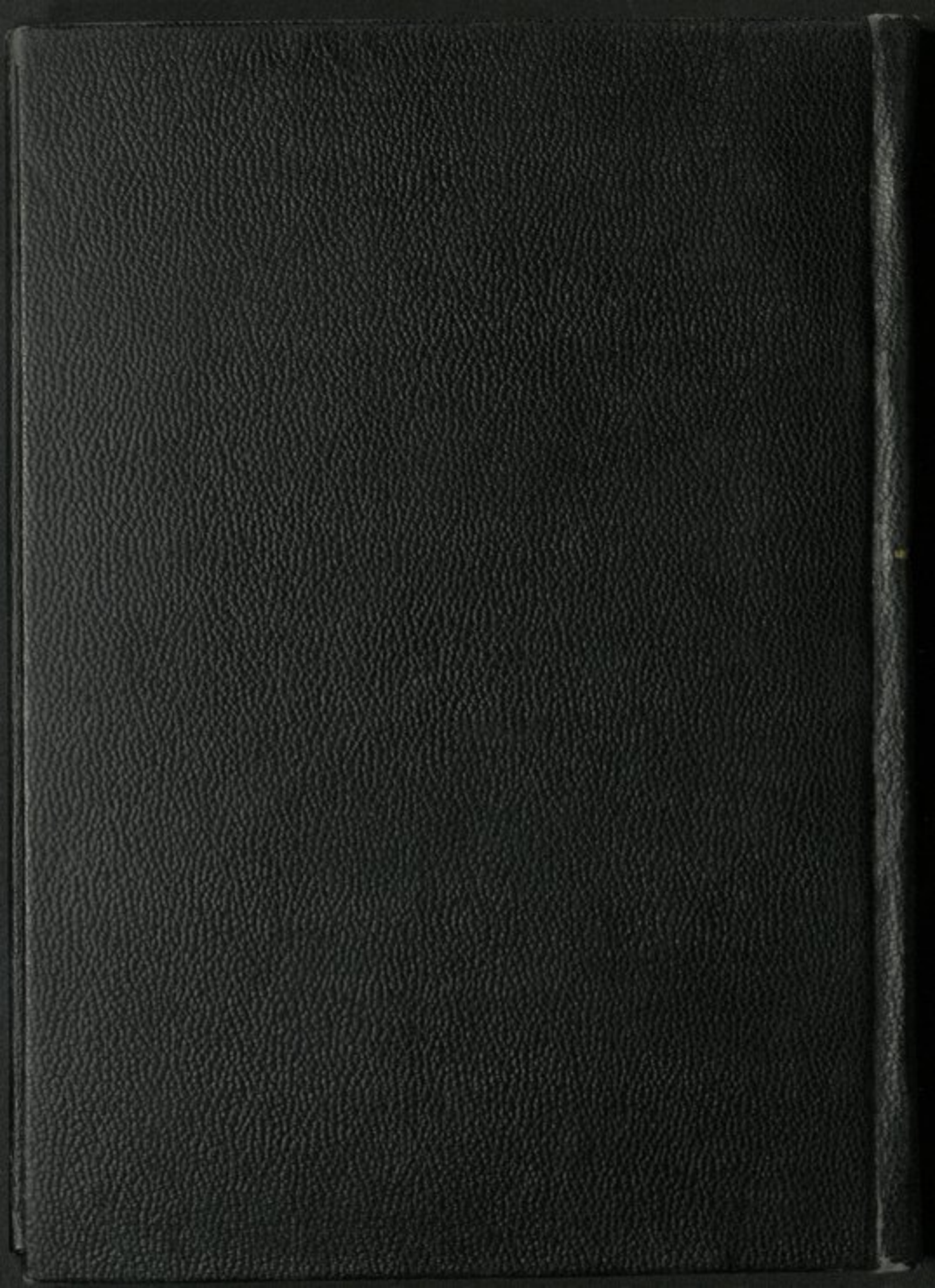




تجلد صالح الدقر
تلفون ۲۲۹۷۷

331:M67kaA

V.2

مصر. قوانين، أنظمة، الخ.

قوانين العمل.

JUN 24

cat

331

M67kaA

V.2

167 59

Ed. Phil.
Aug 1874
S.V.

مجموعة القوانين المصرية

331

M67kaA

V.2
C.1

قوانين العمل

المجلد الثاني

يشرف على وضع المجموعة ، ومراجعتها القانونية
ومطابقتها لآخر التعديلات

الأستاذ

مصطفى طامل منيب

انحامي

بالإستئناف العالى وبمجلس الدولة
ومحامى بنك التسليف الزراعى والتعاونى

مقدمة

يتضمن هذا الجزء — الجزء الثاني من مجموعة قوانين العمل ، — تشريعات إعانة غلاء المعيشة ، وتحديد الأجور ، وتوقف أصحاب الأعمال عن العمل ، وعقد العمل الفردي مع التعديل الأخير لبعض أحكامه ، وعقد العمل المشترك ، والتوفيق والتحكيم في منازعات العمل ، وتقابات العمال ، وعقد العمل في القانون المدني ، مع ما يتصل بهذه التشريعات أيضاً من قرارات وزارية ، ومذكرات إيضاحية ، وتقارير برلمانية ، فضلاً عن التشريعات الأخرى ، مثل المنظم منها للتوقف عن العمل في بعض الصناعات واعتبار بعضها من الصناعات التي تسد خدمة عامة ، يضاف إلى ذلك ملحق يتضمن بعض المذكرات الإيضاحية ، والقرارات الوزارية ، الخاصة بقوانين العمل التي نشرت في الجزء الأول ، ولم يتيسر لنا وقتئذ نشرها في ذلك الجزء .

أما الجزء الأول — وقد سبق نشره في أواخر فبراير سنة ١٩٥٣ — فيتضمن تشريعات تشغيل الأحداث الذكور والإناث في الصناعة ، وإصابات العمل ، والتعويض عن أمراض المهنة ، والتأمين الإجباري عن حوادث العمل ، وتحديد ساعات العمل في بعض الصناعات ، وتنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور العلاج ، والبطاقات الشخصية ، وإيجاب استعمال اللغة العربية ، وتنظيم التعدادات والإحصاءات ، وإيجاب تقديم شهادة المعاملة ، وشروط العمل في الشركات المساهمة ، والإمتناع عن العمل ، والربانة وضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها ، وعمال الزراعة ، مع ما يتصل بهذه التشريعات جميعاً من قرارات وزارية ، ومذكرات إيضاحية وتقارير برلمانية عن بعض التشريعات العمالية الأخرى ، مثل المنظم منها

لإنشاء مدينة العمال بإمبابية ، ولإنشاء محكمة شئون العمال بالأسكندرية .

وليس لدى ما أرجوه في الختام ، سوى ما جاء في مقدمة الجزء الأول من مجموعة «قوانين العمل» ، وهو أن تحقق مجموعة «قوانين العمل» ، ما أهدف إليه من الإرتفاع بمسائل العمل وقضاياها إلى مستوى أرقى من التنظيم ، والأساس القانونى السليم ، المتفق مع مبادئ الديمقراطية ، وأصول الحياة الإنسانية فى عصرنا الحاضر الذى يتعين أن تسوده مبادئ الحرية والحق والعدالة .

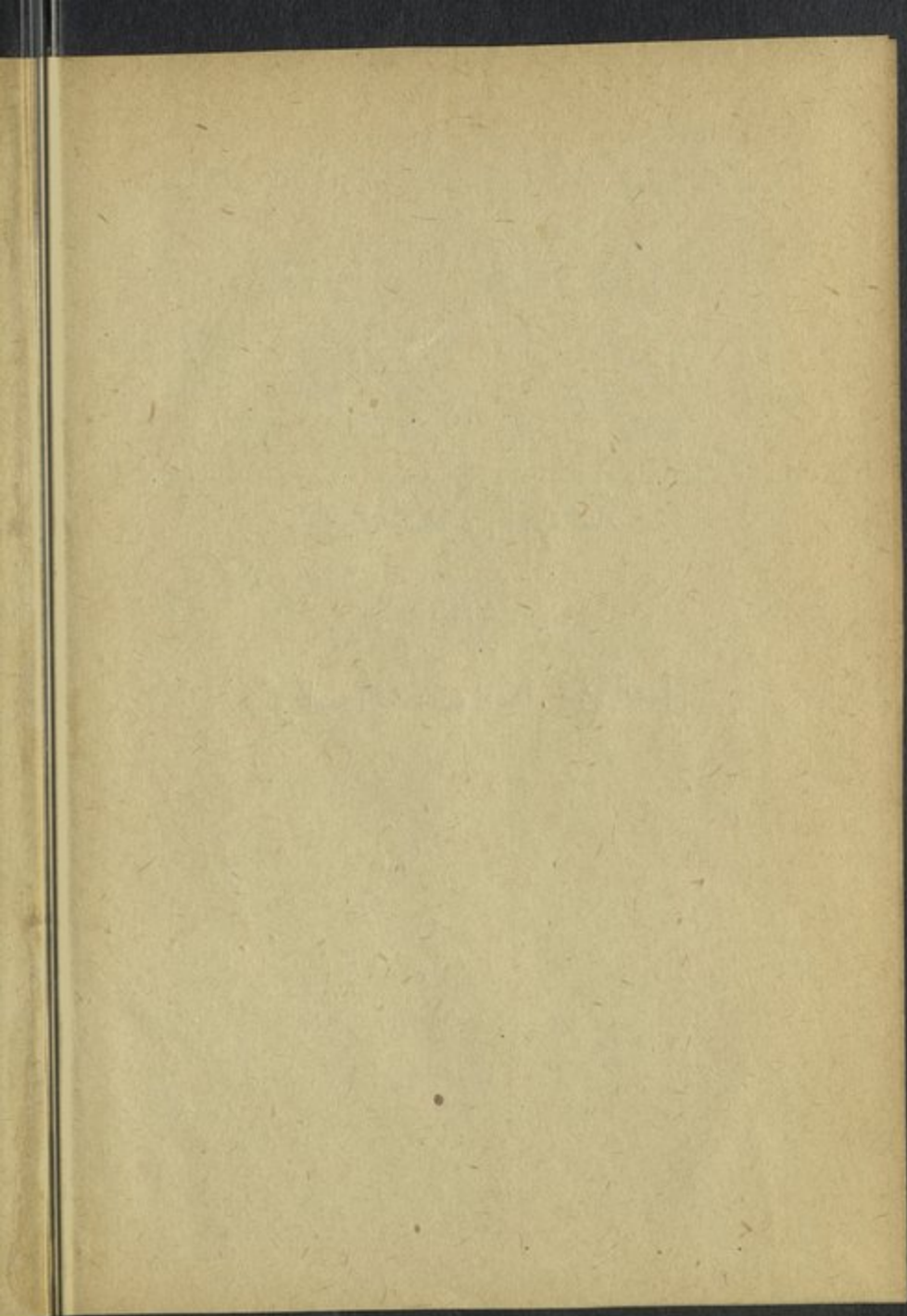
مصطفى كامل منيب

القاهرة فى أول مايو سنة ١٩٥٣

إعانة غلاء المعيشة

وتحديد الأجور

وتوقف أصحاب العمل عن العمل



مرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة رقم ١٩٤٥

بشأن استمرار العمل ببعض التدابير المتعلقة
بالشؤون الاجتماعية

نحن فاروق الأول ملك مصر

بعد الاطلاع على المادة ٤١ من الدستور

وبناء على ما عرضه علينا وزير الشؤون الاجتماعية وموافقة رأى

مجلس الوزراء

رسمنا بما هو آت :

مادة ١ - يستمر العمل بالأحكام الواردة في الأوامر الآتية :

(أ) الأمر رقم ٧٥ الصادر في ٢٤ يولية سنة ١٩٤٠ الخاص بترك
الوظيفة أو التوقف عن العمل في العمليات والمؤسسات ذات المنفعة
العامة والمعدل بالأمر رقم ٥٤٤ الصادر في ١٧ ديسمبر سنة ١٩٤٤ .

(ب) الأمر رقم ٢٣٩ الصادر في ٢٣ مارس سنة ١٩٤٢ الخاص
بليجان التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال .

(ج) الأمر رقم ٣٥٨ الصادر في ٩ ديسمبر سنة ١٩٤٢ الخاص
بصرف إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية والمعدل
بالأمر رقم ٥٤٨ الصادر في ١٩ ديسمبر سنة ١٩٤٤ .

(د) الأمر رقم ٤٦٨ الصادر في ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٤ بشأن تحديد
حد أدنى لأجور العمال الزراعيين .

(٥) الأمر رقم ٤٦٩ الصادر في ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٤ بإيجاب تقديم وجبة واحدة لبعض المستخدمين والعمال والمعدل بالأمر رقم ٥٢٢ الصادر في ٢٩ أغسطس سنة ١٩٤٤ .

مادة ٢ - على وزرائنا تنفيذ هذا المرسوم بقانون كل منهم فيما يخصه ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

صدر في ٢٨ شوال سنة ١٣٦٤ (٤ أكتوبر سنة ١٩٤٥)

فاروق

رئيس مجلس الوزراء

محمود فهمي النقراشي

أمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠
خاص بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل
في العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة

نحن حسن صبرى باشا

بعد الإطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩
المخاص بإعلان الأحكام العرفية في البلاد المصرية
وبمقتضى السلطة المخولة لنا بالمرسوم الصادر في ٣٠ يونية سنة ١٩٤٠
نأمر بما هو آت :

مادة ١ — يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة
لا تتجاوز خمسين جنياً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مستخدم
أو عامل في أشغال أو مؤسسات ذات منفعة عامة أو يكون قد حصل
الإستيلاء عليها أو تعمل لحساب الحكومة أو يكون قد صدر قرار
من وزير الدفاع الوطنى باعتبار قيامها من المصلحة العامة بترك وظيفته
أو يتوقف عن العمل إذا كان ترك الوظيفة أو التوقف عن العمل قد
حصل من جماعة مؤلفة من ثلاثة أشخاص أو أكثر وبعد اتفاق سابق
ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبغرامة لا تتجاوز ٢٠٠
جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من حرض الموظفين أو المستخدمين
للمعمال المذكورين بأية طريقة على ترك وظائفهم أو التوقف عن العمل
مادة ٢ — يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تتجاوز
٢٠٠ جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من اعتدى أو شرع في الإعتداء
على حق الموظفين أو المستخدمين أو العمال المشار إليهم في المادة السابقة

في العمل أو على حق القائمين على إدارة الأشغال أو المؤسسات المتقدم ذكرها في استخدام أى شخص أو الامتناع عن استخدامه وذلك باستعمال القوة أو الضرب أو الارهاب أو التهديد أو التباير غير المشروعة على الوجه المبين في المادة ٣٧٥ من قانون العقوبات .

ويعاقب بالحبس وبغرامة لا تزيد على ٣٠٠ جنيه كل من حرض بأية طريقة على ارتكاب جريمة من الجرائم المشار إليها في هذه المادة .
مادة ٣ - يحظر أن تسوقف الأشغال والمؤسسات المشار إليها في المادة الأولى عن العمل أو أن تقلل منه أو أن تخرج من العمل كل أو بعض العمال بغير ترخيص من وزير الداخلية

ويمنح الترخيص إذا تبين أن العملية أو المؤسسات لا تنفذ أى ربح أو أن لديها أسباباً جدية تبرر التدبير الذى يراد اتخاذه ولا ينطبق الحظر المشار المشار إليه في الفقرة الأولى على فصل العمال فرادى ، على ألا يزيد عدد من يفصل منهم على عشر مجموع عددهم كل ستة أشهر

ويعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بالعقوبات المقررة في المادة الأولى

مادة ٤ - يجب عرض كل نزاع ينشأ بين المخدمين والمستخدمين في الأشغال والمؤسسات المشار إليها في المادة الأولى على لجنة توفيق تكون من ثلاثة أعضاء ، يعينون بقرار يصدره وزير الدفاع الوطنى وقرارات اللجنة غير قابلة للاستئناف وملزمة لطرفي النزاع

حسن صبرى

٢٤ يوليو سنة ١٩٤٠

أمر رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٠

بشأن إدخال تعديل في الأمر العسكري رقم ٧٥ الصادر في ٢٤ يولية
سنة ١٩٤٠

نحن حسن صبرى باشا

بعد الإطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩
الخاص بإعلان الأحكام العرفية في البلاد المصرية
وبعد الإطلاع على الأمر رقم ٧٥ الخاص بترك الوظيفة أو التوقف
عن العمل في العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة
وبمقتضى السلطة المخولة لنا بالمرسوم الصادر في ٣٠ يونية سنة ١٩٤٠
نقرر ما هو آت :

مادة وحيدة — يستعاض عن عبارة « بغير ترخيص من وزير
الداخلية » الواردة في الفقرة الأولى من المادة ٣ من الأمر العسكري
رقم ٧٥ الصادر في ٢٤ يوليو سنة ١٩٤٠ بعبارة « من غير ترخيص من
وزير الدفاع الوطنى »

حسن صبرى

٢٢ سبتمبر سنة ١٩٤٠

قرار وزارى بتنفيذ الأمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠

وزير الدفاع الوطنى

بعد الاطلاع على الأمر العسكرى رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ الخاص
بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل فى العمليات والمؤسسات ذات
المنفعة العامة

قرر :

مادة وحيدة — فى تطبيق أحكام الأمر العسكرى رقم ٧٥ لسنة
١٩٤٠ يعتبر قيام الأشغال والمؤسسات الآتى بيانها فى المصلحة العامة :

- (١) أشغال النقل المشترك ونقل البضاعة غير الملتزمة بمرق عام
- (٢) الأشغال والمؤسسات التى تباشر إعداد القطن وتصريفه أو تصديره
- (٣) المعامل والفابريقات الخاصة بالمستحضرات الصيدلية والكيمائية
والهواء السائل

- (٤) الأشغال والمؤسسات الخاصة بإنتاج واستخراج أو توزيع
الوقود السائل والزيت والمواد الدهنية والأسمدة

- (٥) مصانع نسج المنسوجات المعدة للباس

- (٦) الأشغال والمؤسسات الخاصة بإنتاج وتحويل المواد الغذائية

- (٧) الأشغال والمؤسسات الخاصة بإنتاج وتحويل مواد البناء

- (٨) المؤسسات الخاصة بإنتاج وصناعة المعادن

- (٩) مصانع الآلات الميكانيكية وهياكل السيارات وقطع الغيار
والاصلاحات الخاصة بالسيارات
(١٠) صناعة الخيش والحبال والدوارة
(١١) الصناعات الخاصة بإعداد الجلود والأشياء المصنوعة من الجلد
تحريراً في ١٩ شوال سنة ١٣٥٩ (١٩ نوفمبر سنة ١٩٤٠)

تذييله

تشمل المؤسسات الملتزمة بمرفق عام المشار إليها بالمادة الأولى من
الأمر العسكري رقم ٧٥ الخاص بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل
في العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة الصادر بالقاهرة في ٢٤
يولية سنة ١٩٤٠ المرافق الآتية :

(١) السكك الحديدية الضيقة

(٢) الترام

(٣) معامل توليد الكهرباء

(٤) معامل توليد الغاز

(٥) عمليات المياه

تحريراً في ١٩ شوال سنة ١٣٥٩ (١٩ نوفمبر سنة ١٩٤٠)

أمر رقم ٥٤٤ لسنة ١٩٤٤

بتعديل الأمر رقم ٧٥ الخاص بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل
في العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة

نحن أحمد ماهر باشا

بعد الاطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩
بإعلان الأحكام العرفية في البلاد المصرية .

