

دكتور

عبد الله مبروك النجار

أستاذ ورئيس قسم القانون الخاص

بكلية الشريعة والقانون - جامعة الأزهر

عضو مجمع البحوث الإسلامية بالأزهر الشريف

عضو مجمع الفقه الإسلامي الدولي بجدة

محام بالنقض

مبادئ تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية والمعاشات وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية

طبعة مُزيدة ومنقحة

حقوق الطبع محفوظة للمؤلف

الطبعة الأخيرة

١٤٤٧ هـ

٢٠٢٥ / ٢٠٢٦ م

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مقدمة هذه الطبعة

الحمدُ لله وحده، والصلوة والسلام على من لا نبيٌّ بعده، سيدنا ونبيّنا محمدٌ
بن عبد الله، صلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.

وبعد:

فإنَّه لِيسعدنِي أَنْ أُقْدِمَ هذِهِ الْطَّبْعَةَ الْمُحَدَّثَةَ مِنْ كِتَابِ (مَبَادِئِ تَشْرِيعِ الْعَمَلِ) لِأَبْنائِنَا الطَّلَابِ، وَالْبَاحثِينِ، وَرِجَالِ الْقَانُونِ؛ راجِيًّا أَنْ تَكُونَ عَوْنًا لِلْطَّلَابِ فِي تَحْصِيلِ دُرُوسِهِمْ، وَمَرْجِعًا نَافِعًا لِلْبَاحثِينِ وَالْمُشْتَغِلِينَ بِالشُّؤُونِ الْعَمَالِيَّةِ وَالْقَانُونِيَّةِ. وَقَدْ جَاءَتْ هذِهِ الْطَّبْعَةُ مُتَضَمِّنَةً عَرْضًا مَنْهَجِيًّا لِمَبَادِئِ قَانُونِ الْعَمَلِ الْمُوَحدِ رَقْمَ ١٤ لِسَنَةِ ٢٠٢٥م، بِوْصْفِهِ تَشْرِيعًا حَدِيثًا حَلَّ مَحْلَ قَانُونِ الْعَمَلِ رَقْمَ ١٢ لِسَنَةِ ٢٠٠٣م، وَمَا سَبَقَهُ مِنْ تَنظِيمَاتِ تَشْرِيعِيَّةِ فِي هَذَا الْمَجَالِ.

وَقَدْ اسْتَهْدَى قَانُونُ الْعَمَلِ الْمُوَحدِ جَمْلَةً مِنَ الْمَبَادِئِ وَالْأَحْكَامِ الَّتِي لَمْ تَكُنْ وَارِدةً فِي التَّشْرِيعِ السَّابِقِ، سَوَاءً مِنْ حِيثِ تَطْوِيرِ قَوَاعِدِ الْحَمَامِيَّةِ الْإِجْتِمَاعِيَّةِ لِلْعَمَالِ، أَوْ إِعَادَةِ تَنظِيمِ عَلَاقَاتِ الْعَمَلِ الْجَمَاعِيَّةِ، أَوْ تَحْدِيثِ آلَيَّاتِ تَسوِيفِ الْمَنَازِعَاتِ الْعَمَالِيَّةِ، بِمَا يَحْقِقُ قَدْرًا أَكْبَرَ مِنَ التَّوازِنِ بَيْنَ طَرْفَيِّ عَلَاقَةِ الْعَمَلِ، وَيُسْتَحِبُّ لِمُتَطلِباتِ الْوَاقِعِ الْإِقْتَصَادِيِّ وَالْإِجْتِمَاعِيِّ الْمُعَاصرِ. وَقَدْ أَكْسَبَتِهِ هَذِهِ الإِضَافَاتُ مَزِيَّةً تَشْرِيعِيَّةً مُسْتَقْلَةً، وَفَتَحَ آفَاقًا جَدِيدًا أَمَامَ الْبَاحثِينَ فِي مَجَالِ التَّشْرِيعَاتِ الْعَمَالِيَّةِ، تَتوَاءِمُ مَعَ التَّطْوِيرِ الَّذِي يَشَهَّدُ سُوقَ الْعَمَلِ، وَتَسْتَوِعُ الْأَفْكَارَ الْحَدِيثَةَ فِي نَطَاقِهِ، عَلَى نَحْوِ يَجْعَلُهُ أَقْدَرَ عَلَى تَحْقيقِ الغَايَةِ الْمُقْصُودَةِ مِنْهُ، فِي إِنْصَافِ الْعَمَالِ، وَتَحْفيِزِ الْإِنْتَاجِ، وَزِيادةِ الدَّخْلِ الْقَومِيِّ مِنْ خَلَلِ الْعَمَلِ الْجَادِ الَّذِي يَنَالُ فِيهِ كُلُّ ذِي حَقٍّ حَقًّا.

وَقَدْ تَمَيَّزَتْ هذِهِ الْطَّبْعَةُ بِأَنَّهَا ضَمَّتْ أَحَدُثَ التَّعْدِيلَاتِ وَالْتَّطْبِيقَاتِ الْعَمَلِيَّةِ لِأَحْكَامِ هَذَا الْقَانُونِ، مِنْذَ صَدْورِهِ فِي ٣/٥/٢٠٢٥م؛ حِيثُ كَشَفَ التَّطْبِيقُ الْعَمَلِيُّ عَنْ بَعْضِ أَوْجَهِ الْقَصُورِ، وَلَا سِيمَا فِي مَا يَتَصلُّ بِتَكْوِينِ لِجَانِ الْفَصْلِ فِي الْمَنَازِعَاتِ الْعَمَالِيَّةِ وَإِجْرَاءَاتِ عَمَلِهَا، وَهُوَ مَا تَرَتَّبُ عَلَيْهِ الْإِخْلَالُ بِمَقْتضَيَاتِ الْعَدْالَةِ النَّاجِزةِ الَّتِي يَقْتَضِيَهَا

هذا النوع من المنازعات، وانتهى الأمر إلى القضاء بعدم دستورية بعض أحكامه في هذا الشأن.

كما راعت إدراج ما استقر عليه التطبيق العملي منذ صدور القانون، ولا سيما في ما يتصل بتنظيم بعض المؤسسات والإجراءات العمالية، مع ضبط المصطلحات القانونية وتبسيطها، بما يخدم الغاية التعليمية.

وإنني إذ يسعدني أن أقدم هذه الطبعة الجديدة إلى القراء، والباحثين، وطلاب العلم في المرحلة الجامعية الأولى؛ أدعوا الله سبحانه وتعالى أن ينفع بها، وأن يجعلها خالصةً لوجهه الكريم، ومحققةً للغاية التي كُتبت وأُلِفَت من أجلها.

هذا وبالله التوفيق

تحريراً في ٢٦/١/٢٠٢٤ م

المؤلف

دكتور عبد الله مبروك النجار
أستاذ القانون المدني المتفرع
 بكلية الشريعة والقانون بالقاهرة
جامعة الأزهر
وعضو مجمع البحوث الإسلامية
 بالأزهر الشريف

باب تمهيدي

التعريف بقانون العمل

من الثابت أن قانون العمل يُعد أحد فروع القانون؛ إذ إن ظهوره يرجع إلى منتصف القرن الماضي، ورغم حداثة هذا الفرع من القانون -نسبياً- إلا أن تطور الحركات العمالية، مع ظهور الاشتراكية؛ كل ذلك أدى إلى تقدّم هذا القانون وتطوره، حتى أصبح يحتل مكاناً مرموقاً في تشريعات الدول، وغدا الكثير من أحكامه مادة في الدساتير والاتفاques الدولية، وفي هذا الإطار نصت المادة (١٢) من دستور جمهورية مصر العربية -ال الصادر سنة ٢٠١٤م - على أن "العمل حق وواجب وشرف..." .

ونخصص للتعريف بقانون العمل الفصول التالية:

الفصل الأول

مفهوم قانون العمل وأهميته

المبحث الأول

التعريف بقانون العمل

ومسمى "قانون العمل" قد يُفهم منه أنه يحتوي على القواعد القانونية التي تحكم عمل الأفراد على اختلاف أنواعها، مما يؤدي إلى شمول هذا القانون لفروع أخرى -من القانون- تحكم بعض هذه الأعمال. مع أن تنويع الأعمال واختلافها يجعل من العسير أن تخضع لمجموعة قانونية واحدة؛ حيث تختلف الأعمال اختلافاً واضحاً، فكلٌّ من الناجر والمحامي والطبيب والمهندس... يختلف عمل كل منهم عن عمل الآخر، ومن ثم يصبح من الطبيعي أن تختلف القواعد القانونية التي تحكم عمل كل منهم، بما يجعل من الصعب جمعها في قانون العمل.

وفي إطار تحديد مفهوم "قانون العمل"، وبيان حدوده، يقسم الفقه العمل - الذي هو محل التنظيم القانوني - إلى: عمل مستقل، وعمل تابع.

والعمل التابع -فقط- هو الذي يدخل تحت اصطلاح "قانون العمل"^(١).

ويتمثل العمل التابع في أنه العمل الذي يؤديه العامل لحساب الغير مقابل أجر، بحيث يخضع -في أداء هذا العمل- لرقابة من يعمل به وإشرافه، وهو -بهذا المعنى- يصبح "عاملًا"، يخضع لقواعد قانون العمل.

وقد أفصحت المادة (٦٧٤) من القانون المدني عن هذا المفهوم بقولها: «عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة الآخر، وتحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر».

(١) راجع في هذا المعنى: إسماعيل غانم: قانون العمل، فقرة (٥) طبعة ١٩٦٢ م، ود. محمود جمال الدين زكي: شرح قانون العمل، ص: ٢٢. ود. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، ص: ٦، طبعة ١٩٨٩ م، ود. عبد الناصر العطار: شرح أحكام قانون العمل، ص: ٥.

كما كانت المادة (٢٩) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م -الذي كان ينظم هذا النوع من العمل- تنص على ذلك المعنى بقولها: «تسري أحكام هذا الباب^(١) على العقد الذي يتعهد -بمقتضاه- عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل، وتحت إدراته أو إشرافه؛ لقاء أجر، أياً كان نوعه»^(٢).

والعامل -وفقاً لما تنص عليه المادة الأولى من هذا القانون- هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدراته أو إشرافه. وهذه المعاني قد وردت في المادة الأولى من القانون رقم (٤) لسنة ٢٠٢٥م دون اختلاف يشار إليه.

فإذا كان الشخص يؤدي عمله لحساب غيره، ويتقاضى عليه أجراً، لكنه لا يخضع لإدراته، كالطبيب والمحامي مثلاً؛ فإن افتقاد عنصر "الإشراف والإدارة" من قبل صاحب العمل -في تلك الحالات وأمثالها- يُخرجها من نطاق تطبيق قانون العمل^(٣)، ويكونون وبالتالي خاضعين لقواعد قانونية أخرى^(٤).

ويبدو من نصوص القانون المدني وقانون العمل -التي أشارت إلى تعريف "عقد العمل"- أنها قد أشارت إلى تعريف هذا القانون بأثاره، والتعريف بالآخر مما يعد منتقداً، وربما كان هذا المسلك القانوني مقصوداً من واضعي القانون، فليس من مهمة التقنين وضع التعريفات القانونية للمصطلحات المختلفة، وإن حدث فربما لا يعد ذلك

(١) الباب الثالث من القانون المذكور، علاقات العمل الفردية، الفصل الأول: عقد العمل الفردي.

(٢) تقابل هذه المادة المادة (٤٢) من قانون العمل المصري السابق لسنة ١٩٥٩م.

(٣) وذلك كقانون العمل السعودي، الذي نص في المادة (٧/٧) على: "أن العامل هو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدراته أو إشرافه، ولو كان بعيداً عن نظارته؛ مقابل أجر". ولعل قصد من وراء ذلك أن استبعاد التبعية الفنية في عقد العمل تبيّن لأصحاب الأعمال أن يخضعوا للعلاقة العمل مع الأطباء والمهندسين والفنين وغيرهم.

(٤) يلاحظ أن التبعية من أهم أسس تطبيق قانون العمل، وإذا كان ذلك التأصيل يحتم ضرورة وجود عقد عمل صحيح؛ إلا أن الثابت أن قانون العمل يطبق على عقد التمرين، كما يطبق على العمل الذي يتتوفر فيه عنصر التبعية، حتى لو كان ناشئاً عن عقد باطل. [راجع: د. محمد حلمي مراد، فقرة (٤)، ود. إسماعيل غانم، فقرة (٥)، ود. عبد الوهود يحيى، فقرة (٤)، ود. عبد الناصر العطار، ص: ٣٧].

-في نظر واضعيه- عيًّا، ولذلك حاول الفقه أن يعالج هذا القصور بما يعرف بـ "قانون العمل"، على نحو أدق.

والتعريف الشائع -في مجال الفقه- يعرف قانون العمل بأنه: «القانون الذي ينظم العمل التابع أو الخاضع»^(١).

وهذا التعريف -رغم شيوخه- لا يخلو من مطعن؛ حيث إنه قد ورد عامًّا، لا يقتصر في تحديد مفهومه- على تنظيم روابط العمل الفردي المقصود بالتعريف. ولا مانع -وفقاً لصياغته- أن يدخل تحته عدد من روابط العمل التي لا يحكمها قانون العمل؛ فالعمل التابع أو الخاضع يمكن أن يشمل فئات أخرى، ولا تدخل في نطاقه: الطبيب، والمهندس، والمحامي... إلخ. والثابت قانونًا أن هذه الطوائف تخضع لقوانين أخرى، بل إن هذا التعريف قد بلغ من العموم حدًّا لا يمنع من دخول روابط العمل ذات العلاقة التنظيمية، التي تتضم عمل الموظفين العموميين وغيرهم، بل يمكن أن تدخل تحته روابط العمل الجماعي، كنقابات العمال. ومثل هذا التعريف يعتبر في مفهوم المنطق -تعريفًا غير مانع، وهو تعريف معيب لذلك^(٢).

وربما لهذا المعنى استدرك جانب من الفقه عليه، بما يجعله مختصاً بتنظيم روابط عقد العمل الفردي، وتحديداً لإطلاق الاصطلاحات الواردة فيه، فحرص النص على أن التعميم الوارد في التعريف يرد عليه قidian: أولهما: أن نطاق قانون العمل لا يمتد إلى التصرفات القانونية التي يقوم بها شخص؛ فالعقد الذي يقوم بموجبه شخص لحسابه لا يسمى "عقد عمل"، وإنما يسمى "عقد وكالة"، يخضع لأحكامها القانونية.

(١) د. عبد الوهود يحيى: السابق، نفس المكان. ود. محمد حلبي مراد: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، فقرة (١)، الطبعة الرابعة، سنة ١٩٦١ م، ود. حسن كبيرة: أصول قانون العمل، سنة ١٩٦١ م، فقرة (٢). والمراد بالتبعية هنا: النتيجة القانونية التي قد تقتربن -في الغالب- بتبعية اقتصادية، تتتمثل في أجر العامل بعد مورد رزقه، ولا تختلف التبعية القانونية بخلاف التبعية الاقتصادية.

(٢) ومن المعروف أن النقابات العمالية ينظمها قانون خاص، هو القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٧٣ م، المعدل بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١ م.

ثانيهما: أن قانون العمل لا يطبق -بحسب الأصل- على موظفي الحكومة^(١)، والأشخاص الاعتبارية العامة؛ فهؤلاء رغم أنهم لا يؤدون عملاً يؤجرون عليه من أصحابه، إلا أنهم يخضعون لقواعد القانون الإداري، وليس عقد عمل^(٢).

وقد كان من الممكن للفقه أن يتلافى ذلك النقد ابتداءً لو أنه استقاد من التعريف الوارد بالنصوص القانونية لعقد العمل. وفي نظرنا: أن تعريف قانون العمل يمكن أن يكون القانون الذي ينظم علاقة العامل الفرد بصاحب العمل، الذي يعمل لديه بأجر، وتحت إدراته وإشراف^(٣).

اختلاف مسميات قانون العمل:

وقد اختص قانون العمل بمسميات عديدة، فأطلق عليه -في بدايته- "التشريع الصناعي"؛ إذ كان عند نشأته مقتضياً على تنظيم العمل في الصناعة، لكن هذه التسمية أصبحت ضيقة؛ لأن نطاق القانون قد اسْتَعْ في الوقت الحاضر وأصبح يشمل العمل في الزراعة والتجارة والمهن الحرة.

كما أطلق عليه "التشريع العمالي"، وذلك الإطلاق يعكس الاهتمام بصفة المخاطبين به، وهم العمال. ومن المعروف أن قانون العمل يخاطب العمال وأرباب العمل على درجة سواء، بل إنه قد يمتد -في تطبيقه- إلى غير العمال، من الموظفين الذين يمارسون عمل العامل بالمعنى الدقيق.

وقد قيل دفاعاً عن تلك التسمية: إنه مهم بالنسبة للعمال ولذويهم؛ فهو الذي يحدد مستوى معيشتهم، ويقرر الضمانات ضد الأخطار التي تهددهم، ومع ذلك الدفاع يبقى الإطلاق غير محدد، ولربما يفهم منه أن يشمل كل المسائل المتعلقة

(١) ذلك لأن قانون العمل قد يطبق على العاملين في شركات قطاع الأعمال، الخاضعين للقانون (٤٨) لسنة ١٩٧٨م، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص في القانون المذكور، كما يطبق على غيرهم. على النحو الذي ستراه لاحقاً.

(٢) د. حسن كيرية: فقرة (٢)، ود. عبد الوودود يحيى، ص: ٨. ود. إسماعيل غانم، فقرة (٤). ويلاحظ أن موظفي الحكومة يخضعون -في الوقت الحاضر- للقانون (٤٩) لسنة ١٩٧٨م.

(٣) وقد عرفه البعض بأنه: القانون الذي ينظم عقد العمل وروابط العمل الجماعية. [د. أكثم الخولي: دروس في قانون العمل، ص: ٧، طبعة ١٩٥٧م].

بالعمال، حتى لو كانت مبتورة الصلة بالعمل الذي يؤدونه، كمشكلة السكن والتأمينات الصحية والاجتماعية^(١).

كذلك أطلق عليه "القانون الاجتماعي"، وربما كان الدافع لمن تبنون تلك التسمية: مراعاة الجانب الاجتماعي الذي يؤديه قانون العمل. لكن هذه التسمية غير دقيقة؛ لأن لكل قانون جانبه الاجتماعي الذي لا يمكن تجاهله^(٢)، فضلاً عن بُعد هذا الإطلاق عن المضمون الأصلي للقانون.

وتلافياً لذلك النقد: ترك الفقه هذه المصطلحات، وارتضى لذلك القانون اصطلاحاً آخر، هو "تشريع العمل".

ورغم القبول الذي يلقاء هذا الإطلاق من الفقه؛ على اعتبار أنه يأخذ في الاعتبار العمل نفسه، أيًّا كان نوعه، أو صفة القائم به؛ إلا أنه قد يومئ بأنه يقتصر على مصدر واحد من مصادر القواعد القانونية لتشريع العمل، مع أن له مصادر أخرى، كالعرف مثلاً.

ولذلك يكاد الفقه يجمع على تسمية هذا القانون بـ "قانون العمل"؛ لأنَّه أسهل الإطلاقات لموضوع القانون، وهذا الإطلاق الذي تأخذ به معظم التشريعات في الوقت الحاضر، فضلاً عن أنه الاصطلاح الذي تأخذ به هيئة العمل الدولية^(٣)؛ لكن ذلك لا يمنع من إطلاق "تشريع العمل" عليه.

(١) في هذا المعنى: د. محمد حلبي مراد، فقرة (٤)، ود. أكثم الخولي: السابق، فقرة (٢)، ود. عبد الوودود يحيى، ص: ٩. ود. حسن كبيرة، فقرة (٣)، ود. عبد الناصر العطار، ص: ١٢ وما بعدها.

(٢) د. حسن كبيرة: السابق، ود. أكثم الخولي: السابق.

(٣) د. أكثم الخولي: السابق، د. عبد الوودود يحيى: السابق، د. حسن كبيرة: السابق؛ حيث يقييد العمل الوارد في الاصطلاح بأنه "العمل التابع وحده".

المبحث الثاني

أهمية قانون العمل

من المؤكد أن قانون العمل -رغم حداثة نشأته بجانب القوانين الأخرى، كالقانون المدني والجنائي- يُعدّ من أهم فروع القانون في وقتنا الحاضر؛ ولعل تلك الأهمية ناتجة عن تأثيره القوي في عدة نواحٍ هامة من نواحي المجتمع، على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، فضلاً عن الجانب القانوني الذي يحتله قانون العمل.

أما من الناحية الاجتماعية فإن أهمية قانون العمل ترجع إلى كثرة عدد الشريحة الاجتماعية التي تخضع لأحكام هذا القانون، وذلك فضلاً عن تأثيره العميق في حياتهم؛ لما يتضمنه من أحكام تتعلق بالأجور، وتحديد ساعات العمل، وظروفه، وبما يفرضه من تأميمات اجتماعية للعمال وأسرهم في حالة المرض والوفاة، ولئن كان قطاع العمال يمثل الجانب الأكبر من أفراد المجتمع ممن يعملون تحت إشراف الغير ولحسابه؛ فإن ذلك يُظهر مدى أهمية الدور الاجتماعي الذي يؤديه قانون العمل في تحقيق السلام الاجتماعي، ومنع الصراعات بين الطبقات^(١).

وأما من الناحية الاقتصادية فإن أهمية قانون العمل -في المجال الاقتصادي- لا تقل عن أهميته في المجال الاجتماعي؛ فقوانين العمل بما تكفله من استقرار أوضاع أجور العمال وساعات العمل، فضلاً عن الأعباء المالية التي تقتضيها مجالات الخدمات الصحية لهم، مما يزيد تكلفة الإنتاج، ويؤدي إلى ارتفاع الأسعار، وانخفاض أرباح أصحاب الأعمال.

ولئن كانت تلك الضمانات تؤدي إلى زيادة نفقة الإنتاج؛ فإنها تؤدي إلى زيادة القوة الشرائية لطبقة العمال. الأمر الذي يترتب عليه زيادة الاستهلاك، ومن ثم زيادة الإنتاج^(٢).

(١) د. محمد لبيب الدبي卜: شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، سنة ١٩٨٣ م، فقرة (٩). ود. إسماعيل غانم، فقرة

(١). ود. حسن كبيرة، فقرة (١). ود. عبد الوهود يحيى، ص: ١١.

(٢) ولا يخفى أن قانون العمل قد يتخذ وسيلة لتوجيه الاقتصاد القومي، حسبما يتفق مع مصالح الدولة، مثل: رفع الأجور في منطقة معينة، أو صناعة معينة؛ تشجيعاً لها، كما أن تحديد ساعات العمل قد يعالج مشكلة البطالة.

وأما من الناحية القانونية فإن قانون العمل يعتبر مصدراً شريعيًا لبعض
قوانين العاملين الذي يخضعون لنظم قانونية خاصة غير قانون العمل، فمع أن
العاملين بشركات القطاع العام يستقلون -أيضاً- بقانون خاص بهم، هو القانون رقم
٤٨ لسنة ١٩٧٨م^(١)؛ إلا أن هذا القانون ينص -في مادته الأولى- على أنه:
تسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد نص فيه؛ الأمر الذي يعكس أهمية قانون
العمل، واعتباره مصدراً شريعيًا بالنسبة لجميع العاملين، كما يسري قانون العمل -
بالإضافة إلى ذلك- على فئات أخرى، إذا لم يوجد في القانون الخاص بها نص.

وهذه الفئات هي:

(١) عمال المؤسسات الخاصة:

وهي المؤسسات التي تنشأ بتخصيص مال معين ذي، صفة دينية، أو علمية أو فنية، أو من أعمال البر، دون قصد إلى ربح مادي. وقانون العمل يسري على تلك الفئات، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون الساري عليهم، وهو القانون (٣٢) لسنة ١٩٦٤م، والذي تم تغييره بالقانون.

(٢) العمال البحريون:

يسري عليهم قانونهم الخاص رقم (١٥٨) لسنة ١٩٥٩م بشأن عقد العمل البحري، المواد (٦٥ إلى ٨٩) من القانون التجاري البحري، فيما لا يتعارض مع القانون سالف الذكر، فإذا لم يوجد نص خاص سرت أحكام عقد العمل في القانونين: المدني، وعقد العمل.

(٣) عمال المناجم والمهاجر:

وهم لا يخضعون لقانون العمل إلا إذا لم يرد نص خاص في قانونهم الخاص، رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١م، أو كان الحكم الوارد في قانون العمل أكثر سخاء من الحكم الوارد بذلك القانون، فإن كان يقرر ميزة أو ضماناً أكبر للعامل ، أو يخفف عنه عبئاً في العمل.

(١) وقانون (١٣٧) لسنة ١٩٨١م، والمعدل بالقانون (٣٣) لسنة ١٩٨٢م.

(٤) عمال شركات الإنتاج الاقتصادي:

وهولاء العمال إن كانوا من عمال الشركات الخاضعة لقانون استثمار المال العربي والأجنبي، رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٤م، المعدل بالقانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٧م؛ خضعوا لأحكام قانون العمل، عدا المادة (٢٤) منه، الخاصة باستخدام العمال وفقاً لتاريخ قيدهم مادة (١١) من قانون الاستثمار سالف الذكر، وإن كانوا من عمال الشركات المرخص بها في المناطق الحرة؛ خضعوا للأحكام الواردة في قانون الاستثمار سالف الذكر في المواد (٥١ - ٥٥) واللائحة التنفيذية، وإلا طبق عليهم قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص.

(٥) العاملون بشركات قطاع الأعمال:

المستفاد من نصوص القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨م بشأن العاملين بالقطاع العام، والقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١م، بشأن قطاع الأعمال العام: أن هذه القوانين تسري عليهم. فإذا لم يرد بتلك القوانين نص فإن قانون العمل هو الذي يسري.

(٦) العاملون بشركات الاستثمار:

وهولاء العاملون يعاملون وفقاً للقانون رقم (٨) لسنة ١٩٩٧م بإصدار ضمانات وحوافز الاستثمار، وهو يعتبر العلاقة بين العامل وتلك الشركات علاقة تعاقدية، وفقاً لما تضمنه المادة (٤٢) من هذا القانون، وعليه: تكون العلاقة خاضعة لقانونها المذكور، فإذا لم يوجد نص طبّقت نصوص قانون العمل.

(٧) العاملون بالأحزاب السياسية:

وهذه الأحزاب مؤسسات خاصة، يخضع العاملون فيها لقانون العمل، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في تشريعهم الخاص، القانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٧٧م، المعدل بالقانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٩م رقم (١٤٤) لسنة ١٩٨٠م.

(٨) العاملون في المؤسسات الصحفية:

وهولاء لا يطبق عليهم قانون العمل إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون الصحافة رقم (١٤٨) لسنة ١٩٨٠ م.

(٩) العاملون بالمدارس الخاصة:

وهولاء يخضعون لأحكام قانون التعليم رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ م، فإذا لم يوجد نص سري في قانون العمل.

(١٠) العاملون بالجمعيات:

وهولاء يسري عليهم قانون العمل إذا لم يرد نص في القانون (٨٤) لسنة ٢٠٠٢ م بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية، والقانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧٥ م، الخاص بإصدار قانون التعاون الاستهلاكي، من المستهلكين للسلع أو الخدمات، وذلك بقصد تحقيق مطالب أعضائها اقتصادياً واجتماعياً.

(١١) العاملون بالجمعيات التعاونية:

وهولاء يسري عليهم قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص بالقانون الخاص بهم، كقاعدة عامة قانون رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٧ م، وقانون رقم (١٧٨) لسنة ١٩٥٢ م، رقم (٥١) لسنة ١٩٦٩ م، رقم (٥٩) لسنة ١٩٧٥ م، رقم (١١٠) لسنة ١٩٧٥ م، وبدهي أن العاملين بالجمعيات التي لا تخضع لقانون التعاون يخضعون لقانون العمل.

(١٢) العاملون بالنقابات العمالية:

وهولاء يسري عليهم قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانونهم رقم (٣٥) لسنة ١٩٩٥ م، أو كان قانون العمل أكثر سخاء مما نص عليهم في قانونهم الخاص.

(١٣) وهناك فئات أخرى تخضع لقانون العمل. وهذه الفئات هي:

(أ) العاملون بالأحزاب السياسية.

(ب) العاملون بالنوادي الخاصة.

- (ج) العاملون بالسفارات الأجنبية.
 - (ج) العاملون بالفرع الوكالات الأجنبية.
 - (هـ) العاملون بالغرف التجارية.
 - (و) العاملون بالاتحادات، مثل: اتحاد التعليم الابتدائي، واتحاد طلبة المدارس. أما اتحاد طلاب الجامعات فقد اعتبرها مجلس الدولة من وحدات التعليم التي تساعد في تحقيق أغراض مرفق التعليم الجامعي، الذي تقوم عليه الجامعات.
 - (ز) العاملون لدى شركات نقل الركاب. وهؤلاء يخضعون -بحسب الأصل- للقانون رقم (٥٥) لسنة ١٩٧٥م، الذي قرر منح التزامات إدارة مراقب النقل العام للركاب بالسيارات كشركات مساهمة، تخضع للقانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١م، وقد أصبحت -بموجب قانون الأعمال رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١م- من الشركات القابضة، فيسري على العاملين بها ما يسري على هؤلاء من أحكام. وذلك فيما لم يرد فيه نص من قانون العمل.
 - (ح) العاملون بالمنشآت الفندقية والسياحية.
 - (ط) العاملون في البورصات. يعتبر قانون العمل الشريعة العامة لهم.
 - (ي) العاملون بالمكاتب الخاصة بالمحامين والأطباء.
 - (ك) العاملون بالهيئات الخاصة بالشباب والرياضة.
 - (ل) العاملون بالجامعات الخاصة.
 - (م) العاملون بأكاديمية السادات.
- يسري عليهم قانون العمل في غير ما ورد فيه نص في القانون (١٢٧) لسنة ١٩٩٧م، ويخضع أعضاء هيئة التدريس لقانون الجامعات (٤٩) لسنة ١٩٧٢م.
- (ن) العاملون بمجلس الشعب والشوري.

لا يخضعون لقانون العمل، لكن تُحل مشاكلهم في ضوء أحكام القانون العام، لطبيعة مهام المجلسين التشريعيين.

وبهذا يتضح مدى أهمية قانون العمل لكثير من العاملين، كما تبرز أهميته في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والقانونية.

الفصل الرابع

خصائص قانون العمل وطبيعته

في نظرنا أن بيان طبيعة قانون العمل يتوقف على معرفة خصائص هذا القانون، وذلك ما سنحاول إلقاء الضوء عليه في المبحثين التاليين:

المبحث الأول

خصائص قانون العمل

من المقرر -فقهًا- أن تطور قانون العمل أدى به إلى أن يصبح فرعاً مستقلاً، له خصائصه التي تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى. ولعل مرد ذلك إلى أن قانون العمل -وهو يهدف إلى جمالية العمال، وتحقيق السلام الاجتماعي- ما كان ليحقق تلك الأهداف إلا إذا قام على أساس ومبادئ تختلف عن تلك التي تقوم عليها فروع القانون الأخرى^(١).

والسمات التي تبرز من خلالها خصائص قانون العمل تتمثل في: واقعية تطبيق قانون العمل، والصياغة المميزة له، وبالصفة الامرية الخاصة التي تيسر على العمال إجراءات التقاضي، وتقرير المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل.

ونشير إلى تلك الخصائص بالتفصيل الذي تقتضيه الدراسة:

أولاً: واقعية تطبيق قانون العمل.

من أهم سمات قانون العمل: أنه يتمتع بطابع واعي، يقتضي أن تكون أحكامه في منأى عن التجدد والتعميم، فلقانون العمل ظروفه الخاصة، التي تلائم ظروف العامل، وطبيعة العمل، وقدرة صاحب العمل.

(١) في هذا المعنى: د. محمد لبيب شنب، ص: ٢٥، ود. عبد الوودود يحيى، ص: ٣٥، ود. إسماعيل غانم، فقرة (٤٠).

ولعل ما يبرز هذه السمة الواقعية لقانون العمل: أن ظروف العمل -في المجالات المختلفة- تتفاوت فيما بينها، وتختلف طبيعتها اختلافاً ملماً، فظروف العمل في الزراعة تختلف عنها في الصناعة، كما تختلف هذه وتلك عن العمل في المناجم، وهذا دواليك. الأمر الذي يقتضي أن يختص كل نوع من هذه الأعمال بالأحكام التي تلائم طبيعته، وتجعل المشرع لا ينظر إلى العمل نظرة مجردة، ويضع قواعد عامة تطبق، دون اعتبار لنوع العمل، أو صفة القائم به.

أضاف إلى ذلك: أن ظروف العامل قد تتملي اختلاف قواعد قوانين العمل، فظروف عمل الرجل تختلف عن ظروف عمل المرأة، أو ظروف عمل الحدث، أو المعوق مثلاً. ولذلك فمن واقعية قانون العمل: أن يراعي تلك الظروف المتغيرة، بسن قواعد خاصة بكل نوع؛ فيحرم عمل النساء ليلاً، أو في بعض الصناعات، كما يحرم عمل الأحداث قبل بلوغ سن معينة، ويفرض حداً أقصى لساعات عملهم، كما يراعي القانون ظروف أصحاب العمل من ناحية الأعباء المفروضة عليهم، وبالطبع فإن الأعباء المفروضة لصالح العمال على المنشآت الكبيرة أكثر من تلك المفروضة على المنشآت الصغيرة، وهذا^(١).

هذا الطابع الواقعي لقانون العمل هو الذي يجعل للسلطة التنفيذية دوراً هاماً في تحديد قواعد هذا القانون عن طريق التشريعات الفرعية، و يجعل دور السلطة التشريعية فيه مقتصرًا على وضع القواعد العامة.

ثانياً: الصياغة المتميزة لقانون العمل.

ومما يتميز به قانون العمل: تلك الصياغة الخاصة، التي تُظهر ذاتيته واستقلاله، وتبرز هذه الصياغة في حالي علاقات العمل الفردية، وعلاقات العمل الجماعية.

وفي علاقات العمل الفردية: يتميز عقد العمل بخصائص تختلف عن تلك القواعد المقررة في نظرية العقد في القانون المدني، ومن ذلك: الأحكام الخاصة

(١) د. أكثم الخولي، فقرة (١٥)، ود. إسماعيل غانم، فقرة (٢٧)، ود. حسن كيرة، فقرة (١٩)، ود. عبد الوهود يحيى، ص: ٢٦.

بالأهلية الالزمة لصحته، والسلطة المقررة لرب العمل في توقيع الجزاء على العامل، وكذلك الأمر فيما يتعلق بآثار البطلان، فهي -في عقد العمل- آثار محدودة، إذا ما قورنت بآثار البطلان في العقود والأخرى^(١).

وفي علاقات العمل الجماعية: توجد نظم خاصة يتميز بها قانون العمل، كعقد العمل المشترك، الذي يجب أن تتم -وفقاً لأحكامه- عقود العمل الفردية، ومن ثم فإنه -بهذا- لا يخضع لقاعدة نسبية آثار القعد، وتقوم -بالتالي- مسؤولية صاحب العمل عن الإصابات التي تصيب العامل أثناء العمل، دون حاجة إلى إثبات الخطأ في جانب صاحب العمل، بل حتى لو ثبت أن الإصابة كانت نتيجة إهمال العامل نفسه^(٢).

ثالثاً: الصفة الآلية لقواعد قانون العمل.

ومن أهم الخصائص المميزة لقانون العمل: أن معظم قواعده تعتبر من النظام العام، فلا يجوز الانفاق على مخالفتها، والسبب في ذلك: أن قانون العمل -وهو بصدّد تقرير الحماية الالزمة للعامل في مواجهة رب العمل الذي يختص بمركز اقتصادي أقوى من مركز العامل- لم يكن ليصل إلى تحقيق تلك الغاية، دون فرض تلك القواعد الآلية؛ ليواجه بها من قد يملأه رب العمل -بحكم مركزه الأقوى- من شروط تضع العامل تحت ضغط الظروف الاقتصادية، في موقع المضطر لبقولها، وقد لا يكون في تلك الشروط ما يرقى للحد الأدنى مما يتواхه قانون العمل من حماية مصالح العمال^(٣).

(١) د. أكثم الخولي، فقرة (٢٠)، ود. حسن كبيرة، فقرة (١٦)، ود. عبد الوهود يحيى، ص: ٢٧.

(٢) د. عبد الوهود يحيى: السابق، حيث يقرر أن الدافع إلى ضرورة تعويض إصابات العمل هو الذي أدى إلى ظهور نظرية تحمل المخاطر في قانون العمل، على خلاف الأحكام المقررة في فقه القانون المدني.

(٣) د. محمد لبيب شنب، ص: ٢٧، ود. أكثم الخولي، فقرة ١٧، ود. حسن كبيرة، فقرة ١٧، ود. عبد الوهود يحيى، ص: ٢٧ وما بعدها. ود. محمود جمال الدين زكي، فقرة ١٣، ود. إسماعيل غانم، فقرة ٤٢، وقد قضت محكمة النقض بجلسة ٦٢/١١/٢٠١٤ في الطعن رقم (٤٨٧) لسنة ٢٩ ق، بأن أحكام قانون العمل آمرة ومتعلقة بالنظام العام، كما صرّح مشروع قانون العمل الموحد في الدول العربية -الذى قدم للمؤتمر السادس لاتحاد المحامين العرب- في المادة (٧١) بأن أحكام تشريع العمل تتعلق بالنظام العام.

والصفة الآمرة لقانون العمل معللة بحماية مصلحة العامل، ومن ثم يقتصر نطاق تطبيقها عند هذا الحد، فإذا كان عقد العمل يتضمن مزايا أكثر للعامل؛ فإن تلك المزايا –لو وردت على سبيل المخالفة للقانون– تكون جائزة، وهذا ما كانت تقرره المادة (٤) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بقولها في الفقرة الأولى: «يقع باطلًا كل شرط يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقًا على العمل به». ثم أضافت في فقرتها الثانية: «ويستمر العمل بأي مزايا أو شروط أفضل للعمال تكون قد تقررت بمقتضى القوانين أو اللوائح أو عقود العمل الفردية أو الجماعية أو النظم الداخلية أو الأعراف أو القرارات الصادرة قبل العمل بأحكام هذا القانون، وذلك إذا كانت هذه المزايا أو الشروط أفضل للعمال من الأحكام المقررة فيه».

وقد كانت هذه المادة –قبل تعديلها– أكثر وضوحاً في الدلالة على هذا المعنى؛ حيث قالت: «يستثنى من ذلك: الأحكام الواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني إذا كانت الشروط أكثر فائدة للعامل».

وفي القانون (١٤) لسنة ٢٠٢٥ نصت المادة (٦) على أنه: «يقع باطلًا كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون — ولو كان سابقًا على العمل به — إذا تضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه. ويستمر العمل بأي مزايا أو شروط أفضل للعمال، تكون مقررة أو مقررة بمقتضى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو لوائح المنشأة أو العرف، كما يرى ذلك عند تغيير الكيان القانوني للمنشأة أو انتقال ملكيتها».

وحسناً ما فعله القانون حين جعل حظر الاتفاق رهنًا بما يضر بالعامل، لا بما يفيده.

ويرى بعض الفقهاء بحق أنه إذا كان الفصل الثاني الوارد في تلك المادة هو الخاص بعد عقد العمل، مما يجعل الاستثناء مقتصرًا عليه؛ فإن هذا الاقتصرار منتقد، ويجافي روح القانون، بل يجب أن يسود في هذا الخصوص مبدأ عام، مؤداه: أن الشرط المخالف لأحكام قانون العمل يكون صحيحاً إذا كان الشرط أكثر فائدة

للعامل، يستوي في ذلك أن يتكون القاعدة قد وردت ضمن عقد العمل الفردي أو في أي موضوع آخر^(١).

فإذا لم يكن الشرط المخالف لقواعد قانون العمل وفي غير مواطن المصلحة العامة أكثر فائدة للعامل؛ فإنه يكون باطلًا، حتى لو كان سابقًا على العمل بالقانون (١٤) لسنة ٢٠٢٥م، وليس ذلك من قبيل إعمال القانون بأثر رجعي، لكن أخذًا بما استقر عليه الفقه والقضاء في مصر، بشأن تنازع القوانين من حيث الزمان: أن القانون الجديد المتعلق بالنظام العام يطبق بأثر فوري و مباشر على المراكز العقدية التي نشأت في ظل القانون القديم، وما زالت آثارها سارية وقت نفاذ القانون الجديد^(٢). ويلاحظ أنه يصعب -في بعض الأحيان- تحديد ما إذا كان النص القانوني أو الشرط الاتفاقي هو الأكثر فائدة للعامل.

لكن الفقه يسترشد في ذلك بعده مبادئ، أهمها:

أولاً: ينبغي أن يؤخذ في ذلك بمعايير موضوعي مستمد من حكمة النص الذي خالفه الشرط الاتفاقي، ولا يؤخذ بالتقدير الشخصي للعامل، فالنص الذي يقرر أجازة سنوية للعامل يكون أكثر فائدة من الشرط الاتفاقي الذي يتنازل به العامل عن أجازته مقابل زيادة أجره.

ثانيًا: إذا تضمن العقد شروطًا أكثر فائدة للعامل وشروطًا أقل فائدة مما يقرره؛ فالعبرة بكل شرط على حدة، ولا يقبل القول ببقاء شروط العقد باعتبار أن الشرط الأكثر فائدة تعوض الشروط الأقل فائدة، وإذا كان الشرط المخالف أصلح للعامل في بعض أجزائه، وأقل فائدة في أجزاء أخرى؛ فالعبرة بالنتيجة النهائية للشرط^(٣).

(١) في هذا المعنى: د. عبد الوهود يحيى، ص: ٣٨، ود. حسن كبيرة، فقرة ١٧، ود. إسماعيل غانم، فقرة ٤٧.

(٢) المرجع السابق، ص: ٣٩، وقد قضت محكمة النقض الفرنسي في حكم لها بتاريخ ٢١/٧/١٩٣٠م سيري ١٩٣١ - ١٢٨١ بأن القانون المعمول به وقت إبرام عقد العمل لا ينشئ لأطرافه حقًا مكتسبًا في سريان نصرأي المشرع أن يعتبره غير مشروع لأسباب تتعلق بالمصلحة الاجتماعية ورعاية العمل.

(٣) د. إسماعيل غانم، ص: ٨١ وما بعدها. ود. عبد الوهود يحيى، صك ٣٩ - هامش (٢)، ود. عبد الفتاح عبد الباقي، ص: ٧٩، ود. محمد لبيب شنب، ص: ٣١ وما بعدها. ود. جمال الدين زكي، ص: ٤٨، وراجع في تطبيق ما

والذي يقرر ما إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل أم لا هو قاضي الموضوع، فهي مسألة موضوعية يستقل قاضي الموضوع بالفصل فيها، وفقاً لظروف الحال، ويكون الفصل متتفقاً مع ما يقصد المشرع من تحقيق مصالح العامل.

وتطبيقاً لتلك المبادئ يترجح ما يلي:

(أ) الشرط الذي يقضي بنزول العامل عن حقه في الراحة الأسبوعية مقابل

أجازة شهرية تعادل مدة الراحة الأسبوعية؛ يكون من الشروط الأكثر

فائدة للعامل، إذا كان يسكن في مكان بعيد، لا يمكنه الوصول إليه

في فترة الراحة القصيرة.

(ب) إذا كان رب العمل يلتزم بتقديم وجبات غذائية للعامل، واتفق مع

العامل على النزول عن تلك الوجبات نظير مقابل نقدي؛ مثل هذه

الشرط يعتبر أكثر فائدة للعامل، إذا كان في مكان بعيد عن العمارة،

وكانت معه أسرته، ويرغب في تناول الغذاء معهم، ويعتبر أقل فائدة

في غير ذلك.

(ت) الشرط الذي يتلقى فيه صاحب العمل مع العامل على أن تكون ساعات

عمله في اليوم ست ساعات؛ يكون صحيحاً، رغم أن القانون يحد تلك

المدة بثماني ساعات، وكذلك إذا اتفق معه على يومين راحة في

الأسبوع بدل يوم، أو إعطائه مدة أجازة أطول من تلك التي يقررها

القانون؛ كل هذه الاتفاques تقع صحيحة.

(ث) اتفاق صاحب العمل مع العامل على أن يمنح أجراً إضافياً عن العمل

الإضافي الذي يقوم به في المواسم والمناسبات، يوازي أجره الذي كان

يستحقه عن الفترة الإضافية، مضافاً إليه ٤٠٪ أو ٥٠٪ من ساعات

العمل النهارية، و ٧٥٪ عن ساعات العمل الليلية؛ هذا الاتفاق يكون

صحيحاً؛ لأن القانون الموحد (١٤) لسنة ٢٠٢٥ م المادة (١٢١) منه

هو أصلح للعامل من النظامين الاتفاقي أو القانوني: حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٧٣/١/١ م في قضية

رقم (٦٤٠) لسنة ١٩٧٢ م، مجموعة قضاة العمل للمستشارين: حسن البسيوني وسمير الملاوي.

تحدد هذه النسبة بـ ٣٥٪ عن ساعات العمل النهارية، و٧٠٪ عن ساعات العمل الليلية.

كفالة احترام القواعد الآمرة لقانون العمل:

وحتى يضمن المشرع للقواعد الآمرة لقانون العمل احترام الجميع لها، سنّ لتلك الغاية عدداً من الإجراءات، منها: تقتيسش أماكن العمل، وتقرير الجزاء الجنائي لمن يخالف تلك القواعد، وبطلاز تنازل العامل عن حقوقه في حالات معينة، وتفسير قانون العمل وفقاً لما يحقق مصلحة العامل، وتيسير إجراءات التقاضي لمصلحة العمال، وتقرير المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل عن حقوق العامل المالية.

وذلك على النحو التالي:

(أ) تقرير الجزاء الجنائي لمخالفة قواعد قانون العمل:

وحتى يضمن المشرع للقواعد الآمرة الاحترام الكامل للتطبيق؛ قرر جزاء جنائياً من يخالف تلك القواعد، وقد خصص لتلك الجزاءات الباب الأخير من قانون العمل^(١). وبالنظر في المواد المقررة للعقوبات في هذا الباب؛ يتبيّن أن الجانب الأكبر منها يقرر عقوبات على صاحب العمل، وربما يقدر المشرع أن معظم القواعد الآمرة تقع عبئاً على كاهله لصالح العامل، وليس من المعقول -وأمرها كذلك- أن يعمل العامل على عرقلتها، كما يتبيّن -أيضاً- أن تلك الجرائم تعتبر جنحاً؛ لأن المشرع يعاقب عليها بعقوبة الجناح^(٢).

وإذا كانت الجزاءات -في معظمها- موجهة لصاحب العمل، مثل: وقف العمل في المنشأة بغير ترخيص، ومخالفة الأحكام الخاصة بتشيغل الأحداث والنساء؛ فإن هناك عقوبات يمكن أن توقع على العامل أيضاً، وذلك كما في حالة امتناعه عن تنفيذ القرار الصادر من هيئة التحكيم؛ حيث كان القانون السابق يعاقبه بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على ألف جنيه^(٣). ولا يرد في القانون الموحد مثلاً.

(١) وهو الباب الثاني من الكتاب السادس، من القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣ م.

(٢) د. محمد لبيب، ص: ٢٨.

(٣) د. عبد الودود يحيى، ص: ٤، والعقوبة كانت مقررة وفقاً للمادة (٢٢٢) من قانون العمل السابق.

وقد قيد المشرع من سلطة القاضي الذي ينظر الدعاوى الجنائية المتعلقة بالجرائم الصادرة من أصحاب العمل؛ فلم يجز له وقف تنفيذ العقوبة المالية، كما لم يجز له النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة، ونص القانون على تعدد العقوبات التي توقع على المخالفين بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

ويلاحظ أن جميع المبالغ المحكوم بها كغرامات عن مخالفات أحكام قانون العمل السابق؛ كانت تؤول إلى وزارة القوى العاملة والتدريب، ويخصص ثلثا هذه الغرامة للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة، ويخصص الثلث الباقى للمؤسسات الثقافية والعمالية والاجتماعية التابعة لاتحاد العمال لنقيابات العمال، ويوزع بينهما بقرار يصدر من وزير القوى العاملة، بالاتفاق مع هذا الاتحاد^(١).

أما في قانون العمل الموحد فقد نصت المادة (٧) منه على أنه: تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام هذا القانون المرافق، ويكون التصرف فيها على الوجه التالي:

- (١) يخصص جزء منها لتمويل برامج التدريب المهني وتنمية مهارات العمال.
(٢) يخصص جزء منها لأغراض التفتيش العمالي، وتحسين ظروف وشروط العمل، ودعم الخدمات التي تقدمها الوزارة في مجال علاقات العمل والسلامة والصحة المهنية

(ب) التفتيش على أماكن العمل:

وفي سبيل كفالة أكبر قدر من الاحترام لأحكام قانون العمل؛ أنشأ المشرع إدارات خاصة للتفتيش تقوم بمراقبة تنفيذ أحكام القانون في المشنات التي يطبق عليها، وقد نظم ذلك في الباب الأول من الكتاب السادس من قانون العمل الموحد، تحت عنوان: "تفتيش العمل والضبطية القضائية"، وجاء ذلك في المواد (٢٧٥) وما بعدها.

(١) وقد صدر بشأن ذلك قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٢٣) لسنة ٢٠٠٣ م في شأن التصرف في حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل.

ولكي يراقب هؤلاء المفتشون احترام قانون العمل وتنفيذها؛ خولتهم المادة (٢٧٥) حق الدخول إلى جميع أماكن العمل، والقيام فيها بأي تفتيش كان، وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال، وطلب البيانات الالزمة من أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم.

وتعطي الفقرة الثالثة لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن ينظم بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلاً، وفي غير أوقات العمل الرسمية^(١). وقد ألزم القانون أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم أن يسهلوا مهمة المكلفين بمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون، وأن يقدموا لهم معلومات صادقة فيما يتعلق بمهنتهم، مادة (٢٧٩) واقتصرت هذه الإلزام في النص بعقاب على مخالفته، فأصبح ملزماً بالجزاء، وليس مجرد توصية لا يدعهما أي إجراء عقابي^(٢).

ولما كان حق التفتيش يتتيح لمن يقوم به الإطلاع على أسرار عمل المنشأة، وأساليب العمل بها؛ فقد نص قانون العمل في المادة (٢/٢٧٥) على أن يحلف مفتشوا العمل اليدين أمام وزير القوى العاملة والتدريب، عند تعينهم، بأن يقوموا بأداء عملهم بأمانة وإخلاص، وألا يفشوا سراً من أسرار العمل، أو أي اختراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم، تى بعد تركهم العمل^(٣).

(ج) بطلان تنازل العامل عن حقوقه:

ومن الثابت أن تقرير الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل يتربّ عليه بطلان كل اتفاق يخالفها، إذا قصد الانتهاص من الحقوق التي قررتها هذه القواعد للعامل،

(١) وتنفيذاً لهذه المادة صدر القرار رقم (٣٤) بتاريخ ٢/٧/١٩٨٢ م بشأن الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية، وهذا الحكم معيب؛ لأنه يجاوز الغاية التي من أجلها أجاز المشرع لمفتشي العمل الدخول إلى أماكن العمل، فإذا كان الغرض من التفتيش التأكد من احترام قانون العمل؛ فإن ذلك لن يتضمن إلا في وقت العمل الرسمي، فضلاً عن أن هذا الحق كثيراً ما يساء استخدامه، ويلاحظ أن هذا الحكم كانت تتضمنه الفقرة الثالثة من المادة (١١٢) من قانون العمل السابق (٩١) لسنة ١٩٥٩ م، ولكنها كانت لا تجيز لمفتشي العمل الدخول إلى أماكن العمل إلا في أوقات العمل الرسمية.

(٢) في هذا المعنى تعليقاً على اتجاه القانون السابق: د. عبد الوودود يحيى، ص: ٤١، هامش (١)

(٣) د. محمد جمال الدين ذكي، ص: ٦٥. ود. عبد الوودود يحيى، ص: ٤١.

ولكن: هل يسري ذلك الحكم على الاتفاق الذي بموجبه يتنازل العامل عن بعض حقوقه بعد نشوئها؟

إن العامل قد يتنازل عن حق تقرر له، وهذا النزول قد يأخذ صوراً مختلفة؛ لأنه قد يكون بدون مقابل، فيقع إبراء، وقد يتم بمقابل فيكون صالحاً، كذلك قد يتم النزول عن الحق بعد تقريره وقبل استحقاق العامل له، وقد يتم النزول بعد تقرر الحق له، وبعد استحقاقه، فما حكم هذا النزول؟^(١)

والقواعد العامة في هذا الخصوص تقضي بأنه لا يجوز الاتفاق على مخالفة قاعدة آمرة، ولكن الحقوق المالية التي تقرر بناء على هذه القواعد يجوز التنازل عنها، أو التصالح عليها بعد نشوئها.^(٢)

وهذا ما استقرت عليه أحكام القضاء قبل صدور القانون رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩، وبالتالي يكون المقصود هو بطلان الشرط الذي يمس الحقوق التي رتبها القوانين لحماية العامل، سواء وجد هذا الشرط في الاتفاق منذ وقت إبرامه أم أضيف إليه أثناء سريانه.^(٣)

أما إذا انتهى عقد العمل على أي وجه؛ فقد زالت علة التحرير، وأصبح العامل مطلق السلطات في التصرف في حقوقه، فله أن يتمسّك بها على الوجه الذي يرضيه، وله أن يتنازل عنها كلها بسبب أو غير سبب، وممّى حصل التنازل منه فلا يجوز له التراجع فيما تنازل عنه.^(٤)

(١) د. محمد لبيب، ص: ٣٣، ود. عبد الوهود يحيى، ص: ٤٢. وقارن: د. حسام الأهوازي: شرح قانون العمل، طبعة: ١٩٨٣، ص: ٧٨. حيث يفرق بين النزول عن الحق والإبراء منه، ويرى أن التنازل يكون قبل ثبوت الحق وبعده، أما الإبراء فهو لاحق على ثبوت الحق. وهذا التصنيف محل نظر لأن النزول عن الحق لا يجوز قبل أن يثبت؛ لأنه لا محل له في هذه الحالة.

(٢) د. حسن كيرة، فقرة ١٧. ود. إسماعيل غانم، فقرة ٤٨.

(٣) د. عبد الوهود يحيى، ص: ٤٢.

(٤) المرجع السابق، ص: ٤٣. ود. جمال الدين زكي، ص: ٥٠. وقد حكمت محكمة النقض بعكس ذلك في حكم لها بتاريخ ٢٥/٢/١٩٥٢م، حيث قررت بطلان الصلاح الذي بموجبه يتنازل العامل عن جزء من حقه في علاوة الغلاء المقررة له؛ لأن المشرع يلزم بها رب العمل إلزاماً لا سبيل إلى التخلص منه؛ لاعتبارات متعلقة بالنظام العام. المجموعة ج ٢، صك ٨٨٥، رقم ١٧.

وقد قرر المشرع أن الأخذ بهذا الحكم قد يسبب ضرراً للعامل؛ ذلك أنه -وهو في مركز ضعيف أمام صاحب العمل- قد يقع منه التنازل عقب انتهاء العقد استعجالاً لقبض ما تبقى له عند صاحب العمل، ولذلك نصت المادة (١/٦) من قانون العمل الموحد على أنه: «يقع باطلًا كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه، إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون. وبناء على هذا النص فإن الصلح أو الإبراء الذي يقع بعد ذلك لا يكون باطلًا؛ لأن مدة البطلان محدودة في النص بسريان العقد أو بعد انتهائه بشهر، فإذا وقع الصلح أو الإبراء بعد ذلك يكون صحيحاً^(١).

ولما كان قانون العمل السابق قد خلا من مثل هذا الحكم؛ فقد انقسم الرأي في الفقه -بخصوص حكم تنازل العامل عن حق مقرر له بعد نشوئه- إلى رأيين:
أولهما: يرى بطلان تنازل العامل عن حق مقرر له، سواء وقع هذا النزول وقت إبرام عقد العمل أم بعد إبرامه أم بعد انتهائه، ومن ثم يقع باطلًا كل صلح أو إبراء عن حق من حقوق العامل المقررة له، وفقاً لقانون العمل، أيًّا ما كان وقت حصوله، وذلك تأسيس على أن قواعد قانون العمل مما يتعلق بالنظام العام "الحمائي"، أي أنها تهدف إلى حماية العامل، ليس في مواجهة صاحب العمل فحسب، بل وضد ضعفه هو^(٢).

وفي نظرنا: أن هذا الرأي لا يخلو من حرص متكلف على حق العامل، لم يكلف المشرع نفسه بالنص عليه، بل إن العامل نفسه ارتضى لنفسه أن يتنازل عنه، فأصحاب هذا الرأي كانوا يفترضون في أنفسهم حرضاً على حقوق العامل أكثر من العامل، بل وأكثر من المشرع نفسه، وهو ما يجعل الاستناد إليه غير سائغ.

(١) د. حسن كبيرة، فقرة ١٨، د. إسماعيل غانم، فقرة ٤٨. ود. عبد الوهود يحيى، ص: ٤٣. وقارن ما ذهب إليه د. جمال الدين زكي: الوجيز في قانون العمل، طبعة ١٩٦٢م، فقرة ٢٦. حيث يرى بطلان الصلح الواقع بعد شهر من انتهاء عقد العمل؛ استناداً إلى أن النص غامض، ويجب تفسيره لمصلحة العامل. ولا يخفى ما في هذا الرأي من تكلف، فالنص واضح، ولا يحتاج مثل هذا التفسير.

(٢) جمال الدين زكي: المرجع والمكان السابقان. ود. حسام الدين الأهواني: المرجع السابق، ص: ٨٢ وما بعدها.

ثانيهما: يرى أن نزول العامل عن حقه المتولد من قانون العدل -بعد نشوء هذا الحق، سواء أخذ صورة الصلح أم الإبراء - جائز؛ لأن تحقق قواعد قانون العمل بالنظام العام يمنع الاتفاق -مقدماً- على النزول عن الحق قبل نشوئه، أما بعد نشوء هذا الحق فإنه يتحول إلى حق مالي عادي، يجوز التصالح بشأنه، أو الإبراء منه، وذلك تطبيقاً للقاعدة العامة المنصوص عليها في (٥٥١) من القانون المدني، والتي تنص على أنه: لا يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام، ولكن يجوز الصلح على المصالح المالية التي تترتب على الحالة الشخصية، أو التي تنشأ عن ارتكاب إحدى الجرائم^(١).

والرأي الراجح في نظرنا: هو الرأي الثاني؛ ذلك أن الرأي الأول يقوم على عكس ما كان سائداً في الفقه والقضاء في ظل القانون الملغى، مع أن نص المادة السادسة منه يسbug على العامل حماية لا تقررها له القواعد العامة، وإذا كان القانون الجديد لم يتضمن هذا النص فربما كان هذا المسلك مقصوداً منه؛ لتلافي هذا الجنوح المتلكف، أو ربما رأى أنه لم يعد هناك محل للتخل بقاعدة رعاية مصلحة العامل؛ لأن هذه المصلحة -وإن كانت عند وضع القانون (٩١) لسنة ١٩٥٩- لها ما يبررها؛ حيث كان بالإمكان تصور وقوع استغلال من صاحب العمل للعامل، فإنه - بعد مرور أكثر من أربعة عقود- لا يسوغ أن يكون لهذه القاعدة محل، خاصة وأنه من الناحية العملية ثبت في كثير من الأحيان أن صاحب العمل في بعض الظروف هو الأولى بالرعاية^(٢).

وقد حسم القانون الموحد (١٤) لسنة ٢٠٢٥م هذا الخلاف حين قصر البطلان على ما يضاد مصلحة العامل، فإن كان الاتفاق في غير مصلحته فإنه لا يسري في

(١) د. عبد الوهود يحيى، ص: ٤٤. د. محمد لبيب، ص: ٢٥، د. عبد الفتاح عبد الباقي: السابق، ص: ٨٤ وما بعدها. ود. حسن كبيرة، ص: ٧٦، ود. إسماعيل غانم، ص: ٨٣، وحكم النقض المدني في ١٩٨٠/٤/٢٦ م في الطعن رقم (٥٤) لسنة ٤ ق، مجموعة الهواري، ج ٤، ص: ١٥٤، رقم ١٣٥.

(٢) د. علي عوض: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، طبعة ١٩٨٢م، ص: ٦٧. والعجيب أن المذكورة الإيضاحية للقانون الجديد لم تشر إلى إلغاء حكم الصلح والإبراء منه، كما لم يكن هذا الإلغاء محلأً لأي نقاش في مجلس الشعب، وقد من الأمر دون أن يثير الموضوع أحداً من ممثلي العمل في المجلس، وما أكثرهم!

حقه؛ لأنَّه ينعقد باطلًا، ولا يُحتاج به عليه، وإنْ كان في مصلحته فإنه يسري ويكون صحيحاً ولازماً، إلا إذا صادم المصلحة العامة.

(د) تفسير قانون العمل:

ويترتب على ذلك النظر أني خضع قانون العمل في تفسيره لقواعد خاصة، تتفق والغاية التي يتوكلاها المشرع، وهي حماية العمال.

وفي هذا الصدد تعتبر تشريعات العمل وحدة واحدة، يكمل بعضها بعضًا^(١). واحترام المبادئ الأساسية التي يقوم عليها، كمبدأ حرية العمل والحرية النقابية، والأخذ بقاعدة التفسير الأصلاح للمتهم، وذلك عندما يشوب أحد النصوص غموض يصعب معه تحديد القصد منه، وتلك هي رغبة المشرع، وما دامت تلك هي رغبته فيجب أن تراعى عند التفسير^(٢).

ويقتصر الأخذ بهذا المبدأ على حالة ما إذا كان النص غامضاً، فلو كان واضحاً لا يسوغ الخروج عن معناه بحجة تحقيق قصد المشرع؛ فالمشرع قد يرمي إلى مصالح أخرى ليحقق مصلحة العمل ككل، أو لتحقيق مصلحة الجماعة، وهنا لا يجوز التمسك بالتفسيـر الأصلاح للمتهم^(٣).

(هـ) تيسير إجراءات التقاضي على العمال:

يحتوي قانون العمل الموحد^(٤) لسنة ٢٠٢٥ على مجموعة من الأحكام الخاصة بإجراءات التقاضي التي يرمي من ورائها إلى تسهيل تلك الإجراءات لمصلحة العمل، وإعفائهم من نفقاتها، ونص على ذلك في المادة السادسة من قانون

(١) في هذا المعنى: حكم محكمة النقض، في جلسة ١١/٢١ م، في الطعن رقم ٢٠٢ لسنة ٤٥ ق، حيث جاء فيه: "الأصل في قواعد التفسير: أن الشارع إذا أورد مصطلحاً معيناً في نص ما معنى معين؛ وجب صرفه لهذا المعنى في كل نص آخر يرد فيه".

(٢) د. حسن كبيرة، فقرة ٧٠، د. محمد حلبي مراد، فقرة ١٦ وما بعدها، د. أكثم الخولي، فقرة ٢٤، ود. عبد الوهود يحيى، ص: ٤ وما بعدها، وفي هذا المبدأ: د. حسام الأهوازي، ص: ٦٦ وما بعدها.

(٣) وقد حكمت محكمة النقض الجنائي، بجلسة ١٩٦٢/١/١ م بأنه: "إذا كانت نصوص القانون واضحة جلية، وهي بذلك قاطعة الدلالة على المراد منها؛ فلا يجوز الخروج عليها أو تأويلها، بحجة البحث عن حكمة التشريع ودواعيه". [مجموعة المكتب الفني، سنة ١٣، ص: ٤].

العمل، فقال: «تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي: الدعاوى التي يرفعها العاملون والصبية والمتدرون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم، عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، ويكون نظرها على وجه السرعة، وللمحكمة -في جميع الأحوال- الحكم بالتنفيذ المؤقت وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها.

ويبدو من نص هذه المادة أن التيسير مختص بالدعوى التي يرفعها العامل، أما الدعاوى التي يرفعها أصحا بالعمل فتخضع للمبادئ العامة لإجراءات التقاضي^(١).

وقد راعى المشرع -في إعفاء العامل من الرسوم القضائية عن الدعوى التي يرفعها- الحالة الاقتصادية التي تنتابه عقب ترك العمل، وجعل ذلك الإعفاء في جميع مراحل الدعوى، لا المرحلة الأولى وحدها. كما قرر القانون نظر هذه الدعاوى على وجه السرعة، وجعل ميعاد الاستئناف في الأحكام عشرة أيام^(٢). كما أجاز للمحكمة -في جميع الأحوال- أن تحكم بالتنفيذ المعجل وبلا كفالة، على أنه إذا كان الحكم صادرًا بأداء الأجر للعامل؛ فإن الحكم بالتنفيذ المعجل يكون وجوبياً، وذلك وفقاً للمادة (١/٢٩٠) مرفعات، ويبقى الحكم بالكفالة جوازياً للقاضي.

ويستفيد من هذا التيسير: العمال، والمستحقون عنهم، ونقاباتهم. أما العمال المستثنون من تطبيق قانون العمل، أو التي يستند رافعها إلى قانون آخر؛ فتخضع للأحكام العامة في قانون المرافعات^(٣).

كما يعفي قانون العمل العمال من ضريبة الدمة في كل الشهادات والصور والشكوى والطلبات التي تعطى لهم أو تقدم منهم^(٤).

(١) د. لبيب شنب، ص: ٢٩، د. إسماعيل غانم، فقرة ٣٣، د. عبد الودود يحيى، ص: ٤٦، ود. حسن كبيرة، فقرة ٢، ود. جمال زكي، فقرة ٢٨.

(٢) نصت على ذلك المادة (٦٦) من قانون العمل الحالي.

(٣) د. إسماعيل غانم، فقرة ٣٣، د. عبد الودود يحيى، ص: ٤٧.

(٤) المادة (٦) من قانون العمل، الفقرة الأخيرة.

ولا يحول الإعفاء من الرسوم دون تطبيق المبدأ العام في شأن الالتزام بالمصروفات، وهو القضاء بها على من خسر الدعوى كلها أو بعضها؛ وذلك حتى لا يتسرع العمال في رفع دعاوى يعلمون عدم صحتها، أو لا يملكون الدليل على إثباتها، فيشغلون بذلك المحكمة بدعوى جوفاء يئون أمرها إلى الرفض^(١).

(و) تقرير المسؤولية التضامنية على حقوق العامل:

نصت المادة (١٠) من قانون العمل الموحد على أنه: «يكون أصحاب العمل مسؤولين -بالتضامن فيما بينهم- عن أي التزامات بمقتضى هذا القانون، وكما يكون المتازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها، وهذا النص يقرر مسؤولية تضامنية لأصحاب العمل عن الحقوق المقررة للعامل. فللعامل أن يطالب صاحب عمل في المشنة التي يعم لها بحقوقها كلها، لا بمقدار ما يخص صاحب العمل المطالب بها، وهذا التضامن قرره القانون بنص آخر، لا يجوز الاتفاق على مخالفته. كذلك يجوز للدولة أن تقتضي مجموع مبالغ الغرامات المحكوم بها على كل واحد من أصحاب الأعمال من أي واحد منهم، وفي حالة تنازل صاحب العمل عن عملية أو جزء من عملية كان المتازل له مسؤولاً كذلك بالتضامن مع أصحاب العمل في الوفاء بحقوق العامل، سواء أكان يعلم بها قبل التنازل أم لا يعلم. وبهذا تتسع دائرة المطالبة أمام العامل؛ ضماناً لحقه.

ومبالغة في المحافظ على حقوق العامل؛ نصت المادة (١١) من قانون العمل على أنه: «لا يمنع الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إدماجها في غيرها، أو انتقالها بالإرث أو الهبة أو البيع، ولو كان بالمزاد العلني، أو النزول، أو الإيجار، أو غير ذلك من التصرفات، فيما عدا حالات التصفية، والإفلاس، والإغلاق النهائي المرخص فيه؛ يظل عقد استخدام عمال المنشأة قائماً، ويكون الخلف مسؤولاً -بالتضامن مع أصحاب الأعمال

(١) د. محمد لبيب شنب، ص: ٤٠، وراجع: حكم محكمة النقض في الطعن رقم (٢٠٩) لسنة ٤٣ ق، بجلسة ١٩٧٨/١٢/٣ م.

السابقين - عن تتنفيذ جميع الالتزامات المذكورة. ومن ثم قرر هذا النص مسؤولية الخلف - بالتضامن مع السلف - عن حقوق العامل. وذكر بخصوص عقود العمل النافذة وقت انتقال ملكية المنشأة إليه، وعلى الأكام النهائية الصادرة ضد السلف بحقوق العمال^(١).

وتجدر بالذكر: أن قانون العمل يجعل للمبالغ المستحقة للعامل أو المتسخين عنه امتيازاً على جميع أموال المدين من منقول وعقار، يستوفى بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، مادة (٨) من القانون الموحد.

المبحث الثاني

طبيعة قانون العمل

من المعلوم أن قانون العمل يحتوي على نوعين من القواعد:
إداهما: تتنمي إلى القانون الخاص، والأخرى: تتنمي إلى القانون العام. أما اتصال قانون العمل بالقانون الخاص فيرجع - في الأصل - إلى القانون المدني، في النصوص المنظمة لعقد إجارة الأشخاص، إلى جانب المبادئ العامة في نظرية الالتزام. ثم تدخل المشرع لتنظيم العلاقات حماية للعامل بقواعد آمرة كانت بمثابة النواة لقانون العمل، وزاد تدخل الدولة وامتد إلى تنظيمات العلاقات الجماعية للعمال، كالنقابات، وبينهم وبين أصحاب الأعمال، كعقد العمل المشترك، والتوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، ثم انتهى إلى إقامة نظام الضمان الاجتماعي^(٢)، وذلك كله مما يوثق صلة قانون العمل بالقانون العام، وقد أثار ذلك التساؤل حول طبيعة هذا القانون وإلى أي قسم من أقسام القانون ينتمي؟

اختلفت آراء الفقهاء في تلك المسألة، ويمكن إرجاع ذلك الاختلاف إلى رأيين:
أولهما: يذهب إلى أن قانون العمل يتضمن نوعين من القواعد القانونية: قواعد تتنمي إلى القانون الخاص، وقواعد تتنمي إلى القانون العام. فالقواعد التي تتنظم عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي ونقابات العمال؛ تعتبر من قواعد القانون

(١) د. عبد الناصر العطار، ص: ٣٤ وما بعدها.

(٢) د. جمال زكي، صك ١٧. ود. محمد لبيب، ص: ٢٥.

الخاص، أما القواعد التي تنظم عملية التوظيف والتخديم وتبيّن قواعد التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، والتقتیش على أماكن العمل، وتلك التي تقر جزءاً على مخالفة القواعد الآمرة في قانون العمل؛ فإنها تعتبر من قواعد القانون العام، فيكون قانون العمل قانوناً مختلطًا؛ وفقاً لهذا الرأي^(١).

ثانيهما: يرى أن قانون العمل قانون خاص، بالرغم من تدخل الدولة في بعض العلاقات التي ينظمها هذا القانون؛ وذلك لأن معظم العلاقات الناشئة عن العمل إنما تقوم بين أطراف ينتمون إلى القانون الخاص، والقواعد التي تحكم هذه العلاقة الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل، وما القواعد الأخرى التي تنتهي إلى القانون العام إلا قواعد مكملة ومساعدة، الغرض منها: ضمان تطبيق القواعد الأساسية بنحو فعال، فالجزاءات المقررة فيه، وقواعد التقى على أماكن العمل؛ هذه وتلك ليستا من ضمن قواعد قانون العمل الأساسية، ومن ثم فلا ينبغي أن يكون لانتسابها إلى القانون تأثير على وصف قانون العمل، وتحديد طبيعة هذا القانون، يجب ألا يعتد فيه إلا بقواعد الأساسية وحدها، ولا جدال في أن تلك القواعد تنتهي إلى القانون الخاص؛ لأنها تكم روابط وعلاقات خاصة^(٢). وذلك الرأي هو الراجح في نظرنا.

(١) من هذا الرأي: د. إسماعيل غانم، ص: ٧١ وما بعدها. وفي الفقه الفرنسي: ديرآن وجوير: السابق، ج: ، ص: ٢٥ وما بعدها.

(٢) د. محمد لبيب، ص: ٢٦ ، ود. حسام الأهواني، ص: ١٧ وما بعدها. ود. حسن كبيرة، ص: ١٧ ، ود. حمدي عبد الرحمن: السابق، ص: ٢٩ . وقارن ما ذهب إليه د. محمد حلمي مراد، ص: ٣٢ - ٣٣، حيث يرى أن قانون العمل قائم بذاته، له اتجاهاته وغاياته المستقلة عن القانون العام والخاص، ويجب أن تأخذ قواعده مكامنها في التقنيين المدني، ويعهد بتطبيق أحکامه إلى هيئات قضائية متخصصة، كالقانون الإداري.

الفصل الخامس

نطاق تطبيق قانون العمل

المبحث الأول

شروط تطبيق قانون العمل

العمل مجهد إرادي يقوم به الإنسان، فلا يعتبر عملاً المجهود الذي يبذله الحيوان، أو الطاقة الناشئة عن قوة طبيعية، كالهواء والماء مثلاً؛ فالعامل لا بد أن يكون إنساناً، ذكراً كان أو أنثى، ولا يمكن أن يكون العامل إلا شخصاً طبيعياً، أما الشخص الاعتباري فإنه لا يكون عاملاً، وجميع أحكام قانون العمل تقترض أن من يقوم بالعمل إنسان، بل إن حماية الشخص القائم بالعمل في إنسانيته وفي بدنه؛ كانت هي الدافع الرئيسي لنشوء قانون العمل^(١).

وقد عرفت المادة الأولى العامل بأنه: «كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه».

أما صاحب العمل - وهو من يتم العمل لحسابه وتحت إدارته وإشرافه - فإنه قد يكون شخصاً طبيعياً وقد يكون شخصاً اعتبارياً.

وقد نصت المادة الأولى من قانون العمل على أنه يقصد بصاحب العمل: «كل شخص - الطبيعي أو اعتباري - يستخدم عاملاً أو عملاً؛ لقاء أجر، مهما كان نوعه، والشخص الاعتباري - هنا - هو الخاص، وليس الشخص الاعتباري العام»^(٢).

(١) د. محمد لبيب، ص: ٤٧.

(٢) من المعروف أن الأشخاص الاعتبارية نوعان: أشخاص اعتبارية عامة، وأشخاص اعتبارية خاصة، والأخيرة هي التي تخضع لقانون العمل، أما الأولى فإن علاقتها بالعاملين فيها تخضع للقانون الإداري، أو لقانون العاملين المدنيين بالدولة، رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٧ م.

ولا يكفي لانتباط قانون العمل أن يكون العامل إنساناً طبيعياً، وأن يكون صاحب العمل شخصاً خاصّاً -طبعياً أو اعتبارياً- وإنما يجب أن يتوافر -مع ذلك- شرطان رئيسيان في العلاقة التي تربط بين العامل وصاحب العمل:

الشرط الأول: أن يتم العمل تحت إدارة وإشراف من يتم العمل لحسابه، وذلك ما يعرف برابطة التبعية أو الخصوص.

الشرط الثاني: أن يتم العمل في مقابل عوض يحصل عليه العامل، وهو الأجر.

ونود أن نفصل الكلام في هذين الشرطين بالقدر الذي تقتضيه الدراسة:

أولاً: رابطة التبعية.

من المسلم به أن قانون العمل لا يحكم سوى العلاقات الناشئة عن العمل الذي يقوم به شخص لحساب غيره تحت إشرافه، وسلطة هذا الغير بحيث يتحدد نطاق العمل بالعمل التابع أو الخاضع.

والمراد بالتبعية هنا: التبعية القانونية، بمعنى: أن يكون العامل في مز خصوص لرب العمل، بحيث يملك الأخير أن يصدر إليه تعليمات وأوامر، بشأن تحديد العمل المطلوب منه، وكيفية القيام به، ووقت أدائه ومكانه، وأن يشرف عليه ويراقبه في قيامه به، وأن يوقع عليه الجزاء إذا خالف الأوامر^(١).

وتختلف التبعية القانونية عن التبعية الاقتصادية، التي تقوم على اعتبار العامل تابعاً لصاحب العمل لأنه يعتمد في معيشته -اعتماداً كلياً- على الأجر الذي يتلقاه منه^(٢).

والقانون المصري يأخذ بالتبعية القانونية، ونصوصه في هذا الصدد واضحة الدلالة على هذا الاتجاه. من ذلك: المادة الأولى من قانون العمل، التي تُعرف العامل بأنه: كل شخص يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه.

(١) د. محمد لبيب، ص: ٥٠.

(٢) حكم محكمة النقض المدني في ١٩٧٢/٢/٢٣ م. مجموعة أحكام النقض المدني ٢٣ - ٣٦ - ٢٣٧.

وبالتالي: فإنه إذا توافرت التبعية القانونية فإن قانون العمل هو الذي يطبق، سواء أكان الأجر الذي يتلقاه العامل من صاحب العمل هو مورد رزقه الوحيد أم كانت له موارد أخرى، وسواء أكان صاحب العمل يستأثر بكل مجهد العامل أم كان هذا الأخير يعمل لحساب عدد من أصحاب الأعمال^(١).

صور التبعية القانونية:

انتهينا إلى أن نطاق تطبيق قانون العمل يتوقف على التبعية القانونية، لكن من الملاحظ أن هذه التبعية تق旁وت من شخص لآخر، وتتنوع بحسب نوع العمل والظروف التي يتم فيها، فقد يخضع العامل لصاحب العمل خصوحاً تماماً، بحيث يهيمن الأخير على عمل العامل في كلياته وجزئياته، وهذه التبعية -في أقصى صورها- هي التبعية الفنية، وهي تفترض إلمام صاحب العمل بالأصول الفنية للعمل الذي يقوم به العامل.

وقد تكون التبعية القانونية مجرد تبعية إدارية، يكتفى فيها من صاحب العمل بالإدارة والتخطيم والإشراف على الظروف الخارجية للعمل، دون أن يكون صاحب العمل على إلمام بالأصول الفنية لعمل العامل أو حرفته.

فهل يشترط توافر التبعية القانونية الفنية أم يكتفى بأن تكون هناك تبعية قانونية تنظيمية أو إدارية يقتصر دور صاحب العمل على تحديد الظروف الخارجية للعمل، وإصدار التعليمات العامة الالزمة لإنجازه ليس إلا؟

لم يحدد المشرع درجة الإشراف الالزمة لتوافر التبعية القانونية، فأفسح - بذلك - مجالاً للفقه والقضاء ليقوما بذلك، وقد استقر الرأي فيما على أنه لا يشترط أن تكون التبعية فنية، بل يكتفى فيها بأن تكون إدارية تنظيمية^(٢).

(١) تنص المادة (١/٦٧٦) من القانون المدني على سريان عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب العمل وبين الطوافين والممثلين والجوازين التجاريين ومندوبي التأمين وغيرهم من السوطة، ولو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال. [راجع في هذا: حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١١/٧/١٩٥٥م، واستئناف القاهرة في ٢٢/١٢/١٩٥٥م، المشار إليها في مدونة الفكهاني، ج: ١، ص: ٢٤، رقم: ٣].

(٢) في هذا: د. محمد لبيب، ص: ٥٦، ود. حسن كبيرة، ص: ١٥، ود. إسماعيل غانم، فقرة ٦١ مكرر، ود. عبد الوهود يحيى، ص: ١٢٠، وراجع: حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١١/١٢/١٩٥٤م، مدونة الفكهاني، ج: ١، ص: ١٤،

ورأي الفقه والقضاء يتحقق مع الواقع؛ فإن التبعية الفنية إذا كان من الممكן العمل بها في المنشآت الصغيرة، التي يعمل فيها عدد قليل من العمال، تحت إمرة وسلطة صاحبها وفي حضرته؛ فإنه لا يتصور العمل بها في المنشآت المتوسطة والكبيرة، التي يكثر فيها العمال، وتتنوع أعمالهم، وتستمر -أحياناً- على مدار اليوم كله، ومن ثم اكتفي -في تلك الحالات- بالتبعية الإدارية لا الفنية.

ويترتب على أن مناط تطبيق قانون العمل هو التبعية التنظيمية لا الفنية، إن الحكم الذي لا يكتفي بهذه التبعية، ويطلب توافر التبعية الفنية يكون قد أخطأ في تطبيق القانون، ويُخضع -بذلك- لرقابة محكمة النقض.

أما توافر التبعية التنظيمية أو عدم توافرها؛ فمسألة موضوعية، يستخلصها قاضي الموضوع من ظروف الحال، دون أن يُخضع -في ذلك- لرقابة محكمة النقض، وللقاضي حرية استخلاص هذه التبعية من جميع الظروف والملابسات التي تحيط بالعمل المراد وصفه^(١).

ثانياً: الأجر.

والأجر هو العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله، ومتى توافر هذا العوض اعتبرت العلاقة علاقة عمل، وخضعت لقانون العمل، أيًّا كان جنس هذا العوض -نقداً كان أو عيناً- وأيًّا كانت التسمية التي تطلق عليه: أجراً، أو مرتبًا، أو ماهية، أو أتعاباً، أو عمولة. ولا تهم طريقة تحديد هذا الأجر، وما إذا كان تحديده يتم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم، أو على أساس الإنتاج، ولا يشترط أن يكون رب العمل هو الذي يدفع الأجر، فقد يتقاده العامل من الغير^(٢).

وراجع حكم محكمة النقض المدني في ١٣/٢/١٩٦٣ م، مجموعة النقض المدني: ١٤ - ٣٣ - ٢٣٩، وفي =المجموعة: ٥٠ - ٩ - ١٢١، وفي ٨/٢/١٩٨١ م، الهواري قضاة النقض، ج: ٤، ص: ٢٠، رقم: ٨، الطعن رقم ١٥٢، لسنة ٥٠ ق.

(١) د. محمد لبيب، ص: ٦٠، وحكم محكمة النقض المدني في ١٣/٢/١٩٦٣ م. المجموعة: ١ - ٢٣ - ٢٣٩.

(٢) راجع في هذا حكم محكمة النقض المدني، بتاريخ ٢٠/١/١٩٧١ م، حيث قضت بقيام عقد العمل بين البطيريكية والقسسين العاملين في الكنائس التابعة لها، ولو كانوا يقبضون أجورهم من هيئات أو جمعيات تتولى الإدارة. [مجموعة النقض المدني ١٧ - ٢٢ - ٩٥٣].

ولا يشترط احتراف العامل، فمن يقوم بعمل عرضي يعد عاملاً، ويحضر
لقانون العمل، ما دام يتلقى أجراً في مقابلة، وقد كان الأداء تحت سلطة شخص
إشرافه، كما لا تهم التسمية التي تطلق على العامل، فـ ديسـمى عاملاً، أو
مستخدماً، أو موظفاً، أو خادماً، أو خفيراً، أو صبياً، أو رئيساً للعمل؛ فالعبرة بالعمل،
بصرف النظر عن مسماه.

ولا يشترط قصد الربح لدى صاحب العمل، وعلى ذلك فالعلاقة التي تربط بين الجمعيات والأفراد تعتبر علاقة عمل^(١)، وكذلك الأمر بالنسبة لعلاقة اللاعبين بالنادي^(٢).

كما لا يشترط توافر عقد عمل صحيح، وبالتالي: فإن قانون العمل يطبق ولو لم يكن هناك عقد عمل أصلًا، أو كان هناك عقد عمل لكنه باطل، مع ملاحظة أن القواعد الخاصة بعقد العمل الفردي لا تتنطبق إلا إذا وجد عقد عمل صحيح، وبحيث يمكن القول: إن نطاق قانون العمل يتحدد بعلاقات العمل لا بعقود العمل^(٢).

المبحث الثاني

الطوائف المستثناة من تطبيق قانون العمل

الأصل: أن قانون العمل يطبق على جميع العمال الذين يؤدون عملاً لحساب الغير وتحت إشرافه وإدارته، أي كانت طبيعة أو نوع العمل الذي يؤدونه، لكن المشرع لا عبارات مختلفة - أخرج من نطاق هذا القانون طوائف من العمال، هي:

الطائفة الأولى: العاملون في الحكومة، وفي وحدات الحكم المحلي، والهيئات العامة، وشركات القطاع العام، فيما عدا: الأحكام الواردة بالكتاب الخامس من هذا القانون (السلامة والصحة المهنية).

الطائفة الثانية: عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

الطائفة الثالثة: أفراد أسرة صاحب العمل.

(١) نقض مدنی في ٢/٣/١٩٧٧م. مجموعة النقض المدنی: ٢٨ - ١٣٢ - ٧٢٨.

(۲) د. محمد لبیب شنب، ص: ۶۴

(٣) المرجع نفسه، ص: ١٥.

الطاقة الرابعة: العمال الذين يخضعون لتشريعات خاصة.

وبناءً على نطاق هذه الاستثناءات بالتفصيل المناسب:

أولاً: العاملون بالجهاز الإداري للدولة، ووحدات الحكم المحلي، والهيئات العامة، والقطاع العام.

جاء استثناء تلك الفئة من نطاق تطبيق قانون العمل، فيما نصت عليه المادة الأولى من القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٢٥م، على أنه: "لا تسري أحكام هذا القانون على العاملين بالجهاز الإداري للدولة، ووحدات الحكم المحلي، والهيئات العامة. وهذا النص يستبعد من نطاق تطبيق قانون العمل الفئات التالية:

(١) العاملون بالجهاز الإداري للدولة:

ويقصد بهم: جملة موظفي الحكومة ومستخدميها وعمالها، في الإدارات الحكومية المركزية وفروعها في الأقاليم، أيًّا كانت تسميتهم: عمالاً، أو موظفين، أو مسخدمين، وأيًّا كانت طبيعة علاقتهم بالجهة التي يعملون بها: تنظيمية، أو تعاونية^(١).

(٢) العاملون بوحدات الحكم المحلي:

وهم موظفو وعمال الوحدات الإقليمية، ذات الشخصية الاعتبارية، كالمحافظات والمدن والقرى.

(٣) العاملون في الهيئات العامة:

والهيئة العامة: هي الإدارات الحكومية التي يعهد إليها بإدارة المرافق العامة، ولا يسري قانون العمل على العاملين بتلك الهيئات، وذلك مثل: هيئة النقل العام، وهيئة السكك الحديدية، وبنك ناصر الاجتماعي، والمجلس الأعلى للشباب والرياضة.

(١) د. جمال الدين زكي، ص: ٢٢. ود. أكتيم الخولي، ص: ٢٨٨، وحكم المحكمة الإدارية العليا في ١٩٥٧/١/٢٦، م، القاضي بعدم سريان عقد العمل على مستخدمي الحكومة، ولو كانوا خارجين عن الهيئة، إلا حيث تكون العلاقة بينهم وبين الحكومة علاقة عامة. [مجموعـة أحكـام المحـكـمة الإـدارـية العـلـيـا، لـسـنة ٢٠١٤، عـدـمـ ٤٥، صـ: ٢٠٤].

وهذه الفئات الثلاثة يسري عليها قانون العاملين المدنيين بالدولة، رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٧م، كما يسري عليهم أحكام الكتاب الخامس من قانون العمل، وهو الخاص بالسلامة والصحة المهنية.

(٤) العاملون بالقطاع العام:

وشركات القطاع العام هي أشخاص اعتبارية خاصة، يرتبط العاملون فيها بعلاقة عمل تعاقدية، ولما كان أمرها كذلك فإنهم يخضعون -بحسب الأصل- لقانون العمل، إلا أن المشرع أخرجهم من نطاق تطبيقه، وأخذ بهم لقانون العاملين في القطاع العام رقم (٤٨) لسنة ١٩٨٧، ولكن إذا لم يوجد نص بالقانون المذكور فإن قانون العمل هو الذي يطبق؛ لأنه هو الأصل العام.

ثانياً: عمال الخدمة المنزلية.

واسثناء عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من نطاق تطبيق قانون العمل؛ نصت عليه المادة الأولى قترة ٢ من القانون (١٤) لسنة ٢٠٢٥م، ولم يكن استثناء هذه الطائفة من نطاق تطبيق هذا القانون بدعاً، حيث إن هذا الاستثناء كانت نص عليه كل قوانين العمل السابقة^(١).

وعلة هذا الاستثناء كما يقال: أن عمل الخدم وثيق الصلة بشخص المخدوم، مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم العائلية وشئونهم الخاصة، وهو أمر يتطلب إخضاع علاقة الخدم بالمخدومين لأحكام خاصة، يراعى فيها طبيعة عملهم، كأن يكون حق المخدوم في فصل الخادم لاعتبارات شخصية أوسع مدى من حق صاحب العمل التجاري أو الصناعي^(٢).

شروط تطبيق هذا الاستثناء:

ويشترط لصحة استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل: أن يتوافر شرطان، هما:

(١) د. عبد الودود يحيى، ص: ٥٠، هامش (١).

(٢) د. محمد حلمي مراد، ص: ١٣٩، والمذكورة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٢م.

الشرط الأول: أن يكون العمل مادياً^(١).

والعمل المادي هو: الذي يقصد به قضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه^(٢)، فإذا كان العمل ذهنياً أو تغلب عليه الناحية الذهنية؛ فإن القائم به لا يعتبر خادماً، حتى لو كان عمله وثيق الصلة بشخص المخدوم، وعلى ذلك: فالمدرس الخاص، والسكرتير الخاص؛ لا يعتبران من جملة الخدم.

ولا يكتفى بأن يكون العمل مادياً، وإنما يجب أن يكون متصلة بشخص المخوم، فلو لم يكن كذلك لا يصير القائم به خادماً، مثل: مربي الطيور الذي لا يتصل مباشرة بمخومه، ولا يستطيع -بحكم عمله- أن يطلع على أسراره وشئونه^(٣).

الشرط الثاني: أن يزاول عمله في منزل أو مكان ملحق به:

والمقصود بالمنزل: المكان المعد للسكنى، ولو لم يكن العمل في منزل؛ فإن القائم به لا يسمى خادماً، فلا يعتبر من ضمن الخدم: القائمون بالخدمة في النوادي والمطاعم، والمقاهي، والفنادق، والمحلات العامة^(٤)، وكذلك المساعدة والفراشون الذين يباشرون عملهم في المكاتب والمدارس؛ فهو لاء لا يسمون خدماً، وكذلك لا يعد خادماً: المرض والتورجي، الذي يعمل في عيادة طبيب أو مستشفى خاص^(٥).

وإذا توافر هذان الشرطان يكون العامل خادماً مستثنى من الخضوع لتطبيق أحكام قانون العمل، ولا يهم اختلاف تسميته بعد ذلك؛ فيدخل في مسماه: الطاهي ومساعده، وخادم المائدة (السفرجي)، ومربي الأطفال؛ إذا كان عملها الرئيسي هو

(١) د. محمد لبيب، ص: ٦٧، ود. إسماعيل غانم، ص: ٣٩، ود. حسن كيرة، ص: ١٣٧.

(٢) حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ٢١/١٩٥٤م، مدونة الفكهاني، ج: ١، ص: ٦١، رقم: ٣٣، وإسكندرية الجزئية في ٢٩/٥/١٩٦٣م، موسوعة الهواري القضائية، ج: ١، ص: ٣٣، رقم: ٢٩.

(٣) د. حسن كيرة، ص: ١٣٧، د. محمد لبيب، ص: ٦٧، ود. إسماعيل غانم، ص: ٢٩.

(٤) القاهرة الجزئية في ٢٧/٥/١٩٥٥م، مدونة الفكهاني، ج: ١، ص: ٣٢، رقم: ١٦٥. وفي ١٢/١٠/١٩٥٤م، المرجع نفسه، ص: ٢٣١، رقم: ١٦٤.

(٥) محكمة القاهرة الجزئية في ٨/٢/١٩٥٥م، مدونة الفكهاني، ج: ١، ص: ٢٤، رقم: ٨٦، د. عبد الوهود يحيى، ص: ٥٠.

حراسة الأطفال وحمايتهم من الأخطار، والعناية بنظافتهم، أما إن كان عملها الرئيسي هو تنقية الطفل وتلقينه قواعد السلوك القويم؛ فإنها لا تكون خادمة^(١).

أحكام خدم المنازل تسرى على من في حكمهم:

ويلاحظ أن المشرع لم يقصر الاستثناء على خدم المنازل، بل جعل الحكم شاملاً لكل من في حكمهم، ما دام أن العمل الذي يقومون به يعد عملاً مادياً وثيق الصلة بشخص المخدوم، ولو لم يجر العمل على تسمية من يقوم به خادماً، أو كان عمله يتم في مكان غير المنزل، ما دام من الممكن اعتباره ملحاً بالمنزل، كالحديقة والسيارة، وعلى ذلك: يعتبر البستانى وسائق السيارة الخاصة وبواب أو خفير المسكن الخاص؛ من جملة الخدم^(٢).

الأحكام المتعلقة بالبواطنين:

وقد اختلفت أحكام المحاكم بشأن بوابي العمارت التي تشمل أكثر من مسكن، ويستغلها ملاكها كلها أو بعضها عن طريق تأجيرها للغير.

