقابية جديدة، والانضمام إلى عضوية المنظمات النقابية بعد تعطله، ويكون من حقه كذلك الاحتفاظ بعضويته في المنظمة

---

(١) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٨٠.

النقابية بعد تعطله أيّاً كانت مدة عضويته السابقة على  
التعطّل.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد أعفى العامل المتعطّل -  
مراعاة لظروف تعطله وتوقفه عن الكسب - من سداد  
اشتراك النقابة خلال فترة تعطله.

#### ب- العامل المتقاعد:

أجاز القانون للعامل الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو  
الإحالة إلى المعاش لبلوغ السن القانونية الاحتفاظ بعضويته  
فى النقابة العامة بشرط سداد اشتراك النقابة<sup>(١)</sup>.

ويتضح من النص السابق، أن للعامل الذى أحيل  
للتقاعد أن يحتفظ بعضويته فى النقابة العامة بشرط سداد  
اشتراك النقابة، على أن العامل المتقاعد لا يكون له الحق

---

(١) المادة/ ٢٣ / ٢ من القانون النقابي، و المادة ١٣ من اللائحة  
النموزجية.

فى الانتخاب أو الترشيح لعضوية مجلس إدارة النقابة العامة.

و كان يجب على المشرع السماح للعامل المتقاعد بالحق فى الانتخاب والترشيح لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية، فى حدود نسبة معينة من أعضاء مجلس الإدارة. والواقع أن السماح للعامل المتقاعد بالترشيح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية يعود بفائدة كبيرة على المنظمة النقابية ذاتها، إذ تستفيد من خبرات هذا العامل والتي اكتسبها خلال فترة عمله، فضلاً عن تفرغه لأعمال إدارة المنظمة النقابية.

ويجوز لمن احيل الى المعاش لبلوغ السن القانونية والتحق بعمل داخل التصنيف النقابى الذى تضمه النقابة العامة دون فاصل زمنى ، الحق فى الانتخاب او الترشيح لمجلس ادارة المنظمات النقابية.



وفى جميع الأحوال يستكمل عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية مدة الدورة التى انتخب فيها <sup>(١)</sup>.

## ٢- سن العامل:

يشترط فيمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة فى تاريخ تقدمه بطلب العضوية <sup>(٢)</sup> ، والواقع أن هذه السن تعتبر منخفضة نسبياً، إلا أن المشرع قصد من تحديدها إتاحة الفرصة أمام أكبر عدد من العمال الأحداث، الذين يمارسون العمل فى سن مبكرة للانضمام للمنظمات النقابية، والاستفادة من المزايا العديدة التى توفرها العضوية النقابية.

---

(١) مادة/٢٣ من القانون النقابي رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ "مستبدلة

بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع

- فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥ "

(١) المادة ١٩/أ من القانون النقابي.

ويعد سن الخامسة عشر هي الحد الأدنى الذى لا يجوز للمنظمات النقابية النزول عنه من وجهة نظر البعض ، إلا أنها تملك تحديد سن أعلى فى أنظمتها الأساسية، للانضمام إليها.

والواقع أن هذا رأى وإن كان لا يتعارض مع حرفية النص المذكور، إلا أنه يتعارض مع الهدف الذى توخاه المشرع من تحديد هذه السن، وهو إتاحة الفرصة أمام أكبر عدد من العمال للانضمام للمنظمات النقابية والمساهمة فى النشاط النقابى من جهة، والاستفادة من المزايا التى تقدمها هذه المنظمات لأعضائها من جهة أخرى.

وعلى هذا فقد ذهب رأى الغالب فى الفقه إلى، أنه لا يجوز رفع السن، بحيث يكون لكل عامل بلغ سن الخامسة عشر، الحصول على العضوية، مع ضرورة توافر الشروط الأخرى المتطلبة لاكتساب عضوية المنظمات النقابية، الحق فى الانضمام إليها.

وجدير بالذكر أن المشرع وإن كان قد سمح للعمال

القصر البالغين خمسة عشر عاماً، مع توافر الشروط الأخرى لاكتساب عضوية المنظمات النقابية، بالانضمام للمنظمة النقابية، إلا أنه اشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية أن يكون بالغاً سن الرشد.

### **٣- حظر الجمع بين عضوية أكثر من نقابة عامة:**

لا يجوز للعامل أن ينضم إلى أكثر من نقابة عامة، فإذا كان العامل يمارس أكثر من مهنة، فعليه أن يختار النقابة التي تمثل إحدى المهن التي يمارسها وينضم إليها، وتكمن علة هذا الحظر في رغبة المشرع في تركيز جهود العامل في خدمة نقابة واحدة، وأيضاً للحيلولة دون سيطرة عدد قليل من العمال على عدة نقابات عن طريق الاشتراك فيها جميعاً في ذات الوقت.

و أثير التساؤل حول جواز الجمع بين نقابة عمالية و أخرى مهنية في وقت واحد، والواقع أن قانون النقابات لم

يتضمن أى نص يحظر الجمع بين عضوية النقابات العمالية وعضوية النقابات المهنية، وينبنى على ذلك أنه إذا كان أعضاء النقابات المهنية عمالاً تخضع علاقاتهم بأصحاب الأعمال لقانون العمل، جاز لهم الانضمام للنقابة العامة التى تمثل المهنة التى يمارسونها، فعلى سبيل المثال، يجوز لمهندس، وهو عضو فى نقابة المهندسين، وهى نقابة مهنية، أن ينضم إلى النقابة العامة للصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية وهى نقابة عمالية.

وإذا كان المشرع لم يحظر الجمع بين عضوية النقابات العمالية وعضوية النقابات المهنية، إلا أنه قد حظر صراحة الجمع بين عضوية مجالس إدارة النقابات المهنية وعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية.

**٤- ألا يكون قد سبق الحكم على العامل بعقوبة جنابة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره فى الحالتين:**

إن مجرد توجيه اتهام للعامل، لا يحول - طالما توافرت فيه الشروط الأخرى المتطلبة لاكتساب العضوية النقابية - دون انضمامه للمنظمة النقابية، فالمشرع تطلب - صراحة - صدور حكم قضائي على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رُد إليه اعتباره في الحالتين.

و كان القانون النقابي رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢، يفرق بين الشروط الواجب توافرها في عضو المنظمة النقابية، وتلك المتطلبة في عضو مجلس إدارتها، فكان لا يمنع العامل المحكوم عليه في جرائم جنائية من الانضمام للنقابة، و لكن لا يحق للعمال المحكوم عليهم في جرائم معينة الترشح لعضوية مجلس ادارة المنظمة النقابية.

فقد يكون لمثل هذا الشرط مقتضى في حالة تحديد الشروط الواجب توافرها في المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية، لأن من لا يتمتع بالشرف والأمانة يكون

غير جدير بتمثيل مصالح الغير والمحافظة عليها، أما فى حالة الانضمام لعضوية المنظمة النقابية، فطالما أن الحكم القضائى لم يمنع العامل من الاستمرار فى عمله أو أداء عمل آخر فإنه يجب ألا يحول - بالتبعية - بين العامل والانضمام إلى المنظمة النقابية التى تمثل المهنة التى يمارسها.

خاصة وأن العامل فى هذه الحالة - يكون فى حاجة ماسة إلى مساعدة المنظمة النقابية له لاجتياز الظروف الصعبة التى يمر بها.

### **هـ- ألا يكون محجوراً عليه:**

اشتراط المشرع فيمن ينضم لعضوية المنظمة النقابية ألا يكون محجوراً عليه، ويبدو لنا أنه إذا كان العامل قد استمر فى أداء عمله رغم الحكم بالحجر عليه، فإنه لا يوجد مبرر من حرمانه من الانضمام لعضوية المنظمة النقابية، أما إذا كان العامل المحجور عليه قد توقف عن أداء عمله،

لإصابته مثلاً بالجنون أو العته، فإنه يجب فى هذه الحالة  
حظر انضمامه إلى عضوية المنظمة النقابية.

## المبحث الثالث إجراءات الانضمام إلى المنظمة النقابية

يجب أن يشمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات قبول الأعضاء فيها، وقد تضمن الباب الثالث من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم.

وقد نظمت اللائحة النموذجية إجراءات الانضمام إلى  
عضوية المنظمة النقابية على النحو التالي<sup>(١)</sup>:

### ١- تقديم طلب الانضمام:

على من يرغب في الانضمام إلى المنظمة النقابية، أن يقدم طلباً بذلك إلى اللجنة التي يتبعها، وعند عدم وجودها إلى مجلس إدارة النقابة العامة مباشرة، ويقدم الطلب على الاستمارة المعدة لذلك ويمنح مقدمه إيصالاً

---

(١) المادة ٦ / من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي



يثبت فيه تاريخ تقديمه، ويبلغ الطالب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الطلب بخطاب موصى عليه بعلم الوصول على عنوانه الموضح بطلبه، بقبول طلبه أو رفضه وإلا اعتبر الطلب مقبولاً.

## ٢- رفض طلب الانضمام:

أورد المشرع بعض الضمانات للعامل طالب الانضمام إلى عضوية المنظمة النقابية، حتى يحميه من الرفض التعسفي لطلبه، لذلك فقد قرر المشرع ، عدم جواز رفض طلب الانضمام الى النقابة العامة، وذلك لعدم توافر احد الشروط المنصوص عليها فى المادة السابقة الا بقرار مسبب من ثلثى اعضاء مجلس ادارة اللجنة النقابية المقيد بسجلاتها .

ويبلغ قرار الرفض واسبابه الى مقدم الطلب بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال ثلاثين يوماً من تقديم الطلب والا اعتبر الطلب مقبولا .

ويجوز لمن رفض طلبه التظلم من ذلك الى مجلس ادارة النقابة العامة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطاره بالرفض، ويفصل المجلس المذكور فى التظلم بقرار مسبب يصدر من ثلثى اعضائه على الاقل ، وذلك خلال ٥٤ يوما من تاريخ تقديم التظلم ، ويخطر به المتظلم بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدور القرار . ويجوز للمتظلم الطعن فى القرار الصادر برفض تظلمه امام المحكمة الجزئية الواقع فى دائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوما التالية لخطاره بهذا القرار <sup>(١)</sup>.

### **٣- التظلم من قرار رفض الانضمام:**

للعامل الذى يرفض طلبه من اللجنة النقابية أن يتظلم من ذلك إلى مجلس إدارة النقابة العامة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالرفض، ويفصل المجلس المذكور فى التظلم بقرار مسبب يصدر من ثلثى أعضائه على الأقل وذلك خلال ٥٤ يوماً من تاريخ التظلم، ويخطر به المتظلم

---

(١) المادة/ ٢٠ من القانون النقابي.

بخطاب موسى عليه بعلم الوصول خلال ١٥ يوماً من تاريخ صدور القرار.

## **٤- الطعن فى قرار رفض التظلم:**

يجوز للمتظلم الطعن فى القرار الصادر برفض تظلمه أمام المحكمة الجزئية الواقع فى دائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لإخطاره بهذا القرار.

## **٥- الحصول على بطاقة العضوية:**

إذا قُبل طلب الانضمام إلى المنظمة النقابية، فإن لعضو اللجنة النقابية أو النقابة العامة فور أدائه رسم الانضمام أو الاشتراك الحصول على بطاقة العضوية مثبتاً بها اسمه وعمله وعنوانه وسنه وتاريخ انضمامه ورقم عضويته وأى بيانات أخرى لازمة، مقابل أداء قيمة استخراج البطاقة، وله كذلك الحصول على نسخة من لائحة النظام الأساسى للجنة النقابية وللنقابة، بعد أداء ثمن النسخة، ويحدد مجلس الإدارة المختص التكاليف والتمن المشار إليهما.

## ٦- انتقال العضوية النقابية:

تنتقل عضوية العامل الى اللجنة النقابية للمنشأة التي ينقل اليها وتظل عضويته فى النقابة العامة اذا كان النقل الى منشأة داخلية ضمن التصنيف النقابى للنقابة العامة ، وتنتقل عضوية العامل الى النقابة العامة التى تضم التصنيف النقابى للمنشأة المنقول اليها ، ويتمتع العامل المنقول بالمزايا والخدمات المقررة فى المنظمة النقابية المنقول اليها من تاريخ نقله <sup>(١)</sup>.

أما إذا انتقل العضو من منشأة لا تتبع التصنيف النقابى للنقابة العامة إلى منشأة تابعة لها تنتقل عضويته إلى اللجنة النقابية والنقابة العامة التى تتبعها المنشأة.

ويتمتع العامل المنقول بالمزايا والخدمات المقررة فى اللجنة النقابية وفى النقابة العامة من تاريخ نقله <sup>(٢)</sup>.

---

(١) المادة/ ٢٢ من القانون النقابى.

(٢) د. محمد حسين منصور : المرجع السابق - ص ١١٢.

## **المبحث الرابع حقوق وواجبات الأعضاء**

يترتب على اكتساب العامل عضوية المنظمة النقابية تمتعه بمجموعة من الحقوق، وتحمله لمجموعة من الالتزامات، وقد عهد قانون النقابات إلى النظام الأساسي للمنظمة النقابية بتحديد شروط الحصول على المزايا والخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية، وشروط وإجراءات الحرمان منها كلياً أو جزئياً.

### **المطلب الاول حقوق الأعضاء**

تقدم المنظمات النقابية مجموعة من الخدمات و المزايا لأعضائها، و يحق لكل عضو في النقابة أن يستفيد من الخدمات التي تقدمها، و يتمتع عضو المنظمة النقابية بالحقوق الآتية:

## أ- الاستفادة من الخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية:

تقدم المنظمات النقابية العديد من الخدمات الثقافية والاجتماعية والصحية والاقتصادية ومن البديهي أن يكون لكل عضو من أعضاء المنظمة النقابية حق الاستفادة من هذه الخدمات، سواء بالمجان أو نظير دفع مقابل تحدده لائحة النظام الأساسي أو قواعد الانتفاع بهذه الخدمة.

## ب- الحماية القانونية:

تنص المادة الخامسة من القانون النقابي على أن " للمنظمات النقابية حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل".

وينبنى على ذلك أن لعضو المنظمة النقابية أن يطلب منها مساندته أو الدفاع عنه، فى الحالات التى يكون فيها المساس بمصلحة العامل متضمناً فى نفس الوقت مساساً بالمصلحة المشتركة للمهنة التى تمثلها المنظمة النقابية.

### **ج- الاستغادة من المزايا المقررة فى اتفاقيات العمل الجماعية :**

إن من أبرز الأدوار التى تضطلع بها المنظمات النقابية، إجراء المفاوضات الجماعية مع أصحاب الأعمال بهدف الوصول إلى إبرام اتفاقية عمل جماعية تتضمن مزايا وشروط أفضل للعامل، ومن الطبيعى أن يكون من حق العامل - عضو المنظمة النقابية - التمتع بما تتضمنه اتفاقية العمل الجماعية من مزايا وامتيازات للعمال.

### **د- حق الممارسة الديمقراطية داخل المنظمة النقابية:**

لعضو المنظمة النقابية الحق فى حضور الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، والاشتراك فى مداولاتها وانتخاباتها، وترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة، وللعضو النقابى من خلال الاجتماعات النقابية، أن يناقش بحرية كافة المسائل المتعلقة بالعمل والنشاط النقابى، كما يمكن له أن ينشر آراءه بواسطة الصحافة النقابية، وله - كذلك - أن يقدم ما يراه صالحاً من التوصيات والاقتراحات المتعلقة بنشاط المنظمة النقابية، إلى الأجهزة النقابية المختصة، وله ممارسة حق نقد أساليب العمل النقابى، والقائمين به.

## **المطلب الثانى**

### **واجبات الأعضاء**

أوردت المادة "٧٠" من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى، الواجب العام الذى يقع على عاتق كل عضو من أعضاء المنظمات النقابية، وهو أن يتعاون مع زملائه فى



القيام بكل ما من شأنه تدعيم البنيان النقابي وتحقيق أهدافه، ثم عدت - هذه المادة - بعض الالتزامات التي يجب أن يلتزم بها العضو النقابي وهى :

### **أ- سداد اشتراك النقابة:**

يجب على عضو النقابة أن يبادر إلى سداد اشتراك النقابة خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ استحقاقه، والالتزام بسداد الاشتراك هو الواجب الأساسى والأولى للعضو قبل النقابة، فهو يؤكد جدية ارتباطه بها بالإضافة إلى أن اشتراكات الأعضاء هى المصدر الرئيسى الذى تعتمد عليه النقابات فى تمويل أنشطتها المختلفة، ولذلك فإن اللوائح النقابية عادة ما تقرر توقيع عقوبات على العضو المتخلف عن أداء الاشتراك.

وهذه العقوبات تكون فى الغالب متدرجة وقد تصل فى أقصاها إلى الفصل من النقابة.

وأداء الاشتراك غالباً ما يكون شهرياً إلا أن بعض

اللوائح النقابية تجيز لأعضائها دفع مبلغ متجمد سنوى أو نصف سنوى على أن يظل المبلغ ملكاً للنقابة حتى ولو انقطعت صلة العضو بها بالفصل أو الانسحاب.

والحد الأدنى للاشتراك هو جنيه واحد شهرياً، ولكل جمعية عمومية زيادة قيمة الاشتراك بما لا يجاوز ثلاثة أمثال الاشتراك الشهرى، وفقاً لظروفها ومواجهة نفقاتها.

وقد أعفى المشرع عضو النقابة من سداد الاشتراك مع حقه فى الاستمرار فى العضوية فى الحالات الآتية:

- أ- إذا استدعى العضو لأداء الخدمة العسكرية أو الوطنية.
- ب- إذا تعطل العضو عن العمل، ويظل الإعفاء سارياً خلال فترة تعطله.

ولمجلس إدارة النقابة العامة أن يعفى العضو من الاشتراك لأسباب أخرى قهرية تخضع لتقديره ويسرى الإعفاء

فى هذه الحالة لمدة سنة مالية واحدة ويجوز تجديده طالما  
ظلت الأسباب المبررة لذلك قائمة.

على أنه لا يجوز أن تزيد نسبة الإعفاء على ٢% من  
مجموع الأعضاء، كما لا يجوز إصدار قرارات الإعفاء خلال  
الشهور الثلاثة السابقة على انتخاب مجلس النقابة.

## **ب- الالتزام باحترام النظام الأساسى للمنظمة النقابية وقراراتها المشروعة:**

إن انضمام العامل للمنظمة النقابية يعنى موافقته  
المسبقة على احترام نظامها الأساسى، والاتفاقيات التى  
تبرمها، والقرارات التى تتخذها فى نطاق اختصاصاتها  
وأهدافها، فالالتزام العضو باحترام وتنفيذ قرارات المنظمة  
النقابية، إنما يسرى فقط على القرارات الصحيحة شكلاً  
وموضوعاً، بمعنى أن تكون صادرة وفقاً للإجراءات القانونية  
ولأحكام النظام الأساسى للمنظمة النقابية، وصادرة من

الجهة المختصة بإصدارها وفي حدود اختصاصات المنظمة النقابية وأهدافها.

ويلتزم العضو بتنفيذ قرارات المنظمة النقابية ولو لم يوافق عليها شخصياً طالما أنها صدرت بالأغلبية المطلوبة قانوناً.

وحرصاً من المشرع على تشجيع العمل النقابي، فقد قرر جزاء جنائي على كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع.

### **ج- الالتزام بعدم الإضرار بالمنظمة النقابية:**

يلتزم العضو النقابي بعدم الإضرار بالمنظمة النقابية، فعليه ألا يشهر بها أو بأحد تشكيلاتها، ويلتزم عضو المنظمة النقابية كذلك ألا يقوم بأي عمل يسيء إليها أو يضر بأموالها أو حقوقها، ويمتنع على العضو النقابي -

أيضاً - أن يقوم بأى عمل من شأنه إعاقة النشاط المشروع  
للمنظمة النقابية.