وعلى الأمرين رقمي ٧٥ و ٨٦ الخاصين بترك الوظيفة أو التوقف
عن العمل في العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة .

وبمقتضى السلطة المخولة لنا بالمرسوم الصادر في ٩ أكتوبر سنة ١٩٤٤
وبعد موافقة مجلس الوزراء .

نقرر ما هو آت .

مادة ١ - تنقل الإختصاصات المخولة لوزير الدفاع الوطني بمقتضى
الأمرين رقمي ٧٥ و ٨٦ إلى وزير التموين .

مادة ٢ - يعمل بهذا الأمر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .
تحريراً في ١٧ ديسمبر سنة ١٩٤٤ . أحمد ماهر

قرار وزارى رقم ١١٤ لسنة ١٩٤٩
بتنفيذ الأمر العسكرى رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ (١)

وزير التكوين

بعد الاطلاع على المرسوم بقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٤٥ بشأن
استمرار العمل ببعض التدابير المتعلقة بالشئون الإجتماعية .
وعلى الأمر العسكرى رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ الخاص بترك الوظيفة
أو التوقف عن العمل فى العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة
المعدل بالأمرين رقم ٨٦ و ٥٤٤ لسنة ١٩٤٠ .
وعلى قرار وزير الحربية والبحرية رقم ١٠٤ لسنة ١٩٤٠ بتنفيذ
الأمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠

قرر :

مادة ١ — الطلبات التى تقدم من المصانع والمؤسسات ذات المنفعة
العامة للحصول على ترخيص فى الأحوال المنصوص عليها فى المادة الثالثة
من الأمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ المعدل بالأمرين رقم ٨٦ و ٥٤٤ لسنة

(١) الوقائع المصرية عدد رقم ١٠٤ الصادر فى ١١ أغسطس سنة ١٩٤٩

١٩٤٠ تعرض على لجنة تشكّل برئاسة وكيل الوزارة وعضوية مراقب
النشر والتفتيشات ومدير إدارة الخبراء ومندوب عن مصلحة العمل
بوزارة الشؤون الاجتماعية ومندوب عن مصلحة الصناعة بوزارة
التجارة والصناعة .

وبعد أن تقوم هذه اللجنة ببحث الطلبات المشار إليها تقدم له
نتيجة بحثها لإتخاذ القرار اللازم .

مادة ٢ - ينشر هذا القرار بالجريدة الرسمية .

تحريراً في ٨ شوال سنة ١٣٦٨ (٣ أغسطس سنة ١٩٤٩) .

أمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢

بصرف إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية

نحن مصطفى النحاس باشا

بعد الاطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩
بإعلان الأحكام العرفية في البلاد المصرية .

وعلى الأمر رقم ٢٣٩ بشأن لجان التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال
ونظراً لارتفاع نفقات المعيشة تبعاً لزيادة أسعار الحاجات الضرورية
وما تتطلبه من ضرورة توفير مورد للعامل لمواجهة هذه الحالة بحيث
توفر له القدر اللازم للمعيشة في أدنى الحدود المستطاعة .

وبمقتضى السلطة المخولة لنا بالمرسومين الصادرين في ٧ فبراير و ٢٦
مايو سنة ١٩٤٢ .

قرر ما هو آت :

مادة ١ — يجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية أن يصرفوا
للعمال الذين يشتغلون في هذه المحال إعانة غلاء المعيشة فوق مرتباتهم
أو أجورهم بحيث لا تقل عن الفئات التي قررتها الحكومة لموظفيها ،
وعمالها والمبينة بالجدول المرفق لهذا الأمر .
ويراعى في تطبيق أحكام هذا الأمر :

أن عبارة « المحال الصناعية والتجارية » تشمل كل محل يشتغل
بالأعمال الصناعية والتجارية من أى نوع كانت وبوجه خاص المحلات

الوارد ذكرها في المادة ١ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل
 وأن كلمة «عمال» تشمل كل شخص يؤدى عملاً يدوياً أو عقلياً
 لحساب شخص آخر وتحت إشرافه أو مصلحته نظير أجر.

مادة ٢ - يتخذ أساساً لتحديد العلاوة الأجر الذى يتناوله العامل
 وقت صدور هذا الأمر ويدخل فى حساب الأجر ما يكون قد منح له
 بصفة علاوة عادية ولكنه لا يشمل ما منح للعامل بصفة علاوة غلاء.

مادة ٣ - يمنح العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونيه سنة ١٩٤١ إعانة
 غلاء المعيشة على أساس نصف الفئات المقررة بهذا الأمر إذا تبين أنه
 قد روعي فى تحديد أجورهم حالة غلاء المعيشة، على ألا يقل ما يمنحونه
 من أجر وإعانة غلاء عما يمنح لأمثالهم فى نفس العمل.

مادة ٤ - يجوز لأصحاب المحال الذين يستخدمون عادة ٥٠ عاملاً
 أو أقل وكذلك لأصحاب المحال الصناعية التى أنشئت بعد أول يناير سنة
 ١٩٤٠ أن يتقدموا لمصلحة العمل بشكاواهم من دفع فئات غلاء المعيشة
 على الوجه المبين فى هذا الأمر.

ويحيل وزير الشؤون الاجتماعية على لجنة التوفيق بين العمال
 وأصحاب العمل الشكاوى التى تقدم له إذا تبين أن الحالة المالية للمحال
 المبينة فى الفقرة السابقة لا تمكن أصحابها من صرف الإعانة.

وللجنة التوفيق أن تقرر إعفاء صاحب المحال من صرف هذه
 العلاوة كلها أو بعضها.

مادة ٥ - لا يجوز أن يقل أجر العامل البالغ من العمر ثمانى عشرة
 سنة عن سبعة قروش ونصف فى اليوم بما فى ذلك علاوة غلاء المعيشة.

فإذا تمت سن العامل عن ثمانى عشرة سنة جاز أن ينقص أجره
فى اليوم بنسب نصف قرش عن كل سنة، بحيث لا يقل أجره اليومى
فى أية حالة من الأحوال عن خمسة قروش .

مادة ٦ - تطبق أحكام هذا الأمر على الأجور والمرتبات
المستحقة إعتباراً من أول ديسمبر سنة ١٩٤٢ .

مادة ٧ - يتولى إثبات الجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكام هذا الأمر
مفتشو مصلحة العمل والموظفون الذين ينتدبهم وزير الشئون الاجتماعية
لهذا الغرض ويكون لهم فى هذا الصدد صفة رجال الضبطية القضائية .
وكذلك يكون لهم فى سبيل مراقبة تنفيذ أحكام هذا الأمر الإطلاع
على السجلات والدفاتر ومراجعة البيانات الواردة فيها .

مادة ٨ - كل مخالفة لأحكام هذا الأمر والقرارات المنفذة له
يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على
خمسین جنیهة .

وتتضى المحكمة فضلاً عن ذلك ومن تلقاء نفسها بالزام المخالف
بدفع فرق الأجر أو العلاوة لمستحقها .

مادة ٩ - يعمل بهذا الأمر من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .
ولو وزير الشئون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه .
القاهرة فى ٩ ديس سنة ١٩٤٢ .
مصطفى النحاس

جدول

إعانة غلاء المعيشة

أولا : طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر :

النسبة المقررة :

٥٠ ٪ جنهات فأقل ٣

أكثر من ٣ جنهات إلى ١٠ جنهات ٤٠ ٪

أكثر من ١٠ جنهات إلى ٢٠ جنهات ٣ ٪ بحد أقصى ٥ جنهات شهريا

أكثر من ٢٠ جنهات إلى ٣٠ جنهات ٢٠ ٪ بحد أقصى ٥ جنهات

شهريا

أكثر من ٣٠ جنهات إلى ٤٠ جنهات ١٥ ٪ بحد أقصى ٥ جنهات شهريا

أكثر من ٤٠ جنهات ١٠ ٪ بحد أقصى ١٠ جنهات

شهريا

ثانياً : طائفة آباء الولد أو الولدين :

٤٠ ٪ بحد أدنى ٦٠ قرشاً ٣ جنهات فأقل

شهريا

أكثر من ٣ جنهات إلى ١٠ جنهات ٣٠ ٪ وبحد أدنى ٢٥ ملياً يومياً

لعمال المياومة

أكثر من ١٠ جنهات إلى ٢٠ جنهات ٢٠ ٪

أكثر من ٢٠ جنهات إلى ٣٠ جنهات ١٥ ٪ بحد أقصى ٤ جنهات شهريا

أكثر من ٣٠ جنهات ١٠ ٪ بحد أقصى ١٠ جنهات شهريا

ثالثاً : طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم :

٣ جنيهات فأقل ٣٠ ٪ بحد أدنى ٦٠ قرشاً شهرياً
أكثر من ٣ جنيهات إلى ١٠ جنيهات ٢٠ ٪ وبحد أدنى ٢٥ مليماً يومياً لعمال
المياومة

أكثر من ١٠ جنيهات إلى ٢٠ جنيهات ١٥ ٪
أكثر من ٢٠ جنيهات ١٠ ٪ بحد أقصى ١٠ جنيهات شهرياً
ويشترط ألا تقل جملة ما يصرف من ماهية أو أجر مع الإعانة إلى
موظف أو مستخدم أو عامل عن جملة ما يتقاضاه منهما من يقل عنه
ماهية أو أجراً من نفس طائفته .

أمر رقم ٤٥١ لسنة ١٩٤٣

بزيادة إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية ^(١) و ^(٢)

نحن مصطفى النحاس باشا

بعد الاطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩
بإعلان الأحكام العرفية في البلاد المصرية
وعلى الأمر رقم ٣٥٨ الخاص بصرف إعانة غلاء المعيشة لعمال
المحال الصناعية والتجارية

وحيث أن نفقات المعيشة قد زادت عما كانت عليه وقت صدور
الأمر المذكور مما حمل الحكومة على تقرير زيادة في فئات غلاء
المعيشة الحالية لموظفيها وعمالها
وبمقتضى السلطة المخولة لنا بالمرسومين الصادرين في ٧ فبراير
و ٢٦ مايو سنة ١٩٤٢ وبعد موافقة مجلس الوزراء

نقرر ما هو آت

مادة ١ — يجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية زيادة
إعانة غلاء المعيشة التي يصرفونها لعمال هذه المحال بمقتضى الأمر رقم
٣٥٨ بمقدار ٤٠ في المائة من قيمتها على الأقل مع مراعاة زيادة الحدود

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ١٥٤ الصادر في ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٤٣

(٢) ألني هذا الأمر بمقتضى المادة ٧ من الأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤

الدنيا والقصوى المبينة بالجدول الملحق بذلك الأمر بالنسبة ذاتها
 مادة ٣ - لا يجوز أن يقل أجر العامل البالغ من العمر ثمانى
 عشرة سنة على الأقل عن ثمانية قروش ونصف فى اليوم بما فى ذلك
 الزيادة فى إعانة غلاء المعيشة المقررة بمقتضى هذا الأمر فإذا نقصت
 سن العامل عن ثمانى عشرة سنة جاز أن ينقص أجره فى اليوم بنسبة
 نصف قرش عن كل سنة بحيث لا يقل فى أية حال من الأحوال عن
 ستة قروش .

مادة ٣ - لا يسرى حكم المادة السابقة على العمال الذين تحت
 التمرين إلا بعد تمضية مدة التمرين بحالة مرضية . وتحدد هذه المدة بقرار
 من وزير الشؤون الاجتماعية .

مادة ٤ - تطبق أحكام هذا الأمر على الأجور والمرتببات
 المستحقة إعتباراً من أول ديسمبر سنة ١٩٤٣

مادة ٥ - تطبق فيما يتعلق بإثبات الجرائم التى تقع بالمخالفة
 لأحكام هذا الأمر وفى العقاب عليها أحكام المادتين ٨٧ و ٨٨ من الأمر
 رقم ٣٥٨

كذلك تسرى الأحكام الأخرى المقررة بالأمر رقم ٣٥٨ والتي
 لا تتعارض مع نصوص هذا الأمر .

مادة ٦ - يعمل بهذا الأمر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية
 ولوزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه

مصطفى النحاس

القاهرة فى ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٤٣

أمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤

بزيادة إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية
نحن أحمد ماهر باشا

بعد الاطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩
بإعلان الأحكام العرفية في البلاد المصرية .

وعلى الأمرين رقمي ٣٥٨ و ٤٥١ الصادرين في ٩ ديسمبر سنة ١٩٤٢
و ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٤٣ بشأن صرف إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال
الصناعية والتجارية .

ونظراً لارتفاع نفقات المعيشة عما كانت عليه وقت صدور الأمرين
المتقدم ذكرهما مما حمل الحكومة على تقرير زيادة في فئات غلاء المعيشة
لخوظيفها وعمالها .

وبمقتضى السلطة المخولة لنا بالمرسوم الصادر في ٩ أكتوبر سنة ١٩٤٤
وبعد موافقة مجلس الوزراء .

تقرر ما هو آت :

مادة ١ — يستبدل بجدول إعانة غلاء المعيشة المقررة لعمال المحال
الصناعية والتجارية بمقتضى الأمرين رقمي ٣٥٨ و ٤٥١ المتقدم ذكرهما
جدول الفئات الملحق بهذا الأمر .

مادة ٢ — لا يجوز أن يقل أجر العامل البالغ من العمر ثمان عشرة
سنة عن عشرة قروش في اليوم أو ٢٥٠ قرشاً في الشهر بما في ذلك علاوة
غلاء المعيشة .

فإذا نقصت سن العامل عن ثمانى عشرة سنة جاز أن ينقص أجره بنسبة نصف قرش فى اليوم أو ١٢٥ ملما فى الشهر عن كل ستة بحيث لا يقل بأية حالة من الأحوال عن سبعة قروش ونصف فى اليوم أو ١٨٧ قرشاً ونصف فى الشهر .

مادة ٣ - لايسرى حكم المادة السابقة على العمال الذين تحت التمرين إلا بعد تمضية مدة التمرين المنصوص عليها فى القرار الصادر من وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٤٣ .

مادة ٤ - يجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية التى ترتب معاشاً لمن كانوا فى خدمتها من العمال والمستخدمين أن يصرفوا لهم إعانة غلاء على الوجه المبين بالجدول المرافق لهذا الأمر .

مادة ٥ - تطبق أحكام هذا الأمر على الأجور والمرتبات والمعاشات المستحقة إعتباراً من أول ديسمبر سنة ١٩٤٤ .

مادة ٦ - تطبق فيما يتعلق بإثبات الجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكام هذا الأمر وفى العقاب عليها أحكام المادتين ٧ و ٨ من الأمر رقم ٣٥٨ .

وتسرى الأحكام الأخرى المقررة فى الأمر رقم ٣٥٨ والتى لا تتعارض مع نصوص هذا الأمر .

مادة ٧ - يلقى الأمر رقم ٤٥١ المتقدم ذكره .

مادة ٨ - يعمل بهذا الأمر من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .
ولو وزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه .

جدول

إعانة غلاء المعيشة

أولاً : طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر :

النسبة المقررة

٪١٠٠

٥ جنيهات فأقل

٪ ٧٥

أكثر من ٥ جنيهات إلى ١٠ جنيهات

ملتم جنيه

أكثر من ١٠ جنيهات إلى ٢٠ جنيهًا ٪٥٠ بعد أقصى ٨٠ ٥٠٠ شهرياً

د ٢٠ د ٣٠ د ٪٣٥ د ٨٠ ٥٠٠ د

د ٣٠ د ٤٠ د ٪٣٥ د ٨٠ ٥٠٠ د

د ٤٠ د ٪١٤ د ١٤ د

ثانياً : طائفة آباء الولد أو الولدين :

٪٧٥

٥ جنيهات فأقل

أكثر من ٥ جنيهات إلى ١٠ جنيهات ٪٥٠

د ١٠ د ٣٠ د ٪٣٥ د

د ٢٠ د ٣٠ د ٪٢٥ بعد أقصى سبعة جنيهات

شهرياً

أكثر من ٣٠ جنيهًا إلى ٤٠ جنيهًا ٪١٥

أكثر من ٤٠ جنهما ١٤ ٪ بحد أقصى ١٤ جنهما شهرياً
ثالثاً : طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم .

٥ جنهات فأقل ٥٠ ٪

أكثر من ٥ جنهات إلى ١٠ جنهات ٣٥ ٪

١٠ ٪ ٢٠ ٪ ٢٥ ٪

٢٠ ٪ ٤٠ ٪ ١٥ ٪

٤٠ ٪ ١٤ ٪ بحد أقصى ١٤ جنهما شهرياً

رابعاً : طائفة أر باب المعاشات :

٥ جنهات فأقل ٥٠ ٪

أكثر من ٥ جنهات إلى ١٠ جنهات ٣٥ ٪

١٠ ٪ ٢٠ ٪ ٢٥ ٪

٢٠ ٪ ٣٠ ٪ ١٥ ٪

٣٠ ٪ ٧ ٪

ويشترط ألا تقل جملة ما يصرف من ماهية أو أجر أو معاش مع الإعانة إلى موظف أو مستخدم أو عامل أو ذى معاش عن جملة ما يتقاضاه منها من يقل عنه ماهية أو أجرا أو معاشاً من نفس طائفته .

يقصد بالاولاد الابناء الذين يعولهم العامل ، وتقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية ، أو تجاوزوا هذا السن ، وكانت بهم عاهة تعجزهم عن الكسب . وكذلك البنات غير المتزوجات .

أمر رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤

بشأن تحديد حد أدنى لأجور العمال الزراعيين

نحن مصطفى النحاس باشا

بعد الإطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩

بإعلان الأحكام العرفية في البلاد المصرية .

وبمقتضى السلطة المخولة لنا بالمرسومين الصادرين في ٧ فبراير و ٢٦

مايو سنة ١٩٤٤ .

وبعد موافقة مجلس الوزراء :

تقرر ما هو آت :

مادة ١ — لا يجوز أن يقل أجر العامل الزراعى البالغ من العمر ثمانى عشرة سنة فأكثر بمديرتى قنا وأسوان عن عشرة قروش فى اليوم فإذا نقصت سن العامل عن ثمانى عشرة سنة جاز خفض أجره اليومى عن عشرة قروش بمقدار نصف قرش عن كل سنة أو كسور السنة تنقصه لبلوغ تلك السن بحيث لا يقل أجره اليومى فى أية حال من الأحوال عن خمسة قروش .

مادة ٢ — يعتبر عاملاً زراعياً فى تطبيق أحكام هذا الأمر كل شخص يستخدم فى تأدية عمل من الأعمال الزراعية لحساب شخص آخر تحت إشرافه أو سلطته نظير أجر يومى .

مادة ٣ — يبطل كل إتفاق يكون من شأنه حصول العامل الزراعى

على أجر يقل عن الحد الأدنى المبين في المادة الأولى ، سواء كان ذلك بطريق مباشر أو غير مباشر .

مادة ٤ - يتولى إثبات الجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا الأمر الموظفون الذين يندبهم وزير الشؤون الاجتماعية أو وزير الزراعة لهذا الغرض ، ويكون لهم في هذا الصدد صفة رجال الضبطية القضائية . كذلك يكون لهم في سبيل مراقبة تنفيذ أحكام هذا الأمر الإطلاع على السجلات والدفاتر ومراجعة البيانات الواردة فيها .

مادة ٥ - كل مخالفة لأحكام هذا الأمر والقرارات المنفذة له يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن عشرين جنيها ، ولا تزيد عن مائة جنية . وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين يكونون محللا للمخالفة .

وتقضى المحكمة - فضلا عن ذلك - ومن تلقاء نفسها بالزام المخالف بدفع فرق الأجر لمستحقه .

ويعتبر المخالف والحائز عند الاقتضاء مسئولين بالتضامن عن كل جريمة تقع مخالفة للأمر .

مادة ٦ - يطبق هذا الأمر في مديرية قنا وأسوان .

مادة ٧ - يعمل بهذا الأمر ابتداء من أول مارس سنة ١٩٤٤ ، - ولوزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه .

مصطفى الخامس

القاهرة في ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٤

أمر رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤

بإيجاب تقديم وجبة واحدة لبعض المستخدمين والعمال

نحن مصطفى النحاس باشا

بعد الإطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩
بإعلان الأحكام العرفية في البلاد المصرية .

وحيث أن كثيرين من العمال يتعرضون في الوقت الحاضر إلى
أضرار صحية بسبب قلة التغذية .

وبمقتضى السلطة المخولة لنا بالمرسوم الصادرين في ٧ فبراير
و ٢٦ مايو سنة ١٩٤٢ .

وبعد موافقة مجلس الوزراء .

نقرر ما هو آت :

مادة ١ - يجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية التي تستخدم
عادة خمسين مستخدماً أو عاملاً فأكثر في مصنع واحد أو في محل
واحد . وعلى كل حائز لأرض زراعية تزيد مساحتها على مائتي فدان ،
أن يتخذوا الترتيبات اللازمة لتقديم وجبة الظهر في كل يوم من أيام
العمل لمن يريد من هؤلاء المستخدمين والعمال .

وفينا يتعلق بالمحال الصناعية والتجارية التي يقل عدد مستخدميها
وعمالها عن خمسين شخصاً وتكون متقاربة في دائرة قطرها كيلو متر
واحد ، يجب على أصحابها أن يشتركوا فيما بينهم لتقديم الطعام لعمالهم
ومستخدميهم على الوجه المبين في الفقرة السابقة .

ويصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية بالإتفاق مع وزير الصحة بتعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها للشخص الواحد وتكاليف الوجبة الواحدة على ألا يتجاوز ذلك ثلاثين مليماً .

مادة ٢ - يتحمل المستخدم أو العامل نصف تكاليف الطعام الذي يقدم له بشرط ألا يزيد ما يدفعه عن الوجبة الواحدة على خمسة عشر مليماً ويلتزم صاحب العمل بباقي النفقات وله أن يقتطع من أجر المستخدم أو العامل ما يوازي نصيبه في التكاليف . ولا يتحمل المستخدم أو العامل شيئاً من تكاليف الطعام في الأيام التي ينقطع فيها عن العمل .

مادة ٣ - إذا اختار أحد المستخدمين أو العمال تناول الطعام طبقاً لأحكام هذا الأمر لم يحز له العدول عن ذلك قبل مضي خمسة عشر يوماً عليه أن يخطر صاحب العمل بعدوله قبل إنقضاء هذا الميعاد يومين على الأقل فإذا لم يخطره جاز لصاحب العمل الإستمرار في اقتطاع نصيب العامل في النفقات عن المدة الباقية من الميعاد المذكور .

مادة ٤ - إذا كان العمل يؤدي بالمصنع أو بالمحل بالتناوب نهاراً وليلاً، وجب على صاحب العمل أن يقدم لمن يريدون من المستخدمين والعمال وجبة العشاء بنفس الشروط المتقدم ذكرها .

مادة ٥ - تراعى في إتخاذ الترتيبات اللازمة لتوفير الطعام على الوجه المبين في هذا الأمر الإشتراطات التي يصدرها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية بالإتفاق مع وزير الصحة

مادة ٦ - يطبق هذا الأمر في مديرتي قنا وأسوان .

مادة ٧ - يتولى إثبات الجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا الأمر

والقرارات المنفذة له مفتشو مصلحة العمل والموظفون الذين يندبهم وزير الشؤون الاجتماعية أو وزير الصحة لهذا الغرض ، ويكون لهم في هذا الصدد صفة مأموري الضبطية القضائية .

مادة ٨ - كل مخالفة لأحكام المواد ١ و ٢ و ٤ و ٥ والقرارات المنفذة لهذا الأمر يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد على مائة جنية .

وتتجدد المخالفة عن كل يوم .

مادة ٩ - يعمل بهذا الأمر بعد خمسة عشر يوماً من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية ، ولوزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه .

مصطفى الخامس

القاهرة في ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٤

قرار وزارى

بشأن أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها للشخص الواحد فى الوجبة
الواحدة المشار إليها فى الأمر العسكرى رقم ٤٦٩
بخصوص عمال مديريتى قنا وأسوان

وزير الشؤون الإجتماعية بالإتفاق مع وزير الصحة
بعد الإطلاع على الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من الأمر رقم ٤٦٩
الصادر فى ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٤ بشأن إيجاب تقديم وجبة واحدة
لبعض المستخدمين والعمال .

قرر ما هو آت :

مادة ١ - تكون أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها للشخص
الواحد فى الوجبة الواحدة طبقاً لما هو وارد بالجدول والتعليمات
الملحقين بهذا القرار .

مادة ٢ - على وكيل الوزارة تنفيذ هذا القرار . ويعمل به ابتداء
من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية .

تحريراً فى ٢٢ ربيع الثانى ١٣٦٣ (١٥ أبريل سنة ١٩٤٤)

فؤاد سراج الدين

جدول ببيان أصناف الطعام وما يقدم منها

للشخص الواحد في الوجبة الواحدة

الوجبة رقم ١

- ١ - ٣٠٠ جرام خبز بلدى .
 ٢ - ٥٠ - ٢٠٠ جرام لبن فرز أو لبن خض .
 ٣ - « بصارة » مكونة من : ١٢٥ جرام فول مجروش ، ١٥ جرام زيت بذرة القطن ، ٤٥ جرام بصل ، ١٥ جرام ملح ، جرامين ثوم ، ربع جرام فلفل أو بهارات ، ٥ جرامات ملوخية جافة .
 ٤ - ١٥٠ جرام خضار للسلاطة .

الوجبة رقم ٢

- ١ - ٣٠٠ جرام خبز بلدى .
 ٢ - ٥٠ - ٢٠٠ جرام لبن ، أو ٢٠٠ جرام لبن فرز أو لبن خض .
 ٣ - « صنف عدس » مكون من : ١٢٥ جرام عدس مجروش ، ١٥ جرام أرز ، ١٥ جرام زيت بذرة القطن ، ٤٥ جرام بصل ، جرامين ثوم ، ١٥ جرام ملح ، ربع جرام فلفل أو بهارات .
 ٤ - ١٥٠ جرام خضار للسلاطة ، ونصف جرام ليمون .

الوجبة رقم ٣

- ١ - ٣٠٠ جرام خبز بلدى .
 ٢ - ٥٠ - ٢٠٠ جرام لبن ، أو ٢٠٠ جرام لبن فرز أو لبن خض .
 ٣ - « أى صنف مصنوع من الفول أو العدس الصحيح » على أن

يكون مكونا من :

١٢٥ جرام عدس أو فول صميص ، ٢٠ جرام زيت بذرة القطن ،
٣٠٠ جرام طماطم ، ١٥ جرام ملح ، ربع جرام فلفل أو بهارات ، نصف
جرام ليمون عند اللزوم .

٤ - ١٥٠ جرام خضار للسلطة .

الوجبة رقم ٤

١ - ٣٠٠ جرام خبز بلدى .

٢ - ٥٠ جرام جبن ، أو ٢٠٠ جرام لبن فرز ، أو لبن خض ،

٣ - بسلة جافة ، أو حمص مكون من :

١٢٥ جرام بسلة أو حمص ، ٢٠ جرام زيت بذرة القطن ، جرام
طماطم ، ٤٥ جرام بصل ، جرامين ثوم ، ١٥ جرام ملح ، ربع جرام
فلفل أو بهارات .

٤ - ١٥٠ جرام خضار للسلطة .

الوجبة رقم ٥

١ - ٣٠٠ جرام خبز بلدى .

٢ - ٣ (بالعدد) بيض مسلوق .

٣ - « خضار مطبوخ ، ومكون من :

٢٠٠ جرام خضار ، ٢٥ جرام حمص أو أرز ، ٢٠ جرام مارجرين
أو مسلى أو زيت ، ٣٠ جرام طماطم ، ٤٥ جرام بصل ، جرامين ثوم
١٥ جرام ملح (يستعمل جزء منه للسلطة) ربع جرام فلفل أو بهارات

٤ - سلطة « خضار » مكونة من :

١٠٠ جرام خضار .

٥ جرام زيت بذرة القطن ، ربع جرام ليمون .

الوجبة رقم ٦

١ - ٣٠٠ جرام خبز بلدى .

٢ - ٣ (بالعدد) بيض مسلوق .

٣ - « حمص مطبوخ » ومكون من :

١٢٠ جرام حمص ، ٢٠ جرام مارجرين ، أو مسلى ، أو زيت ،

٣٠ جرام طماطم ، ٤٥ جرام بصل ، ٢ جرام ثوم ، ١٥ جرام ملح

(يستعمل جزء منه للسلطة) ، ربع جرام فلفل أو بهارات .

٤ - « سلاطة خضار » مكونة من :

١٥٠ جرام خضار ، نصف جرام ليمون .

الوجبة رقم ٧

١ - ٣٠٠ جرام خبز بلدى .

(٢) - ٢ (بالعدد) بيض مسلوق .

٣ - « عسل وطحينة » مكون من :

١٥٠ جرام عسل أسود ، ٦٠ جرام طحينة .

٤ - جرام سلاطة خضار مكونة من :

١٥٠ جرام خضار ، ١٠ جرامات ملح ، ربع جرام فلفل أو

بهارات ثلث جرام ليمون .

الوجبة رقم ٨

١ - ٣٠٠ جرام خبز بلدى .

٢ - « خضار مطبوخ مع اللحم ، مكون من :

١٢٥ جرام لحم بقرى أو جاموسى ، و ٢٠٠ جرام خضار و ٣٠ جرام طماطم ، و ١٥ جرام أرز ، و ٢٠ جرام مارجرين أو مسلى أو زيت و ٥٥ جرام بصل ، و جرامين ثوم و جرامين كسبرة للبلوخية و ١٥ جرام ملح (يستعمل جزء منه للسلطة) و ربع جرام فلفل أو بهارات

٣ - « سلطة خضار » مكونة من :

١٠٠ جرام خضار و ٥ جرامات زيت بذرة القطن و نصف جرام ليمون

الوجبة رقم ٩

١ - « ثريد (فتة) ، مكونة من :

٣٠٠ جرام خبز بلدى و ١٢٥ جرام لحم بقرى أو جاموسى و ١٢٠ جرام أرز و ٢٠ جرام مارجرين أو مسلى أو زيت و ١٥ جرام ملح (يستعمل جزء منه للسلطة) و ربع جرام فلفل أو بهارات

٢ - « سلطة خضار » مكونة من :

١٥٠ جرام خضار و نصف جرام ليمون

تعليمات

(١) الخبز :

إذا لم يتيسر الحصول على دقيق الحكومة لصنع الخبز البلدى
فستبدل به خبز آخر مصنوع من دقيق الذرة الرفيعة أو الشامية مضافا

إليها ٣٪ من الحلبة أو مصنوع من دقيق القمح بنسبة ٦٠٪ ودقيق الذرة بنسبة ١٧٪ ودقيق الحلبة بنسبة ٣٪

(ب) الجبن :

يقصد « بالجبن » الجبن المصنوع من اللبن الكامل فإذا لم يوجد فيمكن الإستعاضة عنه بالجبن القريش على أن يصرف منه ٧٥ جراما بدلا من ٥٠ جراما

(ج) اللبن :

يمكن تقديمه كسلطة لبن أى بقليل من الملح والشوم والنعناع والبقدونس أو تقديمه دون إضافة شئ إليه

(د) اللحم :

إذا لم يمكن الحصول على اللحم البقرى أو الجاموسى فيستعاض عنه بلحم الماعز أو لحم الجمل الصغير

(هـ) الخضار :

المقصود « بخضار الطبخ » أحد الخضروات الآتية : كوسة ، باذنجان ، بامية خضراء أو جافة ، رجلة بلدى أو إفرنجى ، خبيزة ، سبانخ ، ورق لفت ، حميض ، فول أخضر ، كرنب ، قلقاس ، والمقصود « بخضار السلطة » أحد الأصناف الآتية : فجل ، كرات ، بصل أخضر ، جرجير ، سريس ، خص ، حلبة خضراء ، (مع ملاحظة غسلها فى ماء جار قبل تقديمها)

(و) يجب ألا تكون الوجبة التى تقدم فى يومين متتاليين من نوع واحد من الأنواع الواردة بالجدول . كما يجب تقديم الوجبة التى تشمل على اللحم موتين على الأقل فى الأسبوع .