فذهبت بعض الأحكام إلى اعتبار هؤلاء البواطنين في حكم خدم المنزل؛ استناداً إلى أنهم يقومون بتأدية خدمات للسكن تشبه ما يقوم به الخادم الخاص^(٣)، بينما ذهبت أحكام أخرى إلى أن بباب العمارة المؤجرة لا يعتبر في حكم خدم المنازل^(٤). والرأي الأخير هو الذي يحظى بتأييد الفقه بصفة عامة، على أساس أن عمل البباب يتمثل في حراسة العمارة، ومراقبة المترددين عليها، والعمل علىبقاء منافعها سليمة ونظيفة، ومثل هذه الأعمال غير وثيقة الصلة بشخص مالك العمارة، حتى لو كان

(١) د. محمد لبيب، ص: ٦٩.

(٢) المرجع السابق، ود. عبد الوودود يحيى، ص: ٥٠ وما بعدها، ود. إسماعيل غانم، فقرة ٢١، ود. جمال زكي، فقرة ٩، د. محمد حلمي مراد، فقرة ١٢٤، د. أكثم الخولي، فقرة ١٧٢، د. حسن كبيرة، ص: ١١٠ وما بعدها.

(٣) القاهرة الجزئية في ١٩٥٤/٤، مدونة الفكهانى، ج: ١، ص: ٨٧، رقم: ٦٩. وفي ١٩٥٥/٥/٢٦، المرجع نفسه، ص: ٨١، رقم: ٥٨، وفي ١٩٥٥/٥/٢١، المرجع نفسه، ص: ٨٢، رقم: ٦، وفي ١٩٥٨/١/٢١ المرجع نفسه، ص: ٨٣، رقم: ٦٢.

(٤) القاهرة الابتدائية في ١٩٦٢/٤/١٨، موسوعة الهواري، ج: ٢، ص: ٤٠، وفي ١٩٦٢/٦/١٠، المرجع السابق، ص: ٤٢، رقم: ٤٤.

يقيم فيها^(١)، فضلاً عن أن قيام الباب بخدمات لسكان العمارة لا يدخل ضمن عمله الأصلي، ولو كان ذلك لكان الباب تابعاً للسكان، لا لمالك العمارة، وذا ما لم يقل به أحد من الفقهاء^(٢).

ولئن كان خدم المنازل ومن في حكمهم لا يخضعون لقانون العمل؛ فإن ذلك لا يعني عدم وجود أحكام تشريعية تنظم علاقتهم بمخدوميهم، لأن الغالب أن يكون التحاق الخادم بالعمل بناء على عقد بينه وبين مخدومه، وبالطبع فإن هذا العقد سيخضع للأحكام الواردة في القانون المدني، وال المتعلقة بعقد العمل (المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨) ويستطيع أن يتقادى حقوقه وفقاً للقواعد العامة في المسئولية العقدية الناشئة عن هذا الارتباط.

ثالثاً: العمال الذين يخضعون لتشريعات خاصة.

هناك طائفة من العمال يخضعون لقوانين خاصة، ولا تطبق عليهم قواعد قانون العمل إلا في حالة خلو قانونهم من النص عليه، وهذه الطوائف هي:

(١) العمال البحريون:

وهم ضباط السفن البحرية، ومهندسوها، وملاحوها، وغيرهم من يسري عليهم قانون عقد العمل البحري رقم (١٥٨) لسنة ١٩٥٨م، الصادر في ٢٠/٦/١٩٥٩م^(٣)؛ فقد نص -في مادته السادسة- على أنه: تسري على الملحقين الأحكام الواردة في القانون المدني وقانون التجارة البحري والقوانين الملحة به، وكافة التشريعات التي تتعلق بالعمل والتأمينات الجتماعية، وذلك بالقدر الذي لا يتعارض -صراحة أو ضمناً- مع أحكام هذا القانون، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، لكن هذا لا يمنع من

(١) د. حسن كبيرة، ص: ١٤١، د. إسماعيل خانم، ص: ٣٩، د. جمال الدين زكي، ص: ٦٢، ود. أكتيم الخولي، صك ٢٩٣، د. حسام الأهواني، ص: ٤٢، د. محمد عمران: قانون العمل والتأمينات الاجتماعيه، ص: ٣٢، طبعة ١٩٧٠م.

(٢) د. محمد لبيب، ص: ٧١.

(٣) الجريدة الرسمية، العدد: ١٣٥، مكرر، في يونيو سنة ١٩٥٩م.

سريان قانون العمل إذا لم يوجد نص في تلك القوانين، أو كان قانون العمل أكثر سخاء لهم.

(٢) عمال المناجم:

وهو لاء العمال يخضعون للقانون رقم (٢٧) لسنة ١٩٨١م، الذي ينظم علاقات العمل بالمناجم والمحاجر، أيًا كانت صفة رب العمل: شركة قطاع عام، أو هيئة عامة، ولقد كان قانون العمل الأسبق المعروف بقانون العمل الموحد (٩١) لسنة ١٩٥٩م يفرد لهم الفصل الخامس من الباب الثالث، المواد من (١٤١ - ١٥٥) وكما هو مقرر: فإن قانون العمل ينطبق عليهم إذا لم يرد في قانونهم الخاص نص، أو إذا كان أكثر سخاء من قانونهم الخاص^(١).

(٣) الصحفيون:

ويخضع الصحفيون -في علاقات عملهم- للقانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٠م، المواد (١٠٣ - ١١٥) والمعدل بالقانون (١٤٨) لسنة ١٩٨٠م، ولائحته التنفيذية، الصادرة بالقرار رقم (٢٣) من المجلس الأعلى للصحافة^(٢)، على أساس أن المؤسسات الصحفية تعتبر من أشخاص القانون الخاص^(٣).

والمراد بالصافي في مفهوم القانون: العامل الصافي، وهو: كل من يباشر -بصفة أساسية ومنتظمة- مهنة الصحافة في إحدى الصحف، دورية كانت أو يومية، أو في إحدى وكالات الأنباء، سواء أكانت مصرية أم أجنبية؛ إذا كان يتلقى أجراً ثابتاً من صاحب العمل، وهو الشخص المعنوي الذي يملك الصحفة، أو الحز

(١) د. عبد الوهود يحيى، ص: ٥٣.

(٢) الواقع المصري، العدد: ٢٧٨، تاريخ ١٢/٨/١٩٨٥م.

(٣) استقر قضاء محكمة النقض على أن المؤسسات الصحفية مؤسسات خاصة، رأى المشرع -لاعتبارات قدرها- أن يكون تأسيسها وفق القواعد المقررة بالنسبة للمؤسسات العامة، واعتبرها في حكم المؤسسات العامة، فيما يتعلق بمسؤولية مدیرها ومستخدميها ونائبيها، وفيما يتعلق بمزاولة التصدير والاستيراد. وفي غير تلك الحالات المحصورة تخضع علاقتها بالعاملين فيها لأحكام قانون العمل. نقض مدني جلسة ١٩٧٥/٤/١٢م، رقم: ٣٥٢، س ٢٩، س ٢٦، مجموعه المكتب الفني، ص: ٧٩١، الطعن رقم: ٦٦٢، من ٤١، ق، جلسة ١٩٧٧/٥/٢١م -س ٢٨، مجموعه المكتب الفني، ص: ١٢٦٠، والطعن رقم: ١٨٥٦، من ٥١، جلسة ١٩٨٢/٣/١م.

السياسي، أو من ملك الصحيفة إذا كان شخصاً طبيعياً، وكانت الصحيفة تصدر عند نفاذ القانون رقم (١٤٨) لسنة ١٩٨٠م، كما يعد عاملًا صحفياً: المحرر المترجم، والمحرر المراجع، والمحرر الرسام، والمصور، والخطاط، وكذلك المراسل؛ إذا كان يتلقى مرتبًا، سواء أكان يعمل في الجمهورية أو الخارج، متى كان هذا العامل الصحفى قد أمضى فترة التمرين في إحدى دور الصحف التي تصدر داخل الجمهورية، أو في وكالة من وكالات الأنباء التي تعمل فيها.

وأما الصحفي تحت التمرين: فلا يعد عاملًا صحفياً، ومن ثم فلا تطبق عليه الأحكام الخاصة في القانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٠م، و(١٤٨) لسنة ١٩٨٠م^(١)، أو لائحته التنفيذية، وتتراوح مدة التمرين ما بين سنة أو سنتين، وفقاً للمؤهل الحاصل عليه المتربن.

ويلاحظ أنه وفقاً للمادة (١٢٣) من القانون (١٤٨) لسنة ١٩٨٠م فإن العلاقة بين المؤسسات الصحفية والقومية وجميع العاملين بها من: صحفيين، وإداريين، وعمال؛ ينظمها عقد العمل الفردي، مع ملاحظة أن ملكية الصحف وإصدارها لم يعد ملكاً للأفراد، إنما أصبحت ملكيتها للأشخاص الاعتبارية العامة أو الخاصة، وأن هذه الصحف أصبحت تتبع شكل الجمعيات التعاونية، أو شركات المساهمة؛ ولهذا فإن قانون العمل هو الذي يحكم علاقة الصحفي بالمؤسسة التابع لها، في حالة عدم وجود نص خاص في القانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٠م، و(١٤٨) لسنة ١٩٨٠م، المشار إليها^(٢).

(١) صدر القانون رقم (٧٦) لسنة ١٩٧٠ لتنظيم العمل الصحفى، فأنشأ نقابة الصحفيين، وبين علاقة الصحيفى بصحيفته، كعلاقة عقدية بين القانون وأحكامها، من ناحية كيفية إبرام العقد، ومدته، وحق العامل في الإجازة، وحقه في فسخ العقد. أما القانون رقم (١٤٨) لسنة ١٩٨٠م فلقد نظم أوضاع الصحف القومية والمؤسسات الصحفية القومية التي تعد مملوكة ملكية خاصة للدولة، ويمارس حقوق الملكية مجلس الشورى، المواد (٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦) من القانون المذكور.

(٢) وقد قضت محكمة النقض عم لفي ١٩٥٧/٢١ م مجموعة النقض المدني: ٣١٦ - ٢٨ - ١٢٦٠ بأن قانون نقابة الصحفيين لا يستبعد من أحكامه قانون العمل إلا ما يتعارض مع الأحكام التي جاءت به، وعلى ذلك فإن قانون العمل ينطبق على العامل الصحفى في الحدود التي لا تتعارض فيها أحكامه مع أحكام قانون نقابة

(٤) العاملون بالمناطق الحرة:

وهوئاء يخضعون لقانون استثمار رأس المال العربي والأجنبي، رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٤م المعدل بالقانون رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٧م، وهذا القانون يعطيم مزايا أكثر من تلك التي يعطيها قانون العمل، فمثلاً: بالنسبة لساعات العمل: الحد الأقصى ٤٢ ساعة، وفقاً لما تحدده المادة (٥٠) من قانون الاستثمار، بينما هي في قانون العمل (٤٨) ساعة وفقاً لما تحدده المادة (١٣٣) من قانون العمل، ومع ذلك فإن قانون العمل يفضل الاستثمار في بعض الأحكام، مثل ذلك: بالنسبة للأجازة المرضية: هي وفقاً لقانون العمل ١٠ يوماً، مادة (٥٠) في حين أن مدة هذه الأجازة وفقاً لقانون الاستثمار ١٢٠ يوماً المادة (١٠٩) من اللائحة التنفيذية للقانون.

(٥) العاملون بالمدارس الخاصة:

وهوئاء يسري عليهم القانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١م الخاص بالتعليم، وقد نصت المادة (٥٦) من هذا القانون على أن: تخضع المدارس الخاصة لإشراف وزارة التربية والتعليم، والمديريات التعليمية بالمحافظات، كما تخضع لقوانين العمل والتأمينات، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، وقد قضت المادة (٦٧) من هذا القانون -في فقرتها الأخيرة- بأن يصدر قرار من وزير التربية والتعليم لتنظيم العلاقة بين العاملين في المدرسة الخاصة وصاحبها، بعدأخذ رأي وزير القوى العاملة، وعليه: فإن أحكام قانون العمل الموحد ساري عليهم، إذا تعارضت أحكام اللائحة الداخلية مع أحكامه.

خطة الدراسة:

وسوف تتضمن هذه الدراسة أحكام قانون العمل، وفقاً للمبادئ العامة للقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٢٥م، ويمكن أن تقسم إلى قسمين:
القسم الأول: علاقات العمل الفردية وتنظيم العمل.

الصحفيين، وذلك على أساس أن المؤسسات الصحفية تعتبر من أشخاص القانون الخاص. [راجع: قضاء النقض للهواري، ج: ٥، رقم ١٧].

القسم الثاني: علاقات العمل الجماعية، نقابات العمال، عقد العمل المشترك، والتوقيق والتحكيم في منازعات العمل.

القسم الأول

علاقات العمل الفردية وتنظيم العمل

وتشتمل هذه الدراسة على بابين: يخصص أولهما لعقد العمل الفردي، ولما كانت هناك أبواب وردت في قانون العمل، وقد خصصها المشرع لتنظيم العمل، منها ما ورد في الباب الثاني المخصص لعقد العمل الفردي، والكتاب الثاني الخاص بالتوجيه والتدريب المهني، وكذلك الكتاب الخامس الخاص بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وهذه المسائل تعتبر وثيقة الصلة بعقد العمل؛ لأنها تتضمن كثيراً من الحقوق المقررة للعمال، وتوضع على عاتق صاحب العمل كثيرة من الالتزامات، ومن ثم فإن دراسة عقد العمل لن تكون كاملة إلا إذا تم إبراز تلك الموضوعات بالدراسة، وسوف نخصص لدراستها الباب المخصص لتنظيم العمل.

الباب الأول

علاقات العمل الفردية (عقد العمل)

وتقوم خطة دراسة هذا الباب على الفصول التالية:

الفصل الأول: التعريف بعقد العمل.

الفصل الثاني: إبرام عقد العمل.

الفصل الثالث: آثار عقد العمل.

الفصل الرابع: انقضاء عقد العمل.

الفصل الأول

التعريف بعقد العمل وتفريد دراسته

المبحث الأول

تعريف عقد العمل وبيان عناصره

المطلب الأول

تعريف عقد العمل

ورد تعريف عقد العمل في المادة (٦٧٤) من القانون المدني، وقد جاء فيها: «إنه العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعم لففي خدمة الآخر، وتحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر، يتعهد به المتعاقد الآخر». وقد عرفته -أيضاً- المادة رقم (٨٦) من قانون العمل الموحد بأنه: «العقد الذي يتعهد بمقتضاه عام لبأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر»^(١).

ويُستَبيَّن من خلال هذين التعريفين: أن لعقد العمل طرفين، هما: العامل وصاحب العمل، كما يُستَبيَّن -أيضاً- أن لعقد العمل عناصر ثلاثة، هي: العامل، والأجر، والتبعية. ولنقى الضوء على كل واحد من تلك المسائل الثلاثة، كل واحد في فروع على حدة، بعد أن نعرف بطرفي العقد.

أطراف عقد العمل:

وأطراف عقد العمل -كما يبدو من التعريفين- هما: صاحب العمل، والعامل.

(أ) صاحب العمل:

(١) وقد عرفت محكمة النقض عقد العمل في حكم لها بتاريخ ١٨٦٤/٣/٥ جاء فيه: «عقد العمل هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر، وتحديد نطاق هذا العقد منوط بما اتجهت إليه إرادة عاقدية، وما يعتبر من مستلزماته، وفقاً للقوانين المكملة والمفسرة والعرف والعدالة، بحسب طبيعة الالتزام. [نقض مدني رقم: ٩٩، ٣٠١، لسنة ٥٢ ق].

صاحب العمل -وفقاً لما عرّفته المادة ^١ من قانون العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملأً أو أكثر لقاء أجر.

ويبدو من هذا النص أن صاحب العمل شخص يستخدم عاملأً أو عمالأً، وهذا النص لا يفيد أنه يشترط في صاحب العمل أن يكون محترفاً لما يعمله، فلا يشترط في صاحب العمل أن يتخد من العمل الذي يمارسه حرفه لكي يخضع لقانون العمل^(١).

وكذلك يُتسبيب من نص المادة عبارة "صاحب العمل" بما يفيد شرط الحصول على الربح من جراء العمل الذي يستأجر له العامل، ومن ثم ينطبق أحكام عقد العمل الفردي على من يستخدمهم الهيئات الخيرية، والثقافية^(٢)، والهيئات الدينية^(٣)، والنواحي الخاصة^(٤)، ومعاهد التعليم الحر^(٥)، والنقابات^(٦)، ولا عبرة باختلاف مسماه، فقد يسمى "صاحب مشروع"، أو "صاحب المنشأة"، أو "رب العمل"، أو "مالك أدوات العمل"، أو "صاحب رأس المال"، أو "تاجراً"، أو "المتعاقد الآخر"؛ فهو في جميع تلك الحالات يمثل الطرف الذي ي التعاقد معه العامل.

(ب) وأما العامل:

(١) كانت المذكورة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٢ م بشأن عقد العمل الفردي تخرج من نطاقه الأشخاص الذين يتعهدون إلى شخص آخر بتأدية عمل لهم دون أن يتخدوا من هذا العمل حرفه لهم، وقد قضت محكمة النقض المدني في الطعن رقم (٥١٢) لسنة ٤٤ ق بجلسة ١٧/١٢/١٩٧٧ م بأن المشرع قد حرص على عدم الاشتراط في صاحب العمل أن يكون متخدلاً للعمل الذي يزاوله حرفه له، ويستوي في ذلك أن هدف صاحب العمل إلى الربح أم لا.

(٢) محكمة استئناف الإسكندرية في ١٥/١١/١٩٥٥ م، مدونة الفكهاني، ج: ١ - ١، رقم: ١٣٩، ص: ١٩٦.

(٣) محكمة القاهرة الجزئية للعمال في ٢٦/١٢/١٩٥٤ م، وقد جاء في هذا الحكم: "أن دور العبادة وإن كانت لا تسعى إلى الكسب المادي؛ إلا أنها خاضعة لأحكام قانون عقد العمل الفردي. [مدونة الفكهاني، ج: ١/١، رقم: ١٢٦، ص: ١٨٢]، وفي هذا المعنى أيضًا: محكمة الإسكندرية الابتدائية في القضية رقم (١٧٦٥) لسنة ١٩٥٢ م، وقد جاء في هذا الحكم: "أن رجل الدين يخضع لأحكام قانون العمل إذا أدى وظيفته بأجر" [المرجع نفسه، رقم: ١٢٨، ص: ١٨٢].

(٤) محكمة القاهرة الابتدائية في ١٢/١٠/١٩٥٤ م، السابق، رقم: ١٦٤، ص: ٢٣١.

(٥) محكمة شبين الكوم الابتدائية، السابق، ص: ٢٤٦.

(٦) القاهرة الجزئية للعمل في ٢٥/٢/١٩٥٦ م، المصدر السابق، رقم: ١٦٨، ص: ١٩٤.

فقد عرّفته المادة الأولى (١) من قانون العمل بأنه: «كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل، وتحت إداراته وإشرافه». ويبدو من النص أن العامل لا بد أن يكون شخصاً اعتبارياً، ولعل سر هذه التفرقة كما سبق القول: أن العمل يقتضي بذل مجهد بشري لا يتصور إلا من الشخص الطبيعي^(١)، ولم تقييد المادة العامل بأي وصف، وعلى ذلك كان عاملاً: كل من يعمل لقاء أجر في خدمة صاحب عمل وتحت إشرافه وإدارته، سواء أكان هذا العمل مادياً أم ذهنياً أم فنياً، كما لا يؤثر في تطبيق أحكام قانون العمل اختلاف المسميات التي تطلق على العامل، فقد يسمى "مستخدماً"، أو "موظفاً"، أو "مديرًا"، أو "رئيس العمل"؛ فإن كل هؤلاء يخضعون لقانون عقد العمل الفردي^(٢).

ويبدو من ذلك أنه يتشرط لتوافر صفة "العامل" ما يلي:

- أولاً: أن يكون إنساناً بالغاً سن الرشد، ولا فرق بين أن يكون ذكراً أو أنثى.
- ثانياً: أن يؤدي عملاً معيناً، يستوي أن يكون عقلياً أو عضلياً.
- ثالثاً: أن يقوم بهذا العمل لحساب شخص آخر، يستوي أن يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً.

رابعاً: أن يتم هذا العمل تحت إشراف صاحب العمل وإداراته.

خامساً: أن يؤدي هذا العمل نظير أجر، وليس تبرعاً من العامل، ويستوي أن يكون هذا الأجر نقدياً أو عينياً.

ولا يتشرط قانون العمل السعودي أن يعمل العامل تحت نظارة صاحب العمل، فنص في المادة (٧/٧) على أن: «العامل هو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل تحت إداراته وإشراف - ولو كان بعيداً عن نظارته- مقابل أجر».

الفرق بين العامل والمستخدم:

(١) ذلك أن قانون العمل يتسم بطابع إنساني واجتماعي لا يمكن تطبيقه على الأشخاص الاعتبارية. [يراجع: إسماعيل غانم: السابق، فقرة ٥٩، ود. عبد الوودود يحيى، ص: ١١].

(٢) د. عبد الوودود يحيى: المرجع نفسه.

ومما يثار في هذا الصدد: مدى التفرقة بين العامل المستخدم، وإن كانت تلك التفرقة من الناحية العملية -في ظل قانون العمل الحالي، بل والقانون الذي سبقه- ليس لها أساس، فلا فرق بين الاثنين من ناحية تطبيق أحكام عقد العمل، إلا أنه يمكن أن يكون لها أثر في ظل بعض القوانين التي تفرق بينهما في الأحكام^(١).

ولعل أهم معيار للتفرقة بينهما: ما أخذ به القرار الجمهوري رقم (٦٦) لسنة ١٩٦٢م، الذي ينظم إجراءات الترشيح والانتخاب للعضوية عن الموظفين والعمال في مجلس إدارة الشركة أو المؤسسة، فنصت المادة (٢/١) منه على أنه: «يراعى في التفرقة بين الموظف أو المستخدم والعالم في حكم هذا القرار أن:

الأول: (المستخدم). هو الذي يؤدي عملاً تغلب عليه الصفة الفنية أو اليدوية.

وهذا المعيار لا يسلم من أن يكون محل نظر؛ لأن عمل العامل قد يستغرق جهداً ذهنياً لا يقل عن الجهد المبذول من المستخدم، بمعيار هذا القرار. وللهذا رأى البعض معياراً آخر حاصله: أن العمل المتصل بإدارة المشروع يعتبر من يقوم به مستخدماً، أما العمل المتصل بالإنتاج فيمكن اعتبار من يقوم به عاملاً^(٢).

وهذا المعيار بدوره محل نظر؛ فقد يعمل بإدارة المشروع عامل، وقد يعمل بالإنتاج مستخدم.

وعموماً: التفرقة لا تعنينا، لأن الاثنين يخضعان لقانون العمل، ما داما يقumenan بعمل تابع يتقادسيان عليه أجراً، أيًّا كانت طبيعة هذا العمل، وأيًّا كان دور كل منهما فيه.

(١) من ذلك: القانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١م بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة، حيث يفرق بين المستخدمين والعمال من حيث النسبة التي يجوز استخدامها من الأجانب، المواد (١٧٤ ، ١٧٥) ومن ذلك أيضاً: ما ينص عليه القانون رقم (١١٤) لسنة ١٩٦١م، الذي نظم كيفية تشكيل مجالس الإدارة في الشركات والمؤسسات، والذي ينص على: أن يمثل في مجلس الإدارة عضو عن الموظفين وعضو عن العمال.

(٢) د. جمال الدين زكي، الفقرة: ٧٢

المطلب الثاني

عناصر عقد العمل

وعناصر عقد العمل ثلاثة، هي: العمل، والأجر، ورابطة التبعية.
ونخصص لكل واحد منها فرعاً.

الفرع الأول

عناصر العمل

العمل هو النشاط الإنساني الذي يقوم به العامل، ويقصد به: كل فعل مأجور يقوم به شخص لحساب آخر، وتحت إدارته وإشرافه، يستوي في هذا أن يكون هذا الفعل إيجابياً -كما هو شأن معظم الأعمال- أم سلبياً، كالأعمال التي يقوم بها عارض الأزياء أمام الجمهور عدة ساعات كل يوم^(١). وقد يكون العمل يدوياً، كما يكون ذهنياً، وقد يكون في الزراعة، أو الصناعة، أو التجارة، فالعمل يمثل وظيفة اجتماعية يرتبط القائمون بها بعقود عمل تتحد في آثارها القانونية؛ فالطبيب والمهندس والمدرس؛ يعتبرون عملاً بجانب النجار والخياط وصانع الأحذية؛ رغم ما بينهم من اختلاف في المركز الاجتماعي؛ نتيجة لاختلاف أجورهم وحظهم من الثقافة^(٢).

حرية العمل:

ولما كان العمل في نظر القانون وظيفة اجتماعية، وهو يعد في ذاته حقاً لطالبه، وذلك لما تنص عليه المادة (١٢) من دستور ٢٠١٤ زالمعدل في ٢٠١٩م، حيث تقول: «العمل حق وواجب وشرف، تكفله الدولة، وأن ذلك الحق قد اكفل الشارع حمايته بترتيب العقاب لمن يعتدي على حق غيره في العمل، أو حقه في أن يستخدم، أو يمتنع عن استخدام أي شخص»^(٣).

(١) د. عبد الوهود يحيى، ص: ٦٤.

(٢) د. جمال الدين زكي، فقرة: ٧٢.

(٣) المادة (٣٧٥) من قانون العقوبات المصري، المعدلة بالقانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٥١م.

وقد تجسد حق العمل من خلال مبدأ حرية العمل، وأصبح ممثلاً في حق العامل أن يختار صاحب العمل الذي يريد العمل معه، كما أصبح من صاحب العمل أن يستخدم من يشاء من العمال، دون التقييد بشروط معينة^(١).

ومبدأ حرية العمل ليس على إطلاقه، ذلك أن هناك قيوداً تردد على حرية صاحب العمل، كما أن هناك قيوداً تردد على حرية العامل.

ونشير إلى ذلك بشيء من التفصيل:

(أ) القيود الواردة على حرية صاحب العمل:

ولئن كان مبدأ حرية العمل يقضي بحق صاحب العمل في استخدام من يشاء دون قيد أو شرط، إلا أن هذا المبدأ ليس على إطلاقه؛ ذلك أن المشرع قد فرض عليه قيوداً متعددة، وذلك لتحقيق أغراض مختلفة، ويمكن إرجاع تلك القيود -من خلال قصد المشرع- إلى خمسة أقسام:

أولها: القيود التي تهدف إلى حماية شخص العامل.

ثانيها: القيود المقررة لضمان تنفيذ بعض القوانين.

رابعها: القيود المقررة لتحقيق مبدأ "تكافؤ الفرص".

خامسها: القيود المقررة لضمان نزاهة الوظيفة العامة.

وسوف نبين تلك القيود وفقاً لترتيبها السابق، وذلك على النحو التالي:

أولاً: القيود المقررة لحماية شخص العامل.

وهذا القيود تمثل فيما قرره المشرع من: حظر عمل الأحداث قبل بلوغ سن معينة، وتحريم تشغيل النساء في بعض الأعمال.

(أ) تحريم عمل الأحداث:

كان القانون السابق يحظر تشغيل الأحداث قبل بلوغهم سنًا معينة هي: ١٥ سنة، وفقاً لم نصت عليه المادة (٦٢) منه؛ على أساس أن تشغيلهم قبل ذلك السن

(١) د. عبد الودود يحيى، ص: ٦٥، ود. محمد حلبي، ص: ١٧٠.

يعوق نموهم الجسماني، وينعهم من إتمام تعليمهم، ولذلك فإن تحديد القانون لهذه السن كان يأخذ في اعتباره أنها هي التي تنتهي عندها المرحلة الأولى من التعليم^(١). ولئن كانت المادة (٦٢) من قانون العمل الموحد قد قررت هذا الحظر؛ فإن المادة (٦٣) منه قد نصت على أنه: «يكون تشغيل أو تدريب الأطفال، وتحديد الظروف والأحوال والقواعد والإجراءات التي يتم فيها ذلك، وفقاً للقرار الصادر من الوزير المختص بالتنسيق مع المجلس القومي للطفولة والأمومة».

فلما صدر القانون الموحد^(٤) لسنة ٢٠٢٥ م نص في المادة (١/٦١)- على أنه: «يعتبر طفلاً -في تطبيق أحكام هذا القانون- كل من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة». وقد حظرت المادة (٦٥) من قانون العمل الموحد تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، تتخللها فترة راحة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، بما لا يقل عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو التفرات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية، أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

نطاق هذا القيد:

ونظراً لأن هذا القيد لم يرد في الفصل المخصص لعقد العمل الفردي؛ فإنه ينطبق على جميع العمال، بما فيهم العمال المستثنون من أحكام عقد العمل الفردي، ولا يستثنى من هذا القيد إلا ما نصت عليه المادة (١) من قانون العمل. كما يستثنى من هذا القيد: عمال الخدمة الذين أخرجتهم نفس المادة من نطاق تطبيق جميع الأحكام الواردة في قانون العمل^(٢).

(١) د. محمد حلمي مراد، فقرة: ٤٩٠، حيث يرى أن هذه السن أقل من الحد الأدنى لسن العمل في كثير من الدول، حيث تشغيل الحدث قبل بلوغه أربعة عشر عاماً. [وراجع: نقض مدني في ١٩٨١/٤/١٩، طعن رقم ٧٨٠، سنة ٥٥، وقد جاء فيه: "أن الحظر الوارد في المادة ١٤٤ من قانون العمل حظر مطلق آخر، قد أصبحت بموجبه أهلية إبرام عقد التدريب أو العمل: بلوغ ١٢ سنة، وينبغي على مخالفته بطalan عقد التدريب أو العمل الذي أبرمه الحدث، أو من له الولاية أو الوصاية عليه؛ بطلاً مطلقاً متعلقاً بالنظام العام].

(٢) د. إسماعيل غانم، ص: ١٨٧.

والواقع أن حرمان خدم المنزل من أي تنظيم قانوني يكفل لهم ضمانات مماثلة لتلك التي قررها قانون العمل لغيرهم؛ يُعد أمراً منقداً؛ ذلك أن آلافاً من الأطفال يعملون في الخدمة المنزلية لمدة تزيد على عشر ساعات في اليوم، ويؤدون أعمالاً شاقة، لا تتناسب مع أعمارهم، بل يتعرض الكثيرون منهم لضروب القسوة والتعذيب، الذي قد يصل من ي عملون معهم إلى ساحات السجون وفاء لعقوبات جنائية بسبب تعديهم على الخدم بدنياً وإنسانياً، مع حرمانهم من التعليم، وما يكمن وراء تشغيلهم في سن مبكرة من أضرار صحية وخلقية واجتماعية، إضافة إلى ما يجر مخدوميهم إلى ساحات السجون، وقد أخرج المشرع خدم المنزل من نطاق تطبيق قانون العمل؛ على أقل خصوصتهم لقانون خاص بهم، وقد وعد بإصداره منذ سنة ١٩٤٤م، لكن ذلك القانون الموعود به لم يصدر حتى الآن، وربما كان السماح باستخدام الأطفال في الخدمة المنزلية قبل سن الثانية عشرة سبباً من أسباب مشكلة الأممية، التي تعاني منها الدولة، وتبذل جهوداً كبيرة للقضاء عليها^(١). كما يتناهى مع منهج الإسلام في معاملة الخدم ورعايتهم بدنياً ونفسياً.

(٢) حظر تشغيل النساء في بعض الأعمال:

مع عدم الإخلال بأحكام المادة المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بين الرجال والنساء؛ فإنها لا يمكن تجاهل تقاليد المجتمع في نظرته للمرأة نظرة مختلفة عن الرجل، لهذا وردت القيود على تشغيل النساء في بعض الأعمال.

ومن القيود المقررة لحماية شخص العامل: ما ورد بالمادة (٥٣) من قانون العمل، خاصاً بتشغيل النساء، وقد جاء في هذا المادة أنه: «مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية؛ تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماشت أوضاع عملهم». كما نصت المادة (٣/٥٣) على أنه: «يصدر الوزير المختص ، بعدأخذ رأي المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للأمومة والطفولة، قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة صباحاً».

(١) د. عبد الوود يحيى، ص: ١٧، هامش: ٤.

ثانياً: القيود المقررة للاعتبارات الوطنية.

وتدور هذه القيود حول عمل الأجانب من ناحية توافر ما يشترط القانون من ضرورة حصول الأجنبي على ترخيص بالعمل، وتحديد نسبة العمال الأجانب في بعض الشركات، ويجب بيان ذلك على النحو التالي:

(١) اشتراط الترخيص بالعمل للأجنبي:

وقد تضمن قانون العمل فصلاً خاصاً بتنظيم عمل الأجانب، واشتراط حصولهم على ترخيص بالعمل؛ فنصت المادة (٧١) منه على أنه: « لا يجوز للأجنبي العمل داخل البلاد. إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرياً له بدخول البلاد والإقامة بها بقصد العمل، ولا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأجانب إلا بعد الحصول على هذا الترخيص.

ويصدر الوزير المختص قراراً بشروط الحصول على الترخيص المشار إليه، وإجراءاته، والبيانات التي يتضمنها، وإجراءات تجديده، والرسم الذي يحصل عنه، ورسوم الإعفاء من شروط الاستقدام بما لا يقل عن ٥٠٠ جنية، ولا يزيد عن ١٥٠,٠٠٠ جنيه، ويحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدة، وحالة إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه، وحالات الإعفاء من شرط استقدام، وبما يتماشى مع احتياجات سوق العمل.

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعمى من شرط الحصول على ترخيص أن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل، وعند انتهاء خدمته لديه.

نطاق تطبيق هذا القيد:

وقد أحالت المادة (٢/٧١) إلى وزيرقوى العاملة والتدريب أن يحدد -قرار منه- شروط الحصول على ترخيص بالعمل، والرسوم التي تُحصل، بما لا يزيد عن مائة جنيه، كما أجازت للوزير أن يحدد الحالات التي يجوز فيها إعفاء الأجنبي من شروط الحصول على ترخيص، وحتى يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبياً -

أُغفي من شرط الحصول على ترخيص - أن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل.

ويختص بإصدار هذا الترخيص منطقة العمل الواقع في دائرة اختصاصها عمل الأجنبي، ويكون صالحًا طوال مدة إقامة الأجنبي المرخص بها، كما يبين القرار الشروط والأوضاع التي يجب مراعاتها عند منح الترخيص، ومدة صلاحيته، والرسوم المقررة عليه، وما يجب على المنشآت -التي تستخدم أجنبياً- القيام به من إجراءات، وحالات الإعفاء من حصول هذا الترخيص.

ويلاحظ أن الأحكام الخاصة بتنظيم العمل للأجانب تسري على جميع أصحاب العمل في مصر، حتى لو كانوا غير مصريين، بل ولو كان العامل ينتمي إلى دولة صاحب العمل؛ لأن نص المادة (٧٢) قد جاء عاماً، والتخصيص -بغير مخصص- باطل^(١).

ثالثاً: القيود المقررة لضمان تنفيذ بعض القوانين.

والقيود المقررة هنا تهدف إلى ضمان تنفيذ بعض القوانين الأخرى، ذلك أن وجود هذه القيود سيدفع العامل إلى الخضوع لأحكام تلك القوانين من تلقاء نفسه، حتى لا يكون عدم تنفيذها حائلاً دون حصوله على عمل.

وهذه القيود هي:

(١) الحصول على شهادة المعاملة العسكرية:

يقضي قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم (١٢٧) لسنة ١٩٨٠ مادة (٣٨) بأنه: «لا يجوز استخدام أي مواطن بعد بلوغه سن الثامنة عشرة من عمره، كما لا يجوز بقاوئه في وظيفته أو علمه أو منحه ترخيصاً في مزاولة أيّ مهنة حرّة أو قيده في جداول المشغلين بها؛ إلا إذا قدم شهادة من وزارة الحربية دالة على موقفه من الخدمة العسكرية، وحكمه هذا النص: سد الطريق أمام كل من يحاول

(١) د. عبد الودود يحيى، ص: ٧٠، هامش: ١.

التهرب من التجنيد، ولذلك فإن مخالفة هذا الشرط تؤدي إلى بطلان عقد العمل لتعلق
هذا النص بالنظام العام^(١).

(٢) الحصول على شهادة قيد العمل والبطاقة الشخصية:

وهذا القيدان قد ورد أولهما في المادة (٤٨) من القانون رقم (١٤٣) لسنة ١٩٩٤م
بشأن الأحوال المدنية، حيث ألزمت هذه المادة كل مواطن يزيد سنه عن ست عشرة
سنة أن يحصل على بطاقة تحقيق شخصية من قسم السجل المدني الذي يقيم
بدارته، وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ بلوغه السن، وأما القيد الثاني فقد كان
القانون السابق ينص على أن الشخص إذا كان من يخضعون لقانون العمل الموحد
فإنه يجب عليه -بالإضافة إلى ذلك- الحصول على بطاقة عمل وفقاً للمادة (٥٣)
من القانون السابق، وحتى يضمن المشرع تنفيذ هذا القانون نصت المادة (٥٥) من
نفس القانون على أنه يحظر على أي جهة حكومية أو غير حكومية قبول أو
استخدام أو استبقاء شخص غير حاصل على هذا البطاقة^(٢).

وفي القانون الحالي: نصت المادة (١٢) على أنه: «مع عدم الإخلال بأحكام
قانون الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨م، على كل
 قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب قيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي
يقع في دائرتها محل إقامته، مع بيان مهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة، وعلى هذه
الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها، وإعطاء الطالب شهادة بحصول
هذا القيد دون مقابل، وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها
في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.

رابعاً: القيود المقررة لتحقيق تكافؤ الفرص.

وكان المشرع قد أورد -في القانون رقم (١١٣) لسنة ١٩٥٨م- عدداً من
القيود على حرية صاحب العمل في استخدام من يشاء، وذلك ضماناً لتحقيق تكافؤ
الفرص أمام الجميع، وهذه القيود تمثل فيما يلي:

(١) د. محمد حلمي مراد، ص: ١٧٤.

(٢) د. عبد الودود يحيى، ص: ٧٢.

(١) إجراء امتحان مسابقة للتعيين في بعض الوظائف:

وقد نصت المادة الثانية من هذا القانون على ذلك القيد، فاشترطت على صاحب العمل أن يكون التعيين في أي وظيفة من وظائف الشركات المساهمة والمؤسسات العامة -لا يقل المرتب الأصلي لها عن الحد الأدنى المقرر شهرياً- عن طريق امتحان سماقة، يعلن عنها في الصحف.

وكل من يخالف ذلك الشرط -وفقاً لما تضمنه المادة الثالثة من هذا القانون- يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه، فضلاً عن اعتبار المخالف مفصولاً من عمله بالشركة بمجرد ثبوت المخالفة بحكم نهائية. والمبادئ التي أوجبت هذا القيد ما زالت قائمة، وتحتاج إلى مزيد من التنظيم الذي يضمن جدية التطبيق.

(٢) عدم جواز تعيين أقارب مديرى الشركات أو أعضاء مجلس إدارتها:

وضمناً لتحقيق تكافؤ الفرص أمام الجميع تتضمن المادة الأولى من القانون المشار إليه: على أنه لا يجوز أن يعين في شركة السماحة التي تساهم الحكومة أو الأشخاص الاعتبارية العامة في رأس مالها؛ أي موظف تكون له بأحد أعضاء مجلس إدارة الشركة أو المدير العام أو أحد كبار موظفيها الذين يتولى لهم في اختصاصهم اختيار الموظفين أو تعينهم؛ صلة قرابة أو مصاهرة حتى الدرجة الرابعة.

خامساً: القيود المقررة لضمان نزاهة الوظائف العامة.

كما تضمن القانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٢ م عدة قيود تهدف إلى كفالة نزاهة الوظائف العامة. وهذه القيود تمثل فيما يلي:

(١) عدم الجمع بين الوظيفة العامة وعضوية مجالس إدارة الشركات:

وضمناً لنزاهة الوظائف العامة قضت المادة (١٧٧) من القانون المشار إليه بأنه لا يجوز لأي شخص الجمع بين أي عمل في الحكومة أو القطاع العام أو أي هيئة عامة وبين مجلس الإدارة في إحدى الشركات المساهمة، أو الاشتراك في تأسيسها، أو الاشتغال - ولو بصفة عرضية- بأي عمل، أو الاستشارة فيها، سواء أكان ذلك بأجر أم بغير أجر، إلا إذا كان ممثلاً لهذه الجهات.

(٢) حظر عمل بعض الموظفين بالشركات بعد ترك خدمة المؤسسة:

تتضي الماد (١٧٨) من القانون ١٩٥ لسنة ١٩٨١ م بأنه: لا يجوز -بغير إذن خاص من رئيس مجلس الوزراء- للوزر أو لأى من العاملين شاغلي وظائف الإدارية العليا، قبل انقضاء ثلاث سنوات من تركه الوزارة أو الوظيفة، أن يعمل مديراً أو عضواً مجلس إدارة أو أن يستغل -بصفة دائمة- بأى عمل فنى أو إداري أو استشاري في شركة من شركات المساهمة التي تكفل لها الحكومة مزايا خاصة عن طريق الإعانت أو الضمان، أو التي ترتبط مع الحكومة أو وحدات الحكم المحلي بعقد من عقود الاحتكار. أو عقد من عقود الأشغال العامة، أو بعقد التزام مرفق عام، أو بعقد استغلاً مصدر من مصادر الثروة المعدنية أو الطبيعية، ويعتبر باطلأ كعمل يخالف حكم هذه المادة، ويلزم المخالف بأن يؤدي المكافآت والمرتبات التي قبضها من الشركات لخزانة الدولة.

والحكمة من هذا الحظر: الرغبة في إحاطة الوظيفة العامة بسياج من الضمانات التي تضمن نزاهة شاغليها، وإبعادهم عن الإغراء بالوعد بالتعيين في وظائف هذه الشركات؛ حرصاً على حسن سير الإدارة الحكومية، وفقاً للصالح العام^(١).

(٣) حظر تعيين عضو مجلس الشعب أو مجلس الشوى عضواً في مجلس إدارة شركة مساهمة:

تنص المادة (١٧٩) من قانون الشركات بأنه: «لا يجوز لعضو مجلس الشعب أو مجلس الشوى أن يعين في مجلس إدارة شركة مساهمة أثناء عضويته، إلا إذا كان أحد المؤسسين لها، أو مالكاً لعشرة في المائة -على الأقل- من أسهم رأس مال الشركة، أو كان قد سبق له شغل عضوية مجلس إدارتها قبل انتخابه. ويكون باطلأ كل عمل يخالف حكم هذه المادة، ويلزم المخالف بأن يؤدي ما يكون قد قبضه من الشركة لخزانة الدولة.

(٤) حظر اشتغال أعضاء المجالس المحلية بالشركات:

(١) د. محمد حلمي مراد، ص: ١٨٧، ود. عبد اللودود يحيى، ص: ٧٣

وأخيراً: تنص المادة (١٨٠) من القانون المشار إليه على أنه: لا يجوز للعضو بأحد المجالس الشعبية أو المحلية -بصفته الشخصية أو وصفه نائباً عن الغير- أن يعمل مديرًا أو عضو مجلس إدار، أو أن يشتغل -ولو بصفة عرضية- بأي عمل أو استشارة في شركة من شركات المجلس الذي يكون عضواً فيه، أو التي ترتبط مع المجلس الشعبي.

ويكون باطلًا كل عمل يخالف حكم هذه المادة، ويلزم المخالف بأن يؤدي ما يكون قد قبضه من الشركة لخزانة الدولة.

(ب) القيود الواردة على حرية العامل:

وهناك قيد فرضها القانون على حرية العامل في اختيار العمل الذي يروقه، ويتمثل ذلك في: الحظر الوارد في المادة الأولى من القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٥٨^(١)، والتي تنص على أنه: يحظر على كل مصري التعاقد للعمل، أو العمل لدى حكومة أو شركة أو هيئة أو مؤسسة دولية أو أجنبية أو فرع أو مكتب لها؛ دون أن يحصل على إذن سابق من وزير الداخلية، سواء أكان هذا العمل بأجر أم بمكافأة أم بالمجان^(٢).

وقد عهد القانون لوزير الداخلية المادة (٢/١) أن يضع الشروط الواجب توافرها في طالب الإذن والنموذج الذي يقدم، وبناء على هذا التقويض أصدر وزير الداخلية قراره رقم (٨٥) لسنة ١٩٥٨^(٣)، وحدد فيه شروط طلب الإذن.

ويقدم طلب الحصول على الإذن بالعمل الجهة الأجنبية أو الدولية إلى مصلحة الأمن العام، ويصدر هذا الإذن لمدة ثلاثة سنوات بالنسبة لمن يكون مقر عمله في مصر، ولمدة سنة لمن يكون مقر عمله خارج مصر، ويجوز تجديد هذا الإذن لمدد أخرى، ويقدم طلب التجديد إلى مصلحة الأمن العام بالنسبة لمن يكون

(١) المعدل بالقانون رقم (٦) لسنة ١٩٧٢ م.

(٢) تعداد الجهات الأجنبية الواردة في تلك المادة على سبيل المثال لا الحصر، وإن الحظر يشمل جميع الجهات الأجنبية، أيًّا كانت التسمية. [راجع: د. محمد لبيب، ص: ١٦٣، ود. حسام الأهواني، ص: ١٦٧، ود. عبد الودود يحيى، ص: ٧٥.]

(٣) انظر هذا القرار بالواقع المصرية، العدد الثاني، تاريخ ١٩٥٩/١/١ م.

خارج البلاد، أما من يعمل في الخارج فيقدم طلب التجديد إلى بعثات التمثيل الدبلوماسي والقنصلية المصرية في الجهة التي يعمل فيها طالب التجديد.

ويُعاقب المخالف بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز سنتين وبالغرامة التي لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين. مادة (٥٠)، ولكن لا يجوز وفع الدعوى الجنائية بالنسبة لهذه الجريمة إلا بناء على إذن من وزير الداخلية، أو من ينوبه لذلك. (مادة ١).

كذلك يجوز إسقاط جنسية المخالف إذا بقي في عمله لدى الهيئة الأجنبية بالرغم من صدور الأمر إليه بتركه من حكومة جمهورية مصر العربية، كما أن لوزير الداخلية أن يسحب الإذن بالعمل الذي سبق أن أعطاه إذا أتى المأذون له عملاً مخالفًا لمقتضيات الولاء للوطن، أو أخل بواجباته السياسية والعسكرية، أو فقد شرط حسن السمعة والسميرة^(١).

والعلة في استخدام هذا الإذن تتمثل في: أن سلامة مصر تقتضي توافر صفات معينة -تعلق بالأمن- في الشخص الذي يعمل لدى تلك الجهات؛ حتى لا تضرار البلاد من عمله، كما أن استلزم ذلك الإذن يكون من فرض رقابة على العاملين في الجهات الأجنبية والدولية، بما يمكن الدولة من تزويد هذه الجهات بأفضل العناصر، ويؤدي إلى المحافظة على سمعة الوطن^(٢).

أنماط العمل الجديدة

نص قانون العمل الموحد على أنماط جديدة من العمل بيانها على النحو الآتي:

(١) د. محمد لبيب، ص: ١٦٦.

(٢) المذكورة الإيضاحية للقانون رقم (١٥٣) لسنة ١٩٥٨م، رغم أن القانون لم يستثن من حكمه أي جهة أجنبية أو دولية؛ إلا أن أنه قد جرى العمل على "تخويل وزير الداخلية سلطة استثناء بعض العاملين في جهات معينة، وقد أصدر لذلك قرارات استثنى فيها موظفي الأمم المتحدة ومنظماتها، وموظفي جامعة الدول العربية، وموظفي الاتحاد البريدي العربي، والخبراء المصريين العاملين باليمن. [راجع: د. محمد لبيب، ص: ١٦٤]."

المادة (٩٦) :

يعتبر نمطاً جديداً من أنماط العمل كل عمل يقوم به العامل بطريقة غير تقليدية أيًا كان شكل أداء العمل ، أو طريقة تفيذه ، ويقدم لصالح صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه ، مقابل أجر أيًا كانت صورته ، ويعتبر نمطاً من أنماط العمل الجديدة على الأخص ما يأتي :

١. العمل عن بعد ، وهو أداء العمل في مكان يختلف عن المقر التقليدي للمنشأة . ويتم تفيذه من خلال الوسائل التكنولوجية .
٢. العمل بعض الوقت أو جزء منه ، وهو العمل الذي يتم خلال ساعات عمل أقل من ساعات العمل الكاملة للعمل المماثل .
٣. العمل المرن ، وهو أداء العمل بنفس عدد ساعات العمل المطلوبة من العامل في أوقات غير متصلة يتم الاتفاق عليها بين طرفي علاقة العمل ، أو بتغيير في مواعيد ساعات العمل أو عندها أو مكان العمل .
٤. تقاسم العمل ، وهو العمل الذي يقوم بإنجازه أكثر من شخص ويتقاسمون فيه الأدوار أو الأوقات ، كما يتتقاسمون الأجر ، وفقاً لما يتم الاتفاق عليه .
٥. أي صور أخرى للعمل يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص .

كما نصت المادة (٩٧) على أن "تسري على علاقات العمل في أنماط العمل الجديدة ما يسرى على علاقات العمل التقليدية ، وذلك مع مراعاة طبيعة كل عمل وطريقة أدائه .

كما يسرى على العاملين في تلك الأنماط جميع الحقوق والواجبات التي تسري على العاملين في الأنماط التقليدية للعمل ، وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي ، والحد الأدنى للأجر وطريقة حسابه ، وضمان الحصول عليه ، واتاحة التدريب المهني وبرامج تنمية المهارات ، والحق في المفاوضة الجماعية ، والحرية النقابية وفقاً لأحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي الصادر بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ م.

مادة (٩٨) :

يجوز باتفاق الطرفين في أنماط العمل الجديدة أن يقوم العامل بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل مع التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل، أو أن يعمل الحساب نفسه إلى جانب عمله لدى الغير.

مادة (٩٩) :

يجب أن تكون علاقة العمل في أنماط العمل الجديدة واضحة ومحددة في عقد عمل مكتوب ورقياً أو الكترونياً، ويجوز للعامل إثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات.

مادة (١٠٠) :

يصدر الوزير المختص بالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتنظيم أنماط العمل الجديدة، وتحديد صورها والنماذج الاسترشادية لعقود ولوائح العمل، وطرق إثبات علاقة العمل، وآليات حصول الطرفين على حقوقهم، وذلك في موعد لا يتجاوز سنة أشهر من تاريخ إصدار هذا القانون.

الفرع الثاني

عنصر الأجر

من الثابت -وفقاً لما تنص عليه المادتان (١٧٤) مدني، و(١) من قانون العمل: أن الأجر عنصر جوهري في عقد العمل، يدل على ذلك: أن عقد العمل يُعرف في هاتين المادتين بأنه: العقد الذي بموجبه يتتعهد أحد المتعاقدين بأن يعمال في خدمة الآخر وتحت إدارته وإشرافه؛ مقابل أجر يتتعهد به المتعاقد الآخر. فالأجر هو العنصر المقابل لعنصر العمل، أو هو ثمن العمل، وهذا انعدم الأجر كنا بقصد عقد غير مسمى، لا عقد عمل^(١).

ولئن كانت المادتان السابقتان قد بيّنتا مكانة الأجر في عقد العمل؛ فإن ذلك لا يعني دوام الاتفاق عليه، وإنما فقد العقد أحد عناصره؛ ذلك أن الاتفاق على الأجر

(١) د. عبد الودود يحيى، ص: ٧٥ وما بعدها. وقد قضت محكمة النقض المدني في الطعن رقم (١٤٢٦) لسنة ٤٩ ق، وبتاريخ ٢٢ أبريل ٨٥: أن التزام صاحب العمل بالأجر هو مقابل التزام العمل بأداء العمل المتعلق به، فيشترط لاستحقاق الأجر: أن يكون عقد العمل دائمًا.

مفترض حتى ولو لم ينص عليه، خاصةً إذا لم تكن العادة جارية بالتبوع بمثله، أو كان داخلاً في مهنة من أداء مادة (٦٨١) مدني، والقرينة في هاتين الحالتين قابلة لإثبات العكس، فيجوز لصاحب العمل أن يثبت أن العمل الذي قام به العامل كان على سبيل التبرع.

وإذا انتقت نية التبرع بالأجر -في حال عدم تحديده- فإن العقد يكون عقد عمل، ويقوم القاضي بتحديد الأجر، مهتماً -في ذلك- بعدد من المبادئ، نصت عليها المادة (٦٨٢) مدني، ومنها: أن يأخذ بالسعر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد، ثم إن لم يجد فله أن يستعين في تحديد الأجر بـعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، ثم إن لم يقدر على ذلك فله أن يقدر الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وإذا كان الأجر محدداً في لائحة المنشأة فللقاضي أن يأخذ به؛ لأن اللائحة متممة لاتفاق^(١).

ونود أن نبين صور الأجر وملحقاته، ثم نبين كيفية تحديد الأجر؛ فيما يلي:
أولاً: صور الأجر.

الأجر في القانون الموحد يعرف بأنه: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقداً كام أو غيرها، زيشمل الآتي:
الأجر الأساسي : الأمر المنصوص عليه في على العمل، وما يطرأ عليه من علاوات .

الأجر المتغير : ما يحصل عليه العامل من عاصر الأجر، وعلى الأخص:
(أ) العمولة أو النسبة المئوية : مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بانتاجه أو بيمه أو تحصيله موال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
(ب) العلاوات : مبلغ مالي أو نسبة من الأجر الأساسي تمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلى الأجر الأساسي .

(١) في هذا المعنى: د. إسماعيل غانم، فقرة: ٦٨، ود. عبد الوود يحيى، ص: ٧٦، حيث يقرر أن مقتضيات العدالة تقضي بأن يراعي ما بذله العامل من جهد، وما تحققه المنشأة من إنتاج، وقارن: د. محمود جمال زكي، فقرة: ٧٩، حيث يرى أن العدالة تتحقق بمراعاة حاجة العامل وثراء صاحب العمل، وهذا المعيار منتقد؛ لأن العدالة ليست إحساناً أو صدقة.

(ج) المنح : ما يعطى العامل زيادة على أجره، متى كانت مقررة في عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة يمنه.

(د) المكافأة : كل ما يصرف للعامل نقداً كان أو عيناً نظير إجادته، أو تميزه، أو كفاءة في أداء العمل المكلف به.

(هـ) البدلات : ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها في داء عمله.

(وـ) نصيب العامل في الأرباح: ما يصرف للعامل من صافي الأرباح المحققة وفقاً للقوانين المنظمة لها.

(ز) الوهبة: المقابل الذي يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها ، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها وفقاً للائحة المنشاء، أو العرف السائد.

(ح) مقابل الخدمة : المقابل النقدي الذي قد يدفعه العملاء في المنشآت السياحية والفندقية، وغيرها من المنشآت الأخرى، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين والمنظمة النقابية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بكيفية توزيعها على العاملين.

(ط) المزايا العينية : ما يلتزم به صاحب العمل من مزايا غير نقدية لا تستلزمها مقتضيات العمل .

الأجر التأميني : أجر الاشتراك الوارد بقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

تهدف هذه المادة إلى معالجة بعض الثغرات التي كانت في القانون القديم؛ وأهمها أن القانون وضع حد أدنى للعلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن ٣٪ من أجر الاشتراك التأميني. ونص على أن المجلس القومي للأجور له دور في تحديد الحد الأدنى للأجر وربطه بمعدلات التضخم، والتأكيد على أن الأجر الذي يحسب عليه التعويض هو الأجر الشامل وليس الأساسي فقط.

كما يبد ما ورد في عبارة (وعلى الأخص ما يأتي) أن ما ورد في المادة من أمثلة على صور الأجر لا يفيد أن المراد بها الحصر، وإنما هي مجرد أمثلة جاءت تقنياً لما استقر عليه التطبيق العملي لعقد العمل^(١). وهذا التمثيل لا يمنع أن هناك صوراً أخرى لمي أت بها هذا النص، وبهذا يكون أنواع الأجر على النحو التالي:

(١) العمولة:

والعمولة: هي أجر يدفع للعامل في صورة نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يحصل عليها للمنشأة^(٢)، وقد تكون العمولة هي الأجر الوحيد للعامل، وقد تكون مضافة إلى أجر ثابت له.

ولا يختلف في الحكم في تلك الصورتين، حيث إن المادة (٣/١) تعتبرها من صور الأجر، وأنها جزء لا يتجزأ منه، وهذا ما أكدته المادة (١٧٦) مدنى.

ولعل في اعتبار نصوص القانون أن العمولة أجر ما يزيل الشك حول طبيعة عمل الممثلين التجاريين والمندوبيين التجاريين، وأنه عقد عمل وليس وكالة.

كيفية تقدير العمولة ووقت استحقاقها:

وتحسب العمولة على أساس قيمة الصفقة، دون النظر إلى تحقيق ربح المنشأة أو لا. وهي -بهذا- تختلف عن الارباح التي لا تستحق للعامل إلا إذا حققت المنشأة بحراً، كما أنها تحسب على أساس السعر العادي مخصوصاً منه مصاريف النقل، وهي لا تتأثر بما يجريه صاحب العمل لبعض عماله من تخفيضات خاصة. وتستحق العمولة بمجرد إتمام الصفقة ما لم يوجد شرط خاص يرجئ استحقاقها لحين تفيذه، وتستحق العلاوة عن الصفقات التي تمت بعد انتهاء خدمات

(١) المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع قانون العمل لسنة ١٩٨١ م.

(٢) د. جمال زكي، فقرة ٩٩، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٨١، د. عبد الوودود يحيى، ص: ٤٢٦، وراجع: حكم محكمة النقض في الطعن رقم (١٠٤٥) لسنة ٤٩ ق، بتاريخ ١٤ مايو ١٩٨٢ م، حيث جاء فيه: العمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة، التي ليس لها صفة الثبات والاستقرار، وهي لا تعدوا أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز على العمل، فلا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وفي هذا المعنى. نقض مدني في الطعن رقم (٢٥٥) لسنة ٤٩ ق، جلسة ٢ مايو ١٩٨٤ م.

الممثل التجاري إذا كانت قد تمت أثناء عمله، وكان إمامها نتيجة مباشرة لمجهوده، وهذا ما نصت عليه المادة (٢٦٧٦) مدنی، لكن يشترط أن يطالبوا بهذا الحق في المدة المعتادة التي يقررها العرف لكل مهنة.

ما يلحق بالعمولة:

وتأخذ حكم العمولة: النسبة المئوية الصغيرة التي تصرفها بعض المحلات التجارية لعمالها من ثمن ما يبيعونه، وذلك تشجيعاً لهم على العمل، والتي تسمى بـ "الجادة"، وقد اعتبرتها المادة (٢٦٨٣) مدنی من الأجر، وتضاف إلى الأجر الأساسي للعمل، وإن كانت هذه الصورة لم ترد ضمن تشريع العمل الحالي، إلا أنها قد استقر عليها التطبيق العملي لقانون العمل^(١).

(٢) المزايا العينية:

والمزايا العينية كانت تسمى -في القانون السابق- الامتيازات العينية، وقد أحسن القانون الموحد صنعاً حين غير تلك التسمية؛ لأن الامتيازات أولولية يقررها القانون لحقوق معينة، والكلام هنا ليس عن تلك الأولوية، ولهذا كان الاصح فيها أنها المزايا العينية، وليس الامتيازات، حيث إن تلك الأخيرة معنى قانونياً مختلفاً من باب التأمينات العينية.

والمزايا العينية: ما يقدمه رب العمل إلى عماله بالإضافة في أجورهم من خدمات دون مقابل، كالطعام المستمر، والمسكن الخاص للعمال، وتوفير الانتقال المجاني لهم إلى أماكن العمل، والملابس العادمة التي تصرفها بعض المنشآت لعمالها، ولا يخل هنا ملابس العمل؛ لأنها تعتبر من أدوات العمل^(٢)، كما يدخل في تلك المميزات تخصيص دور حضانة للعاملات؛ حتى يتمكّن من القيام بالعمل وهن في طمأنينة على فلذات أكبادهن.

(١) د. محمد لبيب، ص: ٢٠٢، د. عبد الودود يحيى، ص: ٨٠.

(٢) د. عبد الودود يحيى: السابق، ويراجع: حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ٩/١٤ بخصوص اعتبار الطعام من الميزات العينية، مدونة الفكهانی، ج ١/١، ص: ٢٥٠ عمال، وحكم محكمة عمال الجيزة ١٩٥٦/١٢/٤ م في اعتبار المسكن الخاص. مدونة الفكهانی، المكان نفسه.

شروط اعتبار المميزات العينية من الأجر:

ويشترط حتى تعتبر المميزات العينية من ملحقات الأجر شرطان:

الشرط الأول: أن تقدم هذه الامتيازات بصفة مستمرة، فلو كانت تقدم على فترات أو في مناسبات معينة، كالمواسم والأعياد، أو المناسبات العائلية لرب العمل؛ فلا تكون من الأجر.

الشرط الثاني: أن تكون هذه المميزات بغير مقابل، فلو دفع العامل مقابلًا لها انتقت عنها صفة الأجر، على أنه إذا كان مما يدفعه العامل من مقابل لهذه المميزات أقل من قيمتها الحقيقية فإن الفرق بين ما يدفعه وقيمتها يعتبر من الأجر، وقد نصت المادة (٢٧١) من قانون العمل الموحد: "يلترم من يستخدم عملاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة".

وعلى من يستخدم عملاً في المناطق بعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة، مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين.

ويصدر الوزير المختص -بالاتفاق مع الوزراء المعنيين، ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال- القرارات اللازمة لتحديد المناطق بعيدة عن العمران، واشتراطات ومواصفات المساكن، وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم بها لكل عامل، وما يؤديه صاحب العمل مقابلًا لها.

ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثوهم، بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وعلى ألا يتضمن هذا النظم الاستعاضة عن تقديم الوجبات كلها أو بعضها مقابلًا نقداً.

وقد نصت المادة (٢٧٢) على أن يلتزم صاحب المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملًا بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية الازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية.- إن وجدت - أو مع ممثلي العمال تختارهم اللجنة النقابية العامة المختصة.

(٣) المكافآت:

المكافآت جمع مكافأة، وهي صورة من صور الأجر التي أتى بها تشريع العمل الحالي. وتمثل في مبلغ من النقود يعطى للعامل الذي حقق نتيجة تتعلق بحسن سير العمل وانتظامه في المنشأة. وذلك كالمكافآت التي تعطى للعمال الذين يزيدون الإنتاج أو يحسنون نوعيته، أو يقتضون في نفقات الإنتاج، وقد تمنح المكافآت لصفات خاصة في العامل مثل إمامه بلغة أجنبية أو حصوله على مؤهل فني، أو جزاء أمانته في العمل.

٤- نصيب العامل من الأرباح:

والمشاركة في الأرباح نوع من الأجر، يتمثل فيأن يكون حصة من الربح الذي تتحققه المنشأة، وذلك إلى بذل أقصى ما يستطيعه من جهد للعمل على تقدم المنشأة. واشتراك العمال في الأرباح على هذا النحو لا يغير من صفتة كعامل، فلا يصبح -باستحقاقه جزءاً من الأرباح- شريكاً لصاحب العمل.

ومن ثم لا يجوز له أن يتدخل في الإدارة؛ إذ هو عامل طالما أنه يؤدي عمله تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه.

وضماناً لحفظ حق العامل في المكافأة، وخذلاً من أن يبالغ صاحب العمل في المصاريف التي تخصم من الأصول بما من شأنه أن يخنق ناتج الأرباح المستحقة للعامل؛ أتاح القانون للعاملين يطلع على البيانات الضرورية ليتأكد من أن ما تقاضاه من أرباح هو فعلًا، حيث يجب على رب العمل أن يقدم للعامل -بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من الربح، كما يجب عليه أن يقدم للعامل أو إلى شخص موثوق به يفوضه ذكر الشأن، أو يعينه القاضي المعلومات الضرورية للتتأكد من صحة هذا البيان، وأن يأذن له بالاطلاع. على دفاتره، المادة (٦٩١) مدني فقرة (٢٠١) .^(١)

والمشاركة في الأرباح قد تحدد بنص القانون، وذلك على غرار ما فعل المشرع في القانون (١٥٩) لسنة ١٩٨١م الخاص بشركات المساعدة وشركات

(١) في هذا المعنى: د. عبد الوهود يحيى. ص ٨٣.

التوصية بالأسماء والشركات ذات المسئولية المحدودة، حيث نصت في المادة (٤١) الباب الثاني - الفصل الأول المتعلق بالشركات المساهمة على أن: يكون للعاملين بالشركة نصيب في الأرباح لا يقل عن ١٠٪ من أرباحها ولا يزيد على مجموع الأجور السنوية للعاملين بالشركة.

ولا يلزم أن يعمل العامل سنة كاملة حتى يستحق المشاركة في الربح، فلو انتهت خدماته قبل تمام السنة؛ بشارك في الأرباح بنسبة المدة التي اشتغلها خلال السنة التي توزع فيها الأرباح^(١). وذلك أياً كان سبب إنهاء خدمة العامل، حتى ولو كان إنهاء بسبب الفصل، وإن كان ذلك لا يعني إلزام صاحب العمل بصرف الأرباح فور إنهاء خدمته، لأن ذلك غير ممكن إلا بعد الجرد وعمل حساب الأرباح والخسائر.

على أنه إذا انحصر أجر العامل في الأرباح فيشترط ألا يقل ما يحصل عليه العامل من أرباح المنشأة عن الحد الأدنى للأجور، وفقاً لما تقتضي به المادة (٦٨٢) مدني^(٢).

٤- المنحة:

والمنحة عبارة عن مبلغ من النقود يعطى للعامل في مناسبات معينة، كالمواسم والأعياد، وكمرتب الشهر الثالث عشر الذي تصرفه كثير من المنشآت لعمالها، ويعتبر من المنحة: المبالغ التي يصرفها صاحب العمل للعامل في المناسبات الخاصة به، أو الخاصة بالعامل، كزواجه، أو ميلاد طفله، وليس للمنحة ارتباط بالكفاءة أو الأمانة في العمل^(٣).

(١) د. حسن كبيرة، ص: ٤١٨، د. محمد لبيب، فقرة: ٣٠٣، وراجع: حكم محكمة النقض الفرنسي في ١٤ م سيرى ١٩٢٣ - ١ - ٣١، وفي ٢٦/١٢/١٩٢٢ سيرى ١٩٢٣ - ١ - ٣٢.

(٢) د. جلال العدوى، ص: ٧٢، وفي هذا حكم محكمة النقض رقم (٤٤٣) جلسة ١٩٧٣/١٢/١٧ م قاعدة (٨٢) مجموعة عصمت البوارى، ص: ٣٥، والطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٣٧ ق، جلسة ١٩٧٤/١/١٢ م، س: ٢٥، ص: ١٤٧.

(٣) د. عبد الودود يحيى، ص: ٨٣، د. جمال زكي، فقرة: ٩٠، د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٢٨٣، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٨٤، د. أكثم الخولي، فقرة: ٩٦، د. محمد لبيب، ص: ٤٤٠.

والأصل في المنحة -إذا كانت بهذا المعنى- أنها لا تعتبر من الأجر، وإنما تعتبر تبرعاً من صاحب العمل، وهو الذي يحدد مقدارها ويبين شروط استحقاقها، ولا يغير من صفتها التبرعية تكرار منها، فتكرار التبرع لا يحوله إلى التزام على عاتق صاحب العمل، فالله لم يجعل على المحسنين سبيلاً^(١).

شروط اعتبار المنحة جزءاً من الأجر:

ولئن كانت المنحة تبرعاً بحسب الأصل؛ إلا أنها تفقد صفتها التبرعية وتصبح جزءاً من الأجر في حالات أربعة، وردت في المادة الأولى فقرة (٥) من قانون العمل، حيث جاء فيها ضمن ما يقصد بالأجر: كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفأته، وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العقد الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو جرى العرف بمنتها^(٢). حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً. مادة (٦٨٣) مدنی^(٣).

ولا صعوبة في تحديد طبيعة المنحة، واعتبارها من الأجر؛ إذا التزم صاحب العمل بأدائها في عقد العمل الفردي، أو عقد العمل المشترك، أو في لائحة النظام الأساسي للعمل بالمنشأة، ففي هذه الحالات تعتبر المنحة من الأجر وتخضع لأحكامه.

لكن الصعوبة قد تحدث إذا كان الالتزام بالمنحة أساسه العرف، وفي هذه الحالة يثور تساؤل: هل المراد بالعرف معناه الاصطلاحى الذي يحتاج لقيامه إلى

(١) في هذا المعنى: د. جمال زكي، فقرة ٩١، د. عبد الوودود يحيى، ص: ٨٤، د. أكثم الخولي، ص: ٥٦، د. محمد لبيب، ص: ٤٤١.

(٢) وفي نفس هذا المعنى: المادة (٦٨٣) مدنی، وإن كانت المادة تذكر لواحة المصنع وعمال المصنع مما يثير لبسًا حول تلك الأحكام على غير عمال المصانع، ولعل المراد بالنص هو المشروع أو المؤسسة أو المنشأة، من باب إطلاق البعض وإرادة الكل، وهو . معهود في التعبير. [في هذا المعنى: د. محمد حلمي مراد، ص: ٢٩٩، هامش: ١١].

(٣) انتقد النص من جهة أنه يستعمل العرف دون قصد لمعناه، حيث إن المراد به في النص هو اعتياد صاحب العمل، ومن جهة أنه يعول على إرادة الدائن، وهو العامل بها، والأصح أن يعول على إرادة صاحب العمل. [د. عبد الوودود يحيى، ص: ٨٤ وما بعدها].

توافر ركنين أساسيين: ركن مادي وركن معنوي؟ أم أن المراد به مجرد توافر الاعتبار لدى صاحب العمل؟ قال بالرأي الأول جانب من الفقه^(١)، وذهب إلى المعنى الثاني جمهور الشرح^(٢).

والواقع أن العرف لا يمكن أن يأخذ معناه الاصطلاحي الدقيق؛ ذلك أنه يتشرط في العرف أن يكون عاماً، وإن لم يتشرط أن يكون شاملاً، عمومية العرف تقتضي أن يتبعه -باضطراد- الأشخاص الذين يتوجه إليهم، وهنا يكفي أن يكون العرف متبعاً -على الأقل- من جانب أصحاب الأعمال الذين يمارسون مهنة واحدة، أو تقع أعمالهم في جهة واحدة.

وقد قضت محكمة النقض بإلزام صاحب العمل بالمنحة متى كان قد اعتاد ذلك، ولو لم يتواتر هذا الاعتياد إلا لديه، دون سائر أصحاب الأعمال^(٣).

ولكن: متى يمكن القول باعتياد صاحب العمل على إعطاء المنحة، ومن ثم إلزامه بدفعها في السنوات القادمة؟

يبدو من استقراء أحكام المحاكم في هذا الشأن أنه يتشرط لذلك ثلاثة شروط، هي: العمومية، والاستمرار، والثبات، بحيث يمكن القول إن تلك الشروط الثلاثة إذا توافرت تكون المنحة قد خرجت عن أن تكون تبرعاً، وأصبحت التزاماً على صاحب العمل، يؤديه اختياراً، فإن لم يف به أداه إجباراً^(٤).

ونبين هذه الشروط بالتفصيل المناسب:

الشرط الأول: عمومية المنحة:

(١) د. حسن كيرة، ص: ٤٠٥.

(٢) د. عبد يحيى، ص: ٨٤، د. جمال زكي، ص: ٤٠٤، د. إسماعيل غانم، ص: ١٥٦.

(٣) في هذا المعنى: د. حسام الأهوازي، ص: ١٩٥، ونقض العمل في ١٥/٣/١٩٨١م، قضاء النقض للهواري، ج: ٤، رقم: ٣٣، ص: ٣٣.

(٤) د. إسماعيل غانم، ص: ١٥٦، د. حسن كيرة، ص: ١١١، د. محمود جمال زكي، ص: ٣٩٩، وراجع: تحكيم طنطا في ٢٥/١١/١٩٥٩م، موسوعة الهواري، ج: ٢، ص: ١٧٦، وتحكيم الإسكندرية في ٢٧/١٢/١٩٦٠م، المرجع نفسه، ص: ١٧٦، رقم ١٩٧، وفي ٢٧/٣/١٩٥٥م، مدونة الفكهاني، ج ١ - ١، رقم ٤٣٤، ص: ٥٣٩، وحكم محكمة استئناف القاهرة في ٢٨/٣/١٩٥٩م، المدونة العماليّة الدوريّة للفكهاني، المجموعة الأولى ١٩٦٠م، رقم ١٢٣، ٧٢.

يشترط في المنحة أن تكون عامة، بمعنى: أن صرفها لا يقتصر على بعض العمال، وإنما تصرف لجميع عمال المنشأة، أو لفئة منهم، يتحدد الصرف لها وفقاً لشروط موضوعية ثابتة، يتبع منها أن صرف المنحة لم يعد متروكاً لإرادة صاحب العمل وتقديره الشخصي؛ لأنه لو ترك لصاحب العمل وتقديره الشخصي^(١) -بأن كان صاحب العمل مطلق الحرية في أن يحرم من المنحة من يشاء، دون تقييد بأوضاع وشروط معينة- فإن شرط عمومية المنحة ينتفي، وكذلك الأمر إذا كانت تصرف حسب نشاط كل عام، وطبقاً لما ثُفر عنه أعمال صاحب العمل^(٢)، ومن الأمثلة على عمومية المنحة: أن يشترط صاحب العمل أن تصرف لكل عامل لم يتأخر عن عمله مطلقاً طوال السنة، أو أن تصرف لمن لم توقع عليه عقوبة تأديبية، فهذه شروط موضوعية تدل على عموم المنحة^(٣).

الشرط الثاني: أن تكون المنحة مستمرة.

ويقصد باستمرار المنحة: أن يطرد فعها إلى العمال مدة كافية لإثبات أن أمرها لم يعد في يد رب العمل، إن شاء أعطاها وإن شاء منعها^(٤)، وقد جرى عرف القضاء على أن المنحة تكتسب صفة الاستمرارية إذا اطُرد صرفها للعمال مدة خمس سنوات متتالية على الأقل^(٥).

الشرط الثالث: ثبات قيمة المنحة.

(١) د. حسن كبيرة، ص: ٤١١، د. عبد الوودود يحيى، ص: ٨٥، د. محمد لبيب، ص: ٤٤٧، وراجع: تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٤ م، مدونة الفكهاني، ج ١، رقم ٤٣٢، ص: ٥٣٧، وتحكيم أسيوط في ١٩٦٩/١٢ م، موسوعة الهواري، ج ٢، ص: ١٨٢، رقم: ٢٠٥.

(٢) د. عبد الوودود يحيى، ص: ٨٥، ود. محمد لبيب، ص: ٤٤٩.

(٣) د. محمد لبيب، ص: ٤٤٨.

(٤) المرجع نفسه.

(٥) تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٤ م، مدونة الفكهاني ج ١، رقم ٤٣٢، ص: ٥٣٧، ومدونة الفكهاني، ج ١، ص: ٥٣٧، رقم: ٤٢٣، وتحكيم المنصورة في ١٩٥٦/٦ م، المرجع السابق (الفكهاني) ص: ٥٦٠، رقم: ٤٦١ = وتحكيم الإسكندرية في ١٩٥٨/٦ م، السابق، رقم: ٤٥٠، ص: ٥٥٩. فإذا استمر صرف المنحة في سنوات فإن ذلك لا يكفي لاعتبارها جزءاً من الأجر، تحكيم القاهرة في ١٩٥٥/٤ م، السابق، ص: ٥٤٥، رقم ٤٣٨.

ويقصد بثبات قيمة المنحة: أن تكون قيمتها محددة بمبلغ معين من النقود، عشرة جنيهات مثلاً، أو جزء من الأجر، كأجر نصف شهر مثلاً، ولا يغير من هذا الثبات أن تكون المنحة قد تغير مرة واحدة بالزيادة خلال عدة سنوات.

ولتقدير ثبات قيمة الوحدة من عدمه: يكفي النظر إلى الخمس سنوات الأخيرة؛ فإن كانت قيمتها ثابتة خلال الخمس سنوات الأخيرة؛ اعتبر ذلك كافياً للقول بإثبات المنحة، حتى لو كان قد سبق هذا السنوات الخمس تغير في القيمة^(١).

أما إذا كانت قيمة المنحة متغير من سنة إلى أخرى بالزيادة أو النقص، دون أن تستند في ذلك - إلى قاعدة ثابتة؛ فإن شرط الثبات يتخفف. وقد قضت المحاكم -تطبيقاً لذلك- بأن المنحة تقىق عنصر الثبات إذا كانت تقدر بنسبة مختلفة، تتغير من عام إلى عام^(٢)، أو كانت قيمتها تتحدد بقرار من مجلس إدارة المنشأة، يصدر كل عام على ضوء حالة المنشأة^(٣)، أو إذا كان رب العمل يستقل بتحديد مقدارها، فتارة يقدرها بمرتب ثلاثة أشهر وتارة يقدرها بمرتب شهر، وهكذا^(٤).

إذا توافرت هذه الشروط الثلاثة؛ كانت المنحة جزءاً من الأجر لا تبرعاً، ولا يؤثر في ذلك أن يقدم العامل إقراراً بأنها تبرع؛ إستناداً إلى ما قررته المادة (٣/٦٨٣) مدنی بأن شرط كون المنحة أجراً أن يعتبرها العمال كذلك، وتوقيع العمال على إقرارات بأن المنحة تبرع لا ينفي هذا الشرط، ذلك أن اعتقاد العمال لا يغير التكيف الصحيح للمنحة إذا توافرت شروطها الثلاثة، وكانت المادة (٥/١) من القانون السابق تنص على هذا الحكم، لكن المادة (٥/١) من القانون الموحد لم تتضمن ما يفيد بقاءه، ويكون ذلك هو المعمول به؛ لأن النص في قانون العمل يعتبر تاليًا لصدور القانون المدني، والنص اللاحق يخصص النص السابق، وذلك هو ما يتتحقق مع مصلحة العامل.

(١) تحكيم القاهرة في ٢٤/٤/١٩٥٥م، مدونة الفكهاني، ص: ٥٤٠، رقم: ٤٣٦.

(٢) تحكيم القاهرة في ١٧/١١/١٩٥٣م، المرجع نفسه، ج ١/١، ص: ٥٥٨، رقم: ٤٤٧.

(٣) تحكيم الإسكندرية في ٢١/٥/١٩٥٣م، مجلة التشريع والقضاء ٦ - ٣ - ١٠ .

(٤) القاهرة الابتدائية في ١/٥/١٩٥٥م، مدونة الفكهاني ص: ٤٣، رقم: ٤٣٧.

وإذا كانت المنحة أجرًا فإن صاحب العمل يلزم بصرفها لعماله بمقدارها وشروطها، وفي مواعيدها التي استقر العمل عليها، ولا يجوز له التخل منها، حتى لو كانت المنشأة لم تتحقق ربحًا أو مُنْتَهٍ بخسارة، وحتى في حالة إفلاسها^(١).

وإذا كانت المنحة أجرًا فإن العامل الذي يترك الخدمة قبل ميعاد صرفها يستحق نصيبه منها بنسبة ما أداره من عمل خلال السنة، كما يجب احتسابها في الأجر كلما اقتضى الأمر معرفة مقداره الشامل، كما هو الأمر عند حساب مكافأة نهاية الخدمة^(٢).

٤- العلاوة:

العلاوة تعتبر جزءًا من الأجر، وكان قد ورد في قانون العمل السابق النص على نوعين من العلاوة، هما: العلاوة الدورية، وعلاوة غلاء المعيشة والأعباء المالية، لكن القانون الموحد في المادة (٣/١) - قد عم جميع العلاوات، أيًّا كان سبب استحقاقها، أو نوعها.

ويحسن التعريف بما يلي:

(أ) العلاوة الدورية:

وهي عبارة عن مبلغ من المال يمنحه صاحب العمل للعامل في أوقات دورية، كل عيد ونحو ذلك، بحيث تضم إلى الأجر، فيرتفع بصورة مطردة، وتسمية العلاوة الدورية لا يعدو أن يكون وصفاً لموعده صرف العلاوة، لا تسمية لها، مثل: علاوة الإنتاج. مثلاً.

والالأصل: أنه لا إلزام على صاحب العمل بمنح عماله علاوة دوية، لكن هذا الالتزام قد يوجب بمقتضى نص تشريعي أو بمقتضى عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو لائحة النظام الأساسي للعمل، مع ملاحظة أنه ليس في قانون العمل ما يلزم

(١) إذا كانت قيمتها لم تتحدد بنسبة من الأرباح. وراجع: نقض مدني في ١٧/٣/١٩٧٩ م، مجموعة النقض المدني ١٧ - ٣٢٣ - ١٩٤٦. ونقض مدني في ٩/١١/٦٦ مجموعة النقض المدني ١٧ - ٣٢٣ - ١٩٤٦.

(٢) استقرت على هذا أحكام القضاء في مصر: حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ٦/٥/١٩٥٥ م، مدونة الفكهانى ١/١، رقم: ٤٥٢، ص: ٥٦١، وفي ١٠/١١/١٩٥٦. المرجع نفسه، رقم: ٤٥٣، ص: ٥٦٢، وحكم محكمة القاهرة الابتدائية في ٤/٢٣/١٩٥٦ م، المرجع نفسه، ص: ٥٦٢، رقم: ٤٥٤.

صاحب العمل بوضع نظام لترقية العمال وعلاوتهم، ولا يجوز أن يستخلص من التزام رب العمل بوضع لائحة للنظام الأساسي للعمل وفقاً للمادة (١٣٧) عمل وجوب تضمين هذه اللائحة نظاماً أو كادراً لترقية العمال وعلاوتهم. فهذه اللائحة تختص بتنظيم معاملة العمال فيما يختص بالعمل ذاته. كمواعيد البدء والانتهاء، وفترات الراحة، وغير ذلك من التفاصيل التي تتصل بالعمل اتصالاً مباشراً، أما المسائل المالية المتعلقة بتحديد الأجر وكيفية أدائه؛ فقد نظمها المشرع في فصل خاص، لم يشر فيه صراحة أو ضمناً إلى التزام رب العمل بوضع نظام خاص لترقية العمال وعلاوتهم^(١).

وعلى ذلك: يكون وضع هذا النظام متروكاً لاختيار رب العمل، دون أي إلزام عليه في ذلك، ما دام أن العقد لم يوجب عليه وضع هذا النظام^(٢)، ولكن: هل يجوز أن يستخلص وجود التزام على رب العمل بإعطاء عماله علاوة دورية من جريان عادته على ذلك مدة طويلة؟

ذهب رأي في الفقه إلى أن رب العمل لا يلتزم بمنح عماله علاوات دورية لمجرد أن عادته جرت بذلك مدة طويلة سابقة، فيظل منح هذه العلاوة متروكاً لاختياره، ولا يتحول إلى التزام عليه، ولا يصح في نظر أصحاب هذا الرأي - أن تقاس العلاوة الدورية على المنح والمكافآت؛ لأن التزام صاحب العمل بهذا لا يترب عليه زيادة أجر العامل، كما أن التزامه بالمنحة التزام متعدد، لا يستلزم إعطاء ذات المنحة التي منها قبل^(٣).

(١) وقد أفادت بعض النقابات أن هناك ارتباطاً بين إلزام صاحب العمل بوضع لائحة النظام الأساسي للعمل وفقاً لما تقتضي به المادة ٥٨ من قانون العمل، إذا كان يستخدم عشرة عمال فأكثر وبين إلزامه بوضع لائحة النظام الأساسي للعلاوة الدورية، وقد رفضت ذلك هيئات التحكيم، وقررت أن صاحب العمل غير ملزم بوضع كادر لعماله. [د. محمد لبيب، ص: ٤٦٧، د. عبد الوهود يحيى، ص: ٨٨]. وفي هذا المعنى: حكم محكمة النقض المدني في ١٩٥٧/٤/١٨ م، مجموعة النقض المدني ٨ - ٤٤/٥٢، الفكهاني ج ١/١، رقم: ٤٢٥، ص: ٥٢٦، ٤٢٥، ص: ٥٢٤/٦/١٧ م، السابق، رقم: ٣٩٧، ص: ٥٠٥، ١٣/٤/١٣ م، السابق، رقم: ٤٠٥، ص: ٥٤٢.

(٢) د. إسماعيل غانم، ص: ١٦٣، د. حلمي مراد، ص: ٣٠٨، د. محمد لبيب، ص: ٣٠٨، د. عبد الوهود يحيى، المكان السابق.

(٣) د. حلمي مراد، ص: ٣٠٨، د. إسماعيل غانم، ص: ١٦٣، د. عبد الوهود يحيى، المكان السابق.

وذهب رأي آخر إلى أن تحول المنحة من تبرع إلى التزام يقع على عاتق صاحب العمل؛ يجب أن يقوم على أساس الرغبة في عدم نقص أجر العامل عن القدر الذي رتب معيشته عليه، ذلك أن اعتياد رب العمل على إعطائها لعماله بصفة مستمرة ثابتة ولمدة طويلة سبقت؛ سيولد لدى هؤلاء استحقاق الزيادة في مواعيدها^(١). ويبدو أن القضاء في مجموعه- يميل إلى هذا الرأي؛ حيث يسوى بين العلاوة الدورية والمنحة، ويقرر التزام رب العمل بإعطاء علاوات دورية -رغم عدم النص عليها في عقد العمل أو في كادر خاص- إذا اعتمد على ذلك مدة طويلة وبصفة عامة ومطردة^(٢).

وبالتالي فإذا ثبت اعتياد رب العمل على منح عماله علاوة دورية بصفة مستمرة وبمقدار ثابت؛ فإنه يلتزم بإعطاء هذه العلاوات في المواعيد التي جرى العمل على منحها قبلها، ولا يحل له أن يتحلل من التزامه هذا بأي سبب كان^(٣).

الالتزام القانوني بالعلاوة:

ومع ذلك فإن المادة ١٢ -من قانون العمل الموحد- نصت على أنه: «يستحق العاملون الذين تسري عليهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها، لا تقل عن (٣٪) من الأجر الأساسي، الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية. وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة».

كما نصت المادة الرابعة منه على أنه: «لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه».

(١) د. محمد لبيب، ص: ٤٦٨ وما بعدها.

(٢) تحكيم القاهرة في ١٣/٥/١٩٥٥م، مدونة الفكهاني ج ١/١، رقم: ٣٩٥، ص: ٥٠٤، وفي ١٤/٥/١٩٥٥م، السابق، رقم: ٥١٥، ص: ٤٠٩، في ٢٦/٦/١٩٥٥م، السابق، رقم: ٣١٠، ص: ٥١٦، في ١٩/١/١٩٥٨م، السابق، رقم: ٣٠٣، ص: ٥١٠.

(٣) د. حسان الأهواني، ص: ٢٠٩. ود. محمد لبيب، ص: ٤٦٩.

وكانت المادة (٤٢) من القانون السابق تحدد عدد العلاوات بما يبلغ إحدى وعشرين علاوة، فكان في الوقوف عند هذا العدد إجحاف بالعمال، حيث ستتجدد أجورهم بعد هذا الحد، وقد يكون الكثيرون منهم لم يتجاوزوا سن الأربعين، الأمر الذي يخشى معه ضعف الحافز على العمل لديهم^(١).

ولذلك فإن القانون المعدل يضع حدًا للعلاوات، كما لم يضع لها شرطًا يتعلق بعدد العمال، كما كان القانون السابق يحدده بخمسة. ويبدو أنه تقرر منح تلك العلاوة حتى يقوم المجلس القومي للأجور المنصوص عليه في المادة (٣٤) بوضع القواعد المنظمة لها.

علاوة غلاء المعيشة والأعباء العائلية:

يقصد بها: كل ما يصرف للعامل زيادة على أجره الأصلي، وذلك لأسباب خاصة به، كطول مدة خدمته لصاحب العمل، أو زيادة أعبائه العائلية، أو ارتفاع نفقات المعيشة. ويلاحظ أن المادة (٦٨٣) مدنی تفرق بين علاوة غلاء المعيشة -وتعتبرها جزءاً من الأجر في جميع الأحوال- وبين علاوة الأعباء العائلية للعامل، وهذه تعتبرها منحة لا تكون جزءاً من الأجر، إلا إذا نص عليها في عقود العمل، أو في لوائح المصنع، أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً لا يتجزأ من الأجر، لكن قانون العمل -في المادة (٢/١)- قد سوى بين هذين النوعين من العلاوات.

وينتقد جانب من الفقه تلك التسوية في الحكم بين المنحة وعلاوة الأعباء العائلية المقررة بالمادة (٦٨٣)، ويرى أن تلك التسوية غير صحيحة لاختلاف الأساسي في كل منها، فإذا كانت المنحة لا تعتبر أجرًا إلا إذا جرى العرف بصرفها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر في جميع الأحوال؛ إلا أن منحها من جانب صاحب العمل، وقبضها من جانب العامل يتضمن اتفاقاً بينهما على تعديل العقد بزيادة الأجر المتفق عليه.

٧) البدل:

(١) د. عبد الوودود يحيى، ص: ٩٠.

والبدل، هو ما يصرف للعامل في مقابل تكبده نفقات إضافية أثناء تنفيذه لعمله، كتعويض عن تلك النفقات، ومن ثم كان البدل غير محسوب من الأجر، لأنه في مقابل ما يبذله العامل من نفقات زائدة، وذلك كبدل الانتقال^(١)، وبدل الاستقبال الذي يصرف للموظف لمواجهة الالتزامات التي يفرضها المركز الذي يشغله، وبدل الملابس، وبدل السفر، وغير ذلك من الصور التي يكون ما يتقادسه العامل فيها تعويضاً عما أنفقه، لا مقابلًا لعمل قام به^(٢).

وإذا كان الأصل أن البدل لا يعتبر أجرًا، فإن ما يتقادسه العامل في بعض الأحيان باسم البدل؛ قد يزيد على النفقات الفعلية التي أنفقها أثناء تأدية العمل، وفي هذه الحالة تكون الزيادة مقابل مجهد إضافي، وتحتسب من أجره، بل إن البدل قد يعتبر كله أجرًا، إذا كان الدافع إلى تقريره ما يحيط بالعمل من ظروف خاصة تجعل أداءه يتطلب مجهدًا معيناً من يقومون به، أو تعرض العامل إلى الأخطار، وذلك مثل بدل طبيعة العمل، والاغتراب، وما يعطى للعامل مقابل ساعات العمل الإضافية والعمل ليلاً^(٣).

الوهبة (البقشيش):

(١) د. عبد الوودود يحيى، ص: ٩١، د. أكثم الخولي، فقرة: ١٠١، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٨٩، د. جمال الدين زكي، فقرة ٤٥، ويلاحظ أن محكمة النقض تفرق في البدل- بين نوعين: ما يبذل للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله، وهذا ليس له حكم الأجر، وما يبذل له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، وهذا يعتبر جزءاً من الأجر، مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره يستحق بوجوهاً وينقطع بزوالها. [راجع: حكم محكمة النقض المدني في الطعن رقم ١٧٥ لسنة ٥١ في تاريخ ٢١/١١/١٩٨٢ م.]

(٢) راجع في هذا: حكم محكمة القاهرة الابتدائية ١٦/١٢/١٩٧٥ م، مدونة الفكهاني، ج ١/١، رقم: ٢٣٧، ص: ٢٤٩، وفي ٢٨/٣/١٩٥٧ م، المرجع السابق نفسه، رقم: ٢٤١١، ص: ٣٥١، وعكس ذلك: حكم محكمة القاهرة==الابتدائية في ١٣/٥/١٩٥٧ م، حيث اعتبر هذا الحكم أن بدل التمثيل مما يدخل ضمن أجر العامل الذي تحتسب على أساسه مكافأة نهاية الخدمة. [المرجع السابق، رقم: ٢٤٧، ص: ٣٥١].

(٣) وقد قضت محكمة القاهرة الابتدائية في حكم لها بتاريخ ١٣/٥/٥٧ بأن بدل السكن وبدل الخادم مما يدخل ضمن أجر العامل. [المرجع السابق] وراجع: حكم استئناف القاهرة بتاريخ ٤/٦/١٩٥٧ م. والذي قرر أن بدل السكن لا يدخل ضمن الأجر. [مدونة الفكهاني، ج ١/١، رقم: ٢٣٧، ص: ٣٤٩].

يقصد بالوهبة أو البقشيش: ما يحصل عليه العامل من عمالء المنشأة بمناسبة أداء الخدمة، وذلك كتعبير عن ارتياحهم وتقديرًا منهم للعمل الذي قاموا به على الوجه الأكمل^(١).

والأصل في الوهبة: أنها اختيارية متروكة لعمالء المنشآت، يدفعونها لمن يشاءون من العمال، فهي وهة يدوية بعيدة عن العلاقة بين العامل وصاحب العمل، والأصل في الوهبة: أن تكون مبلغًا من النقود، لكن ليس هناك ما يمنع أن تكون الوهبة عينية كحادثة من الغلال يأخذها عامل الطحن من كل مقطف حبوب، وكالطعام الذي يقدمه المساجر لباب المنزل^(٢).