## المبحث الخامس

### انتهاء العضوية النقابية

وفقاً لنص المادة/٢٩ من القانون النقابي، فإن العضوية فى النقابة العامة تنتهى لأى سبب من الأسباب الآتية:

أ - الانسحاب من المنظمة النقابية.

ب- فقد شرط من شروط العضوية.

ج- عدم سداد الاشتراك لمدة ستة شهور متصلة بالمخالفة للائحة النظام الأساسى.

د- الفصل من المنظمة النقابية.

هـ- الوفاة.

وسوف نتناول هذه الأسباب بشيء من التفصيل، على النحو التالى:

## ١- الانسحاب من المنظمة النقابية :

تقرر المادة الثالثة من القانون النقابي أن " للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها ويحدد النظام الأساسى للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام ورفضه كما ينظم قواعد وإجراءات الانسحاب والبت فيه".

وقد نصت المادة العاشرة من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى، على مجموعة من الإجراءات يجب اتباعها عند انسحاب أى عضو من أعضاء المنظمة النقابية.

وحرية الانسحاب من المنظمة النقابية، هى حرية مكفولة لجميع أعضائها، وهى أحد مظاهر الحرية النقابية، فالعضو النقابى له أن ينسحب وقتما يشاء دون تقييد بإجراءات من شأنها عرقلة انسحابه أو جعله غير ممكن، والواقع أن المشرع المصرى متفق فى هذا الصدد مع مبدأ

الحرية النقابية، إذ أن القواعد المنصوص عليها في المادة العاشرة من اللائحة النموذجية هي قواعد تنظيمية إجرائية قُصد بها تنظيم عملية الانسحاب، دون أن تشتمل على شروط تعجيزية تجعل الانسحاب عسير أو غير ممكن، وتجدر ملاحظة أن حق الانسحاب يتعلق بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته، وعلى ذلك فإن أى نص فى النظام الأساسى يمنع العضو من الانسحاب يكون باطلاً.

ومن جهة أخرى يجب ألا يكون الانسحاب وليد ضغط أو إكراه على العامل، لذلك فقد قرر المشرع عقوبة جنائية على كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانسحاب من المنظمة النقابية.

#### إجراءات الانسحاب:

أوجبت المادة العاشرة من اللائحة النموذجية، على



العضو الراغب فى الانسحاب أن يتقدم بطلبه بكتاب موسى عليه بعلم الوصول إلى مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة حسب الأحوال.

وللجنة النقابية أو النقابة العامة أن تقوم بمساعيها لدى الطالب لإقناعه بالعدول عن الانسحاب وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم طلبه فإذا لم يعدل عن طلبه خلال هذه الفترة اعتبر الطلب مقبولاً.

ويكون العضو المنسحب مسئولاً عن سداد الاشتراكات المستحقة عليه حتى تاريخ الانسحاب وكذلك عن أية التزامات مالية أخرى.

وطلب الانسحاب لا يعتبر مقبولاً إلا بعد انقضاء مهلة الثلاثين يوماً، التى تقوم فيها المنظمة النقابية بمساعيها لإقناع العضو طالب الانسحاب بالعدول عن طلبه، أو إذا قبلت المنظمة النقابية طلب الانسحاب قبل مضى هذه المهلة، وبعبارة أخرى فإن الانسحاب لا يكون نهائياً إلا

بقبوله من المنظمة النقابية أو بانتهاء المهلة المنصوص عليها فى النظام الأساسى أيهما أقرب.

#### الآثار المترتبة على الانسحاب:

وبالانسحاب تزول العضوية النقابية ويفقد العضو المزايا والخدمات المرتبطة بالعضوية النقابية، ويتحلل من الالتزامات التى تفرضها عليه هذه العضوية.

#### أ- إعادة قيد العامل المنسحب:

يجوز للعامل المنسحب العودة إلى عضوية المنظمة النقابية من جديد إذا توافرت فى حقه شروط العضوية، فيقدم طلباً جديداً للعضوية وفقاً للإجراءات التى ينص عليها النظام الأساسى بشأن قبول الأعضاء الجدد بالمنظمة النقابية.

ويجوز أن يتضمن النظام الأساسى للمنظمة النقابية شرطاً يقضى بعدم عودة العضو المنسحب إلى عضويتها

مجدداً إلا بعد مضي فترة زمنية معينة، وذلك لضمان جدية الانضمام ومنعاً من التحايل للتهرب من الالتزامات التي يفرضها النظام الأساسي على الأعضاء، إلا أن مثل هذا الشرط يخضع لرقابة القضاء لتقدير مدى ملاءمته.

## ٢- الفصل من المنظمة النقابية :

تعتبر عقوبة الفصل من المنظمة النقابية أقصى الجزاءات التي يمكن أن توقع على العضو النقابي لذلك فقد أحاطها المشرع بمجموعة من الضمانات التي تمنع التعسف في استخدامها سواء فيما يتعلق بالجهة المختصة بإصدار قرار الفصل، أو بالمخالفات التي تبرره، أو بإجراءاته، وذلك بالإضافة إلى وجود رقابة قضائية على قرار الفصل.

### أ- الجهة المختصة بإصدار قرار الفصل:

قررت المادة/٧٦ من اللائحة النموذجية أنه لا يجوز

لمجلس إدارة اللجنة النقابية أن يوقع جزاء الفصل على أحد أعضائها إلا بعد موافقة أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة المختصة.

و نصت المادة/ ٢٥ من القانون النقابي<sup>(١)</sup> ، على أنه "لا يجوز فصل عضو الجمعية العمومية للمنظمة النقابية الا بقرار يصدر بأغلبية ثلثى أعضاء مجلس ادارة النقابة العامة، وذلك فى حالة مخالفته لأحكام هذا القانون او لوائح الأنظمة الأساسية او المالية للمنظمات النقابية او ميثاق الشرف الاخلاقى.

ويتعين قبل عرض امر فصله على مجلس ادارة النقابة إخطاره كتابة فى محل اقامته بما هو منسوب اليه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول ليحدد فيه ميعاد لسماع اقواله وتحقيق دفاعه بعد اسبوعين على الاقل من تاريخ تسجيل

---

(١) "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -

١٣- تابع - فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥ ."

الكتاب ، فإذا تغيب العضو عن الحضور دون عذر مقبول  
او امتنع عن الإدلاء بأقواله جاز الاستمرار فى تحقيق  
واتخاذ إجراءات الفصل.

#### ب- المخالفات التى تبرر الفصل:

لمجلس ادارة النقابة العامة من تلقاء نفسه او بناء  
على طلب مجلس ادارة اللجنة النقابية ان يصدر قرارا  
بأغلبية ثلثى اعضاء مجلس الإدارة بوقف عضو مجلس  
ادارة اللجنة النقابية عن مباشرة نشاطه النقابى اذا ارتكب  
مخالفة لأحكام هذا القانون او لائحة النظام الاساسى او  
المالى او ميثاق الشرف الاخلاقى .

ولمجلس ادارة النقابة العامة ان يطلب من مجلس ادارة  
الاتحاد العام وقف عضو مجلس ادارة النقابة العامة الذى  
يرتكب مخالفة من المخالفات المنصوص عليها فى الفقرة  
السابقة ، ويصدر القرار بأغلبية ثلثى أعضاء مجلس ادارة  
الاتحاد العام ويجب على مجلس ادارة النقابة العامة او

مجلس ادارة الاتحاد العام ، حسب الاحوال ، التحقق من ارتكاب العضو المطلوب إيقافه للمخالفة المنسوبة اليه ، واتخاذ قرار بشأنه خلال شهرين على الاكثر من تاريخ اخطاره بذلك .

ولمجلس ادارة الاتحاد العام ان يصدر قرارا بأغلبية ثلثى أعضائه بوقف من يرتكب من اعضاء المجلس مخالفة لاحكام هذا القانون او لائحة النظام الاساسى او المالى او ميثاق الشرف الاخلاقى<sup>(١)</sup> .

ويؤخذ على التحديد التشريعى للمخالفات التى تجيز فصل العامل أنه تحديد واسع، وبالإضافة إلى ذلك فإن المشرع لم يتطلب أى قدر من الجسامة فى هذه المخالفات، ينبنى على ذلك أن أى مخالفة من قبل العضو النقابى للقانون النقابى، أو لائحة النظام الأساسى أو اللائحة

---

(١) مادة/ ٢٦ من القانون النقابى رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥ ."

المالية للمنظمة النقابية، أو ميثاق الشرف الأخلاقي، مهما كانت بسيطة، يمكن أن تبرر اتخاذ إجراءات فصله.

والواقع أن المخالفة المنسوبة للعضو ينبغي أن تكون على قدر من الخطورة والجسامة يبرر توقيع هذا الجزاء عليه.

### ج- سماع أقوال العضو وتحقيق دفاعه:

يتعين قبل عرض أمر فصل العضو النقابي على مجلس إدارة النقابة أن يتم إخطاره كتابة في محل إقامته بما هو منسوب إليه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول يحدد فيه ميعاد لسماع أقواله وتحقيق دفاعه بعد أسبوعين على الأقل من تاريخ تسجيل الكتاب، فإذا تغيب العضو عن الحضور دون عذر مقبول أو امتنع عن الإدلاء بأقواله جاز الاستمرار في تحقيق واتخاذ إجراءات الفصل.

#### د - صدور قرار الفصل والإخطار به:

إذا اتخذ مجلس الإدارة بعد سماع أقوال العضو النقابي وتحقيق دفاعه قرار بفصله، فإنه يجب إخطار العضو بالقرار الصادر بسحب الثقة منه أو بفصله من المنظمة النقابية وأسبابه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ صدوره <sup>(١)</sup>.

#### هـ - الطعن في قرار الفصل:

ويجوز للعضو المفصول الطعن في القرار المذكور أمام المحكمة الجزئية الكائن بدائرتها محل عمله خلال الثلاثين يومًا التالية لإخطاره بالقرار <sup>(٢)</sup> ، وقد خرج المشرع على

---

(١) مادة / ٢٨ / ١ من القانون النقابي رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ " الفقرة

الأولى مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية -

العدد - ١٣ - تابع - فى ٣٠ - مارس - ١٩٩٥ .

(٢) مادة / ٢٨ / ٢ من القانون النقابي.



قواعد الاختصاص المحلى وذلك تيسيراً منه على العامل  
المفصول ومراعاة لمصلحته.

#### و- إعادة قيد العضو المفصول :

يجوز للعضو المفصول أن يطلب إعادة قيده إذا كان  
مستوفياً لشروط العضوية المتطلبة قانوناً، وطبقاً للإجراءات  
التي تقررها لائحة النظام الأساسى، وتعتبر عضويته  
النقابية جديدة من تاريخ قبول طلب العضوية.

ولا يجوز إعادة قيد العضو فى المنظمة النقابية خلال  
الدورة النقابية التى تم فصله منها.

### **٣- فقد شرط من شروط العضوية:**

يجب توافر شروط العضوية النقابية فى العامل لينضم  
إلى المنظمة النقابية، ويجب استمرار توافر هذه الشروط فيه  
حتى يظل محتفظاً بالعضوية، فتخلف أحد هذه الشروط بعد  
الانضمام إلى المنظمة النقابية يؤدى إلى انتهاء عضويته

فيها.

وإذا كان من غير المتصور تخلف شرط السن بعد اكتساب العضوية، فإن الشروط الأخرى من الممكن تخلفها بعد انضمام العامل إلى المنظمة النقابية، فعلى سبيل المثال، قد يتم الحجر على العضو أو يحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو قد يترك العامل مهنته ويعمل بمهنة أخرى لا تدخل في التصنيف النقابي الذي تمثله النقابة العامة.

## **٤- عدم سداد الاشتراك لمدة ستة أشهر متصلة:**

يعتبر سداد الاشتراك الالتزام الرئيسى للعضو النقابى قبل المنظمة النقابية، كما أن الاشتراكات تعتبر المصدر الأساسى الذى تعتمد عليه المنظمات النقابية فى تمويل أنشطتها، لذلك فقد قرر المشرع أن العضوية فى النقابة العامة تنتهى بعدم سداد الاشتراك لمدة ستة أشهر متصلة.

## ه- الوفاة :

تنتهى العضوية النقابية بوفاة العضو، فالعضوية النقابية شخصية لا تورث، إلا أن النظام الأساسى للمنظمة النقابية قد يقرر بعض الحقوق لأسرة العضو المتوفى، مثل الحق فى معاش أو استمرار الانتفاع ببعض الخدمات الاجتماعية التى تقدمها المنظمة النقابية لأعضائها.

## الفصل الثالث

### تأسيس المنظمات النقابية

و في هذا الفصل نحاول أن نتعرف على إجراءات تأسيس النقابات العمالية، فنجد أن المشرع المصري بسط إجراءات تشكيل النقابات العمالية، كما سنرى، و لكن قبل الحديث عن إجراءات تأسيس المنظمة النقابية، سنبين البنيات النقابي أولاً، وذلك من خلال:

المبحث الأول: البنيان النقابي.

المبحث الثاني: تأسيس المنظمات النقابية.

# المبحث الأول

## البنيان النقابي

يقوم البنيان النقابي على شكل هرمى وعلى اساس وحدة الحركة النقابية ، وتتكون مستوياته من المنظمات النقابية التالية :

- اللجنة النقابية بالمنشأة او اللجنة النقابية المهنية .

- النقابة العامة .

- الاتحاد العام لنقابات العمال .

ويصدر الاتحاد العام لنقابات العمال قرارا بقواعد وإجراءات تشكيل هذه المنظمات النقابية المشار اليها بالفقرة السابقة وفروعها <sup>(١)</sup>.

---

(١) المادة / ٧ من القانون النقابي.

و سوف نقوم بتوضيح كل منهم بشئ من التفصيل،  
ببيان تشكيلها، و اختصاصات كل منهم، على التالي:

### أولاً : اللجنة النقابية:

تلعب اللجنة النقابية دوراً بارزاً في النشاط النقابي،  
باعتبارها تتصل اتصالاً مباشراً بالقاعدة العمالية العريضة  
في المنشآت والمشروعات المختلفة، و سبق توضيح مسألة  
تمتع اللجنة النقابية بالشخصية الاعتبارية، وهنا سنتكلم  
عن تشكيلها و اختصاصاتها.

#### أ- تشكيل اللجنة النقابية اللجنة النقابية للمنشأة.

يتم تشكيل لجنة نقابية للمنشأة، إذا أبدى خمسون عاملاً  
على الأقل من عمال المنشأة <sup>(١)</sup> رغبتهم في تكوين لجنة

---

(١) و يقصد بالمنشأة في أحكام هذا القانون " كل مشروع او مرفق  
يديره شخص من اشخاص القانون العام او الخاص ، ويعتبر في  
حكم المنشأة الفرع الذي يقع في غير المدينة التي بها المركز

## نقابية<sup>(١)</sup>.

والهدف من اشتراط حد أدنى لعدد العاملين الراغبين  
فى تكوين لجنة نقابية هو الرغبة فى أن يكون تكوين اللجنة  
النقابية جدياً، فلا تنشأ لجان نقابية ضعيفة أو صورية.

ويجوز لعمال المنشآت المشتغلين فى المهن أو  
الصناعات المتماثلة أو المرتبطة، انشاء لجان نقابية مهنية  
فى المدينة التى يقع فى دائرتها النشاط، شريطة أن يبلغ  
عدد طالبي الانضمام إلى هذه اللجنة خمسين عاملاً على  
الأقل، وأن يكونوا من العاملين بأحد فروع المهن أو

---

الرئيسى وكذلك المناطق فى قطاع الخدمات . وتقوم النقابة  
العامة ، بتحديد فرع المنشأة الذى يتوافر فيه مقومات تشكيل  
اللجنة النقابية فى حدود اللائحة التى تضعها النقابة العامة  
ويتولى الاتحاد العام لنقابات العمال البت فى أى خلاف ينشأ فى  
هذا الشأن" المادة/ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، "مستبدلة  
بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع  
- فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥ ."

(٢) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٢٦.

الصناعات التى تمثلها النقابة العامة، و لا يجوز تشكيل أكثر من لجنة نقابية في المنشأة الواحدة.

وتيسيراً من المشرع على عمال الزراعة، ونظراً لطبيعة عملهم وعدم تجمعهم بأعداد كبيرة فى مكان واحد كما فى حالة عمال الصناعة، فقد أجاز المشرع تشكيل لجان نقابية مهنية للعمال الزراعيين متى بلغ عدد طالبي الانضمام إليها ثلاثين عاملاً فى القرية الواحدة أو خمسين عاملاً فى أكثر من قرية فى حدود وحدة محلية<sup>(١)</sup>.

ويقصد بعمال الزراعة الذين لهم حق تشكيل لجان نقابية مهنية الأشخاص الذين يعملون فى الزراعة لقاء أجر أياً كان نوعه فى خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه، سواء كان العمل دائماً أو مؤقتاً بمدة معينة أو بعملية محددة ، بشرط ألا يكونوا من المالكين أو

---

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - نفس الإشارة.



المستأجرين أو الحائزين لأراض زراعية أياً كان نوع الحياة.

## ب- اختصاصات اللجنة النقابية.

تباشر اللجنة النقابية عدة اختصاصات فى النطاق المحدد لها، أى فى إطار المنشأة التى تكونت فيها، وتتولى اللجان النقابية مباشرة الاختصاصات الآتية كل فى النطاق المحدد لها <sup>(١)</sup> :

١- العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها، ولا يجوز عقد اتفاق جماعى إلا بموافقة النقابة العامة.

٢- الاشتراك فى إعداد مشروعات عقود العمل المشتركة مع النقابة العامة.

---

(١) المادة / ١٢ من القانون النقابي.

٣- المشاركة فى مناقشة خطط الإنتاج بالمنشأة والمعاونة فى تنفيذها.

٤- إبداء رأى فى لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها.

٥- تنفيذ برامج الخدمات التى تقرها النقابة العامة.

٦- المساهمة فى أوجه النشاط الاجتماعى التى يشارك فيها العمال.

٧- إعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وتقديم البيانات والإيضاحات التى تطلبها النقابة العامة.

## **ثانياً : النقابة العامة.**

تعد النقابة العامة، الأصل فى البنين النقابى تنبثق منها اللجان النقابية، ويتكون باتحاد النقابات قمة التنظيم النقابى أى الاتحاد العام لنقابات العمال.

## أ- تشكيل النقابة العامة:

للعمال والعمال المتدرجين المشتغلين فى مجموعات مهنية او صناعات متماثلة او مرتبطة ببعضها او مشتركة فى انتاج واحد ، الحق فى تكوين نقابة عامة واحدة على مستوى الجمهورية طبقا للائحة التى يعدها التنظيم النقابى. وتعتبر المهن المتممة والمكملة للصناعات الواردة فى هذه اللائحة داخلة ضمن هذه الصناعة.

ويجوز للاتحاد العام لنقابات العمال تعديل هذه اللائحة بمراعاة المعايير المنصوص عليها فى الفقرتين السابقتين<sup>(١)</sup>.

وإن من أبرز أدوار النقابات العمالية الدفاع عن المصالح المهنية المشتركة لأعضائها، ووجود هذه المصالح

---

(١) مادة ١٣/ من القانون النقابى "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥ .

يفترض انتماء أعضاء النقابة إلى مهنة أو صناعة واحدة أو على الأقل إلى مهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة.

والمهن أو الصناعات المتماثلة، هي تلك التي تستخدم نفس المادة الأولية أو تتشابه ظروف العمل فيها كصانعي الأحذية وصانعي الحقائب أما المهن أو الصناعات المرتبطة فهي التي تشترك في إنتاج نفس السلع أو أداء نفس الخدمة رغم اختلافها من الناحية الفنية كالبنائين والحدادين والنجارين في صناعة البناء.