أمر رقم ٥٢٢ لسنة ١٩٤٤

بتطبيق أحكام الأمر رقم ٤٦٩ الخاص بتقديم وجبة واحدة
لبعض المستخدمين والعمال في محافظة البحر الأحمر

نحن مصطفى النحاس باشا

بعد الإطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩
بإعلان الأحكام العرفية في البلاد المصرية

وعلى الأمر رقم ٤٦٩ الصادر بتاريخ ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٤ والخاص
بإيجاب تقديم وجبة واحدة لبعض المستخدمين والعمال

وحيث أن العمال الذين يشتغلون في المؤسسات الصناعية بمحافظة
البحر الأحمر لا تتوافر لهم وسائل التغذية الكافية

وبمقتضى السلطة المخولة لنا بالمرسوم الصادرين في ٧ فبراير
و ٢٦ مايو سنة ١٩٤٢

وبعد موافقة مجلس الوزراء

تقرر ما هوآت

مادة ١ - تطبق أحكام الأمر رقم ٤٦٩ الخاص بإيجاب تقديم
وجبة واحدة لبعض المستخدمين والعمال ، على المحال الصناعية بدائرة
محافظة البحر الأحمر .

مادة ٢ - يعمل بهذا الأمر بعد ثلاثين يوما من تاريخ نشره
في الجريدة الرسمية

مصطفى النحاس

بولكى في ٢٩ أغسطس سنة ١٩٤٤

أمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠

بزيادة إعانة غلاء المعيشة لموظفي ومستخدمى
وعمال المحال الصناعية والتجارية^(١)

نحن مصطفى النحاس باشا

بعد الإطلاع على المرسوم الصادر فى ١٣ مايو سنة ١٩٣٨ بإعلان
الأحكام العرفية ، وعلى المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٠ بشأن
إستمرار العمل ببعض التدابير المتعلقة بالشئون الاجتماعية .

وعلى الأمرين رقمى ٥٤٨ و ٣٥٨ الصادرين فى ٩ ديسمبر سنة ١٩٤٢
و ١٩ ديسمبر سنة ١٩٤٤ بشأن إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال
الصناعية والتجارية .

وعلى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ فبراير سنة ١٩٥٠ بـسريان
القواعد التى أقرها بشأن إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية
والتجارية .

ولما كانت أسعار السلع كان مقدرا هبوطها تدريجيا بإنتهاء
الحرب إلى أن تصل إلى مستوى معتدل ، وهو فرض لم يتحقق للآن
بل على العكس من ذلك زادت تكاليف المعيشة من ذلك الوقت إلى

(١) الوقائع المصرية - عدد رقم ٣٢ مكرر « غير اعتيادى » - الصادر فى ٢١

فبراير سنة ١٩٥٠

الآن مما حمل الحكومة على تقرير الزيادة في فئات غلاء المعيشة لموظفيها وعمالها .

ونظراً لإتصال هذه الإعتبارات إتصالاً وثيقاً في الوقت الحاضر بصالح الطبقات العاملة وبالتالي إتصالها مباشرة بالأمن العام وإستتبابه في مختلف أنحاء البلاد .

وبمقتضى السلطات المخولة لنا بالمرسوم الصادر في ١٨ يناير سنة ١٩٥٠

وبعد موافقة مجلس الوزراء .

نقرر ما هو آت

مادة ١ — يستبدل بجدول إعانة غلاء المعيشة المقرر لعمال المحال الصناعية والتجارية بمقتضى الأمرين رقمي ٣٥٨ و ٥٤٨ المتقدم ذكرهما بجدول الفئات الملحق بهذا الأمر .

مادة ٢ — يتخذ أساساً لتحديد العلاوة الأجر الأساسي الذي يتناوله الموظف أو المستخدم أو العامل وقت صدور هذا الأمر .

فإذا كان الأجر يشمل إعانة غلاء المعيشة السابقة أستبعدت تلك الإعانة بالفئات المنصوص عليها بالأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ومنحت الإعانة على أساس الفئات الجديدة المبينة بالجدول المرفق .

مادة ٣ — لا يجوز أن يقل الأجر للبالغ من العمر ثمانية عشرة سنة عن إثني عشر قرشاً ونصف في اليوم أو ثلاثمائة وإثني عشر قرشاً ونصف في الشهر بما في ذلك إعانة غلاء المعيشة .

فإذا نقصت السن عن ثمانى عشر سنة جاز أن ينقص أجره بنسبة نصف قرش فى اليوم أو ١٢٥ مليما فى الشهر عن كل سنة بحيث لا يقل بأى حال من الأحوال عن عشرة قروش فى اليوم أو ٢٥٠ قرشا فى الشهر .

مادة ٤ - لا يسرى حكم المادة السابقة على الموظفين والمستخدمين الذين تحت التمرين إلا بعد تمضية مدة التمرين التى يقررها وزير الشؤون الإجتماعية بقرار منه .

مادة ٥ - يجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية التى ترتب معاشا لمن كانوا فى خدمتها من الموظفين والمستخدمين والعمال أن يصرفوا لهم إعانة غلاء المعيشة على الوجه المبين فى الجدول المرافق لهذا الأمر .

مادة ٦ - تطبيق أحكام هذا الأمر على الأجور والمرتبات والمعاشات اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٠ مالم تكن فئات إعانة غلاء المعيشة التى تصرفها المؤسسات التى يسرى عليها هذا الأمر تزيد عن الفئات الواردة بالجدول المرفق ، وفى هذه الحال يعمل بالفئات المقررة بالمؤسسة .

مادة ٧ - تطبيق فيما يتعلق بإثبات الجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكام هذا الأمر فى العقاب عليها أحكام المادتين ٧ و ٨ من الأمر

رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ المعمول به بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

وتسرى الأحكام الأخرى المقررة فى الأمر المذكور والى لاتعارض مع نصوص هذا الأمر .

مادة ٨ - يحل هذا الأمر محل الأمر العسكرى رقم ٤٥٨ المتقدم ذكره .

مادة ٩ - ينشر هذا الأمر فى الجريدة الرسمية ويعمل به إعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٠ .

ولوزير الشؤون الإجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه .
القاهرة فى ٢٠ فبراير سنة ١٩٥٠

مصطفى الخامس

جدول إعانة غلاء المعيشة

أولاً — طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر:

جنهات فأقل	١٥٠٪ النسبة المقررة
أكثر من ٥ جنهات إلى ١٠ جنهات	١١٢ر٥٪ بحد أقصى ١٠ ج
١٠ " " ٢٠ " "	٧٥٪ " " ١٢ ج
٢٠ " " ٣٠ " "	٤٩٪ " " ١٢ ج
٣٥ " " ٤٠ " "	٣٢ر٥٪ " " ١٥ ج
٤٠ " " ١٠٠ جنهه	١٦ر٨٪ " " ١٥ ج
١٠٠ جنهه	١٥ر٤٪ " " ١٥ ج

ثانياً — طائفة آباء الولد أو الولدين:

جنهات فأقل	١١٢ر٥٪
أكثر من ٥ جنهات إلى ١٠ جنهات	٧٥٪
١٠ " " ٢٠ " "	٥٢ر٥٪ بحد أقصى ٩ ج
٢٠ " " ٣٠ " "	٣٥٪
٣٠ " " ٤٠ " "	٩ر٥٪
٤٠ " " ١٠٠ " "	١٦ر٨٪ بحد أقصى ١٥ ج
١٠٠ جنهه	١٥ر٤٪ " " ١٥ ج

ثالثاً — طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم :

٥ جنهات فأقل	٪٧٥
أكثر من ٥ جنهات إلى ١٠ جنهات	٪٥٢ر٥
١٠ جنهات إلى ٢٠ جنهات	٪٣٧ر٥ بحد أقصى ٦٥ ج
٢٠ " " " ٣٠ " " "	٪٢١
٣٠ " " " ٤٠ " " "	٪١٩ر٥
٤٠ " " " ١٠٠ جنهه	٪١٦ر٨ بحد أقصى ١٥ ج
١٠٠ جنهه	٪١٥ر٤ " " " ١٥ ج

رابعاً — طائفة أرباب المعاشات :

٥ جنهات فأقل	٪٧٥
أكثر من ٥ جنهات إلى ١٠ جنهات	٥٢ر٥
١٠ " " " ٢٠ جنهات	٪٣٧ر٥ بحد أقصى ٦٥ ج
٢٠ " " " ٣٠ " " "	٪١٩ر٥ " " " ٦٥ ج
٣٠ " " " ٩٠ " " "	٪٧ر٧ " " " ٦٥ ج

ويشترط ألا تقل جملة ما يصرف من ماهية أو أجر أو معاش مع الإعانة إلى موظف أو مستخدم أو عامل أو ذى معاش عن جملة ما يتقاضاه منها من يقل عنه ماهية أو أجراً أو معاشات من نفس طائفته .

يقصد بالأولاد الأبناء الذين يعولهم العامل وتقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية أو تجاوزوا هذه السن ، وكانت بهم عاهة تعجزهم عن الكسب وكذلك البنات غير المتزوجات .

وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار وزارى بشأن مدة التمرين

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الإطلاع على المادة ٤ من الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص
 بزيادة إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال التجارية والصناعية
 وبعد الإطلاع على القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٥٠ بشأن رفع
 الأحكام العرفية مع استمرار العمل ببعض الأوامر العسكرية ومنها
 الأمر العسكرى المشار إليه .

قرر ماهو آت

مادة ١ — لا يجوز أن تزيد مدة التمرين للعمال البالغين من العمر
 سبع عشر سنة فأكثر عن ستة أشهر إذا كانوا يؤدون أعمالاً عقلية
 وعن ثلاثة أشهر إذا كانوا يؤدون أعمالاً يدوية .

وتجوز إطالة مدة التمرين فى الحالاتين إلى سنتين إذا نقصت سن
 العامل عن سبع عشرة سنة ، فإذا بلغ العامل هذه السن تسرى عليه
 حكم الفقرة السابقة بشرط ألا تزيد مدة التمرين فى مجموعها عن سنتين .
 مادة ٢ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية .

تحريراً فى ٧ صفر سنة ١٣٧١ نوفمبر سنة ١٩٥١

عبد الفتاح حسن

تقرير لجنة المالية في مجلس الشيوخ

عن الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ ، بزيادة إعانة غلاء المعيشة
لموظفي ومستخدمى وعمال المحال الصناعية والتجارية

أحال المجلس هذا الأمر العسكري إلى اللجنة في ٢٧ فبراير سنة ١٩٥٠ لنظره من حيث الموضوع ، فبحثته في خمس جلسات متوالية آخرها جلسة ٢٩ مارس ١٩٥٠ ، واستمعت للبيانات التى أدلى بها معالى وزير الشؤون الإجتماعية ، ورجعت إلى الأوامر العسكرية التى أشير إليها فى الأمر العسكري المعروض ، فتبين لها ما يلى :

فى ٩ ديسمبر ١٩٤٢ ، صدر الأمر العسكري ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، بصرف إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية بحيث لا تقل عن الفئات التى قررتها الحكومة لموظفيها وعمالها والمبينة بالجدول المرافق للأمر المذكور — وفى ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٤٣ ، صدر الأمر العسكري رقم ٥٤١ لسنة ١٩٤٣ بزيادة فئات إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الآتفة الذكر بنفس النسبة التى زيدت لموظفى الحكومة وعمالها — وفى ١٩ ديسمبر سنة ١٩٤٤ ، صدر الأمر العسكري رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ، بزيادة فئات إعانة الغلاء لمؤلاى العمال نظراً لإرتفاع نفقات المعيشة على ما كانت عليه وقت صدور الأمرين المتقدم ذكرهما ، مما حمل الحكومة على تقرير زيادة فى فئات غلاء المعيشة لموظفيها وعمالها .

وقد استمر العمل بالأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ والمعدل بالأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ، بناء على المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ — وعلى إثر أن قرر مجلس الوزراء في ١٩ فبراير سنة ١٩٥٠ زيادة إعانة غلاء المعيشة لموظفي الحكومة وعملها ، صدر الأمر العسكري المعروض في ٢٠ منه بزيادة الإعانة لموظفي ومستخدمى وعمان المحال الصناعية والتجارية بنفس النسبة ، تمثيلاً مع ما جرى عليه العمل في المرات السابقة كلها دعت حالة الغلاء إلى زيادة الإعانة لموظفي الحكومة وعملها .

وقد تناولت اللجنة بحث الموضوع من نواحيه المختلفة ، وأثيرت حوله ملاحظات عدة فيما يتعلق بآثاره وما يمكن أن يصادف تطبيقه من صعاب ، وإزاء ذلك ، تقدمت الحكومة ببيان مفسر لنصوص هذا الأمر العسكري — وفي ضوء هذا التفسير ، وافقت اللجنة على الأمر العسكري وعلى أن يكون هذا التفسير ملزماً عند التطبيق ، ولهذا ألحقته بالتقرير

بيان

يراعى فى تفسير نصوص الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، الخاص بزيادة إعانة غلام المعيشة لموظفى ومستخدمى وعمال المحال الصناعية والتجارية القواعد الآتية التى أعتمدت بصفة رسمية ، وهى :

مادة ١ — إن الزيادة المقررة فى الأمر العسكرى الجديد تنصب على إعانة الغلام وحدها ولا تشمل مجموع الأجر الأساسى وعلاوة الغلاء

مادة ٢ — إذا كانت إعانة الغلاء مبينة بوضوح فى كشوفات الأجور الخاصة بالمحلات الصناعية والتجارية وكانت متمشية مع الأمر العسكرى السابق أو تزيد عنه وجب الأخذ بها ، وإذا كانت هذه الإعانة تزيد على ما جاء بالأمر العسكرى الجديد كان لأصحاب العمل الحق فى تطبيق المادة ٦ من الأمر الجديد التى تنص على تطبيق أحكام هذا الأمر على الأجور والمرتبات والمعاشات إعتباراً من أول مارس سنة ١٩٥٠ ما لم تكن فئات إعانة غلام المعيشة التى تصرفها المؤسسات التى يسرى عليها هذا الأمر تزيد على الفئات الواردة بالجدول المرفق . وفى هذه الحال يعمل بالفئات المقررة بالمؤسسة .

مادة ٣ — إذا لم تكن إعانة الغلام مبينة بوضوح فى الكشوف المشار إليها ، وأقتصرت الكشوف على ذكر الأجر الإجمالى وجب إعتبار أن هذا الأجر الإجمالى يشتمل على إعانة الغلام حسب الجدول المرفق بالأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ووجب التفرقة فى هذا الأمر الإجمالى

بين الأجر الأساسى وإعانة الغلاء بحسب الجدول المذكور وزيادة
إعانة الغلاء بحسب النسب الواردة فى الجدول الجديد المرفق بالأمر ٩٩
لسنة ١٩٥٠ .

مادة ٤ — المقصود بالأجر الأساسى هو الأجر الإجمالى للعامل
أو المستخدم بعد أن يطرح منه إعانة الغلاء وكذلك أية مكافأة أو إعانة
أخرى وتضاف إليه ماقد يخصم منه سواء لصندوق التوفير أو الإدخار
أو خلافه .

مادة ٥ — إعتادت بعض المؤسسات أن تصرف لعمالها إعانة
غلاء المعيشة حسب الفئات المقررة وإلى جانبها علاوة إضافية غير
محدودة النسبة ، ويراعى أن لصاحب العمل إعتبار هذه العلاوة
الإضافية ضمن إعانة الغلاء .

مادة ٦ — بالنسبة للمكافأة والمنح التى تمنحها المؤسسات فى نهاية
كل عام يراعى أنه لا دخل لهذه المكافأة والمنح فى إعانة غلاء المعيشة
إذ أنها هبات تصرفها لهم المؤسسات حسب ميزانياتها وتشجيعها للعمال .
مادة ٧ — يطبق الأمر العسكرى على العمال الذين يتقاضون أجورهم
بسعر القطعة ، ويجب أن تحتسب الزيادة على المجموع الفعلى لما يصرف
للعامل عند استحقاق الدفع .

مادة ٨ — بالنسبة للعمال الذين يتناولون مرتباً ثابتاً تدفع عمولة
إعانة الغلاء على المرتب الثابت ولا تستحق زيادة فى الإعانة على العمولة
مادة ٩ — بالنسبة لمن يقوم بخدمات متعددة طرف أكثر من

صاحب عمل واحد تستحق العلاوة بنسبها الجديدة على كل مرتب يتقاضاه من كل من أصحاب الأعمال الذين يعمل طرفهم .

مادة ١٠ — نص الأمر العسكري الجديد في المادة السابعة منه على سريان بعض الأحكام المقررة في الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ومن بينها المادة ٣ التي تنص على ما يأتي : « يمنح العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونيو سنة ١٩٤١ إعانة غلاء المعيشة على أساس نصف الفئات المقررة بهذا الأمر إذا تبين أنه قد روعي في تحديد أجورهم حالة غلاء المعيشة ، على ألا يقل ما يمنحونه من أجر وإعانة غلاء عما يمنح لأمثالهم في نفس العمل » .