ولئن كانت الوهبة اختيارية فإن كثرة ذيوعها وانتشارها في كثير من الأعمال -خاصة في المطاعم والفنادق وغيرها- أدى إلى أن يدخل أصحاب الأعمال ذلك في اعتبارهم عند تقدير الأجر، بل إن بعض العمال لا يأخذون من صاحب العمل أجرًا، ومن ثم تشكل الوجبة كل أجرهم، رغم خصوصية العلاقة بين العامل والعمالء فيها. ونظرًا لأن الوجبة قد تكون نسبة مئوية تضاف لما يستحقه صاحب العمل، ثم يقوم هذا الأخير بتوزيعها على عماله، ويكون من المهم معرفة متى تكون الوجبة أجرًا ومتى لا تكون؟

وقد أجاب المشرع عن ذلك في المادة (٨٤/١) مدني، والمادة (١/٨) من قانون العمل الحالي، فنص على أن الوجبة لا تعتبر أجرًا إلا إذا جرت العادة بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بتحديدها.

ووفقاً لما ورد في هذين النصين: لا تكون الوجبة أجرًا إلا بشرطين:
الشرط الأول: أن تكون هناك عادة جارية بدفعها.

(١) د. عبد الوهود يحيى، ص: ٩٢. ود. إسماعيل غانم، فقرة: ٨٨، د. د. أكثم الخولي، فقرة: ٢٩، د. جمال زكي، فقرة: ٨٨.

(٢) د. إسماعيل غانم، ص: ١٢٧، هامش: ٢، د. أكثم الخولي، المرجع والمكان السابقان.

وليس المقصود بالعرف هذا "العرف الاصطلاحي"، الذي يتوافر فيه شرط الإلزام، بل يقصد به أن تجري عادة العملاء بدفعها، بحيث يكون قد روعي - عند دفعها - أجر العامل، حتى لو كان دفعها اختيارياً.

الشرط الثاني: أن تكون لها قواعد تحدد استحقاقها.

وهذا الشرط درجة كبيرة من الأهمية، ذلك أن اعتبار الوجبة أجرًا يرتب للعامل حقوقاً تتوقف معرفتها على هذا الاعتبار، مثل: استحقاقه للأجر - مثلاً - خلل أجزاته أو مرضه، ولن يتسعى معرفة ما يستحقه العامل إذا لم تكن هناك ضوابط تسمح بتحديد其 على نحو يمكن من خلاله معرفة مقدار ما يستحقه العامل منها، على اعتبار أنها أجر.

والمعنى: أن يكون ما يستحقه العامل محدداً، يستوي أن يكون ذلك التحديد مقدراً بنسبة مئوية معينة من ثمن السلعة، أو كان صاحب العمل هو الذي يحصلها، أو كان العمال هم الذين يقومون بذلك، فإذا كانت الوهبة غير محددة بأن كان العمال هم الذي يجمعونها ويوزعنها من غير ضوابط؛ فإن الوجبة - في هذه الحالة - لا تعتبر جزءاً من الأجر^(١).

وقد أورد المشرع تطبيقاً خاصاً للحالة التي تعتبر الوهبة فيها أجرًا، وذلك في المادة (٢/٢٨٦) مدني، فنص على أنه: «تعتبر الوهبة جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمي المتجر الواحد يُجمع في صندوق ليقوم رب العمل بتوزيعه على هؤلاء العمال بنفسه أو تحت إشرافه، ولعل دافع المشرع إلى اعتبار الوهبة أجرًا في تلك الحالة: أو وجود مثل الصندوق يكشف عن عرف جاري بدفعها، كما أنه وسيلة لمعرفة مقدار ما يُجمع، وبالتالي مقدار ما يخص كل عامل فيه^(٢).

(١) حكم محكمة القاهرة الابتدائية، في ٢٧/٢/١٩٥٩م، مدونة الفكهاني ج ١/١، رقم: ٢٧٣، وراجع: محمد لبيب، ص: ٤٢٨، طبعة: ١٩٩٢م، د. عبد الودود يحيى، ص: ٩٣، د. عبد الناصر العطار.

(٢) د. إسماعيل غانم، ص: ١٧٠، د. عبد الودود يحيى، ص: ٩٤، د. أكثم الخولي، صك ١٦٢، وقارن: د. جمال زكي، ص: ٤٣٦، حيث يرى أن الحالة الصندوق تلك بدل لتأخر الشرطين السابقين اللذين وردما بالمادة، وهما: عدم وجود العرف، وتتأخر القواعد التي تسمح بضبطها.

ويثور خلاف حول تحديد العمال الذين توزع عليهم الوهبة، وحول ما إذا كان صاحب العمل يستطيع أن يحصل لنفسه على جزء منها، أو يستأثر بها كلها نظير ما يعطيه من أجر ثابت، والواقع: أن العميل يقصد إعطاء الوهبة للعامل الذي قدم له الخدمة بصفة خاصة. ومن ثم يتقرر الحق فيها للعمال الذين هم على اتصال بالعملاء، ولا يجوز لرب العمل أن يستأثر لنفسه بالوهبة أو جزء منها، بل يجب عليه أن يؤديها للعمال كاملة.

ولكن ليس في نصوص القانون ما يمنع من الاتفاق على غير ذلك بين العامل وصاحب العمل، ولذلك يجوز أن يتفقا على أن يستأثر صاحب العمل بجزء من الوهبة نظير ما يتلفه العامل من أدوات، أو أن يستأثر بها مقابل أجر ثابت يعطيه للعمال، أو أن توزع الوهبة على جميع العمال بدلاً من أن يستأثر بها أولئك الذين يتصلون بالعملاء^(١).

ومما تجدر ملاحظته: أن المادة (٨/١) من قانون العمل قد أعطت لوزير القوى العاملة والتدريب أن ينظم بقرار منه -بالاتفاق مع الوزير المختص والنقابة المختصة- كيفية توزيع الوهبة على العاملين، وذكر الوزير المختص وحده -دون سائر الوزراء- يفيد أن سلطة وزير القوى العاملة في تنظيم وتوزيع الوهبة مقتصر على توزيع النسبة المئوية التي يدفعها مقابل الخدمة في المنشآت السياحية وحدها^(٢).

(١) راجع هنا في: حكم محكمة النقض المدني في ١٩٦٥/١١/٧، في الطعن رقم ١٥٣، سنة ٣١ ق، وجلسة ١٩٧٩/٣/١٧، في الطعن رقم ٣٨٧، سنة ٣٩ ق، وراجع: د. محمد حلبي مراد، ص: ٤٠٨، د. أكتيم الخولي=ص: ١٦٤، د. إسماعيل غانم، ص: ١٧١ وما بعدها، ود عبد الودود يحيى، ص: ٩٥، د. محمد لبيب، ص: ٤٦١، د. حسام الأهواني، ص: ١٨٩.

(٢) وقد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة قرار رقم (١٢٥) لسنة ٢٠٠٣ م بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة بالمنشآت الفندقية والسياحية في ٢٠٠٣/٧/١٤ م، وجرى نصه على النحو التالي:

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على المادة (٨/١) من قانون العمل، رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ م.

وبعد التشاور والاتفاق مع وزير السياحة والنقابة العاملة للعاملين بالسياحة الفندقية.

قرر

المادة الأولى

مع عدم الإخلال بأي نسب أفضل للعاملين يحدد النظام الأساسي للمنشأة أو العقد الجماعي توزيع الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية على الوجه التالي:

- (١) ٨٪ من الحصيلة الكلية للعاملين بالمنشآت.
- (٢) ٢٪ من الحصيلة الكلية للمنشأة مقابل الكسر والفقد والتلف.

المادة الثانية

توزع نسبة ٨٪ من الحصيلة الكلية المشار إليها في البند (١) من المادة السابقة على العاملين بالمنشآت الفندقية والسياحية على الوجه الآتي:

- (١) ٦٪ من الحصيلة الكلية على العاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.
- (٢) ١٥٪ من الحصيلة الكلية على العاملين غير المتصلين اتصالاً مباشراً بالعلماء.
- (٣) ٥٪ من الحصيلة الكلية كحوافز على المستحقين من جميع فئات العاملين بالمنشأة.

على أنه بالنسبة للملاهي الليلية تكون النسبة بواقع (٥٠٪) للعاملين المنصوص عليهم بالبند (١) من المادة، و (٢٥٪) للعاملين المنصوص عليهم بالبند (٢) من هذه المادة.

المادة الثالثة

يقصد بالعاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء:

أولاً: في المنشآت الفندقية: جميع العاملين بها عدا شاغلي الوظائف والقائمين بالأعمال التالية:

- (١) المدير العام - نائب المدير العام - المدير - مدير الإدارات ونوابهم - مدير الأغذية والمشروبات، والعاملين بوظائف الأقسام التالية: (الهندسة - الغسيل - الكي) عدا: الوصيف - الأمن - المشتريات - الحسابات (عدا صرافي المطاعم والمشروبات والملاهي الليلي وخزينة محاسبة العملاء - شئون العاملين أو المستخدمين - منظفي الأوانى والفضيات - المطبخ (عدا من يؤدي بصورة أصلية ومنتظمة عملاً مباشراً لخدمة العملاء داخل صالة الطعام) مراقبة الأغذية والمشروبات - مخازن الأغذية والمشروبات - سكرتارية الوظائف والأقسام السالف الإشارة إليها.

- (٢) الأجانب الذين يرتبطون بالمنشآت بعقود عمل تحدد معادلتهم المالية.

ثانياً: في المنشآت السياحية:

المتر دوتيل - الجرسون - السفريجي ومساعده - البار مان ومساعده- صراف العملاء.

المادة الرابعة

يكون تحديد نوعية العاملية المنصوص عليهم في البنددين (أولاً وثانياً) من المادة السابقة على أساس ما هو ثبات بعقود عملهم الفردية، وما أدخل علمها من تعديلات وطبيعة العمل الذي يمارسونه.

وفي جميع الأحوال: لا يجوز أن يقل أجر العامل عند نقله من نوعية إلى أخرى، إلا إذا كان هذا النقل استجابة لطلب العامل.

المادة الخامسة

على المنشآت الفندقية التي تطبق نظام الاجر الثابت أن تقوم في نهاية كل سنة على الأكثر بمقارنة ما تم صرفه من أجور العاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء مع حصيلة النسبة المخصصة لهم من الحصيلة الكلية

وقد قضى ذلك القرار بحق صاحب العمل في الاحتفاظ من الوهبة لنفسه بنسبة ٢٠٪ مقابل التلف، وذلك من شأنه أن يُحمل العامل الحرير نتائج إهمال غيره، وقد يؤدي إلى إثراء صاحب العمل إذا لم تبلغ قيمة ما أتلفوه مقدار ما اقتطع من الوهبة لهذا الغرض، فضلاً عن تعارضه مع النظام الذي وضعه المشرع في المادة (٧٣) من قانون العمل، والذي يقرر مسؤولية العامل عما يتلف أو يفقد بخطئه من ممتلكات صاحب العمل، ويحدد كيفية اقتضاء صاحب العمل التعويض المستحق له عن ذلك وقد جاء في تلك المادة: "إذا تسبب العامل بخطئه، وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهام أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده؛ التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف.

ولصاحب العمل -بعد إجراء التحقيق وإخبار العامل- أن يبدأ باقطاع المبلغ المذكور من أجره، على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر.

ل مقابل الخدمة، وفقاً للمبين بالبند (١) من المادة (٢) فإذا كانت أجورهم الثابتة أقل من حصيلة هذه النسبة يوزع الفرق عليهم بنسبة أجورهم الثابتة.

المادة السادسة

تعد كل منشأة من المنشآت الفندقية والسياحية سجلاً تقيد فيه حصيلة النسبة المئوية لمقابل الخدمة المقدمة، يشتمل على البيانات التالية:

- (١) حصيلة الكلية للنسبة المئوية (مقابل الخدمة).
- (٢) حصيلة النسبة المخصصة للمنشأة.
- (٣) حصيلة النسبة المخصصة للحوافز.
- (٤) حصيلة النسبة المخصصة للعاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.
- (٥) حصيلة النسبة المخصصة للعاملين غير المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.

على أن يبين في هذا السجل ما تم توزيعه من هذه الحصيلة، ويجوز لمجلس إدارة النقابة العامة للعاملين السياحة والفنادق أن يختار أحد أعضاء النقابة العامة للاطلاع على هذا السجل مرة كل ثلاثة أشهر، وللنقاية الحق في أن تستعين بهم تراه للمراجعة المطلوبة.

المادة السابعة

تلغى القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة الثامنة

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

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون، ووفقاً للمدد والإجراءات الواردة بها.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف، أو قضى له بأقل منه؛ وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع، وفقاً لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

ثانياً: تحديد الأجر.

ولتحديد الأجر طريقتان: الأولى: تقوم على أساس وحدة زمنية معينة، كالساعة، أو اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر. والثانية: تقوم على أساس الإنتاج، بحيث يكون لكل وحدة ينتجها العامل أجراً معيناً، كما في الأجر بالقطعة. وقد تجمع الطريقتان معاً، فيتحدد أجر ثابت على أساس الزمن، ثم يزداد هذا الأجر تبعاً لإنتاج العامل، ما هو معروف في حالة تحديد الأجر بالطريقة^(١).

ولما كانت طريقة تحديد الأجر بالزمن تتضمن للعامل دخلاً ثابتاً، ولا تؤدي إلى إرهاقه كما في تحديد الأجر بالإنتاج؛ فإن العمال يفضلونها، وفي المقابل: فإن أصحاب العمل يفضلون طريقة تحديد الأجر بالإنتاج؛ لأنها تحت العامل على بذل أقصى جهد لزيادة إنتاجه، مع أن هذه الطريقة لا ترتكب النقابات العمالية؛ لأنها تؤدي إلى المنافسة بين العمال، فضلاً عن إرهاقها لهم، وإضرارها بصاحب العمل نفسه؛ لأن الحرص على زيادة الإنتاج -من جانب العامل- ربما يقوم على حساب درجة جودته.

(١) د. جمال زكي، فقرة: ٨٠، د. إسماعيل غانم، ص: ٧٧، د. عبد الوهود يحيى، ص: ٩٦، د. حسن كبيرة، فقرة: ٧٧، د. محمد حلمي مراد، فقرة: ٢٦٠، د. حمدي عبد الرحمن: قانون العمل، ص: ٢٨٨ وما بعدها. د. عبد الناصر العطار، ص: ١٧١.

تعديل طريقة الأجر:

وإذا تم تحديد الأجر بإحدى الطرق السابقة؛ التزم المتعاقدان بهذا التحديد، ولا يجوز لأحدهما أن يستقل بتغييره، وذلك عملاً بالمبدأ العام المقرر في المادة (١٤٧) مدني، والذي يقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا بالاتفاق، أو لأسباب يقررها القانون^(١)، ومن ثم فلا يجوز لصاحب العمل -بإرادته المنفردة- أن يغير طريقة تحديد الأجر، بل إن طريقة تحديد الأجر إذا كانت على أساس الزمن فإن صاحب العمل لا يملك أن يغير الوحدة الزمنية التي تم احتساب الأجر عليها، فلا يستطيع أن يحول الوحدة التي الزمنية التي يحسب الأجر على أساسها من الشهر إلى اليوم مثلاً^(٢).

اشترط موافقة العامل كتابة على التعديل:

على أنه إذا اتفق الطرفان على التعديل فقد تطلب المشرع في قانون العمل الحالي -أن تكون موافقة العامل كتابة في بعض صور التعديل، وذلك على نحو ما ورد في المادة (١١٠) بقولها: «يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملًا بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية، أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي، أو بالساعة، أو بالإنتاج؛ إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة. ويكون للعامل -في هذه الحالة- جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضتها بالأجر الشهري، وهذا الشرط الذي وضعه المشرع يعتبر تشددًا في الإثبات على خلاف الأصل^(٣).

وإذا كان المشرع قد اشترط موافقة العامل الكتابية عند نقله من سلك عمال المشاهرة إلى سلك آخر؛ فإن تلك الموافقة الكتابية تكون غير ضرورية في حال

(١) في هذا المعنى: حكم محكمة النقض المدني بتاريخ ١٩٧٩/١٢/١٨ م في العدد رقم ٤٤٣ سنة ٤٤ ق، والطعن رقم ٨٥٨ سنة ٤٦ ق، جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨.

(٢) انظر في حظر تعديل طريقة الأجر بالإرادة الفردية لأحد طرف العقد: النقض المدني بتاريخ ١٩٨٠/١/٢٥ م، في الطعن رقم ٣٧٥ لسنة ٤٤ ق، كما قضت في الطعن رقم ٢١٠ لسنة ٤٣ بتاريخ ١٩٨٣/٢/٢٠ م بأن لصاحب العمل أن يمارس هذا الحق إذا كان من شأنه زيادة الإنتاج ولا يتربّ عليه تخفيض أجر العامل.

(٣) د. عبد الودود يحيى، ص: ٩٨، د. حسن كيرة، ص: ٣٥٠.

التعديل من غير المشاهدة، فذلك لانقل يعتبر بمثابة ترقية للعامل، فلا يلقى اعتراضًا منه، الأمر الذي يمكن أن يستخرج منه موافقة العامل الضمنية على هذا النقل^(١).

التحديد القانوني للأجور:

والأصل في الأجر: أن يترك تحديده لبعض إرادة المتعاقدين، وفقاً لما يقضى به مبدأ سلطان الإرادة الذي ظل سارياً في مصر إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية، لكن إعمال هذا المبدأ -على إطلاقه- أدى إلى كثير من المساوى؛ لاختلاف المركز الاقتصادي بين طرفي العقد، والذي يضطر العامل إلى أجر مجحف، أو غير كاف لتحقيق مستوى مقبول من المعيشة. وقد ارتفعت أسعار كثير من السلع بعد الحرب العالمية الثانية ارتفاعاً ملحوظاً، اضطر الحكومة إلى التدخل بمنح علاوة غلاء لعمالها وموظفيها، وإلى فرض علاوة غلاء مماثلة لعمال المحال التجارية والصناعية، وتقرير حد أدنى للأجورهم؛ بعده تشريعات، منها: الأمر العسكري ٩٩ لسنة ١٩٥٠، ومنها: قانون الإصلاح الزراعي الصادر سنة ١٩٥٢م، والذي نظمت المادة (٣٨) منه تحديد أجور العمال الزراعيين، وقد توالى القوانين والقرارات المحددة للأجور، مما يجعلها ملائمة للحالة الاقتصادية السارية، ومواجهة الغلاء عاماً بعد عام.

وفي قانون العمل الموحد: نصت المادة (١٠١) على أن:

يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعنى بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي، وعضوية كل من:
الوزير المختص، أو من ينوبه.

الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعي، أو من ينوبه.

الوزير المعنى بشئون المالية، أو من ينوبه.

الوزير المعنى بشئون الصناعة، أو من ينوبه.

الوزير المعنى بشئون قطاع الأعمال العام، أو من ينوبه.

▪ الوزير المعنى بشئون التموين والتجارة الداخلية، أو من ينوبه.

▪ رئيس المجلس القومي للمرأة ، أو من ينوبه.

(١) د. حسن كبيرة، ص: ٢٤٩، هامش: ١، د. عبد الوودود يحيى، ص: ٩٩ ما بعدها.

- رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
 - رئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.
 - رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي.
 - رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، أو من ينوبه.
 - رئيس المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة، أو من ينوبه.
 - ستة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً للعمال، من حيث العضوية.
 - ستة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثلاً للعمال، ترشحهم منظماتهم ، على أن يراعى تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يكن ذلك متعدرا.
- ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقا للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.
- مادة (١٠٢):**
- يختص المجلس المشار إليه في المادة (١٠١) من هذا القانون على وجه الخصوص بالآتي:
- ١- وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كل القطاعات على المستوى القومي ، بمراعاة احتياجات العمال وعائالتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل ، وضمان زيادة معدلات الإنتاج .
 - ٢- وضع الحد الأدنى للعلاوة الدورية السنوية ، بما لا يقل عن النسبة المقررة في هذا القانون ، والقواعد المنظمة لصرفها وفقا لأحكام هذا القانون.
 - ٣ — النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيف أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.
 - ٤- وضع المعايير والضوابط التي على أساسها يتم قبول أو رفض طلبات التخفيف أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية.

٥ - إخطار الوزارات المعنية بقبول أو رفض الطلبات المقدمة من ذوى الشأن بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا بتحديد نظام العمل بالمجلس ، واختصاصاته الأخرى ، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون

مادة (١٠٣) :

يجتمع المجلس القومى للأجور بدعوة من رئيسه كل ستة أشهر على الأقل. كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٣٪ من الأجر التأميني الذى تحسب عند أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية - يتغدر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها - بعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها، خلال ثلاثة أيام من تاريخ عرض الأمر عليه.

مادة (٥٣) :

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية ، تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز .

ويستحق جميع العاملين من الذكور والإإناث أجراً متساوياً عن العمل ذي القيمة المتساوية ، ويشمل ذلك كل صور الأجر وعناصره من مزايا نقدية أو عينية أو علاوات أو حواجز أو بدلات أو غيرها .

ويصدر الوزير المختص ، بعدأخذ رأى كل من المجلس القومى للمرأة والمجلس القومى للطفولة والأمومة ، قرارا بتحديد الأحوال أو الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها ، بهدف توفير التدابير اللازمة لحماية الأمومة ، أو مواجهة مخاطر السلامة والصحة المهنية

كما تنص المادة (١٠٧) على أنه: « يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة، فإذا لم يحدد بأى من هذه الطرق، استحق العامل وأجر المثل، إن وجد، وإلا قد قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة

في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون".

إعانة غلاء المعيشة: مقدارها، وكيفية احتسابها:

والعاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل؛ يستحقون إعانة غلاء المعيشة وفقاً لما تنص عليه المادة الأولى من القانون (٤٠) لسنة ١٩٧٥م، وذلك أياماً ما كان المجال الذي يعملون فيه (الصناعة، أو الزراعة، أو التجارة).

ولا يستثنى من استحقاق علاوة غلاء المعيشة -من العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل- إلا في حالتين:

الأولى: إذا كان العامل من العمال المتدربين أو المتدربين.

الثانية: إذا كان الأجر أقل من خمسين جنيهاً في الشهر أو أكثر.

ويتحقق العامل إعانة، حدها المشرع بنسبة مئوية من الأجر، وتضاف إليه. وهذه العلاوة تختلف تبعاً للحالة الاجتماعية للعامل، وتزداد كلما زادت أعباؤه العائلية.

وفئات تلك العلاوة على النحو التالي:

(١) العامل الأعزز: ١٠٪ من الأجر.

(٢) العامل المتزوج ١٥٪ من الأجر.

(٣) العامل المتزوج وي育ل ١٧.٥٪ من الأجر.

ويشترط ألا يؤدي ضم الإعانة -بالنسبة السابقة- إلى زيادة أجر العامل في أي فئة على خمسين جنيه في الشهر. وتحسب هذه الفئة على أساسي الأجر الذي تحسب عليه اشتراكات التأمين الاجتماعي في يناير ١٩٧٥م، ولا يدخل ضمن هذا الأجر: المزايا العينية التي يحصل عليها العامل، ولا البدلات المرتبطة بالوظيفة أو العمل، ولا الأجر الإضافية لساعات العمل الإضافي، ولا المكافآت التشجيعية والمنح التي تعطى للعامل في المناسبات أو في آخر العام، ولا نصيب العامل في أرباح المنشأة.

سلطات هيئات التحكيم:

ولئن كان الأصل في تحديد الأجر: أن يكون باتفاق الطرفين في حدود ما قرره المشرع النسبة للحد الأدنى للأجور؛ فإن المشرع قد أعطى لهيئات التحكيم سلطات واسعة فيما يتعلق بمنازعات العمل الجماعية؛ وذلك في المادة (٢٢٩) من قانون العمل الحالي، والتي تنص على أنه: «تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها، فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه؛ حكم القاضي بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى قواعد الشريعة الإسلامية، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة، وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة، ويصدر الحكم بأغلبية الآراء، فإذا تساوت يرجح الجانب الذي منه الرئيس، ويكون مسبباً، ويعتبر بمثابة حجم صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذليله بالصيغة التنفيذية، وهذا النص يثير تساؤلاً حول مدى سلطات هيئات التحكيم في تعديل الأجر المتفق عليها عند الفصل في منازعات العمل الجماعية، ويقاد الفقه يجمع على أن لهيئات التحكيم سلطات واسعة في تعديل الأجر المتفق عليها استناداً إلى العرف، ومبادئ العدالة، وفقاً للحالة الاقتصادي والاجتماعية العامة في المنطقة^(١).

وقد ضحى المشرع هنا بمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"؛ تحقيقاً للأمن والسلام الاجتماعي، وحلّ لمنازعات العمل الجماعية^(٢).

جزاء مخالفة الحد الأدنى للأجور:

والنصوص التي تفرض حدّاً أدنى للأجور؛ تتعلق بالنظام العام، فلا يجوز الاتفاق على أجر يقل عن الأجر المفروض فيها، وإذا حصل يكون مثل ذلك اتفاقاً باطلاً، وللمحكمة أن تقضي بهذا البطلان من تلقاء نفسها، وللعامل أن يطالب بفرق

(١) د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٢٦٤، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٧٤، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٠٥، د. أكثم الخولي، ص: ١١٢، وقارن: د. فتحي عبد الصبور: الوسيط في عقد العمل الفردي، سنة ١٩٦١م، فقرة: ١٢٠، حيث يرى أن سلطات هيئات التحكيم -بشأن تعديل الأجر- قاصرة على مراقبة ألا يقل الحد الأدنى للأجور، وليس لها أن ترفع الأجر إذا كان لا يتناسب مع مسؤوليات العامل أو الجهد الذي يبذله في العمل.

(٢) د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٠٦.

الأجر، حتى لو كان على بيته من أمره وقت إبرام الاتفاق. ويمكن تلافي ذلك من خلال المجلس القومي للأجور وختصارات هيئة التحكيم.

الفرع الثالث

عنصر التبعية

تعتبر التبعية عنصراً رئيسياً في عقد العمل، وقد سبق أن عرفنا أنها تتمثل في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل، والذي يكون له -بمقتضى تلك التبعية- أن يُصدر إلى العامل أوامر وتوجيهات يجب على العامل طاعتها، كما تتمثل في حق صاحب العمل أن يوقع على العامل جزاءات إذا خالف ما يصدر إليه من أوامر^(١).

والتبوعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية، وهي تكفي وحدتها لقيام عقد العمل، سواء توافرت تبعية اقتصادية أم لا، ومع ذلك فقد ذهب رأي في الفقه إلى أن التبعية الاقتصادية تكفي وحدتها لوجود عقد عمل، حتى لو لم توافر التبعية القانونية، ووفقاً لهذا الرأي: يقوم عقد العمل بين صاحب المصنع ومن يعملون لحسابه في بيوتهم، دون أن يكون له عليهم أي رقابة أو إشراف؛ اعتماداً على أن لهم تبعية اقتصادية لصاحب العمل، ولكن هذا الرأي مرفوض من الفقه؛ لأنَّه يعلق التكليف القانوني للعقد على عنصر أجنبي عنه، وهو المركز الاجتماعي لأحد المتعاقدين؛ حيث لا يعقل أن يعتبر العقد مرة عقد عمل ومرة أخرى عقد مقاولة، وفقاً لاختلاف المركز الاجتماعي الذي يقوم بالعمل^(٢).

(١) وقد قضت محكمة النقض المدني في جلسة ١٩٧٨/٣/١٨ م، في الطعن رقم ٢٢٥، لسنة ٤٣ ق: بأن عقد العمل يتميز عن غيره من العقود بتوافر عنصِّ التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته، ويكتفى لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية، وفي هذا المعنى حكم محكمة النقض المدني في الطعن رقم ٣٨ لسنة ٣٢ ق، بتاريخ ١٩٧٢/٢/٢٣ م، ورقم ١٥٢ لسنة ٥٠ ق بتاريخ ١٩٨١/٢/٨ م.

(٢) د. عبد الودود يحيى، ص: ١٠٨، د. حسن كبيرة، فقرة: ٣١، د. محمود جمال زكي، فقرة: ١١٦، د. أكثم الخولي، فقرة: ٨١، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٩١.

ولهذا أخذ المشرع المصري بفكرة التبعية القانونية في المادة (٦٧٤) م القانون المدني، والمادة (١) من قانون العمل الحالي، وذلك بالنص فيما على أن العامل هو من يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، وأخذ بها القضاء^(١).

التبعية الفنية والتبعية التنظيمية:

كما رأينا أن المراد بالتبعية القانونية -المعمول بها شرعاً وقضاء- تلك التبعية التنظيمية أو الإدارية التي يقتصر إشراف صاحب العمل فيها على الظروف الخارجية المحيطة به، كتحديد وقته أو مكانه، دون أن يتدخل في طريقة أدائه من الناحية الفنية، ولا يراد هنا بالتبعية الفنية، التي تمثل في إشراف صاحب العمل إشرافاً فنياً كاملاً، يخضع العامل بموجبه لكل ما يصدر إليه من أوامر متعلقة بتفاصيل العمل وجزئياته^(٢).

ولا خلاف بين الفقهاء والقضاء في وقتنا الحاضر - حول كفاية التبعية التنظيمية لقيام عقد العمل، حتى لو لم تتوافر التبعية الفنية، بأن كان صاحب العمل لا يوجه العامل أو يشرف عليه من الناحية الفنية^(٣).

والقول بكفاية التبعية التنظيمية لقيام عقد العمل هو الذي مكن من خضوع كثير من الأشخاص لأحكام قانون العمل، كالأطباء، والمدرسين، والمحامين، والفنانين؛ إذ كانوا في حالة تبعية تنظيمية لمن يقومون بالعمل لحسابه، ولا يتعارض

(١) أحكام القاهرة في ١٧/٦/١٩٥٦م، مدونة الفكهاني، ج ١/١، رقم: ٣٢، واستئناف القاهرة في ٢٥/٥/١٩٥٨م، السابق، رقم: ٧٢، ص: ٢٩٢، والقاهرة الابتدائية في ٢/١٢/١٩٥٧م، السابق، رقم: ١٨٠، ص: ٢٥.

(٢) د. عبد الوود يحيى، ص: ١٠٩ وما بعدها، وقارن: د. جمال زكي: عقد العمل، فقرة: ٣٥، حيث يرى أن المراد بالتبعية التبعية المهنية، التي تقتصر على التطبيق من حرية العامل في نشاطه أو ممارسة مهنته، دون حاجة لأن تكون هذه السلطة مستمرة بصفة فعلية طوال مدة قيام العامل بالعمل، وقارن: د. حسن كبيرة، ص: ١٢١، هامش: ٢، د. أكثم الخولي، ص: ١٣١، هامش: ١.

(٣) د. عبد الوود يحيى، ص: ١١٠، د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٣٠٥، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٦١ مكرر، د. أكثم الخولي، فقرة: ٨٢، ٨٨، وحكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١١/١١/١٩٥٤م، مدونة الفكهاني، ج ١/١، رقم: ١٢، ص: ٤٠، ٤٢، ٤٣، واستئناف القاهرة في ٢/٨/١٩٥٨م، السابق، رقم: ١٥، ص: ٤٢، واستئناف القاهرة في ١٠/١٠/١٩٥٥م، السابق، ص: ١٢، رقم: ٧٣.

هذا مع ما يجب أن تتوافر لهؤلاء من حرية واستقلال في أداء عملهم من الناحية الفنية، ذلك أن عدم توافر الإشراف الفني لصاحب العمل لا ينفي عن العلاقة أنها علاقة عمل، ما دام قد توافرت فيها التبعية التنظيمية، بل إن الموظف الحكومي قد يعمل لدى صاحب العمل -في غير أوقات العمل الرسمية- فإذا توافر عنصر التبعية؛ فإن صفتة كموظف عمومي لا تحول دون خضوعه لأحكام عقد العمل^(١).

وتتوفر التبعية التنظيمية أو عدم توافرها مسألة موضوعية، يستخلاصها قاضي الموضوع من ظروف الحال، دون أن يخضع في ذلك لرقابة محكمة النقض، ما دامت الواقع الثابتة التي بنى عليها قضاة تؤدي -عقلاً ومنطقاً- إلى النتائج التي وصل إليها، وللقاضي حرية استخلاص هذه التبعية من جميع الظروف والملابسات التي تحيط بالعمل المراد وصفه^(٢).

المبحث الثاني

تفريغ دراسة عقد العمل

رأينا أن المادة (٨٦) من قانون العمل تعرف عقد العمل الفردي بأنه: «العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر». وهذا المعنى هو ما نصت عليه -أيضاً- المادة (٦٧٤) من القانون المدني، ويستفاد من تعريف القانون لعقد العمل أن يتميز بالخصائص التالية:

أولاً: أنه عقد رضائي.

أي أنه يتم بالتراضي بين العامل وصاحب العمل، ولا يشترط في عقد العمل أي شكل خاص، وذلك ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك. مادة (٦٧٧) مدنی، وقد اشترط قانون العمل أن يكون هذا العقد ثابتاً بالكتابة.

حيث نصت المادة (٨٩) من قانون العمل الموحد على أن: "يلترم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ ، يحتفظ صاحب العمل

(١) القاهرة الابتدائية في ١٠/٩/١٩٥٥ م، مدونة الفكهاني، ج ١/١، رقم: ٩٧، ص: ١٢٥.

(٢) نقض مدنی بتاريخ ١٢/١٢/١٩٦٣ م، مجموعة المكتب المدني، س: ١٤، ص: ٢٣٩، رقم: ٢٣.

بنسخة ، وتسليم نسخة للعامل ، وتودع الثالثة بمكتب التأمين الاجتماعي المختص ،
والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة

وإذا كان العامل أجنبيا ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل
باللغة العربية ولغة العامل ، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل
المحرر باللغة العربية .

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

١- تاريخ بداية العقد.

٢ - اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

٣ . اسم العامل ومؤهله ، ومهنته ، أو حرفته ورقمه التأميني ، ومحل إقامته،

وما يلزم لإثبات شخصيته

٤. طبيعة ونوع العمل محل العقد.

٥ - الأجر المتفق عليه ، وطريقة موعد أدائه ، وسائل المزايا النقدية والعينية

المتفق عليها.

وإذا لم يوجد عقد مكتوب فيكون لكل من العامل وصاحب العمل الحق في
إثبات علاقة العمل ، ومدته ، وجميع الحقوق المترتبة عليها بطرق الإثبات كافة.
ويعطى صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق
وشهادات".

ثانياً: هو من عقود المعارضة.

فالعامل فيه يؤدي عملاً مقابل أجر ، ورب العمل يبذل الأجر عوضاً عن
العمل الذي يستوفيه.

ثالثاً: هو عقد ملزم للجانبين.

فيلتزم العامل فيه بأداء العمل ، والمحافظة على أسرار صاحب العمل ، وغير
ذلك من التزامات العامل ، كما يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر وتهيئة ظروف العمل
للعامل ، وغير ذلك من التزامات صاحب العمل.

رابعاً: هو من العقود الواردة عن العمل التابع لإشراف الغير وإدارته.

ولهذا فإنه يكون مؤقتاً، ليتعدد العمل بغير المدة^(١).

وبناء على تلك الخصائص فإنه ينبغي لتفريذ دراسة عقد العمل، أي أن نفرق بينه وبين غيره من العقود التي يمكن أن تختلط به أو تتشبه بعض أحكامها مع أحكامه، مثل عقود: المقاولة، والإيجار، والشركة، والوكلالة، وهذه التفرقة هدفها: بيان التكليف الصحيح لأهم التطبيقات العملية، التي تدق فيها التفرقة بين عقد العمل وتلك العقود؛ لبيان الحكم القانوني الذي يجب تطبيقه فيها، على أن نخصص لكل عقد منها مطلبًا.

المطلب الأول

تمييز عقد العمل عن المقاولة

يُعرف القانون المدني عقد المقاولة بأنه: «اتفاق يتهدّى -بمقتضاه- أحد الطرفين بأن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتهدّى به الطرف الآخر». مادة (٦٤٦) مدني. ويلاحظ أن عقد العمل يتفق مع عقد المقارنة من ناحية أن كلاً منهما يستهدف القيام بعمل من جانب أحد المتعاقدين لحساب المتعاقد الآخر، ولذلك فإن عقد المقاولة كثيراً ما يختلط بعقد العمل^(٢).

وقد تحدّدت معايير التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، فذهب رأي في الفقه إلى أن العامل -في عقد العمل- يلتزم بذلك عناية، بينما المقاول -في عقد المقاولة- يلتزم بتحقيق نتيجة.

وفي إطار هذا المعيار: ذهب رأي في الفقه إلى استبطاط معيار آخر، يتمثل في طريقة تحديد الأجر، وهو في عقد العمل يتحدد بوحدة زمنية معينة محدد، كالليوم أو الأسبوع أو الشهر، بينما يتحدد أجر المقاول وفقاً للنتيجة التي يحققها^(٣).

(١) د. عبد الناصر العطار، ص: ٥١.

(٢) د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٥٦، د. عبد الودود يحيى، ص: ١٣٥، د. أكثم الخولي، فقرة: ٨٢ وما بعدها، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٦٢، ود. محمد حلمي مراد، فقرة: ٢٠٧، فقرة: ١٢١، وفي الفقه الفرنسي: Durad et Vitaite De Dirot De Trnvall.T.2Eels.1950

(٣) د. عبد الودود يحيى: المكان نفسه.

وقد انتقد هذا المعيار على أساس أن بعض العمال قد يأخذون أجراً من خلال التزامهم بتحقيق نتيجة معينة، كما في حالة الأجر بالقطعة، ولا يعتبر العامل مقاولاً في تلك الحالة، وبعض من يعتبرون مقاولين قد لا يتلزمون بتحقيق نتيجة، وإنما يتلزمون بذلك عناء، دون أن يعتبروا عملاً، وذلك كما في علاقة الأطباء بمرضاهم^(١).

كما حاول البعض أن يقيم معياراً آخر من خلال استمرار العلاقة بين من يقوم بالعمل وصاحب العمل، وفي حالة استمرار تلك العلاقة تكون بصد عقد عمل، وفي حالة انتهاء العمل تكون بصد عقد مقاولة.

لكن الفقه أخذ على هذا الرأي أنه يعود بنا إلى المعيار الأول، وهو: الالتزام بذلك عناء، والالتزام بتحقيق نتيجة، ولذلك كان منقاداً^(٢).

وقد استقر الفقه على الأخذ بمعايير التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، وهذا المعيار يستمد أساسه من عنصر التبعية، فحيث تتوافر رابطة التبعية بين من يقوم بالعمل ومن يؤدي العمل لحسابه؛ تكون بصد عقل عمل، وحيث تختلف رابطة التبعية يكون العقد مقاولة.

وقد أخذ المشرع بهذا المعيار في كل من: قانون العمل (مادة ٣١)، والقانون المدني (مادة ٦٧٤). حيث يُعرف عقد العمل فيها بأنه: "العقد الذي يتعهد بموجبه شخص بأن يعمل لحساب الآخر تحت إدارته وإشرافه مقابل أجراً له"، بينما يغفل المشرع عنصر التبعية في عقد المقاولة، الذي عرفته المادة (٦٤٦) مدني بأنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقددين أن يصنع شيئاً، أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

ولقد كان المشروع التمهيدي للقانون المدني يتضمن نصاً خاصاً للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة، هو نص المادة (٩٩٣) من المشروع، التي كانت تتضمن

(١) د. حسن كيرة، ص: ١٣٢.

(٢) د. حسن كيرة، ص: ١٣٤ وما بعدها، د. عبد الرحمن يحيى، ص: ١١٦، ود. محمد لبيب، ص: ٩٢ وما بعدها، طبعة: ١٩٩٢ م.

على أنه: "يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة بأنه: يخول رب العمل حق توجيه ما يؤدي من خدمات، أو على الأقل حق الإشراف على طريق القيام بهذه الخدمات"، وقد حذفت لجنة المراجعة هذا النص، على أساس أنه يتضمن عملاً فقهياً أكثر منه عملاً تشريعياً^(١)، ويعني حذف هذا النص استبعاد المعنى الذي يقرره، والذي يتضح بجلاء من تعريف المشرع لكل من العقدين^(٢).

التطبيقات العملية للتفرقة بين عقد العمل والمقاولة:

وأعمال معيار التبعية في كثير من الروابط يمكن أن يبرر طبيعتها، وذلك كما في حال: الصحفي، والطبيب، والعاملين في منازلهم، وهو ما سنبيئه فيما يلي:

(١) الصحفي:

وفيمما يتعلق بال الصحفي: فإنه - عملاً لمعايير التبعية- إذا كان مرتبطة بعقد عمل بالمعنى الكامل، فيكون -بمقتضاه- خاضعاً لأوامر وتعليمات الصحفة التي يعمل بها، وملتزمًا بأوامر إدارتها، خاصةً فيما يتعلق بنوع العمل ووقته؛ فإننا نكون بصدده عقل عمل. أما إذا استبان من العقد أن الصحفي يقوم بعمله على وجه الاستقلال، دون أن يخضع لرقابة الجريدة، ودون أن يتلقى منها تعليمات محددة في صددما يعد من مقالات أو تحقيقات؛ فإنه -في تلك الحالة- لا يعد عملاً، ولا يكون العقد -الذي يربطه بالمؤسسة الصحفية التي يعمل بها- عقد عمل^(٣).

(٤) الطبيب:

أما الطبيب فإنه يتحدد موقفه من جهة بيان ما إذا كان مقاولاً أو عملاً في مواجهة المتعاقد الآخر؛ على أساس معيار التبعية، ومعروف أن رابطة التبعية بالنسبة للطبيب لا تصرف إلى النواحي الفنية في مهنته؛ إذ ليس له أن يمارس

(١) د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٥٩، هامش: ١، وراجع: مجموعة الأعمال التحضيرية، ج: ٥، ص: ١٠٥ وما بعدها.

(٢) د. عبد الوودود يحيى، ص: ١١٧، هامش: ١، مجموعة الأعمال التحضيرية، المكان السابق.

(٣) د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٦١ وما بعدها. د. عبد الوودود يحيى، ص: ١١٨، د. إسماعيل غانم، ص: ١٢٢، حيث يرى أن عقد الصحفي -مع المؤسسة التي يعمل بها- ليس عقد عمل أو مقاولة، بل هو عقد غير مسمى. وراجع: د. محمد لبيب، السابق، ص: ٦٢، د. حسن كبيرة، ص: ١٣٩، هامش: ١.

مهنته وفقاً للأصول العلمية، ووفقاً لما يعمليه عليه ضميره، ومن ثم يكون المقصود بالتبغية هنا: التبغية الإدارية.

فإذا كان الطبيب يؤدي عمله في خدمة متعاقد معين لقاء أجر متقد عليه، على أن يؤدي الطبيب عمله تحت سلطة وإشراف صاحب العمل، بمعنى أن يكون له سلطة تحديد المرضى الخاضعين للاستفادة من الكشف الطبى، وزمان ومكان إجراء الكشف، ووضع الإمكانيات العلمية الالزمة تحت تصرف الطبيب، غالباً ما تحدد جهة العمل رسوم الكشف الطبى، وتقوم بتحصيلها^(١)؛ فإن العلاقة -والامر كذلك- تكون علاقة عمل، أما إذا كان الطبيب هو الذي يستقل بتحديد تلك المسائل، ويؤدي عمله التزاماً بتحقيق نتيجة هي توقع الكشف على المرضى، دون خضوع لسلطة صاحب العمل وإشرافه؛ فإننا نكون بصدده عقد مقاولة.

(٣) العاملون من منازلهم:

قد يقوم شخص بتنفيذ عمل معين تم التعاقد عليه مع منشأة معينة، لكنه يقوم بتنفيذ العمل في مصنعه الخاص أو في منزله، وقد يكون هذا الشخص يؤدي نفس العمل أو عملاً أخرى لحساب أكثر من صاحب عمل، وفي هذه الحالة ينبغي - لبيان معرفة طبيعة العلاقة التي تربطه بصاحب العمل- أن نبحث عن المعيار الذي استقر عليه الفقه والقضاء، وهو معيار التبغية. فإذا كان العامل من منزله يخضع لسلطة رب العمل في تحديد قدر الإنتاج ونوعه ومواعيده؛ فإن ما يربطه بالطرف

(١) د. حمدى عبد الرحمن ، ٦٢، د. حسن كبيرة، فقرة ٤٥، وراجع: محكمة القاهرة الابتدائية بتاريخ ٢١/٤/١٩٦٢ م، حيث قضى بأن العلاقة بين شركة التأمين والطبيب الذي عهدت إليه بالخدمة الطبية على المؤمن عليهم؛ ليست علاقة عمل، حيث إن الثابت في الأوراق لم يكشف عن دليل يهضم شاهداً على إشراف الشركة على عمل الطبيب أو حسن أدائه لعمله، ودون أن يكون من حقها عليه توقيع أي جراء قبله، مما يكشف أن علاقتها به إنما تقوم على أساس المقاولة المهنية.

الآخر يعد عقل عمل. وعلى العكس من ذلك: إذا كان تنفيذ العمل يتم على وجه الاستقلال، دون أن يخضع لرقابة وإشراف صاحب العمل؛ فإن العقد يعد عقد مقاولة. ومن المؤكد أن قيام العامل من منزله بالعمل لأكثر من شخص، مما يرجح استقلاله في عمله، وكذلك مما يؤكد استقلاله عن صاحب العمل أيضًا: أن يكون العامل هو الذي يحدد مكان وزمان العمل، واختيار العمال الذي يتعاونون معه في إنجاز التزاماته^(١).

المطلب الثاني

تمييز عقد العمل عن عقد الإيجار

كان عقد العمل ينظر إليه -في الماضي- على أنه نوع من الإيجار، وقد ظهر أثر هذا الاتجاه في القانون المدني المصري القديم؛ حيث تضمن الفصل الخاص بالإيجار النصوص الخاصة بعقد العمل تحت عنوان "إيجار الأشخاص وأهل الصنائع".

وقد يكون هذا الاتجاه منتقدًا من بعض فقهاء القانون، على أساس أن عمل الإنسان يجب ألا يُشبّه بمنفعة الشيء حتى يكون محلًا لعقد الإجارة، باعتبار أن الكرامة الإنسانية تحتم أن تكون محلًا للعقد الوارد على منفعتها، بحيث يرى هؤلاء الفقهاء أن التقارب بين العقدين عمل مصطنع ولا أساس له^(٢).

وهذا النقد وتبريره محل نظر؛ لأن عقد العمل ذاته يلزم العامل بأن يعمل في خدمة صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، مما يعني أن عمل

(١) د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٦٥، وفي هذا المعنى: د. حسن كيرة، فقرة: ٤٥ وما بعدها. د. محمد لبيب، ص: ٩٥، د. عبد الدود يحيى، ص: ١١٧ وما بعدها. وراجع: حكم استئناف القاهرة، هيئة التحكيم، جلسة ٥٣/٦/١٨، حيث قرر هذا الحكم معيار التبعية كأساس للتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، وقد عانت محكمة النقض على هذا الحكم أنه لم يكتفى بالتبعية القانونية، واعتبرت أن ذلك تزيد يسلم الحكم بدونه. [مجلة المحاماة، سنة ٣٤، رقم: ٢٠٣، وحكم النقض المدني بتاريخ ١٩٥٧/٤/٤، مجموعة أحكام النقض، سنة ٨، رقم: ٣٦، ص: ٣٧].

(٢) د. عبد المنعم فرج الصدة، محاضرات في عقد الإيجار، ص: ٣، طبعة: ١٩٥٦م، ود. عبد الفتاح عبد الباقي: عقد الإيجار، ص: ٢٥، طبعة: ١٩٥٢م.

الإنسان محل العقد، وليس في هذا النظر ما يحط من قدر العامل، لأن العمل حق وواجب وشرف، وهذا النقد لا يعود أن يكون وليد النزعة الرومانية القديمة التي كانت تنظر إلى العمل باختصار، على أساس أن الأشراف لا يعملون، وقد تغيرت هذه النظرة مع تقدير الشريعة الإسلامية للعمل والعمال، بما كان ينبغي معه أن يسمى عقد العمل بعقد الأجير الخاص، باعتبار أن الأجر هو العنصر الأكثر أهمية في العقد، فهو ثمرة مجهد الإنسان وغاية عمله، وعليه تتوقف حياته وحياة من يعول^(١).

ومع ذلك فإن هذه النظرة إلى عقد العمل أصبحت مهجورة تماماً في الوقت الحاضر؛ وذلك -كما يرى الفقهاء- لفارق الكبير بين عقد الإيجار الذي يرد على الانتفاع بشيء مادي وعقد العمل العمل الإنساني، بما لا يكون معه فصله عن شخص العامل^(٢).

ومع الصور الذي يثور فيها اللبس بين عقد العمل وعقد الإيجار في بعض التطبيقات العملية، حين يتسلم شخص من آخر مالاً مملوكاً لهذا الأخير، ويقوم بعمل متصل بهذا المال، مثل العلاقة بين شركة سيارات الأجرة والسائقين، حيث يتم الاتفاق -أحياناً- على أن يتسلم السائق السيارة في مقابل أن يدفع للشركة أو لمالك مبلغاً محدداً، ويحتفظ لنفسه بما يزيد على هذا المبلغ، أو أن يأخذ لنفسه نسبة مئوية معينة من إيراد السيارة وبدفع الباقى لمالكها، وفي مثل تلك الحالات: هل يعتبر السائق مستأجرًا للسيارة مقابل ما يدفعه لمالك أم يعتبر عاملاً عنده مقابل ما يتلقاه من إيراد السيارة؟

التكيف الصحيح لهذه العلاقة يقتضي البحث عن قصد المتعاقدين حول اعتبار العقد إيجاراً أو عملاً، ويجب البحث عن علاقة التبعية لأنها هي التي ستساعد على هذا التكيف أو ذلك، فإذا كانت الشركة تسلم السيارات للسائقين وتتسلّمها منهم عقب العمل، وهي التي تزودها بالوقود والطاقة، وتتحمل نفقات

(١) د. عبد الناصر العطار، السابق، ص: ٩ وما بعدها.

(٢) د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٢١.

الإصلاح الازمة؛ فإن في كل ذلك ما يدل على توافر عنصر التبعية، وبالتالي تكون العلاقة علاقه عمل^(١).

أما إذا كان سائق السيارة يتسلّمها من مالكها ويظل محظوظاً بها طوال مدة العقد، وهو الذي يتولى نفقات إصلاحها، وتزويدها بالوقود، دون رقابة أو إشراف من أصحابها؛ فإن عنصر التبعية - هنا - يكون مختفياً، وفي هذه الحالة يعتبر العقد عقد إيجار للسيارة^(٢).

ومن الصور التي يقع فيها اللبس بين عقد العمل وعقد الإيجار: الحالات التي يكون صاحب العمل فيها ملزماً بتوفير مسكن لعامله، وفي هذه الحالة يجب التفرقة بين ما إذا كان المسكن بالمجان أم أن العامل يدفع أجرة له.

فإذا كان المسكن بالمجان يكون ميزة عينية تقدم للعامل، وتعتبر جزءاً من الأجر، وهنا تكون بصدده عقد واحد فقط، هو عقد العمل.

أما إذا كان العامل يدفع أجرًا فإننا نكون بصدده عقدين، أولهما: عقد عمل، والثاني: عقد إيجار للمسكن. إلا أن عقد الإيجار - في هذه الحالة - يكون تابعاً لعقد العمل، فإذا انتهى هذا العقد الأخير انتهى معه عقد الإيجار^(٣).

وإذا اننقاع العامل بالمسكن ينتهي بانتهاء عقد العمل - سواء أكان العامل يدفع أجرة أم لا - فإن ما يثور من منازعات بشأن إخلاء المسكن لا يخضع لنفس المحكمة في الحالتين؛ فإذا كان المسكن بالمجان، فإن طلب إخلائه يكون من اختصاص محكمة شئون العمال باعتباره نزاعاً ناشئاً عن عقد عمل، أما إذا كان

(١) د. أكتيم الخولي، فقرة: ٨، د. حسن كيرة، فقرة: ٢٦، د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٢١٣. د. جمال زكي، فقرة: ٧٢، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٦٥، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٢٢.

(٢) محكمة استئناف القاهرة، هيئة التحكيم في ١٣/١٠/١٩٥٦م، مدونة الفكهاني، ج ١/١، رقم: ١٥١، ص: ٢١٣.

(٣) كانت الفقرة ٢ من المادة ٩٤٨ من المشروع التمهيدي للقانون المدني المصري تنص على أنه إذا منح رب العمل عاماً أو مستخدماً حق الانتفاع بمسكن مستقل، وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة في ذلك؛ وجب أن ينقضي هذا الحق بانقضاء عقد العمل، وإذا كان العامل أو المستخدم يدفع أجرة عن ذلك، وقد حذفت لجنة المراجعة هذه المادة. [راجع: مجموعة الأعمال التحضيرية، ج: ٥، ص: ١٣١]. ومع ذلك فإنه يتبع الأخذ بحكمها؛ لأنه هو ما تقضي به القواعد العامة. [د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٢٢، هامش: ٢].

العامل يدفع أجرة فإن النزاع بشأن المسكن يعتبر نزاعاً ناشئاً عن عقد إيجار، فيخضع لمحكمة الإيجارات^(١).

المطلب الثالث

عقد العمل وعقد الشركة

وكثيراً ما يقع اللبس بين عقد العمل وعقد الشركة، وذلك في ظل النظم التي تضيي بأن يحصل العامل على نسبة مئوية من الأرباح، فيقترب بهذا من مركز الشريك، وهو حين يساهم بعمله لا يخرج عن صفتة كعامل، ولا يتجاوز نطاق مركذه، ولهذا احتاج الأمر إلى التفرقة.

والتفرقة بين العقدين تقوم على أساس عنصر التبعية، فإذا توافر هذا العنصر كان العقد عقد عمل، ولا يغير من هذا الوصف أن يكون العامل شريكاً في الأرباح؛ لأن الاشتراك في الأرباح ليس هو العنصر المميز لعقد الشركة، كما أن الشريك قد يتعرض للمشاركة في الخسائر، إذا لم تتحقق الشركة أرباحاً، ومن ثم يختلف مركز الشريك عن مركز العامل؛ إذ لا يطالب الأخير بالمشاركة في الخسارة، فضلاً عن أنه يتتقاضى أجر عمله في جميع الأحوال.

على أنه إذا كان الشريك يساهم بعمله فقط فإنه يساهم في خسارة الشركة؛ إذ يؤدي عمله في هذه الحالة دون مقابل، وعلى ذلك: فإنه إذا انتفى عنصر المشاركة في الخسارة انتفى معه وصف العقد بأنه شركة، وبالتالي يتعين المصير إلى عنصر التبعية^(٢)، ليكون هو الفيصل في التفرقـة بين العقدين.

(١) د. إسماعيل غانم، ص: ١٢٦ وما بعدها.

(٢) د. جمال زكي، فقرة: ٧٥، د. حسن كبيرة، فقرة: ٣٥، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٦٦، د. أكتيم الخولي، فقرة: ٩٢، د. محمد لبيب، فقرة: ٧١، د. عبد الودود يحيى، ص: ١٢٣، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٧٧ وما بعدها. والحكام القضائية المشار إليه فيه وفي الفقه الفرنسي: ديران رفيتو: السابق، فقرة: ١٤٥.

المطلب الرابع

تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة

من الأمور التي تجعل التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة على درجة كبيرة من الأهمية: اختلاف النظام القانوني لكل من العقددين، فالتنظيم القانوني لعقد العمل يهدف إلى حماية العامل، وتوفير كثير من الضمانات له، بينما لا يحظى الوكيل بمثل هذه الحماية.

وأهم معيار للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة هو المستمد من اختلاف طبيعة العمل في كل منهما، وقد عرفت المادة (٦٦٩) من القانون المدني الوكالة بأنها: «عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل، فالعمل الذي يقوم به الوكيل هو إبرام التصرفات القانونية، أما ما يقوم به العامل فهو الأعمال المادية، سواء أكانت يدوية أم ذهنية، على أنه إذا كان الشخص يجمع بين العملين في وقت واحد فإنه يجب القول بوجود عقددين: عقد وكالة، وعقد عمل. مثل: ربان السفينة، حيث يتولى قيادتها ويقوم بإبرام عقود النقل في نفس الوقت. وهو في العمل الأخير: وكيل، وفي الأول: عامل»^(١).

وكذلك الأمر: إذا جمع شخص بين صفتتي المدير العام لإحدى الشركات والمدير الفني لها، حيث يكون وكيلًا بصفته الأولى، وعاملًا بصفته الثانية، ويترتب على ذلك: أنه يجوز أن يعزل من منصبه كمدير عام وفقاً لأحكام عقد الوكالة، بينما لا يؤثر هذا على صفتة مديرًا فنيًا؛ لأنه يتمتع بالضمانات التي يقررها قانون العمل للعمال فيما يتعلق بإنتهاء العمل^(٢).

نقد معيار طبيعة العمل:

(١) د. حسن كبيرة، فقرة: ٣٧، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٦٧، د. أكثم الخولي، فقرة: ٨٩ وما بعدها. د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٢١٠، د. عبد الودود يحيى، ص: ١٣٤، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٦٥ وما بعدها. د. محمد لبيب، ص: ٩٨، د. حسام الأهلواني، ص: ١٥٠، وفي الفقه الفرنسي: ديران وفيتو: السابق، فقرة: ٢٤١ وما بعدها.

(٢) د. أكثم الخولي، السابق. د. عبد الودود يحيى، السابق.

وقد انتقد معيار طبيعة العمل للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة؛ من عدة جوانب، نذكر منها:

أولاً: ليس صحيحاً أن عقد العمل يقتصر على الأعمال المادية وحدها، فقد استعمل المشرع -في تعريف عقد العمل- لفظ "العمل" مطلقاً، بغير تخصيص للأعمال المادية دون القانونية، ومع ذلك فإن عقد الوكالة إذا كان يتتفافى مع العمل المادي؛ فإن عقد العمل لا يستعصي على الأعمال القانونية، فالخادم -حين يذهب إلى السوق- فإنه يقوم بإبرام تصرفات قانونية باسم رب العامل ولحسابه (شراء لوازم المنزل)، ومع ذلك فإن وضعه لا يتغير من "عامل" إلى "وكيل"^(١).

ثانياً: كما أن الاختلاف من حيث طبيعة العمل لا ينهض سندًا كافياً لحرمان الشخص من الضمانات القانونية التي يقررها قانون العمل لمجرد قيامه بتصرفات قانونية، لا بأعمال مادية، فحكمة تقرير الضمانات المذكورة لا تكمن في طبيعة العمل، بل في العمل ذاته، وبصرف النظر عن نوعه^(٢).

لذلك يتجه الفقه الحديث إلى التسليم بمعيار التبعية القانونية ليصلاً للتفرقة بين العقدين؛ ففي عقد العمل: يمارس العامل عمله تحت إشراف صاحب العمل ورقابته وتوجيهه، أما في عقد الوكالة: فإن الوكيل يمارس عمله بقدر كبير من الاستقلال عن سلطة الأصيل. وعند تطبيق هذا المعيار لا عبرة بطبيعة العمل، وما إذا كان عملاً مادياً أو تصرفًا قانونياً^(٣).

التطبيق العملي لمعايير التبعية في عقد العمل:

ومن أهم التطبيقات العملية لمعايير التفرقة كأساس للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة: ما استقر عليه الفقه والقضاء من اعتبار محصلي شركات النقل العام، وشركات الغاز والكهرباء، والباعة في المحلات التجارية؛ عملاً، رغم أنهم يقومون بتصرفات قانونية، لا بأعمال مادية، وعلل البعض ذلك بأنه دورهم يقتصر على نقل

(١) د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٦٦، د. محمد لبيب: السابق، د. حسن كبيرة، فقرة: ٥٠.

(٢) د. حميد عبد الرحمن، ص: ٦٧، ود. عبد الودود يحيى، ص: ١٢٥ وما بعدها.

(٣) المرجع والمكان السابقان.

إرادة الطرف الآخر، دون أن يساهموا بإرادتهم في إبرام العقد؛ ولذلك فإنهم يقومون بأعمال مادية.

كما المشرع نفسه قد أخذ بهذا المعيار في المادة (١٦٧٦) من القانون المدني، حين نصت على أنه: «تسري أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين، والممثلين، والجوابين التجاريين، ومندوبي التأمين، وغيرهم من الوسطاء، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة، أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال، ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال، وخاضعين لرقابتهم»^(١).

حيث اعتبر القانون هؤلاء عمالاً، وذلك لارتباطهم بصاحب العمل برابطة التبعية، رغم أنهم يمارسون أعمالاً قانونية.

وقد أحسن المشرع صنعاً عندما اعتبر التبعية القانونية مناط التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة؛ لأن اختلاف طبيعة العمل لا يكفي لخضوع شخصين لنظامين مختلفين لمجرد أن أحدهما يقوم بأعمال مادية والآخر يقوم بتصرفات قانونية، ما داماً يتساويان في المركز، من حيث تبعيتهم لرب العمل^(٢).

الفصل الثاني

إبرام عقد العمل

ينعقد عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، وهو لذها يخضع لكثير من القواعد العامة التي تحكم إبرام العقود، لكنه -مع ذلك- يخضع لقواعد خاصة به، تميّزه عن غيره من العقود، وهذا القواعد هي التي ينبغي أن تكون محل الدراسة. أما القواعد العامة فتحيل عليها في كتب: مصادر الالتزام وأحكامها.

(١) الطواف: هو الذي يبحث عن عمالء للمنشأة في المنطقة، ويتلقي تعليماته منها يوماً بيوم. أما الجواب التجاري: فهو الذي يقوم برحلات للبحث عن عمالء للمنشأة من خارج المنطقة التي توجد فيها المنشأة، وأما الممثل التجاري: فهو يختلف عن كل منهما في أنه يباشر أعماله في مكتب خاص بمنطقة لا توجد للمنشأة فروع فيها. [راجع: د. أكثم الخولي، فقرة: ٩١. د. عبد الوودود يحيى، ص: ١٢٧ وما بعدها، د. إسماعيل غانم، ص: ١٣٢].

(٢) د. حسن كبيرة، ص: ١٥٣ وما بعدها. د. عبد الوودود يحيى، ص: ١٢٨، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٦٨ وما بعدها. د. محمد لبيب، ص: ٩٩ وما بعدها. د. حسام الأهلواني، ص: ١٥٠.

ولكن من مميزات عقد العمل: أنه يسبق بمراحل تمهيدية تتمثل فيما قرره المشرع بتنظيم التوجيه والتدريب المهني، وهذا التنظيم القانوني يشمل وسائل وطرق تشغيل العمال، وقد سُبق عقد العمل بعقد التدريب والتدرج، الذي اعنى المشرع بتنظيم أحكامه في الكتاب الثالث، الباب الأول بعد تنظيم عقد العمل الفردي وتنظيم العمل وانقضائه، وعلى هذا: فإن القانون الموحد لأحكامه تسمى (الدرج) في المواد من ٢٤ - ٣١، وهذا يتضمن معالجة كل من عقد التدريب والتدرج، وذلك في مبحث يخصص للمراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل.

أما بالنسبة لشروط عقد العمل وشروط صحته وإثباته؛ فمن المعروف أن عقد العمل يخضع لقواعد خاصة به، فالرضا لا يشمل -عادة- جميع المسائل التي يتضمنها التعاقد، إنما يرد قصداً على العمل والأجر غالباً، أما بقية المسائل التفصيلية فإنها تترك لما يرد في لائحة النظام الأساسي للمنشأة التي يقوم صاحب العمل بوضعها، كما أن الأهلية الالزمة لإبرام عقد العمل تختلف عن الأهلية الالزمة لإبرام غيره من العقود، كما يستقل عقد العمل بقواعد خاصة بإثباته.

خطة الدراسة:

وسوف أشير إلى هذه الموضوعات من خلال مباحثين:

المبحث الأول: المراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل.

المبحث الثاني: شروط انعقاد العمل وشروط صحته.

المبحث الأول

المراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل

والمراحل التمهيدية لإبرام عقد العمل اختلفت في القانون الموحد عن سابقه، وتشمل: تشغيل العمال، والبديل القانوني لتوريدهم، وعقد التدرج، وعقد العمل تحت الاختبار.

ونخصص لبيان كل مرحلة منها مطاباً.

المطلب الأول

تشغيل العمال

إذا كان الأصل أن عقد العمل يقوم بين العامل وصاحب العمل إلا أن هذا الاتفاق غالباً ما يتم من خلال نظام يقوم بالتقريب بين من يطلب العمل ومن يبحث عنه، على نحو تحقيق المقصود بالوساطة في التعاقد.

ولئن كانت الوساطة في إبرام عقد العمل يقصد منها -أساساً- خدمة العامل المتعطل، والذي يبحث عن عمل؛ إلا أن بعض الوسطاء كانوا يتذمرون منها وسيلة للاستغلال، ولذلك اهتم المشرع ببيان أحكامها؛ حماية للعاملين مما قد يقوم به من يتعهدون بتوريد العمال وتشغيل العاطلين من استغلال حاجاتهم للعمل في الإثراء والتربح، وذلك عن طريق مكاتب حكومية تنشأ لهذا الغرض، وتتضمن تشغيل العمال دون استغلال حاجتهم للحصول على فرصة عمل، وذلك بنصوص مستحدثة في القانون الجديد، ولا يوجد لها نظير في سابقه.

وقد وردت الأحكام المتعلقة بتنظيم وتشغيل العمال في الباب الأول من الكتاب الثاني - الفصل الأول - الخاص بتنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج، في المواد: ٢٩ - ٥٢، وذلك على النحو التالي:

(ماد ٣٣): مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين: على كل قادر على العمل، وراغب فيه؛ أن يقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة، التي يقع في دائريتها محل إقامته، مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها، وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل.

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

(مادة ٣٤): إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، المشار إليها في المادة (٢٧) من هذا القانون؛ وجب

عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاولته الحرفة؛ طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد.

ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلاً على هذه الشهادة.

(مادة ٣٥): مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م، بشأن تأهيل المعوقين: لصاحب العمل الحق في تعين من يقع عليه اختياره، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (٣٣) من هذا القانون؛ وجب عليه شطب اسمه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ التحاقه بالعمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والمعرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه، فمن تشرحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائتها محل عمله من المسجلين لديها، مراعية في ذلك أسبقية القيد.

(مادة ٣٦): يلتزم صاحب العمل -في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً- بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائتها محل العمل خلال ٣٠ يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة -على حسب الأحوال- بياناً مفصلاً بعدد العمال؛ طبقاً:

لمؤهلاتهم، ومهناتهم، وفئات أعمارهم، وجنسيتهم، ونوعهم، والأجور التي يتلقاها.

وعليه: خلال ثلاثة أيام من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها، بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.

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

(أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإخلال والتوسعات الجديدة.

(ت) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة، موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

(مادة ٤٧) : لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام، وأن يتعهد إلى أحد المكاتب الاستثمارية بدراسة الطلبات التي تقدم بها، وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.

ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال. ويجوز للوزير المختص -بقرار منه- الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها؛ بإنشاء مكاتب تشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة: يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.

(مادة ٤٠) : مع عدم إخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل: تكون مزاولة عمليات إلحاقي المصريين بالعمل في الداخل أو الخارج عن طريق الوزارة المختصة و الجهات الآتية:

١. الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها..
٢. شركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص المصرية، فيما تبرمه من تعاقديات مع الجهات الأجنبية، في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.
٣. وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة أو التوصية بالأسمهم، أو ذات المسؤولية المحدودة، أو الشخص الواحد المرخص لها بذلك الوزارة المختصة.

(مادة ٥٠) : للمنظمة الدولية أن تزاول عمليات إلحاقي المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

(مادة ٤٩) : تتولى الوزارة المختصة -بالتعاون مع وزارة الخارجية- متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المختلفة بالعمال المصرية في الخارج، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.

(مادة ٤٨) : تقدم الجهات المشار إليها في المادة (٤٠) عدا البند ^١ منها ، بأن تقدم إلى الوزارة المختصة خلال خمسة أيام عمل فعلية، صورة طبق الأصل من الطلب الوارد إليها بشأن توفير فرص العمل بالخارج وشروطها، موثقة من السلطة المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة، متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له، وشروط وظروف أدائه، والتزامات العامل.

ويكون للوزارة المختصة خلال ١٥ يوما على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقيات والطلبات والعقود المستوفاة الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام والأدب العامة.

فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة، اعتبرت الاتفاقيات والطلبات والعقود موافقا عليها . يعني .

ويصدر الوزير المختص قرارا بإجراءات وأسلوب ووسيلة إخطار تلك الجهات بشأن اعتراض الوزارة المختصة.

(مادة ٤٣) : يحظر على الجهات المشار إليها في المادة (٤٠) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقة بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابلًا عن ذلك من صاحب العمل.

واستثناء من أحكام الفقرة السابقة: يجوز للشركات المشار إليها في البند (٣) من المادة (٤٠) من هذا القانون - تقاضي مبلغًا لا يجاوز ١٪ من أجر العامل الذي يتم إلحاقة بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط، كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

(مادة ٤١) : مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبهها قانون شركات المساهمة، والتوصية بالأسماء، والشركات ذات المسئولية المحدودة، شركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم ١٥٩ سنة ١٩٨١ يلزم للحصول على الترخيص المشار إليه في البند (٣) من المادة ٤٠ هذا القانون توافق الشروط المقررة لذلك، وعلى الأخص:

(١) أن يكون المؤسرون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين، ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية، أو

بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة؛ ما لم يكن قد رُدّ إليه اعتباره.

(٢) ألا يقل رأس مال الشركة عن ٢٥٠ ألف جنيه، وأن يكون مملوًغاً بأكمله للمصريين.

وبالنسبة للشركات التي تراول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية: يتعمّن ألا يقل رأس مالها عن ٥٠٠٠٠ ألف جنيه، وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذي يمتلكون ٥١٪ - على الأقل - من رأس مالها.

(٣) أن تقدم الشركة تأمين لا يقل عن ١٠٠٠,٠٠٠ جنيه، إما نقداً أو بخطاب، ضمان غير مشروط أو غير قابل للإلغاء صادر من أحد البنوك المسجلة لدى البنك المركزي لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون ساريًا طوال مدة سريان الترخيص، وذلك لضمان التزام المرخص له بالتزاماته، ويتعمّن استكمال قيمة التأمين بمقدار ما لم تقم بأدائه من غرامات أو تعويضات حكم بها عليها أو مبالغ تقاضتها دون وجه حق طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك خلال ١٥ يوم من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصي عليه بعلم الوصول بوجود استكمال التأمين.

ويكون الترخيص لمدة سنة قابلة التجديد وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده الوزير المختص لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يتجاوز ١٠,٠٠٠ جنيه، وللوزير المختص إضافة شروط أخرى للحصول على الترخيص، وله وقف إصدار ترخيص جد. التراخيص جديدة إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، في ضوء متغيرات سوق العمل الفعلية.

(ماده ٤٤): يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص في الحالات التالية:

(١) فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.

- (٢) حصول الشركة على الترخيص، أو تجديد، أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل؛ بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.
- (٣) ثبوت ممارسة الشركة لنشاطها خارج المقر المرخص لها ممارسة النشاط فيه.
- (٤) تشغيل العامل دون تحrir عقد عمل مكتوب، أو ما يقوم مقامه لدى بعض الدول، أو عدم اعتماد العقد من الجهة الإدارية المختص.
- (٥) عدم إمساك السجلات الخاصة بتسجيل بيانات العمالة أو تسجيل المبالغ التي يتم تحصيلها منهم، و التي يصدر بتحديدها قرار من وزير المختص.
- (٦) قيام الشركة بالإعلان عن وظائف غير حقيقة أو تجاوز الشركة حدود التعاقد مع أصحاب الأعمال.
- (٧) تقاضي الشركة أي مبالغ من العامل نظير تشغيلي بالمخالفة لأحكام هذا القانون.

ويجوز للوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا في أي من الحالات المبينة في الفقرة الأولى من هذه المادة، لحين الفصل في مدى سقوط تلك الحالات، أو زوال تلك المخالفات. ولا يخلو الغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

(مادة ٤٢): يصدر الوزير المختص قرار يتضمن التزامات الشركة المرخص لها بالتشغيل والشروط الواجب توفرها في مقر الشركة وإدارتها، وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، والسجلات الالزمة لمباشرة عملها، والتي يتعين إمساكها، وقواعد القيد فيها، والرقابة والتفتيش عليها، والشروط الواجب توفرها في الإعلانات التي تنشر عن فرص العمل.^(١).

(١) صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣ م في ٢٠٠٣/٧/٣١ م بإصدار اللائحة التي تنظم مزاولة الحق المصريين بالعمل في الداخل والخارج، وتتكون من خمسة أبواب، الأول: قواعد وإجراءات الترخيص بمزاولة عمليات الحق المصريين بالعمل في الداخل والخارج. الثاني: بشأن الشروط الواجب توافرها في مقر الشركة. الثالث: بشأن الواجبات التي تتلزم بها الشركة. الرابع: قواعد وإجراءات العمل في نشاط تشغيل المصريين للعمل بالداخل. وقد نشرت اللائحة المذكورة بالتفصيل في الوقائع المصرية، العدد ١٧٢ (تابع) في ٢٠٠٣/٨/٢ م، صفحة ٢١ وما بعدها.

(مادة ٣٩) : يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

١. الأعمال العرضية.

٢. الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.
وللوزير المختص أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض
الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البنددين (٢.١) من هذه المادة.

(مادة ٧٦) : تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير
المتنظمة، وعلى الأخص: عمال الزراعة الموسميون، وعمال المقاولات، وعمال
المناجم والمحاجر، بما يتلقى مع السياسة العامة للدولة.

وللوزير المختص تحديد فئات العمالة غير المتنظمة بالتشاور مع الوزارة المعنية
والمنظمات النقابية العمالية المعنية، ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية.

نطاق تطبيق الأحكام المتعلقة بالتوظيف:

والأصل أن أحكام هذا القانون تطبق على جميع الأعمال، حيث إنه لا
يقتصر أمرها على الأعمال الصناعية أو التجارية وحدها، بل ينطبق -أيضاً- على
المهن الحرة، الأعمال الخيرية والثقافية، كما ينطبق على جميع العمال الذين استثنوا
الفصل الخاص بعقد العمل الفردي من نطاق أحكامه؛ لأن تلك الأحكام لم ترد ضمن
نصوص عقد العمل الفردي^(١)، بل وردت في الباب الثاني، الخاص بالتدريب
والاستخدام، إلا أن المشرع استثنى بعض الأعمال من هذه الأحكام، وهذه الأعمال
المستثناة وفقاً لما حددتها المادة (٣٩) من القانون هي:

(أ) الأعمال العرضية.

والمراد بالأعمال العرضية: تلك التي لا يستغرق إنجازها أكثر من ستة أشهر،
لا تدخل -بطبعيتها- فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط. وقد نصت المادة
الأولى من القانون (١٤) لسنة ٢٠٢٥م فقرة ٨ على أن العمل العرضي هو
العمل الذي يدخل بطبعيته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، ولا يستغرق

(١) د عبد الودود يحيى، ص: ١٣١، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٠٠، د. محمد لبيب، ص: ١٠٧.

إنجازه أكثر من ستة أشهر، وذلك لأن الأعمال تعتبر مؤقتة ولا تحل أزمة البطالة، وتتسم بأنها عارضة، لا تتطلب إجراءات تشغيل^(١).

وهذا الاستثناء يشترط لها شرطان:

الشرط الأول: أن يكون العمل عرضياً.

والعمل العرضي: هو العمل المؤقت إنجازه بما لا يزيد عن ستة أشهر، ولا يكون من طبيعة نشاط صاحب العمل. وتطبيقاً لذلك: يعتبر عملاً عرضياً نشاط عامل البناء الذي يقوم بترميم حائط مملوك لشركة نسيج؛ لأن هذا النشاط مغاير لطبيعة عمل الشركة الأصلي^(٢)، كم لا يعد عملاً عرضياً: تكليف شركة السكر لعدد من العمال بنقل القصب من المزارع لـ مصانعها في موسم الحصاد؛ لأن هذا العمل يدخل ضمن نشاط الشركة، ولو أنه تم في أحد مواسم السنة فقط^(٣).

الشرط الثاني: أن يكون العمل مؤقتاً.

ويشترط -مع كون العمل عرضياً- أن يكون مؤقتاً، وقد تكفل المشرع بوضع المعيار الزمني الذي تتحقق معه هذه الصفة، فاعتبر العمل مؤقتاً إذا لم يتجاوز الوقت اللازم لإتمامه ستة أشهر، فإذا تجاوزت مدة القدر السابق ذكره؛ كان عملاً دائمًا، حتى لو كان مغايراً -طبعيـته- لنشاط صاحب العمل^(٤).

(أ) كما يستثنى من أحكام نظام التوظيف والتشغيل: الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.

وعلى هذه الاستثناء: أن تلك الوظائف تتطلب في شاغلها توافر ثقة صاحب العمل في شخص من يقوم بها، مما يستدعي أن تكون له الحرية الكاملة في اختياره. وقد

(١) د. حسن كيرة، ص: ١٩٢، د. جمال زكي، فقرة: ١١٤، د. عبد الودود يحيى، المكان السابقة نفسه. د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٨٧ وما بعدها.

(٢) د. حمدي عبد الرحمن: المكان السابق، د. عبد الرزاق حسن فرج: محاضرات في شرح قانون العمل، سنة ١٩٧٣ م، ص: ٥١.

(٣) د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٨٨.

(٤) المرجعان السابقان.

أجاز القانون لوزير القوى العاملة أن يصدر قراراً بسريان أحكام الفصل الخاص بتشغيل العمال على كل أو بعض الأعمال والوظائف المستثناة^(١).

تنظيم مكاتب التوظيف والتشغيل:

كان قانون العمل السابق يقرر إنشاء مكاتب حكومية لتوظيف وتشغيل راغبي العمل، تتبع وزارة القوى العاملة، وتحدد دائرة اختصاص كل منها بقرار من الوزير^(٢). وبعد أن صدر القانون الموحد نص في المادة (٣٣) منه على أن لكل قادر على العمل ويبحث عنه أن يتقدم لقيد اسمه للجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل إقامته، مع بيان سنّه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة، وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها، وإعطاء الطالب -دون مقابل- شهادة بحصول القيد، ويصدر قرار من وزير القوى العاملة بما يتضمن هذه الشهادة من بيانات^(٣).

وهذه الشهادة لها أهمية كبيرة بالنسبة للعامل؛ ذلك أن المادة (٢/٣٣) من قانون العمل تنص على أنه: «لا يجوز تشغيل العامل إلا إذا كان حاصلاً على الشهادة المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة، واستثناء من ذلك لصاحب العمل أن يعين من غير الحاصلين عليها بشرط قيد سم العام الجهة الإدارية المختصة خلال ٣٠ يوم من تاريخ تسلمه العمل. ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاتاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي قالت، أو إن شئت لديهم، من ترشحه من الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائريتها محل عملهم من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد».

(١) د. محمد لبيب، ص: ١٠٨، د. عبد اللoddود يحيى، ص: ١٣٢، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٠٠، د. جمال زكي، فقرة: ١١٤.

(٢) وقد صدر القرار ١٣٥ لسنة ١٩٥٩ م بإنشاء مكاتب عمل شمال القاهرة وجنوبها، ومكتب القاهرة للمتعلمين، شرق الإسكندرية، غرب الإسكندرية، بورسعيد، الإسماعيلية، كفر الدوار، طنطا، المنصورة، الرقازيق، المنيا، قنا، أسوان. وقد تعددت اختصاصات مكاتب القوى العاملة بالقرار الوزاري رقم ٩٣ لسنة ١٩٦٢ م.

(٣) صدر تنفيذاً لذلك- القرار الوزاري رقم ١١٧ لسنة ٢٠٠٣ بشأن البيانات التي تتضمنها شهادة قيد العمل، وأرفق بقراره نموذجاً يحدد تلك البيانات.

شهادة قياس مستوى المهارة:

وقد دعت الضروريات العملية المتمثلة فيما أدى إليه التقدم الصناعي والمهني من تعدد الصناعات والمهن وتتنوعها، وما يتطلبه -في بعض الأحوال- من مهارات خاصة، إلى أن يشترط قانون قياس مستوى المهارة للمهن التي تخضع لهذا القانون، والتي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب، بالاتفاق مع الوزير المختص، بعدأخذ رأي النقابة العامة المختصة؛ يبين كيفية إجراء هذا القياس، وشروط المتقدم له، والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل مهنة، والشهادة التي تضعها الجهات التي تتولى هذا الإجراء، ودرجات المهارة التي تقدرها، وسائل البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادة، مع بيان الرسم المقرر عنه، وحالات الإعفاء منه.

(مادة ٣٤).^(١)

ولوزير القوى العاملة والتدريب سلطة إصدار قرار بإعفاء بعض المهن من شرط الحصول على شهادة القيد، وتعمل مكاتب العمل على معاونة المقيدين لديها في الالتحاق بالأعمال التي تتفق مع سنهما، وصلاحيتهم المهنية، مع مراعاة أسبقيّة القيد. (المادة ٢٧).

وقد نص القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٢٥ م -في مادته ٢٦- على أنه: «تلزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تقيد اجتياز البرنامج التدريبي الذي عقدته، وتبيّن المستوى الذي بلغه.

وتُحدَّد -بقرار من الوزير المختص- البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة، والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى، والحرف التي تخضع لهذا القياس، وكيفية إجرائه، وشرط التقدم له، والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرف، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء، ودرجات المهارة التي تقدرها، وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات، مع بيان الرسم المقرر عنها، بما لا يجاوز أربعين جنيهاً، وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

(١) تقرير لجنة القوى العاملة عن الاقتراح بمشروع القانون السابق.

(مادة ٢٧): على كل من يرغب في مزاولة حرف من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة؛ التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاولة الحرفة.

ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة إلا إذا كان العامل حاصلاً على الترخيص المذكور.

وتحدد بقرار من الوزير المختص -بعد أخذ رأي التنظيم النقابي- شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص، والرسم المقرر لها، بما لا يجاوز أربعين جنيهًا، وحالات الإعفاء منه.

واجبات أصحاب الأعمال المقررة بشأن تشغيل وتوظيف العمال:

وحتى تتمكن مكاتب القوى العاملة من تحقيق الأغراض التي أنشئت من أجلها، فرض المشرع على أصحاب الأعمال الالتزامات التالية:

(١) لا يجوز تشغيل أي عامل لا يحمل شهادة القيد المشار إليها في المادة (٣٣)، ومخالفة ذلك لا يترتب عليها بطلان عقد العمل، وإنما يقتصر أمره على توقيع جزاء على صاحب العمل، ويتمثل في: الغرامة التي لا تقل عن ٥٠٠ جنيه ولا تزيد عن ١٠٠٠ جنيه (٢٩٠)، وتتعدد تلك الغرامة بعدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم، وتضاعف في حالة العود.

(٢) يجب على كل صاحب عمل أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائتها عمله -كتابة- عن الوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه، أيّاً كان نوعها، مع بيان نوع كل منها، والأجر الذي يحدده لشغلها، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون، أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة، حسب الأحوال.

(٣) يجب على صاحب العمل -خلال ثلاثة أيام من تاريخ شغل الوظائف التي خلت لديه- أن يرسل شهادة القيد الخاصة بالعمل إلى الجهة الإدارية التي صدرت منها، مرفقاً بها: بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المخصص

له، ونوع الوظيفة أو العمل، وعليه أن يدون رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة. (مادة ٢٦).

(٤) تلزم المادة (٢٦) -من قانون العمل- أيّ صاحب عمل أن يرسل إلى مكتبقوى العاملة الذي يقع في دائنته محل عمله خلال شهر يناير من كل عام البيانات التالية:

- (أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.
- (ب) بيان بالوظائف والأعمال الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.
- (ت) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة، موزعة حسب الحالة التنظيمية والمهنية، خلال العام التالي^(١).

ويترتب على مخالفة هذه الأحكام عقوبة جنائية، قررها المشرع، هي: الغرامة التي لا تقل عن ألف جنيه، ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه. (مادة ٢٨٤).

لا يجوز اقتداء أجر من طالب العمل.

وكانت المادة (٤٣) من قانون العمل السابق تتصل على أنه: «لا يجوز اقتداء أجر من طالب العمل مقابل تشغيله، ويعاقب من يخالف ذلك بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تزيد على مائة ألف جنيه، وهذا الحكم يحظر إنشاء مكاتب تجارية تحترف توظيف وتخديم العمال لقاء أجر، لكنه يفسح المجال أمام الجمعيات والمؤسسات التنظيمية النقابية لإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، على أن يكون ذلك بالمجان. وتتولى وزارة العمل مراقبة هذه المكاتب، ففترض عليها إبلاغها بمقرها وبمقر الهيئات التي أنشأتها، وأن ترسل إليها تقارير شهرية عن عدد طلبات الاستخدام التي قدمت إليها، وأسماء من حقوقهم بالعمل، وبيان نوعه، واسم صاحب العمل، والأجر الذي حدد للعامل^(٢).

(١) الفرض في تلك البيانات: مساعدة مكتبقوى العاملة على جميع البيانات والإحصائيات المتعلقة بالعمل، لمعرفة أسباب البطالة، والعمل على مكافحتها، فذلك من ضمن ما قصد له من إنشائه. [راجع: د. عبد الرازق حسن فرج، ص: ٥٧].

(٢) د عبد الودود يحيى، ص: ١٢٧، ود. محمد حلبي مراد، فقرة: ١٨٧.

المطلب الثاني

البديل القانوني لتوريد العمال

كان تشغيل العمال -في القانون السابق- يتم وفقاً لعقد توريد العمال، وكان هذا العقد صورة أخرى من صور الوساطة في التعاقد، وبموجبه كان شخص يتعهد بتوريد جماعة من العمال لصاحب عمل، ليعملوا لحساب هذا الأخير، دون أن يكون للمتعهد رقابة أو إشراف عليهم.

ويبدو من خلال هذا التعريف أن عقد توريد العمال كان يجب أن يتتوفر فيه شرطان:

الشرط الأول: أن يقوم المتعهد بتوريد جماعة من العمال، فمن يتعهد بتزويد أصحاب الأعمال بعمل فردي ليس بمتعبّد بتوريد عمال.

الشرط الثاني: ألا يكون لمتعهد العمال رقابة أو إشراف عليهم، فإذا كان ذلك كان صاحب عمل، وكان العقد الذي يربطه بصاحب العمل الأصلي عقد مقاولة لا عقد توريد عمال^(١).

ولما كان هذا العقد كثيراً ما يتخذ وسيلة لاستغلال العمال؛ فإن المشرع قد عمل على شمول هذا النظام بالضوابط في المادة (١٦) التي تقضي بأنه: «لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام، وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة العمليات التي تقدم إليه، وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف، ولا يجوز له التشغيل عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال، وقد قصد المشرع بذلك أن يجعل لصاحب العمل حق الاختيار لمن يرى أنه يصلح للعمل معه، وهو توجه يراعي مصلحة العمل، بعد أن كان يلزم بما تورده له القوى العاملة، وذلك جرياً على ما جاء في المذكرة الإيضاحية لقانون العمل السابق حين قالت: "لما كانت التجربة قد أثبتت أن نظام

(١) د. عبد الرازق حسن فرج، ص: ٥٦.

تشغيل العمال - عن طريق متعهدي توريد العمال - نظام تقتضي المصلحة العامة الحد منه بتشغيل العمال عن طريق مكاتب التوظيف والتخديم، حتى يكون تشغيلهم عن هذا الطريق فيه تقوية لحقوقهم التي يجب أن تساووا فيها مع بقية العمال، لذلك فقد قضت المادة (٢٢) على قصر حق صاحب العمل على أن يعهد إلى متعهد توريد عمال له في الجهات التي لا تسرى عليها أحكام الفصل الثالث، وهو الخاص بتوظيف وتخديم العاطلين.

وقد ألغى القانون الجديد هذا الوضع بعد أن أصبحت مكاتب القوى العاملة تغطي جميع أنحاء الجمهورية، وأصبح هناك في كل مركز أو قسم مكاتب للقوى العاملة، وقد نص القانون في المادة (٤٥) منه على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال، واستثناء من ذلك: يجوز لوزير القوى العاملة والتدريب الترخيص للجمعيات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل العاطلين، وفي هذه الحالة: يتعين على تلك الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار الوزاري المشار إليه^(١).

والنص الجديد يعتبر من أهم النصوص المستحدثة في القانون، فالوساطة في إبرام العقود كانت نقطة سوداء في القانون القديم، لأن العامل كان يقع فريسة استغلال مورّدي الأنفار، والنقابة أقدر - بلا شك - من مكتب القوى العاملة في هذا المجال.

والقانون الموحد (١٤) لسنة ٢٠٢٥ جعل اختيار العامل لصاحب العمل أولاً، وذلك عن طريق الإعلان بمختلف وسائل الإعلام، وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليها، وإبداء الرأي، أو التوصية، أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين. ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

ويأتي في هذا الإطار قرار وزير القوى العاملة والتدريب المهني بتاريخ ٢٧/٥/١٩٧٨م بالترخيص للنقاية العاملة للعاملين بالمناجم والمحاجر بإنشاء مكاتب

(١) د. عبد الودود يحيى، ص: ١٣٨.

خاصة بالتشغيل في المحافظات، وقرار وزير القوى العاملة والتدريب المهني بتاريخ ٢/٢/١٩٨٠م بإنشاء مكاتب خاصة بالتشغيل في المحافظات^(١).

المطلب الثالث

نظام التدرج

يعتبر نظام التدرج هو التنظيم الجديد لعقد التمرین، وهو العقد الذي يتعهد شخص بمقتضاه مع صاحب العمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنته أو صناعته^(٢). ولما كان الغالب فيمن يريد تعلم مهنة أو حرفة ألا يكون لديه مال يستطيع أن يدفع منه أجر التعليم؛ فقد جرى العمل على أن يقوم راغب التعليم بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه، خلال فترة التعليم، لكن ذلك لا يجعل من عقد التمرین مهنة أو حرفة، وتعلمه أصوله ودقائصها، وليس هو العمل الذي يقوم به هذا الشخص لحسا رب العمل ك مقابل للأجر، أو الغرض الأساسي من عقد العمل، فهو العمل الذي يقوم به العامل لحساب صاحب العمل نظير أجر.

وقد رأى واضعو قانون العمل الجديد ذلك، فأفروضاً لعقد التدرج باباً مستقلاً عن الباب الخاص بعقد العمل^(٣).

طبيعة عقد التدرج:

ونظراً للتشابه الحاصل بين عقد التدرج وعقد العمل، خاصة ما يتعلق بنتيجة العامل لصاحب العمل في كلا الحالتين؛ فقد أثارت طبيعة هذا العقد خلافاً في الرأي بين الفقهاء حول طبيعته، وهونفس الخلاف الذي قام بينهم حول طبيعة عقد التمرین. وقد ذهب رأي بعض الشرائح إلى أن عقد التمرین يعتبر عقد عمل، وذلك لتوافر عنصر التبعية به، سواء أكان العامل تحت التدريب يتقاضى أجراً نقدياً أم لا؛

(١) المرجع السابق.

(٢) مادة (١١) من قانون العمل الحالي، وقد تكفلت لائحة تنظيم مزاولة عمليات إلحاقي المصريين بالعمل في الخارج والداخل بذلك، وصدر بها قرار وزير القوى العاملة والمigration رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣م، المنشور بال الوقائع المصرية، العدد رقم (١٧٢) في ٢/٨/٢٠٠٣م.

(٣) هو الباب الخامس من الكتاب الثالث، الخاص بالتوجيه والتدريب المهني، المواد: ١٤١ - ١٤٢. [راجع: د. محمد لبيب، ص: ١٠٠، د. إسماعيل المقدم، فقرة: ٤، ١٠٤، د. حسن كبيرة، فقرة: ١٢١].

لأنه في الحالة الأخيرة يحصل على أجر عيني، هو تعلمه أصول الصناعة أو
الحرفة^(١).

وقد انتقد هذا التكيف لأنه يغفل الغرض الأساسي من هذا العقد، وهو تعليم
الصناعة أو المهنة، وهذا ما يفرقه عن عقد العمل الذي يعتبر فيه التزاماً رئيسياً يقع
على عاتق العامل^(٢).

وذهب رأي آخر -نرجحه- إلى أن عقد تعليم المهنة (عقد التمرين أو التدرج)
لا يعد عقد عمل، ومن ثم لا تسري تلك عليه أحكام قانون العمل، وإن كان لا يمنع
من سريان بعض تلك الأحكام عليه. وذلك بناء على توافر عنصر التبعية المتحقق
في عمل العامل تحت التمرين^(٣). وقد أبان المشرع بوضوح في قانون العمل أن عقد
التمرين يختلف عن عقد العمل، عندما نظم كلاً من العقددين في باب مستقل، وأدرج
عقد التمرين في الباب المخصص للتدريب والاستخدام^(٤). وفي القانون السابق، وفي
الكتاب الخاص بالتوجيه والتدريب المهني في القانون الحالي.

على أن عدم خضوع عقد التمرين لأحكام عقد العمل الفردي لا يعني عدم
خضوع العامل لأحكام قانون العمل بصفة عامة؛ لأن قانون العمل يطبق على كل
العلاقات التي يتواجد فيها عنصر التبعية. وهذا العنصر متواجد في عقد التمرين،
وعلى ذلك فإن جميع أحكام قانون العمل تطبق على عقد التمرين ما عدا الأحكام
الواردة في الفصل المخصص لعقد العمل الفردي^(٥).