و تتكون النقابة العامة، من مجموع اللجان النقابية التي تضم العمال المشتغلين في تلك المهن المتماثلة، أو المرتبطة ببعضها في إنتاج واحد على مستوى الجمهورية، و يوجد ٢١ نقابة عامة في مصر<sup>(١)</sup>.

يجوز لمجلس إدارة النقابة العامة أن يشكل نقابات فرعية

---

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٢٦

فى المحافظات التى يحددها فى حدود الأحكام التى ينظمها  
قرار الاتحاد العام لنقابات العمال<sup>(١)</sup>.

وتختص النقابة الفرعية بالقيام بكل ما يكلفها به مجلس  
إدارة النقابة أو تعهد به إليها اللجان النقابية من أعمال  
نقابية تتعلق بهذه اللجان الموجودة داخل المحافظة وتكون  
حلقة الاتصال فى النواحي الإدارية والمالية والفنية بين  
اللجان النقابية ومجلس إدارة النقابة العامة.

وعلى ذلك فإن تشكيل النقابة الفرعية متروكاً لرغبة النقابة  
العامة وتقديرها لمدى الحاجة لوجود نقابة فرعية من عدمه،  
ومن ثم فإن النقابة الفرعية لا تعتبر من مستويات التنظيم  
النقابى ولا تكتسب الشخصية المعنوية.

---

(١) المادة / ٣٣ من اللائحة النموذجية.

## ب- اختصاصات النقابة العامة.

حددت المادة/ ١٤ من القانون النقابي<sup>(١)</sup>، بعض اختصاصات النقابة العامة، والتي تباشرها على مستوى المهن أو الصناعات التي تضمها، وهي:

- ١- الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم.
- ٢- العمل على تحسين شروط وظروف العمل.
- ٣- العمل على رفع مستوى العمال الثقافي والاجتماعي.
- ٤- المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني.
- ٥- الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية.
- ٦- المشاركة مع اللجان النقابية في إجراء المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة.

---

(١) "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -

١٣- تابع - في ٣٠- مارس - ١٩٩٥ .

٧ - إبداء الرأى فى التشريعات التى تمس المهنة أو الصناعة.

٨ - الموافقة على المشروعات التى تستثمر بها اللجان النقابية أموالها وفقاً للقواعد التى تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية وكذلك الموافقة على مشروعات الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل.

٩ - الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التى ينظمها قانون العمل.

١٠ - إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.

### **ثالثاً : الاتحاد العام لنقابات العمال.**

يتربع الاتحاد العام لنقابات العمال على قمة البنيان النقابى المصرى، فهو الذى يقود الحركة النقابية المصرية ويرسم سياستها العامة المحققة لأهدافها داخلياً وخارجياً.

## ١ - تشكيل الاتحاد العام لنقابات العمال:

يتكون الاتحاد العام لنقابات العمال من مجموع النقابات العامة الواردة بجدول التصنيف المهني المرفق بقانون النقابات.

وبناء على ذلك فإن عضوية الاتحاد العام لنقابات العمال تكون لأشخاص اعتبارية فقط، وهى النقابات العامة.

و يجوز للاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحادات محلية فرعية بالمحافظات لرعاية المصالح المشتركة وللتنسيق بين اللجان النقابية فيها .  
وتحدد لائحة النظام الاساسى للاتحاد قواعد وشروط وأوضاع تشكيل الاتحادات المحلية ونطاق اختصاصها وكيفية مباشرتها لنشاطها <sup>(١)</sup>.

---

(١) مادة ١٨/ من القانون النقابي " البند ( و ) والفقرة الأخيرة  
مستبدلتان بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية - العدد -  
١٣ - تابع - فى ٣٠ - مارس - ١٩٩٥ ."



وتكون قاعدة الاتحاد المحلى الفرعى جميع اللجان النقابية بالمحافظة، التى يُشكل فيها الاتحاد المحلى الفرعى، والتى انضمت نقاباتها العامة إلى الاتحاد العام لنقابات العمال.

## ٢ - اختصاصات الاتحاد العام لنقابات العمال:

نصت المادة/ ١٧ من القانون النقابي على أنه " يقود الاتحاد العام لنقابات العمال الحركة النقابية المصرية ويرسم سياساتها العامة المحققة لأهدافها داخليا وخارجيا ، وله على الأخص ما يلى :

( أ ) الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا .

( ب ) وضع ميثاق الشرف الاخلاقى للعمل النقابى فى اطار المبادئ والقيم السائدة .

( ج ) المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العامة .

( د ) ابداء الرأى فى مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شئون العمل والعمال .

( هـ ) التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها فى تحقيق أهدافها .

( و ) انشاء وإدارة المؤسسات الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والصحية و الائتمانية والترفيهية العمالية التى تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية ، وتكون لهذه المؤسسات الشخصية المعنوية ، ويصدر فى هذه الحالة قرار من الوزير المختص بالإنشاء ووضع النظام الاساسى واللوائح لهذه المؤسسات بناء على موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال فى يجب أن يتضمن النظام الأساسى على الاخص ما يلى :

نظم تشغيل هذه المؤسسات وتمويلها والإشراف المالى كما يتضمن النظام الإعفاءات والمميزات المالية التى تتمتع

بها المنشآت الخاضعة لأحكام القوانين ارقام ٣٢ لسنة  
١٩٦٤ بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة ،  
١٠٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التعاون الاستهلاكي ،  
١١٠ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التعاون الإنتاجي ،  
٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ بإصدار قانون الاستثمار " .

## المبحث الثاني

### تأسيس المنظمات النقابية

لم يشأ المشرع المصرى أن يثقل كاهل مؤسسى المنظمة النقابية بالعديد من الإجراءات الشكلية الطويلة أو المعقدة، بل اكتفى بإيداع أوراق التأسيس، إلا أنه نظم من جهة أخرى طريق الاعتراض على تكوين المنظمات النقابية المخالفة للإجراءات.

#### أولاً: النظام الأساسى للمنظمة النقابية:

يجتمع الأعضاء المؤسسون للمنظمة النقابية فى جمعية عمومية «الجمعية التأسيسية» لوضع النظام الأساسى للمنظمة النقابية وانتخاب أعضاء مجلس إدارتها.

ويعتبر النظام الأساسى للمنظمة النقابية بمثابة دستورها، إذ يتضمن القواعد الأساسية مثل أغراض المنظمة

النقابية، قواعد وإجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم من عضوية المنظمة النقابية، التشكيلات الإدارية للمنظمة النقابية، وشروط وإجراءات حلها وكيفية التصرف فى أموالها فى هذه الحالة.

وغنى عن البيان أن النظام الأساسى للمنظمة النقابية يجب أن يكون مكتوباً وذلك حتى يتسنى إيداعه ضمن وثائق التأسيس لدى الجهة الإدارية المختصة<sup>(١)</sup>.

ويتمتع الأعضاء المؤسسون بحرية تحديد مضمون النظام الأساسى للمنظمة النقابية دون تدخل من الدولة أو من أى جهة أخرى، طالما أن هذا المضمون لا يتعارض مع النصوص القانونية.

ومع ذلك يجوز أن تضع السلطات العامة نماذج غير إلزامية للأنظمة الأساسية لتسترشد بها المنظمات النقابية

---

(١) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٥٧.

عند وضع أنظمتها الأساسية، ومن الملائم أن تقتصر هذه الأنظمة النموذجية على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المنظمات النقابية، على أن تترك لكل منظمة نقابية أن تختار ما يناسبها من قواعد وشروط تتفق مع ظروفها وأهدافها وإرادة مؤسسيها.

و لذلك نجد أن المشرع في قانون النقابات<sup>(١)</sup> ، نص على أن " يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نظاما نموذجيا للمنظمات النقابية المختلفة تتخذ هذه المنظمات أساسا لوضع لوائحها وتصدر هذه اللائحة النموذجية بقرار من الوزير المختص ويجب ان يشمل النظام الاساسى للمنظمة النقابية ما يلى :

- ١ ( اسم المنظمة النقابية ومقرها وممثلها القانوني .
- ٢ ( أغراض المنظمة النقابية .
- ٣ ( قواعد وإجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم من عضوية المنظمة النقابية .

---

(١) مادة / ٦١ من القانون النقابي.

٤ ( شروط الحصول على المزايا والخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية وشروط وإجراءات الحرمان منها كلياً او جزئياً .

٥ ( قيمة رسم الانضمام ومقدار الاشتراك الذى يتحمله العضو فى المنظمة النقابية وحالات وشروط إعفاء العضو من ايهما .

٦ ( مصادر إيرادات المنظمة النقابية وشروط واوضاع وإجراءات او مجالات صرفها واستثمار اموالها والتصرف فيها وقواعد واصول ضبط الحسابات والاحتفاظ بالسجلات .

٧ ( تحديد بداية ونهاية السنة المالية للمنظمة النقابية وقواعد وإجراءات اعداد ميزانيتها وحسابها الختامى والتصديق عليها .

٨ ( تحديد احد مصارف القطاع العام لإيداع اموال المنظمة النقابية وتحديد قيمة السلفة المستديمة والأغراض المخصصة لها وإجراءات الصرف منها .

٩ ( اختصاصات الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وإجراءات وقواعد انعقادها وسير أعمالها وإصدار قراراتها

وطرح الثقة امامها فى عضو او اكثر من أعضاء مجلس  
الادارة .

١٠ ( قواعد واجراءات ومواعيد دعوة ممثلى المنظمة  
النقابية الاعلى الواجب حضورهم اجتماع الجمعية العمومية  
للمنظمة النقابية الادنى .

١١ ( قواعد وإجراءات تشكيل مجلس ادارة المنظمة النقابية  
واختصاصه واختصاص كل عضو من اعضاء هيئة المكتب .  
١٢ ( قواعد وإجراءات تشكيل الشعب الخاصة بالصناعات  
او المهن او الاعمال داخل المنظمة النقابية .

١٣ ( قواعد وإجراءات التمثيل النسبى النوعى والجغرافى  
بمجلس ادارة المنظمة النقابية .

١٤ ( قواعد واجراءات اختيار المندوبين النقابيين باللجان  
النقابية واختصاصاتهم .

١٥ ( قواعد إجراءات التأديب النقابى للأعضاء ، وبصفة  
خاصة القواعد والاجراءات

المتعلقة بالتحقيق مع الاعضاء ووقفهم وفصلهم من  
عضوية المنظمة النقابية .



١٦ ) اساليب رعاية مصالح العمال فى الجهات التى يوجد بها لجان نقابية .

١٧ ) شروط واجراءات الحل الاختيارى للمنظمة النقابية وكيفية التصرف فى اموالها فى هذه الحالة .

١٨ ) اجراءات وقواعد تعيين العاملين فى المنظمة النقابية وتحديد اجورهم والاشراف عليهم وتأديبهم وانهاء خدمتهم .

١٩ ) إجراءات تعديل النظام الاساسى واعتماد هذا التعديل."

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد سلك ذات المسلك فيما يتعلق باللوائح المالية للمنظمات النقابية، إذ تنص المادة/٦٢ من قانون النقابات العمالية، على أن يضع الاتحاد العام لنقابات العمال لائحة مالية تلتزم بها المنظمات النقابية فى عملها ونشاطها المالى وتصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص.

وإن كان المشرع قد ذكر البيانات التي يجب أن يشتمل عليها النظام الأساسي للمنظمة النقابية، ألا أنه كان يجدر به بيان المبادئ الاساسية التي تقوم عليها المنظمات

النقابية، دون الاستغراق في التفاصيل الدقيقة، والبيانات الأقل أهمية حتى يتاح للنقابة التمتع بالحرية الكافية في تبني ما يلائمها من قواعد داخلية، تتفق و ظروف نشأتها و عملها ووفق إرادة مؤسسيها<sup>(١)</sup> .

### ثانياً: ابداع أوراق التأسيس:

يودع من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة او الاتحاد العام من بين أعضاء مجلس الإدارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية التأسيسية له بالجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال ثلاث نسخ من الأوراق الآتية :

١ ( النظام الاساسى للمنظمة على ان يكون مصدقا على توقيعات أعضاء مجلس الادارة على احداها رسميا من الجهة المختصة .

---

(١) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٦١ .

٢ ) محضر انتخاب أعضاء مجلس الادارة واختيار ممثل هيئة المكتب فى إجراءات الإيداع.

٣ ) كشف بأسماء أعضاء مجلس الادارة وهيئة المكتب وصفة كل منهم وسنه ومهنته ومحل اقامته .

٤ ) بيان عدد اللجان النقابية التابعة للنقابة وأسمائهم ومحاضر تشكيلها او عدد النقابات العامة المنظمة للاتحاد العام لنقابات العمال واسمائهم ومحاضر تشكيلها حسب الأحوال .

٥ ) بيان عدد اعضاء النقابة العامة .

وتحرر الجهة الادارية المختصة محضرا بايداع الاوراق السابقة وتسلم صورة معتمدة منه الى ممثل المنظمة النقابية .

ويجب ان يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على النظام الاساسى للمنظمة النقابية او تشكيلاتها او عدد اعضائها<sup>(١)</sup> .

---

(١) مادة / ٦٣ من القانون النقابي.

## ١- أقتصار الإيداع على النقابة العامة و الاتحاد

### العام لنقابات العمال:

ويتضح من النص السابق أن الالتزام بإيداع أوراق التأسيس مقصور على النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال فقط، ولا يمتد إلى اللجان النقابية، فقد أعفاها المشرع من هذا الالتزام، إلا أنه تجدر ملاحظة أن أوراق تأسيس النقابة العامة تتضمن بيانات كافية عن اللجان النقابية التابعة لها، إذ يجب أن تتضمن بيان بعدد هذه اللجان وأسمائها ومحاضر تشكيلها.

وقد قصر المشرع الإجراءات الشكلية لتكوين النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال على مجرد إيداع أوراق التأسيس، وتكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية من تاريخ هذا الإيداع، ولها أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ.

والواقع أن هذا الإجراء الشكلى إنما قصد منه الإعلان

عن مولد شخص معنوى جديد، لما يرتبه ذلك من آثار فى حق الغير، فهو ضمان للإشهار والعلانية للمنظمة النقابية الجديدة وللتحقق من مشروعيتها؛ وقصر إجراءات تكوين المنظمة النقابية على مجرد إيداع أوراق التأسيس يتفق مع مبدأ الحرية النقابية.

## ٢- اكتساب الشخصية القانونية بمجرد إيداع وثائق التأسيس:

بموجب نصوص القانون تكتسب المنظمة النقابية وجودها بمجرد ايداع وثائق التأسيس، و تثبت لها الشخصية القانونية، و لا تحتاج الى أي اجراء آخر، حيث تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ ايداع أوراق التشكيل المنصوص عليها فى المادة ( ٦٣ ) من هذا القانون بالجهة الادارية المختصة والنقابة العامة والاتحاد

العام لنقابات العمال ، وللمنظمة النقابية ان تبشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ<sup>(١)</sup>.

كما لا يجب طبقاً للاتفاقيات الدولية تعليق هذا الحق على إذن مسبق، أو ترخيص من السلطات الحكومية<sup>(٢)</sup>، و ذلك كله إنطلاقاً من مبدأ الحرية النقابية.

و بمجرد الایداع تستطيع المنظمة النقابية مباشرة أوجه نشاطها، دون انتظار أي اجراء آخر.

### ٣- نشر محضر إيداع أوراق التأسيس:

(١) مادة/ ٤ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ "مستبدلة بالقانون

١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى

٣٠- مارس - ١٩٩٥ ."

(٢) المادة / ٢ من اتفاقية الحرية النقابية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ .

أوجب المشرع في قانون النقابات العمالية ، على هيئة مكتب النقابة العامة او الاتحاد العام لنقابات العمال ، بحسب الاحوال ، ان ينشر فى احدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار خلال سبعة ايام من تاريخ الايداع ملخصاً وافياً لما يلى :

( أ ) محضر الايداع المنصوص عليه فى المادة/٦٣ .

( ب ) تعديل النظام الاساسى للمنظمة النقابية .

( ج ) منطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين

المنظمة النقابية تطبيقاً للمادة ٦٤

( د ) القرار الصادر بالحل الاختيارى او الحكم الصادر

بالحل القضائى للمنظمة النقابية والاسباب التى بنى عليها

القرار او الحكم .

وعلى الجهة الادارية المختصة ان تنشر فى الوقائع

المصرية ملخصاً عن المسائل المشار اليها فى الفقرة

السابقة وملخصاً للقرارات او الاحكام الصادرة بالحل

الاختيارى او القضائى للمنظمات النقابية والاسباب التى

بنيت عليها .

وتحدد المسائل الأخرى التي يجب النشر عنها في اللوائح التي تصدر بناء على أحكام هذا القانون<sup>(١)</sup>.

وبذلك يقع على عاتق هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال، نشر ملخصاً محضراً إيداع وثائق التأسيس، وكذلك أي تعديل يطرأ على النظام الأساسي للمنظمة النقابية، وذلك في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع.

### **ثالثاً: الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية:**

لم يشأ المشرع أن يخضع تكوين المنظمات النقابية إلى الإذن الإداري السابق، أو حتى إلى موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، إلا أنه في الوقت ذاته لم يترك الأمر بلا أية قيود أو تنظيم مما يسمح بوجود منظمات نقابية مخالفة للقانون، لذلك أجاز قانون النقابات للجهة الإدارية المختصة

---

(١) مادة / ٧٢ من القانون النقابي.



وللاتحاد العام لنقابات العمال الاعتراض على إجراءات  
تكوين المنظمة النقابية، إذا كان فى هذه الإجراءات مخالفة  
للقانون.

### ١- من يحق له الاعتراض.

يجوز للجهة الادارية المختصة او الاتحاد العام  
لنقابات العمال الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة  
النقابية اذا كانت مخالفة للقانون خلال ثلاثين يوما من  
تاريخ ايداع الاوراق المنصوص عليها فى المادة ٦٣ .

ويبلغ الاعتراض وأسبابه الى المنظمة النقابية كما يبلغ  
الى الجهة الادارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال  
بحسب الاحوال بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

فاذا لم تقم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراءات محل  
الاعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصوله اليها جاز  
للجهة المعترضة خلال الثلاثين يوما التالية، رفع الدعوى

ببطلان تكوين المنظمة النقابية امام المحكمة الجزئية المختصة وتمثل النيابة العامة فى الدعوى وتبدى رأيها<sup>(١)</sup>. وبذلك أعطى للجهة الادارية المختصة او الاتحاد العام لنقابات العمال حق الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية اذا كانت مخالفة للقانون.

## ٢ - طبيعة الاعتراض<sup>(٢)</sup>:

و من النص السابق، يوجد رقابة ثلاثية على تكوين النقابات، بهدف ضمان توافق هذا التكوين مع أحكام القانون، فالى جانب الرقابة اللاحقة - الرقابة القضائية - و هي الرقابة الاساسية، هناك رقابة مزدوجة سابقة - رقابة الجهة الادارية المختصة و الاتحاد العام لنقابات العمال - للتأكد من مطابقة الاجراءات لأحكام القانون.

---

(١) مادة / ٦٤ من القانون النقابي.

(٢) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٦٦.

و يكون موضوع الاعتراض، هو طلب مراجعة  
الاجراءات المعيبة بهدف تصحيحها، و يجب تحديد أوجه  
الاعتراض و أسبابه.