وبناء على ذلك يكون لأصحاب الأعمال حق تطبيق المادة المذكورة متى توافرت أركانها وشروطها .

مادة ١١ — يجوز لأصحاب المحال الذين يستخدمون عادة ٥٠ عاملاً أو أقل وكذلك لأصحاب المحال الصناعية التي أنشئت بعد أول يناير ١٩٤٠ أن يتقدموا لمصلحة العمل بشكاوهم من دفع فئات غلاء المعيشة على الوجه المبين في هذا الأمر - ويحيل وزير الشؤون الاجتماعية على لجنة التوفيق بين العمال وأصحاب العمل الشكاوى التي تقدم له إذا تبين أن الحالة المالية للمحال المبينة في الفقرة السابقة لا تمكن أصحابها من صرف الإعانة . وللجنة التوفيق أن تقرر إعفاء صاحب المحل من صرف هذه العلاوة كلها أو بعضها - ويجب على صاحب العمل عند تقديم الطلب أن يذكر فيه جميع البيانات اللازمة لإعطاء فكرة صادقة

عن حالته المالية وعدد عماله وأجورهم وعلاوة الغلاء التي تصرف لهم وتاريخ بدء العمل في محله .

ويراعى أن تقديم الشكوى لا يتضمن إعطاء صاحب العمل الحق في الإمتناع عن صرف الزيادة في إعانة الغلاء إعتباراً من أول مارس ١٩٥٠ ، بل يجب عليه صرفها وذلك إلى أن تبث لجنة التوفيق في شكواه .

مادة ١٢ - عقب صدور الأوامر العسكرية السابقة قامت بعض المؤسسات التي يعمل بها عمال يتقاضون أجورهم بسعر القطعة برفع سعر القطعة بنسبة واحدة لجميع العمال مفرقة فيه بين السعر الأساسي للقطعة بنسبة إعانة غلاء المعيشة ، ولكن بعد عام ١٩٤٤ لم تفرق المؤسسات بين أجر القطعة والإعانة وأجملته في رقم واحد - ويراعى بالنسبة للحالة الأولى زيادة إعانة الغلاء التي كانوا يمنحونها للعمال بنسبة ٥٠٪ إذ يلاحظ أن النسب المرفقة بالأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ قد زيدت على النسب الواردة بالأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ بمقدار ٥٠٪ في جميع الحالات التي يقل فيها الأجر الأساسي عن ٢٠ جنيهاً في الشهر ، بشرط ألا تتجاوز إعانة الغلاء بما فيها الزيادة الجديدة ما هو منصوص عليه في الجدول المرفق بالأمر العسكري الجديد ، ومراعاة تطبيق المادة السادسة من الأمر المذكور - أما بالنسبة للحالة الثانية أي حالة الأجر مجملاً يشمل إعانة الغلاء بدون تخصيص ، فيراعى إحتساب الإعانة على أساس مجموع الأجر عند إستحقاق مواعيد دفعه بعد أن يطرح منه إعانة الغلاء القديمة وتزاد إلى النسب الجديدة .

عقد العمل الفردی

بم
م
و

ل

س

—

مرسوم بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٢

في شأن عقد العمل الفردى^(١)

باسم ملك مصر والسودان

وصى العرش المؤقت

بعد الإطلاع على المادة ٤١ من الدستور

وعلى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة

وبناء على ما عرضه وزير الشؤون الاجتماعية وموافقة رأى

مجلس الوزراء

رسم بما هو آت :

مادة ١ - تسرى أحكام هذا القانون على العقد الذى يتعهد
بمقتضاه عامل بأن يشغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه فى
مقابل أجر. ويقصد بكلمة « عامل » كل ذكر أو أنثى من العمال
والمستخدمين .

ومع ذلك لا تسرى هذه الأحكام على :

١ - الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة
لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ، ولا تستغرق أكثر من
سنة أشهر .

(١) الوقائع المصرية - عدد رقم ١٥٧ مكرر الصادر فى ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢

ب - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

ح - الأشخاص الذين يشتغلون في محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط - على عشرين جنياً سنوياً ، وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد ضريبة هذه المهن المستحقة عليهم - حسب آخر ربط - على المبلغ المذكور .

د - ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيا وغيرهم ممن يسرى عليهم قانون التجارة البحرى .

هـ - موظفى ومسندى الحكومة ومجالس المديرىات والمجالس البلدية والقروية الداخلىن فى الهيئة .

و - خدم المنازل ومن فى حكمهم .

مادة ٢ - يكون عقد العمل بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين ولكل من الطرفين نسخة . وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل إثبات حتموقه بجميع طرق الإثبات . ويعطى صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون هذا قد أودعه إياه من أوراق وشهادات .

مادة ٣ - تحدد مدة الإختبار فى عقد العمل . ولا يجوز تعيين العامل الذى بلغت سنه سبعة عشر عاماً تحت الإختبار لمدة تزيد على ستة أشهر . فإذا قلت سنه عن ذلك جاز تعيينه تحت الإختبار لمدة لا تزيد على سنتين على ألا تتجاوز هذه المدة ستة أشهر بعد بلوغه سبعة

عشر عاما . ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرتين عند صاحب عمل واحد .

مادة ٤ — يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون ما يتناوله العامل من أجر ثابت مضافاً إليه جميع ما يحصل عليه من المبالغ المشار إليها في المادتين ٦٨٣ و٦٨٤ من القانون المدنى . ويجوز أن يكون الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالقطعة .

مادة ٥ — تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً .

مادة ٦ — على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم إذا بلغوا أربعة عشر عاماً أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقون بمقتضى أحكام هذا القانون . ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته .

مادة ٧ - تؤدى الأجور فى أحد أيام العمل وفى المكان الذى يشتغل فيه العامل، مع مراعاة الأحكام الآتية :

(١) العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى 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 العمل ، وأن يؤدى له باقى الأجر كاملاً خلال الأسبوع الثانى لتسليم ما كلف به .

(ح) فى غير ما ذكر من الأحوال تؤدى للعمال أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين ، على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك .

مادة ٨ - إذا إنتهت خدمة العامل أدى له الأجر المستحق فوراً إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه ، فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ الترك .

مادة ٩ - لا يجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل .

مادة ١٠ - لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠٪ وفاء لما يكون قد أقرضه من مال ، ولا أن يتقاضى عن هذا القرض أية فائدة .

مادة ١١ - لا يجوز الحجز أو النزول على الأجور المستحقة للعمال عن الثلاثة الجنيهات الأولى شهرياً أو العشرة القروش الأولى يومياً إلا فى حدود الربع . وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ، ولمن يعوله من مأكـل وملبس ، أما ما زاد على ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين بما لا يزيد على الربع . ويستوفى دين النفقة قبل دين المأكـل والملبس .

وتسرى الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعمال طبقاً للمواد

وفي حالة إقطاع جزء من أجر العامل طبقاً لأحكام هذا القانون يحسب الجزء القابل للزول عنه أو الحجز عليه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المستقطعة منه .

مادة ١٢ - يجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال وإلزام صاحب العمل بأدائها إليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والجهات التي قدم العمال منها .

ولا يجوز لصاحب العمل أو مثله أو متعهد توريد العمال أن يتقاضى أى مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو إستبقائه في عمله . ويقصد بمتعهد توريد العمال في تطبيق أحكام هذا القانون كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون إشراف منه على العمل أو العمال .

مادة ١٣ - لا يجوز لمتعهد توريد العمال مزاولة عمله إلا بعد الحصول على رخصة في ذلك من مصلحة العمل ، وتعين بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية الشروط والأوضاع الواجب مراعاتها للحصول عليها . ولا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المتعهد إلا إذا كان هذا حاصلًا على الرخصة المذكورة .

مادة ١٤ - يجب على صاحب العمل تحرير سركى من صورتين ، لكل عامل يسلمه إحداهما ، ويحتفظ بالأخرى . ويكون هذا السركى مطابقاً

للمنموذج الذى يقرره وزير الشؤون الإجتماعية إلا إذا وجد نظام آخر لا يعترض عليه مكتب العمل . ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إذا لم يوقع العامل بتسليمه .

مادة ١٥ - إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية، أو جزء منها، وجب على هذا الشخص أن يسوى بين عماله وبين عمال صاحب العمل فى جميع الحقوق . ويكون صاحب العمل متضامنا معه فى ذلك .

مادة ١٦ - إذا تسبب عامل فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل، أو هى فى عهده، وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل، وجب أن يتحمل المبلغ اللازم لإصلاحها أو إستبدال غيرها بها . ويكون تقدير هذا المبلغ إما بالتراضى أو بالتقاضى .

ويجوز فى حالة التقاضى أن يبدأ صاحب العمل باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى كل شهر، فإذا لم يقض له به، أو قضى له بأقل منه، وجب عليه رد ما أقتطع بدون وجه حق، خلال سبعة أيام من تاريخ الحكم النهائى .

مادة ١٧ - يلزم صاحب العمل بمصروفات إنتقال العمال من الجهات التى قدموا منها إلى مكان العمل إلا إذا انقطعوا عنه قبل إنتهاء مدته لغير

سبب مشروع . كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة في المواد ٣٦ و ٤١ و ٤٥ ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة ، فإذا لم يقر صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله ، وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة ، ترحيله على نفقة صاحب العمل ، ويجوز لهذه الجهة إسترداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .

مادة ١٨ - لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري بغير موافقته المكتوبة إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعيّنين بأجر أسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة . ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري طبقاً لأحكام المواد ٢٠ و ٢٣ و ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ و ٤٢ و ٤٥ .

مادة ١٩ - لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه ، أو يخرج على القيود المشروطة في الإتفاق إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه إختلافاً جوهرياً .

مادة ٢٠ - لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق في أجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل . وتزداد

الاجازة إلى ٢١ يوما للعامل إذا أمضى عشر سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب العمل .

مادة ٢١ - تصح تجزئة الاجازة وفقا لمقتضيات العمل فيما زاد على الستة أيام الأولى منها . ولا يسرى هذا الحكم على الاجازة المقررة للأحداث .

مادة ٢٢ - لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت إشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر .

مادة ٢٣ - للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الاجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل قيامه بها ، وذلك بالنسبة إلى المدة التي التي لم يحصل على أجازته عنها .

مادة ٢٤ - لكل عامل في المؤسسات التي يشتغل فيها مائة عامل فأكثر ، الحق في أجازة بأجر كامل في أيام الأعياد الآتية :

١ - اليوم الأول والثاني من أيام عيد الفطر .

ب - اليوم الأول والثاني من أيام عيد الأضحى .

ج - يوم المولد النبوى الشريف .

د - يوم شم النسيم .

هـ - يوم ٢٣ يولية .

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

مادة ٢٥ - للعامل الذي يثبت مرضه الحق في ثلاثة أرباع أجره عن العشرة الأيام الأولى، ثم نصف أجره عن العشرة الأيام الثانية، ثم ربع أجره عن العشرة الأيام الثالثة خلال السنة .

مادة ٢٦ - يجب على صاحب العمل أن يتخذ الإحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار الآلات ولوزير الشؤون الإجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الإحتياطات

مادة ٢٧ - على من يستخدم عمالا في أما كن لاتصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الإتنقال . وعلى من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران التي تعين بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية أن يوفر لهم السكن الملائم والتغذية بأسعار لاتزيد على ثلث التكاليف بشرط ألا يتجاوز ما يؤديه العامل عشرين مليا عن الوجبة الواحدة . وتعين أصناف الطعام وكمية مايقدم منها لكل عامل بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية متفقا مع وزير الصحة العمومية .

مادة ٢٨ - على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة، وإذا زاد عددهم على مائة وجب عليه أن يستخدم ممرضا ملما بوسائل الإسعاف الطبية، يختص بالقيام بها، وأن يعهد إلى طبيب بميادتهم وعلاجهم في المكان الذي يختاره صاحب العمل لهذا الغرض

وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة للعلاج ، وذلك كله بغير مقابل .
وأما إذا زاد عددهم على خمسمائة وجب عليه علاوة على ما تقدم أن يوفر
لهم جميع وسائل العلاج . ويشمل ذلك الأطباء الإخصائيين والعمليات
الجراحية وغيرها بالمجان . ويتبع في جميع ما تقدم الطرق والأوضاع
التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه متفقاً مع وزير الصحة
العمومية .

مادة ٢٩ - يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن
المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر عشرة أيام أو أن يقفه
عن العمل تأديباً مدة تزيد على عشرة أيام على ألا يقطع من أجره
وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد
أو أن يوقفه مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد .
ولا يجوز إتهام العامل في مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة
عشر يوماً .

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة
بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم
شهرياً ، وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين .
ويصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية ببيان قواعد التأديب
وإجراءاتها .

مادة ٣٠ - إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة إضراب
غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكابه أية جناية أو جنحة داخل

دائرة العمل جاز لصاحب العمل أن يقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطات المختصة حين صدور قرار منها في شأنه . فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجبت إعادته إلى عمله ، وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً تنطبق عليه أحكام المادة ٣٩

وإذا ثبت أن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة الوقف .

مادة ٣١ - على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من مؤسسته لائحتين باللغة العربية إحداهما لتنظيم العمل ومعاملة العمال في المؤسسة ، والأخرى للجزاءات وشروط توقيعها . ويشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات ألا تعترض عليها مصلحة العمل خلال ٤٥ يوماً من تقديمها إليها .

مادة ٣٢ - على صاحب العمل أن ينشئ ملفاً خاصاً لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ إبتداء خدمته وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان بما حصل عليه من أجازات إعتيادية أو مرضية ، وتاريخ إنتهاء الخدمة وأسباب ذلك .

ويرافق الملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله .

وعلى صاحب العمل الإحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ إنتهاء خدمة العامل .

مادة ٣٣ - يجب قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره .

مادة ٣٤ - يخصص صاحب العمل الغرامات المقتطعة من أجور عماله الواردة في المادة ٢٩ لإنفاقها فيما يعود عليهم بالنفع طبقاً للقواعد التي يضعها وزير الشؤون الإجتماعية بقرار منه .

مادة ٣٥ - إذا كان العقد محدداً لمدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد إنقضاء مدته أعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة .

وإذا كان العقد لعمل مرسمي أو ما في حكمه ، وانتهت مدته أستحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة ٣٧

مادة ٣٦ - إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري ، وسبعة أيام بالنسبة إلى العمال الآخرين . فإذا فسخ العقد بغير مراعاة هذه المهلة أُلزم من فسخ العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .

مادة ٣٧ - إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة ، أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل في العقود غير المحددة المدة وجب

عليه أن يؤدي إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته على الوجه الآتي :

(١) للعمال المعيّنين بالمهنية الشهرية :

أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، بحيث لا تزيد المكافأة عن أجر سنة ونصف .

(ب) للعمال الآخرين :

أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية ، بحيث لا يتجاوز المكافأة أجر سنة .

ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل .

مادة ٣٨ - يتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض المنصوص عليه في المادة ٣٦ والمكافأة المنصوص عليها في المادة ٣٧ وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة .

أما بالنسبة إلى العمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة فيكون التقدير على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في الثلاثة الأشهر الأخيرة .

مادة ٣٩ - إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر

من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة ، مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ، ومدة الخدمة والعرف الجارى ، بعد تحقيق ظروف الفسخ ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٣٦ و ٣٧

مادة ٤٠ - لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ، ودون مكافأة أو تعويض ، إلا فى الحالات الآتية :

١ - إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة .

٢ - إذا كان العامل معيناً تحت الإختبار .

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

٤ - إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمحل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة فى مكان ظاهر .

٥ - إذا تقيب العامل دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوماً خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من سبعة أيام متوالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابى من صاحب العمل للعامل ، بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى ، وإنقطاعه ثلاثة أيام فى الحالة الثانية .

٦ - إذا لم يقيم العامل بتأدية إلتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .

٧- إذا أفشى العامل الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه .

٨- إذا حكم على العامل نهائياً لجناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .

٩- إذا ارتكب العامل فعلاً مغللاً بالآداب في المحل أو الورش أو المكاتب أو وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

١٠- إذا وقع من العامل إعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول ، وكذلك إذا وقع منه إعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

وفي المؤسسات التي يعمل فيها أكثر من خمسين عاملاً يجوز للعامل الذي فصل وحرّم من المكافأة ، إستناداً إلى الأحكام السابقة فيما عدا البند الثامن ، أن يطلب قبل التقاضي عرض الموضوع على لجنة إستشارية تشكل من مندوب مصلحة العمل رئيساً وصاحب العمل أو من ينوب عنه ومندوب من النقابة التي ينتمي إليها العامل إن وجدت وإلا فأحد العمال يختاره العامل ويكون قرار اللجنة مسبباً .

مادة ٤١ - يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان في الحالات الآتية :

١ - إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه النش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل .

٢ - إذا لم يقيم صاحب العمل إزاء العامل بالالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون .

٣ - إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته .

٤ - إذا اعتدى صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل بالضرب .

٥ - إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقيم بتنفيذ التدابير التي تفرضها الجهة المختصة في الميعاد المحدد به .