وتعلم المهن عن طريق عقد التمرين أو التدرج التي تبرم مع أفراد، ينطوي
على مساوىء كثيرة؛ إذ إن المعلمين من أرباب الأعمال يسيئون معاملة المتدرجين،
ويعملون على إطالة فترة تمرينهم بدون مبرر. ويخفون عنهم الكثير من أصول المهنة

(١) د. حسن كيرة، فقرة: ٤٣، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٠٤، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٣٨ ما بعدها، د. محمد
لي مراد، فقرة: ١٥١، وفي الفقه الفرنسي: ديران وفيقي، السابق، فقرة: ١٨٧ وما بعدها.

(٢) محكمة شئون العمال، القاهرة في ٦/١٣/١٩٥٦م، مدونة الفكهاني، ج ١/١، رقم: ٢٢١، ص: ٣٠٢.

(٣) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٠٤، د. جمال العدوبي، ج: ٢، فقرة: ١٨، د. محمد لبيب، السابق، ص: ١١١.

(٤) د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٢٩.

(٥) المرجع نفسه، د. محمد لبيب، المكان السابق.

ودقائقها، ولذلك عملت الدولة -في القانون الجديد- على أن تتولى بنفسها مهمة التعليم والتمرين، عن طريق مراكز التدريب المهني، ونظمت أحكامها بنصوص واضحة فيه.

الأحكام العامة لعقد التدريب:

نصت المادة (٢٩) من قانون العمل الموحد (١٤) لسنة ٢٠٢٥م على أنه: «يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبًا، وتحدد فيه تعلم المهنة أو الصنعة، ومراحلها المتتابعة، والمكافأة في كل مرحلة؛ بصورة تصاعدية، على ألا تقل -في المرحلة الأخيرة- عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يدرج فيها».

ويبدو من خلال هذا النص ما يلي:

(١) فيما يتعلق بإبرام عقد تعلم المهنة أو التمرين؛ فإنه بالرغم من أنه ليس عقد عمل؛ إلا أن جانباً من الفقه يرى أنه لا يجوز للقاصر أن يبرم عقد تعلم المهنة، بحيث يكون عقده صحيحاً دون توقف على إجازة نائبه القانوني، وذلك من باب القياس على جواز إبرامه لعقد العمل ذاته. (المادة ٦٢) من قانون الولاية على المال رقم (١١٩) لسنة ١٩٥٢م، وذلك لاتخاذ اللازم في كلا العقددين.

لكن ما الحكم إذا كان سن الصبي أقل من اثنتي عشرة سنة؟ ذهب رأي إلى أن جواز إبرام الصبي لعقد التمرين يجب التقييد فيه بنص المادة (٦٢) من قانون العمل، والتي تتصل عل أنه: «يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة. ومع ذلك: يجوز تدريبيهم متى بلغت سنهم أربع عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم». ومفاد هذا الحظر الوارد في تلك المادة: هو البطلان المطلق، وليس مجرد قابلية العقد للإبطال^(١).

(١) د. محمد لبيب، ص: ١١٤، د. جلال العدوبي، ج: ٢، ص: ٢٨ وما بعدها.

وذهب رأي آخر إلى أن الأصل في ذلك: أن تخضع أهلية المترج في إبرام العقد لقواعد العامة، ولا يقاس على أهلية العامل؛ لأن أحكام أهلية العامل استثناء من القواعد العامة، والاستثناء على يقاس عليه ولا يتسع فيه. وكما كان عقد التمرير نافعاً مفعلاً محتواً للمترج؛ فيكون له -وفقاً لاتك القاعدة- إبرامه بدون إذن الولي أو الوصي عليه. كما له -في جميع الأحوال- إنهاء هذا العقد، وبدون إبداء الأسباب^(١).

(٢) أن القانون قد اشترط أن يكون عقد عمل المترج بالكتابة، والكتابة هنا- شرط للإثبات لا للائحة، بحيث لو تخلف عنصر الكتابة فإنه لا يؤدي إلى بطلان العقد^(٢)، وذلك هو اتجاه الرأي الغالب في الفقه في مصر^(٣). والرأي الراجح بالنسبة لإثبات عقد المترج: أن الكتابة شرط للإثبات بالنسبة لصاحب العمل، فلا يجوز له إثبات عقد المترج إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين، أما العامل المترج فإنه يستطيع إثبات هذا العقد بكافة طرق الإثبات إذا لم يوجد عقد مكتوب، وذلك قياساً على إثبات عقد العمل^(٤).

(١) د. عبد القادر العطار، ص: ٦٤ وما بعدها. وراجع: حكم محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٠/٣/٤ م في الطعن رقم ٢٦ لسنة ٤٣ ق، حيث قرر أن عقد التدريب من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر. [البكري، ج: ١، فقرة: ١].

(٢) د. محمد لبيب، ص: ١١٢، وقارن ما ذهب إليه د. جلال العدوى، قانون العمل، سنة ١٩٧٣ م، ص: ١٥٩، حيث يرى أن الكتابة شرط للانعقاد، ويقرر القانون الفرنسي إلى هذا المعنى. وقارن: د. عبد الرزاق فرج، ص: ٧٣، د. حسام الأهمونى، فقرة: ٢٣٨، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٤٠.

(٣) د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٢٤٣، د. حسن كبيرة، فقرة: ٦٣، حيث يرى أن اعتبار الكتابة شرطاً للانعقاد يؤدي إلى الإضرار بالعامل المترج. وإذا كان المشرع يجيز للعامل أن يثبت عقد العمل بكافة طرق الإثبات، رغم اشتراطه أن يكون العقد ثابتاً بالكتابة. (مادة ٢). في القانون السابق، والتي تقابلها المادة (١٤٢) في القانون الحالى، فمن الواجب القياس -في هذا الشأن- على عقد العمل، وتمكين العامل المترج وحده من إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات، إذا لم يوجد عقد تمرير مكتوب. [وفي هذا المعنى أيضاً: د. محمد حلمي مراد، فقرة: ١٥٢، وراجع في نقد هذا الرأي: د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٤١، هامش: ١].

(٤) د. محمد لبيب، المكان السابق، د. حسن كبيرة، فقرة: ١٢٢، طبعة: ١٩٧٧ م.

ويوجب النص فضلاً عن ذلك: أن تحدد مدة التعليم في هذا العقد، وأن تبين مراحله المتتابعة.

(٣) كما يفهم من نص المادة (٢٩): أن عقد التمرن يكون دائمًا بأجر؛ لأنه يتطلب أن تُحدد في عقد التمرن الأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم، إلا أنه -وفقاً للنظام الجديد لتحديد الأجر - إذا حدّدت اللجان المختصة مراحل تعليم المهنة، وحدّدت أجرًا للعامل المدرج في بعض هذه المراحل؛ فإنه يجب أن يذكر في العقد الأجر الذي حدّدته اللجنة^(١). أما المرحلة الأخيرة من مراحل التدرج فإن المادة (١٤٦) صريحة في وجوب إعطاء العامل المدرج -في هذه المراحل- أجرًا لا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجر.

(٤) وفيما يتعلق بإنتهاء العقد: فإن المادة (٢٧/٣٠) تعطي لكل من طرفي العقد الحق في إنهائه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل. لكن هذه المادة تفرق في ذلك بين العامل وصاحب العمل. فال الأول له إنتهاء العقد في أي وقت، دون أن يستند إلى سبب معين للإنهاء، وأما صاحب العمل فلا يحق له إنتهاء العقد إلا إذا ثبت لديه عدم أهلية العامل، أو عدم استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة. والمرجع في ذلك هو تقدير صاحب العمل، فهو لا يطالب بإثبات سبب إنهائه العقد، لكن إذا ثبت العامل المدرج أن إنتهاء العقد كان لسبب آخر غير أهليته واستعداده لتعلم المهنة؛ فإن صاحب العمل يكون مسؤولاً عن تعويضه^(٢).

مدى جواز ضرب العامل المدرج لتعليم المهنة:

وقد أثير التساؤل عن مدى جواز ضرب العامل المدرج لتعليم المهنة. ومن المعلوم أن الضرب وسيلة غير مستحبة في التعليم بصفة خاصة، فما يؤدي إليه الضرب من الأذى البدني والنفسي، وقتل بوادر الشجاعة، وقوة الشخصية لدى المضروب، ليحل محلها الضعف والجبن والعجز عن اتخاذ قرار سليم، وإيثار السلامة بالهروب من مواجهة الموقف، لكنه -في الوقت ذاته- قد يكون أداة لتتبليه

(١) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٠٤ مكرر. ود. جمال زكي، فقرة: ١١٨.

(٢) د. عبد الودود يحيى، ص: ١٤١ وما بعدها. د. محمد لبيب، ص: ١١٥، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٤٤.

الصغير إلى ما يقع فيه من خطأ، حتى يحرص على تداركه مستقبلاً، سيمما وأنه يكون في سن لا يدرك فيها المعاني المجردة، ولذلك فإن توجيهه نحو تلك المعاني بالقول والوعظ قد لا يكون مجيداً معه. فيكون الضرب هو الأسلوب المادي للتعليم الذي يستشعر المتدرب معناه، والسبب الدافع له عند وقوعه؛ بحسبانه وسيلة مادية محسوسة، وللهذا فإن الشريعة الإسلامية قد أجازته لتأديب الصغار بشروطه، هي^(١):

الأول: عدم وجود وسيلة سواه لتعليم الصبي، بحيث تكون الحاجة إليه ماسة؛ بسبب عدم وجود وسيلة سواه، فإذا وجدت وسيلة غيره للتعليم، مثل الترغيب بالحوارف المادية، أو كان مستوى استيعاب الطالب يتسع للتوجيه والوعظ والإرشاد؛ فإنه لا يتعين المصير إليه، ويكون استعماله تجاوزاً في استعمال حق التأديب، وموجباً للعقاب.

الثاني: أن يكون الضرب خفيفاً غير مبرح، بحيث لا يترك أثراً على بدن الطفل، فإن كان مؤذياً فإنه لا يكون مبالحاً، ويقع فاعله تحت المساءلة.

الثالث: أن يقوم به شخص ذو ولایة على الصغير، كأبيه، أو ولی نفسه، أو معلمه في المدرسة، أو أستاذه في الحرفة؛ إذا كان العرف قد جرى باعتماد هذا الأسلوب وسيلة للتعليم.

الرابع: أن يكون الصبي مما يعقل هذا النوع من التأديب، ويفهم مغزاها. فإن كان الصبي غير قادر على استيعابه لضعف عقله، أو تخلف نموه، أو ضعف إدراكه وتمييزه؛ فإنه لا يجوز.

وقد تضمنت المادة (٦٠) من قانون العقوبات على أنه: "لا تسري أحكام قانون العقوبات على كل فعل ارتكب بنية سليمة؛ عملاً بحق مقرر بمقتضى الشريعة، فيكون استعمال الحق مباحاً إذا جاء في إطار الشريعة الإسلامية أو القانون أو العرف. واستعمل هذا الحق في الحدود المقررة قانوناً، وبحسن نية. ولما كانت الشريعة الإسلامية تبيح التأديب بالضرب؛ فإنه يكون مباحاً في إطار ما سبق.

(١) يراجع في معنى هذه الشروط بصفة عامة: المغني لابن قدامة، ج: ٥، ص: ٤٤. مطبعة الرياض الحديثة.

المطلب الرابع

عقد العمل تحت الاختبار

الفرع الأول

تعريف عقد العمل تحت الاختبار

عقد العمل تحت الاختبار هو: عقد يتحقق المتعاقدان فيه على فترة للاختبار، تسمح لأحدهما أو كليهما أن يقرر ما إذا كانت مصلحته تقتضي المضي في هذا العقد أو أن يكتفي بهذه التجربة، دون استمرار العقد بعد انتهاء المدة المحددة للاختبار^(١).

ويختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد التمرين؛ فال الأول يفترض أن العامل لا تتنقصه الخبرة أو التجربة، بل يقصد به إتاحة الفرصة لصاحب العمل للوقوف على مدى صلاحية العامل وكفاءته، أو إعطاء الفرصة لهذا الأخير ليحيط بظروف العمل، ولنقدر ما إذا كان المجهود الذي يتطلبه يتاسب مع الأجر المحدد له أم لا. وعقد التمرين على خلاف ذلك.

تكييف عقد العمل تحت الاختبار:

وقد اختلفت أقوال الشرح في طبيعة عقد العمل تحت الاختبار، وذلك على قولين:

القول الأول: يرى أن عقد العمل تحت الاختبار عقد تمهدى محدد المدة، ينتهي بانتهاء الفترة المحددة للاختبار، وإذا كان رب العمل راضياً عن نتائج الاختبار فإن العقد يتحول إلى عقد عمل باتٌ، غير محدد المدة^(٢)، أما إذا فشلت التجربة فإن العقد ينتهي بانتهاء منتهته، دون أن يعقبه إبرام عقد عمل.

مناقشة هذا الرأي:

(١) د. جمال زكي، فقرة: ١١٩، د. أكثم الخولي، فقرة: ١٧٧ وما بعدها، د. حسن كبيرة، فقرة: ٥٥ وما بعدها. د. محمد حلمي مراد، فقرة: ٢٢٤ وما بعدها. د. عبد الودود يحيى، ص: ١٤٢، د. عبد الرازق فرج، ص: ٧٥، د. محمد علي عمران، شرح قانون العمل، ص: ٩٥.

(٢) د. عبد الرازق حسن فرج، ص: ٧٥ وما بعدها. د. محمد علي عمران، ص: ٦٥، د. محمد لبيب، ص: ١٢٦ وما بعدها.

وقد نوّقش هذا التعريف بأنه: لا يتحقق مع قصد المتعاقدين، ولا يتحقق مع نصوص القانون؛ ذلك أن المتعاقدين –بالنص على شرط الاختبار في العقد- لا يقصدان إبرام عقود متتالين (أحدهما تلو الآخر). بل يقصدان إبرام عقد يلتزمان بشروطه منذ البداية، وكل ما يضيفه شرط الاختبار هو تمكينهما من عدم الاستمرار في هذا العقد إذا قرر ذلك من شرط الاختبار لصالحه، بشرط أن يتم ذلك خلال الفترة المحددة للاختبار^(١).

القول الثاني: وهو ما نرجحه.

يرى أن عقد العمل تحت الاختبار عقد معلق على شرط فاسخ، وهو عدم رضا أحد المتعاقدين عن نتيجة الاختبار، وهذا التكيف هو الذي استقرت عليه أحكام القضاء^(٢)، كما أنه هو الذي يؤدي إلى تحقيق مصلحة العامل، لأن فترة الاختبار تحسب في أقدميته وفي استحقاقه للأجازة السنوية، ومكافأة نهاية الخدمة إذا انتهت نتيجة التجربة على نحو إيجابي، كما أن عقد العمل يعد قائماً بين طرفيه منذ البداية. وبالتالي: يتمتع العامل بأحكام الحماية القانونية في قانون العمل، خاصة ما يتعلق منها بالاعتبارات الاجتماعية، كقواعد الحد الأدنى للأجور، والراحة اليومية والأسبوعية، كما يتمتع العامل بالقواعد الخاصة بالانتماء للمشروع، كالاشتراك في الانتخابات العمالية^(٣).

(١) د. عبد الوودود يحيى، ص: ١٤٢ وما بعدها.

(٢) د. عبد الرزاق حسن فرج، ص: ٧٦، د. حسن كبيرة، ص: ٢١٨ وما بعدها. د. محمد علي عمران، ص: ٩٦، د. حمدي عبد الرحمن، السابق، ص: ١٢٩ وما بعدها، والمراجع المشار إليها فيه: د. جمال زكي، فقرة: ١١٩، د. محمد حلمي مراد، فقرة: ٢٣، د. إسماعيل لغامن، فقرة: ١٠٧، د. عبد الوودود يحيى، ص: ١٤٣، وقارن ما ذهب إليه د. محمد لبيب، ص: ١٢٧ وما بعدها، طبعة: ١٩٩٣م، حيث يقرر أن اعتبار عقد العمل تحت الاختبار عقد معلق على شرط فاسخ فيه تجاوز، وذلك أن عقد العمل البات غير محدد المدة يجوز إنهاؤه بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه. ولم يقل أحد إنه معلق على شرط فاسخ، ولذلك يرى أنه عقد غير لازم، يجوز العدول عنه. وراجع: د. عبد الناصر العطار، ص: ٥٨، وفي الفقه الفرنسي: ديران وفيتي: السابق، فقرة: ١٦١، وحكم محكمة الجيزة الابتدائية في ١٢/٢٧/١٩٥٦م، مدونة الفكهاني، ج: ١/١، رقم: ٢١١، ص: ٢٨٥.

(٣) د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٣٠.

الفرع الثاني

أحكام عقد العمل تحت الاختبار

ويترتب على وجود عقد العمل تحت الاختبار أحكام تتعلق بالاتفاق على شرط الاختبار، وبالضمانات القانونية المقررة لصالح العامل في فترة الاختبار، وبإثباتات عقد العمل تحت الاختبار، وبإنهاهه؛ وذلك على النحو التالي:

أولاً: الاتفاق على شرط الاختبار.

يجب لاعتبار العقد معقوداً تحت الاختبار: أن يتلقى المتعاقدان على ذلك، فإذا أبرم شخصان عقد عمل دون أن يتلققا على كونه تحت الاختبار؛ فلا يجوز لأحدهما -بعد ذلك- أن يدعي أنه لم يقصد إبرام عقد منجز، بل قصد إبرام عقد تحت الاختبار^(١).

ولكن: هل يأخذ الاتفاق على مدة الاختبار في العقد نفس الحكم؟
اختلف الفقهاء في ذلك:

فذهب رأي إلى أن الاتفاق على المدة في العقد أمر ضروري، وإغفاله يجعل العقد عقد عمل لا عقد تحت الاختبار، وذلك أخذًا بظاهر نص المادة (٩٠) من قانون العمل الموحد، التي تنص على أن تحديد مدة الاختبار في العقد يعتبر نوعًا من الشكلية؛ قصد به حماية العامل^(٢).

وقد انتقد هذا الرأي بأن فيه مغالات لا مبرر لها، فهو ينطوي على إهادة إرادة المcontra، التي اتجهت إلى جعل العقد تحت الاختبار، وحماية العامل قد كفلاها المشرع بتحديد حد أقصى لمدة الاختبار؛ ولذلك يترجح أنه لا يشترط تحديد مدة

(١) د. محمد لبيب، ص: ١١٧.

(٢) د. إيهاب إسماعيل، فقرة: ٩٨، د. عبد الرازق فرج، ص: ٦٧، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٠٧، د. حلمي مراد، فقرة: ٢٠٠، د. عبد الودود يحيى، ص: ١٤٤، وحكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٦٢/٢٥، م، موسوعة الهواري، ج: ٢ - ١٢٥، رقم: ١٣٢.

الاختبار في العقد ليكون عقد عمل تحت الاختبار^(١)؛ اكتفاء بالاتفاق على شرط الاختبار؛ وذلك ما نرجحه.

ثانيًا: الضمانات القانونية المقررة لصالح العامل في فترة الاختبار.
وهناك ضمانات قانونية لحماية العامل في عقد العمل تحت الاختبار، وهذه الضمانات القانونية تتمثل في: وضع حد أقصى لمدة اختبار، وحظر تعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى رب عمل واحد. ويتعين بيان ذلك:

(١) مدة الاختبار:

وقد وضع المشرع لتلك المدة حدًّا أقصى، بحيث لا تتجاوز ثلاثة أشهر، فلا يجوز أن تتجاوز المدة هذا الحد إلا وجب إنقاذهما إليه، بالإضافة إلى العقوبة الجنائية، وهي: الغرامة التي لا تقل عن ٥٠٠ جنيه ولا تجاوز ٥٠٠٠ جنيه، والتي تتعدد بتنوع العمال الذين وقعت بشانهم المخالفة. (مادة ٢٨٨).

والحكمة من وضع حد أقصى لمدة الاختبار: تتمثل في سد باب التحايل على أحكام عقد العمل الفردي أمام أصحاب الأعمال، فلا يعمدوا إلى إبرام عقودهم مع العمال تحت الاختبار ليتمكنوا من إنهاء العقد في أي وقت، دون سابق إنذار، ودون مكافأة، وذلك على خلاف أحكام عقد العمل الفردي، مما يجعل مركز العامل قلقاً وغير مستقر^(٢).

(٢) عدم جواز تعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة عند صاحب عمل واحد: وهذا العقد غايته: حماية العامل من التلاعب بحقوقه المتعلقة باستقرار علاقته القانونية؛ إذ بدونه يستطيع صاحب العمل أن يعين العامل تحت الاختبار لمدة لا تزيد على ثلاثة شهور، ثم يعين نفس العامل تحت الاختبار لمدة أو مدد أخرى؛ ليحتفظ دائمًا - بإنهاء العقد وقتما شاء.

(١) من هذا الرأي: د. محمد لبيب، ص: ١١٧ وما بعدها، د. حسن كبيرة، فرق: ٥٨، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٣٢.

(٢) د. عبد الناصر، ص: ٥٨ وما بعدها. د. عبد الرزاق حسن فرج، ص: ٧، ود. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٣٢.

وتلافياً لهذا التحابيل: نصت المادة (٩٠) من قانون العمل الموحد على أنه لا يجوز أن يعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد^(١).

ثالثاً: إثبات عقد العمل تحت الاختبار.

تطلب النص أن يرد شرط الاختبار صريحاً في عقد العمل ذاته، وأن تحدد مدة الاختبار، ويترب على ذلك: أن تكون الكتابة هي وسيلة إثبات هذا الشرط، فإذا كان عقد العمل غير مكتوب، أو كان خالياً من شرط الاختبار، أو نص فيه على الاختبار لكن دون تحديد مدة؛ فإن صاحب العمل لن يستطيع أن يثبت بوسيلة أخرى شرط الاختبار أو مدة. ويعتبر العقد -في هذه الحالة- عقد عمل عادي، غير محدد المدة، ويخضع إنهاوه للقواعد الخاصة بإنهاء عقد العمل.

أما العامل فلا يحتاج في مواجهته بالمادة (٨٩) في إثبات العقد من جهته، بل له أن يثبت شرط الاختبار ومدته بكافة طرق الإثبات، إذا لم يكن عقد العمل مكتوباً، أو كان صاحب العمل تاجراً، أما إذا كان عقد العمل مكتوباً، ولم يكن صاحب العمل تاجراً؛ فلا يستطيع العامل أن يثبت ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة^(٢).

الفرع الثالث

إنهاء عقد العمل تحت الاختبار

يترب على كون العقد تت الاختبار: أنه يكون لكل من طرفيه الحق في إنهاه في أي وقت خلال فترة الاختبار، فإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد، فإنه لا يلزم العامل مقدماً بهذا الإنهاء، أو بأن يوقع له تعويضاً، وإذا كان العامل هو الذي أنهى العقد فإنه لا يقع عليه التزام، لا بالإخطار ولا بالتعويض كذلك، لكن يجب التقييد بأنه إذا ما كان شرط الاختبار منصوصاً عليه لصالح أحد المتعاقدين فقط؛ فإن ميزة الإنهاء دون تعويض ولا إخطار تقتصر على هذا المتعاقدين فقط.

(١) د. عبد الودود يحيى، ص: ١٤٥، د. عبد الناصر العطار، ص: ٥٩، حيث يرى أنه يجوز تعين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة في حالة اختلاف العمل اختلافاً جوهرياً في المرة الثانية. وفي نفس المعنى: د. محمد لبيب، ص: ١٢٣، وقارن: د. فتحي عبد الصبور، فقرة ٢٧٥، حيث يمنع ذلك، وتوقف عند ظاهر النص. وفي نفس المعنى: د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٣٤.

(٢) د. عبد الودود يحيى، ص: ١٤٤ وما بعدها، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٣٥.

وحده، أما الطرف الآخر فلا يعفى من إخطار الطرف الآخر بذلك قبل انقضاء فترة الاختبار^(١). لكن: هل الحق في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار مطلق أم مقيد؟

لقد أثير تساؤل في الفقه عن مدى حق أطراف العقد في إنهائه، وهل هذا الحق في إنهائه مطلق أم مقيد؟ رأيان في المسألة:

الرأي الأول: يمثل اتجاه الفقه في مصر، وحاصله: أن استعمال حق الإنماء في فترة الاختبار مقيد -كغيره من الحقوق- بـعدم الإساءة أو التعسف، بمعنى: أن الإنماء يجب أن يستعمل في الغرض المقصود منه، وهو: عدم رضاء الطرف الذي ينهي العقد عن نتيجة الاختبار^(٢). فإذا كان صاحب العمل يهدف من هذا الإنماء إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة؛ فإنه يكون متعرضاً، ويلتزم بالتعويض. مثال ذلك: ما إذا كان الإنماء بسبب ميول العامل السياسية أو نشاطه النقابي أو بسبب عقديته.

وقد استقر الفقه والقضاء على التوسيع في تفسير عبارة "عدم الصلاحية" الواردة في المادة (٨٩) من قانون العمل، والتي تتضمن على إنهاء علاقة العمل لثبوت عدم الصلاحية، بحيث لا يقتصر مفهومها على عدم خبرة العامل أو نقص كفاءاته، بل يشمل -كذلك- عدم الثقة في العامل، وعدم تعاونه مع باقي العمال، وعدم ملاءمة العمل لظروف العامل. وبالنظر في ذلك إلى معيار الشخص العادي، وبشرط عدم التعسف في استخدام حق الإنماء^(٣).

الرأي الثاني: يمثل اتجاه جانب من القضاء في فرنسا. ويدعى هذا الرأي إلى أنه يجوز إنهاء العقد لأي سبب، سواء تعلق الأمر بمسائل الصلاحية الفنية للقيام بالعمل أو بغير ذلك من الأسباب، حتى لو كانت متعلقة بالانتقام السياسي أو

(١) المرجع السابق.

(٢) د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٢٠٦، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١١٠، د. حسن كيرة، لقرة: ١٤٠، د. محمد عمران، ص: ١٠٠، د. أكتيم الخولي، فقرة: ١٧٠، د. محمد لبيب، ص: ١٢٣ وما بعدها. د. جمال زكي، فقرة: ١٧٦، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٣٧.

(٣) د. عبد الناصر العطار، ص: ٦٠، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٣٦.

النقابي أو بسبب الموقف العدائي للعامل تجاه الحكومة القائمة، وبالتالي: لا مجال لتطبيق نظرية "التعسف في استعمال الحق" في هذا المقام^(١).

وهذا الرأي وإن كان يجد أساساً له من النص؛ حيث إن عدم الصلاحية يدخل تحته عناصر متعددة، كاختلاف المشارب والنزاعات، وحسن الخلق، والتعاون، وغير ذلك، كما يتفرد صاحب العمل بتقديره ، ويجعل معيار التعسف فيه غير قائم، كما أن مصلحة العمل تؤدي إلى الإقرار لصاحب العمل بحرية كبيرة في إنهائه^(٢).

وهذا الرأي ربما يخالف المبادئ العامة لتشريع العمل، والتي تقوم على حماية العامل، ولعل من أبسط وسائل تلك الحماية: أن يحميه من تعسف صاحب العمل، ولا شك أن إنهاء الأخير للعقد -لأسباب غير متعلقة بالعمل- يخرج بسلطته في إنهاء عن غاييتها المشروعة، ويكون حرياً بالقييد. وقد ألغى قانون العمل الموحد تلك الحرية المطلقة لصاحب العمل في إنهاء العقد، بما قرره في المادة (١٥٧) من أنه: مع مراعاة عدم الإخلال بحكم المادة ٢٣٥ هذا القانون، ومع مراعاة أحكام المواد من ١٧٥ إلى ١٥٨ من هذا القانون، لا يجوز لأصحاب الأعمال والعمال إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، إلا بمبرر مشروع وكاف.

ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنفصال في وقت مناسب لظروف العمل.
إلا أنه إذا أنهى رب العمل العقد لعدم صلاحية العامل، ولم يثبت أن الإنفصال كان لسبب آخر؛ وجب الأخذ بتقدير صاحب العمل، بعدم الصلاحية، ولا يجوز التعقيب عليه، أو مراقبة هذا التقرير، وذلك ما يستفاد من الفقرة الثانية من المادة (١١٠) من قانون العمل الحالي، والتي تقتضي بأنه: "لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد (عقد العمل) إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون، أو ثبوت عدم كفاءة العامل، طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

(١) راجع في عرض هذا الاتجاه: د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٣٧ ، والمراجع المشار إليها فيه.

(٢) د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٣٨ ، د. محمد لبيب، ص: ١٢٤ وما بعدها. والأحكام القضائية الفرنسية المشار إليها فيه.

المبحث الثاني

شروط عقد العمل وإثباته

يندر أن يرد الرضا في عقد العمل على المسائل التفصيلية، وإنما يحيل بالنسبة لهذه المسائل إلى لائحة النظام الأساسي للعمل بالمنشأة، ولعقد العمل خصائص تميزه عن غيره من العقود في شروط العقد وشروط صحته وإثباته، ولذلك تقسم دراسة هذا المبحث إلى أربعة مطالب، يخصص أولها: لمضمون الرضا في عقد العمل، والثاني: لصحة الرضا، والثالث: للجزاء على مخالفة شروط انعقاد العقد، وشروط صحته، أما المطلب الرابع: فيخصص للقواعد المتعلقة بإثبات عقد العمل.

المطلب الأول

مضمون الرضا في عقد العمل

يتحدد مضمون الرضا في عقد العمل بناء على اتجاه إرادة المتعاقدين، فلهمَا ملق الحرية في تحديد شروط العقد، وتنظيم تفاصيله، ولا يحد من سلطتهما -في ذلك- إلا عدم مخالفة القواعد الأمرة المتعلقة بالنسبة لصاحب العمل وللعامل أيضًا، ومع ذلك فإنه من النادر أن ينظم المتعاقدان في العقد كل التفصيات المتعلقة بالعمل، كمواعيد دفع الأجر والمنح، ونظام العلاوات، والترقيات، وأوقات الراحة، إلى غير ذلك من المسائل التفصيلية، والغالب لا يشمل الاتفاق سوى العمل والأجرة، أما تلك التفصيات فتقتضي لائحة العمل، والجزاءات التأديبية، والمنشأة، والتي عني المشرع بالنص عليها في المادة (١٣٧) من قانون العمل، والتي كانت تسمى -في قانون العمل السابق- لائحة النظام الأساسي للعمل^(١).

لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية:

يتم التراضي -عادة- في عقد العمل على المسائل الجوهرية، كنوع العمل، ومقدار الأجر، ومدة العقد. أما المسائل التفصيلية فتتضمنها لائحة يضعها صاحب

(١) د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٤٧، د. أكثم الخولي، فقرات: ١٧٤ وما بعدها، د. إسماعيل غانم، فقرات: ١١٧ وما بعدها، د. جمال زكي، فقرات ١٢٢ وما بعدها.

العمل، تسمى اللائحة الداخلية، أو لائحة العمل، أو لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، كما كان يسمها قانون العمل السابق في المادة (١٣٧).

وتشمل هذه اللائحة: مجموعة من التفصيات المتعلقة بعقد العمل، والتي لا يثيرها المتعاقدان عادة عند التعاقد. مثل: مواعيد دفع الأجر، ونظام الترقى، والعلاوات، والأجازات، ووقت بدء العمل وانتهائه، وأوقات الراحة، ووسائل الوقاية، وغير ذلك، كما تشمل: الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل عند ارتكاب المخالفات الحظيرة في قانون العمل، وقد صدر قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم (٣٣) لسنة ١٩٨٢م، بشأن اللائحة النموذجية للجزاءات، وقد ألزم القانون ١٤ لسنة ٢٠٢٥م في مادته (١٣٧) كل صاحب عمل - يستخدم عشرة عمال فأكثر - أن يعد لائحة موضحاً بها: قواعد تنظيم العمل، والجزاءات التأديبية، مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة.

على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، موضحاً بها: قواعد تنظيم العمل، والالجزاءات التأديبية، مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهةأخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمها؛ اعتبرت نافذة.

وعلى صاحب العمل - في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر - أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر، ولا مانع - حتى تصدر لوائح أو جزاءات جديدة - من الاستعانة بما كان معمولاً به في ظل القانون السابق.

ويلاحظ: على الجهة الإدارية المختصة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة، قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض عليها خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمها؛ اعتبرت نافذة.

والإلزام بوضع هذه اللائحة قاصر على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسة عمال فأكثر، أما من يستخدمون أقل من خمسة عمال من أصحاب العمل فلا

يلزمون بوضع لائحة، بل لهم مطلق الحرية في تنظيم العمل بأوامر لائحة العمل، وفي الحالة الأخيرة لا يلزمون بإيداع اللائحة الجهة الإدارية المختصة، لأن هذا الإيداع إنما يتلزم به أصحاب الأعمال الملزمون بوضع اللائحة.

- طبيعة اللائحة:

وقد سبق أن رأينا أن طبيعة اللائحة كانت محل خلاف في الفقه، حيث ذهب رأى إلى أن اللائحة تعتبر اتفاقاً مكملاً لعقد يستمد قوته المازمة من رضاء العامل به، وهذا الرضا يكون صريحاً، وقد يكون ضمنياً يستفاد من قبول العامل مع علمه بوجود اللائحة، أو استمراره في العمل بعد صدور اللائحة، أو إدخال تعديلات عليها. وقد رأينا أن الأخذ بهذا الرأي يجعل اللائحة تفرض قوتها على القاضي، فلا يستطيع تعديلها، كما أن تفسير شروط اللائحة سكون مسألة موضوعية، لا تخضع لرقابة محكمة النقض إلا بالقدر الذي تباشر فيه رقتها على تفسير العقد^(١).

وقد انتقد هذا الرأي ولم يتزوج لدينا؛ لقيامه على افتراض يخالف الواقع، واستنتاج رضا العامل باللائحة من قبوله العمل واستمراره فيه يقوم على اعتساف جلي؛ لأن حاجة العامل قد تدفعه إلى قبول العمل رغم عدم رضاه باللائحة.

لذلك فإن الراجح أن اللائحة ذات أساس تنظيمي، وهذا ما يبدو من نصوص اللائحة الجديدة، ولأن المنشأة تعتبر مجتمعاً صغيراً، وهي -بهذا الوصف- في حاجة إلى قانون يحكمها، هذا القانون هو لائحة العمل. ووفقاً لهذا: فإن العامل يتلزم باعتباره عضواً في مجتمع المنشأة التي دخل إليها بعد العمل، وليس على أساس رضاه الضمني المفترض، ووفقاً لهذا الرأي: تكون سلطة صاحب العمل مقيدة بالغرض الذي وضعت من أجله اللائحة، وهو: حسن سير العمل بالمنشأة. ويخضع تفسير المحاكم لنصوص اللائحة لرقابة محكمة النقض^(٢).

(١) د. أكثم الخولي، فقرة: ١٧٦.

(٢) د. عبد الوهود يحيى: ١٦٦، وقارن ما ذهب إليه د. إسماعيل غانم، فقرة: ١١٨، والمراجع المشار إليها فيه، حيث يرى أن اللائحة ذات طبيعة تعاقدية بالنسبة لبعض هذه الشروط، وتنظيمية بالنسبة لبعضها الآخر وهذا الرأي يعتبر وسطاً بين الرايين السابقين..

وأساس القوة الملزمة للائحة العمل هو الذي يستند إلى حق صاحب العمل في إصدار أوامر يلتزم العمال بإطاعتها، ما دامت لا تخالف أحكام عقد العمل، أو القواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب. (مادة: ٥٨). ولائحة تنظيم العمل والجزاءات ليست إلّا مجموعة من أوامر صاحب العمل المتعلقة بتنظيمه، مما يجب على العامل إطاعتها^(١).

المطلب الثاني

صحة الرضا في عقد العمل

من المعروف أن الرضا يكون صحيحاً إذا صدر عن ذي أهلية، وكان خالياً من العيوب، ولذلك فإن الكلام عن صحة الرضا يستلزم بيان عيوب الرضا؛ وذلك ما سنبينه على النحو التالي:

أولاً: أهمية التعاقد.

لا يتضمن قانون العمل أحكاماً خاصة بأهية صاحب العمل لإبرام العقد؛ ولذلك تطبق عليه القواعد العامة في الأهلية، سواءً كان شخصاً طبيعياً أم اعتبارياً. ونظراً لأن عقد العمل يعتبر من العقود الدائرة بين النفع والضرر؛ فإن صاحب العمل إذا كان ناقص الأهلية وأبرمه؛ فإن العقد يكون قابلاً للإبطال لمصلحته، كما أن عقد العمل يعتبر من عقود الإدارة؛ لأنه الوسيلة الوحيدة لإدارة أموال صاحب العمل واستغلالها، ومن ثم إذا بلغ القاصر ثمانى عشرة سنة، وأذن له بهذه الإدارة أو التجارة، وإذا كان القانون يعترف للقاصر بالحق في أن يتصرف في أمواله التي يكتسبها من مهنته أو صناعته إذا بلغ ست عشرة سنة من عمره؛ فإنه يكون له -من باب أولى- الحق في أن يُبرم عقود عمل بالنسبة لهذه الأموال.

(١) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١١٢، ديران وفيتي، السابق، فقرة: ١٧٥.

والمحجور عليه -لسفه أو غفلة- حكمه كالصبي الممِيز، فيكون لكل منها أهلية إبرام عقد العمل -باعتباره صاحب عمل- في الحالات التي يجوز ذلك فيها الصبي الممِيز. (المواد: ١١٢ - ٥٦٠/١١٦) من قانون الولاية على المال^(١).

أهلية العامل:

أما بالنسبة لأهلية العامل فقد خرج المشرع على القواعد العامة فيما يتعلق بأهلية العامل لإبرام عقد العمل. فأجازه دون حاجة إلى إذن من وليه أو وصيه. (المادة: ٦٢) من قانون الولاية على المال، وذلك مراعاة لعدة اعتبارات، منها:

* - تمكين القُصر من التعاقد بأنفسهم على العمل الذي يريدونه.

* - حمايتهم من إجبار أوليائهم لهم على أعمال ضد رغبهم.

* - التيسير على أصحاب الأعمال الذين لا يستطيعون التحقق من توافر الأهلية الكاملة لدى العامل الذي يتعاقدون معه.

ومع ذلك فإنه -رغبة من المشرع في حماية القاصر- أضافت المادة (٦٢) المشار إليها: للمحكمة -بناء على طلب الوصي أو كل ذي شأن- إنهاء العقد رعاية لمصلحة أخرى ظاهرة، كأن يكون القاصر مريضاً، أو لا يتحمل مشاق العمل الذي اختاره، أو كان من الخير بالنسبة له أنني تفرغ لطلب العلم، أو أن يعمل بمهنة أخرى، وفي هذه الحالة فإن المحكمة تنهي العقد ولا تبطله؛ لأنه قد صدر من أهله مضافاً إلى محله، ولذلك فإن هذا الإنها لا يمس ما سبق أن ترتب على هذا العقد من آثار^(٢).

ورغم أن سن التمييز يعتبر كافياً لإبرام عقد العمل؛ إلا أن المشرع -في القانون الحالي- منع تشغيل العامل قبل سن التعليم الأساسي أو أربع عشرة سنة (أيهما أكبر). وأجاز تربيتهم عند بلوغ اثنتا عشرة سنة. (مادة: ٩٨ من قانون العمل الحالي)، وجعل هذه السن تعطي العامل أهلية قبض الأجر؛ حيث نص في المادة

(١) د. عبد الرزاق حسن فرج، ص: ٨٣، د. عبد الودود يحيى، ص: ١٦٧ وما بعدها. د. عبد الناصر العطار، ص: ٥٦.

(٢) د. عبد الودود يحيى، ص: ١٦٩، د. حسن كبيرة، ص: ١٨٧.

(٤٥) من نفس القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م على أنه: "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك، أو في كشوف الأجر، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر^(١).

ثانياً عيوب الرضا.

تطبق على عقد العمل القواعد العامة المتعلقة بعيوب الرضا، حيث لا يتضمن قانون العمل بالنسبة لها أحكاماً خاصة، وهذه العيوب هي: الغلط، والتلليس، والإكراه، والاستغلال.

ونشير إليها بحسب ما تقتضيه الدراسة، مكتفين بالإحالة إليها في مصادر الالتزام لمن أراد المزيد. وذلك على النحو التالي:

(١) **الغلط**: وهو يقوم في ذهن المتعاقد، يجعله يتصور الأمر على غير حقيقته. وبناء على ذلك: فإن العمل يكون قابلاً للإبطال إذا وقع أحد المتعاقدين في غلط يشترط أن يكون جوهرياً. أي: بلغ حدًا من الجسامنة بحيث لو كان يعلمه عند التعاقد ما أقدم عليه؛ تجنباً للوقوع في هذا الغلط. (المادة: ١٢١ مدني). وبالنسبة لعقد العمل فإنه غالباً ما يقع الغلط في شخص المتعاقد أو صفة من صفاته، كحسن السمعة في المدرس، أو دماثة الخلق في المربي؛ على أن العقيدة الدينية أو السياسية لا تكون في العادة صفة جوهيرية، ومن ثم لا تأثير للغلط فيها على صحة العقد. إلا في حالات نادرة يكون لتلك العقيدة تأثير في العمل، كخادم في مسجد، أو موظف في جمعية خيرية^(٢).

(٢) التلليس:

(١) كان القانون السابق -في المادة ٤٦- يحدد أهلية قبض الأجر ببلوغ العامل أربع عشرة سنة كاملة، وقد قضت محكمة النقض بأن الخطأ الوارد في المادة ١٤٤ من قانون العمل حظر مطلق أمر بموجبه أصبحت أهلية إبرام عقد التدريب أو العمل بلوغ الحدث اثنتا عشرة سنة كاملة، وينبغي على مخالفته بطلاً عقد التدريب أو العمل الذي يبرمه الحدث أو من له الولاية أو الوصاية عليه بطلاً مطلقاً متعلقاً بالنظام العام. [حكم النقض بتاريخ ١٩٨١/٤ م، الطعن رقم ٨٧٠ لسنة ٥٠ ق. وراجع: د. محمد لبيب، ص: ١٦٤ وما بعدها].

(٢) د. جمال زكي، قانون العمل، ص: ٤٠٧، طبعة: ١٩٨٣م.

أما التدليس فإنه يعني: استخدام أحد المتعاقدين جيّلاً توقع الآخر في الغلط، ولهذا فإنه يجعل عقد العمل قابلاً للإبطال إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين أو نائب عنه من الجساممة بحيث لولاها ما أبرم الطرف الآخر العقد. (المادة: ١٢٥/١ مدني). وإذا كانت تلك الحيل صادرة من الغير فيجب لإبطال العقد أن يثبت المدلس عليه أن المتعاقد الآخر كان يعلم، أو من المفروض عليه حتماً أن يعلم بهذا التدليس. (مادة: ١٢٦ مدني). وقد نص قانون العمل على حالتين للتسلس، هما: تدليس العامل، وتسلس صاحب العمل.

(أ) تسلس العامل:

فيما يتعلق بتسلس العامل نصت المادة (١٤٨/٢) من قانون العمل على أنه: "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم: إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة، أو قدم شهادات أو توصيات مزورة".
والواقع -كما يرى جانب من الفقه بحق- أن تلك الحالة من حالات التسلس كان من الواجب أن يكون حكمها قابلية العقد للإبطال، لا فصل العامل؛ لأن السبب قد عاصر نشوء العقد منذ لحظة إبرامه، وسبب الفصل يفترض فيه أن يكون طارئاً على عقد قام على أساس سليم، فالجزاء -في تلك الحالة- القابلية للإبطال، وليس الفصل الذي هو -في حقيقته- إنها لعقد شأن صحيحاً^(١)، لكن يتشرط أن يثبت رب العمل أنه ما كان ليبرم العقد لولا انتحال العامل شخصية غير صحيحة، أو تقديمها للشهادات أو التوصيات المزورة^(٢).

(١) د. عبد الوودود يحيى، ص: ١٧٠.

(٢) حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٦/١١/١٩٥٧ م حيث قضت بأن تقديم العامل شهادات ترفع من مرتبته في العمل الذي يشغله من قبل لا يعتبر دافعاً إلى التعاقد معه، بل إنها تؤدي إلى التنفيذ من إبرام العقد معه خشية أجره المرتفع، وانتهت إلى أن فصله بعد كشف حقيقة أمره السابق يعتبر فصلاً تعسفياً. [مدونة الفكهاني، ج: ١، رقم: ١٣٢، ص: ١٦١]. وعلى العكس: محكمة استئناف القاهرة في ٢٨/٦/١٩٥٥ م حيث قررت المحكمة فصل عامل قدم إقراراً أنه يعول ثلاثة أولاد في حين أنه كان قد زوج إحدى بناته قبل هذا الإقرار. [السابق، رقم: ١٣١، ص: ١٦٠]. وفي نظرينا: أن هذا الحكم صحيح؛ لأن مسلك العامل -على بساطته- يدل على عدم أمانته، وهذا مبرر لعدم صلاحيته للعمل، لكن يتشرط أن يكون العامل على علم تام بحقيقة ما فعله، وقصده له. فإذا

(ب) تدليس صاحب العمل:

فيما يتعلق بتدليس صاحب العمل: يلاحظ أن قانون العمل الجديد قد ترك هذه الحالة للقواعد العامة، ولم يشأن أن يعالجها بنص خاص على غرار الحالة السابقة، وذلك لندرة وقوعها، وقلة ال باعث عليها، وخضوعها للقواعد العامة في الجملة.

ومن المقرر -وفقاً للقواعد العامة- أن التدليس يعتبر من عيوب الرضا، وأنه يجعل العقد قابلاً للإبطال لمصلحة من دلّس عليه، وقد كان قانون العمل الأسبق - في المادة (٧) منه- يجيز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد -بدون سبق إعلان- إذا صدر التدليس من صاحب العمل، وهذا لا يمنع من المطالبة بالتعويض عن الأضرار والأذية التي لحقته جراء مسلك صاحب العمل.

(٣) الإكراه:

ويكون عقد العمل قابلاً للإبطال -كذلك- إذا أكره أحد المتعاقددين على إبرامه، وإن كان من النادر أن يتحقق الإكراه عند إبرام عقد العمل، لكن: هل حاجة العامل للعمل تعد ضغطاً على إرادته بجعل قبوله للعقد معيناً إذا اقتنى بشروط غير عادلة، ما كان ليقبلها لو لا هذه الحاجة؟ ذلك أمر وارد، وإن كنا لا نتصور أن تكون حاجة العامل للعمل سبباً يعيّب إرادته إلا إذا كانت تلك الحاجة -كما يرى جانب من الشرح- تمثل خطراً جسيماً محدقاً بهدف العامل أو ذويه. وفقاً للمادة ١٢٧/١ مدني^(١).

(٤) الاستغلال:

كان ناسياً، أو مهملأً ، أو قدر أن تحرير الإقرار مجرد عمل روتيني يجري على نحو ما تم سلفاً؛ فإنه يتعمّن أننيؤخذ ذلك في الاعتبار عند الحكم عليه.

(١) في هذا المعنى: د. أكثم الخولي، فقرة: ١٠٥، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١١٣، د. عبد الوود يحيى، ص: ١٧١، حيث يقرر أن وقوع الإكراه في عقد العمل نادر الحصول، وإن حدث فمن الصعب إثباته. وراجع حكم النقض المدني بتاريخ ١٩٧٠/٦/٩ م في الطعن رقم ١٤٢ لسنة ٣٦ ق، وقد جاء فيه: أن الإكراه المبطل للرضا يتحقق بتهديد المتعاقد بخطر جسيم محدق بنفسه أو بماله أو باستعمال وسائل ضغط أخرى لا قبل له باحتمالها أو التخلص منها، بما يؤدي إلى حصول رهبة تحمله على قبول ما لم يكن ليقبله اختيارياً.

ويتحقق الاستغلال في عقد العمل إذا انت التزامات أحد طرفيه لا تتعادل البة مع التزامات الطرف الآخر، أو بما يحصل عليه بموجب العقد، ويشترط لاعتبار الاستغلال عيباً للإرادة في عقد العمل: أن يكون وفقاً لما تقتضي به المادة (١٢٩) مدنی استغلاً لطيش بین أو هو جامح، وحدوث الاستغلال في عقد العمل من الممكن حصوله وإن كان ذلك الحصول نادراً، مثل: أن يستغل صاحب العمل طيشاً بيّناً في العامل ليحمله على العمل لديه في مهنة محددة بالمخاطر، أو لا تلائم سنه، أو حاله، أو لا تتعادل خطورتها مع الأجر الذي يحصل عليه. وفي هذه الحالات يمكن القول بوجود عيب الاستغلال للعامل^(١).

المطلب الثالث

أثر تخلف شروط الانعقاد وشروط الصحة

تختلف شروط الانعقاد يترب عليها بطلان العقد، وتختلف شروط الصحة يترب عليها قابلية للإبطال.

(أ) يكون عقد العمل باطلًا:

إذا تخلف الرضا، أو كان محل العقد غير ممكن أو غير مشروع، أو كان سببه -أيضاً- غير مشروع، أو كان العقد صادراً من عديم التمييز، أو كان صادراً من عامل دون الثانية عشرة. في هذه الحالات يكون العقد باطلًا مطلقاً، وكذلك الأمر في كل حالة يصطدم الرضا فيها بقيد يحظر التعاقد على العامل^(٢).

(ب) ويكون العقد قابلاً للإبطال:

إذا شابه عيب من عيوب الإرادة، أو كان أحد طرفيه ناقص الأهلية. وفي هذه الحالة يكون العقد قابلاً للإبطال لمصلحة ناقص الأهلية أو من شاب إرادته العيب^(٣).

(١) د. إسماعيل غانم، ص: ٢٢٨، هامش: ١، د. حسن كيرة، فقرة: ٥١، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٧١.

(٢) د. عبد الرزاق حسن، ص: ٨٤، د. محمد لبيب، ص: ١٦٥ وما بعدها.

(٣) د. عبد الرزاق فرج، المكان نفسه، د. محمد لبيب، المكان نفسه.

والأصل في بطلان عقد العمل: أنه يجب إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي عليها قبل التعاقد، وذلك تطبيقاً للأثر الرجعي للبطلان مع ملاحظة أن عقد العمل من عقود المدة، وفي هذه الحالة لا يخلو العقد من حالتين:

الأولى: إذا كان العقد الباطل لم يشرع في تنفيذه.

وفي هذه الحالة تسري الأمور على أنه لم يعقد فعلاً، وحينئذ فلا تثور صعوبات.

الثانية: إذا كان العقد الباطل قد شرع في تنفيذه.

وفي هذه الحالة: إذا كان صاحب العمل قد قدم الأجرة أو عجل جزءاً منها؛ فإن العامل يلتزم برده؛ لأنه لم يصل، والعقد قد استبان بطلانه.

فإذا كان العامل قد أنجز بعض العمل المنوط به، أو أتم إنجازه؛ فمن الواضح أنه لا يمكن إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل التعاقد؛ فإنجاز العمل قد استغرق وقتاً، وما مضى من الزمان لا يعود. وفي هذه الحالة: يستحق العامل تعويضاً معدلاً لقيمة العمل الذي أداه، حتى لا يرى صاحب العمل على صاحب حسابه، وهذا التعويض لا يثبت له صفة الأجر، ولا يأخذ حكمه؛ لأن الأجر إنما يستحق بموجب عقد صحيح، وقد استبان - هنا - أن العقد باطل^(١).

وبطلان العقد وإن كان يترتب عليه امتياز تطبيق الأحكام التي تفترض وجود عقد عمل صحيح، وهي الواردة في الفصل الخاص بعقد العمل الفردي؛ إلا أنه لا يمنع تطبيق أحكام قانون العمل الأخرى، التي لا تتطلب مثل هذا العقد، مثل: القواعد الخاصة بتنظيم العمل، تحديد الحد الأقصى لساعاته، فإنها تطبق رغم بطلان العقد، وكذلك الأجزاء، فإذا كان صاحب العمل قد خالف تلك الأحكام، ولم يعط الأجزاء المستحقة له، أو قام بتشغيله أكثر من الحد الأقصى؛ فإنه يعاقب بما قرره

(١) د. حسن كيرة، فقرة: ١٣٢، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٤٤، د. محمد لبيب، ص: ١١٦، وأساس التعويض عن المسئولية التقصيرية. راجع: حكم النقض المدني بتاريخ ٤/٦/١٩٦٩ م مجموعة النقض المدني: ٢ - ١٣٧ - ٨٦٨.

القانون لذلك، ولا يمكن أن يعفى من العقاب استناداً إلى بطلان العقد^(١)، كما يسأل العامل -كمتبوع- عن أفعال تابعه. وهذا المسئولية لا تتطلب عقد عمل صحيح، ويكتفى منها وجود السلطة الفعلية لرب العمل على العامل، وهي موجودة رغم بطلان العقد^(٢). كما أن العلاقة الفعلية التي نشأت بين العامل وصاحب العمل -في الفترة التي سبقت البطلان أو الإبطال- يكون العامل فيها مسؤولاً قبل صاحب العمل عن إفشاء الأسرار التي أتاحت له ظروف العمل الاطلاع عليها، فإذا أفشى تلك الأسرار التزم بتعويض صاحب العمل، على أساس المسؤولية التقصيرية لا العقد؛ لأن أساسها -وهو عقد العمل- قد أُبطل، فلم يبق إلا أن يكون مسلك العامل خروجاً عن السلوك المألوف للشخص المعتمد^(٣).

المطلب الرابع

إثبات عقد العمل

عقد العمل إما أن يكون خاضعاً في إثباته لنصوص قانون العمل، وإما أن يكون خاضعاً للقانون المدني.

ونشير إلى أحكام إثبات العقد في كلتا الحالتين:

أولاً: إثبات عقود العمل التي تخضع للقانون المدني.

وعقود العمل الخاضعة للقانون المدني هي: العقود التي استثناءها المشرع في قانون العمل من تطبيق الفصل الخاص بعقد العمل، وهذه العقود تخضع للقواعد العامة في الإثبات، فإذا زادت قيمة العقد على ألف جنيه (مادة ٦٠ من قانون ٢٥ لسنة ١٩٦٨م)، أو كانت غير محددة القيمة؛ وجب إثباتها بالكتابة، أو بما يقوم مقامها من إقرار أو يمين. وتقدر هذه القيمة بالنظر إلى ما يستحق العامل من أجر خلال

(١) د. حسن كيرة، المكان السابق، د. إسماعيل غانم، المكان السابق، د. محمد لبيب، ص: ١٦٧، د. محمد حلمي مراد، فقرة: ٢٤٩، د. عبد الودود يحيى، ص: ١٧٣.

(٢) د. عبد الودود يحيى، نفس المكان السابق.

(٣) د. أكثم الخولي، فقرة: ١١٠.

مدة العقد، أما إذا كان العقد غير محدد المدة فالكتابة واجبة في إثباته^(١)، يستوي في ذلك أن يكون المكلف بالإثبات هو العامل أم صاحب العمل.

وإذا كان صاحب العمل تاجراً فإن العقد بالنسبة له يعتبر عملاً تجارياً، يجوز للعامل إثباته بكافة طرق الإثبات، ولو زاد قيمته عن ألف جنيه، كما يجوز إثبات عقد العمل بغير الكتابة في الحالات الاستثنائية المنصوص عليها بالمادتين (٦٣، ٦٢) من قانون الإثبات. وهي مبدأ الثبوت بالكتابة، أو فقد السند الكتابي بسبب لا بد للدائن فيه، أو وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي، ومن أمثلة الموانع الأدبية: وجود صلة قرابة بين العامل وصاحب العمل^(٢).

ثانياً: إثبات عقود العمل التي تخضع لقانون العمل.

وبالنسبة لعقود العمل الخاضعة لقانون العمل؛ فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يثبت العقد إلا بالكتابة، حتى لو كانت قيمته لا تجاوز ألف جنيه. أما بالنسبة للعامل فإنه يجوز له أن يثبت العقد بكافة طرق الإثبات، أيًّا كانت قيمته. قررت هذه الأحكام المادة ٨٩ من قانون العمل الموحد^(٤) لسنة ٢٠٢٥ م. وقد جاء فيها: "يلترم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من أربع نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بنسخة ، وتسليم نسخة للعامل ، وتودع النسخة بمكتب التأمين الاجتماعي المختص ، والنسخة الرابعة بالجهة الإدارية المختصة. وإذا كان العامل أجنبياً ولا يجيد اللغة العربية يجوز أن يحرر عقد العمل باللغة العربية ولغة العامل، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحرر باللغة العربية.

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :

١. تاريخ بداية العقد

٢. اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل

(١) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١١٥، د. جمال زكي، فقرة: ١٣٥، د. أكتهم الخولي، فقرة: ١١١، د. عبد الودود يحيى، ص: ١٧٤، د. عبد الرزاق حسن، ص: ٨٦. وقارن: د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٢٥٣، حيث يرى أن العقد الذي لم تحدد مدة تقدر قيمته بقيمة الأجر عن الوحدة المتفق على دفع الأجر عليها، كالشهر أو الأسبوع أو اليوم.

(٢) د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٢٨٠، د. عبد الودود يحيى، ص: ١٧٥.

٣. اسم العامل ومؤهله ، ومهنته ، أو حرفته ورقمه التأميني ، ومحل إقامته ، وما يلزم لإثبات شخصيته.

٤. طبيعة ونوع العمل محل العقد.

٥. الأجر المتفق عليه، وطريقة موعد أدائه ، وسائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها.

وإذا لم يوجد عقد مكتوب فيكون لكل من العامل وصاحب العمل الحق في إثبات علاقة العمل ، ومدته ، وجميع الحقوق المترتبة عليها بطرق الإثبات كافة ويعطى صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

ويعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات.

وقد خرج المشرع بذلك على القواعد العامة في الإثبات، ولعل دافعه لذلك: حماية العامل، ومراعاة ظروفه في مواجهة صاحب العمل^(١)، على أن حق العامل في إثبات العقد بكافة طرق الإثبات مقيد بعدم وجود عقد مكتوب، أما إذا كان هناك عقد مكتوب فإنه لا يجوز للعامل أن يثبت ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة. (مادة ٦٠ من قانون الإثبات) والكتابة - هنا - شرط للإثبات لا للانعقاد، لأن عقد العمل من العقود الرضائية، ولا يشترط لانعقاده شكل خاص^(٢).

ويلاحظ أن المادة (٥٥) من قانون العمل السابق قد ألزمت صاحب العمل بأن ينشئ ملفاً خاصاً لكل عامل، يحتفظ به خلال مدة عمله، وبعد انتهاءها بسنة على الأقل، ويتضمن جميع البيانات المهنية والاجتماعية المتعلقة بالعامل، وبده

(١) د. محمد لبيب، ص: ١٠٧، حيث يقرر أن الغرض من هذا التشديد: حمل أصحاب الأعمال على إفراغ عقود العمل التي يبرمونها في محررات، وذلك يسهل الإثبات، ويقلل المنازعات.

(٢) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١١٦، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٧٦، د. عبد الرازق فرج، ص: ٨٥، د. محمد لبيب، المكان نفسه، حيث قرر أن حكمة إعطاء العامل حق إثبات العقد بكافة طرق الإثبات يرجع إلى أن إفراغ العقد من محرر يرجع في أغلب الحالات إلى تقصير أصحاب الأعمال، فأراد المشرع لا يحمل العامل نتائجة تقصير لم يرتكبه.

خدمته وانتهائها، وما أعطى من أجازات اعتيادية ومرضية، وما وقع عليه من جزاءات، وما تحرر بحقه من تقريرات رؤسائه، والغرض من ذلك: تسهيل الإثبات حول المنازعات التي قد تثور حول الأجر أو الأجازات أو أسباب الفصل، والبيانات الواردة في هذا الملف حجة للعامل، لا لصاحب العمل؛ لأنها صادرة منه، وعلى ذلك لا يستطيع صاحب العمل أن يستند إلى هذه البيانات ضد العامل؛ لأنها تعد في غيابه، ولا سلطة له في تصحيح ما هو وارد فيها^(١).

ونظراً لأهمية هذا الالتزام المتعلق بصاحب العمل لمصلحة العامل؛ فقد نص عليه المشرع في المادة (٩٢) من القانون الموحد بقوله: "على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه على الأخص: اسمه، ومهنته، ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل، ومحل إقامته، وحالته الاجتماعية، وتاريخ بداية خدمته، وأجره، وبيان ما يدخل عليه من تطورات، والجزاءات التي وقعت عليه، وبأين ما حصل عليه من أجازات، وتاريخ نهاية خدمته، وأسباب ذلك.

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق، وتقارير رؤسائه عن عمله؛ وفقاً لما تقرره لائحة المنشأة، وأيّ أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل، ولا يجوز الإطلاع على هذه البيانات إلا لمن رخص له -قانوناً- بذلك. وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة على الأقل، تبدأ من تاريخ انتهاء علاقته العمل.

ولم يضف هذا النص جديداً سوى ما قرره من حظر الإطلاع على البيانات الواردة بالملف إلا من ذوي الشأن، وهو هنا مفتشو العمل الذي يحملون صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام قانون العمل.

وليس لهذا الملف شكل خاص، كما أن البيانات التي وردت للتدوين فيه إنما هي للتمثيل وليس للحصر، فيجوز أن تتضمن غيرها، ويجب على صاحب العمل أن يحتفظ به لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء علاقته العمل.

(١) د. محمد لبيب، ص: ١٧٠ وما بعدها، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٦٠.

وإذا خالف صاحب العمل تلك الأحكام يعاقب بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائتين. وتتعدد الغرامة بتنوع العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف في حالة العودة (مادة ٤٩ من قانون العمل الجديد).

الفصل الثالث

آثار عقد العمل

يترتب على عقد العمل نشوء عدد من الالتزامات، بعضها يقع على عاتق العامل، وبعضها يقع على عاتق صاحب العمل، وسوف تعالج التزامات كل واحد منها في مبحث على حدة.

المبحث الأول

الالتزامات العامل

يقع على عاتق العامل التزام أساسي بتأدية العمل المكلف به، كما يتلزم أن يطيع صاحب العمل، وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل، كما يجب عليه أن يحافظ على أسرار العمل، وأن يتمتع عن منافسة صاحب العمل، وإلا تعرض للجزاء المترتب على مخالفته لتلك الالتزامات.

وقد نظمت أحكام تلك الالتزامات المادتان (١٣٤، ١٣٥) من قانون العمل الموحد، وذلك على النحو التالي:

مادة (١٣٤): يجب على العامل:

١. أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل ، وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناء الشخص المعتمد .

٢. أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .

٣. أن يحافظ على مواعيد العمل ، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل ، أو مخالفة مواعيده .
 ٤. أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستدات أو أي أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال الازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتمد
 ٥. أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
 ٦. أن يحترم رؤساهه وزملاءه في العمل ، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
 ٧. أن يحافظ على كرامة العمل ، وأن يتبع السلوك القويم.
 ٨. أن يراعى النظم الموضوعة لمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
 ٩. أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل.
 ١٠. أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية، والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين أو النظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.
 ١١. أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته عمله والتطور التقني داخل المنشأة ، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية.
- و(١٣٥) مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٨ في شأن الاحتياطات الصحية للوقاية من الأمراض المعدية بالإقليم المصري ، ومع مراعاة أحكام المادتين (١٣٢) و (١٣٨) من هذا القانون يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك وعلى نفقةه ، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة.

وتتم الاختبارات الطبية عن تعاطى المواد المخدرة والتظلم منها وفقا للتنظيم والإجراءات والضمانات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص ، على أن يكون من بينها إجراء فحص لذات العينة في ذات يوم سحبها ، وفي حالة اختلاف نتيجتي الفحص يتم إجراء تحليل توكيدي لدى أى من الجهازين المشار إليهما في الفقرة الأولى من هذه المادة، فإذا تأكّدت إيجابية العينة يتم إحالة العامل للمحكمة العمالية المختصة بالإعمال شئونها.

وفي جميع الأحوال ، يلتزم صاحب العمل باتباع السرية في إجراء الكشف الطبي وعدم الإفصاح عن الوضع الصحى للعامل بناء على هذه الاختبارات لعقد أو القانون أو اللوائح أو يُعرض للخطر.

الماد ة (١٣٦):

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

١. الاحتفاظ لنفسه بأى ورقة أو مستند خاص بالعمل، أو أى بيانات إلكترونية، أو أى من وسائل التأمين الإلكترونية الخاصة بالعمل، سواء بنفسه، أو بتمكن الغير من حصول على أى منها، أو على أى معلومات تخص العمل.
٢. العمل لدى الغير -سواء بأجر أو دون أجر- إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو يُمكّن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل.
٣. ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقه العمل أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً، أو عاملاً.
- ٤-الاقتراض من عملاء صاحب العمل، أو من يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من البنوك أو غيرها من الجهات المرخص لها بذلك.

٥- طلب أو قبول هدايا، أو مكافات، أو عمولات ، أو مبالغ ، أو أشياء أخرى -بأيّ صفة كانت- بمناسبة قيامه بواجباته؛ بغير موافقة صاحب العمل، ويساعده في التعرف على حب العمل.

٦- جمع تبرعات نقدية أو عينية، أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات؛ داخل مكان العمل دون موافقة صاحب العمل كتابة، مع مراعاة ما تقضى به أحكام قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المشار إليه.

المطلب الأول

التزام العامل بأداء العمل

١. جاء النص على التزام العامل بالعمل ضمن مجموعة الالتزامات التي تقع على عاتق العامل، كأثر لعقد العمل في المادة (١٣٤) من قانون العمل، والتي تنص في في البند (١) على أنه: "أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل ، وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناء الشخص المعتاد".

ووفقاً لهذا النص: يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، ذلك أن شخصية العامل وكفاءته ومقدراته على أداء العمل تكون محل اعتبار عند إبرام العقد، ولذلك لا يجوز للعامل أن يجعل غيره محله دون موافقة صاحب العمل، كما أن العامل لا يلتزم -عند استحالة قيامه بالعمل- أن يوفر من يقوم بالعمل نيابة عنه^(١).

إلا أنه إذا كان الطابع الشخصي في أداء العامل لعمله محل اعتبار، لكنه لا يعتبر من مسائل النظام العام، ومن ثم يجوز الاتفاق -صراحة أو ضمناً- على نفيه، وفي هذه الحالة: لا يجوز للعامل الاتفاق عليه، ولعل ذلك الطابع الشخصي للالتزام

(١) د. عبد اللودود يحيى، ص: ١٨٠، د. إسماعيل غانم، ص: ١٢١، د. عبد الرزاق فرج، ص: ٨٨، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٠٤، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٤٢ وما بعدها.

العامل هو الذي يبرر إنهاء العقد بوفاة العامل، فلا يستطيع صاحب العمل أن يلزم ورثته على القيام بعمله، كما أن هؤلاء لا يكون لهم أن يحلوا محل مورثهم في ذلك. وقد نصت على ذلك المادة (١٦٩) من قانون العمل بقولها: "تقطع علاقة العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما".

وذلك بخلاف صاحب العمل، حيث لا ينقضي عقد العمل بوفاته؛ لأن التزامه في العقد ليس ذا طابع شخصي؛ وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (١٧٩٧) من القانون المدني، بقوله: "لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روحيت في إبرام العقد، لكن بنفسخ بوفاة العامل".

أداء العمل المتفق عليه في العقد:

ويجب على العامل أن يؤدي العمل المتفق عليه في العقد، وذلك تطبيقاً لمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين". ويلاحظ أن عدم تعين العمل في العقد لا يترب عليه بطلاً، لكن يؤول إلى أداء عمل مثله. (مادة ٣/٦٨٢ مدني) وفقاً لعرف الجهة أو مقتضيات العدالة.

والالتزام العامل بأداء ذات العمل المتفق عليه يعني ألا يكون في استطاعة صاحب العمل أن يكلف العامل بأداء عمل آخر لا يقبله هذا الأخير، إلا في الحالات التي يجيزها القانون، وهذا القاعدة مطلقة بالنسبة لعقود العمل الخاضعة للقانون المدني، فلا يجوز لصاحب العمل أن يعدل العقد بإرادته المنفردة، ويكلف العامل بأداء عمل آخر.

العقود الخاضعة لقانون العمل:

أما بالنسبة لعقود العمل الخاضعة لقانون العمل؛ فإنه يجب أن يؤدي العامل عمله تبعاً للتوجيه صاحب العمل وإشرافه، وهذا الالتزام نتيجة حتمية لحق صاحب العمل في الإشراف والإدارة، وحقه في تنظيم منشأته، ومع ذلك: يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق. وذلك في حالتين نصت عليهما المادة (٩١) من قانون العمل الموحد (١٤) لسنة ٢٠٢٥م، هما: حالة الضرورة أو القوة القاهرة، وحالة الاختلاف غير الجوهرى في نوع العمل.

وقد جرى نص تلك المادة على النحو التالي:

مادة (٩١): لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه؛ إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك؛ منعًا لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهريًّا، بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيليه للقيام بعم لمختلف، بتماشى مع التطور التقني في المنشأة.

وينبغي بيان ذلك على النحو التالي:

أولاً: حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

لقد اعتبر المشرع أن حالة الضرورة أو القوى القاهرة استثناء على مبدأ سلطان الإدارة في عقد العمل؛ حيث أجاز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه في العقد، حتى لو كان يختلف اختلافاً جوهريًّا عن العمل الأصلي. وقد نصت على هذه الحالة الفقرة الأولى من المادة (٩١) من قانون العمل، بقوله: "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه؛ إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك؛ منعًا لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، فلا يجوز للعامل أن يرفض أداء ما يكلف به من أعمال اقتضتها هذه الضرورة، على أن يكون بصفة مؤقتة، فهو رهن ببقاء الظروف التي دعت إليه، بحيث يلزم إعادة العامل إلى عمله الأصلي بمجرد زوال حالة الضرورة أو القوة القاهرة".^(١)

(١) ويقع على صاحب العمل عبء إثبات حالة الضرورة أو القوة القاهرة، التي دعت إلى تغيير العمل. [راجع في هذا: محكمة شئون العمال - القاهرة في ٢/١٩٥٥ م، مدونة الفكهاني، ج: ١/٢، رقم: ٧٦، ص: ١٠٨].

وإذا توافرت الضرورة أو القوة القاهرة، وامتنع العامل عن المثور لأوامر صاحب العمل بممارسة العمل الجديد؛ اعتبر ذلك إخلالاً منه بأحد الالتزامات الجوهرية الناشئة عن عقد العمل.

وكما يبدو من نص المادة (٩١) فإنه يجب أن يتوافر لصحة تكليف العامل بعمل غير المتყق عليه في العقد للضرورة أو القوة- شرطان:

أولهما: أن يكون العمل الجديد -الذي يكلف به العامل- قد دعت إليه الضرورة؛ منعًا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عن حادث، وذا كان الخروج على الاتفاق مشروعًا للضرورة؛ فإنها تقدر بقدرها، ومن أمثلة ذلك: ما إذا كان قد وقع في المنشأة حادث غير عادي، كحرائق أو فيضان أو انهيار بسبب زلزال، ويحتاج الأمر إلى إعادة الإصلاح؛ ففي هذه الحالة يستطيع صاحب العمل أن يسند للعامل عملاً آخر، بحيث إذا ما انتهت حالة الضرورة يعود إلى عمله الأصلي، وإذا خالف العامل يكون قد ارتكب محظورًا يستحق أن يسأل عنه إداريًّا.

ثانيهما: أن يكون العمل الجديد مطلوبًا لمواجهة قوة قاهرة. ومن المعلوم أن القوة القاهرة تعتبر سببًا طارئًا ينقضي به الالتزام كقاعدة عامة. وهي حادث فجائي، لا يمكن توقعه، ويستحيل دفعه، ويتحقق لصاحب العمل به أن يكلف العامل بما لم يرد عليه الاتفاق بينهما، ولا يكون للعامل أن يخالف ذلك، وإلا عُد مخالفًا، على نحو يؤدي إلى المسائلة الإدارية.

ومن سمات العمل في هاتين الحالتين أنه مؤقت، وليس دائمًا، حيث ينتهي بنهاية الظروف القاهرة التي أوجبت هذا الإجراء.

ثانيًا: حالة عدم الاختلاف الجوهرى بين العملين.
كذلك يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير متყق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافًا جوهريًّا. (مادة ٩١)، ولعل حكمة ذلك: أن العامل لن تكون له

مصلحة جدية في رفض هذا التغيير الذي قصد به صاحب العمل تنظيم العمل في منشأته، على نحو يحقق حسن سير العمل فيها^(١).

وتقدير ما إذا كان العمل الجديد لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، أو يختلف عنه في جوهره؛ مسألة موضوعية، يفصل فيها القضاء، مستهدفاً بظروف الحال وملابساته، خاصة ما يتعلق بالمركز الأدبي للعامل، والم مقابل المادي، والخبرة التي يكتسبها العامل من عمله، والمجهود اللازم في إنجاز هذا العمل^(٢).

ولئن كان القانون المدني لم يتضمن نصاً يجيز لرب العمل أن يكلف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه؛ إلا أن الراجح أنه يملك هذه السلطة بالنسبة لعلاقات العمل المستثناء من الخضوع لقانون العمل، والتي ينظمها القانون المدني فقط، وذلك استناداً إلى المبدأ الذي قرره القانون المدني، والذي يقضي بوجوب تنفيذ العقود بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية^(٣).

ويجب على العامل بذل عناية الشخص المعتمد في عمله:

إذا لم يوجد في عقد العمل نص يحدد درجة العناية التي يجب على العامل أن يبذلها في عمله؛ فإن هذه العناية تكون عناية الشخص المعتمد.

وقد نصت المادة (١٣٤) من قانون العمل الموحد على أنه: "يجب على العامل أن يبذل -في تأدية عمله- من العناية ما يبذل الشخص المعتمد، وبدهي أن ذلك يكون في الحالات التي لا تحدد فيها درجة العناية المطلوبة، فيمكن الاتفاق على

(١) د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٣٣٩، د. حسن كيرة، فقرة: ٦٢، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٢٢، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٦٢، د. عبد الرزاق فرج، ص: ٨٩، د. محمد لبيب، ص: ١٧٦، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٠٥.

(٢) حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ٢٧/١٩٦٣ م، الموسوعة القضائية: الهواري، ج: ٢، ص: ٣٠٤، رقم: ٣٤٨. وقد قضى بأن عمل رئيس العمال يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمل العامل. راجع: حكم محكمة استئناف القاهرة في ١٩٥٤/١١ م، مدونة الفكهاني، ج: ١/٢، ص: ٨٥، رقم: ٥٦. كما قضى بأن عمل العامل الذي يكلف بإدارة آلة معينة يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمل النظافة المكلف بالكنس والمسح. تحكيم القاهرة في ١٩٥٩/٣ م، مدونة الفكهاني، ج: ١/٢، ص: ١٠٨، رقم: ٧٧، كما حكم بأن صناعة القمصان لا تختلف عن صناعة البيجامات اختلافاً جوهرياً. محكمة القاهرة الجزئية ١٩٥٥/١١ م، السابق: ص: ١١٠.

(٣) د. محمد لبيب، ص: ١٧٨ وما بعدها. د. إسماعيل غانم، ص: ١٤٥، هامش: ١، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٥، د. محمد علي عمران، ص: ١٣٧، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٠٧.

عنابة أكبر، أو الرضا بعنابة أقل، وقد يكون الاتفاق على ذلك صراحة أو ضمناً يستخرج من ظروف العمل^(١).

ويدخل في نظام بذل العنابة المطلوبة: التزام العامل بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله. (مادة ٦٨٥/ج مدنى)، والمادة (١٣٤ من قانون العمل)، يستوي في ذلك أن تكون تلك الأشياء أدوات عمل، أو منتجات سلمت إليه لحراستها، فإذا أخل بها الالتزام كان مقصراً، ويجوز لصاحب العمل -وفقاً للمادة (١١٣) أن يقطع من أجره ثمن ما يكون قد تسبب في فقده أو إتلافه أو تدميره من مهمات أو آلات أو منتجات يمتلكها صاحب العمل أو كانت في عهده. إذا كان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل، ويشترط ألا يزيد ما يقطع من مرتب العامل عن أجر خمسة أيام في كل شهر.

ومن مقتضى الالتزام بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله: الالتزام بعدم استخدام أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بترخيص من صاحب العمل، وأن تحفظ في الأماكن المخصصة لذلك^(٢).

المطلب الثاني

طاعة أوامر صاحب العمل

ويجب على العامل أن يطيع أوامر صاحب العمل، وأن يكون خاضعاً لرقابته وإشرافه، وذلك كأكثر من آثار علاقة التبعية التي ينشئها عقد العمل، ويقتضي حق صاحب العمل في الرقابة والإشراف أن يتلزم العامل بإطاعة ما يصدره صاحب العمل أو وكلاؤه من أوامر متعلقة بالعمل، ويشترط لطاعة أوامر صاحب العمل أن

(١) من ذلك: أن تستخدم عاماً على درجة أكفاً من غيره، ويدفع له أجرًا أكبر من الأجر العادي. هذا يفيد - بالاستنتاج- أنه يزيد درجة عنابة أكبر من عنابة الشخص العادي. [في هذا المعنى: ديران وفيتي: السابق، فقرة: ٣٢٧].

(٢) د. عبد الوودود يحيى، ص: ١٨٤، د. محمد لبيب، ص: ١٨٠، د. أكثم الخولي، فقرة: ١١٣.

تكون تلك الأوامر لا تتعارض مع عقد العمل والقوانين الآمرة والقواعد المتعلقة بالنظام العام والأداب، ويشترط ألا يكون في إطاعتتها ما يعرض العامل للخطر^(١).

وأساس هذا الالتزام: ما نصت عليه المادة (١٣٤) عمل، حين أوجبت على العامل أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه، الذي يدخل في عمله أو مهنته؛ إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الأداب، ولم يكن في إطاعتتها ما يعرض للخطر.

وعلى العامل طاعة أوامر من ينوبون عن صاحب العمل في إدارة العمل أو الإشراف عليه، وذلك في الحدود سالفة الذكر.

وتعتبر لائحة النظام الأساسي للعمل من أوامر صاحب العمل التي يجب على العامل إطاعتها ما دامت في الحدود سالفة الذكر.

ويتحدد التزام العامل بطاعة أوامر صاحب العمل في تنفيذ العمل المتفق عليه من حيث: زمانه، ومكانه، ونوعه، وطريقة أدائه؛ في حدود ما نصت عليه المادة (٢/١٣٤) من قانون العمل، فيلتزم العامل بأداء عمله في الزمان المتفق عليه، وإلا ففي الزمان الذي يحدده صاحب العمل من حيث بدء العمل وانتهائه، وساعات التشغيل اليومي وال أسبوعي والسنوي، ووفقاً لما يضعه من تنظم للعمل، متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون^(٢).

ولا سلطان لصاحب العمل على العامل خارج مجال العمل المتفق عليه، إلا إذا كان سلوك العامل في الخارج يؤثر على مصالح العمل.

وبناء على ذلك:

يجوز للعامل أن يرفض أوامر صاحب العمل التي تتضمن تدخلاً في حياته الخاصة العائلية أو الدينية أو السياسية، كأمر صاحب العمل الموجه للعامل بالزواج

(١) د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٠٩، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٨٤، د. محمد لبيب، ص: ١٨٢، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٣٢، د. حسن كبيرة، ص: ٢٣٧، د. محمد علي عمران، ص: ١٤١، د. عبد الرزاق حسن فرج، ص:

٩، د. محمود جمال ذكي: الوجيز، فقرة: ١٤٠، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٦٨، د. أكثم الخولي، فقرة: ١١٢.

(٢) في هذا: حكم النقض المدني في ١٥/٤/١٩٨٠ م، في الطعن ٤٦ لسنة ٩٩ ق، موسوعة الهواري في قضاء النقض، ج: ٤، ص: ٨٩.

من امرأة معينة، أو عدم الزواج منها، أو أمره لعاملة بأن تطلعه على مذكراتها الخاصة، أو أمره للعامل أن يحلق لحيته، أو أن يمتنع عن ممارسة شعائر دينه خارج مكان العمل، وذلك لما في هذا من تدخل في حياة العامل الخاصة، ومساس بعقيدته الدينية.

على أنه إذا كانت أوامر صاحب العمل المتصلة بالحياة الخاصة لها تأثير على مصالح المنشأة؛ تكون -حينئذ- واجبة الطاعة. وذلك كما لو كان أمر صاحب العمل للعامل بمنع الزواج من فتاة تعمل في منشأة منافسة له؛ خشية أن يؤدي زواجه منها إلى إفشاء أسراره لمنافسه، ولصاحب العمل في مدرسة خاصة للبنات أن يفصل مدرساً فيها تزوج براقصة أو سيدة مشهورة بسوء السمعة؛ حتى لا تسبيء إلى سمعة المدرسة^(١).

حكم عمل العامل لحساب آخر في وقت راحته:

ومن المسائل التي أثارت خلافاً في الرأي عند الشراب: مدى حق العامل في العمل لدى صاحب عمل آخر أو لحسابه في وقت راحته.

فذهب رأي إلى منع ذلك؛ على أساس أن حق صاحب العمل يقتضي ترغب العامل له، وراحة العامل إنما هي لتجديد نشاطه حتى ينتج في عمله أكثر وعمل العامل لغير صاحب العمل في أوقات راحته مما يضر بصاحب العمل، لأنه يستنفد طاقة العامل وقدرته، فإذا ما عاد بعد الأجازة عاد مكدوحاً مهدوحاً، ووضع حد أقصى لساعات التشغيل يقتضي ألا يعمل العامل أكثر منها.

وذهب رأي آخر إلى جواز ذلك للعامل، لأن عمله لدى صاحب عمل آخر غالباً لا يؤثر على قدرته في أداء العمل الأول. لكن هذا الجواز سيكون مشروطاً

(١) د. عبد الناصر العطار، ص: ٢١٢، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٢٣، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٦٩، هامش: ٣، د. محمد لبيب، ص: ١٨٢، وديران وجوسو: السابق، فقرة: ٣٥٦، د. عبد المؤمن يحيى، ص: ١٨٥.

بحالـة عدم وجود نص^(١) أو اتفاق أو عادة اتفاقية تقضي بغير ذلك، أو يثبت أن عمله هذا يؤثر -بالفعل- على عمله العادي في اليوم التالي أو بعد الأجازة.

وقد رجح الدكتور عبد الناصر العطار هذا الرأي استناداً إلى أمرين:

أولهما: أن أجر العامل في مصر لا يكفي -غالباً- لمواجهة أعبائه، ومن العدل أن تتاح له فرصة العمل في أوقات راحته ليغوض به هذا القصور.

ثانيهما: أن هذا الحكم يتفق مع حكم الفقه الالحكم يتفق مع حكم الفقه الإسلامي وهو من مراجع تفسير قانون العمل، وما دام العامل يؤدي عمله على التمام فلا يلزمـه شيء آخر لصاحب العمل، ما لم يضر عمله الآخر بصاحب العمل.

وقد نقل عن المغني كلاماً في هذا المعنى، نرى أنه لا يدل على ما قصد إليه الأستاذ الفاضل^(٢).

إن الفقه الإسلامي فرق بين نوعين من الأجير المشترك والأجير الخاص، فالـأجير المشترك هو الذي يؤدي عمله لأكثر من شخص في وقت واحد، والصورة التي أوردها ابن قدامة تجيء في هذا الإطار، والأجير المشترك توصيفه من الناحية الشرعية مختلف عن توصيف العامل التابع.

(١) مثال ذلك: ما نصـت عليه المادة الأولى من القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ م بعدم جواز أن يعين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة، سواء أكان ذلك في الحكومة أو القطاع العام أو المؤسسات أو الجمعيات أو المنشآت الأخرى، ومن ثم لا يجوز لمن يعمـل في شركة أخرى، فيجمعـ بين العمل في شركتين. [نقض مدنـي في ١٩٨١، رقم ٤٦، لسنة ٨٧، ق، الهواري في قضاـ النقضـ في منازعـات العمل والتأمينات الاجتماعية، ج: ٤، ص: ١٣].

(٢) يقول ابن قدامة في المغني، ج: ٥، ص: ٣٨١ وما بعدها: "رجل استأجر أجيراً على أن يحتطب به على مارـله كل يوم، فكان الرجل يشقـ عـلـيهـ، وعلى حميرـ لـرـجـلـ آخـرـ، ويأخذـ منـ الأـجـرـ، فإنـ كانـ يـدـخـلـ عـلـيـهـ ضـرـرـ يـرـجـعـ عـلـيـهـ بالـقـمـةـ..... إـلـخـ. وهذا صـورـةـ لـلـأـجـيرـ المـشـترـكـ، وسبـبـ الضـمانـ هوـ الضـرـرـ، وليـسـ العـقـدـ، وهذا أـصـلـ ضـمانـ الأـجـيرـ = المـشـترـكـ، أماـ الأـجـيرـ الخـاصـ فهوـ الـذـيـ يتـفـرـغـ لـأـدـاءـ عـمـلـهـ؛ لأنـهـ يـسـتحقـ الأـجـرـ بـالـوقـتـ، عـمـلـ أوـ لـمـ يـعـملـ، وـالـعـاملـ يـكونـ تـخـريـجـهـ صـحـيـحاـ عـنـ الأـجـيرـ الخـاصـ لـاـ المـشـترـكـ، فـكـانـ الـحـكـمـ الـذـيـ أـورـدـهـ ابنـ قدـامـةـ لـلـاستـدـلـالـ بـهـ فـيـ هـذـاـ الـمـوـطـنـ".

والأقرب للدقة ألا يكون أجيراً خاصاً. ومن المعروف أن الأجير الخاص يستحق أجره بالزمن، الأمر الذي يقتضي منه التفرغ الكامل لرب العمل؛ لأنه محتبس للعمل له، فلا ينبغي أن يشاركه في هذا الاحتباس أحد، ولذلك فاتجاه الفقه الإسلامي بالنسبة للأجير الخاص يخالف هذا المعنى.

وقد كان من الممكن قبول رأي الأستاذ في التخفيف على العامل، وتعويض قلة للدخل لمواجهة ارتفاع الأسعار وتكاليف الحياة، ولو لا أن نص المادة (٥٠) من قانون العمل الجديد قد أشار إلى ما يفيد حظر بقوله: "صاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها؛ إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي، فورود الجزاء التأديبي في هذا الموضوع فيه دلالة على حظر ما ورد فيه، لكن يبدو أن هذا الحظر ليس على إطلاقه، بل هو مقيد بحالات ذكرتها المادة (١٣٥) من قانون العمل الجديد، فقرة (٢) بقوله: "يحظر على العامل العمل للغير -سواء بأجر أو بدون أجر- إذا كان في قيامه بهذه العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله الأصلي، أو لا يتافق مع كرامة العمل، أو يمكن للغير أو يساعده في التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل".

وكما يبدو من مفهوم هذا النص فإنه يفيد -ضمناً- جواز عمل العامل لدى صاحب عمل آخر في الحدود التي تضمنته المادة السابقة.

ولئن كان الأمر يقتضي حسن النية من قبل العامل؛ فإنه مما يتواهم مع ذلك: ألا يقبل العامل عطية من الغير دون علم صاحب العمل وضاه، إلا إذا كان العرف قد جرى على ذلك، كما في حالة الوهبة التي يدفعها العمال للعمال، فالعطية التي يقبلها العامل من الغير دون رضاء صاحب العمل ليست إلا رشوة يقصد بها محاباة مقدمها على حساب صاحب العمل وسمعة المنشأة. (مادة: ١٠٦ عقوبات)، المعدلة بالمرسوم الموحد فيما قضى به في المادة (١٣٦) من أنه: "يحظر على العامل - بنفسه أو بواسطة- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى، بأي صفة كانت، بمناسبة قيامه بواجباته؛ بغير رضاء صاحب العمل.

المطلب الثالث

المحافظة على أسرار العمل

ومن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل: أن يحافظ على أسرار العمل، ذلك أن قيام العامل بالعمل غالباً ما يمكنه من التعرف على أسرار هذا العمل، وتسرب هذه الأسرار إلى الغير -وبصفة خاصة المنافسين- من شأنه أن يضر بصاحب العمل أبلغ الضرر، ولذلك فإن العامل يتلزم بأن يحفظ أسرار العمل الصناعية والتجارية. (مادة ٦٨٥ مدني)، فلا يجوز نقل تلك الأسرار إلى الغير مقابل أو بدون مقابل.

وهذا الالتزام لا يقتصر على مدة العقد، بل يظل قائماً بعد انقضاء العمل، وبصفة خاصة إذا تم ترك العمل على أثر خلاف بين العامل وصاحب العمل^(١). وقد نصت المادة (١٣٤) على أنه "يجب على العامل أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل".

ولئن كان نص القانون قد اقتصر على الالتزام بالمحافظة على الأسرار الصناعية والتجارية؛ إلا أن السائد في الفقه أنه التزام عام، يسري على جميع أنواع العمل المختلفة^(٢).

وربما كان اختصاص المشرع الالتزام بحفظ الأسرار التجارية أو الصناعية بذاكر؛ لأهميتها الكبرى في الحياة العملية^(٣).

(١) د. محمد لبيب، ص: ١٩١، د. حسن كيرة، فقرة: ١٦١.

(٢) في هذا المعنى: د. محمد حلمي مراد، فقرة: ٣٤٣، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٢٣، د. أكتيم الخولي، فقرة: ١١٣، د. جمال زكي: عقد العمل، فقرة: ١٩٧.

(٣) وقد قضى بأن تقدم العامل -وهو كاتب حسابات- ببلاغ إلى مصلحة الضرائب يسجل فيه أرباح صاحب العمل، وأخذ دفاتر المحل دون إذن، وتوجه بها ليؤكد شكوكه؛ يعتبر إفشاء لأسرار المحل، يعطي الحق لرب العمل في فصله، دون مكافأة أو تعويض. [حكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٥٥/٥/٣ م، مدونة الفكهاني ج: ٣/١، ص: ٢٦٣، رقم: ٢٢٢]. كما قضى بأن إفشاء سر الأسعار التي يبيع بها المحل، وإخبار العميل أن غيره قد اشتري بسعر أدنى من المعروض عليه؛ يعد إفشاء للسر؛ لأنه -بعمله هذا- يُعدم الثقة في المحل، فيقل الإقبال عليه. [محكمة

وقد ورد النص في قانون العمل على الاحتفاظ بأسرار العمل مطلقاً، على أن التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل لا يقتصر على مدة تنفيذ العقد، بل إنه يستمر حتى بعد انقضاء العقد، وإلا كان باستطاعة العامل أن يذيع الأسرار التي يطبع عليها أثناء العمل بمقابل يحصل عليه من منافس صاحب العمل، ومن الطبيعي أن يظل التزام العامل قائماً بالمحافظة على الأسرار، ما دام بقي للمعلومات التي اطلع عليها طابع السرية، وإنها إذا زالت عنها تلك الصفة فإن العامل يتحلل من هذا الالتزام، وكذلك لو كانت المعلومات تتطوي على جريمة فلا يعتبر العامل قد أفشى سراً إذا أفضى إلى الجهات المختصة بها^(١).

للعامل -بعد انقضاء العقد- أن يستخدم الأسرار التي وقف عليها لحسابه الخاص، بشرط ألا يخل بالتزامه بعدم منافسة صاحب العمل، وألا يكون فيها اعتداء على حق صاحب العمل على الاعتراضات المسجلة باسمه^(٢).

مفهوم السر ونطاق الالتزام بكتمانه:

والسر لغة: ما يُكَتَّم، كالسريرة، وجوف كل شيء ولبه، وجمعه: أسرار، وهو: ما يكتمه المرء في نفسه. وأسرَّ الحديث: أفضى به، كما قال تعالى: {وَأَسْرَّوا النَّدَامَةَ لِمَا رَأُوا العَذَابَ}. أي: أسرّوها من رؤسائهم^(٣).

وفي اصطلاح فقهاء القانون: يعرف السر بأنه: صفة تخلع على موقف أو مركز أو خبر أو عمل، مما يؤدي إلى وجود رابطة تتصل بهذا الموقف أو المركز بالنسبة لمن له حق العلم به، وبالنسبة لمن يقع عليه الالتزام بعدم إفشهائه.

القاهرة الابتدائية، في القضية رقم ٤٦، لسنة ١٩٤٥م، مشار إليه: د. عبد الوودود يحيى، ص: ١٨٦، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢١٥].

(١) في هذا المعنى: د. أكثم الخولي، ص: ١٨٦، د. عبد الوودود يحيى، ص: ١٨٧، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢١٦، هامش: ١٩، ولا تعتبر المعلومات شائعة وذائعة إذا كانت تعلم بها جهة تحفظ بالسر كمصلحة الضرائب أو وزارة الصناعة. [د. علي عوض حسن، صك ٢٧٣].

(٢) د. حسن كبيرة، ص: ١٥٠، د. محمد لبيب، ص: ١٩٣، د. عبد الوودود يحيى، ص: ١٨٧، د. عبد الناصر العطار، ص: ١٢٦، د. محمد علي عمران، ص: ١٤٦، د. عبد الرازق حسن فرج، ص: ٩٦.