### ٣ - إجراءات الاعتراض:

فيجب أن يتم الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ  
إيداع أوراق التأسيس، فإذا لم يُمارس حق الاعتراض خلال  
هذه المدة سقط حق الجهة الإدارية والاتحاد العام لنقابات  
العمال في رفع دعوى بطلان تكوين المنظمة النقابية،  
فمراعاة ميعاد الاعتراض يعتبر شرطاً لقبول هذه الدعوى،  
ومدة الثلاثين يوماً التي يجب أن يتم الاعتراض خلالها هي  
ميعاد جامد لا يقبل الانقطاع أو الوقف إلا لقوة قاهرة.

ويجب أن يبلغ الاعتراض وأسبابه إلى المنظمة النقابية  
وإلى الجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال،  
بحسب الأحوال، بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.

ومن تاريخ وصول الاعتراض إلى المنظمة النقابية تمنح المنظمة النقابية مهلة مدتها ثلاثين يوماً لكي تقوم بتصحيح الإجراءات محل الاعتراض، فإذا قامت بتصحيح الإجراءات المطلوب تصحيحها، فلا يكون هناك مقتضى للجوء إلى القضاء، فهذه المهلة قُصد بها إعطاء المنظمة النقابية مهلة قبل لجوء الجهة المعارضة إلى القضاء لرفع دعوى بطلان تكوين المنظمة النقابية، لذلك يجب أن تنقضى هذه المهلة كاملة قبل رفع الدعوى، فإذا رُفعت الدعوى خلالها، وجب الحكم بعدم قبولها.

وتجدر ملاحظة أن الاعتراض لا يؤثر على وجود المنظمة النقابية أو على تمتعها بالشخصية المعنوية أو على ممارستها لنشاطها، فالشخصية المعنوية تثبت للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التأسيس ولها أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ، فالحكم القضائي ببطلان تكوين المنظمة النقابية هو الذى يؤثر على وجود هذه المنظمة، وبأثر رجعى.

#### ٤ - دعوى بطلان تكوين المنظمة النقابية:

إذا انقضت مهلة الثلاثين يوماً دون أن تقوم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراء محل الاعتراض، فإنه يجوز لجهة الإدارة أو للاتحاد العام لنقابات العمال رفع دعوى بطلان تكوين المنظمة النقابية، وبعبارة أخرى فإن المهلة المذكورة هي التي تحدد نشوء الحق في رفع دعوى البطلان، فإذا انقضت هذه المدة دون تصحيح الإجراء المعيب جاز للجهة المعارضة رفع دعوى البطلان.

ويجب رفع هذه الدعوى خلال الثلاثين يوماً التالية لإنقضاء المهلة الممنوحة للمنظمة النقابية لتصحيح الإجراء المعارض عليه، وعلى ذلك فإن عدم قيام الجهة المعارضة برفع دعوى البطلان خلال هذه الفترة يُسقط حقها في رفع هذه الدعوى، فهذه المهلة بمثابة قيد يتعلق بتحديد انقضاء الحق في الدعوى، وقد قصد المشرع بذلك تحقيق استقرار

المركز القانونى للمنظمة النقابية بوضع حد للمنازعات المتعلقة بسلامة إجراءات تكوينها.

والمحكمة المختصة بنظر الدعوى هى المحكمة الجزئية التى يقع مقر المنظمة النقابية فى دائرة اختصاصها، ويتم تمثيل النيابة العامة فى الدعوى، وتبدى رأيها قبل الحكم فيها.

وتملك المحكمة عند نظر الدعوى سلطة التقدير، فلها أن تمنح المنظمة النقابية مهلة جديدة لتصحيح الإجراء المعترض عليه، ولها أن تحكم برفض الدعوى لعدم أهمية الإجراء المخالف للقانون، وقد تحكم المحكمة ببطلان تكوين المنظمة النقابية، وفى هذه الحالة فإن هذا البطلان يكون بأثر رجعى.

#### ٥- نشر منطوق الحكم:

ومن النص السابق، أوجب القانون على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال، بحسب

الأحوال، أن ينشر فى إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار ملخصاً وافياً لمنطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره.

ويقع على الجهة الإدارية المختصة التى تقدمت بالاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية ذات الالتزام وتلتزم بالإضافة إلى ذلك بأن تنشر فى الوقائع المصرية ملخصاً لمنطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية.

## الفصل الرابع

### مبدأ الحرية النقابية

من خلال هذا الفصل سنلقي الضوء على أهم المبادئ التي تحكم العمل النقابي، و هو مبدأ الحرية النقابية، و الذي يعد من الدعائم الرئيسية التي يقوم عليها التنظيم القانوني للمنظمات النقابية.

ولمبدأ الحرية النقابية جانبان، جانب فردى وآخر جماعى، أما الجانب الفردى فيعنى حرية العامل فى الانضمام إلى المنظمة النقابية التى يختارها وحرية فى عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها.

والجانب الجماعى للحرية النقابية يعنى حرية جميع العمال دون تمييز فى تكوين المنظمات النقابية دون إذن سابق، وحق المنظمة النقابية فى أن تدار وتعمل وتنقضى بحرية كاملة ودون تدخل سواء من الدولة أو من أصحاب



الأعمال أو من الجماعات الأخرى، و هو ما سنتناوله عند الحديث عن ادارة المنظمات النقابية لاحقاً.

## المبحث الأول

### حرية العامل في الانضمام للنقابة

تعتبر حرية العامل فى الانضمام إلى المنظمة النقابية التى يختارها المظهر الإيجابى للجانب الفردى للحرية النقابية، وهى تعنى أن يكون بمقدور العامل أن ينضم - إذا أراد - إلى المنظمة النقابية التى يختارها دون أن يلحقه ضرر.

ويقوم هذا الحق أساساً فى مواجهة صاحب العمل الذى قد يقوم ببعض أعمال التمييز ضد العامل النقابى، والتى تمثل ضغوطاً على هذا الأخير ليثنيه عن الانضمام إلى المنظمة النقابية وممارسة العمل النقابى، والواقع أن هناك العديد من أعمال التمييز التى يمكن أن يمارسها صاحب

العمل ضد العمال النقابيين، سواء عند التشغيل أو خلال قيام علاقة العمل.

وقد يستغل صاحب العمل انتماء العامل للنقابة استغلالاً سيئاً، فيأتي بعض التصرفات التي من شأنها مناهضة النقابية، و من صورها<sup>(١)</sup>:

١- قد يرفض صاحب العمل تشغيل العامل النقابي، مما يمس بصورة مباشرة حق العامل فى الانضمام إلى المنظمة النقابية.

٢- وقد يُضمن عقد العمل نصاً يُحرم انتماء العامل لمنظمة نقابية أو ممارسته للعمل النقابى.

٣- وضع القيادات النقابية غير المرغوب فيها فى قوائم لمنعها من الالتحاق ( و يطلق عليها القوائم السوداء السرية).

---

(١) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٩٨ و ما بعدها.

٤- وأثناء قيام علاقة العمل قد يعتمد رب العمل إلى حرمان العامل النقابي من بعض المزايا الاجتماعية والمالية، أو تأخير ترقيته، أو خفض رتبته في العمل أو نقله إلى مركز أقل.

٥- أهانة و مضايقة العامل النقابي كعزله عن زملائه مثلاً في العمل أو تخفيض مسؤولياته المهنية.

٦- قد يصل تعسف صاحب العمل إلى حد فصل العامل بسبب نشاطه النقابي.

و سوف نتناول مسألة حرية الانضمام للمنظمات النقابية على المستوى الدولي و في التشريع الوطني.

## **أولاً: حرية الانضمام على المستوى الدولي:**

كرست الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ ، والخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، حق العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها، فقد قررت المادة الثانية منها أن " للعمال وأصحاب الأعمال بدون

تميز الحق فى تكوين المنظمات التى يختارونها أو الانضمام إليها بدون إذن سابق ودون خضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب" (١).

وينبنى على ذلك أن الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨، تقرر حرية انضمام العامل إلى المنظمة النقابية، ولا تورد أى قيود على هذه الحرية إلا القيد المستمد من حرية المنظمة النقابية فى وضع شروط الانضمام لعضويتها.

ومن جهة أخرى فقد قررت المادة الأولى من الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ والخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية أن:

١- يجب أن تُوفّر للعمال وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التى يُقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة.

---

(١) منظمة العمل الدولية: دليل معايير العمل الدولية - المركز الدولي للتدريب - ٢٠٠٦ - ص ١٧.

٢- تطبيق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة

للأعمال التي يُقصد بها:

أ- أن تجعل تشغيل عامل يخضع لشرط عدم

الانضمام لنقابة أو التنحي عن عضوية نقابة.

ب- أن تؤدي إلى فصل العامل أو الإضرار به بأى

صورة بسبب عضويته فى النقابة أو مشاركته

فى النشاط النقابى فى غير ساعات العمل أو

خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

وعلى ذلك فإذا كانت المادة الثانية من الاتفاقية رقم

٨٧ قد نصت على المبدأ العام وهو حرية العمال فى

الانضمام إلى المنظمات النقابية التى يختارونها، فإن المادة

الأولى من الاتفاقية رقم ٩٨ قد جاءت أكثر تفصيلاً، إذ

أوردت صوراً مختلفة لأعمال التمييز التى تُمارس ضد

---

(١) منظمة العمل الدولية: دليل معايير العمل الدولية - المركز الدولي

للتدريب - ٢٠٠٦ - ص ١٨.

العمال لضمان انصرافهم عن التنظيم النقابي، أو لحملهم على التخلي عن عضويتهم فيه.

أما على المستوى العربي، فقد أوردت المادة "١٣" من الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية المظاهر المختلفة للجانب الفردى للحرية النقابية، فقررت أن " يكفل تشريع كل دولة حرية العامل فى الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية فى الانسحاب منها".

وقد واجهت المادتان ١٨، ١٩ من الاتفاقية العربية، مختلف أشكال التمييز التى يمكن أن تمارس ضد العمال النقابيين، وطالبت بحظر القيام بمثل هذه الأعمال، وقد ذكرت المادة "١٨" أعمال التمييز التى يمكن أن تتخذ ضد العمال النقابيين أثناء قيام علاقة العمل فقررت " يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابى بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابى".

أما المادة "١٩" فقد نصت على أنه "يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة أو على شرط الانسحاب منها".

## ثانياً: حرية الانضمام فى التشريع المصرى:

أورد التشريع المصرى العديد من النصوص التى تحمى حرية الانضمام إلى المنظمات النقابية سواء فى قانون النقابات، أو فى قانون العمل السابق ١٣٧ لسنة ١٩٨١، أو فى قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ففيما يتعلق بقانون النقابات ، فقد أوردت المادة الثالثة منه المبدأ العام لحرية الانضمام إلى المنظمات النقابية إذ قررت أن " للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية".

ونصت المادة/ ٧٤ من القانون النقابي بدورها على جزاء جنائي لحماية حرية العامل فى الانضمام أو عدم الانضمام إلى المنظمات النقابية فقررت أن " يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد على مائة جنيه كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها:

- فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى منظمة نقابية أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها
- أو بسبب قيامه بأى نشاط نقابى مشروع" .

والواقع أن الجرائم المنصوص عليها فى المادة "٧٤" من قانون النقابات تمثل اعتداء مباشر على حق العمال فى الانضمام إلى المنظمة النقابية وممارستهم للنشاط النقابى وهو حق مكفول بمقتضى نصوص القانون.

وتجدر الإشارة إلى أن العقوبة التى توقع على صاحب العمل فى مثل هذه الحالات وهى الغرامة من عشرين جنيه



إلى مائة جنيه لا تتسم بأى فاعلية، إذ تبلغ من الضالة حداً لا يمكن معه أن تمثل أى ردع لصاحب العمل، بل على العكس قد يغريه مبلغ الغرامة الزهيد على التخلص من العمال النقابيين مقابل دفع قيمة الغرامة، لذلك فإنه من الملائم إعادة النظر فى قيمة الغرامة المقررة فى مثل هذه الحالات لتكون أكثر فاعلية وتأثيراً.

وقد كفل المشرع - أيضاً - فى المادة "٤٨" من قانون النقابات حماية القيادات النقابية ضد بعض الإجراءات المضادة لهم، وقد مد المشرع نطاق هذه الحماية ليشمل المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح.

أما فيما يتعلق بقانون العمل ، وقد تضمن قانون العمل الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بعض النصوص التى تقرر حماية حق العامل فى الانضمام إلى المنظمة النقابية، فقد نصت المادة ٦٦ منه على أنه " ويجب على المحكمة أن:

- تقضى بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابى
- ويكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل".

فوفقاً لهذا النص فإنه كان لزاماً على المحكمة الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله متى ثبت لها أن الفصل كان بسبب النشاط النقابى للعامل.

ووفقاً للقواعد العامة فى الإثبات، فإن عبء إثبات أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابى يقع على العامل الذى يدعى ذلك، ولكن تقديراً من المشرع للصعوبة البالغة التى يواجهها العامل لإثبات ذلك، فقد نقل عبء الإثبات إلى صاحب العمل، وأوجب عليه أن يثبت أن الفصل لم يكن بسبب النشاط النقابى للعامل .

وهذا المسلك من جانب المشرع يعمق نظام حماية مبدأ الحرية النقابية.

وإذا قضت المحكمة بإعادة العامل النقابي المفضول إلى عمله، فإن هذا الحكم يعتبر إلغاء لقرار الفصل الصادر عن صاحب العمل، وبالتالي يعتبر هذا القرار كأن لم يكن، وتعتبر مدة خدمة العامل مستمرة، وتحسب الفترة من تاريخ فصله إلى تاريخ عودته إلى العمل ضمن مدة خدمته، فيستحق أجره عن هذه الفترة، وذلك وفقاً لأحكام المادتين ٤١ من قانون العمل، و٦٩٢ من القانون المدني، اللتين تقرران أنه إذا حالت دون أداء العامل للعمل أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.

وفيما يتعلق بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فقد نصت المادة ١٢٠/ب منه على أن :

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء:

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

وعلى ذلك فقد قرر المشرع، رغبة منه فى حماية حق العامل فى الانضمام إلى المنظمات النقابية، أن إنهاء عقد العمل بسبب انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق ما تحدده القوانين لا يعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل.

وقد كفل البند "ج" من ذات المادة الحماية للقيادات النقابية إذ قرر أن لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى إلى تمثيل العمال.

وبذلك فقد أسبغ المشرع الحماية على القيادات النقابية، وممثلى العمال فى مجلس إدارة المنشأة ولمن سبق له ممارسة هذه الصفة أو المرشح إلى تمثيل العمال سواء كان مرشحاً لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية أو مجلس إدارة المنشأة.

وقد قررت المادة ٨/٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، أنه:

" إذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك، مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط".

وقد جعل هذا النص إعادة العامل المفصول بسبب نشاطه النقابي أمراً جوازياً، وذلك تقديراً من المشرع إلى أن إعادة العامل المفصول إلى عمله رغماً عن صاحب العمل يؤدي إلى علاقة عمل مضطربة يلقي العامل خلالها معاملة جائرة من صاحب العمل بحثاً عن سبب جديد يبرر لصاحب العمل فصل العامل.

وقد احتفظ النص بنقل عبء الإثبات إلى صاحب العمل، وأوجب عليه إثبات أن الفصل لم يكن بسبب النشاط النقابي للعامل.

## المبحث الثاني

### حرية العامل في عدم الانضمام للنقابة

تعتبر حرية العامل في عدم الانضمام إلى المنطقة النقابية المظهر السلبي للحق النقابي الفردي، وهو مستخلص حتماً من المظهر الأول للحرية النقابية وهو حرية الانضمام، فمقتضى حرية العامل في الانضمام إلى المنطقة النقابية أن يكون حراً في عدم الانضمام إليها وإلا انعدمت تلك الحرية وكان مجبراً على الانضمام إليها.

وحرية العامل في عدم الانضمام إلى المنظمة النقابية تكون في مواجهة المنظمة النقابية، والتي غالباً ما تمارس العديد من الضغوط على العمال من أجل الانضمام إلى عضويتها لتدعيم قوتها وفعاليتها.

فقد تلجأ المنظمة النقابية رغبة منها في توسيع قاعدة العضوية بها، ضماناً لفعاليتها وكفاءتها، وحتى يمكن

اعتبارها - بحق - أداة لتنظيم المهنة وتمثيلها على مختلف المستويات، إلى ممارسة العديد من وسائل الضغط على العمال غير النقابيين بهدف حملهم أو إرغامهم على الانضمام إلى عضوية المنظمة النقابية.

### وسائل التحريض على الانتماء النقابي<sup>(١)</sup>:

وهذه الوسائل تتخذ شكل شروط تتضمنها اتفاقيات العمل الجماعية التي تبرمها المنظمة النقابية مع أصحاب الأعمال.

و تلك الوسائل تهدف الي إجبار العمال للنضمام للمنظمات النقابية، و تأخذ صور عدة من بينها:

١ - قد تشترط المنظمة النقابية على صاحب العمل عدم تشغيل أى عامل بالمنشأة إلا إذا كان عضواً بها، وقد

---

(١) انظر د. محمد اسماعيل : المرجع السابق - ص ١١٨، و ما بعدها.

يتخذ هذا الشرط صورة تعهد من رب العمل بإنهاء خدمة العمال غير النقابيين العاملين لديه فعلاً وقت توقيع اتفاقية العمل الجماعية مع المنظمة النقابية، إذا لم يعلن هؤلاء انضمامهم إلى المنظمة النقابية خلال مدة زمنية معينة، وقد يصل الشرط إلى حد التزام رب العمل بإنهاء خدمة العمال النقابيين إذا ساءت علاقتهم بالمنظمة النقابية التي ينتمون إليها.

٢- قد تشترط المنظمة النقابية على صاحب العمل منح بعض المزايا للعمال النقابيين مثل مكافآت نهاية العام ومكافآت الإنتاج.

٣- قد ينص شرط الضمان النقابي على أن يقوم صاحب العمل باستقطاع الاشتراكات النقابية من أجور جميع العمال لديه بصرف النظر عما إذا كانوا أعضاء بالمنظمة النقابية أم غير أعضاء بها.

رغم أن تلك الشروط تهدف إلى تعزيز موقف المنظمات النقابية في مواجهة أصحاب الأعمال، ومنحها القدرة على



العمل بفعالية وكفاءة إذ ستضم فى عضويتها الغالبية العمالية، إلا أن هذه الشروط تبدو لنا غير مقبولة، فهي تتضمن اعتداءً على حرية العامل فى الانضمام أو عدم الانضمام إلى المنظمة النقابية التى يختارها، فالعامل قد يجد نفسه مضطراً إلى الانضمام إلى منظمة نقابية بعينها - المنظمة التى أبرمت اتفاقية العمل الجماعية مع صاحب العمل - حتى يستطيع الحصول على فرصة عمل، أو الاحتفاظ بعمله وعدم فقدده أو على الأقل حتى يستفيد من المزايا المختلفة سواء كانت مادية أو اجتماعية أو ثقافية التى يقدمها رب العمل للعمال المنتمين للمنظمة النقابية التى أبرمت معه اتفاقية العمل الجماعية.

## **حرية عدم الانضمام فى الاتفاقيات الدولية:**

جاءت الاتفاقيتان رقمى ٨٧ و ٩٨ خاليتين من أى نص يتضمن حرية العامل فى ألا يكون نقابياً، فقد وقفنا موقفاً

سلبياً إزاء هذا الحق من حقوق العامل ولم تتضمننا أى إشارة حوله.

أما على الصعيد العربي، فقد كفلت الاتفاقية العربية للحرية النقابية حرية العامل فى عدم الانضمام إلى المنظمة النقابية، فنصت فى المادة "١٣" منها على أن " يكفل تشريع كل دولة حرية العامل فى الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة".

وقررت المادة "١٩" منها " يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره فى عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة".