مادة ٤٢ - إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة في المادة السابقة ألزم صاحب العمل أن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة ٢٧ وذلك دون إخلال بالتعويض الذي قد تحكم به المحكمة .

مادة ٤٣ - للعامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية الخيار بين أن يطلب فسخ العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته، المنصوص عليها في المادة ٣٧ وبين التمسك بأحكام القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ بشأن حظر استخدام أحد بين سن الثامنة عشرة

والثلاثين سنة إلا بعد تقديم شهادة معاملة وبالإحتفاظ للمجندين بوظائفهم .

وللعاملة بمناسبة زواجها المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها في المادة ٣٧ إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج .

مادة ٤٤ - يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقاً لأحكام المادة ٣٦ أن يستقيل من العمل بعد مضي خمس سنوات من الخدمة على ألا يستحق في هذه الحالة إلا نصف المكافأة المنصوص عليها في المادة ٣٧

مادة ٤٥ - ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب إنقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوماً ، أو مدداً متفرقة تزيد في مجملها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة . وتخفف هذه المدة إلى النصف بالنسبة إلى عمال المياومة والعمال المعيّنين بأجر أسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة .

ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة من طبيب ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يعرض الخلاف على الطبيب الشرعي طبقاً لأحكام المادتين ٢٤ و ٢٥ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل .

ويلزم صاحب العمل في حالة إنتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة ٣٧ للعامل أو المستحقين .

ولا يجوز لصاحب العمل إستعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٣٦ أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى .

مادة ٤٣ - توزع المكافأة كاملة عند إنتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتى :

١ - إذا وجد أولاد ووالدان ممن كان يعولهم ، استحق الولد أو الأولاد ٧٥ ٪ بالتساوى و ٢٥ ٪ للوالدين بالتساوى أو لأحدهما .

٢ - إذا وجد أولاد كان يعولهم ، ولم يوجد والد أو والدان أو إخوة أو أخوات كان يعولهم ، وزعت المكافأة بينهم بالتساوى . فإذا كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوى . فإذا كان ولدا واحدا منحه المكافأة كاملة .

٣ - إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوى إلا إذا كان واحدا فيمنحه المكافأة كاملة .

٤ - إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين استحق الزوج ٤٠ ٪ والولد أو الأولاد ٤٠ ٪ والوالد أو والوالدين ٢٠ ٪ فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث

الباقى . وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة وللولد أو الأولاد النصف الباقى وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة .

ويعتبر الأخوة والأخوات الذين يعولهم العامل فى حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما ، وإذا لم يوجد أحد من ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوى بينهم ، وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضا وزعت المكافأة بين الورثة طبقا لقواعد الميراث .

ويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والإناث منهم وبالزوج الزوجة والزوج العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله .

مادة ٤٧ — إذا وجد فى منشأة صندوق إيداع للعمال ، وكانت لائحة الصندوق تنص على أن ما يؤديه صاحب العمل فى الصندوق وحساب العامل يؤدى مقابل إلزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة ، وكان مساويا لما يستحقه من مكافأة طبقا لأحكام هذا القانون أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة ، وإلا استحققت المكافأة فإذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابلا لإلزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق فى الحصول على ما يستحقه فى صندوق الادخار طبقا للائحة الصندوق والحصول كذلك على المكافأة القانونية .

وإذا وضع في منشأة نظام للمعاش جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة .

وإذا ما أتمت خدمته قبل استحقاقه للمعاش كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق المعاش أيهما أفضل .
ويجب على القائمين بإنشاء صناديق الإيداع والمساعدة أو المعاش في المنشآت أن يحصلوا على موافقة مصلحة العمل على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها لدى الجهات المختصة .

ويعتبر عدم إعتراض مصلحة العمل عليها خلال ستين يوماً من تقديم اللائحة إليها موافقة منها عليها .

مادة ٤٨ — لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات حل منشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو إنتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات .

وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً .

ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات المذكورة .

مادة ٤٩ — على صاحب العمل أن يعطى العامل مجاناً في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة لايين بها سوى تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين في هذه الشهادة أيضاً

قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك .

وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات .

مادة ٥٠ - يقع باطلا كل شرط في عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل .

مادة ٥١ - للموظفين الفنيين بمصلحة العمل صفة رجال الضبط القضائي فيما يختص بتنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له، ولهم في سبيل ذلك الاطلاع على السجلات والمحركات وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم ، ويجب أن يكون الموظفون المشار إليهم حاملين لبطاقة رسمية من وزير الشؤون الاجتماعية تثبت شخصيتهم .

مادة ٥٢ - مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر ، يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تتجاوز ألفي قرش كل من يخالف أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له .

ويعاقب بالعقوبة ذاتها صاحب العمل الذي يمتنع عن الاشتراك بنفسه أو بمندوب عنه في اللجنة المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة ٤ ، وتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة .

مادة ٥٣ - يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون، كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التى تفرضها أحكام هذا القانون .

مادة ٥٤ - تعفى من الرسوم القضائية الدعاوى التى يرفعها العمال طبقاً لأحكام هذا القانون . ويكون نظرها على وجه الاستعجال . وللحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة . ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .
مادة ٥٥ - يلغى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى .

مادة ٥٦ - على الوزراء كل فيما يخصه تنفيذ هذا القانون ، ولوزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه . ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المذكرة الإيضاحية

لقانون عقد العمل الفردى

عرفت المادة الأولى من القانون « عقد العمل » بأنه عقد يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه فى مقابل أجر فطرفا العقد هما العامل وصاحب العمل. يتعهد الأول بتأدية العمل والثانى بدفع الأجر ، ويشترط لإنقضائه ما أشتراط توافره فى جميع العقود الرضائية من رضا ومحل (موضوع) وسبب . وبذلك يخرج من نطاق هذا المرسوم بقانون الأشخاص الذين يؤدون عملا لحساب شخص آخر دون أن يكونوا تحت إدارته أو دون أن يكون له حق الإشراف عليهم ، كالعلاقات القائمة بين التزى وصاحب الملابس أو الطبيب والمريض ، أو المهندس ومالك البناء .

وكذلك يخرج من نطاق هذا المرسوم بقانون من كان يؤدى العمل دون مقابل وذلك فى غير الحالات التى جرى العرف على ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من هبة أو بقدش أو طعام . وهم من أشارت إليهم الفقرة الأخيرة من المادة ٦٨٤ من القانون المدنى والمقصود بصاحب العمل هو كل شخص طبيعى أو إعتيادى يتخذ من العمل الذى يزاوله حرفة أو مهنة له ، إما بقصد الربح كالمحامين والأطباء والمصانع والشركات التجارية وغيرها ، وإما لتحقيق أغراض

اجتماعية أو ثقافية كالجمعيات الخيرية وجمعيات الإسعاف ومعاهد التعليم وغيرها .

وبذلك يخرج من نطاق هذا المرسوم بقانون الأشخاص الذين يعهدون إلى شخص آخر بتأدية عمل لهم دون أن يتخذوا من هذا العمل مهنة أو حرفة ، كمالك البناء الذى يعهد إلى بناء ببناء منزله أو إلى نجار بصنع أثاث منزله ، إذ لا يعتبر كل منهما صاحب عمل طبقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون .

واستثنت الفقرة الثانية من هذه المادة من سريان أحكام هذا المرسوم بقانون بعض الطوائف وهم :

١ - الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة لاتدخل بطبيعتها فى العمل الذى يزاوله صاحب العمل ، ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر ، كتكليف ببناء إقامة حائط فى أحد المصانع فإن استمر البناء فى العمل أكثر من ستة أشهر اعتبر عاملاً فى حكم المادة الأولى .

٢ - أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً . والمقصود بأفراد الأسرة هم أصول صاحب العمل وفروعه الذين يعولهم فعلاً والحكمة فى ذلك أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون ، ويخشى أن يودى سريان القانون عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية .

٣ - الأشخاص الذين يشتغلون فى مجال لاتدار بالآلات ميكانيكية

وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال، ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية والصناعية المقررة عليها حسب آخر ربط على ٢٠ جنيها . وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تتجاوز ضريبة هذه المهن المقررة عليهم حسب آخر ربط المبلغ المذكور . والسبب في ذلك هو إعفاء أصحاب هذه المحال الصغيرة ، وكذلك أصحاب المهن غير التجارية ذوى الدخل الضئيل من الأعباء التى يفرضها هذا المرسوم بقانون والتى لا تمكنهم قدرتهم المالية من الوفاء بها .

٤ — ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها ومن يسرى عليهم قانون التجاره البحرى ، إذ أن هذا القانون الأخير هو الذى ينظم شئونهم .

٥ — موظفو ومستخدمو الحكومة ومجالس البلديات والمجالس البلدية والقروية لأنهم يخضعون لأحكام القوانين واللوائح التى تنظم العلاقة بينهم وبين الحكومة ومجالس البلديات والمجالس البلدية والقروية الخارجون عن الهيئة ، فإن المشروع يسرى عليهم وينتفعون من أحكامه

٦ — خدم المنازل ومن فى حكمهم لأن طبيعة العمل الذى يؤدونه يختلف عن طبيعة العمل الذى يؤديه باقى طوائف العمال ، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الإطلاع على أوضاعهم وشئونهم الخاصة الأمر الذى يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف .

وأوجبت المادة الثانية أن يكون العقد بالكتابة، ويحرر باللغة العربية، ومن نسختين، ولكل من الطرفين نسخة، كما أوجبت على صاحب العمل إعطاء العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات وذلك حسبما لكل نزاع عند انتهاء الخدمة. وأجازت للعامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب أن يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات ومنها البيضة وقرائن الأحوال.

ونظمت المادة الثالثة تشغيل العمال تحت الاختبار وأوجبت أن يكون لحد محدود، وأن يذكر ذلك في عقد الاستخدام حتى لا يستغل أصحاب الأعمال هذا في مصالحتهم الشخصية.

ونصت المادة الرابعة على أن المقصود بالأجر ما يتناوله العامل من أجر ثابت، مضافاً إليه جميع ما يحصل عليه من المبالغ المشار إليها في المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدنى.

وأوجبت المادة الخامسة دفع الأجر وغيره من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً. وبذلك لا يجوز مثلاً دفعها بعملة أجنبية حتى لا يتحمل العامل فروق إستبدال العملة الوطنية بها، وحتى لا يرهق العامل دون داع فى إستبدالها.

وأوجبت المادة السادسة على صاحب العمل أن يؤدي الأجر إلى العامل القاصر نفسه إذا بلغ من العمر أربعة عشر عاماً، وكذلك مكافأته وكل ما يستحقه بمقتضى هذا المشروع حتى لا يتطلب من رب العمل

ضرورة التثبت من صفة الولى أو الوصى قبل أداء الأجر، فضلاً عما قد يتعرض له العامل القاصر من إستيلاء الولى أو الوصى على هذا الأجر دون أن ينفقه عليه، ولأن هذا المبلغ من كده ويعيش عليه وكل تعقيد في إجراءات الصرف يترتب عليه ضرر محقق .

ونظمت المادة السابعة طريقة أداء الأجر حسب نوع العمل بما فيه تيسير للعامل ، ومراعاة أن هذا الأجر هو فى الغالب الذى يقوم عليه أوده .

ونصت المادة الثامنة على ملزومية صاحب العمل بأداء الأجر المستحق للعامل فوراً عند إنتهاء خدمته إلا إذا ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب على صاحب العمل أدائه خلال سبعة أيام من تاريخ الترك .

وحظرت المادة التاسعة على أصحاب الأعمال أن يلزموا العمال شراء شئ من منتجاتهم أو الشراء من محال معينة حتى يكون لهم حرية الاختيار وخشية إرهابهم ، وذلك لا يمنعهم من الشراء بمحض رغبتهم . وأجازت المادة العاشرة لأصحاب الأعمال إقراض العمال ووضعت قيوداً على طريقة الوفاء بما لا يرهق العامل ، كما حرمت تقاضى فوائد على هذا القرض .

ووضعت المادة الحادية عشر قيوداً على الحجز أو النزول عن الأجر أو على المكافأة أو التعويض المستحق للعامل، طبقاً لهذا المشروع

حتى يكفل له العيش ، ولا يضطرب سير العمل . وسبق للمشرع أن وضع نظاما خاصا بذلك لموظفى الحكومة ومستخدمىها .

واشتطت المادة الثانية عشرة أن يكون العقد المبرم بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال بالكتابة ، وأن يذكر فيه نوع العمل وفئات الأجور والإزام صاحب العمل بأدائها إليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والبلد التى قدم منها العامل وإلزامه بأداء أجور العمال إليهم مباشرة منعاً من التلاعب ، كما قصرت هذه المادة عملية متعهد العمال على توريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون أن يكون له أى تدخل فى العمل أو الاشراف عليهم .

وأوجبت المادة الثالثة عشرة على متعهدى توريد العمال الحصول على رخصة لمزاولة أعمالهم حتى تكون هناك رقابة على هؤلاء ، وضماناً لئلا يقوم بهذا العمل إلا من كان محمود السيرة وذلك لما فيه من خطورة .

وأوجبت المادة الرابعة عشرة على صاحب العمل أن يححر سركى من صورتين . يسلم أحدهما إلى العامل يثبت فيه ما استلبه العامل من أجر ، وغير ذلك من البيانات ، وذلك ضماناً لتسليم العمال أجورهم .

وألزمت المادة الخامسة عشرة الأشخاص الذين يعهد إليهم صاحب العمل بتأدية عمل من أعماله أن يسووا فى المعاملة بين عمالهم وعمال صاحب العمل ، وذلك منعاً من التفرقة فى المعاملة التى قد تثير الحفيظة

وتحقيقا لذلك جعلت صاحب العمل متضامنا معهم في ذلك .
وينت المادة السادسة عشرة طريقة تدبير التعويض عن الأشياء
التي يتسبب العامل بخطئه في إتلافها بأن كان ذلك ناشئا عن رعونة
أو عن عدم احتياط وتحرز أو عن إهمال أو عدم إتنباه أو تفريط
أو إفراط . وطريقة خصم هذا التعويض من أجر العامل بما ليس فيه
إرهاق له .

وألزمت المادة السابعة عشرة صاحب العمل بمصروفات إنتقال
العمال من محل إقامتهم إلى مكان العمل ، ومصروفات عودتهم وينت
الجزاء على مخالفة ذلك ، كما بينت الحالات التي لا يلزم فيها صاحب العمل
ذلك . وقد نصت المادة المذكورة على جواز إسترداد الجهة
الادارية المختصة ما أنفقته في ترحيل العامل بطريق الحجز على أموال
صاحب العمل إداريا .

وينت المادة الثامنة عشرة الحالة التي يجوز فيها لصاحب العمل نقل
العامل من سلك إلى آخر والحقوق المترتبة على ذلك . وذكرت المادة
التاسعة عشرة الأحوال التي يجوز فيها لصاحب العمل تكليف العامل
بالقيام بعمل غير متفق عليه ، ونصت المادة العشرون تمشيامع الاتفاقية
الدولية الخاصة بالأجازه السنوية بأجر على أجازات العمال ومتى
تعتبر حقا من حقوق العامل ولاشك أن الاجازه ضرورية لاستعادة
العامل نشاطه وفي هذا تنمية للإنتاج .

ونصت المادة الواحدة والعشرون على جواز تجزئة الأجازة وفقاً لمقتضيات العمل. وفي ذلك تيسير على أصحاب الأعمال، على أنه يلاحظ أن لصاحب العمل أن يمنح العامل أجازة بأجر كامل في أيام غير أيام الأعياد المنصوص عليها في المادة الرابعة والعشرين على أن تحسب هذه الأيام الإضافية من الأجازة السنوية.

ونصت المادة الثانية والعشرون على جواز حرمان العامل من أجره عن مدة الأجازة إذا اشتغل أثناءها لحساب صاحب عمل آخر لأنه بذلك يكون قد فوت العرض من الأجازة.

وأعطت المادة الثالثة والعشرون العامل الحق في الحصول على الأجرة عن أيام الأجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل قيامه بها أيا كان سبب تركه. وقد قصد بذلك عدم حرمان العامل من حق الأجازة وما يستحقه منها من أجر، حتى ولو فصل وحرّم من المكافأة لأنّ حقه في الأجازة يرجع إلى سبب سابق على أسباب الفصل.

وأوجبت المادة الرابعة والعشرون على المنشآت التي يشتغل بها مائة عامل فأكثر إعطاء العمال أجازة بأجر كامل عن أيام الأعياد المبيّنة فيها وكان هذا الحق مثار خلاف شديد بين العمال وأصحاب الأعمال أدى إلى عرضه على لجان التوفيق وهيئات التحكيم وبقرار ذلك تستقر الأمور على أنه إذا اقتضى العمل بالمؤسسة تشغيل العمال في هذه الأيام فلصاحب العمل تشغيلهم بأجر مضاعف.