(٣) مختار الصحاح، باب: الراء، فصل: السين، المعجم الوسيط، ص: ٤٢٨.

أو كل معلومات أو أخبار يجب أن تظل في طي الكتمان عن الأشخاص، إلا بالنسبة لأشخاص تتوافر فيهم صفات معينة^(١).

والسر غالباً: هو ما لا يطلع عليه إلا اثنان، لذلك قيل: "كل سر تجاوز اثنين فشا"، وهو يختلف عن الإخفاء الذي يكمن في أعماق نفس الإنسان، ولا يطلع عليه إلا الله الذي يعلم السر وأخفى، كما يختلف عن الإعلان المعلوم للجميع، فالسرية تقضي ألا يعلم بالخبر سوى الأشخاص الذين تحم الظروف وقوفهم على هذه السرية، كما تقضي أن يتم العمل الذي يحيطه المشرع بالكتمان في غير علانية، بعيداً عن كل شخص ليس طرفاً فيه^(٢).

ويلاحظ أن الواقعية تعتبر سراً ما دامت وجدت مصلحة لشخص ما في عدم إفشاءها، سواء أكان المجنى عليه قد أفضى بها إلى الأمين على السر صراح، أو كان الأمين قد توصل إلى العلم بها عن طريق ذكائه أو خبرته أو عمله، فالمحامي الذي يستخرج من حديث موكله أنه ارتكب جريمة يلتزم بها يلتزم بهذا السر، ولو لم يعترف موكله به صراحة، بل ولو كان لا يعرف أن فعله يعد جريمة، ويظل للواقعة صفة السرية حتى تصير علانية، أي معلومة لعدد من الناس بدون تمييز. ولا تكون ثمة صلة تجمعهم^(٣).

ومن هذا القبيل: العامل الذي يقف على أسرار العمل من خلال عمله. لتلك المعاني اعتبر المشرع إفشاء السر لمن يؤتمن عليه جريمة تستأهل العقاب، فنص في المادة (٣١٠) عقوبات على: "أن كل من كان من الأطباء أو الجراحين أو الصيانة أو القوابل أو غيرهم؛ مودعاً إليه -بمقتضى صناعته أو وظيفته- سراً خصوصياً ائتمن عليه؛ فأفساده في غير الأحوال التي يلزمها القانون فيها بتبيين ذلك؛ يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر، أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه.

(١) د. أحمد كامل سلامة: الحماية الجنائية لأسرار المهنة، ص: ٣٧، طبعة: ١٩٨٨ م.

(٢) المرجع نفسه، د. جمال العطيفي: الحماية الجنائية للخصوصة من تأثير النشر، ص: ٣٦٥، طبعة: ١٩٦٤ م.

(٣) د. محمد عبد الظاهر حسين، المسئولية المدنية للمحامي تجاه العميل، ص: ١٦٢ ج.

حكمة عقاب من يفشي السر:

وحكمة العقاب المقررة بالمادة سالفة الذكر لمن يفشي السر؛ تتمثل في أن الإنسان إذا أباح بسره لصديق أفساد لا يلومن إلا نفسه؛ لأنه إذا لم يكن قد قدر على الاحتفاظ هو بسره بين فكيه، فلا يلزم غيره به، وإنما كان لغيره بما لم يلتزم به. أما من يبوح بسره إلى صاحب مهنة، أو يخضطر لاطلاعه عليه بحكم عمله؛ فإنما يفعل ذلك عن اضطرار، فأصحاب المهن المختلفة لا يستغني عنهم أحد. والذي يذهب إليهم مكروراً مضطرباً يتبعي حلاً لمشكلته، أو علاجاً لمرضه، أو دافعاً لما وقع عليه، فلو أبيح لهم أن يفشو الأسرار لأحجم الناس عن اللجوء إليهم والانقطاع بخدماتهم. ولدب دبيب الحرج بين أفراد المجتمع فالضرورة وشبيها. هي أساس العقاب على إفشاءه في حالة الكتمان^(١).

ولهذا كان إفشاء السر إخلاً بالازام لم يقع على عاتق العامل تجاه رب العمل، وي الخضع للمساءلة المدنية^(٢).

أسباب إفشاء السر:

السر الخاص بكل فرد هو حق شخصي له، لا ينتقل إلى أحد حتى ورثته، ولما كان السر الخاص بالفرد حقاً شخصياً له؛ كان الالتزام به واجباً مفروضاً على الأمين، إلا إذا توافرت أسباب الإباحة به، وهي:
أولاً: رضا صاحب السر.

لما كان السر الخاص حقاً شخصياً لصاحبـه، وكان الفرد هو سيد سره؛ ذهب أغلب الشرحـ إلى أن تصريح العمل بالإفشاء يرفع عن كاهـل الأمـين واجـب الكـتمـان؛

(١) د. رمسي هنـام: السابـق، ص: ٤٩٨، الجـرائم الضـارة بـآحاد النـاس، دارـ المـعارـف - الإـسكنـدرـية.

(٢) نصـتـ علىـ هـذاـ الـلتـزـامـ المـادـةـ (٦٨٥)، وـنصـهـاـ وـإـنـ كـانـ قدـ اـقـتـصـرـ عـلـىـ الـلتـزـامـ بـالـمحـافـظـةـ عـلـىـ الأـسـرـارـ الصـنـاعـيـةـ وـالـتجـارـيـةـ؛ إـلـاـ أـنـ السـائـدـ فـيـ الـفـقـهـ أـنـ التـزـامـ عـامـ، يـسـرـيـ عـلـىـ جـمـيعـ أـنـوـاعـ الـعـمـلـ الـمـخـلـفـةـ. [راجع: د. عبد الناصر = العطار: شـرحـ أحـكـامـ قـانـونـ الـعـمـلـ، ٢١٥، دـ. عبدـ الـودـودـ يـحيـيـ: شـرحـ قـانـونـ الـعـمـلـ، صـ: طـبـعةـ ١٩٨٩ـ، دـ. إـسمـاعـيلـ غـانـمـ، صـ: طـبـعةـ ١٩٦٢ـ، دـ. محمدـ حلـيـ مـرادـ: قـانـونـ الـعـمـلـ وـالـتـأـمـيـنـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ، فـقـرـةـ: ٣٤٣ـ، طـبـعةـ ١٩٦١ـ، دـ. أـكـثمـ الـخـوليـ: درـوسـ فـيـ قـانـونـ الـعـمـلـ، فـقـرـةـ: ١١٣ـ، طـبـعةـ ١٩٥٧ـ، مـ].

ذلك أنه إذا كان صاحب السر يستطيع أن يذيعه بنفسه، فلا شيء يمنعه من أن يأذن للغير بإذاعته نيابة عنه^(١).

وقد نصت المادة (٢٠٨ مرا فعات) على أنه: "ومع ذلك يجب على الأشخاص المذكورين في المادة السابقة أن يؤدوا الشهادة عن تلك الواقعة أو المعلومات متى طلب منهم ذلك من أسرّها لهم، على ألا يخل ذلك بأحكام القوانين الخاصة بهم. ويستفاد من هذه المادة أنه: حتى في حالة رضا صاحب السر بإفصاحه؛ يجوز لصاحب المهنة المودع لديه السر أن يُحجم عن الإفشاء به إذا رأى ذلك لاعتبارات تبره.

ورضا صاحب السر بالإفشاء يعتبر سبب إباحة؛ لأنه يرفع عن الأمر صفة السرية، وكما تقرر الإباحة في حالة الرضا الفعلي فإنها تتحقق حال اعتقاد وجوده، ولو كان غير قائم فعلاً، ومن ثم لا يعتبر مفشيًّا للسر: الطبيب الذي يعطي زوجة مريض شهادة بمرضه معتقداً أنه قد أوفدتها، أو لأنها كانت معتادة أن تصحبه إلى العيادة^(٢)، والعامل الذي يفشي بسر الشخص يعتقد أنه من مفتشي العمل.

شروط رضا صاحب السر:

ويشترط لرضا صاحب السر شروط، هي:

الشرط الأول: ضرورة الرضا عن إرادة حرة وإدراك.

ونذلك أمر بدهي، فلا يعتد بالإذن الصادر من مجنون أو صغير غير مميز. وفي هذه الحالة يجب صدور الإذن ممن له ولایة على النفس لا المال، والذي يمتلك الإفشاء هو ولي النفس لا غيره^(٣).

الشرط الثاني: أن يكون الإذن عن بيّنة.

(١) د. أحمد أسامة، ص: ١٠٤ ، د. محمد عبد الظاهر حسين: السابق، ص: ١٤٤ ، د. علنجيدة: السابق، ص: ١٩٦ ، د. محمود محمد مصطفى: شرح قانون العقوبات، ص: ٤٢٩ ، طبعة ١٩٧٥ م.

(٢) د. رمسيس بہنام: السابق، ص: ٤٠٢ ، ونقض ٩ ديسمبر، المجموعة ٩٧ - ٢١.

(٣) د. علي نجيدة: السابق، ص: ٢٠٥ .

ويشترط في الرضا -حتى يكون صحيحاً- أن يكون عن بُيُّنة، بأن يكون المريض -وهو يعطي لطبيبه تصريحًا بالإفشاء- على بُيُّنة من المرض، ويصرح بإفشاءه.

الشرط الثالث: صدور الرضا تصريحًا، ومن صاحب السر نفسه.

كما يشترك في الرضا أن يكون صحيحاً، يستوي في ذلك أن يكون شفاهة أو كتابة. ويدهب الفقه في مصر إلى أنه يجوز أن يكون الرضا ضمنياً، عملاً بما يجري به العرف في مصر من اصطحاب صاحب العمل العامل يعمل عنده في مؤتمر الحديث عن نشاطه، واطلاع الحضور على كيفية مزاولته^(١). كما يجب أن يصدر الرضا من صاحب السر نفسه، أوولي النفس إن كان قاصراً.

الشرط الرابع: أن يصدر الرضا قبل حدوث الإفشاء.

كما يجب -بداهة- أن يصدر الرضا قبل حدوث الإفشاء؛ إذ بعد ذلك لا يكون للرضا محل^(٢).

ثانياً: التبليغ عن الجرائم.

حرص المشرع على الإشارة لهذا السبب من أسباب إباحة الجريمة في المادة (٢١٠) عقوبات، والإفشاء -وفقاً لهذا النص- يكون مباحاً إذا ألزم القانون الأمين بالإبلاغ عن الجرائم التي يعلم بمقتضى مهنته أو وظيفته وقوعها. أو إذا أجاز له القانون ذلك.

كما نصت المادة (٢٠٧) مرافعات على أنه: "لا يجوز لمن علم من المحامين أو الوكلاء أو الأطباء أو غيرهم -عن طريق مهنته أو صنعته- بواقعة أو معلومات أن يفشيها، ولو بعد انتهاء خدمته أو زوال صفتة، ما لم يكن ذكرها له مقصوداً به فقط ارتكاب جناية أو جنحة.

(١) د.أحمد سلامة، ص: ٥٨١ وما بعدها. ود. علي نجيدة: السابق، ص: ٢٠٣ ، والمستشار محمد ماهر: إفشاء سر المهنة الطبية، مجلة القضاء، العدد ٩، سنة ١٩٧٥ م، ص: ١٢٤ . د. فادي الجوهري: المسئولية الطبية في قانون العقوبات، ص: ٢٤٣ ، رسالة دكتوراة من جامعة القاهرة، سنة ١٩٥٢ م.

(٢) د. رمسيس رهنانم: السابق، ص: ٤٠١ ، د. أحمد سلامة، ص: ٥٥٩ .

ويتبين من هذا النص:

أن حكمة إباحة إفشاء المعلومات في هذه الحالة تتمثل في: رعاية جانب مصلحة المجتمع، في عدم كتمانها، ما دام الأمر ينذر بجريمة في سببها إلى الواقع، ومن الصالح العام تقاديمها قبل أن تقع^(١). ويُسري هذا على التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل، حيث لا يعتبر العامل قد أفشى سرًّا إذا أبلغ الجهات المختصة^(٢).

ثالثاً: أعمال الخبرة.

كما لا يعد مفشيًّا السر: الخبر الذي يكشف عن الحق فيما ندب من القضاء لبحثه، ما دام يقدم تقريرًا إلى جهة القضاء التي ندبته ويمثلها، وما دام لم يتجاوز - في هذا التقرير - حدود مهمته، والأمر كذلك بالنسبة للطبيب الذي تنتدبه شركة التأمين للكشف على شخص تقدم إليها بطلب تأمين، ولا يجوز لمديري المستشفيات الامتناع عن إعطاء الخبر معلومات في صالح المريض، وكذا العامل الذي يندب لشرح جانب فني يتعلق بمصلحة قضية ما.

رابعًا: الإفشاء مراعاة للمصلحة العامة.

تقتضي مصلحة المجتمع -في بعض الحالات- إفشاء السر تحقيقًا لاعتبارات أسمى وأعظم، مثل: حقه في ضبط وتنظيم بيانات المواليد والوفيات؛ لاعتبارات اقتصادية واجتماعية وإحصائية وأمنية وسياسية.

ولا شك أن من شأن تلك المصلحة أن يكون لها تأثيرها على قواعد السر المهني، كما لا يقل عن ذلك أهمية: الإبلاغ عن الأمراض المعدية، حتى يمكن اتخاذ اللازم لمنع انتشارها، ومثل ذلك: الإبلاغ عن الجرائم التي ارتكبت أو المزع

(١) في هذا المعنى: د. أكثم الخولي: السابق، ص: ١٨٦ ، د. عبد الوهود يحيى: السابق، ص: ١٨٧ ، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢١٦ ، هامش: ١٩ ، وكتابنا: مبادئ تشريع العمل، ص: ٢٥٩ ، طبعة: ١٩٩٣ م.

(٢) د. رمسيس بنهان: المرجع نفسه، ص: ٤٠٢ ، د. أحمد سلامة: السابق.

ارتكابها، فإذا كان ذلك يعد واجباً عاماً على كافة المواطنين؛ فإنه يكون له بعد خاص بالنسبة للعامل^(١).

ثم إن اعتبارات الضرورة تلقي بظلالها -أيضاً- على الالتزام بالمحافظة على السر^(٢).

كما أنه من الظواهر الحديثة والهامة في مجال العمل: أن يمارس العمل من مجموعات متكاملة التخصص، بما يضمن رعاية أشمل وأفضل للإنتاج، وممارسة العمل في مجموعة، وإن كان له كل تلك الميزات؛ إلا أنه يؤثر على السر، حيث ينتقل السر من عام لآخر، وهو ما يعرف بالسر المشترك.

المطلب الرابع

الالتزام العامل بعدم المنافسة

يمتتع على العامل أن ينافس صاحب العمل، ما دام عقد العمل قائماً بينهما، فإذا نافس العامل صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل؛ جاز لصاحب العمل أن يفسخ عقد عمله، ويحيله إلى اللجنة المختصة لفصله.

أما بعد انقضاء عقد العمل فإن العامل لا تربطه بصاحب العمل رابطة ما، ومن ثم يجوز أن ينافسه؛ لأن الدستور يケف حرية العمل، ولما كان هذا الحكم ينطوي على خطورة بأصحاب العمل إذا كان العامل قد اطلع خلال عمله على أسرار العمل؛ فقد أجاز قانون العمل الاتفاق مع العامل على ألا ينافسه بعد انتهاء عقد العمل بينهما، فنص في المادة (٦٨٦ مدني) على أنه:

(١) إذا كان العمل الموكل إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل، أو بالاطلاع على سر أعماله؛ كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز

(١) د. علي نجيدة، السابق، ص: ٢١٦ وما بعدها.

(٢) وقد تتمثل الضرورة في هذا المجال: في المحافظة على الصحة العامة، وصحة بعض الأشخاص المحيطين بالمريض والمحتكيين به بصفة خاصة، سيما إذا كان المريض مصاباً بمرض ينتقل بالعدوى، كالإيدز والجزام والكولييرا مثلاً. وذلك واجب إنساني، رغم أن جانباً من الفقه يعارضه. وراجع: د. علي نجيدة: السابق، ص: ٢٥٩ وما بعدها؛ حيث يقرر أن حالة الضرورة يجب أن تتوافر جميع شروطها، من: وجود خطر جسيم على النفس، ولا يمكن منعه بأي طريقة.

للعامل -بعد انتهاء العقد- أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.

(٢) غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتواافق فيه ما يلي:

(أ) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل

على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

(ب) ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو

رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا

يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل

العقد.

شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة:

ويبدو من خلال هذا النص: أن المشرع قد قدر خطورة الاتفاق على عدم

المنافسة في عقد العمل؛ لأنّه يتضمن قياداً على حرية العامل، ولهذا عنى بتنظيم هذا

الشرط بطريقة لا تهدد حرية العامل، وتحفظ لصاحب العمل ما له من مصلحة في

اشتراطه، فتطلب لصحة هذا الاتفاق توافر الشروط التالية:

الشرط الأول: يجب أن يكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراط عدم

المنافسة.

وتكون هذه المصلحة متوفّرة إذا كان العمل الموكّل هذه المصلحة متوفّرة إذا

كان العمل الموكّل إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو الإطلاع

على سر أعماله. (مادة ١٦٨٦ مدني) إذ في هذه الحالة يخشى صاحب العمل من

منافسة العامل له بعد انتهاء العقد عن طريق الاتصال بالعملاء، أو الإفادة من

الأسرار التي أطلع عليها بحكم عمله، أما إذا كان العمل الموكّل للعامل لا يسمح له

بمعرفة أسرار العمل أو معرفة عملائه؛ ففي هذه الحالة لا يكون لصاحب العمل

مصلحة في اشتراط عدم المنافسة. وإذا ورد هذا الشرط في عقد العمل يكون باطلًا^(١).

(١) د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٠٨. د. حمدي عبد الرحمن، ص: ١٨٧، د. عبد الناصر العطار، ص: ٣١٨، د.

محمد لبيب، ص: ١٩٧ وما بعدها. د. عبد الرزاق حسن، ص: ٩٧.

ومثال ذلك: ما إذا كان العمل الموكل إلى العامل هو تنظيف أرضية مصنع من المصانع؛ فإنه يجوز لصاحب العمل أن يشترط في عقده مع هذا العامل منعه من المنافسة بعد انقضاء العقد.

الشرط الثاني: أن يكون العامل بالغاً رشده وقت الاتفاق.

ويشترط أن يكون العامل بالغاً رشه وقت إبرام العقد؛ فالمشرع لم يكتف - في هذا الشأن - بالأهليّة اللازمّة لإبرام عقد العمل، وهي: أهليّة التمييز، وبلوغ العامل اثنتي عشرة سنة؛ بل لا بد أن يكون العامل كامل الأهليّة وقت الاتّفاق على عدم المنافسة، فإذا كان العامل قد بلغ الثانية عشرة من عمره، ولكنه لم يبلغ الحادية والعشرين؛ فإن عقد العمل الذي أبرمه يقع صحيحاً، لكن الاتّفاق الذي يتضمنه بخصوص منع العامل من المنافسة يكون قابلاً للإبطال لمصلحة العامل^(١).

وحكمة هذا الشرط: أن يتوافر للعامل القدر الكافي من الإدراك والتمييز لتقدير آثار تصرفه.

الشرط الثالث: أن يكون المنع من المنافسة نسبياً.

والمقصود بذلك: أن يكون شرط عدم المنافسة مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل - على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة. (مادة ٦٧، ٦٨ ب) فإذا كان المنع مطلقاً من حيث الزمان؛ كان ذلك تهديداً لمستقبل العامل، والقاضي هو الذي يقدر المدة اللازمة لحماية مصالح صاحب العمل، والتي يقتصر عليها أثر الشرط.

فلا يجوز أن يكون المنع مؤبداً أو لمدة حياة العامل؛ لأن علماً صاحب العمل يتغيرون بعد مدة معينة، وما يعتبر سراً في وقت معين يشيع وينتشر بعد ذلك؛
فلا يكون هناك محل لخوف صاحب العمل من منافسة العامل^(٢).

ذلك يجب أن يقتصر المنع من المنافسة على المكان الذي يمتد إليه نشاط صاحب العمل؛ إذ لا مصلحة لهذا الأخير في منع العامل من المنافسة خارج هذا

(١) د. محمد لبيب، ص: ١٩٧، د. عبد الرزاق حسن، ص: ٩٧، د. عبد الودود يحيى، ص: ١٨٨.

(٢) د. محمد لبيب، ص: ١٩٨.

النطاق. وأخيراً: يجب أن يكون المنع قاصراً على الأعمال التي يمارسها صاحب العمل، أو الأعمال المرتبطة بها^(١).

الشرط الرابع: عدم اقتران الاتفاق على عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه. ذلك أن وجود مثل هذا الشرط الجزائي يعتبر وسيلة لإكراه العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل، وقد قرر المشرع لمخالفة هذا الحكم جزاء قاسياً؛ حيث قضى ببطلان الشرط الجزائي المبالغ فيه، وينسحب بطلانه إلى شرط عدم المنافسة في جملته. (مادة ١٨٧ مدني).

والمشرع بهذا المسلوك قد خالف القواعد العامة المقررة في هذا الشأن، والتي بمقتضاها يجوز للقاضي تخفيض الشرط الجزائي المبالغ فيه. (مادة ٢٣٤ مدني). كما أنه لم يكتف ببطلان الشرط الجزائي. وإنما قرر بطلان الاتفاق على عدم المنافسة ذاته. مع أن الشرط الجزائي ليس إلا التزاماً تابعاً للالتزام الأصلي بعدم المنافسة، ووفقاً للقواعد العامة: لا يترب على بطلان الالتزام التبعي بطلان الالتزام الأصلي، لكن المشرع خرج عن تلك القواعد حماية لمصلحة العامل^(٢).

آثار الاتفاق على عدم المنافسة:

إذا توافرت الشروط السابقة كان شرط عدم المنافسة صحيحاً، فإذا أخل به العامل كان مسؤولاً في مواجهة صاحب العمل مسؤولية عقدية، ويتحقق الإخلال بالالتزام إذا باشر العامل نفسه نشاطاً يعتبر منافساً لنشاط صاحب العمل، أو اشتراك

(١) د. محمد لبيب، ص: ١٨٩ وما بعدها. د. عبد الوهود يحيى: المكان السابق، د. عبد الرزاق فرج، ص: ٩٧ وما بعدها. وراجع في نطاق حظر المنافسة بالتفصيل: د. حمدي عبد الرحمن: التزام العامل بعدم منافسة رب العمل بين القانون المصري والفرنسي، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، ص: ١٦٠ وما بعدها. وعقد العمل، ص: ١٨٩ وما بعدها.

(٢) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٢٤، مكرر. د. أكثم الخولي، فقرة: ١١٤، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٨٩، د. عبد الناصر العطار، ص: ٣٤٥، د. محمد لبيب، ص: ١٤٩ وما بعدها. وقارن: د. جمال زكي: قانون العمل، طبعة: ١٩٩٣م، فقرة: ٤٢، حيث يرى أن هذا المسلك من المشرع يمقّل عقوبة خاصة على صاحب العمل لسوء نيته. وراجع: د. محمد علي عمران، ص: ١٤٩ وما بعدها.

في أي مشروع آخر يقوم بمنافسته، ويشمل لفظ "الاشتراك" مساهمة العامل في مشروع منافس، سواء بصفة شريكًا في هذا المشروع أم بصفته عاملاً فيه^(١). أما صاحب العمل الثاني الذي استخدم العامل مع علمه بشرط عدم المنافسة؛ فإنه يُسأل مسؤولية تقصيرية، لكن عقد العمل الثاني لا يكون باطلًا، بل يقتصر على التعويض النقيدي^(٢).

نطاق شرط عدم المنافسة:

وإذا كان الأصل أن العامل يلتزم بعدم منافسة صاحب العمل إذا وجد اتفاق عدم المنافسة بينهما على ضوء الشروط السابقة؛ فإن المشرع قد حدد نطاق هذا الشرط، من خلال ما خرج به عن هذا الأصل؛ حيث لم يجز لصاحب العمل أن يتمسك باتفاق عدم المنافسة في حالتين:

الحالة الأولى: إذا فسخ صاحب العمل عقد العمل أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، حتى لو توافر مبرر عند صاحب العمل غير راجع إلى العامل، كما لو ساءت أحواله المالية ففسخ عقد العمل أو رفض تجديده، ففي هذه الحالة لا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك بعدم المنافسة.

الحالة الثانية: إذا وقع من رب العمل ما يبرر فسخ العامل لعقد العمل، وذلك كما لو كلف صاحب العمل العامل بعمل غير متطرق عليه أصلًا في عقد العمل، وذلك في غير الحالات الاستثنائية السابق بيانها؛ لأن صاحب العمل يكون هو الذي دفع العامل لفسخ العقد من خلال تصرفه الخاطئ، والمخطئ لا يستفيد من خطئه^(٣)،

(١) د. جمال زكي، ص: ٤٢٤، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٨٩، د. عبد الرزاق فرج، ص: ٩٨، د. محمد لبيب، ص: ٢٠٠.

(٢) د. إسماعيل غانم، ص: ٢٢٠، د. عبد الوهود يحيى، المكان نفسه، د. محمد لبيب، ص: ٢٠١، د. حسن كبيرة، ص: ٣٣٦، د. محمد علي عمران، ص: ١٥٠، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٢٠، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٢٠٣ وما بعدها. ويجوز الحكم بالتعويض العيني إذا كان ممكناً. [د. جمال زكي: السابق، ص: ٤٢٧].

(٣) د. عبد الرزاق فرج: السابق، ص: ٩٩، ود. محمد لبيب، ص: ٢٠٣، وذلك كما لو لم يقم رب العمل بالتزاماته قبل العامل، أو إذا ارتكب أمراً مخالفًا بالحياء نحو العامل، أو أحد أفراد أسرته، أو وقع منه اعتداء على العامل.

وقد عامله القانون بنقيض ما يقصده حين قرر حرمانه من التمسك بالاتفاق المانع من المنافسة.

ويعتبر هذا الالتزام من الالتزامات الجوهرية، ويضحي بالإخلال به من قبيل الخطأ الجسيم، الذي يبرر فصل العامل.

المطلب الخامس

حقوق العامل على اختراعاته

ل الحق الاصطراع جانباً: جانب أدبي، وجانب مالي.

فالجانب الأدبي يقوم على نسبة الاصطراع إلى المخترع، وحق المخترع في التغيير والتبديل فيه.

أما الحق المالي: فيتمثل في حق استغلال الاصطراع بما يعود على المستغل بفائدة مادية.

ومن المعروف أن الحق الأدبي في القانون يثبت دائمًا للمخترع، فلا ينسب إلى غيره، ولا يجوز الاتفاق على النزول عنه للغير مجانًا أو بمقابل. أما الجانب المالي – وهو سلطة استغلال الاصطراع – فقد يثبت للمخترع وق يثبت لغيره. ويجوز النزول عن حق استغلال الاصطراع إلى الغير مجانًا أو في مقابل عوض.

وبتطبيق هذه القواعد على اختراعات العامل يتبعين أن نقر أولاً: أن الجانب الأدبي ل الحق الاصطراع يثبت لهذا العامل فينسب إليه، ولا يجوز أن ينسب إلى شخص آخر، حتى لو كان صاحب العمل هو الذي كلف العامل بالبحث المؤدي لهذا الاصطراع وشجعه وساعدته فيه.

أما الحق المالي لاصطراع العامل فقد يثبت للعامل، وقد يثبت لصاحب العمل، وقد يكون لكل منهما نصيب فيه، ولبيان مدى حقوق العامل وصاحب العمل بالنسبة لاستغلال الاصطراع؛ يجب أن نفرق بين ثلاثة أنواع من الاصطراع: الاصطراع الحر، الاصطراع الخدمة، الاصطراع العرضي.
أولاً: الاصطراعات الحرة.

وهي الاختزاعات المستقلة عن العمل الذي يقوم به العامل، والتي لا تتصل به اتصالاً زمانياً أو مكانياً؛ لأن العامل قد توصل إليها خارج مكان العمل، وفي غير أوقاته الرسمية، ولم يستعن للوصل إليها بأي أدوات أو مواد مملوكة لصاحب العمل. وفي هذه الحالة يعتبر الاختزاع حراً من حق العامل وحده. فالجانب الأدبي والجانب المالي للاختزاع يثبتان للعامل، وليس لصاحب العمل أي سلطة في شأن الاختزاع؛ فلا يجر العامل على النزول عن الحق في استغلاله^(١).

ثانياً: اختزاعات الخدمة.

ويقصد بها: الاختزاعات التي يستتبعها العامل خلال عمل يقتضي منه إفراغ جهده في الاختزاع والابتكار، فهي اختزاعات توصل إليها عامل مكلف من قبل صاحب العمل، بأن يعمل -بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة- في البحث والاكشاف، ويتقاضى أجره مقابل هذا العمل. وصاحب العمل هو الذي يمول البحث، ويقدم للعامل المعاملات والآلات والمواد والمعاونين الذين يحتاج إليهم للقيام به.

وقد نصت المادة (٣/٦٨٨) من القانون المدني على أن هذه الاختزاعات تكون من حق رب العمل^(٢)، وحق رب العمل في هذه الحالة يتمثل في الاستغلال المالي فقط، ولا يتعدى إلى الحق الأدبي للمخترع. كما أن ثبوت سلطة الاستغلال المالي لصاحب العمل لا تحرم العامل -كلياً- من الاستفادة من اختزاعه، فيجوز له أن يطالب رب العمل بمقابل خاص عن هذا الاختزاع، إذا كان ذا أهمية اقتصادية جدية. (مادة ٣/٦٨٨ مدنى)، وذلك ما لم يكن متتفقاً على أجر خاص يتقاضاه في مقابل

(١) د. حسن كيرة، رقم: ١٦٤، د. محمد لبيب، ص: ٢٠٥، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٢٦، د. عبد الرازق حسن فرج، ص: ١٠٠. وإذا تضمن عقد العمل شرطاً يعطي لصاحب العمل الحق في كل ما يتوصل إليه العامل من اختزاعات بما فيها الاختزاعات الحرجة؛ يكون هذا الشرط باطلاً. [د. أكثم الخولي، فقرة: ١١٩، د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٩١، د. محمد جمال الدين زكي: عقد العمل، فقرة: ٩١، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٢١٠].

(٢) د. محمد لبيب، ص: ٢٠٥. وقد أكدت هذا الحكم المادة (٨) من قانون براءات الاختراع رقم (١٣٢) لسنة ١٩٤٩م، فنصت على أن لصاحب العمل جميع الحقوق المترتبة على الاختزاعات التي يكتشفها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الاستخدام، متى كان الاختزاع في نطاق العقد أو رابطة العمل أو الاستخدام.

الاختراع. بالإضافة إلى أجره المعتاد من العمل. (مادة ٢/٧) من قانون براءة الاختراع. ويقدر هذا الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة^(١).

ثالثاً: الاختراعات العرضية.

ويقصد بالاختراعات العرضية: ما يتوصل إليه العامل من اختراعات متصلة بالعمل الذي يؤديه، وإن كانت لا تدخل في صميم عمله، بأن كان لا يقتضي منه البحث والابتكار للتوصل إلى هذه الاختراعات، فهي لا تتصل -اتصالاً مباشراً أو غير مباشر - بنشاط العامل في خدمة صاحب العمل.

وقد وضعت المادة (١٦٨٨/١ مدني) قاعدة في هذا الشأن، فقررت: أنه إذا وفق العامل إلى اختراع جديد أثناء خدمة رب العمل؛ فلا يكون لهذا أي حق في ذلك الاختراع، ولو كان العامل قد استطعه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل، أي: أن استغلال الاختراع العرضي ثبت للعامل لا لرب العمل، لكن يجوز باتفاق صريح في هذا العقد - أن يخول العامل رب العمل في سلطة استغلال هذا الاختراع، بشرط أن يدفع إلى العامل مقابلأ خاصاً عن هذا الاستغلال، يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة. (مادة ٢١١/٦٨٨ مدني)، ويراعى -في هذا المقابل- مقدار المعونة التي يقدمها صاحب العمل، وما استخدم -في هذا السبيل- من منشآته.

ومع أن حق الاستغلال يكون للعامل عند عدم الاتفاق مع صاحب العمل على إعطائه هذا الحق؛ فإن قانون براءات الاختراع (مادة ٨) يعطي صاحب العمل الخيار ثلاثة شهور من تاريخ الإخطار بمنح البراءة بين استغلال الاختراع أو شراء براءاته مقابل تعويض عادل يلتزم بدفعه للعامل. ويرى البعض أن هذا الحكم منتقد لأنّه مجحف بحق العامل. ويرى أنه كان يجب الاعتراف للعامل بحق بين براءة

(١) د. عبد الرزاق حسن، ص: ١٠١. د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٢١١ وما بعدها. د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٢٦، د. عبد الوودود يحيى، ص: ١٩٢.

الاختراع لمن يريد، على أن يكون لصاحب العمل الحق في الاسترداد ودفع الثمن الحقيقي الذي تم البيع به^(١).

ويشترط لحماية حق العامل على اختراعاته ما يلي:

أولاً: أن يكون الاختراع متكرراً.

يشترط لحماية الاختراع أن يكون متكرراً، والابتكار من "البكرة". أي المبادرة إلى اكتشاف شيء جديد لم يسبق إليه غيره، ولا يشترط أن يكون الجديد في الابتكار شاملًا كل جوانبه، بل يعني به في هذا الصدد: الجهد الشخصي الذي يبرز جدارة العامل المكتشف أو المخترع أو المتكرر بحماية حقه على ابتكاره؛ لما يتسم به من إظهار بصمته الشخصية عليه.

وبناء على ذلك يكفي لحماية حق العامل على ابتكاره: أن يكون قد طور عمل آلة، أو قصر مدة إنتاجها، أو أضاف إليها ما يزيد الإنتاج جودة؛ ففي كل هذه الحالات وأمثالها يكون ابتكاره جديراً بالحماية.

ثانياً: أن تتحقق نسبة الابتكار أو الاختراع إليه.

إن حماية الابتكار أو الاختراع وصف لحق يتعلق بشخص يرتبط به ذلك الحق ارتباطاً شرعياً مؤكداً، فإذا لم تكن صلته بالحق المحمي متحققة، أو كانت مشكوكاً فيها، أو منفية؛ فإنه لا يكون جديراً بالحماية، وربما كان أولى بالعقاب؛ فالعامل الذي يسطو على اختراع غيره وينسبه لنفسه يكون منتحلاً لحق غيره، ولا يجوز لشخص أن يستفيد من خطئه، والحماية تعرف بالتسجيل الأسيق، فإذا لم يكن ثمة تسجيل يخضع للإثبات للقواعد العامة، فيستطيع كل عامل أو مخترع -يدعي ملكيته معين- أن يقيم الدليل على دعواه بما يثبت صحتها.

ثالثاً: أن يكون الابتكار في مجال النشاط النافع للمجتمع.

(١) د. عبد الوهود يحيى، ص: ١٩١، د. أكثم الخولي، فقرة: ١١٨، د. محمد لبيب، ص: ٢٠٧، د. جمال زكي: قانون العمل ١٩٩٣ م، ص: ٤١٩. حيث يرى أن إعطاء الخيار لصاحب العمل لا تظهر له حكمة معقولة، وإن كان البعض يرى أن الاختراع-رغم استغلال العامل بجهوده- قد جاء نتيجة غير مباشرة لاستخدام العامل في الحل، حيث يجد عادة العون والتثقيف الفني والإرشاد. [علي العريف: شرح تشريع العمل، ج: ٣، فقرة: ١٦٣، الطبعة الرابعة].

يجب -بداهة- أن يكون اختراع العامل في مجال النشاط النافع للمجتمع، كزيادة الانتاج أو تحسينه، أو تيسير مهمة الحياة على الناس، فإذا كان يتعلق بنشاط غير مشروع، مثل اختراع آلة لتزييف النقود، أو غش السلع، أو تغيير الحقائق في مجال أعمال الخبرة؛ فإنه لا يكون جديراً بالحماية، ولا يكون للعامل أي حقوق.

الالتزام العامل بتنمية مهاراته وخبراته:

بقي أن نشير إلى أن هناك التزامات أخرى تقع على عاتق العامل، منها: ما نصت عليه المادة (١٣٤) من قانون العمل الموحد (١٤) لسنة ٢٠٢٥م، من أنه يجب على العامل أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً، وقررته التأهيلية للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشآة، بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

وبناء على ذلك: يجب على العامل -باستمرار- تنمية مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً؛ وفقاً للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل، بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة، وفي حدود الإمكانيات المتاحة.

ومن أمثلة ذلك: اجتيازه دورة تدريبية، أو التدريب على آلة جديدة، أو استيعاب ثقافة تتصل بأدوات العمل أو آلاته، وغير ذلك مما يجعل العامل في مستوى ثقافي أو مهني أفضل، ولكن هذا النص منتقد في رأي البعض؛ لأنه قد ورد ضمن التزامات العامل الرئيسية وهو لا يخرج عن كونه توصية، لأن المشرع لم يقرر له من الحواجز أو الزايا ما يدل على اهتمامه به، في مقابل استمرار تنمية تلك المهارات المهنية.

الالتزام بجميع تطورات السلامة والصحة المهنية:

وهذا الالتزام يرد على جميع ما جاء في الكتاب الخامس من قانون العمل الجديد، والمخصص للسلامة والصحة المهنية، وتأمين بيئة العمل، وكذلك كافة التعليمات المقررة بالمنشآة، بمقتضى عقود العمل، ونظم ولوائح العمل وتعليماته،

ويستوي أن تكون تلك التعليمات^(١) خاصة بصحة العامل أو مخصصة لباقي العمال أو المنشأة ذاتها. ويلاحظ أنها قد وردت في القانون السابق دون أي جزاء جنائي يoccus على من يخالفها.

أما في القانون الموحد: فقد نصت المادة (٢٩٤) على أنه يعاقب كل من يخالف أيًّا من أحكام الكتاب الرابع بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والقرارات الصادرة تفيًداً له؛ بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرين ألف جنيه وتضاعف في حالة العود.

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

المطلب السادس

جزاء إخلال العامل بالتزاماته

إذا أخل العامل بالتزاماته تعرض للجزاء الذي تفرضه القواعد العامة، فيستطيع صاحب العمل أن يطالبه بالتعويض عن الأضرار التي سببها إخلاله بالتزامه، وإن كان ذلك نادراً لعدم يسار العامل في معظم الحالات، كذلك يستطيع صاحب العمل أن يفسخ العقد؛ لعدم قيام العامل بما يفرضه عليه العقد من التزامات، وهذه الجزاءات المدنية تقوم على فكرة التعويض، وتناسب مع مقدار الضرر الناشئ عن إخلال العامل بالتزاماته.

وبجانب هذه الإجراءات يوجد الجزاء التأديبي الذي نظمه قانون العمل، ليجسد فيه معنى العقوبة، ويحقق به الردع، ولذلك فإنه لا يقاس بمقدار الضرر، بل بمقدار جسامته مخالفة العامل.

(١) د. عبد الناصر العطار، ص: ٢١٤، بالإضافة إلى ما نصت عليه المادة (٣/٥٨) من قانون العمل، من أنه: "يجب على العامل أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعة تحت تصرفه، وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتمد، وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وسلامتها".

كما يختلف الجزاء التأديبي عن إجراءات التنظيم الداخلي للعمل، التي يقصد بها تنسيق العمل في المنشأة، فال الأول عقوبة توقع على العامل الذي أخل بالتزاماته، أما الثاني لا يقصد به عقاب العامل.

ولهذه التفرقة أهمية كبرى في الحالات التي يكون الإجراء الذي اتخذه صاحب العمل مما يمكن أن يعتبر جزاء تأديبياً، ويمكن أن يعتبر إجراء داخلياً لتنظيم العمل، كنقل العامل. وطبعي أن الذي يحدد حقيقة الإجراء هو المقصود منه، فإذا ظهر أن المقصود هو مجازة العامل، وأن صاحب العمل أخفى هذا الجزاء تحت ستار الإجراءات الداخلية لتنظيم العمل؛ فإن هذا الإجراء يكون باطلًا، إذا لم تتوافر الضمانات التي يفرضها القانون للعامل بالنسبة للجزاءات التأديبية.

وسلطة صاحب العمل التأديبية على العامل تقوم على أساس علاقة التبعية التي يوجبها عقد العمل، والتي بمقتضاهما يخضع العامل لإشراف وإدارة صاحب العمل، ويأتمر بأوامره، وهذه العلاقة لم توجد في جميع عقود العمل، وبالتالي تثبت لصاحب العمل فيها السلعة التأديبية، سواء أكان انعقاد العقد خاضعاً لقانون العمل أم للقانون المدني، رغم أن المشرع لم ينص عليها إلا في قانون العمل^(١).

وقد ورد النص على تلك الجزاءات التأديبية في المواد (٦٠ - ٦٩) من قانون العمل، كما نظمتها القرارات الوزارية رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٢م، والقرارات (٢٧، ٣٣) لسنة ١٩٨٢م، حيث عنيت تلك القرارات بتنفيذ نظير هذه المواد في القانون السابق.

ونعرض -أولاً- للعقوبات التأديبية، وثانياً لضمانات توقيع هذه العقوبة.
أولاً: العقوبات التأديبية.

رأينا أن قانون العمل -في المادة (١٣٧) منه- ألزم كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع -في مكان ظاهر- لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، واشترط لنفاذ هذه اللائحة، وما يطرأ عليها من تعديلات؛ التصديق عليها

(١) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٣٤، د. حسن كيرة، فقرة: ١٨، طبعة: ٦١، وقارن ما ذهب إليه د. أكثم الخولي، ص: ٣٢٧، هامش (١). وراجع: د. جمال زكي: قانون العمل، ص: ١٤٥.

من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق، أو الاعتراض عليها خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمها؛ اعتُبرت نافذة.

والغرض من تعليق نفاذ هذه اللائحة على موافقة الجهة الإدارية: رقابة ما تتمضنه من جزاءات، وعدم مخالفتها لقانون العمل، والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له.

الأساس القانوني لسلطة التأديب:

لا يختلف أحد في أن سلطة التأديب مما يقتضي الصالح العام وجودها في كل تجمع صناعي أو عملي، سواء أكان خاصاً أم عاماً، حيث لا يوجد بعد أولئك البشر الذين يمثلون أوامر القانون ونواهيه، أو تعليمات العمل؛ دون زاجر أو رادع. ولو صح ذلك لكان ذلك القانون وتلك التعليمات توجيهًا أدبيًا، يرجع إلى ذات المخاطب بها وسجيته، ولو كان شخصًا غير سيّ الطبع مستقيم السلوك لوجد عشرات بخلافه، ومن ثم كان الجزاء لازماً، ولذلك لم يختلف في شأن وجوده أحد، لكن الخلاف أثير حول الأساس الذي تستمد منه سلطة التأديب قيامها، وذلك على آراء، يمكن الإشارة إليها إجمالاً فيما يلي:

أولاً: النظرية الرضائية أو التعاقدية.

تقوم فكرة هذه النظرية على أساس أن مصدر سلطة التأديب هو عقد العمل، بما ينطوي عليه من رضا العامل به، وما يرتبه من علاقة تبعيته لصاحب العمل، وخضوعه -بمقتضاه- لأوامره المتعلق به، سواء أكانت تلك الأوامر شفهية أم مكتوبة، كمنشورات العمل الدورية ولوائح العمل، وفي إطار هذا التصوير القانوني يكون لصاحب العمل إصدار لائحة الجزاءات، التي تعتبر أثراً للعقد وامتداداً له، وثمرة من ثمرات رضا العامل الذي صبّه في عقد العمل حين قبل به.

ويؤخذ على تلك النظرية:

أن العقد ليس شرطاً لقيام حالة التعبية؛ لأنها قد تؤخذ بدون عقد، كما في المراكز القانونية للعمال والموظفين.

ولائحة العمل والجزاءات ليست محل اتفاق فيما يتصل بطبيعتها التعاقدية، بل هي محل اختلاف، ولو كانت رضائية لما حق لصاحب العمل وضع اللوائح بتصرف انفرادي منه، بل باتفاق مع العمال، وهذا ما لا يحدث.

ثانياً: نظرية النظام الأساسي للعمل في المنشأة:

وتقوم هذه النظرية على أساس أن كل تجمع عمالٍ له هدف محدد، يجب الوصول إليه، وهذا يفترض - ضمناً - أن لرئيس العمل حقاً في ممارسة الضغط على أعضائه؛ بغية الوصول إلى الهدف المقصود، وذلك بتقييم الجزاءات التأديبية على كل من يخرج على نظام العمل.

وهذا يدل على وجود نظام قانوني للتأديب، متمثلاً في لائحة العمل والجزاءات التي يلتزم العامل بطاعتها، لا على أساس أنها اتفاق مكمل لعقد، بل على أساس أنها قانون الجماعة التي ينتمي إليها العامل، ويتربّ على ذلك: أن العقاب التأديبي نظام قانوني يخضع له العامل الموجود في الخدمة، والذي التحق بها بعد صدوره، دون مقوله أنهم إذا لم يوافقوا عليها سلفاً عند إنشائها؛ فلا تلزمهم.

نقد تلك النظرية:

لعل أقوى ما قيل في نقد تلك النظرية: أن علاقة العمل إنما تستظل بمبادئ القانون الخاص في طبيعتها، وهذا ما انتهينا إليه ونحن بصدد الكلام عن طبيعة العقد المكون لها، وفقه القانون الخاص لا يعترف بوجود سلطة لائحة لفرد على آخر في علاقة من روابط القانون الخاص، سيما وأن العامل يتعاقب مع صاحب العمل لكي يعمل، لا لكي يوقع عليه الجزاءات^(١).

ولا يبرر هذا المعنى ما يقال من أن السلطة هي المقابل الحقيقي لتحمل المخاطر، وإذا كان صاحب العمل يتحمل مخاطر العمل باعتبار أنه متبع للعامل، يكون له سلطة التأديب، إلا أن فكرة المخاطرة هذا لا تستقيم مع التكيف القانوني الصحيح. وإن لأدى ذلك إلى أن يكون من حق المشاة - مثلاً - أن يتولوا قيادة

(١) د. علي العربي: شرح تشريع العمل، ج: ١، ص: ١٩٩، طبعة: ١٩٥٥ م، د. أكتم الخولي: السابق، ص: ٢٩٨.

السيارات عن الغير؛ لأنهم يتحملون مخاطرها، ويكتوون بحوادثها، وهو منطق غير سليم^(١).

ثالثاً: نظرية الاستناد لفكرة الإشراف والإدارة.

وتقوم هذه النظرية على أساس أن رب العمل له -بمقتضى العقد- حق الإشراف والإدارة؛ باعتباره رئيساً للمنشأة، وأن ذلك يضفي عليه الاختصاص بتوقيع الجزاء، كما أن رابطة التبعية تجعل من واجبات العمال الخضوع لإشراف صاحب العمل، والائتمار بأوامره، ولائحة العمل هي التي تترجم هذا. فما هي إلا جماع أهنم تلك الأوامر في صورة مكتوبة^(٢).

نقد هذه النظرية:

وقد انتقدت هذه النظرية على أساس أن حق الإشراف والإدارة لا يشمل التأديب، ويكفي في مجال العلاقات القائمة على أساس القانون الخاص ما هو مقرر عند الإخلال بالالتزامات التعاقدية فيه، من الفسخ وإنهاء الرابطة.

ولو قيل: إن من حق رب العمل وضع لائحة الجزاءات؛ فإن من مقتضى اشتراك العاملين في إدارة المشروع، وفقاً لتنظيم العمل المعاصرة وضع تلك اللائحة، ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى التناقض، حيث ستكون السلطة التأديبية بيد الخاضعين لها، فيكونون هم الخصم وبعض الحكم، وهذا يهدم أساس فكرة السلطة، ويؤدي إلى الاضطراب والتدخل والفووضى في إدارة المشروع^(٣).

رأينا في الموضوع:

ونحن نرى أن سلطة العقاب -إلى جانب أنها أمر قانوني لام لإضفاء صفة الاحترام على القواعد القانونية؛ باعتبار أنها قواعد عامة ومجردة، وتنظم سلوك الأفراد في المجتمع؛ إلا أنها -مع كل ذلك- ملزمة بالجزاء الذي تقرن به، فإنها تعتبر أمراً منطقياً لازماً، لا غنى عنه في أي تنظيم، ومن ثم فإنه لا يلزم لوجوده نص واضح

(١) د. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، ص: ٤٠٧، دار المطبوعات الجامعية ٢٠٠٣ م.

(٢) أصول قانون العمل، فقرة: ٨٧.

(٣) د. علي عوض حسن: السابق، ص: ١٠٨.

أو لائحة محددة، لكنه يعد من لوازם التنظيم لأيٍ من أنشطة الحياة التي تقتضي وجود وجّه في مجال القانون الخاص والقانون العام، وعلى المستويين (الخاص والعام) بدرجة سواء. ولهذا يمكن أن نقول: إن مصلحة العمل هي التي تبرر ذلك، وتعد الأساس لوجوهه، وذلك لتحقيق ما ترقى إليه العقوبات التأديبية على وجه العموم، وهو الردع الذي يكفل انتظام العمل وحسن سيره في المنشأة.

أنواع العقوبات التأديبية:

لم يرد تعداد للعقوبات التأديبية في قانون العمل السابق، وإنما أحالت المادة (٤/٦) منه إلى قرار وزير الدولة للقوى العاملة ببيان العقوبات التأديبية، وقواعد وإجراءات التأديب، وقد صدر القرار الوزاري رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٢م، ونص في المادة الأولى منه على أن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال هي: الإنذار، والغرامة، والوقف عن العمل، والحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها، والإذن الكتابي، والفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المكافأة^(١).

أما قانون العمل الموحد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥م فقد تضمنت المادة (١٣٩) منه تعداداً للجزاءات التأديبية، على سبيل الحصر وجرى نصها كما يلي:

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات في المنشأة هي :

١. الإنذار الكتابي .
٢. الخصم من الأجر الأساسي .
٣. تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر. الحرمان من جزء من العلاوة السنوية ، بما لا يجاوز نصفها .
٤. تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة .
٥. خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر .

(١) استبعد قانون العمل الموحد عقوبة الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة؛ لعدم وجود ما يبررها؛ لأنها تتجاوز العامل إلى من يغول، ولم ترد هذه العقوبة بالمادة الأولى من قرار وزير الدولة للقوى العاملة رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٢م. [راجع: د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٢٨، هامش: ٤٠، د. جمال زكي: قانون العمل، السابق، ص: ١٥٦ وما بعدها].

٦. الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، دون تخفيض الأجر .
٧. الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون.

واتجاه المشرع في النص على تلك العقوبات تحديداً إنما هو توجّه حميد، يتفق مع المبادئ العامة التي تقضي بأنه لا عقوبة إلا بنص، وذلك حماية لحقوق العامل، حتى لا يفاجأ بأنه مطالب بعقوبة لم يكن يعلم أنها منصوص عليها، وذلك الجانب من الحماية يتعلق بحقوقه العامة أو حريته الشخصية، كما يتتفق مع قول الله تعالى: {ومَا كنَا مَعْذِبِينَ حَتَّى نُبَعِثَ رَسُولاً} ^(١). إذ لا تعدو تلك العقوبات أن تكون نذيرًا بمُواخذة العامل إذا ارتكب ما يوجب توقيعها.

كما أن النص على تلك العقوبات يحد من سلطات أصحاب الأعمال في توقيع عقوبات لم يرد النص عليها، ويكون القصد منها التكيل بالعامل أو إذلاله، كما يتتيح لجهات الرقابة حق مراقبة تنفيذ تلك العقوبات في ظل إجراءات قانونية صحيحة، تكفل عدم التجاوز في تطبيق تلك العقوبات، ومن ثم يكون ما اتجه إليه المشرع -في هذا الخصوص- جيداً، تدارك به القصور الذي كان موجوداً في التقنين السابق.

وبالموازنة بين تلك العقوبات وما كان معمولاً به في القانون السابق؛ نجد أن ان تفصيل العقوبات هذا قد تقرر بنص القانون، بينما كان في القانون السابق بقرار وزير أحال عليه القانون، وقد عدّ المشرع الموحد فيه عقوبات: الغرامة، والوقف عن العمل، والإذنار الكتابي بالفصل، وأبدلها بالفترات (٢ - ٧) من المادة (١٣٩) وأبقى عقوبة الفصل، وكلها عقوبات تلائم بيئة العمل.

(١) سورة الإسراء، من الآية ١٥.

وهذه العقوبات الواردة في المادة السابقة واردة على سبيل الحصر، فلا يجوز لصاحب العمل تقييم عقوبات أخرى غيرها، فيما عدا ما تقرره لائحة الجزاءات التأديبية^(١)، وهي:

(١) الإنذار.

وقد أبقاه القانون الموحد في المادة (١٣٩)، وهو تتبّيه العامل إلى المخالفة التي ارتكبها، وتحذيره من العود إلى ارتكاب هذه المخالفة مرة أخرى أو التمادي في ارتكابه لنفس المخالفة.

والإنذار وإن كان لا يترتب عليه خسارة مادية؛ إلا أنه ذو أثر فعال في نفس العامل، وقد يكون الإنذار شفوياً، كما قد يكون مكتوباً، وإن كان الأجدى أن يتم كتابة؛ حتى ينتج أثره.

وقد اشترط القانون أن يتم الإنذار إذا كان شرطاً لعقوبة أشد، وهي عقوبة الفصل لعدم مراعاة التعليمات التي يلزم اتباعها لسلامة العمال والحل، والتغيب أكثر من (٢٠) يوماً خلال السنة الواحدة دون سبب مشروع أكثر من مدة معينة.

ومن الأمثلة التي توقع فيها عقوبة الإنذار مستقلة: حالة تأخّر العامل عن الحضور لغاية (١٥) دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول، بشرط ألا يترتب على هذا التأخير تعطيل عمال آخرين^(٢). وقد اعتبرته المادة (١١٣٩) من القانون الموحد عقوبة تأديبية مستقلة، وليس لها شكل خاص، فيكفي إعلام العامل به بأيّ وسيلة.

(٢) الخصم من الأجر الأساسي:

(١) د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٢٩، د. حسن كبيرة، ص: ٢٦٩، د. محمد حلمي مراد، ص: ٣٩٦، د. محمد لبيب، ص: ٢٨٥، د. عبد الودود يحيى، ص: ١٩٦، د. محمد علي عمران، ص: ١٦٠، وقارن ما ذهب إليه د. إسماعيل غانم، ص: ٢٨٤، حيث يرى أن لصاحب العمل تقييم عقوبات أخرى بشرط ألا يتعارض ذلك مع النصوص الآمرة في القانون، ويحوز حرمان العامل من الترقية المستحقة له، لكن لا يجوز إنقاص أجراه عن الحد الأدنى، أو حرمانه من يوم الراحة الأسبوعية.

(٢) د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٣٠، فقرة: ٣٥٥، د. محمد لبيب، ص: ٢٨٦، د. جمال زكي: السابق، ص: ٤٥٤، د. عبد الرزاق فرج، ص: ٨٧، طبعة: ٩٢.

وهو مبلغ من المال يلتزم العامل بدفعه جزاء إخلاله بالتزام من الالتزامات، فهي جزاء ذو طبيعة مالية يصيب العامل في مصدر رزقه، وهو أجره الذي يعتمد عليه بصفة رئيسية في معيشته، لذلك كان على المشرع تنظيم هذه العقوبة وتحديدها، ووضع قواعد بشأنها ترمي إلى حماية العامل، ولضمان حصوله على جزء كبير من الأجر ييسر له سبل العيش؛ فنص -في المادة (١٣٩) من قانون العمل- على أنه يحظر على صاحب العمل أن يرفع على العامل في المخالفة الواحدة غرامة تزيد على أجر خمسة أيام^(١).

ويتضح من هذا أن المشرع قد وضع على سلطة رب العمل -في توقيع هذه العقوبة- قيدين:

أولهما: أنه لا يجوز لرب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة خصماً تزيد قيمته عن أجر خمسة أيام.

ثانيهما: أنه لا يقطع رب العامل من أجر العامل -وفاء للغرامات التي توقع عليه- أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد. أي: أنه إذا تعددت الغرامات التي توقع على العامل فإنه لا يصح أن يزيد الخصم عن خمسة أيام في الشهر، مهما كان عدد الغرامات، وتخصم الغرامات من الأجر لا من المكافأة المستحقة للعامل. فإذا فسخ رب العامل العقد حتى لو كان الفحش لأخطاء ارتكبها العامل، أو كان هو الذي دفع العامل على إنهاء العقد لسوء معاملته له، أو لمخالفته شروط العقد، أو كانت على العامل غرامات؛ فلا يجوز خصمها إلا من أجره، ولا تخصم من مكافأة نهاية الخدمة، أو من أي مبلغ آخر يستحقه العامل في ذمة رب العمل.

وإذا لم يكُفِ أجر العامل لخمسة أيام؛ فإن القدر الزائد يسقط، وبالتالي لا يجوز مطالبة العامل به في أمواله الخاصة، ولا يستفيد العامل من هذه الحماية إذا كان إنهاء العقد من جانبه؛ لأنه لا يجوز له -بإرادته المنفردة- التخلص من كل أو بعض الغرامات المحكوم عليه بها.

(١) د. محمد لبيب، ص: ٢٨٢، د. عبد الدودود يحيى، ص: ١٩٨، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٣٠، د. جمال زكي: المكان السابق، د. عبد الرزاق حسن، ص: ٨٧.

ويحسب أجر العامل اليومي -للعمال الشهريين- على أساس نسبة أجرهم الشهري $\div 30$ يوماً، وإذا كان العامل يتقاضى أجره بالساعة أو بالقطعة احتسب أجره اليومي على أساس متوسط ما تقاضاه عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة. والخاصم -باعتباره عقوبة توقع على العامل- لا يشترط لتوقيعها أن يكون رب العمل قد أصابه ضرر مادي معين؛ فهي جزاء العامل وليس تعويضاً لرب العمل، ومن ثم فإنه لا ينبغي أن تقول إليه، أو أن تكون وسيلة لإثراه، وإلا انتهى الأمر إلى مغalaة أرباب الأعمال في توقيعها، ومن أجل هذا فقد أوجب القانون على رب العمل أن يقيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص، مع بيان: سبب توقيعها، واسم العامل، ومقدار أجره. كما أوجب أن يفرض لها حساباً خاصاً، ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره الوزير المختص.

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٢٣) لسنة ٢٠٠٣ م في شأن التصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية المؤقتة على العمال. ونص على أنه تصرف حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على عمال المنشأة، في الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة، ولا يجوز الصرف من هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في القانون بصفة مكافأة أو لشراء احتياجات معيشية، كالمأكل والملبس، كما لا يجوز استثمارها في أي عمل يتحمل الكسب أو الخسارة، فيما عدا المساهمة في الجمعيات التعاونية الاستهلاكية، ويجوز التبرع من أموال هذا الجزاء للأغراض الخيرية، بعدأخذ رأي الاتحاد العام لنقابات العمال، واعتماد ذلك من وزير الدولة للقوى العاملة، وينتقل جميع عمال المنشأة يأوجه صرف هذه الغرامات سواء من وقع عليه غرامة أم من لم يوقع عليه^(١). ومن ثم صار مال تلك الغرامات لصالح العمال.

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

(١) صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣-٧-١٤ في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال.

تعتبر العلاوة جزءاً من الأجر، وتضاف إليه لتصبح جزءاً منه يخضع لما يخضع له الأجر من أحكام ومميزات.

والأصل: أن صاحب العمل ليس ملزماً بمنح علاوة للعامل إلا بالاتفاق في العقد، أو ورود النص عليها في القانون أو لائحة العمل، وذلك بناء على شروط معينة، منها: الحصول على تقرير كفاية لا يقل عن "المتوسط".

وقد قرر القانون الموحد تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر، وهذا التأجيل لا يقصد به الحرمان منها، وإنما يحدد أجل منحها بالمدة المقررة في النص، وهي ثلاثة أشهر.

(٤) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة:

الترقية هي تغيير المركز الوظيفي للعامل من الأدنى إلى الأعلى، بما يستنتج زيادة أجره وارتفاعه وضعه، وزيادة دخله في مجال عمله، وبما يؤدي إلى زيادة تبعاته وسلطاته.

فإذا ما كان العامل مرشحاً للترقية، وحال دون ذلك توقيع عقاب تأديبي عليه، فإنه يتربّ على ذلك حرمانه من الترقية طوال الفترة التي حددتها النص لمدة أقصاها سنة، وتحديد الحد الأقصى للمدة التي لا يجوز أن يتجاوزها الحرمان من الترقية، يعني أن تلك المدة يجوز أن تقلّ لما دون السنة.

(٥) خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر:

وهذا العقاب يستوي مع عقوبة الحرمان من العلاوة؛ إذ في الحالتين ينتقص أجر العامل بمقدار هذه العلاوة، ولكن المشرع قرر هذا الخطاب مع تشابهه مع الحرمان من العلاوة؛ مراعاة للدرج في أنواع الجزاءات ذات الطابع المالي؛ لما تشكله من عبء مالي على العامل. ويلاحظ -كما سبق- أن هذه المبالغ لا يستولي عليها صاحب العمل، ولكنها تتافق في صالح العمال.

(٦) الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة، مع بقاء الأجر كما هو.

وهذا النوع من الجزاء لا يتجاوز معنى الجزاء الأدبي، حيث لا يتعدى أثره إلى أجر العامل، فيظل كما هو من غير نقصان، ولا يجوز الجمع بين هذا الجزاء وأي جزاء آخر؛ وذلك وفقاً لما استقر عليه قضاء المحكمة الإدارية العليا حين نصت بأنه: "يبين من مطالعة قرار نقل المطعون ضده إلى وظيفة مفتش إدارة خارج إدارة الشئون القانونية؛ أن السلطة المختصة قد أصدرت هذا القرار عقب إصدارها قرار مجازاته بخفض وظيفته إلى الفئة الرابعة بأيام معدودات، مما يبين معه أن قرار النقل كان يهدف إلى استكمال عقاب المطعون ضده، بجزء مبني على الجزاء الأول، فجاء -والحالة هذه- خالفاً لقواعد وأحكام الجزاءات التأديبية الورادة بنظام العاملين الذي حدد أنواع هذه الجزاءات على سبيل الحصر، مما يعين أن الحكم للمطعن فيه قد أصاب الحق فيما انتهى إليه من إلغاء قرار النقل باعتباره قراراً تأديبياً^(١).

(٧) الفصل من الخدمة:

والفصل من الخدمة يعتبر من أخطر العقوبات التأديبية التي توقع على العامل، ونظرًا لأنها -أي عقوبة الفصل- يترب عليها انحلال رابطة الاستخدام، وانتهاء عقد العمل، فقد راعى المشرع -خلافاً لمساركه في العقوبات الأخرى- النص على الحالات أو المخالفات التي تجيز توقيع عقوبة الفصل، بحيث لا يجوز توقيع هذه العقوبة في غير تلك الحالات، وبحيث لا يكون لصاحب العمل -عند وضع لائحة الجزاءات- أي سلطة في تحديد الأفعال، أو المخالفات المستوجبة لتوقيع الفصل، كما أحاطها المشرع بضمانات قوية؛ حتى لا يُساء استخدامها، وحتى يكون تطبيقها في الحالات التي تستوجبها.

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا، بتاريخ ٢٩/٦/١٩٧٤م، في القضية رقم ٢٦٤ لسنة ١٩٣٩ ق عليا.

وقد نصت المادة (١٤٨) من قانون العمل الموحد، (١٤) لسنة ٢٠٢٥م على أنه: " يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة، ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار الكتابي والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.

وفي جميع الأحوال، لا يجوز فصل ارتكاب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

١. إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة. إذا ثبت ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة أو الحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٢. إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه، كتابة بمراعاة ذلك.

٣. إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة. إذا سبقت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات النشاط.

٤. إذا ثبت وجود العامل في حالة سكر بين أو متاثراً بما تعطاه مادة مخدرة أثناء ساعات العمل.

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

وفي جميع الأحوال لا يجوز الفصل من الخدمة إلا إذا إلا وفقاً لأحكام هذا القانون. ويعتبر خطأ العامل جسيماً في الحالات التالية:
أولاً: إذا انتحل شخصية غير صحيحة، أو قدم مستندات مزورة.

ففي هذه الحالة: يجوز فصل العامل حتى لو كان الفعل الذي ارتكبه قد وقع قبل أن تبدأ الرابطة التعاقدية بينه وبين صاحب العمل؛ لأن العامل الذي يقوم بمثل هذا العمل يفقد شروط الثقة والنزاهة، فيحق لرب العمل أن يفصله، بل إن لرب العمل الحق في أن يطالب بإبطال العقد لغلط في شخصية المتعاقد، إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند التعاقد، وله -طبقاً للقواعد العامة- أن يطالبه بالتعويض^(١).

ثانياً: إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأ عنده أضرار جسيمة لصاحب العمل.

ويشترط لفصل العامل في هذه الحالة- أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه. وليس من وقت وقوعه، ولا يتشرط أن يتضمن التبليغ اسم العامل الذي ينسب إليه الحادث^(٢).

ويتضح من هذا النص: أنه لا يتشرط في هذا الخطأ أن يكون عمدياً أو غير عمدي، وقد يكون هذا الخطأ جسيماً أو يسيراً. ولا يتشرط أن يكون مكوناً لجريمة، والمهم في هذا الشأن: هو أن يترتب على هذا العمل خسارة مادية جسيمة لرب العمل^(٣).

وفضلاً عن هذا: يجب على رب العمل أن يقوم بإبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه. ويكتفى مجرد إبلاغ

(١) د. عبد الرازق حسن: شرح قانون العمل، ص: ٩٣، طبعة: ١٩٩٢م، وفي هذا المعنى: حكم محكمة القاهرة الجزئية، بتاريخ ١١/٤/١٩٦٣م. في قضية عامل انتحل شخصية مهندس، وما هو بمهندس. [الهواري، ج: ٢، ص: ٤٣٢، وفي هذا: حكم محكمة النقض المدني، في ١٧/١١/١٩٦٥م. المجموعة، ص: ٩١].

(٢) المرجع نفسه، ص: ٩٤، وفي هذا: حكم محكمة النقض المدني في ١٧/١١/١٩٦٥م. المجموعة: ٩١.

(٣) د. محمد لبيب، ص: ٣٠٢، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٤٠، د. عبد الوهود يحيى، ص: ٢٠٢، د. عبد الرازق حسن، ص: ٩٤، وحكم محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة في ٢٦/٩/١٩٦٢م، حيث جاء فيه: "لا يتشرط - لتطبيق حكم القانون هذا- جسامنة الضرر الناتج عنه، كما لا يتشرط في الخطأ أن يكون مكوناً لجريمة. [الهواري: السابق، ص: ٥١١].

الشرطة أو النيابة إذا كان في الأمر جريمة، أو إبلاغ منطقة العمل إذا لم يكن في الأمر جريمة^(١).

ثالثاً: إذا تكرر عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة.

يجوز لرب العمل فصل العامل إذا لم يتبع التعليمات المتعلقة بسلامة العمال والمنشأة، يشرط أن يكون العامل قد خالف تعليمات السلامة بصفة مكررة، وذلك كما لو امتنع عن وضع نظارة الوقاية على عينه أكثر من مرة، على الرغم من ضرورة ذلك لفرض الوقاية في بعض الصناعات^(٢).

ويجب أن تكون التعليمات مكتوبة وملقاة في مكان ظاهر، وأن يسبق توقيع العقوبة تتبيه كتابي للعامل، فالمشرع لا يجيز الفصل للمخالفة الأولى، بل عند ارتكاب المخالفة الثانية؛ ولهذا استلزم الإنذار الكتابي^(٣).

وقد اختلف الفقهاء في المقصود من هذا الشرط، فذهب رأي إلى أنه يشترط للفصل أن يكون العامل قد سبق أن خالف التعليمات وأنذره صاحب العمل بالفصل إذا خالفها مرة أخرى^(٤)، بينما ذهب رأي آخر إلى أنه لا يشترط أن يكون الإنذار الكتابي بعد مخالفة التعليمات، ويكتفى أن يكون صاحب العمل قد نبه على العامل - كتابة - بأهمية هذه التعليمات، وحذر من مخالفتها^(٥).

رابعاً: إذا ثبت أن العامل أفسر أسرار المنشأة التي يعمل بها بما يؤدي إلى إحداث أضرار جسيمة بها.

(١) د. محمد لبيب، ص: ٣٠١، د. محمد علي عمران، ص: ٢٧١، د. عبد الرزاق حسن: المكان السابق.

(٢) محكمة شمال القاهرة الجزئية في ١٥/١/١٩٦٠ م. الهوار، ج: ١، رقم: ٢٥٥.

(٣) د. عبد الرزاق حسن، ص: ٩٤ وما بعدها.

(٤) د. محمد حلمي مراد، ص: ٢٧٥، د. محمد لبيب، ص: ٣٠٣، حيث يقرر أن هذا الرأي هو الأولى بالاتباع. ود. عبد الناصر العطار، ص: ٤٢٤ وما بعدها، د. عبد الوهود يحيى، ص: ٢٠٢.

(٥) د. إسماعيل غانم، ص: ٤٢٥، د. محمد علي عمران، ص: ١٧١.

"إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها، فأدى إلى إحداث أضرار جسيمة بها؛ فالالتزام بعدم إفشاء أسرار رب العمل يعتبر التزاماً من الالتزامات الجوهرية التي يلتزم بها العامل، فإذا خالف هذا الالتزام جاز لرب العمل أن يفصله. ويعتبر من قبيل قبيل إفشاء الأسرار: إعطاء العامل بياناً لمصلحة الضرائب بأرباح صاحب العمل، وتسليمه دفاتر محل إليها^(١).

ويشترط لإعمال هذا النص شرطان:

أولهما: أن يكون هناك إفشاء لسر العمل اطلع عليه العامل، أو عرفه بحكم عمله، وأن يكون هذا السر في طي الكتمان قبل أن يعلنه، ولا يوجد سبب من أسباب الإباحة لإذاعته.

ثانيهما: أن يؤدي ذلك الإفشاء إلى حدوث خسارة جسيمة للمنشأة التي يعمل بها، فإذا لم يؤد الإفشاء إلى خسارة فلا يجوز فصل العامل، وكذلك الأمر إذا أدى إلى خسارة غير جسيمة، ومعيار الجسامنة أو عدمها موضوعي، يخضع -في تقديره- لمحكمة الموضوع.

خامساً: منافسة العامل لصاحب العمل في ذات نشاطه.

إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه؛ فإنه يكون قد ارتكب خطأ جسيماً.

والمنافسة تعني: أن يقوم العامل بمزاولة نفس النشاط الذي يمارسه صاحب العمل؛ بقصد الحد من إقبال المتعاقدين عليه، والاستحواز عليهم؛ بصفته عاملًا أو شريكاً. ويشترط -بداهة- أن يكون النشاط الذي ينافس به العامل متفقاً مع ذات النشاط الذي يمارسه صاحب العمل، وأن يكون ذلك مؤثراً على مركز صاحب العمل الاقتصادي، فإن كان بعيداً عن دائرة نشاطه بما لا يؤثر عليه؛ فإن هذا السبب لفصل لا يكون قائماً.

وقد ورد النص على هذا الالتزام ضمن الواجبات الملقاة على عاتق العامل، وكان ينبغي الاكتفاء بذلك، إلا أن المشرع اقتحم النص في هذا الموضوع، وجعله

(١) د. محمد لبيب، ص: ٣٠٨، حسام الأهوازي، ص: ٣٩٩، د. عبد الرزاق حسن، ص: ٩٦.

خطأً جسيماً يستوجب الفصل، دون مبرر يجعله ذا صلة بإجراءات التأديب أو الجزاءات التأديبية، بينما تلك التي تؤدي إلى الفصل، رغم أنه لا توجد ضوابط محددة للإخلال بهذا الالتزام وبيان ماهيته. وهو ما سوف يؤدي إلى اجتهاده في تطبيقه، وتجاوزه في تفسيره.

سادساً: وجود العامل في مكان العمل في حالة سكر بيّن أو تخدير.
إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بيّن، أو متأنراً با تعاطاه من مادة مخدرة؛ فإنه يجوز لرب العمل فصله لذلك.

فالشرع يشترط أن يكون السكر بيّناً، أي: واضحًا. وهذه مسألة موضوعية، يفصل فيها القاضي، مراعياً طبيعة العمل، وما يقتضيه من يقظة وانتباه من العامل. كما يشترط أن يكون قد أثر على قوى العامل العقلية، وأن يحدث أثناء ساعات العمل، ولا يشترط لفصل العامل -حينئذ- أن يكون ما ارتكبه العامل مكوناً لجريمة جنائية^(١). ويجب أن تكون حالة السكر بيّنة، أي: شديدة، تدل على تأثيره في تصرفات العامل على نحو ظاهر، بحيث يُفقدُه القدرة على الإدراك السليم للأمور، وقد راعى المشرع بذلك خطورة المسكرات والمخدرات، ومدى تأثيرها على سير العمل.

سابعاً: اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول.
ويتضح من هذا النص: أن المشرع يفرق -في هذا الشأن- بين الاعتداء الذي يقع من العامل على رب العمل أو المدير المسؤول من ناحية وبين رؤساء العمل من ناحية أخرى.

(أ) الاعتداء الواقع على رب العمل أو المدير المسؤول:

لا يشترط -لفصل العامل بسببه- أن يكون جسيماً، ولا أن تكون له صلة بالعمل، بل لا يشترط أن يكون الاعتداء مادياً، فيجوز أن يكون معنوياً، ويكتفي -في هذه الحالة- أن يكون الاعتداء متعارضاً مع الاحترام اللازم نحو صاحب العمل أو

(١) د. إسماعيل غانم، ص: ٤٢٩، د. جمال زكي: السابق، ص: ٥١٢، د. حسن كبيرة، ص: ٥٧٥، د. عبد الرازق حسن، ص: ٩٦.

مديره المسئول^(١)، على نحو ينذر بتلاشي سيطرته على نظام المنشأة، وتقرير ذلك متزوك للقضاء، حسب ظروف العمل، ومدى علاقة العامل برب العمل أو المدير المسئول^(٢).

(ب) الاعتداء الذي يقع على رؤساء العمل:

ويشترط للفصل بسببه- أن يكون الاعتداء جسيماً، وأن يقع أثناء العمل وبسببه، ويقصد بـ "رئيس العمل": كل من له سلطة الإشراف والتوجيه على قسم من أقسام المنشأة أو عدد من العمال^(٣). ولا يلزم لتطبيق الحكم الوارد في المادة (١٤٨/٧) المذكورة- أن يكون الاعتداء جريمة جنائية، كما لا يتطلب إبلاغ النيابة العامة عنها^(٤).

وأخيراً: لا يصح الاستناد إلى حكم هذه المادة لفصل العامل إذا لم يكن المعتدى عليه من رؤساء العمل، فإذا اعتدى العامل على زميله، أو اعتدى رئيس عمل على زميل له؛ فإن الفصل لا يجوز في هذه الحالة، وإنما يجوز توقيع عقوبة مناسبة على العامل المعتدى.

حدود الاعتداء الموجب للفصل:

وقد يتخذ الاعتداء على صاحب العمل صورة مادية - كالضرب، والأذى البدني - أو معنوية، كالسب والقذف والتشهير، بشرط أن يكون العامل معتدياً في اعتدائـه، وليس لديه سبب قانوني يبيح له ذلك، أو مبرر مشروع.

(١) المدير المسئول: هو من ينوب عن صاحب العمل نيابة كاملة في إدارة المنشأة وتنفيذ أغراضها، ويمثل كل سلطاته في التعيين والفصل والتصريف في أموال المنشأة. [حكم محكمة استئناف المنصورة، بتاريخ ١٩٦٣/٥/٢، المواري، ج: ٤٩٧، ص: ٥٨٧].

(٢) د. عبد الرزاق حسن، ص: ٩٦ وما بعدها، د. عبد الودود يحيى، ص: ٣٠٣، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٤٧، د. محمد ليبيـ، ص: ٣١٢ وما بعدها.

(٣) د. عبد الرزاق حسن، ص: ٩٦ وما بعدها، د. عبد الودود يحيى، ص: ٣٠٣، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٤٧، د. محمد ليبيـ، ص: ٣١٢ وما بعدها.

(٤) د. حسن كيرة، ص: ٥٧٧ وما بعدها، د. عبد الرزاق حسن، ص: ٤٧٠ وما بعدها، د. إسماعيل غانم، ص: ٤٣٣. وحكم محكمة القاهرة الابتدائية في ١٣/٦/١٩٦١ م، المواري، ج: ٢، ص: ١٤، رقم: ٥٨٢.

فإذا كان لدى العامل مبرر شرعي، كا لو كان في حالة دفاع عن نفسه أو ماله؛ فإنه لا يكون معتدياً، بل راداً على اعتداء عليه، ومن ثم لا يكون ثمة مجال لإنزال النص في حالة الدفاع الشرعي، كما لا مجال لانطباق النص؛ إذ كان العامل قد تعدى على صاحب العمل نتيجة استفزازه، كما لو ابتدأه بكلمة جارحة أو ماسة للكرامة، فرد عليها بمثلها أو أشد منها.

ومعلوم أن الله -تعالى- يبيح للإنسان أن يرد دفاعاً عن عرضه، فقال تعالى: {لا يحب الله الجهر بالسوء من القول إلا من ظلم} ^(١). ولأن مثل هذه الظروف تعطي للمعتدي عليه مبرراً مشروعاً للرد العاجل الذي لا يتحمل التأخير، لكن يجب أن يكون الرد مناسباً، لا يتجاوز حدود التعدي المباح للدفاع الشرعي عن العرض، فلو قال له صاحب العمل أو المدير كلمة بسيطة فرد عليه بوابل من الردح والسباب، وتجاوز حدود اللباقة؛ فإنه يكون آثماً، ويستحق أن يؤدب بالجزاء الوارد في النص.

ولا يجوز أن يخل إعمال هذا النص بحق العامل الدستوري والقانوني في الشكوى والتقاضي، فلا تكون ممارستهما من قبيل اعتداء يستوجب الفصل، وكذلك في حالة ما لو أبلغ العامل عن جرائم ارتكبها صاحب العمل؛ لأن الإبلاغ عن الجرائم واجب دستوري، يعطي لكل إنسان الحق في أن يبلغ السلطات العامة مما يصل إلى علمه من المخالفات الإدارية ^(٢).

ومع ذلك فإن حق الشكوى -كغيره من الحقوق- مقيد بعدم التعسف في استحقاقه، ويتحقق التعسف في حالة ما إذا كان العامل لا يقصد سوى الكيد لصاحب العمل والتشهير به، أو أن يكون العامل كاذباً فيما ادعاه بشكواه، كاتهام صاحب العمل بحب اليهود وكراهية النظام القائم ^(٣)، أو اتهام مجلس الإدارة بالمحسوبية ^(٤)، أو

(١) سورة النساء، من الآية ١٤٨.

(٢) المادتان: ٢٥ - ٢٦ إجراءات جنائية.

(٣) محكمة استئناف القاهرة في القضية رقم ٨٧٤ في ١٢/٢/١٩٦٩ م موسوعة الهواري، ج: ٣، ص: ٦٨٨.

(٤) محكمة القاهرة الابتدائية في القضية رقم ٥٧٣ في ٨/١١/١٩٦٧ م، نفس المرجع، ص: ٦٨٩.

اتهام صاحب العمل بالتهرب من الضرائب^(١)، وإحداث العامل إصابة بنفسه واتهام صاحب العمل بأنه هو الذي أحدثها^(٢).

ثانياً: ضمانات توقيع العقوبة التأديبية.

وقد أحاط المشرع سلطة رب العمل -في توقيع عقوبات تأديبية على العامل- بقواعد وإجراءات تهدف -في جملتها- إلى حماية العامل، وبعض هذه القواعد قد ورد في قانون العمل، وبعضها في القرار الوزاري المنظم لها.

وتلك الضمانات تتمثل فيما يلي:

(١) سقوط الاتهام بعد مدة من تاريخ ثبوت المخالفه:

لم يشأ القانون أن يترك العالم -الذي تنسب إليه مخالفة- تحت رحمة صاحب العمل فترة طويلة؛ ولذلك قضت المادة (٢١٣٨) بأنه: "لا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً، بالنسبة إلى العمال الذين يتلقون أجورهم شهرياً".^(٢)

والحكمة من هذا القيد الزمني: تتمثل في حسم الأمر سريعاً بالنسبة لما هو منسوب إلى العامل، فلا يترك معلقاً مدة طويلة من غير أن يعرف هل ستوقع عليه عقوبة أم لا، وما مدى العقوبة التي ستوقع.

ولا شك أن التأخير في ذلك يؤدي إلى ببلة أفكار العامل، وقلق في نفسه، مما يؤثر على عمله وإنتاجه، فإذا مضت مدة العقوبة دون توقيعها أصبح قرار العقوبة غير قابل للتنفيذ، كما لا يجوز تشديد العقوبة في حالة العودة، وفقاً للمادة (٤٤) من قانون العمل الجديد، والتي تنص على أنه: "يجوز تشديد الجزاء إذا عاد

(١) محكمة القاهرة الابتدائية في القضية ١١٦٥ م نفسم المرجع، ج: ١، ص: ٢٦٨.

(٢) محكمة الجيزة الابتدائية في القضية ٧٤١ في ٢١/٢/١٩٦٦ م. المرجع نفسه، ج: ٢، ص: ٥٠٧.

(٣) د. محمد لبيب، ص: ٢٣٠، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٥٦، د. عبد الوهود يحيى، ص: ٢٠٤، هامش: ٢، حيث يرى أن اختلاف المدة بين العمال الشهرين وغيرهم يجعل الأول في مركز أسوأ من الثاني، وربما لم يقصد المشرع هذه النتيجة، بينما يرى د. عبد الناصر العطار [نفس المكان السابق] أن تلك التفرقة تحكمية، ويبدو أن واضح النص قدر أن الغالب في العقوبة هو الخصم من أجر العامل، فقد أن يتم في أقرب أجر يقبضه العامل بعد ثباته المخالف.

العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء السابق^(١).
وعليه: إذا وقعت المخالفة خلال المدة المنصوص عليها لا يجوز تشديد العقوبة بسبب العودة إليها.

(٢) وجوب تعلق المخالفة بالعمل:

تنص المادة (١٣٨) من القانون (١٤) لسنة ٢٠٢٥ على أنه: "يشترط في الفعل -الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً- أن يكون ذا صلة بالعمل.
وبناء على هذا النص: إذا كان الفعل لا يتصل بالعمل؛ فلا يجوز أن يُسأل عنه العامل.

وقد قررت تلك المادة قاعدة في هذا الصدد، مفادها: أن العقوبات التأديبية التي توقع على العمال إنما تكون جزاء على مخالفات متعلقة بالعمل، سواء ارتكبت المخالفة في مكان العمل أم خارجه. أما إذا لم تكن المخالفة متعلقة بالعمل، أو بصاحبها، أو مديره المسؤول؛ فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل^(٢).

(٣) تحقيق الاتهام وضمان حرية الدفاع:

ولا يجوز للمشرع لصاحب العمل أن يوقع عقوبة على العامل دون التحقيق معه فيما نسب إليه، وإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه.

وقد نصت على هذا الحق المادة ١٤١ من القانون الموحد بقولها: "لا يجوز توقيع جزاء للعامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال

(١) د. محمد لبيب، المكان السابق، د. عبد الناصر العطار، المكان السابق، وقد كانت المادة (٩٦) من قانون العمل الأسبق تنص على أنه لا يجوز اتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً. لكن قانون العمل السابق لم يتضمن حكماً مماثلاً للحكم الذي ورد في تلك المادة، ومن ثم أصبح من الجائز لصاحب العمل أن يوجه الاتهام إلى العامل، ولو كان قد مضى على كشف المخالفة -موضوع الاتهام- أكثر من خمسة عشر يوماً.
[د. محمد لبيب، ص: ٣٢٥]. وكشف المخالفة في إثباتها الذي حدده المادة (٦٠) من قانون العمل السابق، والمادة (٦٣) من قانون العمل الحالي.

(٢) حكم محكمة العجزة الابتدائية في ٣١/٥/١٩٥٤ م مدونة الفكهاني، ج: ٢/١، رقم: ٢٣، ص: ٤٧.

سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، ولا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ بداية التحقيق، ويجوز أن تزد ثلاثة أخرى إذا تكشف أثناء التحقيق وقائع أو مستدات جديدة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تدب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإذار، أو الخصم من الأجر الأساسي الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد، أن يكون تحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يصدر بتوقيع الجزاء.

وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً.

حكم استعانة العامل بمحامٍ

يرى جانب من الفقه أنه يجوز للعامل أن يستعين بمحام للدفاع عنه فيما نسبه إليه صاحب العمل؛ ذلك أنه كثيراً ما يحدث أن يكون العامل بريئاً ويعجز عن إثبات براءته^(١).

بينما يرى جانب آخر من الفقه: أنه ليس هناك ما يجبر صاحب العمل على قبول محام للدفاع عن العامل، أو الحضور معه في التحقيق، وليس في هذا الشأن إهانة حرية العامل في الدفاع؛ لأنَّه يستطيع -بعد ذلك- أن يطعن أمام القضاء في العقوبة الموقعة عليه من صاحب العمل^(٢).

ونحن نرجح -مع بعض الفقهاء- ما ذهب إليه الرأي الأول؛ لأنَّ طعن العامل أمام القضاء في العقوبة الموقعة عليه يكلُّه من الوقت والنفقات ما كان يمكن تلافيه لو ثبتت براءته مما هو منسوب إليه أثناء التحقيق عن طريق السماح له بالاستعانة بمحام يكون أقدر على الدفاع عنه وبيان أدلة براءته^(٣).

(١) د عبد الوودود يحيى، ص: ٢٠٤.

(٢) د. حسن كيرة، ص: ٢٨٦، هامش: ٢.

(٣) د. عبد الوودود يحيى، المكان السابق، د. محمد لبيب، ص: ٣٢٥، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٥٣.

ولأن في هذا إطالة أمد التقاضي أمام القضاء؛ مما يجعل العامل في مركز قلق على وضعه، فلا يستطيع التركيز في العمل، وهذا يتنافى مع المحكمة التي من أجلها قرر المشرع سقوط الاتهام بعد مدة معينة.

ولئن كان الأصل أنه لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه بما هو منسوب إليه، والتحقيق معه، وسماع دفاعه؛ إلا أن المادة (٦) من القرار الوزاري المشار إليه تستثنى من هذا الأصل عقوبة الإنذار أو الغرامة أو الوقف بما لا يزيد على ثلاثة أيام، وهي العقوبات التي يجوز لمدير المنشأة توقيعها، ولعل حكمة استثناء تلك العقوبات إنما تتغياً تيسير مواجهة المخالفات البسيطة التي يتكرر وقوعها يومياً.

(٤) عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة:

يحظر على صاحب العمل أو مدير المنشأة توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة^(١). والحكمة في عدم جواز تعدد الجزاءات التأديبية هي المحافظة على القدر الأكبر من أجر العاملين، بحيث لا يقطع منه - عند تعدد المخالفات غير عقوبة مخالفة واحدة.

ولا يتنافي هذا الحكم مع جواز أن يجمع صاحب العمل بين التعويض المدني المستحق على العامل وبين توقيع عقوبة تأديبية عليه؛ لأن التعويض المدني لا يعتبر عقوبة حتى يقال إن صاحب العمل قد جمع بين أكثر من عقوبة.

إلا أنه إذا كان التعويض المستحق لصاحب العمل مقابل فقد أو إتلاف أو تدمير مهام أو آلات أو منتجات يمتلكها صاحب العمل، أو كانت في عهدة العامل؛ فإنه لا يجوز - في هذه الحالة - توقيع عقوبة على العامل باقتطاع التعويض من أجره، وفقاً للمادة ٦٨؛ ذلك أن المادة ٤ من القرار الوزاري تضيف: أنه يحظر على صاحب العمل الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً للمادة ١٤٠ من قانون العمل وبين أي عقوبة أخرى.

سلطة توقيع الجزاءات:

(١) مادة (٤) من القرار ٢٤ لسنة ١٩٨٣ م.

لم يشأ المشرع أن يترك سلطة توقيع الجزاءات التأديبية في يد أصحاب العمل واللجنة المختصة؛ حتى يضمن عدم إساءة استعمالها.

ومن ثم يبدو أن سلطة صاحب العمل في توقيع العقاب ليست مطلقة، بل هي مقيدة بجملة من القيود التي تمنع التجاوز فيها.

(٥) تقييد تشديد العقوبة في حالة العود:

لم يجعل المشرع سلطة صاحب العمل مطلقة في تشديد العقوبة إذا عاد العامل إلى ارتكاب نفس المخالفة، بل قيد صاحب العمل -في حالة تشديد العقوبة بسبب العود- بعزم مضي سنة على ارتكاب المخالفة السابقة.

وقد نصت على هذا الحكم: المادة ١٤٤ من قانون العمل الموحد، والالفقرة ٧ من القواعد العامة الملحة باللائحة النموذجية لتنظيم العمل، واللائحة النموذجية للجزاءات الصادرتين بالقرار الوزاري رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٢م، وقد جاء فيها: "إذا

وّقعت المخالفة بعد مضي سنة من تاريخ المخالفة السابقة عليها، والتي من نوعها؛ اعتُبرت الأولى".

وبناء على ذلك: إذا كان قد مضى على ارتكاب المخالفة أكثر من سنة لا يجوز تشديد العقوبة في حالة عودة العامل إلى ارتكابها، بل يعاقب عليها وكأنها المخالفة الأولى.

(٦) تطبيق العقوبات التأديبية:

ويجب -وفقاً للمادة (١١) من القرار الوزاري- عند توقيع العقوبة التأديبية على العامل: إبلاغه كتابة بما وقع عليه من العقوبات التي يتعرض لها في حالة العود، فإذا امتنع العامل عن استلام البلاغ أرسل إليه كتاب موصى عليه بعلم الوصول، بعنوانه المبين بملفه الخاص، وإذا كانت العقوبة مما يدخل في اختصاص صاحب العمل بأن كانت: إنذار، أو غرامة، أو وقف بما لا يجاوز ثلاثة أيام؛ فإنه يجوز الاكتفاء بالإعلان عن العقوبة في مكان ظاهر، حيث يشتغل العامل، ولا يجوز تنفيذ العقوبة قبل مضي ثلاثة أيام -على الأقل- من تاريخ إبلاغ العامل بها.

رقابة القضاء على استعمال السلطة التأديبية:

إذا خالف صاحب العمل القواعد الخاصة بالسلطة التأديبية؛ كان للعامل أن يلجأ إلى القضاء، طالباً تقرير البطلان للعقوبة التأديبية التي وقعت عليه، يستوي - في هذا- أن تكون هذه المخالفة للأحكام الواردة في عقد العمل أم الواردة في القرار الوزاري بشأن العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب.

وتتمثل رقابة القضاء -حينئذ- في التحقق من توافر شروط توقيع العقوبة التأديبية، والتأكد من توافر ضمانات توقيع هذه العقوبة^(١).

كما أن للقضاء الحق في رقابة مدى ت المناسب العقوبة مع المخالفة، سواء وجدت المنشأة لائحة للجزاءات أم لا، وسواء أكانت لائحة الجزاءات تحدد العقوبة تحديداً

(١) د. أكثم الخولي، ص: ٢٠٠.

جامداً أم تضع لها حدًّا أدنى وحدًّا أقصى؛ ذلك أن حق صاحب العمل -في توقيع العقوبة التأديبية وتحديدها- كغيره من الحقوق، يخضع للنظرية العامة للتعسف في استعمال الحقوق. فإذا طبق رب العمل الحد الأقصى للعقوبة على أدنى درجات المخالفة، قاصداً الإضرار بالعامل؛ فإنه يكون متعمساً في استعمال حقه، ويكون للقاضي -على سبيل الجزاء العيني- أن يرد العقوبة التأديبية إلى الحد المعقول، الذي يتاسب مع جسامته الخطأ^(١).

ثالثاً: تدخل النيابة الإدارية في تأديب عمال بعض المنشآت:

كما قيد المشروع السلطة التأديبية لصاحب العمل بالمادة الأولى من القانون ١٩ لسنة ١٩٥٩م^(٢)، الذي أخضع تأديب العمال -في بعض المنشآت الخاصة- لقانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية.

ووفقاً للقانون المشار إليه: يخضع لقانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية أربع طوائف من العمال:

(١) العاملون بالهيئة العامة.

(٢) العاملون بالجمعيات والهيئات التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية.

(٣) العاملون في شركات القطاع العامل، أو الشركات التي تساهم فيها الحكومة، أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأس مالها، أو تضمن لها حدًّا أدنى من الأرباح.

(١) د. حسن كبيرة، ص: ١٩٧ وما بعدها، د. أكثم الخولي، ص: ٢٣٨، د. عبد الوودود يحيى، ص: ٢٠٩، د. محمد علي عمران، ص: ١٩٩، د. محمد لبيب، ص: ٢٤٦ وما بعدها. وقد قضت محكمة القاهرة الابتدائية في حكم لها بتاريخ ٢٤/٤/١٩٥٤م بأن سلطة رب العمل التأديبية هي رخصة يستعملها تحت إشراف القضاء، وهذا الإشراف ينعكس على تقدير الجزاء التأديبي، بحيث يكون متناسقاً مع درجة الخطأ، إذا كان الفصل جائزاً لرب العمل -عقوبة تأديبية-. فإنه يجب أن يطبق بالنسبة له مبدأ تناسب العقوبة مع الفصل، فلا يجازى العامل بأقصى مرتبات الجزاء على خطأ سسيط. [مدونة الفكهانى، ٣/١، رقم: ٤٦٧، ص: ٥٦٧]. وفي نفس المعنى بتاريخ ١٢/٣١/١٩٥٦م: السابق، رقم: ٦٦٤، ص: ٧٩٩.