## **حرية عدم الانضمام فى التشريع المصرى:**

كفل القانون النقابى المصرى لمظهرى الحرية النقابية الإيجابى والسلبى حماية متساوية، فجعل لحرية العامل فى

عدم الانضمام إلى المنظمة النقابية نفس الدرجة من حماية  
حريته في الانضمام إليها، وعلى هذا فقد وفر قانون  
النقابات حرية عدم الانضمام للمنظمة النقابية، من  
الناحيتين الجنائية والمدنية، ذات الحماية التي وفرتها حرية  
الانضمام للمنظمة النقابية، وذلك حتى يقي العامل من  
وسائل الضغط التي قد تلجأ إليها المنظمات النقابية لدى  
أصحاب الأعمال لحمل العمال على الانضمام إليها.

## حرية الانسحاب من المنظمة النقابية:

و يرتبط بحق العامل في الانضمام أو عدم الانضمام  
للمنظمات النقابية، مبدأ آخر و هو نتيجة حتمية له، و هو  
مبدأ حرية الانسحاب من النقابة.

يتمتع العامل بحرية الانسحاب من المنظمة النقابية متى  
أراد ذلك، وهذه الحرية هي نتيجة لحرية العامل في  
الانضمام إلى المنظمة النقابية، ولا يجوز إسقاط هذه  
الحرية عن العامل في لائحة النظام الأساسي للمنظمة

النقابية، ويقع باطلاً كل بند فيها يلزم العامل بالبقاء عضواً في المنظمة النقابية طيلة حياته أو خلال مدة معينة، ويقع باطلاً كذلك كل شرط في اتفاقية العمل الجماعية أو عقد العمل الفردى يعلق التشغيل أو الاستمرار في العمل على احتفاظ العامل بالعضوية النقابية، فمثل هذا الشرط يعرقل حق انسحاب العامل من المنظمة النقابية، وبالتالي يمثل اعتداءً على مبدأ الحرية النقابية.

و قد تضمنت الاتفاقية العربية، النص على حرية العامل في الانسحاب من المنظمة النقابية، وقررت ضرورة أن يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانسحاب من المنظمة النقابية وأن يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط الانسحاب من المنظمة النقابية.

أما في التشريع الوطني، فقد كفل القانون النقابي المصرى للعامل حرية الانسحاب من المنظمة النقابية إذ تقرر المادة الثالثة من قانون النقابات حرية العامل في

الانسحاب من المنظمة النقابية، وعهدت إلى النظام  
الأساسي للمنظمة النقابية بتحديد قواعد وإجراءات  
الانسحاب والبت فيه.

## الفصل الخامس

### ادارة و مالية المنظمات النقابية

تدار النقابات بطريقة ديمقراطية، عن طريق جمعيتها العمومية و مجلس ادارتها، بالاضافة الى ضرورة أن يكون للنقابة امكانية مالية تستطيع من خلالها تحقيق أهدافها، لذلك سنقوم ببيانها من خلال:

المبحث الاول: ادارة المنظمات النقابية.

المبحث الثاني: مالية المنظمات النقابية.

# **المبحث الاول**

## **ادارة المنظمات النقابية**

تدار المنظمات النقابية بطريقة ديمقراطية، فتعد الجمعية العمومية للنقابة هي السلطة العليا لها، كما أن مجلس ادارتها يعد الجهاز التنفيذي لقرارات الجمعية العمومية.

## **المطلب الاول**

### **الجمعية العمومية للمنظمات النقابية**

الجمعية العمومية للنقابة العامة او الاتحاد العام حسب الأحوال هي السلطة العليا التي ترسم سياستها وتشرف على كافة شئونها طبقاً للقواعد والأحكام التي يحددها النظام الاساسى لكل منها بما يلى :

( أ ) اعتماد لائحة النظام الاساسى وميثاق الشرف الاخلاقى .

( ب ) اعتماد النظام المالى واللوائح الادارية .

( ج ) اعتماد الموازنة والحساب الختامى .

( د ) إصدار قرارات بشأن أعضاء مجالس الإدارة الموقوفين

عن مباشرة النشاط النقابى طبقا لنص المادة ( ٢٦ ) من

هذا القانون او بسحب الثقة او الفصل طبقاً لنص المادة

( ٢٧ ) من هذا القانون من كل او بعض اعضاء مجالس

ادارة المنظمات النقابية .

ويجب ان تعقد الجمعية العمومية للنقابة العامة والجمعية

العمومية للاتحاد العام حسب الاحوال اجتماعا عاديا مرة

واحدة على الاقل فى السنة .

ويجوز ان تعقد الجمعية العمومية لاسباب طارئة بناء

على طلب رئيس مجلس ادارة النقابة العامة او الاتحاد العام



حسب الاحوال او ثلثى اعضاء المجلس المذكور او ثلث اعضاء الجمعية العمومية<sup>(١)</sup>.

و يجوز للجمعية العمومية تشكيل لجان من بين اعضائها لبحث المسائل الواردة في جدول أعمالها، وتصدر قراراتها باغلبية أصوات الحاضرين، الا في الحالات التي تتطلب اغلبية خاصة طبقا لاحكام القانون و اللائحة النموذجية<sup>(٢)</sup>.

## **أولا : تكوين الجمعية العمومية و اختصاصاتها:**

### **١ - الجمعية العمومية للجان النقابية:**

تتكون الجمعية العمومية للجنة النقابية من كافة أعضائها الذين مضى على عضويتهم بها سنة على

---

(١) مادة / ٣٠ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥".

(٢) مادة / ١٥ من اللائحة النموذجية.

الأقل والمسددین اشتراكاتهم بانتظام حتى تاریخ انعقاد الجمعية العمومية .

ويتضمن النظام الاساسی النموذجي الذي يضعه الاتحاد العام لنقابات العمال طبقا للمادة ٦١ من هذا القانون القواعد التنظيمية لتشكيل الجمعيات العمومية للجان النقابية التي يجاوز عدد اعضائها ٥٠٠ عضو.

ويستثنى من شرط المدة المنصوص عليها بالفقرة الأولى اللجنة النقابية المشكلة لأول مرة <sup>(١)</sup>.

---

(١) مادة/ ٣١ من القانون النقابي " الفقرة الأولى مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥ ."

## ٢ - الجمعية العمومية للنقابة العامة:

تتكون الجمعية العمومية للنقابة العامة من جميع ممثلى اللجان النقابية لمجموعات المهن او الصناعات التى تضعها النقابة على مستوى الجمهورية<sup>(١)</sup>.

تمثل اللجنة النقابية فى الجمعية العمومية للنقابة العامة بممثلين يختارهم مجلس ادارتها من بين اعضائها<sup>(٢)</sup>.

و تضم الجمعية العمومية للنقابة العامة مندوبي اللجان النقابية الداخلة فى مجموعات المهن و الصناعات التى تضمها<sup>(٣)</sup>.

وذلك كله طبقا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الاتحاد العام لنقابات العمال .

---

(١) المادة / ٣٣ من القانون النقابي.

(٢) المادة / ٣٢ من القانون النقابي.

(٣) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٢٦.

و تتكون الجمعية العمومية للنقابة الفرعية من ممثلي  
اللجان النقابية بالمحافظة في الجمعية العمومية للنقابة  
العامة<sup>(١)</sup>.

### ٣ - الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال:

تتكون الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال من  
ممثلى النقابات العامة المشار اليهم فى المادة ( ٣٢ )<sup>(٢)</sup>.  
وتتمثل النقابة العامة فى الجمعية العمومية للاتحاد العام  
لنقابات العمال بممثلين يختارهم مجلس ادارة النقابة العامة .  
وذلك كله طبقا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من  
الاتحاد العام لنقابات العمال<sup>(٣)</sup> .

---

(١) د. محمد اسماعيل : المرجع السابق - ص ١٢٩ .

(٢) مادة/ ٣٣ من القانون النقابي .

(٣) ماد/ ٣٢ من القانون النقابي .

## اختصاصات الجمعية العمومية<sup>(١)</sup>:

كما سبق القول، فإن الجمعية العمومية هي السلطة العليا للمنظمة النقابية، فحدد القانون و اللائحة النموذجية اختصاصات الجمعية العمومية، كالتالي:

١- اعتماد او تعديل لائحة النظام الاساسي ، ويكون ذلك بموافقة ثلثي الاعضاء الحاضرين على الاقل، و بشرط الا يقل عدد الحاضرين عن نصف عدد اعضاء الجمعية العمومية، وذلك بالنسبة للنقابة العامة و اللجان النقابية.

أما بالنسبة لتعديل لائحة النظام الاساسي للاتحاد العام لنقابات العمال، و اعتمادها، فيشترط موافقة ثلثي عدد اعضاء الجمعية العمومية جميعاً.

٢- اعتماد النظام المالي و اللوائح الادارية.

٣- انتخابات اعضاء مجلس ادارة المنظمة النقابية.

---

(١) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق- ص ١٣٠ و ما بعدها.

- ٤- سحب الثقة من كل أو بعض اعضاء مجلس ادارة المنظمة النقابية أ و هيئة المكتب، في حالة اخلالهم بواجباتهم في الجمعية العمومية.
- ٥- الرقابة و الاشراف على اعضاء مجلس ادارة المنظمة النقابية، و هيئة مكتبها.
- ٦- اعتماد الموازنة و الحساب الختامي.
- ٧- حل النقابة اختيارياً، و ذلك بقرار من ثلثي اعضاء الجمعية العمومية على الاقل، بالنسبة للجان النقابية و النقابات العامة فقط دون الاتحاد العام لنقابات العمال.
- ٨- التصديق على عقود العمل المشتركة، والجماعية .
- ٩- للجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال، رسم سياسة الاتحاد ووضع الخطط و البرامج المحققة للحركة النقابية.

## ثانياً: قواعد و اجراءات انعقاد الجمعيات العمومية:

تتعقد الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، دورة عادة و دورة غير عادية.

### ١-الدورة العادية:

نصت المادة ٢/٣٠ من القانون النقابي، على أنه " ويجب ان تعقد الجمعية العمومية للنقابة العامة والجمعية العمومية للاتحاد العام حسب الاحوال اجتماعا عاديا مرة واحدة على الاقل فى السنة".

وتعقد الجمعية العمومية اجتماعها في المدينة التي يوجد به مقر المنظمة النقابية، و ينص في لائحتها الداخلية على الشهر الذي تعقد فيه سنوياً.

## إجراءات إنعقاد الجمعية العمومية العادية<sup>(١)</sup>:

- ١- يحدد مجلس إدارة المنظمة النقابية موعد و مكان إنعقاد الجمعية العمومية العادية.
- ٢- يكون الاجتماع صحيحاً اذا حضره أكثر من نصف عدد اعضاء الجمعية العمومية الذين لهم حق الحضور.
- ٣- فإذا لم يكتمل النصاب المطلوب ، يؤجل الاجتماع ساعتين.
- ٤- يكون الاجتماع صحيحاً بعد مرور الساعتين، إذا حضره نصف عدد أعضاء الجمعية العمومية بالنسبة للجنة النقابية، و ثلث عدد أعضاء الجمعية العمومية بالنسبة للنقابة العامة.
- ٥- فإذا لم يتوافر هذا النصاب أيضاً، يؤجل الاجتماع لموعد آخر يحدد خلال شهر.

---

(١) مادة ٢/٣٣ من اللائحة النموذجية.



٦- يجب ان يخطر مجلس ادارة النقابة العامة اللجان  
النقابية، بموعد ومكان انعقاد الجمعية العمومية  
للقابة العامة.

٧- كما يجب الإعلان عن موعد ومكان انعقاد الجمعية  
العمومية للقابة العامة في إحدى الصحف  
اليومية، قبل موعد انعقادها بعشرة أيام على الأقل.

٨- يجب على مجلس إدارة النقابة العامة إخطار  
الاتحاد العام لنقابات العمال بمكان و موعد وجدول  
أعمال الجمعية العمومية، قبل الموعد المحدد  
بسبعة أيام على الأقل، و ذلك لدعوة ممثلي  
الاتحاد العام لحضور الاجتماع.

و تسري الاحكام المتعلقة بقواعد واجراءات انعقاد الجمعية  
العمومية للقابة العامة، على قواعد واجراءات انعقاد

الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال، وذلك فيما لا يتعارض مع طبيعة الاتحاد<sup>(١)</sup>.

## ٢- الدورة غير العادية للجمعية العمومية (الطارئة):

ويجوز ان تعقد الجمعية العمومية لاسباب طارئة بناء على طلب رئيس مجلس ادارة النقابة العامة او الاتحاد العام حسب الاحوال او ثلثى اعضاء المجلس المذكور او ثلث اعضاء الجمعية العمومية<sup>(٢)</sup>.

## من له حق طلب انعقاد الجمعية العمومية الطارئة:

١- رئيس مجلس ادارة النقابة العامة او الاتحاد العام حسب الاحوال.

٢- ثلثى اعضاء المجلس المذكور او ثلث اعضاء الجمعية العمومية.

---

(١) مادة/ ٥٠ من اللائحة النموذجية.

(٢) مادة/ ٣٠/٣ من القانون النقابي.

و لابد من عقد الجمعية العمومية في تلك الحالة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم الطلب، فإذا لم يتخذ رئيس مجلس الادارة إجراءات الدعوة ، تقوم النقابة العامة بالنسبة للجمعية العمومية الطارئة للجنة النقابية بدعوة الجمعية العمومية للانعقاد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم الطلب اليها.

و في حالة الجمعية العمومية الطارئة للنقابة العامة، يحق للمطالبين أو من يفوضونه توجيه الدعوة للانعقاد، و تكون مصاريف الدعوة و الاجتماع على حساب النقابة العامة<sup>(١)</sup>.

و يحدد في الدعوة الغرض من عقد الجمعية العمومية الطارئة، و المسائل و الموضوعات التي ستعقد من أجلها.

---

(١) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ١٣٥.

و يتبع في انعقاد الجمعية العمومية الطارئة نفس إجراءات انعقاد الجمعية العمومية العادية، من حيث تحديد الموعد و المكان وصحة الانعقاد.

و تسري الاحكام المتعلقة بقواعد واجراءات انعقاد الجمعية العمومية الطارئة للنقابة العامة، على قواعد واجراءات انعقاد الجمعية العمومية الطارئة للاتحاد العام لنقابات العمال، وذلك فيما لا يتعارض مع طبيعة الاتحاد.

و يحق لجميع أعضاء الجمعية العمومية الطعن في القرارات الصادرة عن الجمعية العمومية، أمام المحكمة الجزئية المختصة، تطبيقاً لمبدأ الحرية و الديمقراطية النقابية.

# المطلب الثاني

## مجلس إدارة المنظمة النقابية

يعتبر مجلس ادارة المنظمة النقابية هو السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات الجمعية العمومية، ومتابعة اعمال هيئة مكتب المنظمة فيما بين ادوار انعقاد الجمعية العمومية<sup>(١)</sup>.

### أولاً: تشكيل مجلس الإدارة<sup>(٢)</sup>:

تنتخب الجمعية العمومية مجلس الادارة من بين أعضائها، و يتم الترشيح و الانتخاب تحت إشراف أعضاء من الهيئات القضائية، و يحدد وزير القوى العاملة مواعيد الترشيح و الانتخاب بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، و يجوز لكل ذي مصلحة من أعضاء النقابة الطعن

---

(١) مادة / ٣٥ من القانون النقابي.

(٢) مادة / ٣٧ من القانون النقابي.

في نتيجة و إجراءات الانتخابات أمام المحكمة الجزئية  
خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلان النتيجة<sup>(١)</sup>.  
و بين القانون النقابي كيفية تشكيل مجلس إدارة المنظمات  
النقابية، على النحو التالي:

#### ١- تشكيل مجلس إدارة اللجنة النقابية:

وضحت الفقرة الأولى من المادة ٣٧ من القانون النقابي  
كيفية تشكيل مجلس إدارة اللجان النقابية، حيث ذهبت الى  
أن " تنتخب الجمعية العمومية للجنة النقابية لمجلس  
ادارتها من بين اعضائها عددا يتراوح بين سبعة اعضاء  
واحد وعشرين عضوا حسب حجم العضوية فى اللجنة  
النقابية، وذلك طبقا للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار  
الاتحاد العام لنقابات العمال المشار اليه فى المادة السابعة  
من هذا القانون.

---

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٢٨.

و بذلك لا يمكن أن يقل عدد أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية عن سبعة أعضاء، و لا يزيد بأي حال من الأحوال عن واحد و عشرين عضواً، و يكون هذا كله حسب حجم العضوية في اللجنة النقابية.

و يتكون المجلس من خمسة عشر عضواً اذا زاد عدد الأعضاء عن عشرة آلاف، بشرط ألا يزيد العدد عن واحد وعشرين ألف عضو.

و يراعى في تشكيل مجلس إدارة اللجنة النقابية التمثيل النسبي و النوعي و الجغرافي لفروع المنشأة<sup>(١)</sup>.

## ٢- تشكيل مجلس إدارة النقابة العامة:

بينت الفقرة الثانية من المادة ٣٧ من القانون النقابي، كيفية تشكيل مجلس إدارة النقابة العامة، حيث ذهبت الى أنه " تنتخب الجمعية العمومية للنقابة العامة مجلس ادارتها

---

(١) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ١٤١.

من عدد يتراوح بين احد عشر عضوا وواحد وعشرين عضوا".

ويراعى أيضاً فى تشكيل هذه المجالس التمثيل النسبى ، النوعى والجغرافى لكل محافظة او مجموعة من المحافظات، وفقاً للنظام الذى تضعه النقابة العامة، ويعتمده الاتحاد العام لنقابات العمال.

### ٣- تشكيل مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال:

ذكرت الفقرة الرابعة من المادة ٣٧ من القانون النقابى، كيفية تشكيل مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال، حيث ذهبت الى أنه " تنتخب الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال مجلس ادارته من بين من ترشحهم مجالس ادارات النقابات العامة من بين مندوبيها فى الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال او من بين اعضاء مجلس ادارتها وبشرط ان تمثل كل نقابة عامة بعضو واحد فى المجلس".



## ثانياً: هيئة مكتب المنظمة النقابية<sup>(١)</sup>:

هيئة مكتب المنظمة النقابية هي السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات مجلس ادارتها.

ويتم انتخاب هيئة المكتب فى اول اجتماع يعقده مجلس ادارة المنظمة النقابية.

و لا يجوز لمجلس الادارة تغيير أعضاء هيئة المكتب كلهم أو بعضهم إلا إذا كان الموضوع مدرج في جدول أعمال إجتماع المجلس<sup>(٢)</sup>.

## تشكيل هيئة مكتب المنظمة النقابية<sup>(٣)</sup>:

يشكل هيئة مكتب المنظمة النقابية من الرئيس ونائبه او نوابه والامين العام ومساعداه وامين الصندوق ومساعداه.

---

(١) مادة / ٤٠ من القانون النقابي.

(٢) مادة / ٢٠ من لائحة النظام الأساسي.

(٣) د. محمد اسماعيل : المرجع السابق - ص ١٥٠.

١- الرئيس: هو المثل القانوني للمنظمة أمام جميع الجهات، و يختص بدعوة مجلس الادارة و الجمعية العمومية للانعقاد، و رئاسة الجلسات، و التوقيع على محاضر الجلسات مع الأمين العام، و جميع أعضاء المجلس الحاضرين، و كذلك إشراف على جميع أعمال المنظمة النقابية.

٢- نائب الرئيس: له جميع إختصاصات رئيس المجلس في حالة غيابه ، و في حالة تمثيله للمنظمة النقابية ، لا بد من صدور قرار من مجلس الادارة بذلك، و للمجلس حق منحه بعض الاختصاصات المالية أو الادارية أو الفنية ، و ينوب عن الرئيس في حالة تعدد النواب اكبرهم سناً.