ونصت المادة الخامسة والعشرون على مقدار الأجر الذى يؤدى للعامل فى حالة المرض . ولا جدال أن هذا الحكم أساسه الإنسانية والرحمة وتخفيفا على العامل . ولم يشترط المشروع ضرورة إثبات المرض بشهادة طبيب ، إذ قد يكتفى رب العمل بأقوال العامل على أن هذا لا يمنع رب العمل من مطالبة العامل بتقديم شهادة طبية تثبت مرضه ، إن لم يقتنع بقوله . كما له أن يوفد طبيبا من قبله للكشف على العامل إذا لم يتمكن العامل من تقديم الشهادة المذكورة .

على أن حكم المادة لا يسرى إذا كان مرض العامل بسبب إصابته فى العمل ، أو كان المرض مهنياً ، إذ أن هذه الحالات ينظمها القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمال والقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة ، وتحسب أيام العطلات من الأجازة المرضية حتى ولو كان العامل لا يحصل على أجر فى هذه الأيام حسب العقد والقانون .

وأوجبت المادة السادسة والعشرون على رب العمل أن يتخذ الإحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار الآلات . وقد روى النص على هذا الحكم سداً للفراغ حتى يصدر قانون المصنع الذى ينظم العمل ووسائل الوقاية ويحمى العامل من الأضرار الصحية وأخطار الآلات التى يتعرض لها أثناء عمله ، كما روى تفويض وزير الشئون الإجتماعية فى إصدار قرارات منظمة فى هذا الشأن .

وجاءت المادة السابعة والعشرون بعلاج لشكاوى العمال الذين يتظلمون من أن المؤسسات البعيدة عن المواصلات لا توفر لهم وسائل الانتقال ، مما يضطر العامل إلى الخروج من منزله في موعد مبكر من الصباح حتى يتفادى توقيع الجزاء عليه في حالة تأخره عن مواعيد العمل ، فضلاً عن أنه في الغالب يقطع تلك المسافة سيراً على الأقدام فأوجب المادة حماية للعامل من هذا الإجهاد وحماية لرب العمل نفسه من تشغيل عامل منهوك القوى بإلزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفروا لعمالهم وسائل الانتقال ذهاباً وإياباً من نقطة إنتهاء المواصلات على الأقل إلى مكان العمل ، أما بالنسبة إلى أماكن العمل البعيدة عن العمران فقد روى إلزام القائمين باستخدام عمال فيها بتوفير السكن الملائم لهم والتغذية بأسعار زهيدة لا تزيد عن تلك التكاليف بشرط ألا يتجاوز ما يؤديه العامل ٢٠ مليماً عن الوجبة الوحيدة ، ويعتبر السكن ملائماً إذا توافرت فيه الشروط الصحية الضرورية .

وترك المشروع لوزير الشؤون الإجتماعية تحديد المناطق البعيدة عن العمران ، كما ترك له ، متفقاً مع وزير الصحة ، تحديد أصناف الطعام وما يقدم منه لكل عامل .

ونظمت المادة الثامنة والعشرون وسائل الرعاية الطبية ، وألزمت رب العامل بها . وهذه لاشك من أولى المسائل التي يجب أن تنال قسطاً وافراً من العناية ، سواء من المشرع أو صاحب العمل .

وبينت المادة التاسعة والعشرون الأحوال التي يصح فيها لصاحب العمل توقيع غرامة على العامل وقيدت هذا من ناحية المبلغ والوقف عن العمل والمبلغ الذي يقتطع من الأجر والوقت الذي يمضي على على إارتكابها . ولا شك أن هذه القيود وضحت حتى لا يشتط صاحب العمل في استعمال حقه .

وأوجبت المادة الثلاثون على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع في مكان ظاهر من المنشأة لائحتين ، إحداهما خاصة بنظام العمل ، والثانية خاصة بالجزاءات ، حتى يكون العمال على بينة من أمرهم . وأشترط لنفاذ لائحة الجزاءات عدم اعتراض مصلحة العمل عليها في ميعاد معين .

المادة الواحدة والثلاثون تسهلاً للإشراف على تنفيذ الأحكام الموضوعية ومنعاً لكل نزاع يدور حول الأجر أو الأجازات أو أسباب الفصل أو الإستهزاء نصت على إلزام كل صاحب عمل بإنشاء ملف خاص لكل عامل يذكر فيه اسم العامل وصناعته أو مهنته وسنه ومحل إقامته وتاريخ إبتداء خدمته وأجره وجميع ما يطرأ عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وما حصل عليه من أجازات إعتيادية أو مرضية وتاريخ إنتهاء الخدمة وأسبابه وعلى أن يرافق هذا الملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله .

وأوجبت المادة الثانية والثلاثون قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها وذلك حتى يتاح للجهة

المختصة الرقابة والوقوف على مدى تنفيذ الأحكام .
وتكلمت المواد من ٣٥ إلى ٤٥ عن عقد العمل المحدد المدة والغير
محدد المدة وكيفية إنتهاء كل منهما وكذا الإستقالة من العمل والوفاة
والعجز وما يترتب في حالة الإنتهاء أو الفسخ من التعويض والمكافأة
التي يستحقها العامل وأسس كل منهما ، كما تكلمت عن فسخ العقد بلا مبرر
والجزاء المترتب عليه . وقد روعيت في هذه الأحكام جميعها حقوق
صاحب العمل والعامل على السواء .

وبينت المادة الأربعون الأحوال التي يجوز فيها لصاحب العمل
فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض . وهي
لا شك مبناها أن العامل قد ارتكب خطأ ولا يجوز أن يستفيد
الإنسان من تقصيره .

وعددت المادة الواحدة والأربعون الأحوال التي يجوز فيها للعامل
فسخ العقد قبل إنتهاء مدته أو بدون سبق إعلان دون أن يكون هناك
عليه أية مسئولية ، وفي ذلك تحقيق للمساواة التي يجب أن تسود الجميع .
وتكلمت المادة السابعة والأربعون عن صناديق الإدخار التي
توجد في المنشآت وعلي حقوق العامل وصاحب العمل المترتبة على ذلك
وبينت المادة الثامنة والأربعون الأحوال التي تنتهي فيها
المنشأة والحقوق المترتبة على ذلك وكيفية الوفاء بها .

وأوجبت المادة التاسعة والأربعون على صاحب العمل أن

تعطى العامل بناء على طلبه شهادة تذكر فيها بيانات معينة ، وأخرى إذا طلبها العامل .

وقررت المادة الخمسون بطلان كل شرط يرد في العقود خلافا للأحكام المذكورة في هذا المشروع حتى ولو كانت هذه العقود أبرمت قبل العمل بهذا المرسوم بقانون مالم تكن أكثر فائدة للعامل ، ولا جدال في أن ذلك جائز في القانون ، ولا محل للشكوى من هذا لأن في قيام المشرع بوضع نظم وقواعد خاصة بالعمال معناه أنه أراد أن يتدخل في حرية التعاقد بين صاحب العمل والعامل ، وهدفه في هذا الصالح العام . ويجب عدم الإعتداد بأي شرط يتنافى وهذه الأحكام خصوصا إذا كان فيها غبن على العامل الذي هدف المشرع إلى حمايته .

وقد عرض هذا المشروع على مجلس الدولة فأقره بالصيغة المرافقة .

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي هدانا لهذا الذي كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

والصلاة والسلام على من لا نبي بعده

وبعد فقد حضر في هذا المجلس

الذي هو من جملة ما كان عليه

من جملة ما كان عليه

من جملة ما كان عليه

من جملة ما كان عليه

من جملة ما كان عليه

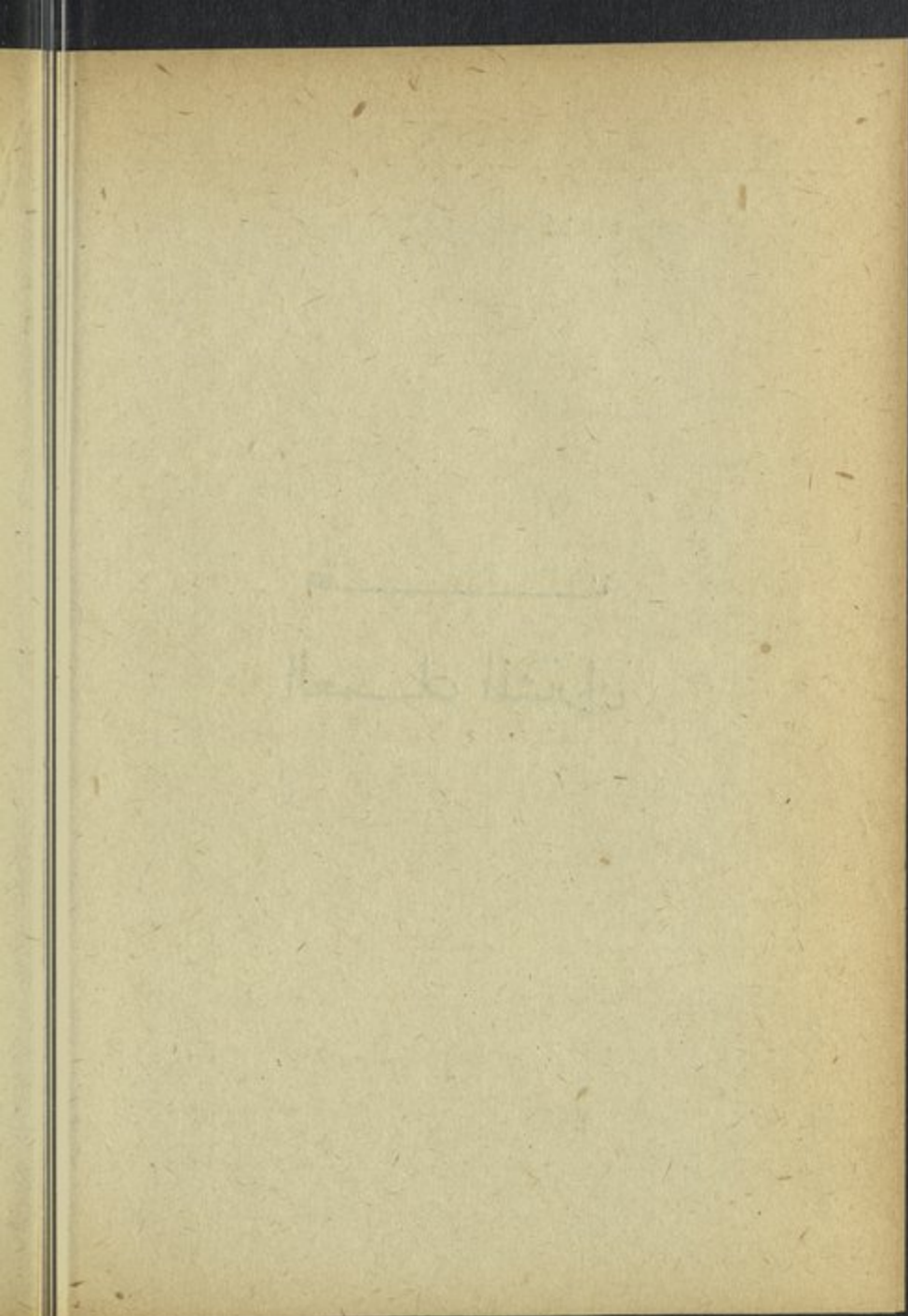
من جملة ما كان عليه

من جملة ما كان عليه

من جملة ما كان عليه

من جملة ما كان عليه

العبد المشترك



قانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠

بشأن عقد العمل المشترك

نحن فاروق الأول ملك مصر

قرر مجلس الشيوخ ومجلس النواب القانون الآتى نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه :

مادة ١ — عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد أو أكثر من إتحادات نقابات العمال ، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابات ، مثل تحديد الفئات الدنيا للأجور وساعات العمل ومدد الأجازات وتنظيم التمرين والإجراءات التى تتبع فى الصلح والتحكيم ، وفى تعديل العقد ، وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة ، وغير ذلك من الشروط التى تكفل راحة العمال وطمانينتهم وأمنهم وصحتهم ، ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه فى إبرام العقد الغرفة الصناعية التى ينتمى إليها .

مادة ٢ — إذا تعددت الإتحادات أو النقابات التى تكون طرفاً فى عقد العمل المشترك وجب أن تكون ممثلة لصناعة أو لمهنة أو حرفة واحدة أو صناعات أو مهن أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة فى إنتاج واحد .

مادة ٣ - يجب أن يكون عقد العمل المشترك بالكتابة وإلا كان باطلاً ، كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية لنقابة أو نقابات العمال أو إتحاداتها ، وأن يوافق عليه غالبية الأعضاء .

مادة ٤ - لا يكون عقد العمل المشترك ملزماً إلا بعد تسجيله في وزارة الشؤون الإجتماعية ونشر إعلان عن هذا التسجيل في الجريدة الرسمية ، يشتمل على ملخص لأحكام العقد .

فإذا رفضت الوزارة تسجيل العقد وجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلبه هذا الرفض وأسبابه ، فإذا انقضت المدة ولم تقم الوزارة بالتسجيل أو الاعتراض عليه وجب عليها التسجيل والنشر وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة .

ماده ٥ - إذا رفضت الوزارة التسجيل في الميعاد المبين في المادة السابقة جاز لكل من طرفي العقد طلب الحكم به من محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة وذلك في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإبلاغ بالرفض . ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل وتشر صورة الحكم في الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص لأحكام العقد .

مادة ٦ - مع عدم الإخلال بحكم المادة الثانية من هذا القانون يجوز لغير المتعاقدين من النقابات أو إتحاداتها أو أصحاب الأعمال

الإلتزام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله ، وذلك بناء على إتفاق بين طرفي العمل طالبي الإلتزام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الإلتزام بطلب يقدم إلى مصلحة العمل بوزارة الشئون الإجتماعية موقع من الطرفين .

مادة ٧ - تسرى أحكام عقد العمل المشترك على :

(١) نقابات العمال وإتحاداتها وأصحاب الأعمال الذين يكونون طرفاً في العقد وقت إبرامه أو ينضمون إليه بعد إبرامه على الوجه المبين في المادة السابقة ، وكذلك النقابات والإتحادات التي تحل محل النقابات والإتحادات المتعاقدة ، ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين

(ب) النقابات المنضمة لإتحاد يكون طرفاً في عقد العمل المشترك أو الإتحاد إنضم لهذا العقد بعد إبرامه .

(ج) العمال المنضمين لنقابة تكون طرفاً في عقد العمل المشترك أو النقابة تكون قد انضمت إليه بعد إبرامه .

ويظل العمال الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة خاضعين لأحكام عقد العمل المشترك طوال مدته ولو إنسحبوا من عضوية النقابات قبل إنتهاء هذه المدة .

مادة ٨ - يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكماً من أحكام قانون عقد العمل الفردي ، ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال .

مادة ٩ — يقع باطلا كل شرط يخالف لعقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك مالم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل .

وتسرى في هذه الحالة أحكام عقد العمل المشتركة .

مادة ١٠ — يقع باطلا كل شرط في عقد العمل المشترك يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفا لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام .

مادة ١١ — لاى من طرفي عقد العمل المشترك أن يطالب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل .

مادة ١٢ — يجوز إبرام عقد العمل المشترك لمدة محدود أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في كلتا الحالتين على ثلاث سنوات .

فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجددا من تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا مالم ينص في العقد على مدة أقل .

ويتهى العقد حتما بإنتهاء مدته الأصلية المجددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر ومصالحة العمل وذلك قبل نهاية المدة بثلاثة أشهر على الأقل وكانت مدة العقد أو المدة التي تجدد لها تزيد على ستة أشهر وقبل نهايته بخمسة عشر يوما على الأقل إذا كانت مدته أو المدة التي تجدد لها تقل عن ذلك .

وإذا نعد أحد طرفي العقد فلا يترتب على إنقضاؤه بالنسبة إلى أحدهم إنقضاؤه بالنسبة إلى الباقيين .

مادة ١٣ - يجب التأشير على هامش التسجيل بما يطرأ على العقد من إنضمام أو تجديد أو إنهاء أو إنقضاء .

وعلى مصلحة العمل نشر ملخص للتأشير المذكور في الجريدة الرسمية في خلال خمسة عشرة يوما من حصوله .

مادة ١٤ - إذا أبرمت مؤسسة صناعية أو تجارية عقد عمل مشترك مع نقابة عمالها أعتبر العقد ساريا على جميع عمال المؤسسة ، ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين للنقابة عن نصف عدد عمال المؤسسة وقت إبرام العقد ، وذلك فيما يتعلق بنصوص عقد العمل المشترك التي تكون أكثر فائدة للعمال من عقد العمل الفردي .

وإذا أبرمت مؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة عمال المهنة أو الصناعة التي تزاولها ، فلا يسرى هذا العقد إلا على عمال المؤسسة المنضمين لعضوية النقابة ما لم يكن عدد هؤلاء العمال المنضمين يزيد على نصف عمال المؤسسة وقت إبرام العقد ، ففي هذه الحالة يسرى العقد على جميع عمالها ، وذلك فيما يتعلق بنصوص عقد العمل المشترك التي تكون أكثر فائدة للعمال من عقد العمل الفردي .

مادة ١٥ - لكل من طرفي عقد العمل المشترك ، وكذلك لكل

عامل أو صاحب عمل يسرى عليه عقد العمل المشترك ، أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامه أو بالتعويض عن عدم تنفيذها على الطرف الآخر أو على أحد أعضائه إن كان نقابة أو اتحاد نقابات أو على أى شخص يكون مرتبطا بعقد العمل المشترك .