(٢) عُدل هذه المادة بالقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١م.

(٤) أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية، والمشكلة طبقاً لقانون العمل^(١). والغرض من إخضاع تأديب هؤلاء العمال لقانون النيابة الإدارية: إحكام الرقابة على العمل، والتأكد من توقيع عقوبة تتناسب مع حساسية المخالفه؛ إذ للدولة مصلحة في حسن سير هذه المنشآت، نظراً لطبيعة وأهمية الخدمات التي تؤديها، أو لمساهمة الدولة في رأس المالها، أو لالتزامها بضمان أرباحها^(٢).

اختصاص النيابة الإدارية:

ويثبت للنيابة الإدارية -فيما يتعلق بعمال هذه المنشآت- ما يثبت لها بالنسبة للموظفين العاملين في الجهاز الإداري للدولة، وذلك فيما يتعلق بإجراء الرقابة والتحريات اللازمة للكشف عن المخالفات، وفحص الشكاوى التي تحال إليها من الرؤساء والمشرفين على إدارة المنشأة، أو من جهة رسمية أو غير رسمية، أو التي تتلقاها من الأفراد ضد هؤلاء العمال، من خالفة القانون، أو الإهمال في أداء الوظيفة.

ولا يخل اختصاص النيابة الإدارية -في هذا الشأن- بحق المشرفين على إدارة المنشأة في الرقاب وفحص الشكاوى. (المادة: ١ من القانون ١٩ لسنة ١٩٥٩ م المعدلة، والتي جرى تعديلها فيما بعد)^(٣).

وللنيابة الإدارية -إذا رأت أن مصلحة التحقيق تقتضي وقف العامل عن أعمال وظيفته- أن تطلب ذلك من المنشأة، عن طريق مدير عام النيابة الإدارية أو أحد الوكيلين^(٤). ويكون الوقف بقرار من المسئول المختص بذلك، وفقاً لقرار مجلس

(١) منذ عام ١٩٧٦ م أصبحت التشكيلات النقابية منظمة بقانون خاص، هو القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٦ م، وليس بقانون العمل.

(٢) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٤١، د. عبد الوودود يحيى، ص: ٢١١، د. محمد لبيب، ص: ٣٤٠، د. حسن كبيرة، فقرة: ٧٣.

(٣) ذلك أن الهدف من إخضاع تلك المنشآت لقانون النيابة الإدارية لم يكن تقدير سلطة صاحب العمل، بل هدفه تعقب المخالفات التي يرتكبها العمال، ويتغاضى عنها القائمون على الإدارة إهماًًاً وتواطئاً. [في هذا المعنى: نقض مدني في ١٢/٦/١٩٦٧ م] المجموعة ١٨ - ٢٧٦ - ٢٧٠ - ١٨٢٠، وفي ٢/١٥/١٩٧٥ م، المجموعة ٢٦ - ٧٩ - ٣٨٥ .٣٨٥ - ٧٩ - ١٢/٦/١٩٦٧ م]

(٤) مادة ١٠ من القانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ م، والمعدلة بالقانون رقم ١٧١، المجموعة ٢٦ - ٧٩ - ٣٨٥ .٣٨٥ - ٧٩ - ١٢/٦/١٩٦٧ م]

إدارة المنشأة، أو من من يتولى الإدارة فيها (بحسب الأحوال). كما يجوز لهذا المسؤول المختص أن يرفض إصدار قرار بوقف العامل. وفي هذه الحالة يجب عليه إبلاغ مدير عام النيابة الإدارية بمبررات امتناعه عن إصدار قرار الوقف خلال أسبوع من الطلب، فإذا صدر قرار الوقف فيجب ألا تزيد مدة عن شهرين (١٤٥ عمل)^(١).
الأثر الذي يترتب على مخالفة قواعد وإجراءات السلطة التأديبية لصاحب العمل:

المبحث الثاني

الالتزامات صاحب العمل

تتوزع مصادر التزامات صاحب العمل بين القانون المدني وقانون العمل أما القانون المدني فإنه لم يرد به من مصادر التزامات صاحب العمل سوى التزامه بدفع الأجر، وفقاً لما تنص عليه المادة ٦٩٠ بقولها: "يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف، مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة في ذلك".

وقد أضافت المادة ٦٩٣ مدني أنه يجب على رب العمل -إلى جانب التزاماته المبينة- أن يقوم بالالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة.

وبالطبع، فإن أهم تلك القوانين الخاصة: قانون العمل الموحد، رقم ١٤، لسنة

٢٠٢٥ م.

ولكن ذلك لا يعني أن عقود العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني لا تلزم أصحاب العمل إلا بدفع الأجرة فقط؛ لأن هناك التزامات أخرى، تفرضها القواعد العامة. منها: تلك القاعدة التي تقضي بأن المتعاقدين لا يلتزمان بما ورد في العقد فقط، بل يلتزمان -أيضاً- بكل ما هو من مستلزماته، وفقاً للقانون والعدالة، بحسب طبيعة الالتزام. (مادة: ٢/١٤٨ مدني). ومنها: تلك التي ترضى بأن العقد ينفذ طبقاً لما اشتمل عليه، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية (مادة: ١/١٤٨ مدني).

وبناء على تلك المبادئ العامة يلتزم صاحب العمل بما يلي:

(١) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٤٦، مكرر أولًا. د. عبد الوهود يحيى: المكان السابق.

أولاً: يجب أن يقدم صاحب العمل للعامل ما يمكنه من أدائه، وذلك بأن يقدم له الأدوات الالزمة للعمل، ومكانه، إلا إذا وجد اتفاق أو عرف يقضي بغير ذلك.

والالتزام صاحب العمل بتقديم ما يمكن العامل من العمل ومكانه وأدواته؛ لا يقتصر على الحالات التي يتحدد فيها الأجر على أساس الإنتاج، كما في الأجر بالقطعة. بل يوجد حيث يفوت الحرمان من العمل على العامل فرصة لزيادة خبرته، أو حيث يكون المنع من العمل فيه مساس بكرامته أو جرح شعوره^(١).

ثانياً: كما يجب على صاحب العمل -وفقاً للقواعد العامة- أن يعامل العامل معاملة لائقة، باحترام إنسانيته، بحيث لا يتعرض للإيذاء بالفعل أو بالقول، ويغطي هذا الالتزام شخص العامل وأفراد أسرته^(٢)، وأن يوفر له الظروف الملائمة للعمل من الناحيتين: الصحية والاجتماعية.

ثالثاً: كما يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل شهادة خبرة، تحدد خبرته وكفاءاته المهنية أثناء سريان العقد، وتعطى الشهادة للعامل مجاناً. وهذا الالتزام يقع على عاتق صاحب العمل؛ تطبيقاً لمبدأ وجوب مراعاة حسن النية في العقود^(٣).

كما يجب على صاحب العمل -في نهاية خدمة العامل- أن يعطي له شهادة نهاية خدمة، يبين فيها: خدمته، وطبيعة عمله، وأجره.

وهذا الالتزام يعتبر من مستلزمات العقد، وفقاً لما نصت عليه المادة ١٤٨/١ من هذا القانون.

المدني، والمادة ١٧٥ من قانون العمل الموحد. وقد جرى نصها على أنه: "يلتزم صاحب العمل بأن يمكن العامل من الاطلاع على التدرج الوظيفي وعناصر أجره، وأن يعطي العامل، بناء على طلبه ودون مقابل شهادة تحدد خبرته وكفاءاته المهن، وذلك أثناء سريان العقد أو عند انتهائه.

(١) د. عبد اللودود يحيى، ص: ٥١٢ وما بعدها. د. حسن كيرة، فقرة: ٧٣، د. أكثم الخولي، فقرة: ١٢٢.

(٢) د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٢٣١.

(٣) د. أكثم الخولي، فقرة: ١٢٣، د. محمد لبيب، ص: ٣٥٦، د. حسن كيرة، فقرة: ٧٣، د. جمال زكي، ص: ٤٣٠، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٨٩، د. حمدي عبد الرحمن، المكان السابق، وديران وفيقي، المكان السابق.

ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل عند انتهاء علاقة العمل شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهائه، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها، ويجوز، بناء على طلب العامل، أن تتضمن تلك الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتلقاه، وسبب انتهاء علاقته بالعمل، وذلك خلال ١٥ يوم من تاريخ طلبها.

كما يلتزم بأن يرد للعامل عند انتهاء علاقته بالعمل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق، أو شهادات، أو أدوات، فور طلبهم".

ويلاحظ أن شهادة نهاية الخدمة هي مجرد شهادة بحقيقة الواقع، وليس شهادة توصية بالعامل أو تركيبة له، ولذلك لا يجوز تضمينها أي تقدير لكافأة العامل أو أمانته^(١). إلا في حدود ما نص عليه القانون الجديد.

كما لا يجوز أن تتضمن نفداً للعامل أو تعريضاً به في صدد أمانته أو كفأته، وقد كان المشرع حريصاً في المادة ٢/١٧٥ من قانون العمل الموحد - على تحديد البيانات التي تُدرج في شهادة الخبرة، بحيث لا تتعذر تزويد العامل بحقيقة الواقع عن قيامه بعمل معين لمدة معينة لقاء أجر محدد، حتى يتسمى له الحصول على عمل في المستقبل، فإذا تمكن صاحب العمل من إضافة بيانات أخرى تتعلق بتقييم العامل، فربما يؤدي ذلك إلى عرقلة حصوله على عمل في المستقبل. إن كان التقييم ضاراً بالعامل، أو مساومة العامل للتنازل عن بعض حقوقه إن كان التقييم في صالحه، ولذلك سد النص الطريق أمام صاحب العمل بما لا يتجاوز البيانات المحددة بالمادة ٢/١٧٥ عمل^(٢).

وقد فرض قانون العمل على صاحب العمل التزامات متعددة يتعلق الجانب الأكبر منها بالأجر؛ وذلك نظراً لما له من طابع حيوي في حياة العامل الشخصية

(١) د. محمد لبيب، المكان السابق، د. جمال زكي، ص: ٤٣١، د. إسماعيل غانم، ص: ٥٧٤.

(٢) د. حمد بعد الرحمن، ص: ٢٣٤، د. إسماعيل غانم، فقرة: ٢٣٢، حيث يرى أنه لا مانع من أن يعطى العامل شهادة إضافية تشير إلى كفأته وخلقه. [راجع: حك محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩٦٢/١١٨ م، الهواري، ج: ٢، ص: ٧٣٨].

والاجتماعية، وكذلك أجزاءات العامل؛ لأهميتها على راحته البدنية والذهنية، وتواصله الإنساني والاجتماعي.

والجانب الآخر يتضمن أنواعاً من الالتزامات التي تفرض -فقط- على أصحاب الأعمال في العقود التي يحكمها قانون العمل، وسوف نعرض فيما يلي -الالتزام بدفع الأجر، فنخصص له مطلبًا، ثم لأجزاءات العامل، فنخصص لها المطلب الثاني، وأخيراً: نخصص مطلبًا ثالثًا للالتزامات الأخرى لصاحب العمل.

المطلب الأول

التزام صاحب العمل بدفع الأجر

تكلمنا عن الأجر فيما سبق، كعنصر من عناصر عقد العمل، ونتكلم عنه الآن باعتباره التزاماً على صاحب العمل.

ونظراً لأن الالتزام بدفع الأجر يعتبر من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل؛ عني المشرع بتفصيل أحكام هذا الالتزام، فبين قوعد الوفاء به، من حيث: النقود التي يؤدى منها، وזמן ومكان وإثبات الوفاء بالأجر، وأهلية العامل في قبض الأجر.

وقد استلزم الطابع الحيوي للأجر -بالنسبة للعامل- أن يضع المشرع له قواعد خاصة بحماية الأجر تضمن للعامل الحصول على أجره كاملاً. وبعض هذه القواعد ينصرف إلى حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل، وبعضها الآخر ينصرف إلى حماية الأجر في مواجهة دائن العامل. ونخصص لدراسة هذه الموضوعات فرعين، أولهما: لقواعد الوفاء بالأجر. وثانيهما: لحماية الأجر.

الفرع الأول

قواعد الوفاء بالأجر

قواعد الوفاء بالأجر تتناول العمالة التي يؤدى منها الأجر، ومواعيد دفع الأجر، ومكان الوفاء بالأجر، وإثبات الوفاء بالأجر، وتقادم الحق في الأجر. وسوف نبين هذه المسائل تباعاً:

أولاً: عملة الوفاء بالأجر.

إذا كان الاتفاق على أداء الأجر بين العامل وصاحب العمل بالنقود، ففي هذه الحالة لا يجوز الوفاء بشيء غيرها.

كما لا يجوز الوفاء بعملة أجنبية؛ حتى لا يتحمل العامل فرق سعر العملة^(١). وقد نصت على ذلك المادة ١٠٨ من قانون العمل، بقولها: "تؤدي الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل؛ بالعملة المتداولة قانوناً". وهذا النص لا يمنع من الاتفاق على الأجر العيني، فيجوز أن يرد الاتفاق على أن يؤدي للعامل أجره أو جزء منه عيناً، وقد قصد بهذا النص تحريم نظام المقايسة، الذي كان شائعاً في بريطانيا، حيث كان يسمى (Truck System) وكان مشهوراً في تاريخ الأجر، وارتبطة به حقبة طويلة -في الدول المختلفة- آلام الطبقة العاملة؛ بسبب أنه كان كثيراً ما ينقص من الأجر الحقيقي للعامل عن طريق السلع التي تقدم له، فقد كان الأجر يدفع للعامل شيئاً يستلمه، كسلعة ينتجه المصنوع، ويقع على العامل عبء تصريفها، أو مواد غذائية بأعلى من سعر السوق، فيضطر هذا الأخير إلى بيع ما تسلمه، أو ما زاد عن حاجته منها بسعر أقل مما رضي الوفاء به، متحملًا الفرق بينهما، كما ألزم البعض الآخر العامل بالشراء من محل معينة لهم فيها سلع أقل جودة وأعلى سعراً مما يباع في غيرها^(٢).

ويسترون منه -بال التالي- الأجر الذي قبضه، كما يسلموه بدل النقود ببطاقات أو بونات يضطر إلى استبدالها بقيمة أقل من أجره، وتنتهي إلى سلب جزء منه^(٣). كما نصت المادة ١١٢ من قانون العمل الموحد على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محل معينة، أو مما ينتجه

(١) د. أكثم الخولي، فقرة: ٢٠١، د. محمد حلمي مراد، فقرة: ٢٧٣، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٦٩، د. عبد الرحمن يحيى، ص: ٣٤، د. جمال زكي، ص: ٤٣٨ وما بعدها. حيث قرر أن هذا الحظر يرد على كل ما يستلزم الاستبدال = أيًّا كانت صورته في سلب جزء من أجر العامل، كالبطاقات والبونات، والأوراق التجارية المستحقة الدفع في أجل قريب.

(٢) وهو ما كان يعرف بنظام المخزن، د. عبد الوهود يحيى، ص: ٣١٥.

(٣) د. جمال الدين زكي، ص: ٤٣٩.

صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات". وكما يبدو فإن النص يحرم على صاحب العمل إلزام العامل بهذا النوع من الوفاء، فإذا ارتضى -من تلقاء نفسه- الشراء على النحو الذي تحظره المادة؛ فلا تثريب على صاحب العمل في هذه الحالة.

ولا يقتصر الحظر الوارد في المادة ١٠٨ على الأجر وملحقاته فقط، بل يمتد إلى كل ما هو مستحق للعامل في مواجهة صاحب العمل، كالتعويض عن الفصل التعسفي، ومكافأة نهاية الخدمة^(١).

حالات جواز دفع الأجر بالنقد الأجنبي:

ولئن كان دفع الأجر بالنقد المتبادل هو الأصل؛ إلا أنه يرد عليه استثناءات، هي:

(١) العاملون بالمناطق الحرة:

ويستثنى من دفع الأجر بالعملة المتداولة العاملون في المناطق الحرة، والمنشآت الخاضعة لاستثمار رأس المال العربي والأجنبي، القانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤م، المادة ١٠٢). التي عدّت بقرار من وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية^(٢)، وتتص على ما يلي:

يلتم أصحاب المنشآت المقاومة بالمناطق الحرة بتحديد أجور ومرتبات ومكافآت المعاملين بها بالعملات الحرة، على ألا يقل أجر العامل -في اليوم الواحد- عما يعادل دولارين أمريكيين. ويتم سداد هذه المستحقات للعاملين المصريين بما يعادلها بالجنيه المصري، بأعلى سعر الصرف، معن في اليوم العشرين من شهر الاستحقاق^(٣)، وبالنسبة للمنشآت المرخص لها بفتح حسابات بالنقد المصري، فيجوز

(١) د. عبد الوود يحيى، المكان السابق، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٦٩.

(٢) رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٩م، والمنشور بال الوقائع المصرية، عدد ٢٩ في ٢٢/٢/١٩٨٩م.

(٣) وقد أضاف قرار وزير الاقتصاد المشار إليها في المادة ٢٠ مكرر، ونص على أن الأجور والمرتبات وما في حكمها وغيرها من المبالغ المستحقة للعاملين المصريين عن مكافآت وبدلات رئيس وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين" والتي تحدد في عقود العمل الخاص بهم، بوحدات النقد الأجنبي، يتم سدادها بما يعادلها بالجنيه

لها صرف الأجر والمرتبات والمكافآت بالعملات المصرية، مقدرة على أساس أعلى سعر صرف معلن في البنوك المعتمدة.

(٢) الأجر المستحقة للملاحين البحريين:

وهناك استثناء آخر، أتت به المادة (٧) من القرار رقم (١٥٨) لسنة ١٩٥٩م، بشأن عقد العمل البحري، حيث تنص على أنه: "تؤدى الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للملاحين بالعملين بالوطنية، غير أنه إذا استحقت -والسفينة خارج المياه الإقليمية- جاز أداؤها بالعملة الأجنبية، بشرط قبول الملاح ذلك كتابة.

ويلاحظ أن الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على دفع الأجرة المستحقة للعامل أو مستحقاته النقدية الأخرى بغير العملة المتداولة قانوناً يعتبر باطلًا، وغير مبرئ لذمته^(١).

ويعاقب على مخالفة هذا النص بغرامة لا تقل عن ٢٠٠٠ جنيه ولا تزيد على ٢٠٠٠٠ ألف جنيه، وتتعدد الغرامات بقدر عدد العمال الذين وقع في شأنهم المخالفة، وتضاعف في حالة العود. (مادة: ٢٨٧ عمل).

ثانياً: زمان الوفاء بالأجر.

يستحق العامل أجره في الوقت المتفق عليه في العقد، أو المنصوص عليه في لائحة تنظيم العمل، وإنما يستحق أجره فور تمام العمل، وهذا ما يتفق مع حديث النبي صلى الله عليه وسلم: ((اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)). فإذا كان العامل يعمل بالشهر -مثلاً- استحق أجره آخر يوم في الشهر، وإذا كان يعمل بالقطعة استحق أجره عن الانتهاء منها^(٢). لكن ليس هناك ما يمنع من الاتفاق على دفع الأجر في مواعيد أخرى، فيجوز أن يتناقضى عمال اليومية أجراهم كل أسبوع، كما يجوز أن يتناقضى عمال المشاهرة أجراه كل شهرين أو ثلاثة.

المصري على أساس أعلى سعر معلن في اليوم العشرين من شهر استحقاق هذه المبالغ. وسيظل هذا الحكم قائماً حتى صدور اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار الجديد، رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٧٩م والقوانين المعدلة له.

(١) د. حسن كبيرة، ص: ٤٣٧، د. عبد الودود يحيى، ص: ٢١٦.

(٢) د. جمال زكي، المرجع السابق، ص: ٤٣٧، ود. عبد الودود يحيى، ص: ٢١٦ وما بعدها، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٧٥ وما بعدها.

ونظراً لحرص المشرع على أن يتقاضى العمال أجورهم في فترات دورية متقاربة؛ تقديراً من لحاجتهم إليه؛ فقد نص -في المادة ١٠٨ عمل- على أن تؤدى الأجر في أحد أيام العمل، وفي مكان العمل، وذلك مع مراعاة الأحكام التالية:

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

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

(ت) في غير ما ذكر من الأحوال: تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع، على أن يجوز أن تؤدى لهم مرة كل أسبوعين، أو كل شهري؛ إذا وافقوا -كتابة- على ذلك.

وهذا النص يحرص على حصول العامل على أجره في مواعيد دورية متقاربة، ولذلك: لا يجوز الاتفاق على دفع الأجر في فترات أطول من الفترات المحددة في النص^(١).

وقد حرص النص على أن يكون دفع الأجرة في أحد أيام العمل؛ حتى لا يحرم من يوم راحته، اللهم إلا إذا كانت راحتة في الذهاب للعمل، وليس المكث في البيت، وحتى لا يتحمل مشقة ونفقات الانتقال إلى مكان المنشأة لقبض الأجر.

وإذا انتهت علاقة العمل لدى صاحب العمل للعامل أجره وكافة المبالغ المستحقة فوراً، إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب -في هذه الحالة- على صاحب العمل أداء أجر العامل وكافة مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل. (مادة: ١٠٨ عمل). فيجب أداء أجر العامل ومستحقاته إليه أو إلى ورثته فور انتهاء علاقته بالعمل، إلا في حالة تركه العمل من

(١) د. عبد الوودود يحيى، ص: ٢١٧.

لتقاء نفسه، كاستقالته، فيستوفي أجره ومستحقاته خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العمل.

ويتعاقب صاحب العمل على مخالفة القيود السابقة بغرامة لا تقل عن ٢٠٠٠ جنيه ولا تزيد على ٢٠٠٠٠ ألف جنيه، وتتعدد الغرامات بتنوع العمال الذين وقعت في حقهم المخالفة، كما تضاعف العقوبة في حالة العود. (مادة: ٢٨٧ عمل).

ثالثاً: مكان الوفاء بالأجر.

نصت المادة (١٠٨) من قانون العمل على وجوب الوفاء بالأجر في مكان العمل، وذلك على خلاف القواعد العامة التي تقضي بأن يكون الوفاء في مواطن المدين. والغرض من ذلك: حصول العامل على أجره بسرعة ربما لا تتحقق في حال إرسال الأجر إليه في موطنه. وأن ذلك أدعى للربط بينه وبين عمله وزيادة، لأنه له. على أنه إذا تم الوفاء بالأجر في مكان آخر؛ فإن هذا يكون مبرراً لذمة صاحب العمل، ولا يستطيع العامل أن يطالب بالوفاء بأجره مرة أخرى في مكان العمل.

ولكن يتربى على مخالفة هذا الحكم: أن توقع على صاحب العمل العقوبة المنصوص عليها في المادة ٢٨٧ عمل، وهي: الغرامة التي لا تقل عن ٢٠٠٠ جنيه ولا تزيد على ٢٠٠٠٠ ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في حقهم المخالفة.

وإذا اتفق على دفع الأجرة في مكان آخر غير العمل؛ فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً إذا كان أكثر فائدة للعامل، كتحويله على حسابه الجاري في أحد البنوك، بناء على طلبه، أو إن كان هناك عذر مقبول لذلك^(١).

رابعاً: إثبات الوفاء بالأجر.

لم يشأ المشرع أن يترك إثبات الوفاء بالأجر للقواعد العامة في الإثبات، فنص في المادة ١١٥ عمل - على أنه: "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا

(١) د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٧٧. د. عبد الوهود يحيى، ص: ٢١٨، د. محمد حلبي مراد، ص: ٢٨٧، هامش: ١، د. إسماعيل غانم، ص: ١٧١.

إذا وقَّع العامل بما يفيد استلامه الأجر في السجل المعد لذلك، أو كشوف الأجر؛ إتمام تحويل أجره ومستحقاته لحسابه بأحد البنوك، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره".

وتطبيقاً لهذا النص: لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقَّع العامل بما يفيد استلام أجره في السجل المعد لقيد الأجر، أو كشوف الأجر، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته لحسابه بأحد البنوك، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره.

ويترتب على هذا النص: أنه لا يجوز إثبات الوفاء بالأجر بالبينة أو بالقرائن، مهما قلّت قيمة المبلغ المدعي به، أي: ولو لم يتجاوز ألف جنيه، بل يجب أن يكون ذلك كتابة في جميع الأحوال. ويكتفي حصول أي كتابة موقعة من العامل، ما دام أنها تفيد استلام الأجر، ويقع عبء إثبات الوفاء بالأجر على صاحب العمل، عملاً بالمادة الأولى من قانون الإثبات^(١).

خامساً: تقادم الحق في الأجر.

لم يتضمن قانون العمل قواعد خاصة بتقادم الأجر، ولذلك يتبعن بشأنها الرجوع إلى أحكام القانون المدني، سواء أكانت تلك الأجر مستحقة بمقتضى عقود لا تخضع لغير القانون المدني، أم بمقتضى عقود تخضع لقانون العمل^(٢). وقد تضمن القانون المدني نوعين من التقادم فيما يتعلق بالحق في الأجر، أحدهما: تقادم خمسي، والثاني: تقادم حولي.

أما التقادم الخمسي: فقد نصت عليه المادة (٣٧٥ مدني) بقولها: "يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متعدد، ولو أقر به المدين، كأجرة المباني والمهابيا والأجر والمعاشات".

(١) د. محمد حلمي مراد، فقرة: ٢٧٤، د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٧٨، د. محمد لبيب، ص: ٢٥٥ وما بعدها. حيث يقرر أن الإقرار واليمين يقومان مقام الكتابة.

(٢) د. محمد لبيب، ص: ٤٥٦.

وأما التقادم الحولي: فقد نصت المادة (٣/٣٧٨) على أنه: "على أنه يقادم سنة واحدة: حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية، ومن ثمن ما قاموا به من توريدات".

فالنص الأول يجعل تقادم الأجور بمضي خمس سنوات. أما النص الثاني فإنه يجعله بمضي سنة واحدة.

ولهذا ذهب رأي إلى أن أجر الموظفين والمستخدمين تقادم بمضي خمس سنوات؛ استناداً إلى المادة (٣/٣٧٨ مدني)، أما أجور العمال فتقادم به استناداً إلى المادة (٣/٢٧٨ مدني)، وذلك على اعتبار أن المخاطب بالنص الأول -في نظر أصحاب هذا الرأي- هم الموظفون والمستخدمون، وهم لا يقومون بعمل يدوي غالباً^(١).

وهذا الرأي منتقد؛ لأن التفرقة بين الموظفين والعمال تفرقة مهجورة، وليس في النصين ما يشير إلى العمل بهذه التفرقة، بل تضمن المهايا والأجور، فإذا كانت المهايا هي ما يتقاضها المستخدمون؛ فإن الأجور الواردة بالمادة هي ما يتقاضاه العمال، ومن ثم ينصرف هذا النص إلى الموظفين والعمال أيضاً^(٢).

لهذا يترجح أن التقادم الحولي يقوم على أساس قرينة الوفاء؛ باعتبار أن العامل لا يصبر على عدم تقاضيه الأجر أكثر من عام؛ لأن الأجر هو مورد رزقه الوحيد في الغالب، وبالتالي: لا يجوز التمسك بهذا الوفاء إذا انتفت قرينته، بأن يثبت أن العامل لم يتقاضى أجره، أو لكل من يتسمك بهذا التقادم عن حلف اليمين على أنه أدى الأجر فعلًا.

فإذا لم تتوافر شروط التمسك بالتقادم الحولي؛ جاز لصاحب العمل أن يتمسك بالتقادم الخمسي، إذا كانت قد مضت خمس سنوات على استحقاق الأجر؛ لأن التقادم

(١) الوسيط للسنوري، ج: ٣، ص: ١٠٣٣ . د. عبد الوهود يحيى، ص: ٢٢٩.

(٢) د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٧٩ وما بعدها.

الخمسى لا تشترط فيه الشروط السابقة، ويقوم على أساس تجنب المدين عبء تراكم الديون عليه، فكان له أن يتمسك به، ولو أقر بعدم وفاء الدين للمدين^(١).

ويرى الدكتور عبد الوهود يحيى: أن التفرقة بين الموظف أو المستخدم من جهة والعامل بالمعنى الضيق من جهة أخرى؛ تفرقة تؤدي إلى اختلاف القواعد القانونية التي يخضعون لها، فكل من يعمل مقابل أجر، بموجب عقد عمل؛ يخضع للأحكام المنظمة لهذا العقد، سواء أكان مستخدماً أم عاملًا، ولذلك فإنه ينبغي إلا يترتب على هذه التفرقة اختلاف الأحكام الخاصة بكل منهما فيما يتعلق بالمدة الالزمة لتقادم الحق في الأجر، وهي سنة، وفقاً للمادة ١/٦٩٨ مدنى؛ لأنها تهدف إلى تصفية المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل خلال سنة من تاريخ انتهائه^(٢).

ويرى الدكتور عبد الناصر العطار: أن كلاً من التقاضي والتقادم الحولي لا يجوز الحكم به؛ لعدم دستوريته، باعتبار أنه مخالف لأحكام الشريعة الإسلامية التي جعلها الدستور المصدر الرئيسي للتشريع، وذا كان المذهب المالكي يجيز للقاضي إلا يسمع دعوى بحق مضت عليه ثلاثون سنة لتعذر إثبات الحق؛ فإنه -وغيره من المذاهب- لا يمنع سماح الدعوى بحق مضت عليه خمس سنوات، خصوصاً ضد من أقر بالحق، فما دام أقر به فلا يتصور في الشريعة الإسلامية أن يتخلص من الوفاء به، وكذلك الأمر إذا مضت سنة لأن تلك المدة لا يتعذر معها إثبات الحق، والحق أحق أن يقضى به^(٣).

(١) د. إسماعيل غانم، ص: ٣٨٠، د. محمد لبيب، ص: ٤٥٨ وما بعدها. د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٨٠، كما يسري التقاضي على الأجر الإضافي، وبدل السكن، وبدل السفر. [نقض ٣/١٩٨٠]. م في الطعن رقم ٤٣٠ لسنة ٤٤ ق، الهواري في قضايا النقض، ج: ٤، ص: ١٤١، رقم: ١٢٣]. كما يسري التقاضي على ملحقات الأجر، كبدل التغذية. [نقض ٢٢٣/١٩٨٦] في الطعن رقم ١٣١٥، س ٥٠ ل، السابق، ج: ٧، ص: ٢٣، رقم: ٢٧]. وفي هذا المعنى: د. جمال زكي، ص: ٤٥١ وما بعدها.

(٢) د عبد الوهود يحيى، ج: ٧، ص: ٢٣.

(٣) د عبد الناصر العطار، ص: ٢٨١.

كما أضيف: أن الشريعة الإسلامية من مصادر قانون العمل، وهذا يعطي لمبادئ تلك الشريعة -من باب أولى- تفسير تلك النصوص، بما يتواهم مع غاية قانون العمل في حفظ حقوق العامل، على نحو يترجع العمل به في هذا الميدان بالذات.

الفرع الثاني

الحماية المقررة لأجر العامل

وقد أسبغ المشرع حمايته على أجر العامل، من خلال عدة إجراءات، منها: تقرير الامتياز للمبالغ المستحقة للعامل، وتقيد الحجز على الأرض، بما يضمن استبقاء أكثر أجر العامل تحت يده، باعتباره مصدر رزقه الرئيسي.

كما قرر -في بعض الحالات- استحقاق العامل لأجره دون عمل.

ونعالج هذه الموضوعات الثلاثة:

الموضوع الأول

امتياز المبالغ المستحقة للعامل

قررت المادة (١١٤١/١ مدني) -لأجور المستحقة للعامل عن الستة أشهر الأخيرة- امتيازاً على جميع أموال صاحب العمل في المرتبة الرابعة^(١)، بحيث يتقدم به على سائر الدائنين التاليين له في المرتبة.

ويُستوفى بعد المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والترتيم، ويتساوى هذا الامتياز في المرتبة مع امتياز المبالغ المستحقة في ذمة المدين، ولا يجب قيد هذا الامتياز، ويتمتع به جميع العمال الخاضعين للقانون المدني.

أما العمال الخاضعون لقانون العمل؛ فقد قررت المادة (٨) -من قانون العمل الحالي- هذا الامتياز لكافة المبالغ المستحقة لهم عند صاحب العمل، كالأجور والتعويضات ومكافآت نهاية الخدمة. ونصت على أنه: "يكون للمبالغ المستحقة

(١) د. جمال زكي، ٤٤٦. حيث يقرر أن هذا الامتياز يقوم على دوافع إنسانية، فالطابع الذاتي للأجر يفرض توفير الأولوية في استيفائه، كما أن التبعية التي تنقل العامل تبعث في نفسه الحرج من الإلحاح في المطالبة بأجره أو الإصرار عليه.

للعامل أو للمستحقين عنه -بمقتضى أحكام هذا القانون- امتياز على جميع أموال المدين، من: منقول، وعقار. وتستوفى مباشرة، بعد المصاريف القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة^(١).

ضمان استيفاء حقوق عمال المقاول من صاحب العمل:

ولم يكتف المشرع بحق الامتياز العام، المقرر لدين الأجر، بل أجاز لعمال المقاول أن يطالبوا بأجورهم من صاحب العمل الأصلي؛ فقررت المادة ٦٦٢/١ مدني) بأن: "عمال المقاول يكون لهم حق مطالبة رب العمل مباشرة، بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً به للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى، كما يثبت هذا الحق للعمال من الباطن قبل كل من: المقاول الأصلي، ورب العمل. وعلى ذلك: يستطيع عمال المقاول أن يتقاضوا أجورهم، وهم يحصلون على ذلك عن طريق دعوى مباشرة يرفعونها على صاحب العمل، لا بواسطة دعوى غير مباشرة، نيابة عن مدينيهم الأصلي وهو المقاول، ولكن هذه الدعوى لا تمنع دائن صاحب العمل من مراجعة رافعها^(٢). ولذلك جعل المشرع لعمال المقاول امتيازاً على المبالغ المستحقة على صاحب العمل للمقاول. (الفقرة الثانية من المادة ٦٦٢ مدني)، ومحل هذا الامتياز: هو المبالغ التي في ذمة صاحب العمل، أو المقاول الأصلي، وقت توقيع الحجز، فلا عبرة بما يكون قد انقضى قبل ذلك.

وقد يقوم المقاول بإحالة ماله قبل صاحب العمل قبل توقيع الحجز عليه من عمال المقاول، حتى لا يجدوا مالاً -قبل صاحب العمل- يمكن الحجز عليه. فنفعه المشرع لذلك، فجعل لهؤلاء حق تتبع الدين الذي يقع عليه الامتياز، وقضى -في الفقرة الثالثة من المادة ٦٦٢ مدني- على أن الحقوق المقررة لهؤلاء العمال تكون مقدمة على ما ينزله له المقاول عن دينه قبل رب العمل.

(١) د. عدب الناصر العطار، ص: ٢٨١ وما بعدها، د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٢٨٦، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٧٣، د. عبد الودود يحيى، ص: ٢٢٢، د. جمال زكي، ص: ٤٤٧ وما بعدها.

(٢) السنہویر: الوسيط، ج: ٢، فقرة: ٥٦٤، د. محمد لبيب، ص: ٤٦٣، د. عبد الودود يحيى، المكان السابق، د. جمال زكي، ص: ٤٤٩.

وعلى هذا: يكون لهؤلاء العمال استيفاء حقوقهم من هذه المبالغ، رغم أنها بحوالتها للغير - قد خرجت من ذمة مدينهم (المقاول)، وذلك ما استقر عليه الرأي بالنسبة لتقسيير هذا النص، لأنه التقسيير الذي يتفق مع الحكمة من وجوده^(١).

والمحض وبحقوق العمال الممتازة هنا: الحقوق الناشئة عن أدائهم العمل المتتفق عليه بين المقاول الأصلي ورب العمل، أو بين المقاول الأصلي والمقاول من الباطن من أجور أو مكافآت أو تعويضات، دون غيرها مما يكون مستحقاً لهم لدى المقاول.

ويرد هذا الامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن وللمسئول الأصلي عن المقاولة التي قاموا بتنفيذها، لا عن أي مبالغ أخرى.

الموضوع الثاني

ضمانات الحجز على أجر العامل

وحماية لأجر العامل قرر المشرع ضمانات لحمايته من أن ينتقص، سواء كان هذا الانتقاداً متمثلاً في اقطاع صاحب العمل من أجر العامل، أو الاقطاع من الأجر؛ وفاء لديون العامل.

أولاً: ضمانات اقطاع صاحب العمل من أجر العامل.

قد يحدث أن يكون العامل مديناً لصاحب العمل، إما بمقابلة اقترضت منه، أو بسبب تعويض صاحب العمل عما أتلفه العامل من آلات أو مهام مملوكة لصاحب العمل. وفي هذه الحالات يستطيع صاحب العمل أن يقطع من أجر العامل ما يكون مستحقاً له، إلا أن هذا الاقطاع لو ترك دون قيد فإنه سوف يهدد العامل في مورد رزقه؛ لأن هذا الاقطاع ربما يستنفذ أجر العامل أو جزءاً كبيراً منه، ولذلك قيد المشرع هذا الاقطاع، وفرق بين ما يكون مستحقاً لصاحب العمل بسبب اقتراض العامل وما يكون مستحقاً بسبب خطأ العامل في فقد أو إتلاف مهام.

(١) السنهوري: الوسيط، ص: ٩٧٣، د. محمد لبيب، ص: ٤١٤، د. إسماعيل غانم، ص: ٣٥٦، وليس المقصود من النص مجرد عدم نفاذ الحالة الحاصلة بعد الإنذار أو الحجز؛ لأن ذلك مجرد تطبيق للقواعد العامة، ولما ان هناك حاجة للنص عليه صراحة، فمفادة تقرير الأولوية لحق العامل على حقوق خلفاء المقاول الذين نزل لهم عن حقوقه قبل رب العمل. [مجموعة الأعمال التحضيرية، ج: ٥، ص: ٥٢].

(أ) بالنسبة للقروض:

نصت المادة (١١٣) على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من ١٠٪ وفاء لما يكون قد افترضه من مال أثناء سريان العقد، ولا أن يتناقض عن هذا القرض أي فوائد، ويسري ذلك الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً. ويقصد بالأجر في المادة المذكورة: الأجر الفعلي المسمى في العقد، فهذا الأخير قد يزيد نتيجة العمل ساعات إضافية، وقد ينقص بسبب غياب العامل^(١).

وتسرى هذه النسبة عند اقطاع صاب العمل ما يكون قد دفعه العامل من أجر قبل ميعاد استحقاقه، فالأجر المعجل ليس إلا قرضاً^(٢)، وذلك حتى لا يتحايل صاحب العمل ويدعى أن المبلغ المدفوع مقدماً ليس قرضاً وإنما هو أجر مدفوع مقدماً^(٣).

(ب) بالنسبة للمستحق تعويضاً للمتلافات:

أما بالنسبة لما يكون مستحقاً على العامل من تعويض بسبب إتلاف أو كسر آلات أو مهمات؛ فقد قيدت المادة (١٤٠ عمل) ما يقطع نظير ذلك؛ بما لا يجاوز خمسة أيام في الشهر الواحد، وحق صاحب العمل في الاقطاع في حدود النسبة لا يتأثر بمنازعة العامل في تقدير التعويض، خلافاً لما تقتضي به المادة ١/٣٦٢ مدني) من أنه يشترط لوقوع المقابلة: أن يكون كل من الديْنَيْن خالياً من النزاع^(٤). "ويجوز العامل أن يتظلم أمام المحكمة العمالية المختصة من تقدير صاحب العمل وفقاً للمدد والإجراءات المحددة في هذا القانون.

(١) د. محمد حلمي مراد، فقرة: ٢٧٧، د. محمد لبيب، ص: ٤٤٦ وما بعدها.

(٢) د. أكتيم الخلي، ص: ٢٧٤، هامش: ١، وقارن ما ذهب إليه د. إسماعيل غانم، ص: ٣٧٦ حيث يفرق بين ما إذا كان العامل قد أدى عملاً يقابل ما تناقضاه من أجر قبل موعد استحقاقه وما إذا كان الأجر مقدماً دون قيد، وفي الحالة الأولى: لا يتقيد صاحب العمل بنسبة العشرة في المائة، أما في الحالة الثانية: فإن ما تناقضاه العامل يكون قرضاً يخضع لنسبة العشرة في المائة، حتى لو سماه الطرفان أجراً. وفي هذا المعنى: د. عبد الوودود يحيى، ص: ٢٣.

(٣) د. عبد الناصر العطار، ص: ٢٨٤.

(٤) المرجع نفسه، ص: ٢٨٧. د. جمال زكي، ص: ٤٤٥.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمثل الذي قدره الإتلاف أو قضي له بأقل منه، وجب عليه رد ما اقطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقطاع وفقاً لحكم هذه المادة، فيما زاد على أجر شهرين".

ثانياً: حماية الأجرة من دائن العامل.

وقد قيد قانون العمل حق دائن العامل في الحجز على الأجر تحت يد صاحب العمل، كما قيد حق العامل في النزول عن أجره للغير، فنصت المادة (١١٤) عمل) على أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم واحد لسنة ٢٠٠٠ م لا يجوز الاستقطاع أو الحجز، أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥٪ من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠٪ في حالة دين النفقة".

وعند التزاحم يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جراءات.

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

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة الاشتراكات، والبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة ١١٣ من هذا القانون.

الموضوع الثالث

حالات استحقاق الأجر بدون عمل

من المقرر شرعاً وقانوناً أن الأجر نظير العمل، ومن مقتضى تلك المقابلة: أن العامل إذا لم يقم بالعمل المتفق عليه فإنه لا يستحق الأجر، ومع ذلك فإن العامل قد يستحق الأجر رغم أنه لم يقم بالعمل، وذلك في حالة ما إذا كان مستعداً لأدائه، لكنه لم يتمكن بسبب ظروف خارجة عن إرادته، مما يعده حرمانه من الأجر -في تلك الحالة- منافيًّا للعدالة.

وقد نظمت التشريعات تلك الحالة، ومن ذلك: ما تنص عليه المادة (٦٩٢) مدنی) من أنه: "إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمها بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل؛ كان له الحق في أجر ذلك اليوم، وما تنص عليه المادة (١١١) عمل) من أنه: "إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً ل مباشرة العمل، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل؛ اعتُبر كأنه أدى عمله فعلاً، واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين عمله أسباب قهريّة خارجية عن إرادة صاحب العمل؛ استحق نصف أجره".

ومن خلال هذا النص يمكن القول بأن العامل قد يستحق أجره كاملاً، رغم أنه لم يقم بالعمل، وقد يستحق نصف الأجر، وبندين هاتين الحالتين:

أولاً: استحقاق الأجر كاملاً رغم عدم العمل.

وفقاً لما تنص عليه المادتان (٦٩٢ مدنی) و(١١١) عمل) فإن العامل يستحق أجره كاملاً -حتى لو لم يعمل- إذا حضر لمزاولة عمله أو أعلن أنه على استعداد لأدائه، ولم يمنعه إلا سبب يرجع إلى صاحب العمل، ويستوي أن يكون المنع بسبب خطأ من صاحب العمل، أو من فعل لا يعتبر خطأ، فالحكم واحد في الحالتين. وهو استحقاق العامل لأجره كاملاً، فلم تشرط المادتان أكثر من أن يكون المنع بأسباب ترجع إلى صاحب العمل، ومن ثم قد يكون المنع من العمل مقصوداً به الإضرار

بالعامل، وفي هذه الحالة يكون المنع من العمل خطأ عمدياً، كما لو أغلق صاحب العمل المنشأة للضغط على العمال في نزاع بينه وبينهم، وقد يكون فعل صاحب العمل خطأ غير متعمد، كإهماله في صيانة الآلات حتى توقفت عن العمل، بل إن صاحب العمل يلزم بالأجر.

حتى ولو لم يصدر خطأ منه، وقرر إغلاق المنشأة بسبب كسر في توزيع منتجاته، رغم ما في هذا الحكم المقرر بالمادة ١١١ قانون العمل. من مجازاته، إلا أن القضاء في أحکامه يلزم صاحب العمل بالأجر في جميع الأحوال التي يعزى فيها المنع إليه، حتى ولو لم يكن مسؤولاً عن سبب المنع، كعدم وجود خامات أو لعيوب في الآلات المستخدمة في الإنتاج، وقد قضي بإلزام صاحب العمل بالأجر إذا كان مسؤولاً عن الوقت الذي يلحق آلات المصنع أو تعطيله بإرادته المنفردة.

شروط استحقاق العامل لأجل رغم عدم العمل:

يشترط لاستحقاق الأجر في تلك الحالة، ورغم عدم قيام العامل بالعمل وفقاً لما تنص عليه المادة ١١١ من قانون العمل ثلاثة شروط:

أولها: أن يحضروا العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل.

ثانيهما: أن يكون مستعداً لمباشرة العمل.

ثالثها: ألا يكون المنع من العمل بسبب تنظيم أوقات العمل الذي يملكه صاحب العمل في حدود السلطات الممنوحة له في إطار مسؤوليته عن حسن سير العمل في المنشأة، وبناء عليه، فلو خفض صاحب العمل ساعات العمل أو انقص أيام العمل الأسبوعي، فإن العمال لا يستطيعون أن يحتجوا عليه بالمادة ١١١ من قانون العمل حتى ولو أدى تصرف صاحب العمل إلى إنقاص أجورهم، فالاحتياج على صاحب العمل بتلك المادة لا يكون إلا في حدود منع العمل في الفترة اليومية المحددة له.

وصاحب العمل يملك تعديل فتراته دون اعتراض العمال عليه، ما دام رب العمل لم يكن متعسفاً في ذلك.

ثانياً: استحقاق نصف الأجر رغم عدم العمل:

ويستحق العامل نصف أجره في حالتين:

الحالة الأولى: المنع من العمل بسبب لا يرجع إلى صاحب العمل:

إذا كان منع من العمل لا يرجع إلى صاحب العمل، فإن العامل لا يستحق إلا نصف أجره، وذلك وفقاً لما تنص عليه المادة مية، وحد عشر من قانون العمل، ومن أمثلة ذلك المنع من العمل بسبب حريق أنقطاع التيار الكهربائي من شركة الكهرباء. أو صدور قرار من الحكومة بإغلاق المنشآة دون أن يقع من صاحب العمل ما يبرر ذلك، وإلزام صاحب العمل بنصف الأجر من في تلك الحالات نص عليه قانون العمل رغم أن القانون المدني في مادة ٦٩٢ لم يلزم صاحب العمل بالأجر فيها واتجاه قانون العمل في هذا الأمر يعد استجابة لمبادئ العدالة وما يجري عليه العرف من صرف جزء من الأجر للعمال في تلك الحالات، حتى لا يحرموا من مورد رزقهم الوحيد، ولو كان المنع من العمل يرجع إلى سبب غير عادي كحريق، أو فيضان، وأن قانون العمل يعتبر مخصصاً للشريعة العامة، وهي القانون المدني.

الحالة الثانية: المنع من العمل بسبب الإضراب.

إذا كان سبب المنع من العمل يرجع إلى إضراب فريق من العمال؛ ففي هذه الحالة يثير تساؤل عن مدى استحقاق العمال لأجورهم أيام الإضراب. ومن الراجح: أن العمال الذين شاركوا في الإضراب لا يستحقون أجراً عن فترة الإضراب؛ لأن الأجر مقابل العمل، والعامل -الذي أضرب عن العمل- لم يؤدِ عملاً بالفعل حتى يستحق عليه الأجر؛ ومن ثم لا يستحق أجراً.

أما العمال الذين لم يشاركوا في الإضراب، لكنهم لم يستطعوا أداء عملهم بسبب توقف العمل في المنشأة؛ فالالأصل أنهم لا يستحقون أجورهم إلا إذا أمكن نسبة عدم أدائهم للعمل لسبب يرجع إلى صاحب العمل، كأن يكون صاحب العمل هو الذي دفع العمال للإضراب بسبب عدم تنفيذ التزامه^(١).

(١) انظر في هذا المعنى: د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٧٩.

ومما هو جدير بالذكر: أن القانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣م وإن كان قد أباح الإضراب السلمي؛ إلا أنه رأى -في المادة (١٩٥ منه)- احتساب مدته أجازة للعامل بدون أجر.

المطلب الثاني

الالتزامات بوقت العمل والأجازات

يجب على صاحب العمل أن يتلزم بالوقت الذي حدده قانون العمل، كما يجب عليه أن يتلزم بالأجازات المقررة للعامل.
ونعالج هذين الموضوعين، كُلُّ في فرع على حدة.

الفرع الأول

الالتزام بتنظيم القانون لوقت العمل

الأصل: أن يتفق العامل وصاحب العمل على الوقت الذي يؤدي العامل فيه عمله، فإذا لم يكن هناك اتفاق طَبِيق ما هو منصوص عليه في لائحة تنظيم العمل، إذا كانت هناك لائحة. وإلا كان لصاحب العمل أن يحدد وقته، وله أن يعدل فيه؛ بشرط عدم تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل^(١).

على أن قانون العمل قد تضمن -في الفصل الرابع من الباب الأول- أحكاماً في تحديد ساعات العمل، تتمثل فيما يلي:
أولاً: موعد بدء العمل وموعد انتهائه.

على صاحب العمل أن يحدد موعد بدء العمل وموعد انتهائه بالنسبة لكل عامل أو لكل مجموعة منهم، وله أن يغير هذه المواعيد تبعاً لمصلحة العمل، متى كان ذلك يغرس مخالف للقانون، ولا يجوز لصاحب العمل أن يُلزم العامل بالبقاء في مكان العمل دون مبرر، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة ١١٩ عمل، بقوله: "يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة، بحيث لا تتجاوز الفترة -من بداية ساعات العمل ونهايتها- أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل -أثناءها- في مكان العمل، ويستثنى من هذا

(١) نقض ١٥/٤/١٩٧٠م، مجموعة الأحكام سنة ٢١، ص: ١٣٠.

الحكم: العمال المشتغلون في أعمال منقطعة بطبعتها، والتي يحددها وزير الدولة للقوى العاملة والهجرة، بقرار منه، حيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

ومن المقرر أن العامل الحدث لا يجوز تشغيله فيما بين الساعة السابعة مساء والساعة السابعة صباحاً. وكذلك لا يجوز تشغيل النساء ليلاً، من الساعة السابعة مساء حتى الساعة السابعة صباحاً، وفي الأعمال التي حددها وزير العمل، ويستثنى من هذه الأحكام: الأحداث، والنساء العاملين في الزراعة البحتة.
ثانياً: ساعات التشغيل.

وضع القانون حدأً أقصى لساعات تشغيل العامل، أي: التي يقوم العامل فيها بالعمل فعلاً. خلال المدة التي يقضيها في مكان العمل. فنص -في المادة (١١٧) عمل)- على أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم (١٢٣) لسنة ١٩٦١ م في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية؛ لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد، أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل بعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها".

ومعلوم أنه لا يدخل في هذا الوقت الذي يرتدي فيه العامل ملابس العمل ويتسلم أدواته^(١)، وكذلك الوقت الذي ينفقه العامل ليصل إلى مكان العمل^(٢).

وهذا النص يضع حدأً أقصى لساعات العمل اليومي، وحدأً أقصى لساعات العمل الأسبوعي، إلا أن الفصل بينهما بكلمة (أو) لا يعني أن صاحب العمل بال الخيار، إن شاء ألزم بالحد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع، من خلال زيادة ساعات العمل في بعض الأيام وإنفاصها في البعض الآخر، بما لا يجاوز ثمان

(١) د. عبد الوهود يحيى، ص: ٣٤٤، د. محمد حلمي، فقرة: ٤٤٦، د. حسن كيرة، ص: ٤٦٧، د. عبد الناصر العطار، ص: ١٢٧، د. إسماعيل غانم، ص: ٢٦٣.

(٢) تحكيم القاهرة في ٢٦/٢/١٩٦٠ م، مدونة الفكهاني الدورية، ص: ٢٨٠.

وأربعين ساعة في الأسبوع^(١)؛ لأن الغرض المقصود من وضع الحد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع بعد الحد الأقصى لساعات العمل في اليوم الواحد، هو إظهار قاعدة الراحة الأسبوعية^(٢).

واستثناء من قاعدة الثماني ساعات في اليوم في الفقرة الثانية من المادة ١١٧ من قانون العمل تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات لبعض فئات العمال، أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يصدر يتحديها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والهجرة^(٣) للعمال الذين يمارسون أعمالاً خطيرة أو ضارة بالصحة، وهناك استثناء آخر صدر به القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١م، الذي أجاز لوزير الصناعة أن يحدد منشآت صناعية لا يسمح فيها بتشغيل العمال تشغيلًا فعليًا أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع، لا تدخل فيها فترات الراحة وتناول الطعام.

(١) في هذا المعنى: تحكيم القاهرة في ١٢/٢/١٩٦٠م، المدونة العمالية الدورية للفكهانى، سنة ١٩٦٠م، رقم: ١٥٢، ص: ٢٥٧.

(٢) في هذا المعنى: د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٢٧، مكرر، ص: ٢٦١، هامش: ٢، ود. محمد حلمي، فقرة: ٤٤٦، د. عبد الوهود يحيى، ص: ٣٤٤، وقارن: د. عبد الناصر العطار، ص: ١٢٩، حيث يرى أن لصاحب العمل أن يزيد من ساعات العمل اليومي أو ينقص فيها بما لا يجاوز ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.

(٣) وقد كانت المادة ١١٥ من القانون ١٩٥٩م تجيز لوزير العمل زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الأعمال التي لا يستغل العامل فيها باستمرار، وقد صدر قرار وزير العمل رقم ٥٩ لسنة ١٩٦٠م، الذي أجاز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم الواحد بالنسبة إلى العمال الذين تزيد أعمارهم على سبع عشرة سنة في الصناعات والأعمال التالية:

(١) النقل في المنشآت التي ليس من طبيعة عملها الأصلي نقل الركاب أو البضائع.

(٢) العمل في الاستراحات ومنازل المستخدمين والعمال العزاب، والأندية الملحقة بالمنشآت.

(٣) عمال صالونات اللaque (الحلاقون).

(٤) عمال تقديم الطعام لرواد المطاعم.

(٥) البائعين في المحلات التجارية.

(٦) العمل في المصاعد الكهربائية وإصلاحها داخل المباني المركبة فيها.

(٧) الطوافين والجوابين والممثلين إذا اطبق عليهم وصف العمال، ومن يقومون بأعمال البيع أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت، ثم ألغي هذا القرار بقرار ٥٧ لسنة ١٩٦٤م ولم يرد بقانون العمل الموحدنص يعطي لوزير العمل هذه السلطة.

وقد أصدر وزير الصناعة عدة قرارات حدد فيها هذه المنشآت. بحيث لا يتم تشغيل العامل فيها تشغيلًا فعليًا أكثر من ٤٢ ساعة أسبوعيًّا، سواء تم تشغيله سبع أو ثمان ساعات يوميًّا، وقد صدر لذلك القرار الواري رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٠م^(١)، والذي ما زال معمولاً به حتى الآن، فنص على أنه: "لا يجوز تشغيل العمال الذي تتراوح أعمارهم بين ١٧/١٥ سنة أكثر من سبع ساعات فعليًّا في اليوم الواحد، في بعض الأعمال ذات الطبيعة الشاقة"^(٢).

وقد حظر القانون الموحد في المادة ٦٥ - منه تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميًّا، يجب أن تخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، لا تقل في مجموعها - عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة.

كما يحظر تشغيل الطفل ساعات إضافية، أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

ثالثًا: فترة الراحة اليومية.

(١) منها: القرار رقم ٢٨٨ لسنة ١٩٦٠م، ٢٩٢ لسنة ١٩٦١م المعدل بالقرارات: ٥٧٧، ٦١٧ لسنة ١٩٦٢م، ٤٠٣ لسنة ١٩٦١م، ٤٦١ لسنة ١٩٦٢م، المعدل بقرار ٥٧٥ لسنة ١٩٦٢م، ١١٤٤ لسنة ١٩٦٢م، ١١٤٠ لسنة ١٩٦٢م، ٢٤٧ لسنة ١٩٦٢م، الذي نص -في مادته الأولى- على أن تحديد ساعات العمل بسبعين ساعة يوميًّا، أو اثننتين وأربعين ساعة أسبوعيًّا؛ لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. وذلك في جميع المنشآت الصناعية بالقطاع الخاص الخاضعة للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨م، كما يسري تخفيض ساعات العمل على الأعمال التكميلية وأعمال النظافة والحراسة بهذه المنشآت، بمقتضى القرار رقم ٥٨ لسنة ١٩٦١م.

(٢) راجع: د. عبد الوودود يحيى، ص: ٣٤٥، هامش: ٢، وهذه الأعمال هي: العمل أمام أفران المخباز، تكرير البترول، صناعة الأسمنت، صناعة الثلج، العمل في مجال التبريد، صناعة عصر الزيوت بالطريقة الميكانيكية، صنع السماع، معامل الحوامض المعدنية، الحاصلات الكيماوية، كبس القطن، العمل في معامل ملء الأسطوانات بالغازات المضغوطة، عمليات تبييض وطباعة المنسوجات، حمل الزهرة والطباشير وتعبئتها، صناعة الورق، صناعة الصابون، إذابة الشحم لصنع الشمع، حمل الأثقال أو جرها أو رفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين بالجدول، صناعة السكر وتكريره، صنع حلج الأقطان، العمل في عتابر الفرفرة، العمل في مستودعات العظام والخرق، سبك المعادن ما عدا الرصاص، صنع الزجاج فيما عدا عملية إذابة الزجاج وإضاجه، حفر وتحت الرخام وغيرها من الأحجار، العمل في مصانع الطوب وقمائن الجير والجبس، طرق النحاس، صناعة الغراء، صنع البوبيات والورنيش، النجارة الآلية.

لم يكتف المشرع بوضع حد أقصى لساعات العمل اليومي، بل أوجبت المادة ١١٨ عمل أن يتخلل هذه الساعات فترة أو فترات للراحة والطعام، لا تقل -في مجموعها- عن ساعة، ويراعى في فترة الراحة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وقد أجازت الفقرة الأخيرة من المادة ١١٨ لوزير الدولة للقوى العامل والتدريب أن يصدر قراراً يبين فيه الحالات أو الأعمال التي يتحتم فيها -لأسباب فنية أو لظروف التشغيل- استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الشاقة التي يمنح العامل فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الأصلية. وتتفيدا لذلك صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٢ لسنة ٢٠٠٣ م في ٧/١٢/٢٠٠٣م^(١).

(١) جرى نص هذا القرار على النحو التالي:

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على المادة ٨١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م

قرر

المادة الأولى

يجب استمرار العمل دون فترة راحة في الحالات والأعمال التالية:

- (١) الأعمال التي يستمر فيها دون توقف، مع تناوب العمال والعمل في نظام الثلاث ورديات يومياً.
- (٢) الأعمال التي يستمر فيها نظام المناوبتين يومياً، ويشترط موافقة العمال كتابة على ذلك.
- (٣) العمل في وحدات المياه والنور والصرف الصحي والنظافة والحراسة.
- (٤) العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة.
- (٥) العمل في مكاتب المنشآت التي يشغله فيها العمال مدة لا تزيد عن سبع ساعات في اليوم الواحدة.
- (٦) أعمال نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو الجو، ويدخل في ذلك: العمل في شركات الطيران وفي المطارات، عدا الأعمال التكميلية أو التبعية الالزمة لتشغيل هذه المرافق، كالعمل في الحسابات والشئون القانونية والتدريب.
- (٧) أعمال شحن وتغليف البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع، ويدخل في ذلك: عمال طاقم المنشآت التي تعمل في نقل العمال.
- (٨) أعمالربط البوار و الأنوار الكاشفة.
- (٩) العمل في أعمال تموين وإصلاح السفن عند رسوها في الموانئ، لهذا الغرض أو أثناء عبورها قناة السويس.
- (١٠) العمل في الموانئ على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والموعين والمناورة والبضاعة وقادتها ومتلكها وقادتها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة.

-
- (١١) العمل في المنشآت والمصحات ودور العلاج الأخرى.
- (١٢) العمل في مجال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بالأفراح والماتم.
- (١٣) العمل في مجال تجهيز الموتى.
- (١٤) صناعة البلاستك.
- (١٥) صناعة السينما.
- (١٦) أعمال الطوافين والجوابين والممثلين التجاريين، ممن يقومون بأعمال البيع أو الدعاية أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت.
- (١٧) صناعة الخزف والصيفي.
- (١٨) أعمال لجنة بورصة ميناء البصل بالإسكندرية، سواء في مقر البورصة ذاتها أو في أماكن تخزين البضاعة.
- (١٩) العمل في المخابز.
- (٢٠) صناعة الدواء.
- (٢١) العمل بالصيدليات.

المادة الثانية

على صاحب العمل أو المدير المسئول في كل من الأعمال والصناعات الوارد بيانها في المادة السابعة أن يصرح للعامل بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو براحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل.

المادة الثالثة

يمتحن العاملون في الأعمال الشاقة أو المرهقة الموضحة فيما يلي فترة أو أكثر للراحة، لا تقل -في مجموعها- عن ساعات العمل الفعلية:

- (١) العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
- (٢) صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.
- (٣) إذابة الزجاج والأعمال المتعلقة بها.
- (٤) إذابة الزجاج وإنضاجه.
- (٥) أعمال لحام المادن باستخدام الغازات والكهرباء.
- (٦) تفصيص المرايا بواسطة الرزق.
- (٧) الدهان بمادة الدوكو.
- (٨) معالجة وتهيئة واحتزال الرماد المحتوي على الرصاص، واستخلاص الفضة من الرصاص.
- (٩) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠٪ من الرصاص.
- (١٠) صنع أول أكسيد الرصاص، أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص وكبرونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسلبيات الرصاص.
- (١١) عمليات المزج والهجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
- (١٢) إدارة ومراقبة الماكينات المحركة أثناء إدارتها.
- (١٣) صناعة الأفلت.

رابعاً: الإغلاق الأسبوعي.

أوجب قانون العمل السابق إغلاق المنشآت يوماً كاملاً في الأسبوع، وأجاز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يستثنى بعض الجهات والمناطق أو المحال من هذا الحكم. وأن تحدد يوماً معيناً للإغلاق الأسبوعي، وأن يحدد مواعيد الإغلاق الليلي في تلك المحال (مادة: ١٣٦ عمل).

وقد أصدر وزير العمل القرار رقم ١٦ لسنة ١٩٨٢م، وأوجب قانون العمل على المنشآت التي لا يسري عليها حكم الإغلاق الأسبوعي أن تتنظم مواعيد العمل بها، بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة، بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر.

ولما أصدر القانون الموحد ١٤ لسنة ٢٠٢٥م نص في المادة ١٢٠ على أنه: "يجب تنظيم العمل بالمنشأة، بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر".

خامساً: الراحة الأسبوعية.

وعلى هذا يجب على صاحب العمل أن يقوم بتوزيع أيام العمل، بحيث يكون لكل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متالية، والراحة الأسبوعية للعامل تكون غالباً في يوم الإغلاق الأسبوعي للمنشأة. (مادة: ١٢٠ عمل)، فإذا لم تكن المنشأة مما يغلق يوماً في الأسبوع؛ حدد صاحب العمل لكل عامل موعد راحته الأسبوعية، بحيث لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام متصلة - على الأكثر.

(١٤) العمل في المدايغ.

(١٥) العمل في مستودعات المستخرج من المود البرازية أو روث البهائم أو الدماء أو العظام.

(١٦) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمة.

(١٧) صناعة الكاوتشوك.

(١٨) صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.

وقد أبقى قانون العمل الموحد الحكم الذي أجاز فيه القانون السابق تجميع الراحات الأسبوعية والمستحقة للعامل في المادة ٨٤، وذلك استثناء من المادة السابقة، فجرى نص المادتين على النحو التالي:

مادة ١٢٠ : يجب تنظيم العمل بالمنشأة، بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية، لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة، بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر. وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

مادة ١٢٠ /٢: يجوز -في الأماكن البعيدة عن العمران، أو في الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل أو ظروف تشغيل التشغيل فيها استمرار العمل- تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع. وتحدد لائحة العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحات الأسبوعية المجمعة، وتضع المنشآت -التي يقل عدد عمالها عن عشرة- قواعد تنظيم الراحات الأسبوعية المجمعة وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

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

ويبدو من نص المادة ١٢٠ أن شروط تجميع الراحات الأسبوعية تمثل فيما يلي:

أولاً: أن يكون مكان العمل بعيداً عن العمران، أو تقتضي طبيعة العمل أو ظروف التشغيل استمرار العمل في فترات الراحة^(١).

ثانياً: أن تكون الراحة الأسبوعية المجمعة عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع.

ثالثاً: أن تتضمن لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على تلك الراحات الأسبوعية المجمدة.

(١) وهذه الأماكن البعيدة هي: محافظة البحر الأحمر، وسيناء الشمالية والجنوبية، ومطروح، والوادي الجديد، والأماكن التي تبعد ١٥ كم -على الأقل- عن أقرب مدينة، والأماكن التي تتطلب إقامة لعمالين بها، كالبعثات الجيولوجية.

رابعاً: أن يراعى في حساب الراحات الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة، وتنتهي ساعة العودة إليها.

وإذا كان الأصل أن الأجر نظير العمل، ويوم الراحة لا عمل فيه؛ إلا أن قانون العمل قد نص على أن تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر في جميع الأحوال. (مادة: ٨٣ عمل). كما يراعى - عند تحديد الأجر الشامل بالشهر - أن تكون أيام الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر، وعند تحديد الأجر بالليوم أو بالساعة يتتقاضى العامل عن يوم راحته ذات الأجر الذي يتتقاضاه عن يوم العمل، وعند تحديد الأجر بالإنتاج يتتقاضى في يوم الراحة متوسط أجره اليومي في السنة الأخيرة، أو عن المدة التي اشتغلها فيها إن قلّت عن سنة؛ إعمالاً لتلك النصوص.

العمال المستثنون من بعض أحكام تنظيم ساعات العمل اليومي:

استثنى الماده ١٢٣ عمل من أحكام موعد بدء العمل وانتهائه وأحكام ساعات التشغيل المنصوص عليها في المواد ١١٧ - ١١٨ - ١١٩ - ٢/١٢٠ من قانون العمل؛ استثنى العمال ذوي الاعتبارات التالية:

(١) الوكاء المفوضين عن صاحب العمل:

وذلك لأن هؤلاء تربطهم صلة وثيقة بصاحب العمل، فيفوضهم في مباشرة سلطاته، سواء أكان هذا التقويض عاماً شاملأً لكل سلطات صاحب العمل - كما لو فوضهم في تنظيم وإدارة العمل في المنشأة - أم كان خاصاً بتنظيم عمل معين، أو توقيع جزاء معين، أو إبرام عقد أو القيام بعمل آخر في مواجهة العمال أو غيرهم.

(٢) العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكملية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل:

وهذه الأعمال هي الازمة لإدارة الماكينات والآلات والأفران والغلايات والخزانات والقوى المحركة التي من شأنها تمكين المصنع من مزاولة عمله اليومي في مواعيد العمل المقررة. (المادة الأولى من قرار وزير

القوى العامل والتدریب، رقم: ١١٣، لسنة ٢٠٠٣م في ٢٠٠٣/٦/٣٠.

(٣) **العمال المخصصين للحراسة والنظافة:**

أعمال النظافة هي التي يقوم بها الفراشون والعمال المخصوصون لنظافة أماكن العمل، وأما أعمال الحراسة فهي الأعمال التي يقوم بها الخفراء، وعمال الإطفاء، والعمال المخصوصون للحراسة.

وواضح أن طبيعة عمل هؤلاء تقتضي عدم التقيد بأحكام بدء العمل وانتهائه، وأحكام ساعات التشغيل وأحكام الراحة الأسبوعية.

سادساً: الحالات المستثناة من بعض أحكام سير العمل اليومي والأسبوعي. استثنى قانون العمل أربع حالات من أحكام بدء العمل وانتهائه، وأحكام ساعات التشغيل، وأحكام الراحة الأسبوعية.

لكن أحكام الراحة أثناء العمل تسري على هذه الحالات، كما تسري على غيرها، وهذه الحالات هي (٢/١١٨) عمل:

(١) أعمال الجرد السنوي، وإعداد الميزانية والتصفيية ووقف الحسابات، والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة، والاستعداد لافتتاح الموسم. ويشرط -في هذه الحالات- ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة، ما لم ترخص الجهات الإدارية المختصة بمدد أطول.

(٢) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطير، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف. ويجب إبلاغ الجهة الإدارية خلال ٢٤ ساعة من بدء التشغيل.

(٣) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي، بشرط إبلاغ الجهة المختصة بمبررات التشغيل الإضافي، والمدة الازمة

لإتمام العمل، والحصول على موافقة كتابية منها، على ألا تزيد تلك المدة على شهرين في السنة.

وقد قصد في الحالتين (ثانيةً وثالثاً) تمكين صاحب العمل من مواجهة العوامل الطارئة في العمل، والتي تستدعي تشغيل العمال مع تنظيم وقت عملهم، على خلاف القواعد السالفة ذكرها.

واشترط موافقة الجهة الإدارية بقصد مراقبة صاحب العمل، والتأكد من قيام هذا الاستثناء، فإذا نصف مكتب العمل في تقديره للأمر، وتولى صاحب العمل تشغيل العمال على مسؤولية، فإذا ذهنى إذا قدم للمحاكمة، وأثبتت قيام ما يبرر هذا الاستثناء؛ فلا توقع عقوبة^(١).

(٤) الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى، والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزيرقوى العاملة والتدريب.

وقد أضافت المادة ١٢١ -في نهايتها- أنه: في جميع الحالات التي يجوز لصاحب العمل فيها عدم التقيد بالأحكام المنظمة لساعات العمل؛ وجوب ألا تزيد مدة تواجد العمال على اثنين عشرة ساعة في اليوم الواحد.

ويلاحظ أيضاً: أن الحكم الذي نصت عليه المادة ٨٥ عمل لا يسري عليه الاستثناء من الأحكام المقررة لفترات الراحة، فلا يجوز لصاحب العمل مخالفه الحالات التي ذكرتها المادة ١٢١ من وجوب تخل ساعات العمل فترة أو فترات للراحة لا تقل -في مجموعها- عن ساعتين واحدة، ويراعى -في تحديد هذه الفترة إلا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وقد جرى نص المادة ٨٥ على النحو التالي:

مادة ١٢٠: لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (١١٧، ١١٨، ١١٩) من هذا القانون؛ إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورة عمل غير عادية، أو

(١) د. محمد لبيب، ص: ٢٢٣، د. عبد الناصر العطار، ص: ١٣٧ وما بعدها، ود. عبد الودود يحيى، ص: ٣٥٧ وما بعدها.

ظروف استثنائية. ويشترط في هذه الحالات - إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي، والمدة الازمة لإتمام العمل، والحصول على موافقة كتابية منها.

سابعاً: الأجر الإضافي في هذه الحالات.

تقضى المادة ٢/١٢١ عمل بأنه يجب على العامل في الحالات التي ذكرت في المادة ٨٢ وما بعدها، والتي يجوز فيها عدم التقيد بالأحكام المنظمة لساعات العمل - أن يمنح العامل في الحالات المذكورة أجرًا إضافيًا يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية، مضافاً إليه ٣٥٪ على الأقل، عن ساعات العمل النهارية ٧٠٪ على الأقل عن ساعات العمل الليلية.

والأجر الإضافي - الذي تشير إليه تلك الفقرة - يستحق عن فترة العمل الزائدة عن الحد الأقصى لساعات العمل، فإذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال في بعض الأيام ساعات تقل عن الحد الأقصى لساعات العمل، ثم اقتضت ظروف العمل زيادة ساعات العمل إلى الحد الأقصى؛ فلا يستحق العمال أجرًا إضافيًا عن هذه الساعات الزائدة^(١).

العمل في يوم الراحة:

وإذا كان صاحب العمل لم يتقييد بالحكم الخاص بالراحة الأسبوعية، بمعنى: أن العامل قام بالعمل في يوم راحته؛ فإن المادة (٢/١٢١) من قانون العمل تتنص على أن العامل يستحق أجرًا مضاعفًا، ويأخذ يومًا آخر عوضًا عنه، خلال الأسبوع التالي.

وقد نصت على ذلك المادة (١٢١) في فقرتها التالية، وذلك على النحو التالي:

وفي هذه الحالة يستحق العامل - بالإضافة إلى أجره الأصلي - أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية، حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو

(١) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٣٢، د. عبد الوود يحيى، ص: ٣٥٤.

الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه ٣٥٪ عن ساعات العمل النهارية و ٧٠٪ عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي. وفي جميع الأحوال: لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

مادة ١٢٢ : على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة، يضع جدولًا ببيان يوم الراحة الأسبوعية، وساعات العمل، وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل.

ويرى بعض الفقه -بحق- أن هذه القواعد تسري على العمال الذين لا يتقاضون أجراً عن أيام الراحة، وذلك على أساس أن التفرقة -في تحديد الأجر الإضافي عن العمل في أيام الراحة بناء على ما إذا كان بدون أجر- تفرقة لا مبرر لها^(١).

ثامنًا: رقابة تنفيذ هذه الأحكام والجزاء على مخالفتها.

لكي تسهل مراقبة الأحكام الخاصة بتحديد ساعات العمل؛ تلزم المادة ١٢٢ عمل كل صاحب عمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة؛ جدولًا بيوم الإغلاق الأسبوعي، وساعات العمل، وفترات الراحة المقرر لكل عامل، مع إخطاء الجهة الإدارية المختصة والقسم أو المركز الواقع في دائنته المحل بصورة من هذا الجدول، أو ما يطرأ عليه من تعديل؛ قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل. فإذا كانت المنشأة غير خاضعة لنظام الإغلاق الأسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشفاً في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة في يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل، وإلزام صاحب العمل بهذا الإجراء يمكن العمال

(١) د. عبد الوودود يحيى، ص: ٣٥٩ وما بعدها.

من معرفة حقوقهم، وينتظر لمفتشي العمل الوقوف على مدى تنفيذ أصحاب الأعمال للأحكام المتعلقة بتنظيم ساعات العمل.

وقد قرر قانون الجزاءات لصاحب العمل إذا خالف تلك الأحكام بالغرامة التي لا تقل عن ٥٠٠ جنيه، ولا تزيد على ٥٠٠٠ جنيه، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة، وفي حالة العود تضاعف العقوبة. (مادة: ٢٨٨ عمل). ولا تأثير لرضا العامل على استحقاق صاحب العمل لهذه العقوبات؛ لتعلقها بالنظام العام.

وفضلاً عن الجزاء الجنائي فإن العامل الذي يصيّبه ضرر من جزء رب العمل للقواعد المنظمة لوقت العمل؛ يستطيع أن يطالب رب العمل بتعويضه عن هذا الضرر، وذلك كما لو ترتب على تشغيل العامل بدون راحة مدة تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل، إن أصيب العامل بانهيار عصبي أو بمرض في القلب^(١).

ولا يستحق العامل أجراً عن العمل الذي يقوم به في غير الأوقات الواردة بأحكام تنظيم العمل اليومي أو الأسبوعي؛ لأن الاتفاق على هذا العمل يعتبر باطلاً فلا يتربّ عليه أثر^(٢). ومع ذلك يحكم للعامل بتعويض معادل لقيمة العمل الذي أداه بالفعل، حتى لا ينذر صاحب العمل على حسابه بدون سبب. (مادة: ١٤٢/١) مدني).

الفرع الثاني

اللتزام بأجزاء العمل

ويقع على عاتق صاحب العمل الالتزام بالأجزاء التي قررها قانون العمل، وهي ثلاثة أنواع: الأجازة السنوية، وأجزاء الأعياد الدينية والقومية، والأجزاء المرضية، بالإضافة إلى أجازة الوضع للحامل. ونبين ذلك فيما يلي:

(١) د. محمد لبيب، ص: ٢٣٢.

(٢) المرجع نفسه، ص: ٢٣٣. د. إسماعيل غانم، ص: ٤٨٤، د. حسن كبيرة، ص: ٢٧٣، د. هامش: ٤، د. عبد الناصر العطار، ص: ١٤٢، ذكر نفس المعنى: د. محمد علي رضوان، ص: ٢٧٢ وما بعدها. وقارن: د. حسام الأهوازي، فقرة: .٥٣٥

أولاً: الأجازات السنوية.

الغرض من تقرير أجازة سنوية للعامل؛ إتاحة الفرصة له لاستعادة نشاطه وتجديد قواه، ولن يتحقق هذا الغرض إلا إذا كانت الأجازة السنوية طويلة نسبياً^(١).

ولهذا نصت المادة ١٢٤ عمل على أن يلتزم صاحب العمل بإعطاء كل عام أምضى ف يخدمته سنة كاملة أجازة سنوية لمدة ١٥ يوماً، بأجر كامل، وتزاد إلى ٢١ السنة الثانية ثم ٣٠ يوماً لمن أمضى العامل عشر سنوات متصلة في خدمة صاحب عمل أو أكثر، وكذلك للعامل الذي تجاوز الخمسين، ولا يدخل في حساب الأجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة. ثم ٤٥ يوماً لذوي الإعاقة والأقزام. وبناء على هذا النص: فإن مدة الأجازة السنوية للعامل تختلف تبعاً لأقدميته في المنشأة التي يعمل بها، أو هي مع غيرها.

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة، أو الخطر، أو المضرة بالصحة، أو في المناطق النائية، والتي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعدأخذ رأي الجهات المعنية.

وأقدمية العامل في المنشأة هي الاعتبار الوحيد الذي يعول عليه في تحديد الأجازة السنوية التي يستحقها، ومن ثم فلا أهميته في هذا الخصوص لطريقة تحديد الأجر، ولا لدرجة العامل الوظيفية في المنشأة.

والعبرة في حساب مدة العشر سنوات -التي تزداد بعدها الأجازة إلى شهر- هي بمدة الخدمة المتصلة لدى صاحب العمل أو صاحب عمل آخر، ويترتب على ذلك: أنه إذا زادت مدة خدمة العامل بالمنشأة على عشر سنوات، ولكنها كانت بعقود عمل متقطعة؛ فإن العامل لا يستفيد من المادة ١٢٤ عمل، فتكون أجازته السنوية ٢١ يوماً لا شهراً، وعلى العكس: فلا تؤثر في اعتبار خدمة العامل متصلة وقت

(١) حكم نقض بتاريخ ١٩٨١/٢/١٥ م في الطعن رقم ٨٢٧ لسنة ٤٤ ق، وقد جاء فيه: أن الأجازة السنوية وإن كانت حقاً أوجبه المشرع سنوياً للعامل؛ لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية؛ تنمية للإنتاج، مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقاً بالنظام العام.

العقد حالة ساتدعاء العامل لأداء الخدمة العسكرية. وفي هذه الحالة تحسب مدة الوقف ضمن العشر سنوات.

كما لا يؤثر في جانب تلك المدة: انتقال ملكية المنشأة إلى صاحب عمل جديد؛ إذ -في هذه الحالة- تعتبر خدمة العامل متصلة، وتحسب -ضمن العشر سنوات- المدة التي يكون العامل قد قضاها قبل انتقال ملكية المنشأة إليه. وذلك تطبيقاً للمادة ٩ من قانون العمل، والتي تجعل عقد العمل منتجًا لجميع آثاره في مواجهة المالك الجديد.

وتحسب الأجازة -بالنسبة لكل سنة يكون العامل قد قضاها في خدمة صاحب العمل، والمفروض أن تبدأ هذه السنة من تاريخ الالتحاق بالمنشأة، ومن ثم تتحدد سنة الأجازة بالنسبة لكل عامل على حدة، إلا أن العمل قد جرى -في المشتآت الكبيرة- على حساب السنة المعتبرة في الأجازة من أول السنة الميلادية لجميع العاملين. على أن يعطى العامل جزءاً من الأجازة يتناسب مع مدة خدمته قبل بدء السنة الميلادية^(١).

وقد ترك القانون لصاحب العمل مادة ١٢٥ مسألة تحديد مواعيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل.

وللعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدماً لامتحان في إحدى مراحل التعليم، بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بأسبوعين على الأقل.

ويجوز -بناء على طلب كتابي من العامل- ضم مدة الأجازة السنوية فيما زاد على الستة أيام المشار إليها، بشرط ألا تزيد -بأي حال- على ثلاثة أشهر. (مادة: ١٢٥ من قانون العمل الموحد ١٤ لسنة ٢٠٢٥م).

(١) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٥٠، د عبد الوهود يحيى، ص: ٤٣٥.

ولا يسري حكم تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأحداث، فإذا حصل العامل على أجازته السنوية، لكنه لم يستقد بها، بأن اشتغل عن صاحب عمل آخر خلال هذه المدة؛ فإنه يجوز لصاحب العمل أن يحرمه من أجره عن مدة الأجازة. أو يسترد ما أداه له من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر. ونكل حثاً للعامل على الإفادة من أجازته وتجديد قواه، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

وقد انتقد جانب من الفقه -بحق- هذا الحكم؛ على أساس أنه يؤدي إلى إفادة صاحب العمل من مخالفة العامل لأحكام الأجازات، وكان الأفضل أن ينص على أن يضاف أجر العامل عن مدة الأجازة إلى حصيلة الغرامات؛ ليصرف في الأوجه التي تعود على العمال بالفائدة^(١).

استقلال الأجازة السنوية:

وللأجازة السنوية صفة الاستقلال، بمعنى: أنها مستقلة عن غيرها من الأجازات، فلا يجوز لصاحب العمل أن يخصم منها الأجازات الأخرى المقررة للعامل^(٢)، ومن ثم لا يجوز أن يخصم من الأجازة السنوية ما يكون العامل قد أخذه من أجازات مرضية؛ ذلك أن حق العامل في أجازة مرضية مقرر بمقتضى المادة ١٣١ عمل. ويعتبر العامل -أثناء الأجازة المرضية- في خدمة صاحب العمل، فإذا جاء موعد أجازته السنوية فلا يؤثر في ذلك كونه في أجازة مرضية^(٣).

وكذلك الأمر ينطبق على الأجازة الأسبوعية. حيث لا يجوز خصمها من الأجازة السنوية إذا كان صاحب العمل قد التزم بإعطاء عماله راحة أسبوعية بأجر، أو إذا كان أحد العمال قد حدد بطريقة لا تتأثر بقيامهم بالعمل يوم الراحة الأسبوعية، كالعمال الشهريين، ومع ذلك فإن المادة ١٣١ تجيز للعامل أن يستفيد من مجموع

(١) د. عبد الوودود يحيى، ص: ٢٣٥ وما بعدها. د. أكثم الخولي، فقرة: ١٨٩.

(٢) د. محمد حلبي مراد، فقرة: ٤٤٧، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٤٩.

(٣) في هذا المعنى: استئناف اسكندرية في ١٩٥٥/٥/٣ م مدونة الكفهاني، ج: ١/١، رقم: ١٧٦، ص: ٢٣٣، القاهرة الابتدائية في ١٢/١٠ م، السابق، رقم: ١٧٤، ص: ١٧٩، وقد قضت محكمة استئناف القاهرة بعكس ذلك في ١٩٥٥/١٩ م، السابق، ص: ٢٣٣.

أجازاته السنوية، إلى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

أما إذا كانت الراحة الأسبوعية غير مدفوعة الأجر؛ فإن ما يقع منها أثناء الأجازة السنوية يستحق العامل أجراً عليه، أي: لا يجوز خصمها من أيام الأجازة إلا إذا دفع صاحب العمل عنه أجراً، وإذا وقع خلال الأجازة يوم من أيام الأعياد الدينية أو القومية التي يستحق العامل عنها أجازة بأجر؛ فإن هذا اليوم لا يحسب ضمن الأجازة السنوية.

وقد نص المشرع في المادة ١٢٨ - على أن الأجازة العارضة تتحسب من الأجازة السنوية المقررة للعامل، والأجازة العارضة هي التي يكون العامل قد تخلف فيها عن الحضور للعمل لظروف طائرة، كمرض زوجته، أو وفاة قريبه؛ فيحسب أجراها على العامل إذا كان صاحب العمل لم يدفع أجراً عن هذه الأيام. أما إذا دفع صاحب العمل للعامل أجراً عن الأجازة العارضة؛ فإنه يجوز أن تتحسب من الأجازة السنوية^(١).

وأساس ذلك: أن المادة (١٢٥ عمل) تجيز تجزئة الأجازة السنوية فيما زاد على السبعة أيام المتصلة، التي يتبعن إعطاؤها دفعة واحدة^(٢).

وإذا كان العرف قد جرى في المنشأة على إعطاء أجازات عارضة، أو أجازات أعياد إضافية، دون خصمها من الأجازة السنوية؛ فإن صاحب العمل يكون ملزماً بها، إذا كانت هذه الأجازات قد اتخذت صفة الاستقرار، ولم تعد خاضعة لتقرير رب العمل^(٣).

وقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٣/١٢٥ عمل على أنه لا يجوز تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال و الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام.

(١) في هذا المعنى تحكيم القاهرة في ١٧/١٩٥٩م، المدونة العمالية الدورية، الفكهاني ١٩٦٠م، ص: ١٨٤، رقم: ١٠٤، والقاهرة الابتدائية في ١٧/١٩٥٥م، الفكهاني، ج: ١، رقم: ١٧٥، ص: ٢٣٢.

(٢) د. عبد الودود يحيى، ص: ٢٣٧. د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٤٩.

(٣) د. إسماعيل غانم، المكان نفسه.

التكيف القانوني لاستحقاق الأجر أثناء الأجازة:

ولما كانت المادة ١٢٥ عمل تنص على استحقاق العامل للأجر الكامل خلال الأجازة السنوية وملحقاته، كإعانة غلاء المعيشة، ومقابل الامتيازات العينية، التي تؤدي للعامل، إذا لم يستمر أداؤها أثناء الأجازات^(١)، كبدل الطعام، وبدل الانقال، وكذلك المكافآت ومقابل ساعات العمل الإضافية، وبدل طبيعة العمل؛ فهذه كلها من ملحقات الأجر، حيث يتم حساب الأجر خلال الأجازة على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية السنة السابقة على الأجازة.

ونظراً لأن الأجر يستحق نظير العمل، والعامل أثناء الأجازة لا يؤدي عملاً؛ لذلك يكون من الصعب اعتبار ما يتقاضاه العامل أثناء الأجازة أجرًا بالنظر إلى فترة الأجازة المستقلة، أما إذا نظرنا إلى ما أداه العامل من عمل خلال السنة التي يستحق عنها الأجازة؛ أمكن اعتبار ما يستحقه العامل خلال الأجازة أجرًا إضافيًا عن عمله خلال السنة^(٢). ومن ثم يخضع للنظام القانوني للأجر من حيث الضمانات والحماية. كما يلتزم صاحب العمل الجديد –إذا انتقلت إليه ملكية المنشأة– أن يدفع أجور العمال الذين استخدمهم سلفه أثناء أجازتهم السنوية؛ لأن عقود العمل تستمر في مواجهته، لكن نظراً لأن تلك الأجر تعتبر مستحقةً بما أداه العمال خلال السنة السابقة على الأجازة؛ يكون لصاحب العمل الجديد أن يرجع على سلفه بجزء منها، يقابل المدة التي عملها له قبل انتقال ملكية المنشأة؛ لأن هذا العمل قد تم لحسابه، فيجب أن يتحمل أجره ما لم يتضمن عقد انتقال المنشأة شرطًا يخالف ذلك^(٣).

(١) حق العامل -أثناء الأجازة- في مقابل وجبة الطعام. [تحكيم القاهرة في ١٢/١٩٥٨م، الفكهاني، السابق، رقم: ٢٨٨، ص: ٢١٢]. وعكس ذلك: تحكيم القاهرة في ١١/٦١٩٦م، حيث قررت أن تقديم الطعام للعامل مشروط بوجوده في مكان العمل، ومن ثم لا يستحق مقابله خلال الأجازة الدورية، ص: ٣٣، رقم: ٧٧.

(٢) أخذت بهذا التكيف: محكمة النقض الفرنسية في حكم لها بتاريخ ١٩٥٤/٣/١٩، منشور في الأسبوع القانوني ١٩٥٤/٢، رقم: ٨، القضية الثالثة، مشار إليها في د. عبد الوهود يحيى، السابق، ص: ١٦٢، د. محمد ليث، هامش: ١، د. عبد الناصر العطار، ص: ١٦٢، حيث يرى أن ذلك بمثابة أجر لأن العامل يظل محتبسا طوال فترة الأجازة لصاحب العمل ، ولا يجوز له أن يعمل عند غيره، وإلا كان لصاحب العمل أن يخصمه من أجره. [د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٢٠٤، د. محمد عمران ص: ٢٨٥].

(٣) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٤٥، د. عبد الناصر العطار، ص: ١٦١.

صاحب العمل هو الذي يتحمل أجر العامل كاملاً أثناء الأجازة، فلو كان العامل يصيّبه في حصيلة الوهبة فإن صاحب العمل يلتزم به على أساس متوسط ما تقاضاه العامل منها، خلال أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة^(١).

ومن ثم يرى جانب من الفقه أنه لا يجوز له أن يخصم من حصيلة الوهبة ما يستحقه العامل خلال الأجازة؛ لأنها من حق العمال القائمين بالعمل فعلًا، وإلا لأدى ذلك إلى تحمل العمال لأجر زميлем، وفي هذا مخالفة لما تقتضي به المادة ١٢٥ عمل صراحة من التزام صاحب العمل بأجر العامل خلال الأجازة^(٢).

ونحن نرى أنه لا مانع من أن يخصم نصيب العامل من الوهبة عند قيامه بالأجازة؛ لتضاف إلى أجره الكامل الذي يستحقه عنها، بموجب المادة ١٢٥، وإذا كان في هذا تحميل للعمال بأجر زميлем عنها؛ فإنه يمكن أن يستفيد بهذا كل عامل عند قيامه بالأجازة، وذلك تأكيداً لمبدأ التكافل الاجتماعي بين العمال فيما بينهم، لكن لا يجوز أن يستفيد منها صاحب العمل لنفسه؛ حيث لا يجوز أن يثير على حساب العامل.

طبيعة الحق في الأجازة السنوية:

وحق العامل في الأجازة السنوية مما يتعلق بالنظام العامل، ومن ثم لا يجوز النزول عنه صراحة أو ضمناً، وذلك ما نصت عليه المادة ٢/١٢٥ عمل، بقوله: "لا يجوز للعامل النزول عن أجازته".

ويترتب على ذلك:

أن الحق في الأجازة لا يسقط بعدم طلبها، فإذا انتهت السنة المستحقة عنها الأجازة ولم يطلبها العامل؛ فإن حقه فيها لا يسقط، ويكون صاحب العمل قد خالف التزاماً يفرضه عليه القانون، ويعاقب لذلك بالغرامة التي لا تقل عن ٥٠٠ جنيه ولا تزيد على ٥٠٠٥ جنيه. هذا بالإضافة إلى حق العامل في طلب التعويض عما أصابه من ضرر بسبب عدم حصوله على الأجازة.

(١) د. جمال زكي، ص: ٤٦١.

(٢) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٥٥.

كما لا يؤثر عدم حصوله على الأجازة على حقه في الأجر عن أيام الأجازة التي كان يستحقها، مهما بلغ رصيدها^(١)؛ لأن الأجر مستحق من عمله السابق - خلال السنة السابقة - على الأجازة، فلا يجوز حرمانه منه، كما لا يجوز النزول عنه، ولو حدث فإنه والنزول عنه يكون باطلًا، لأن فيه انقصاً من حقوق العامل.

وقد انحاز لهذا الرأي جانب من الفقه^(٢). وإن كان لا يترجح لدين؛ لأن الآثار المالية الناشئة عن حق العامل القانوني في الأجازة مما يمكن أن يرد عليه التنازل؛ لعدم تعلقه بالنظام العام، وما يرجح هذا النظر: أن محكمة النقض قد قررت - في حكم لها - بأن الأجازة السنوية وإن كانت حقًا أوجبه الشارع سنويًا للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تتمية للإنتاج، مما يجعل هذا الحق - بسبب ذلك - متعلقًا بالنظام العام، لا يجوز التنازل عنه. إلا أن مناط ذلك ألا تكون السنة التي تستحق عنها الأجازة قد مضت قبل حصول العامل على تلك الأجازة، فإذا انقضت السنة التي تستحق عنها دون أن يحصل العامل فيها عليها؛ فقد انقطعت الصلة بين الأجازة المذكورة واعتبارات النظام العام التي تبررها. وانقضت - تبعًا لذلك - عنه الحظر بالنسبة لأجازة السنة، وأصبحت الأجازة - بعد ذلك - كسائر حقوق العامل، يرد التنازل عليها^(٣).

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا، رقم ٤٧ لسنة ١٨ ق دستورية، في ١٧/٥/١٩٩٧.