٣- الأمين العام: عليه مهمة تحضير جدول أعمال اجتماعات الجمعية العمومية و مجلس الادارة، و تدوين محاضرها و التوقيع عليها مع الرئيس و باقي الاعضاء الحاضرين، كما انه يقوم بالاشراف على

الاعمال الكتابية و المراسلات و الملفات و السجلات  
و الاوراق و العقود.

٤- الأمين العام المساعد: يعاون الأمين العام في  
جميع أعماله و يحل محله في حالة غيابه.

٥- أمين الصندوق: و يتولى إدارة أموال المنظمة و  
امساك حساباتها و ايرادتها ومصروفاتها و إيداع  
أموالها في البنك، و كذلك مراقبة التحصيل و قيد  
الاشتراكات بالدفاتر و السجلات و حفظ المستندات  
المالية، وعليه أن يقدم تقريراً شهرياً عن الحالة  
المالية للايرادات و المصروفات ، و يقوم بإعداد  
الميزانية التقديرية لكيفية التصرف في أموال  
المنظمة النقابية في ضوء برنامج عمل بداية كل  
دورة نقابية.

٦- أمين الصندوق المساعد: يعاون أمين الصندوق  
في جميع أعماله، و يحل محله في حالة غيابه.

### ثالثاً: شروط عضوية مجلس الإدارة<sup>(١)</sup>:

تطلب القانون بعض الشروط فيمن يريد أن يرشح نفسه لعضوية مجلس إدارة منظمة نقابية، نظراً لأهمية المنصب، و هي شروط تختلف عن تلك المتطلبة في عضوية المنظمة النقابية نفسها، وتلك الشروط هي:

#### ١- أن يكون عضواً في المنظمة النقابية:

و يجب أن تكون توافرت فيه كل الشروط المتطلبة لعضوية المنظمة النقابية.

#### ٢- أن يكون بالغاً سن الرشد كامل الأهلية:

بالرغم من أن سن القبول بالمنظمات النقابية كما سبق القول هو خمسة عشر سنة، إلا أن المشرع جعل سن عضوية مجلس الإدارة واحد وعشرين عاماً نظراً لجسامة المهام التي يضطلع بها عضو

---

(١) مادة/ ٣٦ من القانون النقابي، "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥".

مجلس الادارة، و التي تحتاج الى سن أكبر، وقصد  
المشرع من وراء خفض سن العضوية في المنظمة  
النقابية مد الحماية لطوائف كبيرة من العمال صغيري  
السن.

### ٣- ان يكون مجيداً للقراءة والكتابة:

نظراً للدور القيادي الذي يقوم به عضو مجلس  
الادارة فيجب أن يكون مجيداً للقراءة و الكتابة.

### ٤- انقضاء سنة على عضويته بالنقابة<sup>(١)</sup>.

### ٥- ان يكون عضوا بالجمعية العمومية للجنة

### النقابية اذا كان الترشيح لعضوية مجلس ادارة

---

(١) قضى بعدم دستورية نص البند (ج) من المادة بحكم المحكمة  
الدستورية رقم ٧٧ لسنة ١٩ ق- فى ٧- فبراير - ١٩٩٨ -  
فيما تضمنته، وحكمت المحكمة بعدم دستورية البند ج من المادة  
٣٦ من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة  
١٩٧٦ ويسقط ما يقابله من الأحكام التى نص عليها البند  
الثانى من المادة السادسة من قرار وزير القوى العاملة رقم ١٤٦  
لسنة ١٩٩٦ بشأن إجراءات الترشيح والانتخاب لتشكيلات  
المنظمات النقابية العمالية.

اللجنة النقابية ، فاذا كان الترشيح للمنظمة  
النقابية الأعلى يشترط ان يكون قد امضى دورة  
نقابية سابقة عضوا لمجلس ادارة المنظمة  
النقابية الادنى.

٦- الا يكون عاملا مؤقتا او معارا او منتدبا او  
مكلفا او مجندا او فى اجازة خاصة بدون مرتب ،  
ويسرى هذا الحكم على عضو مجلس الادارة بعد  
انتخابه.

٧- لا يجوز الاحتفاظ بعضوية مجلس الادارة فى اكثر  
من منظمتين نقابيتين فى وقت واحد<sup>(١)</sup>:

رغبة من المشرع فى توسيع قاعدة القيادات  
النقابية، و إتاحة الفرصة أمام اكبر عدد مت  
العناصر العمالية النشطة لتولي المسؤولية، وعدم  
حكر هذا الحق على عدد قليل من الأعضاء، لذلك

---

(١) مادة / ٣٩ من القانون النقابي.

قرر المشرع عدم جواز الاحتفاظ بعضوية مجلس الإدارة في أكثر من منطمتين نقابيتين في وقت واحد، وتسقط العضوية الأدنى درجة، إذا لم يبدي العضو رغبته في الاختيار، فمثلاً لو كان العامل عضواً في مجلس إدارة النقابة العامة و رشح نفسه لعضوية مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال و فاز في الانتخابات، ففي تلك الحالة يخير بينهما، أو تسقط عنه عضوية مجلس إدارة النقابة العامة، وتخطر الجهة الادارية المختصة و الاتحاد العام لنقابات العمال بذلك خلال ثلاثين يوماً من إعلان نتيجة الانتخابات.

٨- لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس ادارة  
المنظمة النقابية والعضوية العاملة فى نقابة  
مهنية<sup>(١)</sup>:

و بذلك لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس ادارة  
المنظمة النقابية والعضوية العاملة فى نقابة مهنية  
بما يزيد على ٢٠ % من مجموع عدد اعضاء هذا  
المجلس.

وهدف المشرع من وراء هذا القيد الى الحد من  
إزدياد نفوذ القيادات المهنية على النقابات العمالية،

---

(١) مادة / ٣٨ / ١ من القانون النقابي ، وقضى بعدم دستورية نص الفقرة  
الأولى من المادة بحكم المحكمة الدستورية رقم ٦ لسنة ١٥ ق فى  
١٥- إبريل - ١٩٩٥ - فيما تضمنته :

وحكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأولى من المادة ٣٨ من  
قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ فيما  
تضمنته من عدم جواز الجمع بين عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية  
والعضوية العاملة فى نقابة مهنية بما يزيد عليه ٢٠ % من مجموع عدد  
أعضاء هذا المجلس.



و لضمان بقاء قيادة النقابة العمالية في أيدي العمال<sup>(١)</sup>.

و استثنى المشرع من ذلك حالة ما اذا كان أغلبية أعضاء المنظمة النقابية من المنضمين الى نقابات مهنية، فلا يطبق هذا القيد<sup>(٢)</sup>.

٩- لا يجوز الجمع بين عضوية مجالس ادارة النقابات المهنية وعضوية مجالس ادارة المنظمات النقابية الخاضعة لاحكام هذا القانون<sup>(٣)</sup>:

والحكمة من وراء هذا القيد أيضاً، الحد من ازدياد نفوذ القيادات المهنية على النقابات العمالية، و لضمان بقاء قيادة النقابة العمالية في أيدي العمال.

---

(١) د. محمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ١٥٨.

(٢) مادة / ٣٨ / ٢ من القانون النقابي.

(٣) مادة / ٣٨ / ٣ من القانون النقابي.

## ١٠ - الفئات التي لا يحق لها الترشح لعضوية

### مجلس الإدارة:

حرمت المادة / ٣٦ هـ من القانون النقابي بعض الفئات من حقها في الترشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية، بالرغم من أنهم أعضاء في تلك المنظمات، فأشترطت الا يكون عضو مجلس الإدارة من بين الفئات الآتية:

أ- العاملين المختصين او المفوضين فى ممارسة كل او بعض سلطات صاحب العمل فى القطاع الخاص وذلك خلال فترة مباشرتهم هذه السلطات.

ب- العاملين الشاغلين لاحدى الوظائف القيادية فى الحكومة ووحدات الادارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والهيئات الاقتصادية والاجهزة الحكومية التى لها موازنات خاصة وشركات القطاع العام وشركات قطاع الاعمال العام والعاملين بالقطاع الاستثمارى والمشارك والقطاع التعاونى وعمال الزراعة.

ويظل العضو الذى امضى دورة نقابية سابقة مباشرة للدورة النقابية المراد الترشيح لها، عضوا بمجلس ادارة المنظمة النقابية محتفظا بعضوية جمعيتها العمومية عند شغله لاحدى الوظائف التكرارية من مستوى وظائف مديرى العموم او الادارة العامة، وما فى مستواها ممن ليس لهم الحق فى توقيع الجزاء.

ج- رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين.

### **ثالثاً: قواعد واجراءات الترشح لعضوية مجلس الادارة:**

يحكم عملية الترشح لعضوية مجلس إدارة المنظمات النقابية مجموعة من القواعد، أهمها ما يلي<sup>(١)</sup>:

---

(١) مادة/٤١ من القانون النقابي،"مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة

١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس

- ١٩٩٥ " ، مادة / ٤٤ من ذات القانون.

١- مدة الدورة النقابية لمستويات المنظمات النقابية  
خمس سنوات ميلادية، تبدأ من تاريخ نشر نتيجة  
انتخاب مجالس ادارة المنظمات النقابية بكافة  
مستوياتها فى الوقائع المصرية.

٢- يجب اجراء الانتخابات لتجديد هذه المجالس  
بالاقتراع السرى المباشر خلال الستين يوما الأخيرة  
من الدورة النقابية على الاكثر ، ويراعى توحيد  
مواعيد اجراء الانتخابات بالنسبة لكل مستوى من  
مستويات البنيان النقابى.

٣- ويتم الترشيح والانتخاب تحت اشراف لجان يرأسها  
أعضاء من الهيئات القضائية بدرجة قاض او ما  
يعادلها على الاقل، يرشحهم وزير العدل بناء على  
طلب الوزير المختص.

٤- وتحدد مواعيد وإجراءات الترشيح والانتخابات  
لمجالس ادارة المنظمات النقابية بقرار يصدر من  
الوزير المختص، بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات  
العمال.

٥- تعلن نتيجة انتخاب مجالس ادارة المنظمات النقابية بانتهاء عملية فرز الاصوات، وذلك بتعليقها فى مكان ظاهر او اكثر فى مقر المنظمة النقابية، وفى مقار لجان الانتخاب والاتحاد العام لنقابات العمال، وذلك بناء على الثابت من محاضر اللجان المشرفة على الانتخابات .

٦- ويجوز لكل ذى مصلحة من أعضاء المنظمة النقابية الطعن امام المحكمة الجزئية المختصة فى نتيجة الانتخاب، او فى إجراءاته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اعلان النتيجة طبقا للفقرة السابقة.

## **رابعاً: أحكام التفريغ للنشاط النقابى<sup>(١)</sup>:**

يؤدى أعضاء مجلس الإدارة مهامهم النقابية بالإضافة

---

(١) مادة ٤٥ من القانون النقابى، " الفقر الثالثة مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس - ١٩٩٥ ."

لأدائهم لعملهم المهني، إلا أنه قد يقتضى الأمر - أحياناً - لتحقيق أهداف المنظمة النقابية ورعاية مصالح أعضائها، أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة للقيام بالنشاط النقابي لتحقيق أهداف المنظمة النقابية ورعاية مصالح العاملين، وذلك بارتباط العضو المتفرغ وتواجهه الدائم بمواقع العمل، وتخصيصه لكل الوقت والجهد فى السعى إلى حل مشاكل وقضايا العمل النقابي، ولكن يجب ألا يؤثر التفرغ للنشاط النقابي على الوضع المهني للعضو المتفرغ سواء من الناحية المالية أو الأدبية، فالعامل المتفرغ يعتبر، أثناء فترة التفرغ، وكأنه يؤدي عمله بالفعل.

وعلى ذلك فالتفرغ النقابي يعنى تفرغ بعض القيادات النقابية للعمل النقابي مع إعفائها من العمل المأجور وذلك دون أن يتأثر وضعها المهني فى المشروع الذى تعمل فيه.

## أحكام التفرغ النقابي:

١- يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء

مجلس إدارة المنظمة النقابية للقيام بالنشاط

النقابي وذلك بقرار من مجلس إدارة النقابة

العامة بالنسبة لأعضائه أو لأعضاء مجالس

إدارة اللجان النقابية وبقرار من مجلس إدارة

الاتحاد العام لنقابات العمال بالنسبة لأعضائه

وذلك كله فى نطاق العدد والشروط والأوضاع

التي يصدر بها قرار من الوزير المختص

بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.

٢- يستحق عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية

المتفرغ خلال فترة تفرغه جميع الترقيات

والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز

ومكافآت الإنتاج والمزايا المادية التي يحصل

عليها زملاؤه من نفس المستوى المالى، كما لو

كان يؤدي عمله فعلا وتحسب مدة التفرغ ضمن  
مدة الخدمة الفعلية للعامل.

٣- تلتزم الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات  
والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التي لها  
موازنة خاصة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام  
وكذلك منشآت القطاع الخاص التي يصدر  
بتحديددها قرار من الوزير المختص بصرف أجر  
العامل المتفرغ التابع لها، وجميع مستحقاته  
الأخرى خلال فترة تفرغه.

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم  
٢٠٤ لسنة ١٩٩٦ بتاريخ ٢٦ نوفمبر ١٩٩٦  
في شأن شروط وأوضاع التفرغ للقيام بالنشاط  
النقابي، وقد حدد القرار المذكور عدد أعضاء  
مجالس إدارة المنظمات النقابية الذين يجوز  
إصدار قرار بتفرغهم وفقاً لعدد عمال المنشأة.



- ٤- تلتزم شركات المساهمة وشركات التوصية  
بالأسهم التى يسرى بشأنها القانون رقم ١٥٩  
لسنة ١٩٨١، وكذلك المنشآت الصحفية  
والمنشآت التى يبلغ عدد العاملين بها خمسمائة  
عامل فأكثر بأداء الأجر الكامل للعامل المتفرغ  
وجميع مستحقاته الأخرى خلال فترة تفرغه.
- ٥- تتولى المنظمات النقابية أداء أجر العامل  
المتفرغ بما لا يجاوز ما كان يتقاضاه من عمله  
الأصلى، فى منشآت القطاع الخاص التى يقل  
عدد العاملين فيها عن خمسمائة عامل، ولا  
تكون من شركات المساهمة أو شركات التوصية  
بالأسهم أو المنشآت الصحفية.
- ٦- يجوز للمنظمة النقابية منح العضو المتفرغ  
سواء من القطاع الحكومى أو القطاع العام أو  
قطاع الأعمال أو القطاع الخاص أو غيرها  
مكافأة تفرغ بما لا يجاوز ٣٠% من أجره

الأساسى، ويدخل ما تتحمله المنظمة النقابية  
من أجور وبدلات ومكافآت وتأمين اجتماعى  
للعضو المتفرغ فى حساب المصاريف الإدارية  
للمنظمة.

### **خامساً: حماية أعضاء مجلس الإدارة وتحديد مسئوليتهم:**

أحاط المشرع القادة النقابيين ببعض الضمانات  
لحمايتهم وتمكينهم من أداء العمل النقابى بحرية وفعالية،  
إلا أن هذه الحماية لا تمنع من تقرير مسئوليتهم فى بعض  
الأحيان إذا ما ارتكبوا مخالفات معينة، وقد يصل الأمر إلى  
حل مجلس الإدارة.

#### **١- حماية أعضاء مجلس الإدارة:**

حرص المشرع على إسباغ حماية فعالة على القادة  
النقابيين حتى يتمكنوا من أداء مهامهم النقابية بفعالية

واستقلال، وقد قرر المشرع فى هذا الصدد حماية مزدوجة لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية على مستوى علاقة العمل، وفى إطار العلاقات النقابية ذاتها فعلى مستوى علاقة العمل وفر المشرع لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية حماية من تعسف أو اضطهاد رب العمل لهم بسبب نشاطهم النقابى.

#### أ - حماية أعضاء مجلس الإدارة فى القانون النقابى:

فلا 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<sup>(١)</sup>.

كما لا يجوز ندبه لمدة تزيد على اسبوعين او نقله من المنشأة داخل او خارج المدينة التى يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية الا بعد موافقته الكتابية على ذلك ،

---

(١) مادة / ١ / ٤٨ من القانون النقابى.

وتسرى احكام الفقرتين السابقتين على المرشح لعضوية المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه المنظمة<sup>(١)</sup>.

وقد وسع المشرع من نطاق هذه الحماية لتشمل المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه العضوية ويعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة للأحكام السابقة.

وضماماً لفعالية هذه الأحكام فقد قرر المشرع جزاء جنائي لمخالفتها، فقد نصت المادة ٧٤ مكرر من قانون النقابات العمالية، على أنه "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل صاحب منشأة أو مديرها المسئول امتنع عن تنفيذ حكم نهائي ببطلان القرار الصادر بالمخالفة لهذه الأحكام".

---

(١) مادة / ٢/٤٨ من القانون النقابي.

ب- حماية أعضاء مجلس الإدارة في قانون العمل:  
قرر قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، حماية لأعضاء مجلس إدارة المنظمات النقابية في المادة / ١٢٠، و التي نصت على أنه " لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل الأسباب الآتية:

٢- انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.

٣- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى إلى تمثيل العمال."

وفي خارج نطاق علاقات العمل، وفي إطار النشاط النقابي، فإنه إذا نسب إلى عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية اتهامات في جرائم تتعلق بنشاطه النقابي فإنه يجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بالاتهام الموجه إليه وبالموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء في إجراءاته ويجوز للاتحاد العام أن ينيب أحد أعضائه أو أحد أعضاء النقابة العامة المعنية

وأن يوكل أحد المحامين لحضور التحقيق وذلك مالم  
تقرر سلطة التحقيق سرية.

## ٢ - مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة:

إن الحماية المقررة لأعضاء مجلس إدارة المنظمة  
النقابية لا تحول دون تقرير مسئوليتهم عن أى تصرف  
يصدر منهم مخالفاً للقانون أو النظام الأساسى للمنظمة  
النقابية أو لائحتها المالية أو أية لوائح أخرى يضعها  
التنظيم النقابى.

وتجدر الإشارة إلى أن تقرير المسئولية الإدارية  
لعضو مجلس الإدارة لا يحول دون قيام مسئوليته  
المدنية تجاه المنظمة النقابية وعلى هذا فإن رؤساء  
وأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية مسئولون كل  
فى حدود اختصاصه عن أموالها وعن أى تصرف يكون  
مخالفاً لأحكام القانون أو لأحكام النظام الأساسى أو

اللائحة المالية أو أية لوائح أخرى يضعها التنظيم النقابي.

ويكون العضو مسئولاً عن الأضرار التي لحقت بالمنظمة النقابية من جراء هذا التصرف. وإذا تعدد مرتكبو المخالفة كانت مسئوليتهم عن تعويض المنظمة النقابية بالتضامن بينهم.

وعلى مجلس إدارة المنظمة النقابية اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في النظام الأساسي بالنسبة إلى العضو المخالف إذا ما انتهى إلى أن المخالفة التي ارتكبها العضو تستوجب وقفه أو فصله من العضوية.

وعلى هذا فإنه قد يترتب على ارتكاب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية لمخالفات معينة وقفه عن مباشرة نشاطه النقابي أو سحب الثقة منه أو فصله من المنظمة النقابية. وقف عضو مجلس الإدارة وسحب الثقة منه وفصله:

## سادساً: وقف عضو مجلس الإدارة و سحب الثقة منه و فصله:

### ١ - وقف عضو مجلس الإدارة<sup>(١)</sup>:

لمجلس إدارة النقابة العامة من تلقاء نفسه أو بناء على طلب مجلس إدارة اللجنة النقابية، أن يصدر قرار بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس الإدارة بوقف عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية عن مباشرة نشاطه النقابي، إذا ارتكب مخالفة لأحكام قانون النقابات أو لائحة النظام الأساسي أو المالي أو ميثاق الشرف الأخلاقي.

ولمجلس إدارة النقابة العامة أن يطلب من مجلس إدارة الاتحاد العام وقف عضو مجلس إدارة النقابة العامة، الذي يرتكب مخالفة من المخالفات المذكورة، ويصدر قرار بأغلبية

---

(١) مادة ٢٦ "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية-

العدد ١٣- تابع - فى ٣٠ - مارس - ١٩٩٥ "



ثلثى أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام، ويجب على مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة الاتحاد العام حسب الأحوال التحقق من ارتكاب العضو المطلوب إيقافه للمخالفة المنسوبة إليه، واتخاذ قرار بشأنه خلال شهرين على الأكثر من تاريخ إخطاره بذلك.

ولمجلس إدارة الاتحاد العام أن يصدر قرار بأغلبية ثلثى أعضائه بوقف من يرتكب من أعضاء المجلس مخالفة لأحكام قانون النقابات أو لائحة النظام الأساسي أو المالى أو ميثاق الشرف الأخلاقى.

## ٢- سحب الثقة من عضو مجلس الإدارة وفصله:

يجب على مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال حسب الأحوال أن يعرض أمر عضو مجلس الإدارة الموقوف على الجمعية العمومية للنقابة العامة فى أول اجتماع لها بالنسبة لعضو مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة

وعلى الجمعية العمومية للاتحاد العام بالنسبة لعضو مجلس إدارة الاتحاد وذلك لاتخاذ ما تراه مناسباً في شأنه سواء بسحب الثقة منه أو فصله<sup>(١)</sup>.

ويجب إخطار العضو بالقرار الصادر بسحب الثقة منه أو فصله من المنظمة النقابية وأسبابه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره.

ويجوز للعضو المفصول الطعن في القرار المذكور أمام المحكمة الجزئية الكائن بدائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لإخطاره بالقرار<sup>(٢)</sup>.

---

(١) مادة ٢٧ من القانون النقابي، "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - في ٣٠- مارس - ١٩٩٥".

(٢) مادة ٢٨ " الفقرة الأولى مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - في ٣٠- مارس - ١٩٩٥".

وعلى ذلك فإن المشرع قد أحاط عضو مجلس الإدارة بمجموعة من الضمانات تمنع التعسف في وقفه عن النشاط النقابي أو سحب الثقة منه أو فصله، ومن هذه الضمانات:

١- أن المشرع جعل قرار الوقف بيد مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى، فيما يتعلق بعضو مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة، وتطلب لصدور قرار الوقف أغلبية ثلثي أعضاء مجلس الإدارة، وليس ثلثي عدد الأعضاء الحاضرين.

٢- أوجب المشرع على مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة الاتحاد العام التحقق من ارتكاب العضو المطلوب إيقافه للمخالفة المنسوبة إليه، ويبدو لنا أن التحقق من نسب المخالفة إلى العضو يتضمن سماع أقواله وتحقيق دفاعه شأنه في ذلك شأن عضو الجمعية العمومية للمنظمة النقابية المزمع فصله.

٣- جعل المشرع قرار سحب الثقة من عضو مجلس الإدارة من اختصاص الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، وذلك لأن الجمعية العمومية هي السلطة العليا للمنظمة النقابية، وفي هذا أيضاً ضماناً لعضو مجلس الإدارة وحماية له من تعسف مجلس الإدارة.

٤- وتطلب المشرع أن يكون عرض أمر عضو مجلس الإدارة الموقوف على الجمعية العمومية في أول اجتماع لها، وذلك حتى لا يظل موقف عضو مجلس الإدارة معلقاً دون البت فيه بتأ نهائياً، وقد قررت اللائحة النموذجية للنظام الأساسي أنه إذا لم يعرض أمر العضو الموقوف على الجمعية العمومية المختصة في أول اجتماع لها اعتبر قرار الوقف في جميع الأحوال كأن لم يكن.

٥- يجوز لعضو مجلس الإدارة الصادر قرار بسحب الثقة منه أو فصله أن يطعن في هذا القرار أمام المحكمة الجزئية الكائن بدائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لإخطاره بالقرار.

وتجدر الإشارة إلى أنه يترتب على سحب الثقة من عضو مجلس الإدارة سقوط عضويته فيه، إلا أنه يظل عضواً في المنظمة النقابية.

## **سابعاً: حل مجلس إدارة المنظمة النقابية:**

يجوز حل مجلس إدارة المنظمة النقابية سواء قضائياً أو عن طريق الجمعية العمومية بناء على اقتراح من المستوى النقابي الأعلى.

وتجدر الإشارة إلى أن الحل في هذه الحالات ينصب على مجلس الإدارة فقط، ولا يمتد إلى كيان المنظمة النقابية.

### **حالات حل مجلس الإدارة:**

أ- الحل القضائي<sup>(١)</sup>:

---

(١) مادة/ ٧٠ من القانون النقابي.

أجاز قانون النقابات حل مجلس إدارة المنظمة النقابية  
قضائياً فى حالتين:

#### الحالة الأولى:

أجاز القانون للوزير المختص أن يطلب إلى المحكمة  
الابتدائية الكائن بدائرتها مقر المنظمة النقابية الحكم بحل  
مجلس إدارتها وذلك فى حالة ارتكابه مخالفة لأحكام قانون  
النقابات وإنذاره بإزالتها خلال مدة لا تقل عن خمسة عشر  
يوماً دون أن ينفذ مجلس الإدارة ما طلب منه.

ويتضح من النص السابق أن المخالفة المنسوبة  
لأعضاء مجلس الإدارة يجب أن تكون مخالفة لقانون  
النقابات، فإذا خالف أعضاء مجلس الإدارة نصوص أى  
قانون آخر، فإن هذه المخالفة لا تجيز طلب حل مجلس  
الإدارة.

ويشترط أن تقع المخالفة من أعضاء مجلس الإدارة  
بصفتهم هذه، فإذا وقعت المخالفة منهم بصفتهم الشخصية

فلا تجيز طلب حل المجلس، ولم يحدد المشرع درجة معينة من جسامة المخالفة المنسوبة لمجلس الإدارة لتجيز طلب حله، إلا أن المحكمة تتمتع بسلطة تقديرية، فلها أن تحكم بحل مجلس الإدارة أو ترفض حله وفقاً لمدى جسامة المخالفة والظروف التي وقعت فيها.

ويشترط أن يسبق طلب حل مجلس الإدارة إنذاره بإزالة المخالفة، ومضى مدة خمسة عشر يوماً على الأقل دون أن ينفذ مجلس الإدارة ما طلب منه، ولم يتطلب المشرع شروطاً معينة في الإنذار الموجه إلى مجلس إدارة المنظمة النقابية.

#### الحالة الثانية:

للنيابة العامة أن تطلب من المحكمة الجنائية المختصة حل مجلس إدارة المنظمة النقابية في حالة صدور أى قرار أو عمل من هذا المجلس مما يعد جريمة من الجرائم الآتية:

١- وقوع مخالفة لأحكام قانون النقابات وإنذار مجلس إدارة المنظمة بإزالتها خلال مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً دون تنفيذ مجلس الإدارة لما طلب منه.

٢- صدور قرار أو عمل من مجلس إدارة المنظمة النقابية يعد جريمة من بين الجرائم التالية:  
أ - تحبيذ أو ترويج المبادئ التي ترمى إلى تغيير أحكام الدستور الأساسية للهيئة الاجتماعية بطرق غير مشروعة أو التحريض على قلب نظام الحكم أو على كراهيته أو الازدراء به أو التحريض على بغض طائفة أو طوائف من الناس أو على الازدراء بها.

ب- ترك العمل أو الامتناع عنه عمداً إذا كان مما يساهم في خدمة عامة أو في مرفق عام، أو يسد حاجة عامة وكذلك التحريض أو التحبيذ أو التشجيع على ذلك.

ت- استعمال القوة أو العنف أو الارهاب أو التهديد أو أية تدابير أخرى غير مشروعة في الاعتداء أو في الشروع في الاعتداء على حق الغير



فى العمل أو فى أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام  
أى شخص أو فى أن يشترك فى جمعية من  
الجمعيات وكذلك التحريض على ارتكاب أى من هذه  
الجرائم.

وينشر ملخص الحكم الصادر بـحل مجلس الإدارة فى  
الجريدة الرسمية خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره.  
ويجوز لكل ذى شأن الطعن فى الحكم الصادر  
بـحل مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال الثلاثين  
يوماً التالية لنشره.

ويتضح مما سبق أن الجرائم المنسوبة لمجلس  
إدارة المنظمة النقابية والتي تجيز للنيابة العامة  
طلب حله من المحكمة الجنائية المختصة هى  
مخالفة قانون النقابات بالإضافة إلى جرائم واردة  
على سبيل الحصر، ولا يشترط إنذار مجلس إدارة  
المنظمة النقابية بإزالة المخالفة إلا فى حالة  
مخالفته لقانون النقابات، وغنى عن البيان أنه

يشترط صدور الفعل من بعض أو كل أعضاء  
مجلس الإدارة بصفتهم هذه، وليس بصفة شخصية.

#### تعيين مجلس إدارة مؤقت<sup>(١)</sup>:

حرصاً من المشرع على عدم تأثر سير العمل بالمنظمة  
النقابية بحل مجلس إدارتها، فقد قرر أن يتولى مجلس إدارة  
المنظمة النقابية الأعلى بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس  
إدارة المنظمة التي يصدر حكم بحل مجلس إدارتها لحين  
تشكيل مجلس الإدارة الجديد ويجوز أن يحدد الحكم فى  
الأحوال التي تقتضى ذلك مجلس الإدارة الذى يتولى إدارة  
شئون المنظمة النقابية التي يقضى بحل مجلس إدارتها من  
بين مجالس إدارة المنظمات الأخرى أو من بين أعضاء هذه  
المجالس.

ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتشكيل مجلس الإدارة

---

(١) مادة / ٤٣ من القانون النقابي.

الجديد خلال ستين يوماً على الأكثر من تاريخ صدور الحكم النهائي بالحل.

ب- حل مجلس الإدارة بناء على اقتراح المستوى النقابي الأعلى<sup>(١)</sup>:

إذا ارتكب مجلس إدارة منظمة نقابية مخالفات جسيمة تستلزم حله، فإن لمجلس إدارة المنظمة الأعلى أن يطلب من الجمعية العمومية للمنظمة التي ارتكبت المخالفة حل المجلس المخالف، وتفصل الجمعية العمومية في الطلب بعد سماع دفاع مجلس الإدارة المقترح حله، وفي حالة صدور قرار بالحل يتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى اختصاصات المجلس المنحل بصفة مؤقتة.

وتجدر ملاحظة أن هذا الطريق من طرق حل مجلس إدارة المنظمة النقابية منتقد من جانب الفقه فحل مجلس إدارة المنظمة النقابية هو اختصاص أصيل لجمعيتها

---

(١) مادة / ٦٩ من القانون النقابي.

العمومية، والمفترض أن تمارسه ممارسة ذاتية داخلية فيكون الحل نابعاً من رغبة أعضائها ولكن منح المنظمة النقابية الأعلى الحق في اقتراح الحل ينطوى على ضغوط، تمس بحق الجمعية العمومية للمستوى النقابي الأدنى في محاسبة مجلس الإدارة على استقلال، خاصة وأن النص واسع إذ يخول المستوى النقابي الأعلى طلب الحل في حالة ارتكاب مخالفات جسيمة، وهي عبارة غير محددة تفتح الباب على مصراعيه أمام الكثير من التجاوزات.

ويجب نشر قرار الحل وملخص أسبابه في الجريدة الرسمية خلال عشرة أيام من تاريخ إصداره ويجوز لكل ذي شأن الطعن في هذا القرار أمام المحكمة الابتدائية الكائن في دائرتها مقر المنظمة النقابية الصادر في شأنها وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية للنشر.

ويجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لانتخاب مجلس إدارة جديد للمنظمة خلال الستين يوماً التالية لصدور قرار الحل،

أو لصدور الحكم النهائي فى الطعن فى هذا القرار أى التاريخين أقرب.

### نشر قرار الحل أو الحكم الصادر بالحل:

يجب نشر ملخص الحكم الصادر بحل مجلس إدارة المنظمة النقابية فى الجريدة الرسمية خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره، ويجب كذلك نشر قرار الحل، الصادر من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، وملخص أسبابه فى الجريدة الرسمية خلال عشرة أيام من تاريخ إصداره.

وبالإضافة إلى ذلك فقد أوجب المشرع على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال أن ينشر فى إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار ملخصاً وافياً للقرار الصادر بالحل أو الحكم الصادر بالحل القضائى للمنظمة النقابية والأسباب التى بنى عليها القرار أو الحكم، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره.

وعلى الجهة الإدارية المختصة أن تنشر فى الوقائع  
المصرية ملخصاً للقرارات أو الأحكام الصادرة بالحل  
الاختياري أو القضائي للمنظمات النقابية والأسباب التي  
بنيت عليها.

## المبحث الثاني

### مالية المنظمات النقابية

للنقابة ككل شخص معنوي ذمة مالية مستقلة، و لابد ان يتوافر لها المال، الذي يمكن من خلاله تأدية دورها، و تعتبر اموال المنظمة النقابية اموالا عامة وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق احكام قانون العقوبات .

ولا يجوز الحجز على مقار المنظمات النقابية او الاثاث او المعدات او الاموال اللازمة لمباشرة نشاطها .

ولا يجوز تملك اموال المنظمات النقابية او كسب اى حق عينى عليها بالتقادم ، ويجوز بعد موافقة الوزير المختص دفع التعدى الذى يقع على هذه الاموال بالطريق الادارى .  
كما لا يجوز النزول عن اموال المنظمة النقابية بدون مقابل سواء اكانت عقارا ام منقولاً إلا لغرض نقابى او قومى وبعد

موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال وفى الحدود وطبقا  
للاوضاع التى يحددها النظام الاساسى للمنظمة<sup>(١)</sup>.

وحدد المشرع مصادر أموال المنظمات النقابية، وخص  
هذه المنظمات بالإعفاء من العديد من الضرائب والرسوم،  
ومنحها العديد من المزايا، كما رسم القانون طرق الرقابة  
على أموال المنظمات النقابية.

---

(١) مادة/ ٥٤ من القانون النقابي، وقضى بعدم دستورية نص الفقرة  
الأولى والثانية من المادة بحكم المحكمة الدستورية رقم ٣٧  
لسنة ١٨ ق فى ٤- إبريل - ١٩٩٨ - فيما تضمنته : حكمت  
المحكمة أولا: بعدم دستورية الفقرة الأولى من المادة ٥٤ من  
قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦،  
وذلك فيما نصت عليه من اعتبار أموال المنظمة النقابية العمالية  
أموالا عامة فى غير مجال تطبيق قانون العقوبات. ثانيا: بعدم  
دستورية الفقرة الثانية من المادة ٥٤ من هذا القانون وذلك فيما  
نصت عليه من عدم جواز الحجز على الأموال اللازمة لمباشرة  
المنظمة النقابية العمالية لنشاطها.



# المطلب الأول

## مصادر أموال المنظمات النقابية

أولاً: موارد المنظمات النقابية:

تتكون موارد المنظمة النقابية من<sup>(١)</sup> :

( أ ) رسم الانضمام .

( ب ) الاشتراك الذى يدفعه الاعضاء بحد ادنى جنيه واحد شهريا ولكل جمعية عمومية زيادة قيمة الاشتراك بما لا يجاوز ثلاثة امثال الاشتراك الشهرى وفقاً لظروفها ومواجهة نفقاتها .

ويجوز للنقابة اعتبار بداية تحصيل الاشتراكات عن الشهر الاول بمثابة رسم انضمام

( ج ) عائد الحفلات التى تقيمها .

---

(١) مادة/ ٥٠ من القانون النقابي، "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة

١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس

- ١٩٩٥ ."

( د ) الاعانات والهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس ادارة المنظمة ولا تتعارض مع اغراضها .  
( هـ ) الموارد الأخرى التي لا تتعارض مع احكام هذا القانون .

ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال بالتصديق على قرار مجلس ادارة المنظمة بقبول ما يقدم لها من الهبات او التبرعات او الوصايا من أشخاص أجنبية .

#### ١- الاشتراكات النقابية:

يلتزم عضو المنظمة النقابية بسداد الاشتراك الذي تحدده لائحة النظام الاساسى فى المواعيد المقررة لذلك<sup>(١)</sup> .

وتعتبر الاشتراكات المصدر الرئيسى لمالية المنظمة النقابية، لذلك فقد اعتبر عدم سداد الاشتراك لمدة ستة

---

(١) مادة / ٥١ من القانون النقابي.

شهور متصلة أحد أسباب انتهاء العضوية فى النقابة العامة.

وقد حرص المشرع على تيسير تحصيل الاشتراكات فأخذ، فى تحصيلها، بنظام الخصم من المنبع، والزم صاحب العمل بناء على طلب كتابى من النقابة العامة أن يستقطع من أجر العامل قيمة الاشتراك فى النقابة العامة، وأن يورد ٩٠% من قيمة الاشتراكات المستقطعة إلى النقابة العامة، والـ ١٠% الباقية يقوم بتوريدها إلى الاتحاد العام لنقابات العمال فى النصف الأول من كل شهر<sup>(١)</sup>.

## ٢- نسب توزيع حصيلة الاشتراكات:

حرص المشرع على بيان نسب توزيع الاشتراك على مستويات التنظيم النقابى والأغراض التى تصرف حصيلته

---

(١) مادة / ١/٥٢ من القانون النقابى.

فيها، فقرر أن توزيع حصيلة الاشتراكات يكون على النحو التالي<sup>١</sup>:

- ١- ١٠ % للاتحاد العام.
  - ٢- ٢٥ % مقابل خدمات مركزية ومصرفات إدارية للنقابة العامة تخصص للصرف منها.
  - ٣- ٥ % احتياطي قانوني.
  - ٤- ٦٠ % للجان النقابية للصرف منها على الالتزامات والإعانات التي تحددها لائحة النظام الأساسي وبشرط عدم تجاوز المصروفات الإدارية ٢٠ % منها.
- وللنقابات العامة تقديم الدعم المالي للجان النقابية طبقاً لظروفها.

ج- عائد الحفلات التي تقيمها المنظمة النقابية.

---

(٢) مادة/ ٦٢ من القانون النقابي، "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى -٣٠- مارس - ١٩٩٥.

د- الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس إدارة المنظمة النقابية ولا تتعارض مع أغراضها:

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه إذا كانت الهبات أو التبرعات أو الوصايا مقدمة إلى المنظمة النقابية من أشخاص أجنبية، فيجب صدور قرار من الوزير المختص، بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، بالتصديق على قرار مجلس إدارة المنظمة النقابية بقبول الهبات أو التبرعات أو الوصايا المذكورة.

هـ- الموارد الأخرى التي لا تتعارض مع أحكام قانون النقابات:

وقد ذكرت المادة/ ٥٦ / هـ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمة النقابية بعض الأمثلة للموارد الأخرى للمنظمة النقابية والتي لا تتعارض مع أحكام القانون أو النظام الأساسي وهي:

١- الأرباح التى تحصل عليها من إصدار المطبوعات.  
الأرباح والفوائد الناتجة عن استثمار أموالها فى  
حدود أحكام القانون.

٢- إيرادات العقارات التى تمتلكها.

٣- الأرباح الناتجة عن بيع أى أصل من أصولها.