(٢) د. إسماعي لغانم، فقرة: ١٥٥، د. عبد الوودود يحيى، ص: ٢٣٩، وقارن: د. جمال زكي، ص: ٤٦٣، حيث يقرر أن الأجازة السنوية حق اختيار للعامل، لا تتحقق إلا من وقت طلبها، كما لا يجوز للعامل الذي يطلب أجازته قبل انتهاء السنة التي تستحق عنها المطالبة بضمها إلى السنة التالية، أو بتعويض نفدي عنها، لأنها تسقط بمجرد انقضاء السنة دون طلبها. ويقول: "تنقطع الصلة بين الأجازة واعتبارات النظام العام التي تقررها، وإلا انقضت السنة التي تستحق فيها الأجازة دون أن يحصل العامل عليها، وأصبحت - كسائر حقوقه - يرد عليها التنازل. وفي هذا المعنى: د. أكتن الخولي، فقرة: ١٨٩.

(٣) نقض مدني ٢٣/٤/١٩٥٩ م، السابق الإشارة إليه، وبتاريخ ١٩٨٠/٦/٧ م، في الطعن رقم ٢٨٩٧ سنة ٥٤ ق، قضاء النقض للهواري، ج: ٤، ص: ٩٥، رقم: ٨٢، وراجع: د. عبد الوودود يحيى، ص: ٢٤٠، هامش: ٢، حيث يقرر أن اتجاه محكمة النقض في هذا الحكم - وإن صح القول به قبل العمل بقانوني العمل السابق وال الحالي - إلا أنه يتعارض معهما. حيث يقرر - صراحة - أنه لا يجوز لعامل النزول عن أحاجاته، وقد عدت محكمة النقض عن هذا الرأي في حكم لها بتاريخ ١٩٨٣/١/٩ م، في الطعن رقم ٥٨٢، سنة ٤٨ ق، وقررت أن: "أجازات العامل - بجميع أنواعها - عزيمة من الشارع، دعت إليها اعتبارات النظام العام، كما لا يجوز الاستعاضة عنها بمقابل نقدي، وإلا

وهذا الحكم وإن كان قد لقي انتقاداً من الفقه؛ لما ينطوي عليه من معارضة ما هو مستقر من أن أحكام العمل من النظام العام؛ إلا أنه يجب التفرقة بين الحكم والآثار المالية الناتجة عنه، كما سبق أن رأينا.

رفض العامل للأجازة السنوية:

ولكن: ما الحكم إذا عرض صاحب العملأخذ الأجازة السنوية على العامل فرفض، وفضل الاستمرار في العمل؟

في تلك الحالة: لا يكون صاحب العمل مخالف للقانون، ولا يتعرض للعقوبة المقررة بال المادة ٢٨٨ عمل، ولا يملك العامل الرجوع عليه بالتعويض عما يكون قد أصابه بسبب عدم حصوله على الأجازة من ضرر.

لكن يثير التساؤل عن مدى استحقاق العامل للأجر عن أيام الأجازة التي رفض الحصول عليها؟

أن العامل لا يستحق أجراً في تلك الحالة حيث يتناهى دفع الأجر مع الغرض من تحرير الأجازة، وسيدفع ذلك كثيراً من العمال إلى رفض الحصول عليها؛ تطلعًا للحصول على أجر مضاعف.

وعدم استحقاق العامل للأجر -في تلك الحالة- يقاس على الحكم الوارد في المادة ١٢٧ عمل، الذي يقضي بجواز حرمان العامل من أجره في مدة الأجازة إذا ثبت أنه قد اشتغل لدى صاحب عمل آخر، فاشتغاله لدى صاحب العمل -كاشتغاله لدى غيره- يجب أن يكون مانعاً له من الأجر.

وقد نصت المادة ٢/١٢٥ من قانون العمل الموحد على أنه: "يلترم العامل بالقيام بالأجازة في التاريخ والمدة التي حددتها صاحب العمل، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة؛ سقط حقه في اقتضاء الأجر مقابلها. فحسب النص -بذلك- كل خلاف يدور حول استحقاق العامل للأجر عن الأجازة إذا رفضها، ومع ذلك: فلا

فقدت اعتبارها، ولم تتحقق الغرض منها. وإعطاء العامل حق المطالبة بمقابل نقدي مؤاده: أنه يستطيع بإرادته المنفردة أن يحصل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه، وليس عين حاله، بينما لا بد له فيه. وفي نفس المعنى: حكم محكمة الإسكندرية الابتدائية، بتاريخ ١٥/١٠/١٩٥٣م، مدونة الفكهاني، ج: ٢٣٣، ص: ١٨٥.

يجوز أن يترى صاحب العمل من ذلك، فيضاف الأجر في أيام الأجازات إلى حصيلة الغرامات؛ ليصرف منها في الأوجه التي تعود على العمال بالفائدة^(١).

أثر انقضاء العقد على الحق في الأجازة السنوية:

وإذا انقضى عقد العمل -قبل أن يحصل العامل على أجازته السنوية- استحق أجازة تتناسب مع ما أمضاه في العمل في تلك السنة. ويستحق العامل أجره أياً كان سبب انقضاء عقد العمل؛ حتى في الحالات التي يفصل فيها العامل، تطبيقاً للمادة (١٢٤) عمل). وذلك لأن حقه في الأجازة راجع إلى سبب سابق على الفصل^(٢)، وذلك ما لم يثبت صاحب العمل أن العامل قد اشتغل -أثناء الأجازة- لدى صاحب عمل آخر، إذ في هذه الحالة يجوز حرمانه من الأجر عن مدة الأجازة؛ تطبيقاً للمادة (١٢٤) عمل). ويستوي في ذلك أن يكون انقضاء العقد خلال السنة الأولى أم خلال سنة لاحقة لها؛ حيث يستحق العامل أجازة تقابل ما أمضاه من عمل تلك السنة، وذلك أخذًا بالتقسيير الأصلاح للعامل، حيث إن المادة ١٢٥ عمل لم تفرق بين الحالتين. كما أن نص المادة المذكورة يدل على أن شرط الحصول على أجازة سنوية هي مرور سنة كاملة على بدء خدمة العامل، وبالتالي لا يكون هناك حق إلا لمن أمضى سنة كاملة -على الأقل- في خدمة صاحب العمل، إذ الفهم الصحيح لتلك المادة: أن شرط مرور السنة إنما هو استحقاق أجازة سنوية قدرها ٢١ يومًا، فإذا لم تضم السنة كان له الحق بنسبة ما أمضاه منها^(٣)، ومع مراعاة زيادة مدة السبعة أيام للعمال الذين نصت عليهم الفقرة الثالثة من المادة ١٢٥ من القانون الموحد.

(١) من هذا الرأي: د. إسماعيل غانم، ص: ٣١٧.

(٢) محكمة القاهرة الابتدائية بتاريخ ١٢/١/١٩٦٢م، موسوعة الهواري، ج: ٢، ص: ٣٣٥.

(٣) د. محمد حلبي، فقرة: ٤٧٨، د. جمال زكي، ص: ٤٦٩، د. محمد لبيب، ص: ٢٧٦، د. عبد الناصر العطار، ص: ١٦٥، د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٥٦، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٢٦٧، وقارن: د. أكتيم الخولي، فقرة: ١٨٨، د. حسن كبيرة، فقرة: ١٨٠، د. محمد علي عمران، ص: ٢٨٢ وما بعدها. حيث يرون ضرورة انقضاء سنة كاملة على انتهاء العقد لاستحقاق الأجازة، ومحكمة عمال القاهرة في ٢٦/٥/١٩٥٦م، مدونة الفكهاني، ج: ٢/١، ص: ٢٦٦، رقم: ١٦١.

ثانياً: أجازات العمال.

تنص المادة ١٢٩ من على أن: "للعامل الحق في أجازة بأجر في الأعياد والمناسبات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين، أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن.

و لصاحب العمل، تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة، بالإضافة إلى أجره عن مثل هذا، عن هذا اليوم مثلي لهذا الأجر، أو أن يمنح العامل يوما آخر عوضا عنه بناء على طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به.

ومع أن أجازات الأعياد حق العامل؛ إلا أن لصاحب العمل -بمقتضى الفقرة ٢ من المادة ١٢٩ من قانون العمل الموحد- الخيار بين تشغيل العامل بأجر مضاعف في تلك الأيام -إذا اقتضت ظروف العمل ذلك- وبين إعطاء العامل أجازة. وال الخيار مقرر لصاحب العمل، فلا يملك العامل إجباره على قيامه بالعمل، وإذا قرر صاحب العمل تشغيل العامل في تلك الأيام فليس له أن يرفض، وإن تعرض للجزاءات التأديبية^(١)، ما لم يثبت العامل أن ظروف العمل لم تكن تقتضي تشغيله، أو أن هذا التشغيل قد قصد به مجرد الإساءة إليه، أو تحقيق مصلحة غير المشروعة لصاحب العمل، كما لو أصدر صاحب العمل أمراً إلى عاملة بالعمل في يوم عيد؛ لينفرد بها في مكان العمل^(٢).

ولم يرد في القانون ما يدل على حرمان العامل من أجره إذا ثبت أنه قد اشتغل لدى صاحب عمل آخر في أجازة الأعياد، الأمر الذي يدل على أن ذلك مسموح له به. ويستحق عنه الأجرين من صاحب العمل الأصلي وصاحب العمل الذي اشتغل

(١) د. إسماعيل غانم، فقرة: ١٢٦، د. عبد الوهود يحيى، ص: ٢٤٥، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٢٧١، د. محمد حلمي مراد، ص: ٤٨٧ وما بعدها. د. محمد لبيب، ص: ٢٣٦.

(٢) د. محمد لبيب، المكان السابق.

عنه. وهذا الحكم مخالف لما قرره القانون في الأجازة السنوية ولا يستحق العامل أجره المضاعف إلا إذا كان صاحب العمل هو الذي كلفه به، ومن ثم فلو اشتغل العامل دون تكليف من صاحب العمل؛ لا يستحق إلا الأجر العادي^(١).

ثالثاً: الأجازة المرضية.

تنص المادة ١٣١ عمل بأن للعامل -الذي يثبت مرضه- الحق في أجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة. ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر؛ وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

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

للعامل أن يستفيد من متجمدة أجازاته السنوية، إلى جانب ما يستحقه من أجازات مرضية، كما له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية؛ إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

وهذا النص يدل على أن للعامل الحق في أجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة، على أساس شهر بأجر كامل، ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥٪ من أجره، ثم ثلاثة أشهر بدون أجر. وذلك إذا قررت اللجنة الطبية احتمال شفائه. وأن هذا الحق مقرر لجميع العمال، أيًّا كانت طريقة تحديد أجورهم، وتحسب السنة - التي تستحق عنها الأجازة المرضية- من بدء التحاق العامل بالعمل، وليس هناك ما يمنع من أن تحسب من أول يناير، على أن يستحق العامل أجازة جزئية تتناسب مع المدة التي أمضاها في العمل قبل بدء السنة^(٢).

(١) شئون عمال القاهرة، في ١١/٢٣ م ١٩٥٤م، مدونة الفكهاني، ج: ١/٢، رقم: ١٨٢ م، ص: ٢٣٩.

(٢) د إسماعيل غانم، فقرة: ١٥٨.

ولا يحتم القانون إثبات المرض بشهادة طبية، فيجوز لصاحب العمل أن يكتفي بإقرار العامل، كما أن له أن يوفر طبيباً لتوقيع الكشف الطبي عليه، وتقدير الأجازة التي يتطلبها مرضه، وإذا اختلفت الشهادة الطبية المقدمة من العامل عن تلك التي قدمها طبيب صاحب العمل؛ كان لكل من الطرفين أن يطلب من مكتب العمل إحالة الموضوع إلى لجنة تحكيم طبي، ينظم تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها قرار من وزير العمل، بالاتفاق مع وزير الصحة والعدل^(١).

واستحقاق العامل لهذا الأجر يقوم على اعتبارات إنسانية، لأن العامل لا يقوم بالعمل خلال تلك المدة.

ويدخل ضمن الأجازة: العطلات الأسبوعية، فيستحق العامل عنها أجراً مخفضاً، حتى لو كانت هذه العطلات بدون أجر^(٢). أما أيام الأعياد والأجازة السنوية فلا تحتسب ضمن الأجازة المرضية.

وإذا استند العامل أجازته المرضية؛ كان له أن يطلب أجازته السنوية، حتى لو لم يكن موعدها قد حلّ بعد. وفي هذه الحالة: تضم إلى أجازته المرضية، ويتقاضى العامل عنها أجراً كاملاً، ولا يعترض على ذلك بأن تحديد موعد الأجازة السنوية حق لصاحب العمل؛ لأن ذلك الأساس مختلف إذا كان يتعلق بمرض العامل^(٣).

رابعاً: الأجازة العارضة.

للعامل أن ينقطع عن عمله لسبب عارض، ولمدة لا تتجاوز سبعة أيام في السنة^(٤)، وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل (مادة: ١٢٨)، وهذه الأجازة تعطى لسبب طاري، برغم العامل على التغيب عن عمله دون

(١) أول قرار صدر بإجراءات التحكيم الطبي وتشكيل هذه اللجنة: قرار وزير التأمينات، رقم ٧٠، في ١٩٧٦/٢/١٩ م.

(٢) د. محمد حلمي مراد، فقرة: ٤٧٠، وقارن: د. إسماعيل غانم، ص: ٣٢٣، هامش: ٣.

(٣) د. أكثم الخولي، فقرة: ١٧٨.

(٤) يلاحظ أن مدة الأجازة العارضة بالنسبة للعاملين في الحكومة والقطاع العام سبعة أيام في السنة، ولا تخصص من الأجازة السنوية. [مادة: ٦٤ من قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م، ٦٥ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ م].

أن يستطيع إخطار صاحب العمل به مقدماً، ومن ثم فإن استحقاق هذه الأجازة لا يتوقف على رضاء صاحب العمل، سواء أكان ذلك بإذن سابق أم بدون إذن. ويستوي في ذلك أن تكون موزعة أو مجموعة، لكنها إذا كانت مجموعة لا يجوز أن تزيد عن يومين في المرة الواحدة.

خامسًا: أجازة الحج وزيارة بيت المقدس.

وقد استحدث قانون العمل الموحد في المادة ١٣٠ - تلك الأجازة، فنص على أنه: "للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة أجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج، أو لزيارة بيت المقدس، وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته".

ويبد من هذا النص أنه يشترط لاستحقاق العامل لتلك الأجازة- شرطان:
الأول: أن يستمر العامل في خدمة رب العمل خمس سنوات متصلة.
الثاني: لا يتعطى هذه الأجازة إلا مرة واحدة طوال مدة الخدمة. وذلك لأداء فريضة الحج، فلا تمنح إذا كان العامل قد سبق له الحصول عليها، كما لا تمنح له بسبب العمارة.

ومدة هذه الأجازة: شهر، بحد أقصى، وبأجر كامل، وهي حق للعامل، والتزام على صاحب العمل^(١)، ولهذا أحسن المشرع حين بدأ نص المدة بقوله: "للعامل"، وكان في القانون السابق يجعلها في المادة ١٣٠ جوازية لصاحب العمل، فأصلاح - بتلك الصيغة- خللاً كان موجوداً.

سادسًا: أجازة الوضع.

يكون للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على ألا تقل عن ٤٥ يوم، بشرط: أن تقدم شهادة طبية، مبيئاً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. (مادة: ٥٤ من قانون العمل الجديد).

(١) د. عبد الناصر العطار، ص: ١٥٣، د. محمد لبيب، ص: ٢٣٩، د. محمد علي عمران، ص: ٢٤٧، طبعة: ٢.
وقارن: د. حسام الأهلواني، رقم: ٥٧٨.

وتتحقق العاملة هذه الأجازة ثلاث مرات فقط طوال مدة خدمتها، ولا يجوز تشغيل المرأة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع، وإلا عوقب رب العمل بغرامة لا تقل عن ٥٠٠ جنيه ولا تزيد على ١٥٠٠٠ جنيه. (مادة: ٢٨٨ عمل). وهذا الحظر يتعلق بالنظام العام، فلا يجوز الانتقاد على خلافه^(١).

ويلزم صاحب العمل بأن يدفع للعاملة أجراها عن مدة أجازة الولادة، لكنه لا يلتزم بنفقات الوضع، كما أن أجازة الوضع مستقلة عن الأجازة المرضية، ولا تحسب ضمن مدتھا.

وقد أعطى القانون للعاملة -التي ترضع طفلها- خلال الأربعه والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع، فضلاً عن مدة الراحة المقررة بالمادة ٥٦ عمل؛ أعطاها الحق في فترتين آخريتين لهذا الغرض، لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين.

وبناء على ذلك: فإن العاملة المرضع تتمتع براحة ساعتين يومياً، وساعة للرضاعة، لا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر، حتى لا تهمل في إرضاع طفلها حرصاً على الأجر^(٢).
سابعاً: أجازة رعاية الطفل.

كما تتحقق العاملة أجازة -بدون أجر- لمدة لا تزيد على سنتين لرعاية طفلها، وذلك في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر. (مادة: ٥٧ عمل) إلا أن هذه الأجازة لا تمنح للعاملة إلا ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها، ولم يحدد القانون وقتاً معيناً لأخذ تلك الأجازة، فلها أن تأخذها في أي وقت، ولا يشترط أخذها خلال السنة الأولى لمولد طفلها.

(١) د. محمد لبيب، ص: ٢٤٦ وما بعدها، حيث يرى أن هذه المدة قصيرة، ويجب إطالتها قبل الوضع وبعد، لأن الحكمة من جعلها إجبارية: رعاية مصلحة الأم والوليد، وهي موجودة في الإطالة المنشودة، كما يجب وضع نظام خاص للتخفيف عن المرأة الحامل، طوال الحمل، بتكليفها بعمل يتناسب مع حالة الحمل.

(٢) د. محمد حلمي مراد، ص: ٥٥١

و يشترط مضي فترة معينة بين كل أجازة رعاية الطفولة والأجازة التي تليها. وهي مضي نترين على الأقل بين الإجازة الأولى والثانية، ومن ثم يجوز للعاملة الحصول على مدة أقل، أو الحصول عليها متقطعة، وليس دفعه واحدة. والغرض من هذه الأجازة -كما يتضح من اسمها- هو رعاية الطفولة. فما المقصود بالطفولة؟ كيف نحدد سن الطفولة؟

لم يحدد القانون سنًا معينة لذلك، مما أدى إلى اختلاف آراء الشرح في هذا الصدد، والراجح هو ربط لطفولة بسن الحضانة لسبعين:

الأول: أن القانون قرر تلك الأجازة للمرأة العاملة فقط، دون الرجل.

الثاني: أن الغرض من الأجازة إنما هو رعاية الطفل، والطفل يكون في حاجة إلى راعية أمه ما دام محضوناً لها.

وسن الحضانة خمسة عشرة سنة، لكل من الصغير والصغيرة، وذلك دون إخلال بحق الأب في رعاية طفله ورؤيته، حيث نوقشت الأمور بمجمع البحوث الإسلامية ودار الإفتاء، وتمت الموافقة عليه^(١). ومن ثم يكون سن الطفولة خمسة عشرة سنة.

وهناك ميزات أخرى قررها القانون الجديد للمرأة العاملة في المواد (٥٨، ٥٩)، وذلك على النحو التالي:

مادة ٥٧: مع مراعاة حكم الفقرة الثانية، من المادة ٥٧ من قانون الطفل، الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦م: يكون للعاملة في المنشآة -التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر- الحق في الحصول على أجازة بدون أجر، لمدة لا تتجاوز سنتين رعاية لطفلها، ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها.

مادة ٥٩: يجب على صاحب العمل -في حالة تشغيله عاملة فأكثر- أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء.

(١) راجع: بحثنا التجديد الفقهي لسن حضانة الأم لطفلها، ص: ٧ وما بعدها، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٠٣م.

مادة ٦٠: على صاحب العمل -الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد- أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار الحضانة برعاية أطفال العاملات، بالشروط التي تحدد بقرار من الوزير المختص^(١).

ويلاحظ أن القانون الجديد قد أقصى أجازة الوضع في الفقرة الأخيرة من المادة ٤٥ إلى ثلاث مرات، وكذلك أجازة رعاية الطفل المقررة بالمادة ٥٧ إلى ثلاث مرات، بعد أن كانت مرتين في القانون السابق.

(١) صدر لذلك قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣ م في ١٢/٥/٢٠٠٣ م، بشأن دور الحضانة، وقد جرى نصه على النحو التالي:

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على المادة رقم ٩٦ من قانون العمل، الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م.

قرر

المادة الأولى

يجب على كل صاحب عمل يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد- أن ينشئ أو يعهد إلى دار للحضانة لإيواء أطفال العاملات.

المادة الثانية

يحدد صاحب العمل المكان الذي يختاره لإنشاء دار الحضانة، ويشرط أن يكون قريباً من مكان العمل بقدر الإمكان، وألا يكون موقعه ملاصقاً لأي جزء من مكان العمل توجد به أو تتولد منه مواد تسبب تلوث الجو، كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة، أو تجري فيه عمليات ينتج عنها ضوضاء.

المادة الثالثة

يجب أن يتتوفر في المكان الذي يتخذ مقرًا للدار المواصفات العامة لدار الحضانة، من حيث: الموقع، والمبني، والمساحة، والمراافق، والتجميزات، والاشتراطات الصحية؛ طبقاً لاحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ م، بشأن دور الحضانة والقرارات المنفذة له، وقانون الطفل ، الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ م.

المادة الرابعة

تلتم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة، لا يزيد نصف قطرها عن ٥٠٠ متر؛ أن تشترك في إنشاء دار للحضانة لإيواء أطفال العاملات بهذه المنشآت، أو أن تعهد إلى دار حضانة قائمة، وذلك بالشروط الواردة في هذا القرار.

المادة الخامسة

تؤدي كل عاملة ترغب في الانتفاع بخدمات الدار اشتراكاً شهرياً، بواقع ٥٪ من الأجر عن الطفل الأول، بحد أدنى جنمين، و ٤٪ عن الطفل الثاني، إن وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول، بحد أدنى ثلاثة جنيهات ونصف شهرياً للطفلين، ويتحمل صاحب العمل باقي النفقات، وإذا زاد عدد الأولاد عن اثنين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد.

الفصل الرابع

انقضاء عقد العمل

لا يمكن لعقد من العقود أن يدوم إلى ما لا نهاية؛ لأن العقد أثر من آثار حياة عاقدية، وحياة الناس لها نهاية محتملة، لا يفر منها أحد، وعقد العمل ليس بداعاً من كافة العقود في هذا الفناء^(١).

ورغم أن الانتهاء الذي يعتري العقود أمر وارد ونهاية طبيعية لكل كائن؛ إلا أن إنتهاءه -في مجال عقد العمل- ما زال يمثل عقبة نفسية ثقيلة على نفس العامل، ولعى المجتمع ككل. وذلك لأن بقاء العقد يُنتج للعامل سبباً من أسباب المعيشة الكريمة، وبقي المجتمع شرور إعالة من لا يعملون، أو انحرافهم في سلك الجريمة، ولذلك نجد الغاية في استبقاء هذا العقد واضحة من خلال الشروط والضوابط التي يجب اتباعها لإنهائه، وخصوصاً وسيلة إنهائه للرقابة الإدارية والقضائية، والتخفيف من آثار إنتهاءه بالبدائل التي تخفف عن العامل حرمانه من دخله، كمبلغ التعويض، ومكافأة نهاية الخدمة، وصرف مستحقاته المتأخرة، ومسوغات الخبرة التي توهله لاستئناف عمل جديد. لكن تبقى نهاية العقد مطلة برأسها لأسباب قد يكون لإرادة المتعاقدين فيها غير مباشرة، فإذا لم توجد تلك الأسباب الإرادية قامت أسباب أخرى غير أرادية، تجعل انقضاء عقد العمل أمراً مبرماً.

وانقضاء عقد العمل يقصد به انحلاله وزواله بعد إبرامه، فتقطع به العلاقات التي أنشأها بين طرفيه، وتقتضي الالتزامات التي رتبها بينهما، ويعتبر الانقضاء بهذا المعنى مصيراً محتملاً؛ لأن التوقيت عنصر فيه^(٢).

والأسباب التي ينقضي بها عقد العمل كثيرة متعددة، منها ما يرجع إلى عقد العمل ذاته، ومنها ما يرجع إلى القواعد العامة في نظرية العقد، التي تقضي بانتهاء العقد بالطوارئ التي ترد عليه، وتحول بينه وبين استمراره، كاستحالة التنفيذ، والفسخ، وغيرها، ومن تلك الأسباب ما هو إرادي يمكن إنجازه بإرادة المتعاقدين، ومنها ما هو

(١) في هذا المعنى: د. محمد لبيب، شرح أحكام قانون العمل، ص: ٤٧، طبعة: ١٩٩٣ م.

(٢) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العقد، ص: ٤٨٥. الطبعة الثالثة، سنة ١٩٨٣ م.

غير إرادي يمثل وقائع مادية تؤدي -بالضرورة- إلى إنهاء العقد. فإذا ما انتهى عقد العمل فإن ذلك الانتهاء من شأنه أن يؤدي إلى آثار مالية لكل من طرفيه، وهو ما يقتضي -ابتداء- تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، أولها: أسباب لانقضاء عقد العمل، وثانيهما: لآثار انقضاء عقد العمل.

المبحث الأول

أسباب انقضاء عقد العمل

ينقضي عقد العمل -كما سبق القول- بأسباب كثيرة متعددة، لكن هذه الأسباب -مع كثرتها وتعددتها- يمكن إرجاعها -إجمالاً- إلى: أسباب إرادية، وأسباب غير إرادية. ونخصص لبيان كل منها مطلبًا.

المطلب الأول

الأسباب الإرادية

والأسباب الإرادية يقصد بها: تلك الأسباب التي يكون للإرادة دخل فيها، بحيث توجد الإنماء وترتبط آثاره، وللإرادة دورها في هذا المجال، سواء أكان عقد العمل محدد المدة أم غير محدد المدة، ونخصص لكل منها فرعاً.

الفرع الأول

الإنماء الإرادي لعقد العمل محدد المدة

إذا كان عقد العمل محدد المدة فإنه -بهذا التحديد- يحمل في طياته اتجاه الإرادة لإنماءه عند انتهاء مدتة، ولذلك فإنه ينتهي بانتهائها، على هذا جرى نص القانون الجديد في المادة ١٥٤ حين قال: "ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدتة".

بيد أنه إذا كان العقد واضحاً على نحو يمكن أن يرد ضمن التعبير الصريح عن الإرادة، وإذا كان كذلك؛ فإن إنهاء عقد العمل بالإرادة الصريحة في العقد الذي حددت مدتة ليس هو نهاية المطاف في هذا الاتجاه؛ لأن تحديد المدة -في العقد- يمكن أن يكون ضمنياً، وذلك بتحديد المهمة التي أبرم عقد العمل من أجلها، فإذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين؛ فإن هذا العقد ينتهي صراحة، فإن العقد لا ينتهي

إلا بانتهاء ما أبرم لأجله، وقد جرى بهذا نص المادة ١٠٧ من القانون الجديد، بقولها: "إذا أبرم العقد لإنجاز عمل معين انتهى العقد بإنجاز هذا العمل، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنتهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل".

ويُبرز هذا النص أن المشرع قد رجح جانب الفعل على القول، وراعى المقصود الأساسي الذي من أجله تم إبرام العقد، ولأن امتداد عقد العمل -إلى أمد إنتهاء العمل المعين- فيه مصلحة للعامل.

ولا يثور القول - هنا - عن عدم وجود الإرادة وصحتها، فذلك أمر مفترض، وقد استبانت قواعده العامة عند الكلام عن إبرام عقد العمل، مع مراعاة خصوصية الأهلية في جانب العامل، باعتبار أنها تتضمن خروجاً على القواعد العامة؛ حيث يجوز له - قانوناً - أن يكون طرفاً في العقد، مع أنه لم يبلغ سن الأهلية التي اقتضتها القانون لصحة إبرام التصرفات، وهي: الأهلية الكاملة ببلوغ الشخص إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة، فسمح له القانون إبرام العقد في سن الرابعة عشرة، أو تجاوز سن التعليم الأساسي. (مادة ٩٨ من القانون الجديد). كما أجاز له إبرام عقد التدرج، أو تعليم المهنة قبل هذا السن. ولا تشريط على ذلك الاتجاه القانوني في نظرنا؛ لأن العقد يمثل تصرفاً نافعاً للعامل نفعاً محضاً، ولهذا يصح في حقه، حتى لو لم يكن أهلاً لإبرام العقد، ما دام أنه قد بلغ سن التمييز، الذي يقوى به - غالباً - على أداء الالتزامات التي يملتها عليه عقد التدريب أو التعليم. وأن تعلمه - في هذا السن - أمر لازم لبناء مستقبله، حتى لو أرهقه من أمره نوعاً من المشقة.

وعلى هذا: يجب أن تكون إرادة الطرفين صالحة لإنفاء العقد، وأن يتم التعبير عنها بلغة واضحة، تقييد الإنماء، يستوي أن يكون ذلك التعبير صريحاً أو ضمنياً، على نحو ما عرفنا.

وليس هناك قويد على الإرادة في إنتهاء العقد، سوى ما تطلبـه القانون في المادة ١٥٦ التي خصص الكلام فيها عن إنتهاء العقد محدد المدة، إذا بلغت تلك المدة خمس سنوات، فإنه أوجب على العامل إخطاء صاحب العمل قبل الإنماء بمدة

ثلاثة أشهر، وذلك حتى يتمكن من تدبير أمره، لا سيما أن مدة الخمس سنوات يكون العامل قد وصل إلى درجة من الخبرة يصعب وجود مثله فيها، ولهذا كان إخطار العامل واجباً عليه؛ حتى يمكنه تدبير شؤونه في المدة المضروبة بالنص، وهي: ثلاثة أشهر.

وليس معنى تحديد المدة بخمس سنوات أنه يجب على العامل أن يستعمل حقه في الإنماء عندها فقط؛ لأن النص عليها لا يعدو أن بياناً للحد الأدنى للمدة التي يجوز فيها استعمال رخصة الإنماء من قبل العامل، ويكون استعماله لحقه بعد مضي ما هو أطول منها جائزاً من باب أولى، فإذا أراد أن يستمر في العمل أكثر من خمس سنوات يكون حقه في الإنماء قائماً، لكن يبقى قيد الإخطار -في المدة المحددة قانوناً- واجباً عليه.

حقيقة الإخطار وشكله:

والإخطار بالإنماء إعلان يوجهه أحد طرفي عقد العمل للأخر، متضمناً رغبته في إنهاء العقد عند انتهاء مهلة معينة، وبلغ أجل محدد، وهو -على هذا النحو- تصرف قانوني، يصدر من الطرف الراغب في الإنماء^(١).

وهو - هنا - العامل، ولا ينتج هذا الإخطار أثره إلا من الوقت الذي يتصل فيه بعلم من وجه إليه، ويجب أن يصدر من صاحب الشأن أو نائبها القانوني، أو يكون دالاً - دلالة صريحة - على الإنماء. ولا يشترط له شكل خاص، فيكفي أن يكون شفاهة أو كتابة، وفي الحالات التي اشترط المشرع فيها الكتابة؛ لم يشترطها باعتبارها ركناً في التصرف، بل باعتبار أنها وسيلة إثبات، ولم يتطلب القانون -في المادة ١٥٤ المتعلقة بإنهاء العقد محدد المدة- أن يكون الإخطار كتابة، بل جاء نص المادة خلواً من هذا القيد، في gio أن يكون شفاهة وأن يكون كتابة؛ وذلك لأن العامل هو الطرف الراغب في الإنماء، وقانون العمل ينحو نحو ما فيه صالحه، فيisser عليه الأمر. لكن عند الإخطار -في حالة العقد غير محدد المدة- اشترط القانون في

(١) د. محمد لبيب، ص: ٥٢.

المادة ١٥٦ أن يكون الإخطار لمن يرغب في إنهائه من طرفي العقد (العامل أو صاحب العمل) كتابة. مع وجود المبررات المنطقية للإنتهاء من جانب كل منهما.

وتسري مدة الأشهر الثلاثة من وقت استلام الإخطار أو العمل به، نصت على هذا المادة ١٥٨ بقوله: "ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، ويقع عبء الإثبات على من يدعيه، وفقاً للقواعد العامة، وتحسب مدة خدمة العامل من وقت تسلم العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار، ولا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط واقف أو فاسخ، وذلك لأنّه تصرف إسقاط قوامة الصراحة والتجيز، ومن ثم فإنه لا يتحمل الإرجاء أو التعليق؛ لأنّهما يضادان طبيعته، فيبقى الأصل، وهو عدم الإخطار، وليس على العامل -في حالة العقد محددة المدة- قيد آخر، كالمبرر المعقول الذي اشترطه المشرع في حالة العقد غير محدد المدة.

أثر عدم الإخطار:

إذا لم يقم العامل بإخطار صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد الحدد المدة، حسبما اشترطه القانون؛ يكون عرضة للمسائلة القانونية عن الأضرار التي يسببها هذا المسلوك لصاحب العمل، وهو ضرر محقق، لأنّ وضع العامل في المنشأة بعد المدة التي قضتها فيها -وهي خمس سنوات على الأقل- يجعل له أثراً في تسخير مهمته على نحو يكون تدبير مثله ليحل محله أمراً يحتاج إلى مدة معينة، فإذا ضيّع العامل عليه تلك الفرصة، وفاجأه بإنها العقد؛ يكون قد أربكه، وسبّب له أضراراً في العمل يؤثر عليه مادياً وأدبياً، وسوف تكون مسؤولته هنا مدنية، تخضع للضوابط العامة المقررة فيها قانوناً، وهي: وجود الخطأ والضرر، وعلاقة السببية بينهما، وإذا أخطر العامل صاحب العمل -في المدة المحددة- برئت ساحته من رقة تلك المسائلة.

وإعمالاً لمبدأ سلطان العقد المبرم للإنجاز عمل معين إذا استمر طرفاً في تنفيذ العقد بعد إنجاز هذا العمل؛ فإن ذلك يعتبر تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة، ويجوز تجديده -كذلك- باتفاق صريح لعمل أو لأعمال أخرى.

ويبدو من تلك الحلول القانونية: المقصود الواضح للمشرع، وهو: إبقاء العقد ما استطاع إلى ذلك سبيلاً، وذلك توخيًا لمصلحة العامل ومراعاة لها.

الفرع الثاني

الإنهاء الإرادي لعقد العمل غير محدد المدة

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر -كتابة- قبل الإنتهاء. وقد جرى على هذا نص المادة ١٥٦ من القانون الجديد. وهو -بما انطوى عليه- وافق القانون السابق، والقانون الأسيق. وعليه: يكون لكل من العامل وصاحب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة، لكن هذا الإرادة ليست مطلقة في تغيير الإنتهاء، بل مقيدة بقيدين، هما:
أولاً: أن يقوم الطرف الراغب في الإنتهاء بإخطار الطرف الآخر.
ثانياً: أن يقوم بجانبه مبرر معقول للإنتهاء، وإلا كان الفصل تعسفياً.
ويحسن بيان كل من هذين الجانبيين في مقصود على حدة.

المقصد الأول

وجوب الإخطار سلفاً

يجب على الطرف الراغب في إنهاء العقد أن يخطر الطرف الآخر ، وأساس وجوب الإخطار هنا على كل من طرفي العقد: أن عقد العمل -في حالة عدم تحديد مدتة- لا يستطيع أي من طرفيه التتبؤ -مقدماً- بموعد انتهائه، لأن هذا الانتهاء قد يتم بإرادة الطرف الآخر، وهذه الإرادة يجوز إظهارها في أي وقت، فتحدث مفاجأة بالإنتهاء، قد تسبب أضراراً جسيمة للطرف الذي لم يرغب في الإنتهاء، ولهذا حرص المشرع على إيجاد وسيلة تحد من الأثر الضار لتلك المفاجأة، فأوجب على راغب الإنتهاء أن يمهل الطرف الآخر فترة من الزمن، هي التي تستغرق ما بين الإخطار بالإنتهاء والإنتهاء فعلًا، وهذه الفترة تسمى بمهلة الإخطار. ومن شأن هذه المهلة: أن تتمكن رب العمل من البحث عن عامل يحل محل العامل الذي أخذه بالإنتهاء ، فلا يتعطل العمل بخروج هذا العامل، وأن يتمكن العامل من البحث عن عمل جديد يكون مورداً لرزقه، ووسيلة لتعيشـه، بدلاً من العمل الذي قرر رب العمل إنهاؤه ولهذا

الاعتبار صار الالتزام بالإخطار مقدما قبل انتهاء العقد، حكما متعلقا بالنظام العام. وقد قرر هذا المعنى القانون الجديد في المادة ١٦١ منه، حين نص على أنه: لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار، أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة، ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها، في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

المقصد الثاني

يجب أن يكون الإخطار مكتوباً

ومضمون الإخطار وطبيعته لا تختلف عما هو مقرر في الإخطار بإنهاء العقد محدد المدة، لكن المشرع اشترط في الإخطار هنا: أن يكون مكتوباً، وهو ما لم يشترطه للإخطار في العقد المحدد المدة، كما اشترط فيه: أن يتم قبل إنهاء بـ١٢ شهرين، فإذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات، فإذا زادت المدة على عشر سنوات تكون تلك المدة ثلاثة أشهر.

وإذا كان الإخطار موجهاً من صاحب العمل للعامل فإنه لا يجوز توجيه الإخطار إليه خلال أجازته، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الأجازة، وإذا حصل العامل على أجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة، ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الأجازة.

المقصد الثالث

أثر الإخطار على عقد العمل

إذا وُجّه الإخطار من أي طرف إلى آخر في عقد العمل؛ فإن هذا العقد يظل سارياً طوال مهلة الإخطار، ويلتزم طرافاه بكافة الالتزامات التي يرتبها العقد في ذمة كل منهما، فإذا أخل بها العامل يكون لصاحب العمل أن يعاقبه تأدبياً، وله أن يحيله إلى اللجنة المختصة لفصله إذا كان ما فعله يقتضي ذلك، ويلتزم رب العمل بعلاجه إذا مرض، ولا ينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

إلا أنه إذا كان الأخطار موجهاً من صاحب العمل للعامل؛ فإنه يحق له أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع، أو ثمانين ساعات أثناء العمل، يستحق فيها أجراه

كاملًا. وذلك مراعاة من المشرع لظروفه بعد توجيه الإخطار إليه، حيث يكون بحاجة ماسة للبحث عن عمل آخر، حتى لا يتعطل مورد رزقه ومعاشه مدة يضطر فيها لمد يديه للناس.

ولأن العامل يدبر لنفسه حالها، حيث لا يحس بما يكابده أحد سواه، فقد جعل له القانون -في المادة ٢/١٦٢- حق تحديد يوم الغياب أو ساعاته، بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل. وله أن يحدد لنفسه يوماً معيناً كل أسبوع، يكون صاحب العمل على عمل مسبق به، حتى يستطيع أن يدبر عاملاً آخر يقوم بما يقوم به العامل في المنشأة.

ولا يمنع القانون صاحب العمل أن يكون كريماً وفيما مع العامل، فأجاز له أن يعفيه من العمل أثناء مهلة الإخطار، واحتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يتربت على ذلك من آثار، وبخاصة ما يستحقه العامل من أجره عن مهلة الإخطار.

المقصد الرابع

جزاء عدم الالتزام بأحكام الإخطار

إذا لم يلتزم أي من الطرفين -في عقد العمل- بأحكام الإخطار؛ فإنه يكون متعرضاً على نحو يعرضه للمسؤولية المدنية عن الأضرار التي سببها للطرف الآخر، مع مراعاة أن الإنذاء الصادر من جهة العمل ينهي العقد من وقت تركه للعمل.

أما إذا خاف صاحب العمل تلك الأحكام، بأن أنهى عقد العمل دون إخطار، أو قبل انتهاء مهلة الإخطار؛ فإنه يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن المهلة، وهو هنا -شهران، إذا كانت مدة الخدمة لم تتجاوز عشر سنوات، وثلاثة أشهر إذا زادت مدة الخدمة عن عشر سنوات، فتؤدى للعامل أجرة كاملة عن تلك الشهور، بحسب مدة خدمته.

أما في حالة الإنذاء قبل انتهاء المهلة؛ فإن العامل يستحق أجره عن المدة المتبقية فيها، بحسب وضعه، ووفقاً لمدة خدمته. فإن بقي له من مدة مهلة الشهرين شهراً أخذ أجره فيه، وإن كان أكثر من شهر أو أقل؛ فبحسب.

ولا يحول ذلك دون اعتبار مدة المهلة أو الجزاء المتبقى منها ضمن خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك. ونظرًا لهذا الالتزام القانوني على صاحب العمل بتعويض العامل -جزئياً- عن مدة الإخطار، أو ما بقي منها، إن جرى العمل على أن ينهي أصحاب الأعمال عقود عملهم فوراً، دون إخطار سابق، في مقابل دفع أجراً لهم عن مدة مساوية لمهلة الإخطار؛ وذلك لتجنب إهمال العامل وتكاسلها، بل وتعتمده -أحياناً- الإضرار برب العمل، وافتقاد الثقة بينهما، عندما يخطره بالإنتهاء ويتركه خلال مدة الإخطار.

ولا يجد الفقه والقضاء مفرًا من إقرار هذا الإجراء؛ لأنَّه لا يضر بالعامل من جهة، ويتحقق انتظام العمل في المنشأة، وينتشر سطوة صاحب العمل على عماله.

ويعتبر المبلغ المدفوع للعامل -في هذه الحالة- أجراً، رغم عدم قيامه بالعمل؛ لأنَّه كان مستعداً له، ولم يمنعه منه إلا سبب قام من جهة صاحب العمل^(١).

المقصد الخامس

وجود المبرر المشروع للإنتهاء

أضاف القانون في المادة ١٥٧ -بجانب الإخطار الكتابي لإنتهاء العقد غير محدد المدة من قبل الطرف الراغب في الإنتهاء- أن يكون هناك مبرر مشروع وكافي يتعلق بإنهاء.

أولاً: المبررات المتعلقة بجانب صاحب العمل.

من المبررات التي تجيز لصاحب العمل إنتهاء النشاط ما يلي:

(١) إنهاء بسبب إغلاق المنشأة:

وذلك بأن يقرر صاحب العمل إنهاء بسبب إغلاق منشأته أو اعتزال النشاط الذي يباشره نهائياً، وهذا السبب يصلح مبرراً مشروعًا للإنتهاء، أيًّا كان المبرر الذي حدا به إليه، بشرط ألا يكون هو الرغبة في الانتقام منمن يعملون لديه^(٢). وذلك كمرضه، أو تقدم سنِّه به حتى كادت الشيخوخة أن تفتقشه، أو كساد تجارتة أو

(١) محكمة استئناف القاهرة في ١٩٥٦/٥/٢١ م، مدونة الفكهاني، ج ٣/١، ص: ٥٥٨.

(٢) د. محمد لبيب، ص: ٥٢٠.

صناعته، أو حلول الصناعات الحديثة محل الصناعات اليدوية التي كان يقوم بها،
حلت صناعة الجاهز في الملبوسات والأحذية محل التصنيع اليدوي، كما أن له أن
يقوم بتقليل نشاط منشأته، وحتى لا يستفيد صاحب العمل بإنهاء نشاطه وحماية
لحقوق من يعملون لديه تولى القانون تنظيم هذا السبب للإنهاء.

وقد تكفلت تلك المواد بجملة من المبادئ، التي تضمن حقوق العمال، ورقابة
صاحب العمل، حتى لا ينجح في استغلاله هذا المبرر، وذلك على النحو التالي:
(أ) أن يتم هذا الإجراء تحت الرقابة الكاملة للجنة تشكل لها الغرض^(١).

(١) وقد أصدر السيد رئيس مجل الوزراء القرار رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣ م في ٢٠٠٣/٦/١١ بشأن تشكيل اللجان
المحلية للبت في طلبات الإغلاق، وللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان. وقد جرى نصه على النحو
التالي:

رئيس مجل الوزراء:
بعد الاطلاع على الدستور.
وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم (٢) لسنة ٢٠٠٣ م:
قرر

المادة الأولى

تشكل -في نطاق كل محافظة- لجنة للبت في طلبات أصحاب الأعمال الذين يرغبون في إغلاق منشآتهم لمبررات
اقتصادية، أو تقليل حجمها، أو نشاطها؛ بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك على الوجه التالي:

- (١) مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص.
- (٢) ممثل في واقصادي من الهيئة العامة للاستثمار.
- (٣) ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية.
- (٤) ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية تشرحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.
- (٥) ممثل عن منظمات العمال المعنية، يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- (٦) مدير مكتب علاقات العمل المختص.

ويدعى صاحب العمل أو من ينوبه لحضور الجلسة، دون أن يكون له حق التصويت.
وللحنةأخذ رأي الجهات الأمنية المختصة، ومن ترى الاستعانة بهم من الخبراء.

المادة الثانية

على المنشآت قبل أن توقف العمل كلياً أو جزئياً، وقبل أن تدخل في أي تغير على حجم المنشأة أو نشاطها، بما
يمس حجم العمالة؛ أن تتقدم بطلب بذلك إلى اللجنة المختصة المشكلة لهذا الغرض، متضمناً أعداد العمال
الذين سيتم الاستغناء عنهم.

وعلى اللجنة أن تعد تقريراً عن ظروف المنشأة، وأسباب الطلب خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ الطلب.

المادة الثالثة

على أن يتضمن طلب الإغلاق المقدم لها المبررات التي يستند إليها صاحب العمل، وأعداد العمال الذين ينوي الاستغناء عنهم، وعلى اللجنة المذكورة أن تصدر قرارها في الطلب خلال ثلاثة أيام - على الأكثر - من تاريخ تقديم الطلب إليها. فإذا قبلت الطلب وجب عليها أن تحدد تاريخ تنفيذه. ولصاحب العمل أن يتظلم من قرار تلك اللجنة أمام لجنة أخرى، تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه. ويصدر بتشكيل كل من اللجنتين قرار من رئيس مجلس الوزراء، ويتضمن - مع التشكيل - تحديد اختصاصاتهما، والجهات التي تمثل

تحجّم اللجنة بمقر مديرية القوى العاملة المختصة، ويكون الاجتماع صحيحًا بحضور ثلاثة أعضاء، ويصدر قرارها بالإغلبية، ويعتمد من المحافظ المختص.

المادة الرابعة

تصدر اللجنة خلال ثلاثة أيام - على الأكثر - من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادرًا بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه. ولصاحب الشأن أن يتظلم أمام اللجنة المركزية للتظلمات التي تشكل بوزارة القوى العاملة والهجرة. على النحو التالي:

- (١) رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة.
- (٢) خبير في واقتادي من الهيئة العامة للاستقرار، يختاره رئيس الهيئة.
- (٣) ممثل من الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية، يختاره رئيس الهيئة.
- (٤) مدير عام الإدارة العامة المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة.
- (٥) مدير عام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والهجرة.
- (٦) ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية، ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.
- (٧) ممثل المنظمة العمالية، يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

ويدعى مقدم التظلم أو من ينوب عنه لحضور الجلسات، دون أن يكون له حق التصويت.

المادة الخامسة

يتربّ على قبول التظلم وقف تنفيذ قرار لجنة المشار إليها.

المادة الخامسة

يكون مقرر اللجنة من أعضاء الإدارة العامة المختصة بوزارة القوى العاملة والهجرة، يختاره رئيس اللجنة.

المادة السابعة

تحجّم اللجنة بناء على دعوة من رئيسها خلال سبعة أيام - على الأكثر - من تاريخ تقديم التظلم، ويكون الاجتماع صحيحًا إذا حضر ٥ أعضاء.

ويتبعين على اللجنة الانتهاء من نظر التظلم والبت فيه خلال خمسة عشر يوماً - على الأكثر - من تاريخ ورود الطلب إليها.

ويعتمد قرارها من وزير القوى العاملة والهجرة.

فيهما، والإجراءات التي تتبع أمامهما، ومواعيد وإجراءات التظلم، ويجب أن يتضمن كل من الجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية، يرشحه الاتحاد العام لنقابات مصر، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة. ويجب أن يخطر صاحب العمل والعمال والمنظمات النقابية بالطلب المقدم منه، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي، أو بتقليل حجمها أو نشاطها.

(ب) في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليل النشاط: إذا لم توجد معايير موضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال؛ يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ.

وتعتبر الأكاديمية والأعباء العائلية، والسن، والقدرات المهنية للعمال؛ من المعايير الموضوعية التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.

وفي جميع الأحوال يجب مراعاة الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.
(ج) يحظر على صاحب المنشأة أن يتقدم بطلب الإعلان أو تقليل النشاط أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

(د) يجوز لصاحب العمل -بدلاً من استخدام حق الإناء أو تقليل النشاط جزئياً- أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتخصص عليه، ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، وله أن ينقص أجر العامل، بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور، وإذا ما قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد، وفقاً لما سبق للعامل؛ فإنه يكون -في هذه الحالة- مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها.

(هـ) يلتزم صاحب العمل إذا أنهى العقد لأسباب اقتصادية، ووفقاً للإجراءات المبينة بالمواد السابقة؛ بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من السنوات الأولى من سنوات الخدمة، وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

(٢) المبررات المتعلقة بخطأ العامل:

ومن المبررات المشروعة التي تبيح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل: أن يكون العامل قد ارتكب خطأ جسيماً، حددته المادة (١٤٨) من القانون الموحد، وهي الأخطاء الجسمية السبعة التي يجوز فصل العامل إذا ارتكب أحدها.

(٣) أن يثبت عدم كفاءة العامل:

ومن المبررات المشروعة لصاحب العمل، والتي تجيز له إنهاء عقد العمل: أن يثبت عدم كفاءة العامل، وعدم الكفاءة صفة تعني أن تقل إفادة العامل للمنشأة، بحيث يكون خرجه أكثر من دخله، وذلك بأن يقل إنتاجه عن نظرائه الذين هم في نفس ظروفه ودرجة كفاءاته، حداً يفيد افتقاد الحرص على العمل.

وقد عرفها جانب من الفقه بأنها: عدم قدرة العامل على القيام بأعمال الوظيفة التي عهد بها إليه^(١).

وعدم الكفاءة، وإن كان سبباً نسبياً؛ إلا أنه ينضبط -من واقع التطبيق العملي- بما يدل على وجوده، ومن ذلك: قلة مبيعات مدير التوكيل، أو ضعف حصيلة الحصرين، أو تأخر العامل في أداء عمله، أو ارتكابه للأغлат، وأغباء التصرف، أو عدم قدرته على مطاعة الطرق الجديدة، أو عدم التلافهم -بعد إعادة تنظيم العمل- مع المهام الجديدة^(٢).

وقد تطرأ عدم كفاية العامل، أو عدم لياقته للعمل؛ أثناء تنفيذ العقد؛ نتيجة مرض يلحقه، أو نتيجة تقدمه في السن؛ إذا لم يجد عملاً آخر يلائمه. وتقدير كفاءة العامل، أو صلاحيته للعمل؛ متزوك لصاحب العمل دون رقيب، فهو الحكم الوحيد فيما إذا كان العامل يؤدي عمله على نحو يرضيه تماماً العمل الذي عهد به إليه، وليس مكلفاً بإثبات عدم كفايته المهنية، فلصاحب العمل سلطة واسعة في تقدير كفاية العامل، وتحديد الوسائل التي يقدر بها كفايته؛ لأنه المسئول عن سير المشروع، ويستطيع -دون أن ينسب إليه خطأ ما- تسریح العامل الذي يقدر أن نقص كفاءته المهنية ضار بفاعلية نشاطه.

(١) د. محمود جمال الدين زكي، السابق، ص: ٥٨٣.

(٢) د. محمود جمال الدين زكي، السابق.

لكن يجب أن يكون ادعاؤه جدياً، فلا يجوز أن يتخذ صاحب العمل منه حجة خادعة لفصل العامل، كما لو كان ضعف حصيلة العامل ناشئاً عن قيام صاحب العمل بإرسال ممثلين غيره، يلتحقون العمالء في نفس منطقته، أو إذا كانت الأسعار التي يعرضها أعلى من تلك التي يعرضها منافسوه في المنطقة، أو إذا كان رقم أعماله ينقض ادعاء صاحب العمل عدم كفاءته، أو إذا لم يقدم له وسائل العمل، فصار تنفيذ التزامه بهذا مستحيلاً، أو قدم له أجهزة قديمة لا تقوى على مواجهة الأجهزة الحديثة عند منافسته، ففي هذه الحالات وأمثالها يكون ادعاء صاحب العمل على العامل بعدم الكفاءة من باب التعلات العلنية، التي تدل على سوء نيته، وتعسفه في فصله، إذا بني قرار الفصل عليها.

(٤) استفاد العامل المريض لأجزاءه المرضية:

الأصل أن مرض العامل لا يصلح مبرراً لإنهاء عقد العمل، ما دام أن له رصيداً من الأجزاء المرضية التي يحددها قانون التأمين الاجتماعي، إذافة إلى متجمد أجزاءه السنوية المستحقة له، فإذا استفاد العامل أجزاءه المرضية، إضافة إلى متجمد أجزاءه السنوية المستحقة له؛ فإنه يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل لمرضه في تلك الحالة.

وقد نصت على هذا المادة (١٧٣/١) من قانون العمل، بقوله: "يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل، إلا إذا استفاد أجزاءه المرضية، وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد أجزاءه السنوية المستحقة له."

وحق صاحب العمل في إنهاء العقد -عندئذ- بشرطين:

أولهما: أن يقوم صاحب العمل بإخبار العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استفاد العامل لأجزائه، ويسري على هذا الإخبار المبادئ العامة للإخبار عند انتهاء العقد. كما تسري عليه نفس أحكامها ما عدا المدة، فإنها -في هذه الحالة- تتحدد بمدة ١٥ يوم من تاريخ استفاد العامل لأجزائه.

ثانيهما: أن يتراخي شفا العامل إلى ما بعد الإخطار. فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار؛ امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل، والحكمة واضحة فإنه بشفاء العامل قبل تمام الإخطار تقوت العلة التي من أجلاها يحق لصاحب العمل إنهاء العقد.

المبررات غير المشروعة للإنتهاء من قبل صاحب العمل:

وحتى لا يحمل صاحب العمل على العامل، ويبادر إلى إنهاء العقد بمبررات لا تمت إلى صالح العمل بصلة، ويتجه -قصدًا- على الجانب الإنساني من حق العامل، فتهدر حقوقه القانونية والدستورية كإنسان؛ نصت المادة (١٦٥) من القانون إلى تعداد جملة من الحالات التي لا يكون الإنتهاء فيها قائماً على مبرر مشروع.

وهي -كما وردت بتلك المادة- على النحو التالي:

ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي.

١. إنتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في

نطاق هذا القانون.

٢. ممارسة صفة المفوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو

السعى إلى ذلك.

٣. تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة في

ذلك تظلم من إخلاله بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

٤. توقيع الحجز على مستحقات العامل، تحديد صاحب العمل.

٥. استخدام العامل لحقه في الأجزاء الممنوحة له طبقاً لأحكام هذا

القانون.

٦. اللون أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤولية العائلية، أو

الحمل، أو الدين، أو الرئيس السياسي.

وهذه المبررات وردت على سبيل الحصر؛ بدليل قول النص: "يعتبر من

المبررات الكافية والمشروعة"، وهو ما يفيد أنها مجرد أمثلة؛ لأن "من" تقييد

التبسيط، كما أنه لا يتوجد عقوبة جنائية لمخالفتها.

الإنهاء باستقالة العامل:

من حق العامل أن ينهي علاقته بالعمل إذا استقال، والاستقالة هي: طلب يقدم به العامل إلى جهة عمله، يعبر فيه عن رغبته في ترك العمل بصفة نهائية. أو هي: إخطار يوجهه العامل إلى صاحب العمل يعبر فيه عن رغبته في إنهاء عقد العمل القائم بينهما^(١).

وهذا الحق مقرر للعامل بمقتضى المادة ١٦٦، حيث نظمت تلك الاستقالة وحددت ضوابطها بما يعني أنها مشروعة.

وقد جاء في هذه المادة: "يُعتبر العامل مُستقلاً من العمل إذا تغيب بدون مبررٍ مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متالية، على أن يسبق ذلك إنذاره بخطابٍ موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل، أو من يمثله، وذلك بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية".

لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعد عن استقالته كتابة خلال عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية. كما نظمت المادة ١٦٧ من قانون العمل الموحد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، إجراءات اعتماد استقالة العامل، حيث نصت على أن مكاتب العمل المختصة هي الجهة المنوط بها اعتماد الاستقالات بعد التحقق من توقيع العامل أو وكيله أمام الموظف المختص، وتدوين تاريخ الاعتماد، وتوثيق البيانات في سجل خاص، وتمنح العامل حق العدول عن الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار صاحب العمل بقبولها. وفق الضوابط الآتية:

١- اعتماد استقالة العامل في مكتب العمل (مكتب العمل المختص) بالخاتم الرسمي بعد التتحقق من التوقيع وتاريخ الاعتماد.

(١) د. محمود جمال الدين زكي، السابق، ص: ٥٩٧.

- ٢ — يمسك مكتب العمل سجلاً خاصاً يتضمن بيانات المنشأة والعامل (الاسم، الرقم القومي، المهنة، سبب الاستقالة) وبيانات الإجراءات (تاريخ تقديم، تاريخ انتهاء المهلة، تاريخ القبول، بيانات العدول إن وجدت).
- ٣ - للعامل الحق في التراجع عن استقالته كتابياً خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار صاحب العمل بقبولها، ويتم تسجيل العدول في السجل.
- ويستفاد مما سبق أن المادة ١٦٧ نظمت عملية الاستقالة من خلال إضفاء الطابع الرسمي والرقابي لمكاتب العمل لضمان حقوق العامل، وإلغاء أي ممارسات قد تضر به، وتحديد آليات العدول عن الاستقالة.

الأسن التشريعية للتأمينات الاجتماعية
والمعاشات
وفقاً للقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩م

الباب الأول

المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية والمعاشات

في الشريعة والقانون

الفصل الأول

التعريف بالتأمينات الاجتماعية والمعاشات ومصادرها التشريعية

المبحث الأول

التأمينات الاجتماعية والمعاشات وتطورها التشريعي

التأمينات الاجتماعية: هي نوع من التكافل القانوني العام، الذي يهدف إلى رعاية العاملين بالدولة، ومواجهة المخاطر الصحية والشخصية التي يتعرضون لها، وقد تكون عائقاً لاستمرارهم في العمل، فيكون دخل العاملين من التأمينات هو البديل للأجر الذي يتعيشون منه، فالعامل قد يتعرض للإصابة أثناء العمل، كما قد يصاب بأمراض بسبب مزاولته المهنة، أو يتعرض للبطالة، أو يعجز عن القيام بالعمل، فلا يوجد ما يتقوت به هو ومن يعولهم. وهنا تكفل له التأمينات الاجتماعية الحد الأدنى للحياة الكريمة.

ويقوم نظام التأمينات الاجتماعية -بصفة أساسية- على أساس تحصيل اشتراكات يساهم في دفعها العمال وأرباب الأعمال إلى الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي^(١).

البدايات الأولى للتأمينات الاجتماعية:

لقد تطورت البدايات الأولى للتأمينات الاجتماعية في النطاق الدولي والوطني، وذلك على النحو التالي:

(١) عدل هذا المسمى بالقانون رقم ٣٠٧ لسنة ١٩٩٤م، المادة ٣، اعتباراً من ١٩٩٤/٦/١٩. وحل مسمى "الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي" مع لكل من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية والمعاشات، والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

أولاً: في النطاق الدولي.

ظهرت التأمينات الاجتماعية في الفقه الدولي المعاصر إثر قيام الثورة الصناعية، والطفرة المتقدمة التي شهدتها التقدم الصناعي، وأدت إلى استخدام آلات الصانعة التي عرضت حياة العمال للخطر. كما ساعد على ظهورها انتشار الأفكار الاشتراكية التي سادت، ثم بادت في أواخر القرن الماضي وكانت تدعى - ضمن ما تدعوه إليه - إلى تحقيق المساواة، ورفع مستوى الطبقات العاملة، والمحافظة على حقوقها، فضلاً عن ظهور الحركات النقابية التي دعمت تلك الغايات^(١).

وتعتبر ألمانيا من أول الدول التي عملت على تطبيق هذا النظام؛ ليسهل من خلاله السيطرة على القوى العاملة الاشتراكية النشطة، فأصدرت تشريعات إلزامية في مجال التأمين الصحي، وإصابات العمل، والشيخوخة، والعجز، ثم توالت - بعد ذلك - التشريعات الاجتماعية تتري في كثير من الدول الغربية لرعاية القوى العاملة^(٢).

وقد أصبح التأمين الاجتماعي - في وقتنا الحاضر - قيمة إنسانية تجاوزت الأفكار الاشتراكية وغيرها، وظهرت اتجاهات دولية جديدة تدعو إلى تعميمه، بعد أن مسست الحاجة إليه لتؤمن مستقبل الناس في وقت كاد القلق أن يفتاك بالجميع على ما تضمره الأيام لهم. فلم يعد مطلباً لطبقة معينة أو فكر محدد، بل باعتباره وسيلة فعالة لكفالة الأمن الاقتصادي والاجتماعي للمواطن.

من ثم غدت فكرته قومية عامة، وليس تفويتاً محدودة، وامتدت مزاياه إلى غير مجال العمل، ليشمل تغطية المخاطر الاجتماعية لكافة فئات المجتمع، بعد أن يتبع قانون العمل، ويحذوه في التطبيق حذوك النعل بالنعل.

(١) في هذا المعنى: د. عبد الرزاق فرج، دروس في التأمينات الاجتماعية، ص: ٢ وما بعدها. طبعة ١٩٧٤ م، د. محمد حلمي مراد: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ص: ٧، سنة ١٩٧٣ م.

(٢) قانون التأمين الاجتماعي، صندوق التأمين الخاص بـ "المقاولون العرب"، د. عبد الرزاق فرج، السابق، ص: ٣، د. علي العريف، التأمينات الاجتماعية، ص: ٩، طبعة ١٩٦٥ م.

ثم شهدت فكرته تطوراً آخر في المواثيق الدولية والدستائر الوطنية التي اعتبرته حقاً أساسياً للمواطن، يجب أن يكفل له، وتلتزم التشريعات القومية بوضع الأدوات التشريعية اللازمة لكافلة هذا الحق.

ومن ذلك: ما تضمنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة ١٩٤٨م، حيث أورده ضمن قائمة الحقوق الاجتماعية الجديدة المقررة للإنسان، وقد جاء في الصدارة -من تلك الحقوق- حق الإنسان في الضمان الاجتماعي^(١)، واضطاعت معايدة "فرساي" التي وقعت عقب الحرب العالمية الأولى بإنشاء منظمة العمل الدولية التي قامت بإصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تتنظم علاقات العمل والتأمين الاجتماعي، ولا مراء في أن تلك الاتفاقيات أثراً كبيراً في تكوين ثقافة تشريعية دولية، تعمل لترسيخ تشريعات التأمين الاجتماعي في العالم كله^(٢).

ثانياً: في النطاق الوطني.

لم تعرف مصر نظام التأمين الاجتماعي -بالمفهوم العلمي- إلا بعد قيام ثورة ٢٣ يوليو سنة ١٩٥٢م، وكانت النظم المعمول بها قبل ذلك تعتمد على أداء مبلغ معين مدخل للعامل يتقادسه في نهاية خدمته، أو مكافأة تستحق عند الإحالة للتقاعد^(٣). ولم يكن يستمتع بنظام المعاشات سوى فئة قليلة من المحظوظين في الوظائف الحكومية الكبرى.

ولا غرو؛ فإن اهتمام الثورة بنظام التأمين الاجتماعي كان ضرورة اقتضاها التطبيق العملي لشعار الدولة "العدالة الاجتماعية"، الذي رفعته تلك الثورة، ولهذا

(١) في هذا المعنى: قانون التأمين الاجتماعي، لصندوق التأمين الخاص بالمقاولون العرب، ص: ٩.

(٢) في هذا المعنى: المرجع نفسه.

(٣) ومن ذلك: القانون ١١٧ لسنة ١٩٥٠م، الذي فرض للعامل المستحقين من بعده مبلغاً جزافياً يدفعه رب العمل عن إصابة العمل، على أساس تحمل التبعية. والقانون ٤١٩ لسنة ١٩٥٥م، الذي حدد القواعد المقررة في صرف التعويضات المستحقة في حالة الوفاة أو العجز، والتي يتفاوت حسب سن العامل عن الإصابة، ثم بدأ نظام المعاش الشهري بأخذ طريقه في هذا النظام اعتباراً من صدور القانون ١٠٢ لسنة ١٩٥٨م، والذي ألغى بالقانون ٩٢ لسنة ١٩٥٩م، ثم القانون ١٤٣ لسنة ١٩٦١م، والقانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤م، والقانون ٦١ لسنة ١٩٧٣م، والقوانين التي توالىت بعده.

أولته اهتماماً ارتقى به إلى مصاف الحقوق الأساسية لكل مواطن، دون نظر إلى الفئة الاجتماعية أو الوظيفية التي ينتمي إليها، أو مصدر دخل الذي يعتمد عليه لغطية حاجته.

ولما صدر دستور سنة ١٩٥٦م قضى بأن للمصريين الحق في المعونة عند الشيخوخة، وفي حالة المرض، أو العجز عن العمل، وهذا حذوه الميثاق الوطني الصادر في مايو ١٩٦٢م في تأكيد هذا الحق، ثم صدر دستور ١٩٦٤م وتلاه دستور ١٩٧١، فنص على أن تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي. وللمصريين الحق في المعونة في حالة الشيخوخة وحالة المرض أو العجز عن العمل أو البطالة. وعلى نفس المنوال جاء دستور ٢٠١٤م، والمعدل في ٢٠١٩م، في الباب الثاني منه، فنص في المادة السابعة عشرة على أن: "تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادرًا على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل، والشيخوخة، والبطالة، وتعمل الدولة على توفير سبل التمكين الاقتصادي للفئات الأولى بالرعاية، وينظم القانون أحكام الضمان الاجتماعي".^(١)

كما أكدت المادة ١٨ من نفس الدستور على حق المواطن في التأمين الاجتماعي، والتأمين الصحي.

لاماح التطوير المرتقب للتأمينات الاجتماعية:

وفي ظل تلك النصوص الدستورية اضطاعت الدولة بوضع خطة التنفيذ لتلك النصوص، ومن قراءة ملامح تلك الخطة يمكن القول بأنها تقوم على مبدأين رئيسيين:

أولهما: التدرج في امتداد سريان التطبيق على مستوى الفئات المشمولة بالحق، أو أنواع التأمينيات التي يشملها، والمزايا التي تنتهي إليها تلك الأنواع.

(١) مادة ١٧ من دستور سنة ٢٠١٤م. المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٣ مكرر (أ) في ١٨ يناير ٢٠١٤م.

ثانيهما: أن يكون لنظام التأمينات الاجتماعية موارد تأمينية مستقلة وثابتة، تمكّنه من القيام بالتزاماته تجاه أصحاب الحقوق، بحيث يكون التطبيق ترجمة فعلية وصادقة للمبادئ التي قررتها النصوص الدستورية، ولا يتغير تنفيذها بسبب عجز الموارد المالية الازمة له.

وتطبيقاً لتلك المبادئ أخذ التطبيق يتسع، فشمل -أولاً- فئة العاملين بالدولة على أساس أنهم يمثلون الغالبية العظمى من الشعب، وأن إصلاح وضعهم التأميني يؤدي إلى تحقيق التقدم الاقتصادي للبلاد، ثم امتد التطبيق للعاملين بقطاع الخدمات، ثم العاملين بقطاع الأعمال، ثم توسيع التطبيق فشمل أصحاب الأعمال، وامتد إلى فئة العاملين بالخارج^(١).

وكما اتسع مجال التطبيق على مستوى الفئات المشمولة بالحماية التأمينية، فقد اتسع -كذلك- على مستوى المخاطر المشمولة بالتأمينات الاجتماعية، فشمل جميع تلك المخاطر، وواجهه الشيخوخة، والعجز، والوفاة، بالإضافة إلى المرض، والتعطل > فئة العاملين لحساب الغير، ثم بدأ النظر يتجه نحو منظومة التشريعات الاجتماعية، في ضوء ما أسفر عنه التطبيق؛ بغية تطويرها لاستمرار كفالة أكبر قدر من الرفاهية للناس.

وفي ضوء ذلك النظر صدرت جملة من التشريعات الفاعلة في هذا المجال، منها:

(١) القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م، بإصدار قانون التأمين الاجتماعي للعاملين لحساب الغير.

(٢) القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٥م، بإصدار نظام التأمين الاجتماعي الشامل لفئة العمالة غير المنتظمة، وصغار أصحاب الأعمال.

(٣) القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦م بالتأمين على أصحاب الأعمال، ومن في حكمهم.

(١) في هذا المعنى: قانون التأمين الاجتماعي، ص: ١٠ وما بعدها. مركز البحث والدراسات التأمينية للمقاولون العرب.

(٤) القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨م، بإصدار قانون التأمين الاجتماعي

للعاملين المصريين في الخارج.

(٥) القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٢٠م، بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية

والمعاشات.

الباب الثاني

المستفيدون وحقوقهم في قانون التأمينات الاجتماعية

هذا الباب يتتألف من فصلين:

أولهما: لبيان المستفيدين، وهم الفئات التي يسري عليها قانون

التأمينات الاجتماعية.

ثانيهما: حقوق المستفيدين المتمثلة في أنواع التأمينات الاجتماعية

التي قررها القانون لهم وذلك ما نود بيانه.

الفصل الأول

المستفيدون بنظام التأمينات الاجتماعية

بداية: فإن الملتم بالحقوق التأمينية أو المدين بها؛ هو الهيئة المختصة، وهي

الهيئة العامة للتأمين والمعاشات، أو الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية (بحسب

الأحوال).

ويعبر عن كل منها محل إدارتها^(١). أما ما يتعلق بالمستفيدين فقد حددت

المادة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد رقم ١٤٨ لسنة

١٩٢٠م الفئات المستفيدة من نظام التأمينات الاجتماعية، ويبدو من ذكر تلك الفئات

واضحاً ما سبقت الإشارة إليه، وهو أن نطاق تلك الفئات قد استع ليتجاوز الارتباط

بقانون العمل، وليشمل فئات كثيرة بعيدة عن هذا النطاق، وذلك تحقيقاً للغايات

المرجوة منه، وهو شمول أكبر عدد من الناس بالمزايا التأمينية؛ طلباً للاستقرار

الاقتصادي والرخاء الاجتماعي.

وقد نصت المادة ٢ المذكورة على ما يلي:

(١) مادة ٥، فقرة أ، ب من القانون ٢٩ لسنة ١٩٧٥م.

تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:

أولاً: العاملين لدى غيرهم:

١. العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأيٍ من هذه الجهات.
 ٢. العاملين بوحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها، بما في ذلك رؤساء وأعضاء مجالس الإدارات المنتدبون في شركات قطاع الأعمال العام.
- كما تسري أحكام هذا القانون على العاملين المؤقتين والعرضيين والمسميين بالجهات المنصوص عليها في البند (١، ٢، ٣).
٣. العاملين بالقطاع الخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل، مع مراعاة أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة، ويستثنى من هذا الشرط: عمال المقاولات وعمال الشحن والتغريغ، وعمال الصيد وعمال النقل البري، وتحدد اللائحة لهذا القانون القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة.
 ٤. المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل، فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل، وتحددem اللائحة التنفيذية لهذا القانون.
 ٥. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم فعلاً، بشرط توافر الشروط المنصوص عليها في البند (٣).
- واشترط في البند (٣، ٤، ٥) ألا تقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشرة.

(١) أصدر وزير الشبيهون والتأمينيات الاجتماعية القرار رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦ م بتحديد القواعد والشروط الالزمة لاعتبار علاقة العمل منتظمة، وقرر -في المادة (١)- أن علاقة العمل تعتبر منتظمة إذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل -بطبيعته- فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، أو كان يسغرق ستة أشهر على الأقل. وقد صدر هذا القرار في ٢٨/١٠/١٩٧٦ م، ونشر بالوقائع المصرية رقم ٢٦٢ في ١٥/١١/١٩٧٦ م، وقد أثارت الفئات التي استبعدت من تطبيق هذا القانون مشكلات كبيرة، بسبب ذلك. فصدر القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٥ م، المعديل بالقانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠ م. لتنظيم تأمين بشأنها.

وفي حال التحاق المؤمن عليه بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل؛ فلا يعتد ضمن مدة اشتراكه إلا بمدة عمله لدى صاحب عمل واحد، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وأحكام تحديد مدة العمل الخاضعة لهذا القانون.

ثانياً: أصحاب الأعمال ومن في حكمهم:

- ١ - الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطاً تجاريًّا أو صناعيًّا أو زراعيًّا، والحرفيين وغيرهم من يؤدون نشاطاً أو خدمات لحساب أنفسهم، ويشترط لخضوعهم أن تتنظم أنشطتهم قوانين خاصة، أو يلزم لمزاولتها الحصول على ترخيص بذلك من الجهة الإدارية المختصة.
- ٢ - الشركاء المتضامنين في شركات الأشخاص وشركات التوصية بالأسماء، ورؤساء وأعضاء مجالس الإدارة، الأعضاء المنتدبين في الشركات المساهمة بالقطاع الخاص، والمديرين في الشركات ذات المسؤولية المحدودة.
- ٣ . مُلَّاك شركات الشخص الواحد.
- ٤ — المشغلين بالمهن الحرة، وأعضاء النقابات المهنية، ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة بأحكام هذا القانون بقرار من رئيس الهيئة.
- ٥ — الأعضاء المنتجحين في الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يستغلون لحساب أنفسهم.
- ٦ . مالكي الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها فدان فأكثر.
- ٧ — حائزى الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها فدانًا فأكثر، سواء أكانوا مُلَّاكًا أو مستأجرين بالأجرة أو المزارعة، أو كليهما معًا.
- ٨ – مُلَّاك العقارات المبنيةـ الذين لا يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط وقواعد الخضوع لهذا البند.
- ٩ – أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص أو البضائع، بما في ذلك وسائل النقل البري والنهرى والبحري والجوى.
- ١٠ . الوكلاء التجاريين.

- ١١ . أصحاب مراكب الصيد الميكانيكية أو الشراعية.
- ١٢ . المأذونين الشرعيين والموثقين المنتدبين من غير الرهبان.
- ١٣ . العمد والمشايخ.
- ١٤ . المرشدين والأدلاء السياحيين، وقصاص الأثر.
- ١٥ . الأدباء والفنانين.
- ١٦ — ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط الخضوع.
- ١٧ . أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية.
- ويشترط لانتفاع بأحكام هذا البند: عدم الخضوع لأحكام هذا القانون، طبقاً للبند أولاً من هذه المادة، وألا تقل سن المؤمن عليه عن الحادية والعشرين.
- ويجوز - بقرار من رئيس الهيئة - إضافة فئات أخرى - وفقاً لهذا البند، على أن يحدد القرار تاريخ بدء الانتفاع والشروط الأخرى لانتفاع بأحكام هذا القانون.
- ثالثا: العاملون المصريين في الخارج:**
- ١ . العاملين المرتبطين بعقود عمل شخصية.
 - ٢ . العاملين لحساب أنفسهم.
- ٣ — المهاجرين من الفئات المشار إليها في البنود السابقة المحافظ لهاما بالجنسية المصرية.
- ٤ — العاملين البحريين الذين يعملون على سفن بحرية ترفع علم دولة أجنبية، وذلك خلال فترة سريان جواز السفر البحري.
- ويعتبر العامل المصري بوحدات المنظمات الدولية والإقليمية، والسفارات الأجنبية داخل جمهورية مصر العربية المرتبط بعدد عمل شخصي، ولا يسري في شأنه قانون العمل في حكم العامل المصري بالخارج.
- ويشترط لانتفاع بأحكام هذا البند ما يأتي:**
- ألا يكون خاضعاً لأحكام البنددين أولاً وثانياً من هذه المادة.
- ألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشرة.

رابعاً: العمالة غير المنتظمة:

- ١ - مُلاك العقارات المبنية الذين يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن فئة الحد الأدنى لأجر الاشتراك.
- ٢ . عمال التراخيص.
- ٣ — صغار المشتغلين لحساب أنفسهم، كالباعة الجائلين أو منادي السيارات وموزعي الصحف وما سحي الأحذية المتجولين وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين.
- ٤ . خدم المنازل ومن في حكمهم الذين يعملون داخل المنازل.
- ٥ . محفظي القرآن الكريم وقراءه.
- ٦ . المرتلين والقيمة، وغيرهم من خدام الكنيسة.
- ٧ — ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية غير الخاضعين للبند ثانياً متى توافرت في شأنهم الشروط الآتية:
 - أ) ألا يعمل بالمنشأة عمال وقت وفاة مورثها.
 - ب) أن يكون نصيب الوارث من الدخل السنوي للمنشأة المتخذ أساساً لربط الضريبة على الدخل أقل من الحد الأدنى لأجر الاشتراك.
 - ج) ألا يكون قائما بإدارة منشأة.
- ٨ - العاملين المؤقتين في الزراعة، سواء في الحقول أو الحدائق والبساتين، أو في مشروعات تربية الماشية، أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن، أو في المناحل أو في أراضي الاستصلاح والاستزراع. ويقصد بالعاملين المؤقتين: من تقل مدة عملاتهم لدى صاحب العمل عن ستة أشهر متصلة، أو كان العمل الذي يزاولونه لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط.
- ٩ — حائز الأرضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن فدان سواء كانوا ملوك أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة.
- ١٠ . مُلاك الأرضي الزراعية غير الحائزين لها ممن تقل ملكيتهم عن فدان. ويشترط الانتفاع بأحكام هذا البند: عدم الخضوع لأحكام هذا القانون طبقاً للبنود أولاً وثانياً وثالثاً، ولا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشرة.

ويجوز -بقرار من رئيس الهيئة- إضافة فئات أخرى، وفقاً لهذا البند، على أن يحدّد القرار تاريخ بدء الانتفاع والشروط الأخرى للانتفاع بأحكام هذا القانون، وقواعد وإجراءات سداد الاشتراكات.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط وضوابط خضوع كل فئة من هذه الفئات لأحكام هذه المادة.

مجال التطبيق وفقاً للمادة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات^(١)، والمادة الثانية من اللائحة التنفيذية^(٢) للقانون سالف الذكر:

وكما يستفاد من نص تلك المادة الفئات المقصودة بها هي:

(أ) العاملون لدى الغير:

(ب) أصحاب الأعمال، ومن في حكمهم.

(ت) العاملين المصيّن في الخارج.

(ث) العمالمة غير المنتظمة.

الفئة الأولى: العاملين لدى الغير:

نصت المادة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ سنة ٢٠١٩، والمادة الثالثة من لائحته التنفيذية فئة العاملين لدى الغير الذين يخضعون لأحكامه وتتمثل في الفئات العمالية التالية:

١. العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ومن في حكمهم.

٢. العاملين بوحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها.

٣. العاملين بالقطاع الخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل.

٤. العاملين المشغّلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل.

٥. أفراد أسرة صاحب العمل.

(١) قانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ م.

(٢) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ سنة ٢٠٢١ م بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، منشور في الجريدة الرسمية العدد ٣٨ مكرر (ب) في ٢٠٢١/٩/٢٨ م.

أولاً: العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ومن في حكمهم:

وهذه الفئة تحدد جهة العمل فيها بوزارات الحكومة المختلفة والمصالح التابعة لها، ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، وهي الشخصيات الاعتبارية العامة المنشأة لإدارة مرفق عام يقوم على مصلحة أو خدمة عامة، أو لممارسة الأنشطة الصناعية أو التجارية أو الزراعية أو العلمية أو التعاونية التي تشارك في تنمية الاقتصاد القومي، وتعمل على تحقيق أهداف التنمية، وذلك بنفسها أو بواسطة ما يتبعها من شركات أو منشآت أو جمعيات، والوحدات الاقتصادية التابعة للجهات المشار إليها، والوحدات الاقتصادية بالقطاع العام، وهي شركات القطاع العام التي اتخذت الشخصية الاعتبارية المستقلة عن أجهزة الدولة، والهيئات العامة، ومن هذه الوحدات: شركات قطاع الأعمال^(١).

ثانياً: العاملين بوحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها:

تسري أحكام القانون ١٤٨ لسنة ٢٠١٩م، على العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة، ومن في حكمهم من العاملين بالهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأيّ من هذه الجهات، ولو كانوا مؤقتين أو عرضيين أو موسميين، ويتمتع هؤلاء جميعاً بالحماية الاجتماعية المقررة في هذا القانون، وذلك دون تمييز، وبالتساوي في الحقوق والمزايا التأمينية مع عمال القطاع الخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل.

ثالثاً: العاملين بالقطاع الخاص الخاضعون للأحكام قانون العمل:

والمراد بهم: كل عامل يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، وذلك على النحو المقرر في قانون العمل لسريان أحكامه على تلك الفئة. وقد نصت المادة الأولى من مواد إصدار قانون العمل الموحد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٤م على أن العامل: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته، إشرافه".

(١) رأي الجمعية العمومية لقسبي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة في ١٩٩٣/٧/٧م.

ومن نافلة القول: أنه يجب توافر الشروط الآتية:

أولهما: تبعية هؤلاء العمال لصاحب العمل.

ويقصد بالتبعية: أن يوجد العامل في مركز خضوع وراقبة بالنسبة لصاحب العمل الذي يملك أن يصدر له الأوامر والتعليمات المتعلقة بتحديد العمل المطلوب منه، وكيفية قيامه به، وأن يوقع عليه الجزاء إذا لم يراع هذه الأوامر^(١).

ويكفي لتحقيق التبعية: ظهورها في صورتها التنظيمية أو الإدارية، بأن يخضع العامل لإشراف ورقابة صاحب العمل وتوجيهاته^(٢).

ثانيهما: أن يتقادى العامل أجراً على عمله.

ويجب أن يكون العمل مأجوراً وليس تطوعياً، والأجر هو المقابل للعمل، أو العوض الذي يحصل العامل مقابل عمله، أيًّا كان نوعه: نقداً أو عيناً، مع مراعاة أن قانون التأمين الاجتماعي يستبعد الأجر العيني من عناصر أجر الاشتراك، ولا يهم الطريقة التي يتحدد بها، أو التسمية التي تطلق على هذا المقابل^(٣).

ثالثهما: أن يكون سن العامل المؤمن عليه ثمان عشرة سنة فأكثر:

إن العامل الذي يبرم عقد عمل وهو في سن الرابعة عشرة، أو يكون قد أتم مرحلة التعليم الأساسي، وفقاً لما نص عليه قانون العمل؛ لا يعني -بالضرورة- أن يخضع هذا العامل لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية؛ حيث اشترط هذا القانون بلوغ العامل سن الثامنة عشرة من عمره حتى يستفيد من ما قرره هذا القانون من أحكام خاصة بالتأمينات الاجتماعية والمعاشات للعاملين الخاضعين لأحكامه.

رابعاً: العاملين المستغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل:

تسري أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ م - وبالتحديد المادة الثالثة من اللائحة التنفيذية لهذا القانون - على المستغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل، فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل. ويشرط في تطبيق أحكام هذا

(١) نقض مدني - ١٢٧، ص ٢٩ ق، في ١٣/٢/١٩٦٢ م.

(٢) نقض مدني - ١٥٢، س ٥٠ ل، في ٢/٨/١٩٨١ م، س ٤٥ ق، في ٢١/٢/١٩٨٢ م.

(٣) نقض مدني ٨، ١١، س ٤١ ق، في ٢٢/١٠/١٩٧٦ م.

القانون على المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل عدة شروط، بينتها المادة الثالثة من اللائحة التنفيذية سالفه الذكر ، وتمثل هذه الشروط فيما يلي:

١. أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر.
٢. ألا يكون محل مزاولة العمل داخل المنزل معداً للسكن الخاص.
٣. ألا يكون العمل الذي يمارسه العامل يدوياً لقضاء حاجته الشخصية للمخدم أو ذويه.

خامساً: أفراد أسرة صاحب العمل:

يشترط تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الجديد. ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ م على أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم فعلاً كي يستفيدوا من أحكام هذا القانون توافر الشروط الآتية:

١. أن يكون المؤمن عليه أحد أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم فعلاً.
٢. ألا تقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشرة.
٣. أن تكون علاقة العمل تربط المؤمن بصاحب العمل منتظمة.

وهنا يثار تساؤل مفاده: ماذا لو التحق المؤمن عليه من الفئات الخمس المشار إليها بالمادة السابقة فعمل لدى أكثر من صاحب عمل في ذات الوقت؟

والإجابة على هذا التساؤل توضحها المادة الرابعة من اللائحة التنفيذية للقانون الحالي، حيث نصت على أنه "في حال التحاق المؤمن عليه من الفئات المشار إليها بالمادة السابقة بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل في ذات الوقت فيعتد بمدة عمله لصاحب عمل واحد مع مراعاة ما يأتي:

١. يعتد بمدة الاشتراك التي تم التأمين فيها على أجر اشتراك أكبر.
٢. يعتد بالمدة الأسبق في الاشتراك إذا تساوت الأجر خلال مدد الازدواج.
٣. في حالة حصول المؤمن عليه على إجازة خاصة لغير العمل، والتحق بعمل لدى صاحب عمل آخر يعتد بمدة الاشتراك لدى صاحب العمل الأخير،

ويلتزم صاحب العمل الأخير بأداء الاشتراكات المستحقة، على أن لا يقل الأجر المددي عنه الاشتراكات عن أجره لدى جهة عمله الأصلية.

الفئة الثانية: أصحاب الأعمال، ومن في حكمهم:

- ١ - الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطاً تجاريًّا أو صناعيًّا أو زراعيًّا، والحرفيين وغيرهم من يؤدون نشاطاً أو خدمات لحساب أنفسهم، ويشرط لخضوعهم: أن تتنظم أنشطتهم قوانين خاصة، أو يلزم لمزاولتها الحصول على ترخيص بذلك من الجهة الإدارية المختصة.
- ٢ - الشركاء المتضامنين في شركات الأشخاص وشركات التوصية بالأسماء، ورؤساء وأعضاء مجالس الإدارة، والأعضاء المنتدبين في الشركات المساهمة بالقطاع الخاص، والمديرين في الشركات ذات المسؤولية المحدودة.
- ٣ . مُلاك شركات الشخص الواحد.
- ٤ — المشتغلين بالمهن الحرة، وأعضاء النقابات المهنية، ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة بأحكام هذا القانون بقرار من رئيس الهيئة.
- ٥ — الأعضاء المنتجين في الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يستغلون لحساب أنفسهم.
- ٦ . مالكي الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها فدان فأكثر.
- ٧ — حائزى الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها فدانًا فأكثر، سواء أكانوا مُلاكًا أم مستأجرين بالأجرة أو المزارعة، أو كليهما معاً.
- ٨ — مُلاك العقارات المبنية الذين لا يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط وقواعد الخصوصية لهذا البند.
- ٩ — أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص أو البضائع، بما في ذلك وسائل النقل البري والنهرى والبحري والجوى.
- ١٠ . الوكلاء التجاريين.
- ١١ . أصحاب مراكب الصيد الميكانيكية أو الشراعية.

١٢ . المأذونين الشرعيين والموثقين المنتدبين من غير الرهبان.

١٣ . العمد والمشايخ.

١٤ . المرشدين والأدلة السياحيين، وقصاص الأثر.

١٥ . الأدباء والفنانين.

١٦ — ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية، وتحدد اللائحة التنفيذية

لها القانون شروط الخصوص.

١٧ . أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية.

ويشترط لانتفاع بأحكام هذا البند: عدم الخصوص لأحكام هذا القانون، طبقاً للبند أولاً من هذه المادة، وألا يقل سن المؤمن عليه عن الحادية والعشرين.

ويجوز - بقرار من رئيس الهيئة - إضافة فئات أخرى وفقاً لهذا البند، على أن يحدد القرار تاريخ بدء الانتفاع والشروط الأخرى لانتفاع بأحكام هذا القانون.

الفئة الثالثة: العاملين المصريين في الخارج:

١ . العاملين المرتبطين بعقود عمل شخصية.

٢ . العاملين لحساب أنفسهم.

٣ — المهاجرين من الفئات المشار إليها في البنود السابقة المحتفظ لهما بالجنسية المصري.

٤ — العاملين البحريين الذين يعملون على سفن بحرية ترفع علم دولة أجنبية، وذلك خلال فترة سريان جواز السفر البحري.

ويعتبر العامل المصري بوحدات المنظمات الدولية والإقليمية، والسفارات الأجنبية داخل جمهورية مصر العربية المرتبط بعقد عمل شخصي، ولا يسري في شأنه قانون العمل في حكم العامل المصري بالخارج.

ويشترط لانتفاع بأحكام هذا البند ما يأتي:

١. ألا يكون خاضع لأحكام البندين أولاً، وثانياً من هذه المادة.

٢. ألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشرة.

الفئة الرابعة: العمالة غير المنتظمة:

- ١ - مُلاك العقارات المبنية الذين يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن فئة الحد الأدنى لأجر الاشتراك.
- ٢ . عمال التراخيص.
- ٣ — صغار المشتغلين لحساب أنفسهم، كالباعة الجائلين أو منادي السيارات وموزعي الصحف، وما سأله الأحذية المتجولين وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين.
- ٤ . خدم المنازل ومن في حكمهم الذين يعملون داخل المنازل.
- ٥ . محفظي القرآن الكريم وقراءه.
- ٦ . المرتلين والقيمة، وغيرهم من خدام الكنيسة.
- ٧ — ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية غير الخاضعين للبند ثانياً متى توافرت في شأنهم الشروط الآتية:
 - أ) ألا يعمل بالمنشأة عمال وقت وفاة مورثها.
 - ب) أن يكون نصيب الوارث من الدخل السنوي للمنشأة المتخذ أساساً لربط الضريبة على الدخل أقل من الحد الأدنى لأجر الاشتراك.
 - ج) ألا يكون قائماً بإدارة منشأة.
- ٨ - العاملين المؤقتين في الزراعة، سواء في الحقول أو الحدائق والبساتين، أو في مشروعات تربية الماشية، أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن، أو في المناحل أو في أراضي الاستصلاح والاستزراع، ويقصد بالعاملين المؤقتين من تقل مدة عملاتهم لدى صاحب العمل عن ستة أشهر متصلة، أو كان العمل الذي يزاولونه لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط.
- ٩ — حائز الأرضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن فدان سواء كانوا ملاك أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة.
- ١٠ . مُلاك الأرضي الزراعية غير الحائزين لها ممن تقل ملكيتهم عن فدان.

ويشترط للانتفاع بأحكام هذا البند: عدم الخضوع لأحكام هذا القانون طبقاً للبنود أولاً وثانياً وثالثاً، وألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشرة. ويجوز - بقرار من رئيس الهيئة - إضافة فئات أخرى وفقاً لهذا البند، على أن يحدد القرار التاريخ بدء الانتفاع والشروط الأخرى للانتفاع بأحكام هذا القانون قواعد وإجراءات سداد الاشتراكات.

الفصل الثاني

أنواع التأمينات الاجتماعية

نصت المادة الثالثة من قانون التأمينات والاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ م فكالت: يشمل نظام التأمينات الاجتماعية التأمينات الآتية:

- (١) تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
- (٢) تأمين إصابات العمل.
- (٣) تأمين المرض.
- (٤) تأمين البطالة.

وسوف نبين كل نوع من هذه الأنواع في مبحث على حدة.

المبحث الأول

تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

يهدف تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلى حصول المؤمن عليه أو المستحقين عنه على معاش أو تعويض حين القاعدة بسبب العجز أو الشيخوخة أو الوفاة. ويتحدد محل الاستفادة بهذا النوع من التأمين بأصحاب الفئات العمرية المتقدمة، والتي تسبق الوفاة غالباً، لكنها لا تبدأ إلا بعد بلوغ الإنسان سن الشيخوخة التي يعجز فيها عن القيام بوظائفه التي كان يقوم بها من قبل، ويحتاج إلى الراحة التي تناسب حالته وتلائم صحته.

وقد درج التعبير اللغوي على تسمية من يصل إلى تلك المرحلة بالمسن، وجمعها: المسنون، والممسن: من أَسَنَ، وهو: الذي كبرت سنُه، وتقدم به العُمر^(١). ويسمى شيخاً وهرماً ومعمراً وشيباً^(٢).

وتحديد سن الشيخوخة يقتضي بياناً وتفصيلاً في مطالب وفروع، كأن مقررات الحقوق التأمينية يقتضي -أيضاً- بياناً على النحو التالي:

المطلب الأول

تحديد السن على المستويين الوطني والدولي

من مطالعة أقوال الفقهاء في الأحكام المتعلقة بالمسنين؛ لا نجد لبدء الفترة التي يمكن أن يكون الشخص فيها من الأشياخ سناً محددة؛ لأن مبناها على الوهن والضعف، وذلك وفقاً لما أخبر به الله تعالى في كتابه الكريم بقوله: {الله الذي خلقكم من ضعف ثم جعل من بعد ضعف قوة ثم جعل من بعد قوة ضعفاً وشيبة}^(٣).

كما أنها تختلف من شخص لآخر، بحسب ما أودعه الله فيه من أسباب القوة الفطرية الناشئة عن عوامل الوراثة والسلامة من الأمراض المندرة بتعجيل النهاية، وذلك كله وفقاً لما يجري به قدر الله -عز وجل- على الإنسان.

لكننا نجد بعض الأحاديث النبوية قد أشارت إلى ما يمكن الاهتداء به للوقوف على بداية تلك المرحلة وتحديدها بسن معين، ومن ذلك: ما رواه أبو هريرة رضي الله عنه، أن النبي -صلى الله عليه وسلم- قال: ((أعمار أمتي بين الستين إلى السبعين،

(١) مختار الصحاح، ص: ٣١٧، طبعة: دار الفكر، المعجم الوجيز لمجمع اللغة العربية، ص: ٣١٥، طبعة: وزارة التربية والتعليم.

(٢) وردت هذه التسميات في القرآن الكريم والسنة النبوية. ومن ذلك: قول الله تعالى: {قالت يا وليتا أللد وألنا عجوز وهذا بعلي شيخا}. [سورة: هود، من الآية: ٧٢]. و قوله: {وما يعمر من معمراً ولا ينقص من عمره إلا في كتاب}. [سورة: فاطر، من الآية: ١١]. و قوله: {فكيف تتقون إن كفرتم يوماً يجعل الولدان شيئاً}. [سورة: المزمل، الآية: ١٤]. و قوله صلى الله عليه وسلم: "ما خلق الله داء إلا وله دواء إلا الهرم". [رواية الترمذى في سننه، كتاب: الطب، رقم: ٢٠٣٩، وابن ماجه في سننه، باب: الطب، رقم: ٣٤٢٦].

(٣) سورة: الروم، من الآية: ٥٤.

وأقلهم من يجوز ذلك^(١)). فقد أشار هذا الحديث إلى الفترة الزمنية التي يغلب أن يصل العمر فيها إلى نهايته، وأنها ما بين ستين وسبعين سنة. وهذا التحديد وإن كان مبنياً على الغالب؛ إلا أنه يمكن الاسترشاد به -إلى حد كبير- في تحديد محل الحماية لحقوق المسنين على وجه العموم. والحقوق الأدبية المقررة لهم على وجه الخصوص.

يدل على ذلك: ما روى عن أبي هريرة رضي الله عنه، أنه -صلى الله عليه وسلم- قال: ((أعذر الله إلى امرئ أخر أجله حتى بلغ ستين سنة))^(٢). وعن سهل مرفوعاً: ((من عمر من أمتى سبعين سنة فقد أعذر الله إليه في العمر))^(٣).

إن هذين الحديثين ليدلان على أن سن المستين وما بعدها حتى السبعين هي -في الغالب- البداية المذكورة بالنهاية، وإن كان الموت لا سبب له، ولا يدرى وقته، وهي التي يجب أن يستعد فيها الإنسان للقاء ربه أكثر من أي وقت مضى؛ حتى لا يسرقه الأمل، وينسيه ما بدأ يتسرب إليه من ضعف وشيبة، ويبدو أنها هي السن التي يستقبل فيها الإنسان مرحلة أرذل العمر من حياته، والتي أخبر عنها الحق سبحانه في كتابه الكريم حين قال: {وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ ثُمَّ يَتَوَفَّكُمْ وَمَنْ كُمْ مِنْ يَرِدُ إِلَى أَرْذَلِ الْعَمَرِ لَكُمْ لِيَلَا يَعْلَمُ مَنْ بَعْدَ عِلْمِ شَيْئًا}^(٤). والمراد بأرذل العمر: آخره، بما فيه من كبر وعجز وضعف وخرف. وذلك وفقاً لما فسرته السنة الشريفة، فقد روى أنس رضي الله عنه، أن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- كان يدعو ربه: ((اللهم إني أعوذ بك من البخل والكسل وأرذل العمر وعذاب القبر وفتنة الرجال وفتنة المحيا والممات))^(٥). وعن مصعب بن سعد بن أبي وقاص، عن أبيه -رضي الله عنه- قال: كان يعلمنا

(١) حديث حسن، راجع: مختصر سنن الترمذى، السابق، ص: ٥٥٦، باب: أعمار هذه الأمة، حديث رقم: ٢٥٤٥.

(٢) رواه البخارى في كتاب الرقائق، رقم: ٦٠٥٦، تحقيق: د. مصطفى البغا، طبعة: دار العلوم الإنسانية بدمشق.

(٣) رواه الحاكم وقال: صحيح على شرطهما. [الترغيب والترهيب للمنذري، ج: ٤، ص: ١٣٥].

(٤) سورة النحل، من الآية: ٧٠.

(٥) رواه البخارى. {راجع مختصر صحيح البخارى، المسى التجريد الصريح، مختصر الترمذى، ص: ٥٨٠، حديث: ١٦٦٩، طبعة: دار العلوم الإنسانية بدمشق}.

خمساً، كان رسول الله يدعوا بهن، ويقول: ((اللهم إني أعوذ بك من البخل، وأعوذ بك من الجبن، وأعوذ بك من أن أردد إلى أرذل العمر، وأعوذ بك من عذاب القبر))^(١). كما وردت الاستعاذه من سوء العمر عنه صلى الله عليه وسلم، فيما رواه عن عمرو بن ميمون^(٢)، والاستعاذه من الهرم، وذلك فيما رواه عنه أنس بن مالك رضي الله عنه^(٣)، وفي هذا يقول الإمام القرطبي في تفسير أرذل العمر: أي أرداه وأوضعه، وقيل: هو الذي ينقص قوته وعقله ومصيره إلى الخرف ونحوه. وقال ابن عباس: يعني إلى أسفل العمر، فيصير كالصبي الذي لا عقل له^(٤).

وليس المراد بهذا التحديد حقيقته، بل ما يصاحبه -غالباً- من الضعف والوهن لدى الغالبية من الناس، ذلك أن وصول الإنسان إلى نهاية عمره من الأمور العادية، التي تعد أحد مظاهر سنة الله في خلقه، حيث يبدأ الإنسان ضعيفاً، وينتقل من مرحلة الضعف هذه إلى مرحلة القوة والفتواة التي يعيشها وهو شاب ورجل، ثم ينتقل بعد ذلك إلى مرحلة الضعف والشيخية.

وقد أخبر القرآن الكريم عن تلك السنة الكونية في قوله: ((الله الذي خلّم من ضعف ثم جعل من بعد ضعف قوّة ثم جعل من بعد قوّة ضعفاً وشيخة)). ومن ثم كان وصول الإنسان -في نهاية عمره- إلى تلك المرحلة أمراً عادياً، وفقاً لتلك السنة الكونية التي تحدث عنها القرآن الكريم، وإن كانت غير مضطربة لدى بعض الناس، لأن منهم من يصل إلى تلك السن ويظل على ما كان عليه من قوّة يقطّة وحيوية، لكنهم يمثلون قلة لا تصلح لترتيب أحكام الحقوق المقررة لتأمين الشيخوخة عليها، كما أنها لا تتضبط من حيث الزمان والمكان، فكان من الضروري تقدير سن اعتباري محدد لتلك الحقوق، وهو: من الستين إلى السبعين؛ وفقاً لما وردت به السنة النبوية.

(١) مختصر سنن النسائي، ص: ٦٧٨، حديث: ٥٤٩٦.

(٢) المرجع نفسه، ص: ٦٧٩، حديث: ٥٥٠٣.

(٣) المرجع نفسه.

(٤) الجامع لأحكام القرآن، السابق، ج: ١٠، ص: ١٤٠ وما بعدها.

وإعمال هذا المعيار الاعتباري لا يمنع من إنزال تلك الأحكام إذا ما وجدت أسباب هذه الحقوق قبل تلك السن، وذلك بأن يحدث للإنسان عجز أو مرض يمنعه من السعي، ويحول بينه وبين القدرة على القيام بشئون نفسه وأمور حياته.

وفي هذه الحالة: فإنه يكون صاحب حق في الاستمتاع بهذا النوع من حقوق التأمين الاجتماعي، وإن كان لم يصل إلى السن الحددة بالتقريب لتلك المرحلة بعد ذلك.

إن مناط تلك الحقوق هو الوهن الذي يصاحب الإنسان فيشيخوخته، وهو غير منضبط بالنسبة لكل شخص، ولهذا كان من المهم وضع معيار منضبط لا يختلف باختلاف الأشخاص، وهو ما يتمثل في وضع سن محدد يشمل جميع الناس.

الفرع الأول

تحديد سن الشيخوخة في القانون

ويبدو من مطالعة نصوص القوانين المتعلقة بسن الإحالة للمعاش أنها قد جعلت سن الستين هو حد الإحالة للتقاعد، لكنها لم تجعل هذا الحد واجباً في كافة الوظائف، فجعلت السن المحدد لبعض الفئات أعلى من هذا، إما بالنص عليه في القوانين وإما بموافقة جهة العمل؛ لاعتبارات خاصة بالخبرات النادرة في مجال تخصص معين، أو بالتعاقد المفتوح أو القابل للتجديد.

ويدل على ذلك: ما نصت عليه المادة ٦٥ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ من أنه: "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: بلوغ سن الستين بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية -لاعتبارات يقدرها- مد الخدمة لشاغلي الوظائف القيادية لمدة لا تجاوز ثلاثة سنوات".

كما نصت المادة ٩٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٨٧م بإصدار قانون العاملين بالقطاع العام، على أنه: "تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب التالية: (١) بلوغ سن الستين، وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م، بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعديلة له،

ويُعَدُّ السن وفقاً لشهادة الميلاد، أو شهادة رسمية من القومسيون

الطبي؛ إذا لم تقدم شهادة الميلاد، أو صورتها الرسمية^(١).

وتنص المادة ٩٧ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ م على أنه: "لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة، ومع ذلك يجوز - عند الضرورة، وبقرار من رئيس مجلس الوزراء - مد خدمة أي من شاغلي درجات الوظائف العليا لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها أربع سنوات، وذلك وفقاً للضوابط التي يقررها مجلس الوزراء"^(٢).

ويقصد بسن الشيخوخة -وفقاً لأحكام المادة الأولى من القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٢٠ م- سن الستين بالنسبة للبندين أولاً وثالثاً من المادة (٢) من القانون، وسن الخامسة والستين بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم بالبندين ثانياً ورابعاً، وذلك مع مراعاة حكم المادة (٤١) من القانون. والتي نصت على أن "يصدر رئيس مجلس الوزراء -بناء على عرض الوزير المختص بالتأمينات- قراراً بتوحيد سن الشيخوخة تدريجياً ليكون الخامسة و٦٠ اعتباراً من أول يوليو ٢٠٤٠".

وحتى ذلك التاريخ يبقى الحال على ما هو عليه؛ حيث نصت المادة ٢١ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أنه يستحق المعاش في الحالات الآتية:

١ — بلوغ سن الشيخوخة مع توفر مدة اشتراك في تأمين الشيخوخة، والعجز والوفاة لا تقل عن ١٢٠ شهر فعلية على الأقل، وتكون مدة ١٨٠ شهر فعلية بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون.

٢ — انتهاء خدمة المؤمن عليه من الفئات المشار إليها بالبند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون بالوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل.

(١) فتوى الجمعية العمومية لقسبي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٣/١٠/١٩٧٩ م.

(٢) الفقرة الأخيرة الخاصة بالعقد، مضافة بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ م. [الجريدة الرسمية، العدد ٢٥١، في ٢١/٦/١٩٧٩ م].

ويثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل في حالة ثبوت العجز الجزئي المشار إليه بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من رئيس الهيئة بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال، وممثل عن الهيئة، ويحدد القرار قواعد وإجراءات ونظام عمل اللجنة.

ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التي يصدر بها قرار من رئيس الهيئة بناء على موافقة مجلس الإدارة.

العجز الكامل أو الوفاة أثناء مزاولة العمل أو النشاط حسب الأحوال بالنسبة للفئات المشار إليها بالنحو ثانياً، وثالثاً ورابعاً من المادة (٢) من هذا القانون.

العجز الكامل أو الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة عمل أو عمل أو نشاط المؤمن عليه، وبشرط عدم تجاوز سن الشيخوخة وعدم صرف تعويض الدفعة الواحدة.

العجز الكامل أو الوفاة بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه، متى كانت مدة اشتراكه في التأمين لا تقل عن ١٢٠ شهر فعليه على الأقل، وتكون المدة ١٨٠ شهر فعليه بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون، وبشرط عدم تجاوز سن الشيخوخة، وعدم صرف تعويض الدفعة الواحدة. انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه لغير بلوغ سن الشيخوخة، أو العجز أو الوفاة، مع توافر الشروط الآتية:

أ) توافر مدد اشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة تعطي الحق في معاش لا يقل عن ٥٠٪ من أجر أو دخل التسوية الأخير، وبما لا يقل عن الحد الأدنى للمعاش المشار إليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٤) من هذا القانون.

ب) أن تتضمن مدة الاشتراك المشار إليها بالبند (أ) مدة اشتراك فعليه لا تقل عن ٢٤٠ شهر، وتكون المدة ٣٠٠ شهر فعليه بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون.

ج) تقديم طلب الصرف.

د) ألا يكون خاضعاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في تاريخ تقديم طلب الصرف.

ويشترط لاستحقاق المعاش في الحالات الواردة بالبنود (٤، ٣، ٢): أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة، ولا يسري هذا الشرط في الحالات الآتية:

أ) المؤمن عليهم المنصوص عليهم في (٢١) من البند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون.

ب) المؤمن عليهم المنصوص عليهم في المادة (٣) من البند أولاً من المادة (٢) الذين يخضعون للوائح توظيف صادرة بناء على قانون، أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقية جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق رئيس الهيئة على هذه اللوائح أو الاتفاques.

ج) انتقال المؤمن عليه من العاملين المشار إليهم في (١) من البند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون إلى الفئة المشار إليها في (٣) من ذات البند، أو إلى أي من البنود الأخرى من ذات المادة.

د) ثبوت العجز أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل.

ويجوز تخفيض سن الشيخوخة بالنسبة للمؤمن عليه من العاملين في الأعمال الصعبة أو الخطرة التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض رئيس الهيئة ويجب أن يتضمن هذا القرار ما يأتي:

أ) تحديد السن المشار إليها بالنسبة لكل من تلك الأعمال.

ب) رفع النسب التي يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذي يعوض المؤمن عليه عن تخفيض السن.

ج) زيادة نسبة الاشتراكات التي يتحملها صاحب العمل لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التي تتقرر للعاملين المشار إليهم.

تحديد السن على المستوى الدولي:

وعلى المستوى الدولي فإنه -في جميع الدول- يحدد للمشرع سنًا معينة ببلوغ الشخص ٦٥ خمساً وستين سنة بالنسبة للرجل، وذلك بناء على حكم الاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم ١٠٢، ومع ذلك فإن بعض الدول -استناداً إلى حكم المادة ٢٦ من الاتفاقية المذكورة- تحدد سن المعاش ببلوغ صاحبه ٦٧ عاماً، وذلك كما هو الأمر في السويد، أو حتى ٧٠ عاماً كما هو الشأن في البرتغال وأيرلندا، وقد يقتصر هذا السن على ٦٠ كما هو الشأن في: مصر، والكويت، وال السعودية. وذلك ما جرى عليه العمل -أيضاً- في فرنسا وإيطاليا.

بل إنه يكفي بلوغ المؤمن عليه سن الاستحقاق، ولو استمر في مزاولة نشاط يتکسب منه، وإن كانت بعض التشريعات تقر عدم الجمع بين معاش الشيخوخة والأجر المتحصل عليه إلا في حدود معينة^(١).

مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون:

ويبدو من خلال بيان موقف الفقه الإسلامي والقانون الوضعي لمحل الحماية في مجال تأمينات الشيخوخة ما يلي:

أولاً: أن الشريعة الإسلامية لا تختلف مع النظم القانونية في تحديد سن معينة يقرر عندها اعتبار الشخص من المسنين، الذين يجب أن يُشملوا بالحقوق المقررة له، لا سيما في مجال التأمينات الاجتماعية المكفولة للعاملين، وأن هذه السن تتراوح ما بين ستين وسبعين سنة، وعدم الاختلاف في هذه المسألة يعد أمراً عادياً؛ لأن معاير تلك السن هو الوهن الذي يغلب وجوده عندها، ومن ثم فإنها تمثل واقعة مادية، لا يختلف النظر بشأنها.

ثانياً: أن الغاية من تحديد سن معينة للشيخوخة لا يعدو أن تكون قرينة ظنية لوصول الإنسان إلى مرحلة عمرية يحتاج فيها إلى الراحة، ولا يلزم أن تكون هذه السن ملزمة لما يتعرض له الكثيرون في شيخوختهم من الضعف والمرض وافتقاد القدرة على القيام بشؤونهم، وحاتهم الماسة إلى من يدبر لهم أمور معاشهم.

(١) د. أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص: ١٥٨، وكتابنا السابق، ص: ٢٢.

ثالثاً: أن هذه السن متفاوتة في حدتها الأدنى من بلد إلى آخر ، وذلك بحسب ظروفها الاجتماعية ومستوى الخدمات الصحية فيها، وتناسب عدد العاملين مع فرص العمل المتاحة في ظل هذه الظروف المتغيرة، ولا يوجد ثمة خلاف نعلمه بين الفقه الإسلامي واتجاهات تلك النظم المختلفة في هذا الخصوص.

رابعاً: أن الهدف من تحديد السن غايته وضع معيار منضبط يصلح لإضافة الحقوق المقررة للمسنين إليه، وتلافيًا لعدم الانضباط عن اختلال معيار الوهن والضعف، حتى يتم التطبيق على نحو سليم، لكي تبقى المميزات المقتصورة لتلك الفئة في قانون التأمينات الاجتماعية، وهي مميزات أدبية ومالية، تكون للمستأنفين أو من يتلقون منهم تلك المميزات.

ويمكن أن نشير إليها وفق ما يقتضيه الحال، وذلك فيما يلي:

المطلب الأول

المميزات الأدبية والمادية للشيخوخة ومستحقوها

الفرع الأول

المميزات الأدبية للمستحقين في تأمينات الشيخوخة

لقد تضمن قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ م -في المادة

(٩٧) - بعض ألوان الرعاية المقررة للمسنين، وذكر منها:

الإقامة الكاملة، بما تكفله من مأكل ومشروب ومسكن، وتوفير المكتبات الثقافية والنوادي المزودة ببعض وسائل الترفيه المناسبة للمنتقعين، وتوفير الوسائل الترفيهية، كالرحلات، ومشاهدة عروض المسارح، والإقامة في المصايف والمشاتي، وزيارة الحدائق العامة.

فمثلاً: نصت المادة (٩٧) من هذا القانون على أنه: "يصدر رئيس مجلس الوزراء -بناء على عرض رئيس الهيئة- قراراً بمنح أصحاب المعاشات المنتقعين بأحكام هذا القانون تيسيرات خاصة ينص عليها، وعلى الأخص ما يأتي:

(١) تخفيض نسبي في تعريفة المواصلات بالسكك الحديدية، وكذا وسائل المواصلات المملوكة للدولة داخل المدن.

(٢) تخفيض في أسعار الدخول للنوادي والمتحاف والمعارض ودور السينما والمسارح المملوكة للدولة.

(٣) تخفيض نفقات الإقامة في دور العلاج التابعة للجهاز الإداري للدولة.

(٤) تخفيض نفقات الرحلات التي ينظمها الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأيّ منها داخل الجمهورية وخارجها، ويكون التخفيض في جميع الأحوال بما لا يجاوز ٧٥٪ من القيمة الرسمية.

(٥) أولويات في التسهيلات التي يقرّها مجلس إدارة شركة مصر للطيران بالنسبة لأجور السفر بطائرتها.

(٦) أولويات في التيسيرات التي تقدمها الهيئة العامة لبنك ناصر الاجتماعي والبنوك والجهات الأخرى.

وتنص المادة (٣٥) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أنه: "تُزاد المعاشات المستحقة في ٣٠ يونيو من كل عام، اعتباراً من أول يوليو بنسبة معدل التضخم، بحد أقصى لنسبة الزيادة ١٥٪. ولا تزيد قيمة الزيادة في المعاش على نسبة الزيادة منسوبة إلى الحد الأقصى للأجر الاشتراك الشهري في ٣٠ يونيو من كل عام، على أن يتحمل صندوق التأمين الاجتماعي -المشار إليه بالمادة (٥) من هذا القانون- بنسبة الزيادة- عن جزء المعاش الذي يلتزم به، وتحمّل الخزانة العامة بباقي قيمة الزيادة، وتعتبر الزيادة جزءاً من المعاش عند حساب الزيادة التالية.

ويصدر رئيس مجلس إدارة الهيئة قراراً بنسبة الزيادة بناء على تقرير لجنة الخبراء، على ألا تقل قيمة المعاش بعد الزيادة عن الحد الأدنى المشار إليه في الفقرة الأخيرة من المادة (٢٤) في تاريخ تقرير الزيادة، ولا يسري حكم هذه الفقرة على معاش العجز الجزئي الإصابي غير المنهي للخدمة.

ومع عدم الإخلال بأحكام هذه المادة: يستحق صاحب معاش العجز الكامل المستديم والولد العاجز عن الكسب إعانة عجز تقدر بـ ٢٠٪ شهرياً من قيمة

ما يستحقه من معاش وزيادته إذا قررت الهيئة المعنية بالتأمين الصحي الشامل أنه يحتاج إلى المعاونة الدائمة من شخص آخر للقيام بأعباء حياته اليومية، وتقطع هذه الإعانة في حالة الالتحاق بعمل أو زوال الحالة وفقاً لما تقرره الهيئة المشار إليها أو وفاته".

وكما يبدو من خلال ما قرره القانون في تلك المواد؛ فإن الارتباط يبدو واضحاً بين نوعي الحقوق المادية والأدبية، وهو الصواب الذي يؤيده النظر الصحيح.

الفرع الثاني

المميزات المالية للمستحقين في تأمين الشيخوخة

وهذه المميزات تمثل في المعاشات والتعويضات، وبيانها على النحو التالي:
أولاً: المعاشات.

تضمنت هذه المميزات المادة (٢١) من قانون التأمينات الاجتماعية، وقد نصت على أنه: "يستحق المعاش في الحالات التالية:

" يستحق المعاش في الحالات الآتية:

- ١ — بلوغ سن الشيخوخة مع توفر مدة اشتراك في تأمين الشيخوخة، والعجز والوفاة لا تقل عن ١٢٠ شهر فعليه على الأقل، وتكون مدة ١٨٠ شهر فعليه بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون.
- ٢ — انتهاء خدمة المؤمن عليه من الفئات المشار إليها بالبند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون بالوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل.

ويثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل في حالة ثبوت العجز الجزئي المشار إليه بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من رئيس الهيئة بالاتفاق مع الوزراء المختصين، ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال، وممثل عن الهيئة، ويحدد القرار قواعد وإجراءات ونظام عمل اللجنة.

ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التي يصدر بها قرار من رئيس الهيئة بناء على موافقة مجلس الإدارة.

العجز الكامل أو الوفاة أثناء مزاولة العمل أو النشاط حسب الأحوال بالنسبة للفئات المشار إليها بالبنود ثانياً، وثالثاً ورابعاً من المادة (٢) من هذا القانون.

العجز الكامل أو الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة عمل أو عمل أو نشاط المؤمن عليه، وبشرط عدم تجاوز سن الشيخوخة وعدم صرف تعويض الدفعة الواحدة.

العجز الكامل أو الوفاة بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه، متى كانت مدة اشتراكه في التأمين لا تقل عن ١٢٠ شهر فعلية على الأقل، وتكون المدة ١٨٠ شهر فعلية بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون، وبشرط عدم تجاوز سن الشيخوخة، وعدم صرف تعويض الدفعة الواحدة.

انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه لغير بلوغ سن الشيخوخة، أو العجز أو الوفاة، مع توافر الشروط الآتية:

(أ) توافر مدد اشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة تعطي الحق في معاش لا يقل عن ٥٠٪ من أجر أو دخل التسوية الأخير، وبما لا يقل عن الحد الأدنى للمعاش المشار إليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٤) من هذا القانون.

(ب) أن تتضمن مدة الاشتراك المشار إليها بالبند (أ) مدة اشتراك فعلية لا تقل عن ٢٤٠ شهر، وتكون المدة ٣٠٠ شهر فعلية بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون.

ج) تقديم طلب الصرف.

د) ألا يكون خاضعاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في تاريخ تقديم طلب الصرف.

ويشترط استحقاق المعاش في الحالات الواردة بالبنود (٤، ٣، ٢) أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة، ولا يسري هذا الشرط في الحالات الآتية:

أ) المؤمن عليهم المنصوص عليهم في (٢١) من البند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون.

ب) المؤمن عليهم المنصوص عليهم في المادة (٣) من البند أولاً من المادة (٢) الذين يخضعون للوائح توظيف صادرة، بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقية جماعية أبرمت وفقاً للقانون العمل متى وافق رئيس الهيئة على هذه اللوائح أو الاتفاقات.

ج) انتقال المؤمن عليه من العاملين المشار إليهم في (٢١) من البند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون إلى الفئة المشار إليها في (٣) من ذات البند، أو إلى أي من البنود الأخرى من ذات المادة.

د) ثبوت العجز أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل.

ويجوز تخفيض سن الشيخوخة بالنسبة للمؤمن عليه من العاملين في الأعمال الصعبة أو الخطرة التي تحد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض رئيس الهيئة ويجب أن يتضمن هذا القرار ما يأتي:

أ) تحديد السن المشار إليها بالنسبة لكل من تلك الأعمال.

ب) رفع النسب التي يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذي يعوض المؤمن عليه عن تخفيض السن.

ج) زيادة نسبة الاشتراكات التي يتحملها صاحب العمل لمواجهة الأعباء الناتجة عن المزايا التي تتقرر للعاملين المشار إليهم.

ويقصد بالأجر السنوي: متوسط الأجر الشهري الذي سدد عنه الاشتراك خلال السنتين الأخيرتين، أو مدة الاشتراك في التأمين -إن قلت عن ذلك- مضروباً في اثنتي عشر.

وبناء عليها: يجب مراعاة عدم تجاوز متوسط الأجر الأساسي الذي يربط عليه المعاش ١٤٪ من متوسط الأجر في الخمس سنوات السابقة، وإن قلت المدة عن خمس سنوات، وعن عدم تجاوز متوسط الأجر الذي ربط على أساسه المعاش، متوسط السنوات السابقة، مضافاً إليه ٨٪ عن كل سنة، وذلك فيما عدا المؤمن عليهم

بجهات خاضعة للوائح توظف صادرة بناء على قانون، أو حددت أجورهم بمقتضى اتفاقيات جماعية، أبرمت وفقاً لقانون العمل الموحد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ م.

الفرع الثاني

قواعد استحقاق المعاش

أولاً: بداية تاريخ استحقاق المعاش:

تنص المادة ٢٥ من قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، على أن " يستحق المعاش اعتباراً من أول الشهر الذي نشأ فيه سبب الاستحقاق، ويستحق المعاش لتوافر الحالة المنصوص عليها في البند (٦) من المادة (٢١) من أول الشهر الذي قدم فيه طلب الصرف، وفي حالة عدم تقديم الطلب الصرف حتى بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة، أو ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة، فيستحق المعاش اعتباراً من أول الشهر الذي تحقق فيه إحدى الواقع المشار إليها.

كما وضحت المادة (٢٦) من ذات القانون أنه في حالة انتهاء خدمة أو نشاط أو عمل المؤمن عليه، ولم تتوافر في شأنه شروط استحقاق المعاش، يستحق تعويض الدفعة الواحدة عن مدد اشتراكه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

ويحسب هذا التعويض بنسبة ١٥٪ من الأجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين.

يقصد بالأجر السنوي أجر أو دخل التسوية وفقاً للمادة ٢٢ من هذا القانون مضمروباً في ١٢ أثني عشر.

ويصرف هذا التعويض في الحالات الآتية:

١ — مغادرة الأجنبي للبلاد نهائياً، أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة، أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته.

٢ . هجرة المؤمن عليه.

٣ — الحكم نهائياً على المؤمن عليه بالسجن بقدر المدة الباقيه لبلوغه سن الشيخوخة.

٤ - إذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل.

٥ . انتظام المؤمن عليه في سلك الرهبنة.

٦ . عجز المؤمن عليه عجزا كاملا.

٧ – وفاة المؤمن عليه، وفي هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة بأكملها إلى مستحق المعاش عنه حكما موزعة عليهم بنسبة أنصبتهم في المعاش، فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد للمعاش أديت إليه هذه المبالغ بالكامل، فإذا لم يوجد أي مستحق للمعاش صرفت للورثة الشرعيين.

٨ . بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة.

ويستثنى من تطبيق شرط انتهاء النشاط الحالات المنصوص عليها بالبنود (٢،٦،٧،٨) بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البند ثانياً من المادة (٢) من هذا القانون.

وفي الحالات المنصوص عليها في البنود (٦،٧،٨) يصرف مبلغ التعويض، مضافاً إليه مبلغ يحسب بنسبة تساوي متوسط سعر أذون الخزانة خلال المدة من نهاية الاشتراك وحتى نهاية الشهر السابق على تاريخ تحقق واقعة استحقاق الصرف من مبلغ تعويض.

ثانياً: الحقوق الإضافية لمستحقي المعاش:

نصت المادة (٣١) على أنه " يستحق مبلغ التعويض الإضافي في الحالات الآتية:

١ . انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الكامل أو الجزئي أو الوفاة متى أدى ذلك إلى استحقاقه معاشا.

٢ . ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل بعد انتهاء الخدمة. ويكون هذا التعويض معادلاً لنسبة من الأجر السنوي تبعاً لسن المؤمن عليه في تاريخ الوفاة وفقاً للجدول رقم (٦) المرافق لهذا القانون.

ويقصد بالأجر السنوي في هذه الحالة أجر تسوية المعاش مضروبا في اثنى عشر.

وفي جميع الأحوال، يزداد مبلغ التعويض الإضافي بنسبة ٥٠٪ في الحالات الناتجة عن إصابة عمل.

ويضاعف مبلغ التعويض الإضافي في حالة استحقاقه لانتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة ولم يوجد مستحقون للمعاش.

ويؤدي مبلغ التعويض الإضافي في حالات استحقاقه للوفاة لمستحقي المعاش، فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أدى إليه بالكامل، فإذا لم يوجد أي مستحق صرف للورثة الشرعيين.

ثالثاً: مصاريف الجنازة:

بيّنت المادة (٣٢) من ذات القانون أنه "عند وفاة صاحب المعاش تصرف نفقات جنازة بواقع معاش ثلاثة أشهر، تصرف للأرامل أو الأرملة، فإذا لم يوجد صرف للأرشد الأولاد، فإذا لم يوجد صرف لأي شخص يثبت قيامه بصرفها. ويجب أن يتم صرف هذه النفقات خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب.

رابعاً: منحة الوفاة:

نصت المادة (٣٣) من القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أنه "عند وفاة المؤمن عليه، أو صاحب المعاش تستحق منها عن شهر الوفاة والشهرين التاليين وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة.

وتقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة، وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر، أو التي تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال.

ويخصم بها بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهات المشار إليها بالبندين (٢٠١) من أولاً من المادة (٢) على البند الذي كان يتحمل بالأجر.

وستتحق المبالغ المنصوص عليها في هذه المادة لمستحقي المعاش، فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد، أدىت إليه بالكامل.

خامسًا: حالة فقد المؤمن عليه:

طبقاً لنص المادة (٣٤) من قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أنه "يصرف للمستحقين في حالة فقد المؤمن عليه، أو صاحب المعاش إعانة شهرية تعادل ما يستحقونه عنه من معاش بافتراض وفاته، وتصرف اعتباراً من أول الشهر الذي فقد فيه إلى أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقة أو حكماً.

وإذا كان فقد المؤمن عليه أثناء تأدية عمله، فتقدر الإعانة بما يعادل المعاش المقرر في تأمين إصابات العمل والمعاش المقرر في تأمين الشيخوخة، والعجز والوفاة. وتسري على الإعانة أحكام المادة ٣٥ من هذا القانون.

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الإجراءات الواجب اتخاذها لإثبات حالة فقد، كما تحدد القواعد والإجراءات الواجب اتخاذها حيال المبالغ التي صرفت للمستحقين في حالة العثور على المؤمن عليه أو صاحب المعاش حياً.

وبعد فوات أربع سنوات من تاريخ فقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكماً، يعتبر تاريخ فقد هو تاريخ انتهاء الخدمة وذلك في تقدير جميع الحقوق التأمينية وفقاً لأحكام هذا القانون، وتعتبر الإعانة السابق صرفها معاشاً منذ تاريخ تحقق إحدى الواقع المشار إليها.

وتصرف المبالغ المنصوص عليها في المواد ٣١ و ٣٣ و ٣٧ من هذا القانون للمستحقين لها الموجودين على قيد الحياة في تاريخ انقضاء مدة فقد المشار إليها، أو في تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقة أو الحكمة.

الفرع الثالث

المستخلفون في تأمين المعاش وشروط استحقاقهم وأنصبتهم

أولاً: المستحقون وشروط استحقاقهم (م ٢٥٦) من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١ م.

يقصد بالمستحقين في مجال قانون التأمينات الاجتماعية: الأرملة، والمطلقة، والزوج، والأبناء، والبنات، والوالدين، والإخوة، والأخوات؛ الذين تتوافر فيهم - عند وفاة

المؤمن عليه أو صاحب المعاش - شروط الاستحقاق المنصوص عليها في القانون، وذلك على النحو التالي:

(١) الأرملة أو المطلقة (م ٢٥٨ / ٢٥٧ من اللائحة):

يشترط لاستحقاق الأرملة أو المطلقة: أن يكون عقد زواجهما موافقاً أو ثابتاً بحكم قضائي نهائي، بناء على دعوى رفعت حال حياة الزوج، أو التصادق على الزواج.

كما يشترط بالنسبة للأرملة: أن يكون عقد الزواج أو التصادق على الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليه أو صاحب المعاش سن التسرين، إلا إذا كان المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد طلقها قبل بلوغ سن الستين، ثم عقد عليها بعد هذه السن، أو كان قد تزوج بها بعد سن الستين، بشرط: ألا يكون له زوجة أخرى، أو مطلقة مستحقة طلاقها رغم إرادتها بعد بلوغه سن الستين، وكانت لا تزال على قيد الحياة، أو كانت من ضمن حالات الزواج التي تمت قبل العمل بهذا القانون، بشرط: أن يكون قد طلقها رغم إرادتها، وأن يكون زواجهما قد استمر أكثر من عشرين سنة، وألا تكون قد تزوجت بغيره بعد طلاقها، وألا يكون لها دخل من أي نوع يعادل قيمة استحقاق المعاش أو يزيد عليه، فإن كان دخلها أقل مما تستحق من المعاش؛ يربط لها معاش بمقدار الفرق^(١).

(٢) الزوج (م ٢٥٥ من اللائحة):

ويشترط لاستحقاق الزوج في معاش زوجته: أن يكون عقد زواجه منها موثقاً، وأن يكون عاجزاً عن الكسب، وأن يكون زواجه منها قد تم قبل بلوغها سن الستين^(٢).

(٣) الأبناء والبنات (م ٢٦٠ / ٢٥٩ من اللائحة):

ويشترط لاستحقاق الأبناء: ألا يكون الابن قد بلغ سن الحادية والعشرين، ويستثنى من هذا الشرط الحالات التالية: العجز عن الكسب، ألا يكون الطالب قد تجاوز -في تعليميه- مرحلة الليسانس أو ما يعادلها، بشرط: عدم تجاوز سنه

(١) مادة ١٠٤، ١٠٥ من قانون التأمينات الاجتماعية.

(٢) مادة ١٠٦ من القانون المذكور.

السادسة والعشرين، وأ، يكون متفرغاً للدراسة، أو كان قد حصل على الشهادة المذكورة ولم يلتحق بعمل ولم يزاول مهنة، أو لم يكن قد بلغ سن السادسة والعشرين بالنسبة لدرجة الليسانس، أو سن الرابعة والعشرين للحاصلين على مؤهلات أقل^(١). ويشرط لاستحقاق البنت: ألا تكون متزوجة^(٢).

(٤) الإخوة والأخوات (م ٢٦١ من اللائحة):

ويشترط لاستحقاق الإخوة والأخوات بالإضافة إلى شروط استحقاق الأبناء والبنات: أن يثبت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش إياهم، وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية^(٣).

وإذا توافرت في أحد المستحقين شروط الاستحقاق لأكثر من معاش؛ فلا يستحق منها إلا معاشاً واحداً، وتكون أولوية الاستحقاق للمعاش المستحق عن نفسه، ثم عن الزوج أو الزوجة، ثم عن الوالدين، ثم عن الأولاد، ثم عن الإخوة والأخوات، وإذا انت المعاشات مستحقة عن مؤمن عليهم وأصحاب معاشات من فئة واحدة؛ يُقدم الأسبق في الاستحقاق، وإذا نقص المعاش المستحق عن المعاش مؤدى إليه الفرق من هذا المعاش^(٤).

ويوقف صرف المعاش عند الالتحاق بأي عمل يحصل منه على دخل صافي يساوي قيمة المعاش أو يزيد عليه، فإن نقص عنه صرف له الفرق من المعاش، أو مزاولة مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد على خمس سنوات متصلة، ويعود الحق في صرف المعاش -في حالة ترك مزاولة هذه المهنة- اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ تركها، ويجمع المستحق بين الدخل والمعاش في حدود مائة جنيه شهرياً^(٥).

(١) مادة ١٠٧ من القانون المذكور.

(٢) مادة ١٠٨ من القانون المذكور.

(٣) مادة ١٠٩ من القانون المذكور.

(٤) مادة ١١٠ من القانون المذكور.

(٥) المادتان: ١١١، ١١٢ من القانون المذكور.

الحالات التي يقطع فيها المعاش:

الأولى: وفاة المستحق (م ٢٧٨ من اللائحة):

الثانية: زواج الأرملة أو المطلقة أو البنت أو الأخ، وتستحق منحة تساوي المعاش المستحق لها مدة سنة، بحد أدنى مائتي جنيه، ولا تستحق هذه المنحة إلا مرة واحدة.

الثالثة: بلوغ الابن أو الأخ سن الحادية والعشرين، ويستثنى من ذلك:

(أ) العاجز عن الكسب حتى زوال العجز.

(ب) الطالب حتى تاريخ التحاقه بعمل، أو مزاولته مهنة، أو بلوغه سن السادس والعشرين، أيهما أقرب.

(ت) الحاصل على مؤهل نهائي حتى تاريخ التحاقه بالعمل، أو مزاولته مهنة، أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين للحصول على الليسانس أو الرابعة والعشرين للمؤهلات الأقل. ومن يقطع معاشه يصرف منحة لا تقل عن مائتي جنيه أو معاش سنة، ويعاد صرف المعاش في حالة زوال سبب رفعه كطلاق البنت أو العجز عن الكسب.

ثانياً: أنصبة المستحقين في المعاش:

من المعلوم أن نظام التأمينات والمعاشات نظام قانوني يستهدف التأمين للأجيال على سبيل التعاقب، وذلك تطبيقاً لفكرة الحقوق التبادلية التي يتقرر الحق فيها لأصحابه جيلاً بعد جيل، على سبيل التعاقب والاستخلاف، بأن يخلف بعضهم بعضاً فيه، وليس على سبيل التبادل الذي يحكمه مجلس العقد، أو ترتيب آثار العقود.

ولهذا: فإن نظام التأمين لا يخضع لأحكام الميراث، وإنما يخضع في تقرير الاستحقاق لإرادة المستأمن، ولا يتم الرجوع إلى قواعد الميراث إلا في حالة عدم وجود تحديد من المستأمن، لمن يريد صرف المعاش لهم بعد وفاته.

كما أن مقدار المستحق في المعاش لا يخضع لمقادير الأنسبة المستحقة في الميراث، وإنما يخضع لنظام قانوني، مرده إلى تحقيق رغبة السلف في الطريقة التي يرى بها صلة خلفه، والإحسان إليهم بعد رحيله.

ويتم هذا التحديد وفقاً للجدول التالي:

المستحق في المعاش	الأرملة أو الزوج	الأنسبة المستحقة في المعاش	الأولاد	الوالدين	الإخوة والأخوات	M
أرملة أو أرمل أو زوج وولد واحد أو أكثر	$\frac{1}{2}$ ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	$\frac{1}{2}$ ويوزع بالتساوي في حالة العقد	$\frac{1}{2}$ ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	—	—	١
أرملة أو أرملة أو زوج ووالد أو الوالدين	$\frac{3}{2}$	—	—	—	$\frac{3}{1}$ لأيهما أو كليهما بالتساوي	٢
أرمل أو أرملة أو زوج أو اخت أو أخ أو أكثر	$\frac{3}{4}$	—	—	—	$\frac{4}{1}$ لأيهم أو لهم جميعاً بالتساوي	٣
أرمل أو أرملة أو زوج فقط	$\frac{4}{3}$ ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	—	—	—	$\frac{6}{1}$ لأيهم أو كليهما بالتساوي	٤
أرمل أو أرملة أو زوج وولد أو أكثر ووالد أو الوالدين	$\frac{1}{2}$	$\frac{2}{1}$	—	—	—	٥
ولد واحد	—	$\frac{3}{2}$ كامل المعاش ويوزع بالتساوي	—	—	—	٦
أكثر من ولد	—	كامل المعاش وزع بالتساوي	—	—	—	٧
ولد واحد ووالد أو والدين	—	—	—	—	$\frac{3}{1}$ لأيهم أو كليهما	٨

—	٦/١ لأيهمَا أو كليهِمَا بالتتساوى	٦/٥	—	أكثُر من ولد ووالد أو والدين	٩
—	٢/١ لأيهم أو لهم جميـعاً بالتتساوى	—	—	والد واحد أو والدين	١٠
—	٢/١ لأيهم أو لهم جميـعاً بالتتساوى	—	—	أخ أو أخت أو أكثر	١١
—	٤/١ لأيهم أو لهم جميـعاً بالتتساوى	—	—	والد واحد أو والدين وأخ وأخت أو أكثر	١٢

المبحث الثاني

تأمينات إصابات العمل

يبدو أن إصابة العمل تمثل سبباً قانونياً محدداً لترتيب الحقوق المقررة له في القانون، ولهذا لم يترك أمر التعريف بها للفقه أو للقضاء، فاختص بذلك القانون، وتصدى لتعريفها حيث حددت المادة الأولى البند (١٥) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩م؛ إصابة العمل بأنها: "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، ويعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون تخلف أو توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي...".

هذا، وقد نصت المادة ٤٥ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات سالف الذكر على أن " تسري أحكام هذا الباب (الباب الرابع) على المؤمن عليهم الوارد ذكرهم في البند أولاً من المادة (٢) بالإضافة إلى الفئات الآتية:

١. العاملين بالقطاع الخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة.
٢. الطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي.
٣. المتدربين والتلامذة الصناعيين.
٤. المكاففين بالخدمة العامة.
٥. الملتحقين بعمل بعد سن التقاعد ولا تسري في شأنهم أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

وكما يبدو من نص المادة الأولى من القانون المشار إليه فإن إصابة العمل التي يلتزم قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات بمواجهة الأخطار التي تترتب عليها هي:

- (١) الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة في الجدول رقم (١) المرفق بقانون التأمين.
- (٢) الإصابة بحادث أثناء العمل أو بسببه.
- (٣) الإصابة بحادث أثناء الذهاب إلى العمل، أو العودة منه، دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.
- (٤) الإصابة الناتجة عن الإرهاب أو الإجهاض من العمل.

وقد أضاف القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٤م لإصابات العمل التي يهتم بمواجهتها قانون التأمين الاجتماعي إصابة المنفعين بهذا القانون بسبب الاعتداءات العسكرية.

كما تنص المادة (٥١) من القانون سالف الذكر على أنه: "إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة سُوي المعاش بنسبة ٨٠٪ من الأجر المنصوص عليه في المادة (٢٢) من هذا القانون.

وبزاد المعاش بنسبة ١٪ سنويًا حتى بلوغ المؤمن عليه سن الـ ٦٠ حقيقة أو حكماً إذا كان العجز أو الوفاة سبباً في إنهاء خدمة المؤمن عليه، وتعتبر كل زيادة جزءاً من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية".

أما المادة (٥٢) فقد نصت على أنه "إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته ٣٥٪ فأكثر استحق المصاب معاش يساوي نسبة ذلك العجز من المعاش المنصوص عليه بالمادة (٥١) من هذا القانون.

وإذا أدى هذا العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وفقاً للقواعد المنصوص عليها بالبند (٢) من المادة ٢١ من هذا القانون يزاد معاشه وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة ٥١ هذا القانون.

ثم تستكمل المادة ٥٣ من القانون سالف الذكر الأحكام الخاصة بالتأمين حالة نشوء عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥٪ فتقول: "مع مراعاة حكم البند (٢) من المادة ٢١ إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥٪ استحق المصاب تعويضاً بنسبة ذلك العجز مضروباً في قيمة معاش العجز الكامل المنصوص عليه بالمادة ٥١ من هذا القانون، وذلك عن أربع سنوات ويؤدي هذا التعويض دفعة واحدة".

ويتعين بيان ذلك، على أن نخصص لكل نوع من هذا الإصابات مطلبًا، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول

الأمراض المهنية

ويقصد بالأمراض المهنية في مفهوم قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ١٩٢٠م: تلك الأمراض التي تصيب العامل بسبب بيئة العمل، أو الظروف التي تحيط بأدائه، أو نتيجة تداول المواد المستعملة أو منتجاتها، وكذا التعرض لها أو لإشعاعاتها.

ويتعين لاعتبار المرض من الأمراض المهنية التي تسري في شأنها أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات - توافر الشروط الآتية:

أولهما: أن يكون المرض من الأمراض المنصوص عليها في جدول أمراض المهنة المرفق لقانون التأمين، وهو الجدول التالي (رقم ١).

ثانيهما: أن يكون العمل المسبب للمرض منصوصاً عليه بجدول أمراض المهنة المشار إليه.

وقد قضت محكمة النقض والإدارية العليا بأن: "جدول أمراض المهنة المرفق بقانون التأمينات الاجتماعية قاطع بنصه في الدلالة على أن المشرع ربط -برباط وثيق- بين مرض المهنة والعمليات أو الأعمال المسببة له، بحيث لا يعد المرض الوارد بالجدول من أمراض المهنة إلا إذا كانت الإصابة به نتيجة السبب المبين على وجه التحديد قريب ذلك المرض.

والقول بغير ذلك يهدى مبدأ وجوب إعمال النص وتتنزيه الشارع عن اللغو. وتلك الدقة التي انتزع بها المشرع صفة المهنة من مرض الدرن، والحميات المعوية عن المصابين بها من غير العاملين بالمستشفيات المخصصة لعلاج أيّ من المرضى المذكورة؛ إنما تتفق مع طبيعة تشريعات التأمينات الاجتماعية، التي تعد من تطبيقات نظرية المخاطر، والتي ترتب أعباء مالية على كاهل صاحب العمل، مما يتعين معه التزام الدقة في أحکامها وفي تفسيرها على السواء^(١).

وعليه: فلو أن المرض الذي أصيب به العامل كان من ضمن الأمراض المزمنة؛ لا يترب عليه اعتباره من أمراض المهنة^(٢). وأمراض المهنة وردت بالجدول المرافق لقانون التأمين الاجتماعي على سبيل الحصر. فلا يجوز القياس عليها، أو إضافة حالات جديدة إليها؛ إلا بقرار من وزير التأمينات^(٣).

الأمراض غير الواردة بالجدول (المنطقة المكسوفة):

وقد أثير التساؤل عن مدى حق العامل في الاستفادة من قانون التأمينات الاجتماعية عن أمراض المهنة التي لم ترد بالجدول، ولكنها تتعلق بعمل آخر غير

(١) حكم محكمة النقض المدني ٧٧ - س ٤٥، في ١٢/٣/١٩٧٨م، وحكم ٧٣٠ - س ٤٥ ق، في ١٢/٣/١٩٧٨م، والإدارية العليا - ٤٠ س ١٧ ق، في ١٢/٢/١٩٧٢م، مشار إليها في كتاب: مركز الدراسات والبحوث للمقاولون العرب، السابق، ص: ٦٨ وما بعدها.

(٢) نقض مدني ٤٨٢ - س ٣٨ ق، في ١٢/٢١/١٩٨٧م.

(٣) نقض مدني ٤٧٥، س ٤٨ ق، في ١٠/١/١٩٨٣م.

الذي يمارسه العامل، أو كان هذا العمل مما لم يرد له ذكر بالجدول، وهو ما يعرف بالمنطقة المكتشوفة، التي لا يغطيها قانون التأمينات الاجتماعية.

وقد أجبت على هذا التساؤل المادة ١٥١ من قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بقولها: إذا اكتشف الجهاز الطبي لصاحب العمل أحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم ^١ المرافق للقانون أو أمراض أخرى ناشئة عن النشاط الذي يزاوله صاحب العمل غير مدرجة بهذا الجدول. فعلى صاحب العمل أن يخطر كل من الهيئة المعنية بالتأمين الصحي والهيئة بالتقدير الجهاز الطبي المشار إليه مبينا به نوع المرض والعمل أو الصناعة التي يعمل بها العامل، وذلك لدراسة مدى إمكان تعديل جدول أمراض المهنة المرافق للقانون".

المطلب الثاني

حوادث العمل

لم يحدد المشرع المقصود بحادث العمل كما فعل في إصابة العمل، ولهذا كان شأن التعريف به متروكاً لاجتهاد الفقه والقضاء، وقد استقر الأمر فيما على أنه: "كل ما يمس جسم الإنسان، ويكون ذا أصل خارجي، ويتسنم بالمفاجأة، ويعق أثناء العمل أو بسببه، أو في الطريق الموصل بين سكن العامل ومحل العمل"^(١). ومن هذا التعريف يبدو أنه -لكي يعتبر الحادث إصابة عمل- يجب أن تتوافر فيه الشروط التالية:

الشرط الأول: وقوع حادث يصيب جسم الإنسان.

يجب أن يصيب الحادث المكون لإصابة العمل جسم الإنسان ويمس به، يستوي أن تكون تلك الإصابة داخلية أو خارجية، ظاهرة أو خفية، دائمة أو زائلة، عضوية - كالجروح والكسور والحرائق - أو نفسية كالاضطرابات النفسية والعصبية أو فقد الذاكرة.

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا، رقم ١٣٠٨، س ١٨ ق، في ٢٧/١١/١٩٧٧م، ١٣٢٨ - س ٢٨ ق، في ٢٩/٥/١٩٨٨م، ١٧٣٤، س ٥١ ق، في ٢٦/١٢/١٩٨٨م.

فإذا أصاب الحادث العامل في ماله أو سمعته أو شرفه، مثل: احتراق ملasse، أو تمزقها، أو كسر نظارته، أو كسر رجله الصناعية، أو سبّه أحد في عرضه أو شرفه؛ فإن هذا لا يمثل إصابة عمل، إن كان ذلك لا يحول دون حصول العامل على التعويض، وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية.

الشرط الثاني: أن يكون الحادث مفاجئاً.

يشترط في الحادث -الذي يعد إصابة عمل- أن يكون مفاجئاً، لا يستغرق سوى وقت قصير، كالحرق أو الانفجار أو السقوط أو الصدمة؛ سواء أكانت مادية أم أدبية، كالاصطدام بسيارة يؤدي إلى جرح أو كسر، أو سماع صوت شديد، أو رؤية منظر مخيف أو مرعب؛ يؤدي إلى انهيار عصبي أو جنون أو فقد الذاكرة^(١).

ويعتبر عنصر المفاجأة أمراً هاماً في التمييز بين إصابات العمل -الناتجة عن الحوادث- والأمراض المهنية التي تقع بسبب العمل، لكنها لا تتشاءم عن حادث مفاجئ؛ نتيجة تطور بطئ قد يستغرق فترة من الزمن، كالإصابة بمرض العين نتيجة تعرضها للضوء القوي.

ولا يؤثر في ضرورة شرط المفاجأة -لتتميز حادث العمل- تراخي ظهور أعراض المرض بعد فترة ولو طالت.

وعليه: فإن فقد حاسة الشم لاستنشاق الغبار سنتين طويلة، أو الإصابة بالتسنم البطيء الناتج عن مزاولة العمل بعمل كيماوي؛ كل منهما يعتبر مرضًا مهنياً، ولو أدى إلى الوفاة المفاجئة^(٢).

الشرط الثالث: أن يكون الحادث راجعاً إلى سبب خارجي.

ويشترط أن يكون الحادث راجعاً إلى سبب خارجي، وهو: كل ما ينشأ عن ظروف خارجية ليست من جسم المصاب نفسه، وذلك لأن تحدث الإصابة نتيجة لانفجار آلة، أو تهدم بناء، أو اعتداء شخص آخر بالقول أو بالفعل، إذا سبب ذلك

(١) د. عبد الرزاق فرج، السابق، ص: ٤١، د. حمدي عبد الرحمن، السابق، ص: ٦١.

(٢) د. عبد الرزاق فرج، السابق، وفتوى الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ٢٣٢/٢٦٥، في ٣٠/٤/١٩٨٣ م، ٢٥٦/٦/٨٦. في ٢٠/٤/١٩٨٣ م.

صداقة نفسية، وكذلك الحرائق، ولدغ الحشرات، أو سقوط شيء على العامل، أو سقوطه هو على شيء. كل ذلك يعتبر من قبيل حوادث العمل، وهو السبب الوحيد للإصابة، حتى لو كان وقوع الحديث في غير مكان العمل، أو أثناء تأديته، لأن يقع التعدي من العامل على رئيسه وإصابته في الطريق العام بسبب قرار تأديبي أصدره ضده، أو قيامه بفصله من الخدمة، أو من يقتل زميلاً له بسبب خلافات نقابية، أو انتخابات عمالية، حيث يعتبر الحادث -في هذه الحالات- حادث عمل. ولا يكفي أن يقع الحادث بمناسبة العمل فقط، بل يجب أن يكون بسببه، وإن لا يعتبر إصابة عمل، فلو أرسل رب العمل العامل في مهمة، فوجد العامل مبارأة أو مهرجاناً أو مولداً لأحد الصالحين، فانشغل به، فأصيب بسبب ذلك؛ فهنا تنتفي علاقة السببية بين الحادث والعمل، ولا يعتبر هذا من قبيل حوادث العمل^(١).

وإذا كان العامل قد كلف من قبل الشركة التي يعمل فيها بالمشاركة في توديع رئيس دولة ما، فإن الإصابة التي تلحق به تعتبر إصابة عمل، ولا يغير من ذلك أن تكون المهمة التي قام بها من المهام السياسية التي لا تتصل مباشرة بنشاط صاحب العمل، أو أنه أصيب في يوم عطلة رسمية، أو في غير مكان العمل، لأنه أدى المهمة بتكليف من صاحب العمل^(٢).

ومن ذلك: تكليف الوحدات الإدارية العاملين بها بمهمة أداء المباريات الرياضية، أو الاشتراك في فريق التمثيل، مما يندرج تحت بند النشاط الثقافي أو الرياضي للوحدة، والذي يسمح به القانون. فإن العامل الذي يكلف بأداء أيّ من هذه المهام، فيصاب أثناء تأديتها أو بسببها؛ فإن إصابته تعتبر إصابة عمل^(٣).

وإذا كان المؤمن عليه وهو يقوم بجمع أشلاء زميل له وقع تحت القطار، فأصيب بصدمة عصبية أدت إلى اختلاله عقلياً أو عصبياً؛ فإنها تعتبر إصابة

(١) د. عبد الرزاق فرج، السابق، ص: ٤٥ - ٥٠. د. مصطفى الجمال، ص: ١٦٥، د. سمير تناغو، ص: ٢١٨، د. حمدي عبد الرحمن، ص: ٦٦.

(٢) الجمعية العمومية لقسبي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ٢٦٣/٦/٨٦، في ١١/٤/١٩٨١ م. ورقم ٢٦٦/٦/٨٦ في ٤/٦/١٩٨٣ م.

(٣) الجمعية العمومية لقسبي الفتوى والتشريع ٢٦٦/٦/٨٦ في ٤/٦/١٩٨٣ م.

عمل^(١). ولو أن العامل ترك عمله وهب للاستحمام في النيل فغرق؛ لا تعتبر إصابة عمل؛ لأن الاستحمام في النيل ليس جزءاً من عمله^(٢).

ولو أنه غرق في البحر الذي توجه إليه في فترة الراحة للاستحمام والوضوء للصلوة، فغرق؛ تعتبر إصابة عمل^(٣)؛ حيث إن الإصابة قد وقعت أثناء العمل.

حدود مسؤولية هيئة التأمينات الاجتماعية عن إصابة العمل:

ومسؤولية هيئة التأمينات الاجتماعية عن التزامها بالتعويض عن إصابات العمل؛ ليست مسؤولية مطلقة أو متحركة من الضوابط، ولكنها مقيدة بما قررته المادة (٥٧) من القانون ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ م بقولها: "لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة في الحالات التالية:

(أ) إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.

(ب) إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب

ويعتبر في حكم ذلك:

(١) كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر والمخدرات.

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

وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه، أو تخلف عنها عجز مستديم، تزيد نسبته عن ٢٥٪ من العجز الكامل. ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين (١، ٢) إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري في هذا الشأن، وفقاً لحكم المادتين (٦١، ٦٢) من قانون التأمينات الاجتماعية.

(١) فتوى إدارة الفتوى لوزارة الخزانة ١٧١/٤/١٨١ في ١٢/٦/١٩٨٦ م. مشار إليها في كتاب: مركز الدراسات والبحوث التأمينية والبحوث التأمينية للمقاولون العرب، السابق، ٧٥.

(٢) المرجع نفسه، ص: ٧٦.

(٣) المرجع نفسه.

ولما كان الأصل -وفقاً للقواعد العامة في المسئولية المدنية- أنه إذا كان الضرر راجعاً إلى خطأ المصاب نفسه؛ فإنه لا يستحق تعويضاً، إلا أن المشرع -في قانون التأمينات الاجتماعية- قد خرج على هذا الأصل، ولم يشترط أن يكون هناك خطأ من رب العمل، فالعامل يستحق التعويض حتى لو كانت الإصابة قد حدثت أثناء العمل، أو بسبب خطأ منه.

ومرد ذلك إلى أن خطأ العامل كثيراً ما يؤجع إلى الإرهاق الذي ينشأ عن القيام بالعمل لمدة طويلة، مما يؤدي إلى إرهاق العامل وافتقاده القدرة على التركيز، فيدفعه إلى زيادة الخطأ، إضافة إلى أن القانون -إمعاناً منه في حماية العامل- قرر ذلك؛ حماية له، وتحميلاً لرب العمل بمخاطر المهنة، فضلاً عن أن العامل يستحق التعويض في مقابل أقساط التأمين التي يدفعها لحساب تأمين العمل.

لكن القانون -مع ذلك- قرر في المادة (٥٧) سقوط حق العامل في هاتين.

الحالة الأولى: أن يتعدم المؤمن عليه إصابة نفسه.

وهذه الحالة تجيء في إطار قاعدة عامة تحكم كافة أنواع التأمين، وحاصلها: أنه إذا كان الضرر بسبب خطأ متعمد من قبل المؤمن له؛ فإنه لا يستحق مبلغ التأمين، حيث لا يجوز أن يستقيد المخطئ من خطئه، وحتى لا يكون المؤمن عليه خصمًا لنفسه وحكمًا لها في آن واحد. وأن المدين لا يجوز أن يصنع لنفسه دليلاً مديونية غيره له، وذلك كله مما يتحقق مع القاعدة المقررة في الفقه الإسلامي، والتي تقضي بأن من سعى في نقض ما تم من جهته؛ فسعيه مردود عليه.

وقد أخذ المشرع -في قانون التأمينات الاجتماعية- بتلك القاعدة، وقضى بعدم استحقاق العامل للتعويض إذا كانت الإصابة بسبب فعل متعمد من جهته، كما لو كان يقصد الانتحار، أو كان يرغب في الحصول على أجازة، أو طمعاً في أخذ مبلغ التعويض، ففي هذه الحالات وأمثالها يحرم من التعويض؛ لأن الإصابة قد

حدثت عمداً، وبإرادته واختياره، وعن قصد وسوء نية، وقصده وسوء نيته يجب أن يُرداً عليه^(١).

الحالة الثانية: حدوث الإصابة بسبب السلوك الفاحش والمقصود من جانب المصاب.

ويقصد بالسلوك الفاحش: الخطأ الجسيم المعتمد من جانب المؤمن له أو العامل، ووصف الخطأ بالفاحش فيه من المرونة ما يبتعد به عن التحديد في مجال المسائلة، ويجعل للتلاعب به مجالاً في التطبيق، ولهذا فإن الفقه قد ضبطها بالشروط التالية:

- (١) أن يكون سوء السلوك فاحشاً، أي: جسيماً ومثيراً للاستكار.
- (٢) أن يكون مقصوداً من جهة العامل، بأن يكون مدركاً لسوء السلوك، ومقدراً مدى الخطورة التي تترتب عليه، فإن كان ما أتاه العامل من قبل السهو، أو عدم الانتباه؛ فلا يتترتب على هذا سقوط حق العامل في التأمين.
- (٣) أن توجد علاقة سببية بين خطأ العامل والحادث، فإذا لم توجد علاقة السببية هذه -كما إذا وقع الحادث نتيجة انفجار أو زلزال لا صلة له بخطأ العامل- فإنه يستحق التعويض في هذه الحالة. ولا يجوز التمسك ضد العامل بأن سلوكه كان فاحشاً، أو أنه كان واقعاً تحت تأثير السكر أو المخدرات؛ لأن الإصابة لم تكن نتيجة لذلك.
- (٤) أن يكون خطأ العامل غير مبرر بوجه من وجوه الإباحة، فلو كان العامل يدافع عن نفسه بما نسب إليه من الأفعال؛ فإنه لا يحرم من التأمين؛ ذلك أن المشرع والقانون أباحا لمن وقع عليه اعتداء أن يدفع ذلك الاعتداء عن نفسه من غير تجاوز أو شطط، فإذا تجاوز يكون

(١) د. مصطفى الجمال، السابق، ص: ١٩٢، ود. سمير تناغو، السابق، ص: ٢١٩ ما بعدها. ود. محمد حلبي مراد، السابق، ص: ٣١٤، د. عبد الرزاق فرج، السابق، ص: ٤٦ وما بعدها.

مخطئاً، ومن ثم كان حقه في الدفاع عن نفسه مقيداً بعدم التجاوز في استعمال الحق.

وعلة الحرمان من التأمين في هذه الحالة: أن العامل فيها يكون مستهترًا في أداء عمله، ومن ثم يكون غير خلائق بالاستفادة من الحماية التي قررها القانون^(١).

الحالة الثالثة: تعاطي الخمر والمخدرات.

وقد نصت المادة (٥٧) بند(١) من قانون التأمينات الاجتماعية على أنه يعتبر في حكم السلوك الفاحش: "كل فعل يأتيه تحت تأثير الخمر أو المخدرات". ومن ثم كان كل فعل يأتيه تحت تأثير الخمر أو تعاطي المخدرات في حكم السلوك الفاحش، ويترتب عليه سقوط حقه في التأمين، حتى لو كان الخطأ المنسوب إليه يسيراً.

الحالة الرابعة: مخالفة العامل للتعليمات.

كما نصت البند (٢) -من نفس المادة سالفه الذكر في الحالة الثالثة- أنه يعتبر في حكم السلوك الفاحش، الذي يترتب عليه سقوط حق العامل في التعويض: أن يكون قد خالف تعليمات الوقاية المعلقة في أمكنة ظاهرة في محل العمل، مخالفة صريحة وواضحة.

ويشترط لحرمانه من التأمين في تلك الحالة توافر الشروط التالية:
(١) أن تكون هناك تعليمات للوقاية.

ومن أمثلة ذلك: التبيه على العمال باستخدام أدوات معينة قبل البدء في العمل، أو وضع قفازات من نوع معين في أيديهم قبل لمس الأسلام الكهربائية، أو لبس الخوذة قبل قيادة الدراجة النارية، فإذا خالف أحد العمال تلك التعليمات؛ كان هذا خطأ جسيماً منه.

(١) د. محمد حلمي مراد، السابق، ص: ٣١٤ ما بعدها، د. مصطفى الجمال، ص: ١٠٢، د. سمير تناغو، السابق، ص: ٢١٩ وما بعدها، د. عبد الرزاق فرج، السابق، ص: ٤٧.

(٢) أن تكون مخالفة العامل للتعليمات صريحة، لا تدع أدنى شك في عدم اتباع هذه التعليمات، فإذا لم تكن المخالفة قاطعة، بحيث تدع مجالاً للخالف في تقسيرها؛ فإن خطأ العامل يكون مرده إلى الخطأ في التقدير، ولا يترتب عليه حرمانه من التعويض، لأنه أخطأ في اجتهاده، والمخطئ في اجتهاده مأجور عليه، ولا يسوغ أن يعاقب بسببه.

(٣) يتشرط أن تكون هذه التعليمات معلقة في مكان ظاهر بمقر العمل، وهذا يقتضي -بداهة- أن تكون مكتوبة، فلا تكفي التعليمات الشفهية، حتى يتسعى للعامل الاطلاع على ما فيها، حتى يمكن مساءلته عنها، وحرمانه من التعويض إذا ما ثبت أنه قد خالفها مخالفة صريحة.

نطاق سقوط حق العامل:

وسقوط حق العامل في التعويض -عند الحالات السابقة- إنما يقتصر على سقوط حقه في المعونة المالية، وسقوط حقه في التعويض عن العجز الجزئي؛ بشرط أن تكون نسبة هذا العجز أقل من ٣٥%， فإذا ترتب على الإصابة عجز مستديم، تزيد نسبته على ٣٥٪ من العجز الكامل، أو ترتب على الحادث وفاة العامل؛ فإن للعامل في الحالة الأولى، ولورثته في الحالة الثانية؛ المطالبة بالتعويض الكامل المقرر قانوناً.

ولا يسقط حق العامل في التعويض بسبب الخطأ الجسيم إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي تجريه جهة الإدارة، أو النيابة العامة (على حسب الأحوال)، وفقاً لما نصت عليه المادة (٧٥) المشار إليها، والتي قررت: أنه لا يجوز التمسك بالحالتين (٢٠١) أو إدراهما إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري في هذا الشأن، وفقاً لأحكام المادتين ٦١، ٦٢ من هذا القانون.

ووفقاً لم تنص عليه هاتان المادتان؛ فإنه يجب أن تجري جهة الإدارة - لدى صاحب العمل- تحقيقاً من صورتين في كل بلاغ يقدم إليها، ويُبيّن في التحقيق

ظروف الحادث بالتفصيل، ويُثبتت فيه أقوال الشهود، كما يوضح به -بوجه أخص- ما إذا كان نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب، ويُثبت فيه كذلك أقوال صاحب العمل، أو من يماثله، وأقوال المصاب عندما تسمح حالته بذلك، وعلى جهة التحقيق إبلاغ الهيئة العامة للتأمينات -فور الانتهاء من تحقيقها- بصورة من التحقيق، وللهيئة استكمال التحقيق إذا رأت محلًا لذلك^(١).

ومن المبادئ المقررة في التشريعات العربية: أنه يجوز حرمان العامل من التعويض عن إصابته إذا ثبت أن العامل كان معتدياً في مشاجرة أو عراك، أو قعد عن إبلاغ الإصابة لرب العمل لمدة شهر فأكثر من تاريخ الإصابة أو الحادث، أو إذا ألحق بنفسه الإصابة عمداً، بشرط ألا يتسبب عنها وفاة أو عاهة مستديمة، أو كان العجز من مرض لا يتعلّق بالخدمة، أو إذا امتنع العامل عن عرض نفسه على طبيب، أو امتنع عن العلاج، أو قدم بيانات كاذبة عن إصابته^(٢).

التزامات المؤمن عليه:

في حالة حدوث إصابة للعامل لا بد من اتباع إجراءات معينة، تستهدف بحث الظروف المحيطة بالإصابة وأسبابها، ثم سرعة إسعاف المصاب، ثم صرف ما يستحقه من تعويضات أو معاش. وهذه الإجراءات وتلك الالتزامات موزعة بين العامل وصاحب العمل وهيئة التأمينات الاجتماعية.

ومما يقع على العامل منها: أنه يجب عليه إخطار صاحب العمل عن وقوع الحادث متى سمحت حالته بذلك، كما يلتزم بإخطار الشرطة عن حادث الطريق، ثم يتعين عليه -بعد ذلك- أن يخطر صاحب العمل برقم المحضر وتاريخ تحريره. والالتزام بالإخطار يمثل أهم الواجبات الملقاة على عاتق المؤمن عليه^(٣).

(١) في هذا المعنى: د. عبد الرزاق فرج، السابق، ص: ٤٩، والمراجع المشار إليها في الحاشية، كتاب: الدراسات والبحوث التأمينية للمقاولون العرب، السابق، ص: ٧٠ وما بعدها.

(٢) د. محمد حلمي مراد، تشريع العمل في الدول العربية، ص: ١٢٩، طبعة: جامعة الدول العربية، سنة ١٩٥٦ م.

(٣) د. أنور عبد الله، السابق، ص: ٢٣٦.

المطلب الثالث

حوادث الطرق

يشترط لاعتبار التأمين من حادث الطريق إصابة عمل: أن يقع الحادث للعامل أثناء ذهابه إلى مقر عمله، أو عودته منه، وأن يكون الذهاب والعودة دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، فالغرض منه هو تأمين العامل خلال الفترة الضرورية للذهاب إلى مكان العمل والعودة منه^(١).

ومعيار التفرقة بين حادث العمل وحادث الطريق: أنه في الأول يقع الحادث أثناء فترة يخضع فيها العامل لسيطرة رب العمل وإشرافه؛ فالعامل الذي لا يكون لهم محل عمل ثابت -كالمندوبين والطواوفين والسائقين- لا يتصور لهم حادث طريق، بل ما يقع لهم من حوادث الطريق يعتبر حادث عمل^(٢).

وقد نصت المادة (١٥) بند (١) من القانون ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أنه: "يعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون تخلف أو توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعي".

ومن هذا النص يبدو أنه يجب لكي يكون هناك حادث طريق -طبقاً لما ذكره- توافر الشروط التالية:

الشرط الأول: وقوع حادث يؤدي إلى إصابة العامل.

يقصد بحادث الطريق: كل ما يصيب العامل بحروق أو كسور أو جروح، وما قد ينشأ عن هذا من عجز أو وفاة. فهذه كلها يغطيها تأمين إصابة العمل، ولا اعتداد -في هذا الشأن- بسبب الحادث، فيستوي أن يكون مرجعه إلى القوة القاهرة، أو إلى خطأ من رب العمل، أو خطأ العامل نفسه، أو إلى خطأ الغير. إلا أنه في حالة الأخيرة يكون للعامل الرجوع على الغير بالتعويض؛ وفقاً للقواعد العامة في المسئولية المدنية، وإن كان سبب الحادث خطأ عمداً وجسيماً صدر من العامل؛ فإنه يفقد حقه

(١) كتابك الدراسات والبحوث التأمينية للمقاولون العرب، السابق، ص: ٧٨.

(٢) المرجع نفسه.

في التعويض، إلا إذا نشأن عن الحادث وفاة أو عجز تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكامل^(١).

الشرط الثاني: وقوع الحادث في طريق العمل.

والمراد بهذا الشرط: أن يقع للعامل المؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله وعودته منه، وبشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي، أي أنه على العامل أن يتجه مباشرة من سكنه إلى مقر عمله، ويعود إليه مباشرة بعد الانتهاء من عمله، وقد يكون المكان الذي يتجه إليه العامل هو مسكنه الأصلي أو مسكن ثانوي يتميز بشيء من الاستقرار، أو مكان اعتاد التوجه إليه بصفة منتظمة لأسباب عائلية، أو المطعم الذي اعتاد أن يتناول الطعام فيه.

فإذا توجه العامل إلى منزل صديقه، ثم غادره في الصباح متوجهًا نحو العمل، وفي الطريق وقع له حادث؛ فإنه يعتبر من حوادث الطريق المشمولة بالتأمين؛ إذ الالمهم في تلك الحالة- أن يقع الحادث في الفترة الزمنية التي يكون العامل فيها متوجهًا من مكان العمل أو إليه، فالطريق يتحدد بالزمان الذي يقع فيه الحادث دون المكان^(٢).

الشرط الثالث: أن يقع الحادث أثناء سلوك الطريق الطبيعي للعمل.

والطريق الطبيعي هو الطريق المألوف، الذي يسلكه الإنسان العادي، أو وجد في ظروف مشابهة لتلك التي حدثت فيها الإصابة، ومن ثم فإنه الأقرب والأكثر سرعة وسهولة والأقل خطراً بين محل الإقامة ومكان العمل.

وإذا تعددت الطرق الموصلة للعمل فللعامل أن يختار منها أي طريق، ما دام أنه يعتبر طریقاً طبيعیاً، وللعامل أن یغير هذا الطريق إلى غيره ما دام الطريق الذي

(١) د. عبد الرزاق فرج، السابق، ص: ٥٢، د. سمير تناغو، السابق، ص: ٢٣٨، د. مصطفى الجمال، السابق، ص: ١٦٥ وما بعدها.

(٢) د. محمد لبيب، البحث السابق، ص: ٦٧٣ وما بعدها، د. مصطفى الجمال، السابق، ص: ١٦٦، د. سمير تناغو، السابق، ص: ٢٤١، د. عبد الرزاق فرج، السابق.

تغير إليه طبيعياً، ولا اعتداد بوسيلة المواصلات. ولهذا يستوي أن تكون سيارة أو قطاراً أو دراجة أو كان العامل يسير على قدميه^(١).

وإذا عدل العامل عن الطريق الطبيعي، وسالك طريقاً محفوفاً بالمخاطر؛ فإنه لا يكون قد اختار الطبيعي، ولا يعتبر الحادث في هذه الحالة- من حوادث الطريق المشمولة بالحماية التأمينية، فلو أنه كان يوجد جسر على نهر يمر عليه العمال عادة في ذهابهم لعمله وعودته منه، فائز أحد العمال أن يعبر الطريق سباحة، فوقع له حادث أثناء السباحة؛ فإنه لا يكون من حوادث الطريق^(٢).

الشرط الرابع: وقوع الحادث في الوقت الطبيعي للطريق.

لا يكفي -لاعتبار الحادث من حوادث الطريق المشمولة بالحماية التأمينية- أن يسالك العامل الطريق الطبيعي للعمل، وإنما يجب أن يقع الحادث خلال الفترة الزمنية التي يذهب فيها العامل -عادة- إلى عمله أو يعود منها من هذا العمل.

والوقت الطبيعي للطريق يتحدد بارتباطه ببداية ساعات العمل وانتهاها، بحيث لا يتجاوز سلوك الطريق أكثر من الزمن المعقول، فإذا وقع الحادث قبل بداية العمل بوقت طويل لا يحتاج العامل إليه في العادة، كما لو خرج في الصباح الباكر للذهاب إلى عمله في آخر النهار؛ فإن الحادث لا يعتبر من حوادث الطريق، وكذلك الحال إذا وقع الحادث بعد انتهاء العمل بوقت طويل.

بيد أن قرنية ارتباط الوقت الطبيعي للعمل بمواعيد بداياته؛ تعتبر قرنية بسيطة قابلة لإثبات العكس، فللعامل أن يثبت -بكافية طرق الإثبات- أن الحادث وقع في الوقت الطبيعي للطريق، وللهيئة أن تثبت العكس، ولو لم يثبت العكس فإنه للقاضي أن يأخذ بقرنية ارتباط الوقت الطبيعي للعمل بمواعيد بدايته ونهايته، ما يقع خارج تلك المواعيد لا يعتبر من حوادث الطريق المشمولة بالحماية التأمينية^(٣).

(١) كتاب: الدراسات والبحوث التأمينية للمقاولون العرب، السابق، ص: ٧٨.

(٢) د. عبد الرزاق فرج، السابق.

(٣) د. مصطفى الجمال، السابق، ص: ١٦٧. ود. سمير تناغو، السابق، ص: ٣٤٤ وما بعدها. د. عبد الرزاق فرج، السابق، ص: ٥٤، كتاب: الدراسات والبحوث التأمينية للمقاولون العرب، السابق، ص: ٧٨ وما بعدها.

الشرط الخامس: عدم توقف أو تخلف العامل أو انحرافه عن الطريق الطبيعي.

ووفقاً لما ينص عليه القانون: يشترط ألا يكون العامل قد توقف أو تخلف أو انحرف عن الطريق الطبيعي للعمل، فإذا وقع حادث عند تخلفه أو انحرافه فإنه لا يعتبر حادث طريق ولا تشمله التأمينات الاجتماعية.

(١) التوقف: يعني عدم الخروج عن الطريق. ولكن العامل يتوقف عن مواصلة السير بسبب لا يتصل بالعمل، أو لقضاء بعض مصالحه، أو لمحادثة صديق، أو زيارته في المستشفى، أو لإبرام صفقة، أو مشاهدة حادث، أو التوجه لدار النقابة لإنجاز بعض الأعمال النقابية.

(٢) التخلف: معناه دخول العامل في مكان يقع على الطريق، وعدم توجهه -مباشرة- إلى عمله، لأن يدخل مقهى، أو منزل صديق له، إذا لم يكن هذا المنزل عند نهاية الطريق.

(٣) الانحراف عن الطريق: أن يتخذ العامل طريقةً آخر غير الطريق الطبيعي الذي يسلكه -عادة- في الذهاب إلى عمله، ولكن لا يعتبر من الانحراف: أن يسلك طريقةً أطول تقادياً للزحام في الطريق الأقصر^(١).

ولو وق الحادث قبل التوقف أو التخلف أو الانحراف فإنه يعتبر حادث طريق، وكذلك الحال إذا كان لتلك الأمور باعث مشروع، كما لو توقف العامل عند مخبز لشراء الخبز، أو عند بقال أو جزار لشراء بعض حاجياته المنزلية، أو بسبب قوة قاهرة أو ظروف طارئة، بشرط أن يعاود سلوك الطريق الطبيعي ويقع له الحادث في هذا الطريق^(٢).

(١) د. سمير تناغو، ص: ٢٤٦، د. عبد الرزاق فرج، السابق، وقد قضى بأن توقف العامل في الطريق لحادثة صديقه أو إبرام صفقة إذا وقع له حادث؛ لا يعتبر حادث عمل. [نقض مدني ٨٨٤ لسنة ٥١ ق في ٢٨/١٩٨١ م]. واصابة المؤمن عليه أثناء توقفه أمام مدرسة ابنته التي تقع في طريق عمله تعتبر إصابة عمل. [مشار إليه في كتاب: الدراسات والبحوث التأمينية للمقاولون العرب، السابق، ص: ٧٩].

(٢) د. سمير تناغو، ص: ٢٤٧، د. صطفى الجمال، ص: ١٦٨، د. عبد الرزاق فرج، ص: ٥٦.

وتخضع مشروعية الباعث أو عدم مشروعيته لرقابة مكمة النقض.
وفي جميع الأحوال يشترط لاستحقاق التعويض: ألا تكون الإصابة قد نشأت
عن خطأ متعمد من جانب العامل، أو بسبب سلوك فاحش صدر منه في هذا
الشأن^(١).

المطلب الرابع

الإرهاق أو الإجهاد من العمل

لم تكن الإصابة الناتجة عن الإرهاق أو الإجهاد من العمل تعتبر -في ظل
قوانين التأمينات الاجتماعية، أو التأمين والمعاشات السابقة- إصابة عمل، إلا إذا
اتسمت بالمباغة، أي: أن تلك القوانين كانت تشترط أن تتوافر فيها شروط الحادث،
مما أثار حولها كثيراً من الجدل الفقهي، حتى حسم أمرها قانون التأمين الاجتماعية
الجديد، وانتهى إلى أن الإصابة الناتجة عن الإرهاق أو الإجهاد من العمل؛ تعتبر
إصابة عمل، متى تتوافرت فيها الشروط معينة.

وهذا ما أكدته المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم
١٤٨ لسنة ٢٠١٩ م بقولها: "...وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإرهاق أو الإجهاد من
العمل إصابة عمل متى تتوافرت فيها الشروط والقواعد التي تحدها اللائحة التنفيذية
لهذا القانون بالتنسيق مع رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي".

وعليه، نصت المادة ١٤٥ من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية
والمعاشات. على أنه "يشترط لاعتبار الإصابة الناتجة عن الإرهاق أو الإجهاد من
العمل إصابة عمل ما يأتي:

١. ألا يكون المصاب قد بلغ سن الشيخوخة.
٢. أن يكون الإرهاق أو الإجهاد ناتجاً عن بذل مجهود إضافي بفوق
المجهود العادي العادي للمؤمن عليه سواء بذل هذا المجهود في وقت
العمل الأصلي أو في غيره.

(١) د عبد الرزاق فرج، السابق.

٣. أن يكون المجهود الإضافي ناتجاً عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل، أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي.

٤. أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد أو الإرهاق من العمل والحالة المرضية.

٥. أن تكون الفترة الزمنية للإجهاد أو الإرهاق كافية لوقوع الحالة المرضية.

٦. أن تكون الحالة ناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ذات مظاهر مرضية حادة.

٧. أن ينتج عن الإجهاد أو الإرهاق عن العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض التالية:

أ) — نزيف المخ، أو انسداد شريان المخ متى ثبت ذلك بوجود علامات إكلينيكية واضحة.

ب) . الانسداد بالشريان التاجي للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة.

٨ — ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة.

ويراعى أن من ثبتت إصابته بأي من مرض بأي من مرضى الإجهاد، أو الإرهاق من العمل لا يتم تكليفه بأي أعمال إضافية من جهة عمله، ولا يقبل ملف إصابة جديدة ناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق".

١. الشرط الأول: ألا يكون المصاب قد بلغ سن الشيخوخة:

وهذا الشرط معلوم بداهة؛ لأن المصاب إذا كان قد تجاوز الستين فإنه يكون قد أحيل للتقاعد، وتسري عليه أحكام التأمينات الاجتماعية الخاصة به. ومن ثم لا تقوم به حاجة إلى هذا النوع من التأمين، كما يجب أن يتوافر -مع هذا الشرط-

توافر بقية الشروط المنصوص عليها بالقرار مجتمعة، فلا يكفي أحدها أو بعضها، بل يجب أن تتوافر كلها.

الشرط الثاني: أن يكون الإجهاض أو الإرهاب ناتجاً عن بذل مجهود إضافي بفوق المجهود العادي للمؤمن عليه سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي أو في غيره.

ويجب أن يكون الإجهاض أو الإرهاب الذي أصاب المؤمن عليه ناتجاً عن بذلك مجهود إضافي يفوق المجهود العادي له، سواء أكان قد بذل هذا المجهود الإضافي في وقت العمل الأصلي أم في غيره.

الشرط الثالث: أن يكون المجهود الإضافي ناتجاً عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل، أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي:

ولا يكفي أن يكون المؤمن عليه قد بذل المجهود الإضافي من تلقاء نفسه، أو لحماسه في العمل، وإنما يجب أن يكون بذل المجهود الإضافي ناتجاً عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين، في وقت محدد، يقل عن الوقت اللازم -عادة- لإنجاز هذا العمل، أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي.

الشرط الرابع: أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإرهاب والإجهاض والحالة المرضية.

ومن الواجب أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاض والإرهاب من العمل والحالة المرضية، فتكون الفترة الزمنية للإجهاض أو الإرهاب كافية لوقوع الحالة المرضية، والجهة المختصة بالعلاج هي المختصة بإثبات هذه العلاقة.

الشرط الخامس: أن تكون الفترة الزمنية للإجهاض أو الإرهاب كافية لوقوع الحالة المرضية.

المقصود بهذا الشرط أن يكون الإجهاض أو الإرهاب قد استمر مدة زمنية كافية بحسب المأثور طبياً لإحداث الحالة المرضية أو المساهمة في ظهورها. فلا يكفي

الإجهاد العارض أو القصير، بل يجب أن يكون ممتدًا على نحو يسمح بترتّب الأثر المرضي، وذلك تقدّره الخبرة الطبية وفق طبيعة المرض وشدة الإجهاد وحالة المصاب.

الشرط السادس: أن تكون الحالة المرضية ذات مظاهر حادة:

يجب أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ذات مظاهر مرضية حادة، وألا تكون ناتجة عن مضاعفات، أو تطور لحالة مرضية سابقة، أو ينبع عن الإرهاق أو الإجهاد في العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض التالية:

(أ) نزيف المخ، أو انسداد شرايين المخ، متى ثبت ذلك بوجود علامات إكلينيكية واضحة.

(ب) الانسداد بالشرايين التاجية للقلب.

فإذا توافرت الشروط السابقة يستحق العامل مخصصات التأمينات الاجتماعية المقررة للإرهاق أو الإجهاد من العمل، متى ثبت ذلك بصفة قاطعة.

٨. الشرط السابع: أن ينبع عن الإجهاد أو الإرهاق عن العمل إصابة المؤمن عليه بأحد الأمراض التالية:

(أ) — نزيف المخ، أو انسداد شرايين المخ متى ثبت ذلك بوجود علامات إكلينيكية واضحة.

ب) . الانسداد بالشرايين التاجية للقلب متى ثبت ذلك بصفة قاطعة.

المقصود بهذا الشرط هو حصر نطاق الاعتداد بالإجهاد أو الإرهاق المهني في حالات مرضية محددة وثابتة طبياً، فلا تُنسب الإصابة إلى العمل إلا إذا ترتب على الإجهاد أحد الأمراض الواردة حسراً، وهي نزيف أو انسداد شرايين المخ، أو انسداد الشرايين التاجية للقلب.

ويشترط لذلك:

- ثبوت المرض طبياً ثبوتاً قاطعاً، لا بالاشتباه أو الاحتمال،
- وجود علامات إكلينيكية واضحة أو تقارير طبية معتمدة تؤكد التشخيص،

- مع قيام علاقة سببية بين الإجهاد الواقع أثناء العمل وهذه الإصابة.
فإذا تخلف ثبوت المرض على هذا النحو، أو لم يكن من بين الأمراض المحددة، انتفى تطبيق هذا الشرط ولم تُعد الإصابة ناشئة عن الإجهاد المهني.
- الشرط الثامن:** ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور حالة مرضية سابقة.
- المقصود بهذا الشرط هو استبعاد الحالات المرضية التي ترجع في أصلها إلى مرض سابق كان المؤمن عليه مصاباً به قبل التعرض للإجهاد أو الإرهاق، بحيث تكون الإصابة الحالية مجرد مضاعفة أو تطور طبيعي لذلك المرض.
- فلا يُعد بالإجهاد سبباً للإصابة إذا ثبت طبيعاً أن الحالة المرضية:
- كانت قائمة قبل العمل أو قبل فترة الإجهاد،
 - أو أن ما حدث لا يعود أن يكون تفاقماً معتاداً لمرض سابق مستقل عن ظروف العمل.

أما إذا كان المرض السابق كامناً ولم تظهر أعراضه إلا بسبب الإجهاد المهني، جاز الاعتداد به متى ثبت أن الإجهاد كان سبباً مباشراً في إظهار الحالة المرضية، وفقاً للتقارير الطبية المختصة.

المبحث الثالث

تأمين البطالة

البطالة لغة: التعطل عن العمل^(١).

وأصطلاحاً: التعطل عن العمل الذي يتقوت منه العامل بأسباب ليست من قبله.

وقد نظم قانون التأمينات الاجتماعية تأمين البطالة في الباب السادس، المواد:
٨٥ - ٩٣ من هذا القانون.

وبالرجوع إلى تلك المواد يتضح أن أحكام تأمين البطالة تمثل فيما يلي:
أولاً: المؤمن عليهم في تأمين البطالة.

(١) المعجم الوجيز. ص: ٥٥

الأحكام المتعلقة بتأمين البطالة تسرى على جميع الخاضعين لقانون التأمينات الاجتماعية، فيما عدا الفئات التالية:

(١) العاملون الذين يستخدمون في أعمال عرضية أو مؤقتة وعلى الأخص: عمال المقاولات، والعمال الموسميين، وعمال الشحن والتغليف، وعمال النقل البري وعمال الزراعة وعمال الصيد.

ثانياً: شروط الاستحقاق في تأمين البطالة.

تضمنت المادة (٨٧) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩م، شروط استحقاق تأمين البطالة، ومن مطالعة تلك المادة؛ يتضح أن الشروط تتمثل فيما يلي:

(١) ألا تكون خدمة العامل قد أنهيت باستقالته، ويعتبر في حكم ذلك حالات الانقطاع عن العمل.

(٢) ألا تكون قد انتهت خدمة المؤمن عليه نتيجة لحكم نهائي في جنائية، أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة، أو الأدب العامة، أو انتقامه شخصية غير صحيحة، أو تقديمها شهادات أو أوراق مزورة.

(٣) أن يكون المؤمن عليه مشترك في هذا التأمين لمدة سنة على الأقل منها الستة أشهر السابقة على كل تعطل متصلة.

(٤) أن يكون المؤمن عليه قد قيد اسمه في سجل المتعطلين بمكتبقوى العاملة المختص، وأن يتردد على مكتب القوى العاملة المسجل فيه اسمه في المواعيد التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة.

فهذه الشروط إذا توافرت يكون المؤمن عليه مستحقاً لتأمين البطالة.

ثالثاً: مقدار التأمين ومدته.

إذا توافرت شروط استحقاق تأمين البطالة؛ فإن المؤمن له يستحق هذا التعويض ابتداء من اليوم الثامن لتاريخ انتهاء الخدمة، أو عقد العمل (بحسب الأحوال). ويستمر صرف التعويض إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه

بعمل، أو لمدة ١٢ أسبوع (أيهما أسبق). وتمتد هذه المدة إلى ٢٨ أسبوعاً عند تعطل المؤمن عليه للمرة الأولى إذا مدة الاشتراك في هذا التأمين تجاوز ٣٦ شهراً. ويتحقق العامل صرف التعويض خلال فترة التدريب المهني التي يقررها مكتب القوى العاملة.

ووفقاً للمادة (٨٩) من القانون سالف الذكر يقدر تأمين البطالة للمؤمن عليه خلال مدة التعطل وفقاً للنسب الآتية من أجر الاشتراك الأخير:

(٪٧٥) للأربعة أسابيع الأولى.

(٪٦٥) للأربعة أسابيع الثانية.

(٪٥٥) للأربعة أسابيع الثالثة.

(٪٤٥) لباقي الأسابيع.

والحق في صرف تعويض البطالة يمكن أن يسقط في حالات، كما يمكن أن يوقف في حالات أخرى، وذلك على النحو التالي:

أولاً: سقوط الحق في تعويض البطالة:

نصت المادة (٩١) من القانون سالف الذكر على أنه "يسقط الحق في صرف تعويض البطالة في الحالات الآتية:

١ - إذا رفض المؤمن عليه الالتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص مناسباً له، يعتبر العمل مناسباً إذا توفرت فيه الشروط الآتية:

أ) أن يعادل أجره على الأقل ٪٧٥ من الأجر الذي يؤدى على أساس تعويض البطالة.

ب) أن يكون العمل متقدماً مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته المهنية والبدنية.

ج) أن يكون العمل المرشح له في دائرة المحافظة التي كان يعمل بها وقت تعطله.

٢ . إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص.

٣ - إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوي قيمة التعويض، أو يزيد عليه.

٤ - إذا استحق المؤمن عليه معاشاً يساوي قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه مع مراعاة أحكام البند (٢) من المادة (٦٩) من هذا القانون.

٥ . إذا هاجر المؤمن عليه، أو غادر البلاد نهائياً.

٦ . إذا بلغ المؤمن عليه سن التقاعد.

ثانياً: وقف صرف تعويض البطالة:

يوقف صرف تعويض البطالة في الحالات الآتية:

١ — إذا لم يتزد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة الذي قيد اسمه فيه متعطلاً في المواعيد المحددة، ما لم يكن ذلك الأسباب مقبولة.

٢ . إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذي يقرره مكتب القوى العاملة المختص. ويعود الحق في صرف التعويض في الحالتين السابقتين بزوال سبب الإيقاف وذلك لمدة الباقي من مدة الاستحقاق.

٣ — إذا جند المؤمن عليه ويعود إليه الحق في صرف التعويض بانتهاء مدة التجنيد، ولا تحسب هذه المدة ضمن مدة استحقاق التعويض.

٤ — إذا إشتغل المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يقل عن قيمة تعويض البطالة.

٥ . إذا استحق المؤمن عليه المتعطل معاشاً يقل عن قيمة تعويض البطالة. ويصرف في الحالتين المنصوص عليهما في البندين أربعة وخمسة، ما يعادل الفرق بين تعويض البطالة المستحقة والأجر أو المعاش وذلك لمدة الباقي من مدة الاستحقاق " .

وذلك هي المبادئ العامة لتأمين البطالة في التشريع المصري.