وتؤول إلى الاتحاد العام لنقابات العمال جميع  
المبالغ المحكوم بها عن مخالفات لأحكام قانون  
النقابات، وتخصص هذه المبالغ للصرف منها على  
الأوجه التى تعود بالنفع على أعضاء المنظمات  
النقابية وذلك بالشروط والأوضاع التى يضعها الاتحاد  
العام لنقابات العمال ويصدر بها قرار من الوزير  
المختص.

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والتدريب  
المهنى رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ فى شأن أوجه صرف  
المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون  
النقابات، ووفقاً لهذا القرار تخصص هذه المبالغ  
للصرف منها على إنشاء وإدارة المراكز الثقافية

والاجتماعية والصحية التي تقدم خدماتها للعمال على  
المستويين القومي والإقليمي.

ويكون التصرف في هذه المبالغ بقرار من مجلس  
إدارة الاتحاد العام للعمال، ويفرد لها حساب خاص  
يبين فيه ما تم تحصيله وما صرف منها والرصيد  
المتبقى.

ثانياً : الإعفاءات والمزايا التي تتمتع بها  
المنظمات النقابية:

تعفى المنظمات النقابية من (١):

( أ ) ضريبة المباني والضرائب المقررة عليها بالنسبة  
للعقارات التي تملكها او تستأجرها والضرائب والرسوم التي  
تقررها المجالس المحلية طبقاً لقانون الحكم المحلي .  
( ب ) الضرائب الجمركية وغيرها من الضرائب والرسوم  
بالنسبة لما تستورده المنظمة من الأدوات والآلات والمهمات

---

(١) مادة / ٥٥ من القانون النقابي.

والمعدات وسيارات الاتوبيس والميكروباس وسيارات الاسعاف وسيارات نقل ودفن الموتى وقطع الغيار اللازمة لمباشرة نشاطها، ويصدر بتحديد هذا قرار من وزير المالية بناء على طلب رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال .

ولا يجوز التصرف فى الآلات والمهمات المنصوص عليها فى الفقرة السابقة الا بعد مضى خمس سنوات من تاريخ شرائها والا تستحق عليها الضرائب والرسوم القانونية . كما لا يجوز التصرف فى قطع الغيار وأدوات التشغيل اللازمة لها باى صورة من الصور .

( ج ) ضريبة الدمغة التى يقع عبء ادائها على المنظمة النقابية بالنسبة الى كل ما يتعلق بنشاطها من العقود والمحركات والأوراق والمطبوعات والدفاتر والسجلات والإعلانات والملصقات وغيرها .

( د ) الرسوم المستحقة على العقود والمحركات المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية او تعديل نظامها الداخلى ورسوم التصديق على التوقيعات بالنسبة للعقود والمحركات المذكورة ورسوم التأشير على الدفاتر وترقيمها وختمها .



( هـ ) رسوم الشهر التى يقع عبء ادائها على المنظمة النقابية بالنسبة للعقود التى تكون طرفا فيها والمتعلقة بالحقوق العينية العقارية ورسوم التوثيق والتصديق على التوقيعات فيما يختص بهذه العقود .

( و ) الرسوم النسبية المقررة على التوثيق وشهر جميع المحررات والعقود التى يقع عبء ادائها على المنظمة النقابية والتى تبرمها لممارسة نشاطها .

( ز ) الفوائد المستحقة على اقساط ثمن ما تبيعه الدولة او وحدات الحكم المحلى او الهيئات العامة او المؤسسات العامة او وحدات القطاع العام الى المنظمات النقابية من عقارات او منقولات بشرط ان تسدد هذه الاقساط فى مواعيدها .

( ح ) ضريبة الملاهى المستحقة عن الحفلات التى تقيمها المنظمة النقابية بما لا يجاوز حفلتين فى السنة الواحدة .

كما تعفى الدعاوى التى ترفعها المنظمات النقابية او احد اعضائها والمتعلقة بتطبيق احكام هذا القانون من الرسوم القضائية ورسوم الدمغة فى كافة مراحل التقاضى<sup>(١)</sup>.

### المزايا التى تتمتع به المنظمات النقابية:

تتمتع المنظمات النقابية بالمزايا الآتية<sup>(٢)</sup>:

- ( أ ) الإعفاء من ثلاثة ارباع قيمة استهلاكها للكهرباء والمياه ، ومن ثلاثة ارباع قيمة مقابل الخدمة التليفونية .
- ( ب ) تخفيض نصف قيمة اجور السفر بوسائل النقل الداخلى المملوكة للحكومة ووحدات الادارة المحلية او القطاع العام وذلك بالنسبة للمجموعات التى لا يقل عدد افرادها عن خمسة عشر ولا يزيد على ثلاثين وتزداد قيمة هذا التخفيض الى ( ٦٥ % ) للجماعات التى تزيد على ذلك.

---

(١) مادة / ٥٦ من القانون النقابي.

(٢) مادة / ٥٧ من القانون النقابي.

( ج ) تخفيض نصف اجور السفر بالبواخر المملوكة للدولة او الهيئات العامة او الوحدات التابعة للقطاع العام فى حالات ايفاد اعضاء المنظمة النقابية الى الخارج فى مهام نقابية او للمشاركة فى المؤتمرات الدولية او العربية او فى الدراسات التدريبية والتثقيفية وفى حالة استضافة المنظمة النقابية لوفود من الخارج للمشاركة فى المؤتمرات العمالية التى تنظم فى الداخل .

( د ) تخفيض قدره نصف قيمة الاعلانات عما يوجب نشره هذا القانون او اللوائح التى تصدر بناء على احكامه وذلك فى الصحف التى تديرها المؤسسات الصحفية .

( هـ ) الاعفاء الكامل من نفقات نشر ما يوجب نشره هذا القانون او اللوائح التى تصدر بناء على احكامه فى الجريدة الرسمية .

ويشترط للحصول على المزايا المقررة فى البندين ( ب ، ج ) موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال .

### ثالثاً : أوجه صرف الأموال النقابية:

تنص المادة "٦٠" من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي على أن : لا يصرف أى مبلغ من أموال المنظمة النقابية إلا بقرار مجلس إدارتها وفى حدود الأغراض النقابية وطبقاً لما تحدده لائحة النظام الأساسي من أحكام وشروط. وفى الحالات الطارئة يجوز الصرف بغير موافقة سابقة من المجلس على أن تعرض عليه هذه الحالات فى أول اجتماع مشفوعة بأسباب ومستندات الصرف فإذا لم يوافق المجلس تحمل العضو المتصرف بقيمة الأضرار الناتجة عن تصرفه. وعلى ذلك فقد أورد النص السابق قيدين فيما يتعلق بصرف الأموال النقابية:

القيد الأول : أن صرف الأموال النقابية يجب أن يكون بموجب قرار صادر من مجلس الإدارة، فمجلس الإدارة هو الذى يحدد أوجه صرف الأموال النقابية.

القيد الثانى : أن صرف الأموال النقابية يجب أن يكون فى حدود الأغراض النقابية، وطبقاً لما تحدده لائحة النظام الأساسى من أحكام وشروط. وعلى ذلك فلمجلس الإدارة وضع برنامج للأنشطة الاجتماعية والثقافية والإعلامية والأنشطة الأخرى تتضمن التكلفة وما تتحمله المنظمة وكيفية الانتفاع بها لأعضائها وشروط ذلك طبقاً لما تتضمنه لائحة النظام الأساسى للمنظمة النقابية.

وفى سبيل تحقيق أهداف المنظمة النقابية، يجوز استثمار أموالها فى أوجه استثمار آمنة، وأن تنشئ صناديق ادخار أو زمالة لتمويل الأنشطة الثقافية والاجتماعية لتعويض العمال فى الحالات التى يترتب عليها أعباء مالية طبقاً لقانون العمل، ولها أن تنشئ النوادى الرياضية والمصايف وأن تشارك فى تكوين الجمعيات التعاونية.

كما يعتمد مجلس الإدارة نظاماً لصرف الإعانات  
والمستندات المطلوبة طبقاً لظروف المنظمة النقابية  
وإمكاناتها المالية.

أوجه صرف المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام  
قانون النقابات<sup>(١)</sup>:

تخصص المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون  
النقابات للصرف منها على إنشاء وإدارة المراكز الثقافية  
والاجتماعية والصحية التي تقدم خدماتها للعمال على  
المستويين القومي والإقليمي. ويكون التصرف في المبالغ  
المذكورة بقرار من مجلس إدارة الاتحاد العام، ويفرد حساب  
خاص لهذه المبالغ يبين فيه ما تم تحصيله وما صرف منها  
والرصيد المتبقى.

---

(١) مادة / ٥٣ من القانون النقابي.

## المطلب الثاني

### الرقابة على مالية المنظمات النقابية

أعطى المشرع للجهاز المركزي للمحاسبات الى جانب  
النقابة العامة و الاتحاد العام لنقابات العمال سلطة مراقبة  
ماليات المنظمات النقابية، حيث نص على <sup>(١)</sup>:  
"مع عدم الإخلال برقابة الجهاز المركزي للمحاسبات  
المنصوص عليها في هذا القانون تباشر النقابات العامة  
والاتحاد العام لنقابات العمال دون غيرهما الرقابة المالية  
على المنظمات النقابية ولها في سبيل ذلك ان تستعين  
بأجهزة وزارة القوى العاملة والتشغيل .

---

(١) مادة/ ٦٥ من القانون النقابي، "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة  
١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - في ٣٠- مارس -  
١٩٩٥ ."

وبياشر الاتحاد العام لنقابات العمال الرقابة على كافة جوانب نشاط هذه المنظمات .

ويجب على الجهات المختصة بالرقابة على المنظمات النقابية اخطار وزارة القوى العاملة والتشغيل بكافة التقارير المالية ، كما يجب على هذه الجهات تبليغ وزارة القوى العاملة والتشغيل والسلطة المختصة فور اكتشاف اية مخالفة تشكل جريمة تزوير فى اوراق المنظمة او تبديد او اختلاس لاموالها .

وفى هذه الحالة يوقف العضو المخالف عن مباشرة نشاطه اعتبارا من تاريخ التبليغ ويستمر هذا الايقاف حتى تقرر جهات التحقيق المختصة عدم اقامة الدعوى او يصدر الحكم ببراءة العضو مما نسب اليه".

و بذلك تخضع المنظمة النقابية فى إدارتها لأموالها لرقابة ثلاثية تباشر من الجهة الإدارية المختصة ومن الاتحاد العام أو النقابة العامة، حسب الأحوال، ومن الجهاز المركزى للمحاسبات.



و لكي تستطيع الجهة المنوط بها الرقابة من أداء عملها فإنه يجب على كل منظمة نقابية امساك السجلات والدفاتر التى يتطلبها حسن سير العمل فيها واحكام الرقابة على نشاطها واموالها وذلك طبقا للشروط والالوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بعد اخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال<sup>(١)</sup>.

ويجب على مجلس إدارة المنظمة النقابية أن يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة وإلى الاتحاد العام لنقابات العمال نسخة من الميزانية والحساب الختامى موقعاً عليها من محاسب قانونى خلال ثلاثين يوماً من اعتماد الجمعية العمومية لهما.

---

(١) مادة / ٦٦ من القانون النقابي.

ويجب أن ترفق بالميزانية والحساب الختامى صورة  
محضر الجمعية العمومية التى تم فيه عرضهما  
واعتمادهما<sup>(١)</sup>.

وتباشر النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال  
دون غيرهما الرقابة على المنظمات النقابية ولها فى سبيل  
ذلك أن تستعين بأجهزة وزارة القوى العاملة والتشغيل.

ويباشر الاتحاد العام لنقابات العمال الرقابة على كافة  
جوانب نشاط هذه المنظمات.

ويجب على الجهات المختصة بالرقابة على المنظمات  
النقابية إخطار وزارة القوى العاملة والتشغيل بكافة التقارير  
المالية كما يجب على هذه الجهات تبليغ وزارة القوى العاملة  
والتشغيل والسلطة المختصة فور اكتشاف أية مخالفة تشكل

---

(١) مادة / ٦٧ من القانون النقابي.

جريمة تزوير فى أوراق المنظمة أو تبديد أو اختلاس  
لأموالها<sup>(١)</sup>.

وفى هذه الحالة يوقف العضو المخالف عن مباشرة  
نشاطه اعتبارا من تاريخ التبليغ ويستمر هذا الإيقاف حتى  
تقرر جهات التحقيق المختصة عدم إقامة الدعوى أو يصدر  
الحكم ببراءة العضو مما نسب إليه.

ويتولى الجهاز المركزى للمحاسبات بغير مقابل مراجعة  
حسابات المنظمات النقابية ومؤسساتها وتتولى وزارة القوى  
العامة والتشغيل متابعة تنفيذ إزالة المخالفات الواردة بتقرير  
الجهاز المركزى للمحاسبات مع النقابات والاتحاد العام  
والعمل على إزالة أية مخالفات لأحكام قانون النقابات.

---

(١) مادة/ ٦٨ من القانون النقابي، "مستبدلة بالقانون ١٢ لسنة  
١٩٩٥ الجريدة الرسمية- العدد -١٣- تابع - فى ٣٠- مارس  
- ١٩٩٥".

وتقوم وزارة القوى العاملة والتدريب بموافاة الاتحاد العام لنقابات العمال بالمخالفات التى أسفر عنها تقرير التفتيش على النقابات العامة، كما تقوم وزارة القوى العاملة والتدريب بموافاة النقابات العامة بالمخالفات التى أسفر عنها التفتيش على اللجان النقابية التابعة لها للمعاونة فى إزالة هذه المخالفات.

ويقوم الاتحاد العام لنقابات العمال بإنشاء جهاز فنى ومالى للرقابة المالية على المنظمات النقابية. وتقوم المنظمة الأدنى بموافاة المنظمة الأعلى كل ستة شهور بحساب إيرادات ومصروفات المنظمة النقابية والقرارات الصادرة من مجلس الإدارة باعتمادها وملاحظاتها عليها.

وتلتزم المنظمات النقابية بموافاة المنظمة الأعلى ووزارة القوى العاملة والتدريب بنسخة من الحسابات الختامية مرفقا بها تقرير شامل من المحاسب القانونى وذلك خلال ثلاثة أشهر من انتهاء السنة المالية.

وقد ذهب جانب من الفقه إلى المطالبة بإلغاء الرقابة الحكومية على مالية المنظمات النقابية لمخالفة هذه الرقابة لمبدأ الحرية النقابية ومستويات العمل الدولية التي تمنع التدخل الحكومي في شؤون المنظمات النقابية، واقترح ترك أمر الرقابة للجهات النقابية الأعلى، وللجهاز المركزى للمحاسبات، على أن تختص بنظر المخالفات المالية الجهات القضائية المختصة فحسب.

## الفصل السادس

### حل المنظمات النقابية

تنشأ المنظمة النقابية بتلاقى إرادات أعضائها واتفاقهم على تكوينها، لذلك فإن إنهاء حياة المنظمة النقابية يجب أن يكون أيضاً باتفاق أعضائها على حلها، وعلى هذا فإن الجمعية العمومية للمنظمة النقابية يجب أن تكون هي الجهة الوحيدة التي تملك تقرير حل المنظمة النقابية، باعتبارها السلطة العليا لها والتي تضم مجموع أعضائها.

#### ١- عدم جواز حل المنظمة النقابية بالطريق الإداري، وفقاً لمبدأ الحرية النقابية:

فإنه لا يجوز أن تكون المنظمات النقابية عرضة للحل أو لوقف نشاطها بواسطة السلطة الإدارية.

فالمنظمة النقابية تتكون بالإرادة الحرة لأعضائها، وهذه الإرادة هي وحدها التي تملك تقرير إذا كان هناك مقتضى لحل هذه المنظمة من عدمه.

فلا يجوز بأى حال من الأحوال منح السلطة الإدارية حق حل المنظمات النقابية أياً كانت الأسباب، فإذا خالفت المنظمة النقابية القانون أو النظام الأساسي أو خرجت عن الأهداف النقابية، فإنه يجوز حل المنظمة النقابية أو وقف نشاطها بواسطة حكم قضائى.

فالسلطة القضائية جهة محايدة وموضوعية، ومن شأن إسناد الاختصاص بحل المنظمة النقابية أو وقف نشاطها إليها توفير الأمن والاستقرار للمنظمة النقابية والحفاظ على حقوقها، كما يحول دون تعرض المنظمة النقابية لتهديد جهة الإدارة أو تعسفها.

## ٢- الحل الاختياري للمنظمات النقابية:

ولا يعرف التشريع المصرى إلا الحل الاختياري، أى الحل بقرار صادر من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، كطريق وحيد لحل المنظمة النقابية. وفى ذلك يكون التشريع المصرى متفق مع مبدأ الحرية النقابية، والذي لا يجيز حل المنظمات النقابية بالطريق الإدارى، ولا يعترف إلا بالحل الاختياري لها.

## إجراءات الحل الاختياري للمنظمة النقابة:

إن الأسباب التى قد تدعو لحل المنظمة النقابية متعددة، فقد تفشل المنظمة فى تحقيق الغرض الذى قامت من أجله، أو قد ينفصل مجموعة من أعضائها ويتعذر بانفصالهم متابعتها لنشاطها.

وقد عهدت المادة ١٧/٦١ من قانون النقابات إلى النظام الأساسى للمنظمة النقابية بتحديد شروط وإجراءات الحل



الاختيارى للمنظمة النقابية وكيفية التصرف فى أموالها فى هذه الحالة.

ووفقاً للائحة النموذجية للنظام الأساسى فإن الحل الاختيارى للمنظمة النقابية، اللجنة النقابية أو النقابة العامة، يكون بقرار من ثلثى أعضاء الجمعية العمومية على الأقل، وتجدر الملاحظة أن الأغلبية المتطلبة لصدور قرار حل المنظمة النقابية هى ثلثى أعضاء الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وليس ثلثى عدد الأعضاء الحاضرين فقط. وفيما يتعلق بالاتحاد العام لنقابات العمال، فإن القانون لا يجيز حله، ولا تملك جمعيته العمومية سوى سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة أو هيئة المكتب.

وقد ذهب جانب من الفقه لتبرير ذلك إلى أن الاتحاد العام لنقابات العمال هو الاتحاد الوحيد المناط به توجيه وضبط الحركة النقابية على المستوى الوطنى، وبالتالي فإن السماح بحله اختيارياً قد يؤدى إلى اضطراب فى الحركة النقابية.

## آثار الحل الاختباري للمنظمة النقابية:

يترتب على حل المنظمة النقابية اختياريًا، انقضاء شخصيتها المعنوية، وتؤول أموالها وممتلكاتها للمنظمة النقابية الأعلى، ويتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى التصرف في هذه الأموال والممتلكات طبقاً لأحكام القانون واللائحة بما يحقق مصالح العمال المنتمين إلى عضويتها.

وبناء على ذلك فإن أموال النقابة العامة التي تم حلها اختياريًا تسلم إلى الاتحاد العام لنقابات العمال لتكوين نقابة عامة جديدة، وتسلم - كذلك - أموال اللجنة النقابية بعد حلها اختياريًا إلى النقابة العامة لإنشاء لجنة نقابية جديدة أو لتوزيعها في وجوه نافعة للعمال بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال.

## نشر قرار حل المنظمة النقابية:

أوجب المشرع على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال أن ينشر فى إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار ملخصاً وافياً للقرار الصادر بالحل الاختيارى للمنظمة النقابية والأسباب التى بنى عليها هذا القرار، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره<sup>(١)</sup>.

وعلى الجهة الإدارية المختصة أن تنشر فى الوقائع المصرية ملخصاً للقرارات الصادرة بالحل الاختيارى للمنظمات النقابية والأسباب التى بنيت عليها<sup>(٢)</sup>.

---

(١) مادة / ٧١ د من القانون النقابي.

(٢) مادة / ٧٢ مكرر ٢ من القانون النقابي.