ولا يحكم بالتعويض على نقابة إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر من هيئة تمثل النقابة ويسرى حكم الفقرة السابقة على إتحاد النقابات .

وتكون النقابة ملزمة بالتعويض فى حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الادخار والتأمينات الإجتماعية .

أما مسئولية الإتحاد فتكون مقصورة على أمواله دون أموال النقابات .

مادة ١٦ — لنقابات العمال وإتحاداتها التى تكون طرفا فى عقد العمل المشترك أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك . على أنه يجوز لهذا العضو التدخل فى الدعوى المرفوعة من النقابة أو الإتحاد ، كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستقلا عن النقابة .

مادة ١٧ — يجب تقديم عقود العمل المشتركة التى أبرمت قبل صدور هذا القانون فى خلال شهرين من تاريخ العمل به إلى مصلحة العمل لتسجيلها .

وتسرى على هذه العقود الأحكام الواردة بهذا القانون .

مادة ١٨ - يجوز لكل شخص أن يحصل من مصلحة العمل على صورة طبق الأصل من عقود العمل المشتركة ووثائق الإنضمام إليها .

مادة ١٩ - تحدد بقرار وزاري الأوضاع الخاصة بطاب تسجيل عقود العمل المشتركة والإنضمام إليها واستخراج صور منها .

مادة ٢٠ - على وزيرى الشؤون الإجتماعية والعدل تنفيذ هذا القانون كل فيما يخصه .

ويعمل به بعد ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية .
ولو وزير الشؤون الإجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه .
نأمر بأن يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وأن ينشر فى الجريدة الرسمية وينفذ كقانون من قوانين الدولة .

صدر بقصر رأس العين فى ٩ شوال سنة ١٣٦٩ (٢٤ يولييه سنة ١٩٥٠)

فاروق

بأمر حضرة صاحب الجلالة

رئيس مجلس الوزراء (بالنيابة)

عثمان محرم

مذكرة إيضاحية لمشروع قانون عقد العمل الجماعي

بعد صدور قانون نقابات العمال وقانون عقد العمل الفردي أصبح من الطبيعي أن يستتبع ذلك إصدار قانون عقد العمل الجماعي الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وصحتهم لذلك وضعت الحكومة مشروع هذا القانون .

والمادة الأولى منه تتناول التعريف بعقد العمل الجماعي وذكر أمثلة لشروط العمل التي تضمنها هذا العقد قصد بها إلى تحديد نوع المسائل تفادياً من التعميم الذي قد يؤدي إلى إطلاق حرية المتعاقدين في تضمين عقود العمل الجماعية شروطاً تتنافى مع طبيعتها .

وبمقتضى هذا النص أصبح الذي يمثل العمال في عقود العمل الجماعية هي النقابات أو الاتحادات . فخرجت بذلك العقود التي تبرم بين العمال وأرباب الأعمال مباشرة .

ثم نصت المادة الثانية على الشروط التي ينبغي توافرها في طرق العقد في حالة تعددها . وجمعت هذه الشروط أن تكون الاتحادات أو النقابات ممثلة لصناعة أو مهنة أو حرفة واحدة أو صناعات أو مهن

أو حرف متائلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج نوع واحد ، وهذه الشروط هي التي نصت عليها المادة ٢٦ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن نقابات العمال ، والحكمة في ذلك واضحة .

ونصت المادة الثالثة على بطلان عقد العمل الجماعي ما لم يكن محرراً بالكتابة وبذلك جعلت من هذا العقد عقداً شكلياً لا يكفي في إنشائه رضا الطرفين ، وقد حذا المشروع في ذلك حذو بعض التقنيات الأجنبية ، كالتقنين الفرنسي .

والمادة الرابعة تنص على أن العقد لا يصبح نافذاً إلا بعد تسجيله في وزارة الشؤون الاجتماعية التي عليها أن تقوم بنشر إعلان عن هذا التسجيل في الجريدة الرسمية . فإذا رفضت التسجيل وجب عليها إخطار طارطاً بهذا الرفض وأسبابه ، في خلال ثلاثين يوماً ، فإذا إنقضت المدة المعينة ، ولم تسجل الوزارة العقد ، أو لم تعرض عليه ، أصبح العقد نافذاً ووجب عليها التسجيل .

وقد أخذ المشروع بنظام التسجيل ، ولم يأخذ بنظام الإيداع الذي أخذ به التشريع الفرنسي ، وذلك لكي يضمن عدم نفاذ هذا العقد إلا إذا كان خالياً من الأسباب التي تبرر للحكومة رفض تسجيله ، وخشية أن تتعسف الحكومة في استعمال هذا الحق أعطى ذو الشأن حق الطعن في قرار الرفض ، أمام مجلس الدولة . ونص على إعطاء المجلس في هذه الحالة سلطة الحكم بتسجيل العقد ، ولم يقتصر على إعطائه سلطة إلغاء

الأمر الصادر برفض التسجيل لأنه لو اقتصر على ذلك لما كان هناك حاجة لنص ، إذ القرار الصادر برفض تسجيل العقد هو قرار إداري مما يجوز الطعن فيه أمام المجلس المذكور ، وإعطاء مجلس الدولة الاختصاص في الحكم بالتسجيل يبرره أمران ، أولهما أن القضاء العادي المنوع بمقتضى المادة ١٥ من لائحة ترتيب المحاكم الوطنية من التعرض للأوامر الإدارية بالإلغاء أو التعديل أو التأويل ، قد أعطى قبل صدور قانون مجلس الدولة اختصاصاً مماثلاً في كثير من القوانين كالقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ فيما نص عليه بالمادة ١٥ منه من إعطاء المحكمة الابتدائية ولاية الحكم بتسجيل النقابة . فمن باب أولى يكون لمجلس الدولة وهو صاحب الولاية في الحكم بإلغاء الأوامر الإدارية ولاية التفتيش على هذا الإلغاء ، والأمر الثاني أنه إذا اقتصر الأمر على إلغاء قرار وزارة الشؤون الإجتماعية برفض التسجيل ، ولم تسجل الحكومة العقد بعد ذلك ترتب على هذا التصرف تعطيل نفاذ العقد ، لأن هذا النفاذ موقوف على التسجيل . ولا ينتهى الأمر برجوع صاحب الشأن على الحكومة بالتعويض . والقانون يهدف إلى إعمال العقد الحالى إذا خلا من أسباب تبرر رفض تسجيله ، تحقيقاً لمصلحة عامة . فوجب أن تكون الرقابة على الجهة الإدارية المختصة في ذلك رقابة كاملة شاملة مجدية .

ونصت المادة السادسة على جواز إنضمام غير المتعاقدين إلى عقد العمل الجماعى بعد تسجيله ، بناء على إتفاق بين طرفي العمل والعامل دون

حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين — وينت المادة طريقة هذا الإنضمام .

أما المادة السابعة فقد نصت على أن أحكام عقد العمل الجماعي تسمى على طرفيه وقت إبرامه ، وعلى النقابات والائتادات التي محل محل النقابات والائتادات المتعاقدة .

وقد قصد بذلك إذن منع التحايل للتخلص من الشروط المتعاقدة عليها عن طريق حل النقابة المتعاقدة ، وتكوين نقابة ترى أن الاتفاق السابق لا يربطها لأنها لم تكن طرفاً فيه كما قد يصل العمال إلى هذا الغرض أيضاً عن طريق إيثباتهم أعمالاً تؤدي حتماً إلى حل نقابتهم .

وتسرى شروط العقد أيضاً على النقابات المنضمة لائتاد يكون طرفاً في عقد العمل الجماعي ، أو لائتاد انضم لهذا العقد بعد إبرامه . كما تسرى هذه الشروط على العمال المنضمين لنقابة ، تكون طرفاً في العقد ، أو لنقابة تكون قد انضمت لهذا العقد بعد إبرامه ، ونصت الفقرة الأخيرة على سريان أحكام المادة على العمال طوال مدته ، ولو انسحبوا من عضوية النقابة بعد إنتهاء المدة .

وعالجت المادة الثامنة حالة ما إذا كان عقد العمل الجماعي متضمناً شروطاً تخالف أحكام قانون عقد العمل الفردي ، فنصت على بطلان مثل هذه الشروط ، ما لم تكن أكثر فائدة للعامل .

كما نصت المادة التاسعة على بطلان كل شرط يرد في العقود الفردية

المبرمة بين أشخاص مرتبطين بعقد عمل جماعي ، إذا كان هذا الشرط مخالفاً لما ورد في عقد العمل الجماعي حتى الحالة التي يتفق فيها صاحب العمل مع العامل على شروط أدنى من شروط عقد العمل الجماعي ولو أنها في نطاق مانص عليه في قانون عقد العمل الفردي .

ونصت المادة العاشرة على بطلان كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن العام أو النظام العام أو أن يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها . وهذا تطبيق للقواعد القانونية العامة ، قصد إبرازه في معرض هام .

وجوزت المادة الحادية عشر لكل من طرفي العقد حق طلب الحكم بإنهاء العقد ، إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية إذا كان قد مضى على تنفيذ العقد سنة على الأقل .

وقد استعمل النص « إنهاء العقد » بدلا من تعبير « فسخ العقد » لأن المراد من النص هو الإلغاء دون الفسخ . والفارق بينهما ظاهر ، إذ الفسخ يعود بأثره الرجعي إلى الوقت الذي نشأ فيه العقد ، أما الإلغاء فلا تترتب آثاره إلا بعد الحكم به ، ويظل العقد نافذاً حتى يحكم بإلغائه .

ونصت المادة الثانية عشرة على أن عقد العمل الجماعي قد يكون لمدة محددة ، أو للبدء اللازمة لإتمام مشروع معين ، بشرط ألا تزيد المدة في الحالتين على ثلاث سنوات ، وعلى أن إنتهائه عند تعدد طرفيه بالنسبة إلى أحدهم ، لا يستتبع إنتهائه بالنسبة إلى الباقيين .

وأفردت المادة الثالثة عشرة لحالة التأشير على هامش تسجيل العقد بكل إنضمام أو تحديد أو إلغاء أو انتهاء .

أما المادة الرابعة عشرة فقد عالجت الحالة التي تبرم فيها مؤسسة عقد عمل جماعي مع نقابة عمالها ، وأوجبت سريان العقد على جميع عمال المؤسسة ، ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة ، بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين للنقابة عن نصف عدد عمال المؤسسة . والحالة التي تبرم فيها المؤسسة عقد عمل جماعي مع نقابة ليست هي نقابة عمالها ، بل نقابة المهنة التي تزاوها ، فنصت على أنه لايسرى العقد إلا على عمال المؤسسة المنضمين لعضوية النقابة ، فإذا كان عدد هؤلاء العمال يزيد على نصف عمال المؤسسة سرى العقد على الجميع .

وجوزت المادة الخامسة عشرة لكل من طرفي العقد حق طلب الحكم بتنفيذ أحكامه ، أو بالتعويض ، على أن تكون النقابة ملزمة بالتعويض ، في حدود أموالها العامة ، دون الأموال المخصصة لصناديق الإيداع والتأمينات الإجتماعية ، حتى تبقى هذه الأموال للأغراض التي رصدت من أجلها ، وعلى أن يكون الإلتزام أيضاً ملزماً في حدود أمواله مع عدم الإخلال بمسئولية النقابة التي تكون عضواً في الإتحاد ، وتكون قد خالفت أحكام العقد أيضاً .

ونصت المادة السادسة عشرة على حق نقابات العمال وإتحاداتها في رفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بالعقد لمصلحة أى عضو

دون حاجة إلى توكيل منه بذلك . وهذا النص يحسم خلافاً بصدده هذه المسألة .

ونصت المادة السابعة عشرة على أن أحكام هذا القانون تسري على العقود التي أبرمت قبل صدور هذا القانون ، وبعد صدور القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ ، فأوجب تقديم هذه العقود إلى وزارة الشؤون الاجتماعية في خلال شهرين من تاريخ العمل بالقانون لتسجيلها .

وفوضت المادة التاسعة عشرة وزير الشؤون الاجتماعية في وضع الأوضاع الخاصة بطلب تسجيل العقود ورسوم تسجيلها والحصول على صور منها ، لأن هذه مسائل تفصيلية ، عرضة للتغيير من وقت لآخر .

وقد عرض هذا المشروع على مجلس الدولة طبقاً للقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ . ووزارة الشؤون الاجتماعية تشرف بعرض مشروع القانون المذكور على مجلس الوزراء ليتفضل بعد الموافقة بإستصدار المرسوم اللازم لعرضه على البرلمان .

رئيس مجلس الدولة

محمد طاهر مرسى

تقرير لجنة التجارة والصناعة

بمجلس الشيوخ

عن مشروع قانون عقد العمل المشترك

بتاريخ ١٣ يناير سنة ١٩٤٨ أحال المجلس مشروع هذا القانون الوارد من مجلس النواب إلى لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل فنظرته وقدمت تقريرها عنه فرأى المجلس بجلسته ٢ مايو سنة ١٩٤٩ إحالته إلى لجنة التجارة والصناعة لدراسته .

وقد اجتمعت اللجنة في ٢٦ أبريل و ١٠ مايو ١٩٥٠ ، وبحث مشروع هذا القانون . وقد حضر اجتماعها الدكتور عزيز المراغي وكيل مصلحة العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية نائبا عن الحكومة . وبعد أن اطّلت اللجنة على مواد هذا المشروع وعلى مذكرته التفسيرية طلبت من وزارة الشؤون الاجتماعية المصادر الأجنبية التي استؤنس بها في وضع مشروع هذا القانون . وبعد الإطلاع على تلك المصادر ، أقرت اللجنة مشروع هذا القانون بالصيغة التي أقرتها به لجنة الشؤون الاجتماعية بالمجلس ، غير أنها أضافت إلى المادتين ٣ و ١٤ فقرات لمصلحة العمال ، طمأنة لهم وحرصاً على مستقبلهم ، كما أحدثت تعديلا يسيرا في المادة العاشرة ، وأضافت إليها فقرة لمصلحة البلاد العامة في

أوقات الأزمات الإقتصادية والضرورات الحربية . وفيما يلي بيان هذه التعديلات :

١ - أضيفت في نهاية المادة ٣ الفقرة الآتية : كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية للتقابة أو نقابات العمال أو إتحاداتها ، وأن يوافق عليه غالبية الأعضاء .

وقد رأت اللجنة إضافة هذه الفقرة لمصلحة العمال أنفسهم ، حتى يستطيعوا إبداء آرائهم في عقد العمل المشترك الذي سيطبق عليهم . واشترطت اللجنة موافقة غالبية الأعضاء حتى يكون نافذا .

٢ - رأت اللجنة في المادة ١٠ أن تستبدل بعبارته « بمصلحة البلاد التجارية والصناعية » عبارة « بمصلحة البلاد الإقتصادية » ، لأن هذه العبارة الأخيرة أشمل وأعم من الأولى . كما رأت - حرصا على مصلحة البلاد في أوقات الأزمات الإقتصادية أو الضرورات الحربية وخشية تعطيل الإنتاج في هذه الأزمات - جواز وقف العمل بعقد العمل المشترك مؤقتا إلى حين زوال الأسباب التي دعت إلى وقف العمل به ، فأضافت في نهاية هذه المادة ما يأتي : « ويجوز في حالات الأزمات الإقتصادية أو الضرورات الحربية لوزير الشؤون الإجتماعية أن يصدر قرارا بوقف العمل مؤقتا بعقد عمل مشترك لحين زوال الأسباب التي دعت إلى إتخاذ هذا القرار » .

٣ - وفي المادة ١٤ رأت اللجنة إضافة الفقرة الآتية في نهاية

كل من الفقرتين الأولى والثانية ، وهى : « وذلك فيما يتعلق بنصوص عقد العمل المشترك التى تكون أكثر فائدة للعمال من عقد العمل الفردى » .

وقد حرصت اللجنة بإضافة هذه الفقرة على مصلحة العمال ، فنصت على أنه لا يطبق عليهم من نصوص عقد العمل المشترك إلا ما كان أكثر فائدة لهم من عقود العمل الفردية . وقد جاء هذا النص فى بعض التشريعات الأجنبية ، فرأت اللجنة أن تأخذ به .

وقد وافق حضرة ممثل وزارة الشؤون الاجتماعية على هذه التعديلات كما وافقت عليها اللجنة بإجماع الآراء .

واللجنة ، إذ ترفع تقريرها إلى هيئة المجلس الموقر ، ترجو الموافقة على مشروع هذا القانون ، كما أقرته ، وكما هو وارد بالجدول المقارن .

المناقشات في مجلس الشيوخ

جلسة ٢٦ يونيه سنة ١٩٥٠

حول المادة العاشرة

—
 حضرة الشيخ محمد حسن العشماوى — أريد أن أتكلم في الإضافة
 التي أدخلتها اللجنة في المادة العاشرة ، لأنى أريد حذف هذه الإضافة ،
 فهي تقول : « يجوز في حالات الأزمات الاقتصادية أو الضرورات
 الحربية لوزير الشؤون الإجتماعية أن يصدر قراراً بوقف العمل
 مؤقتاً ، بعقد عمل مشترك ، لحين زوال الأسباب التي دعت إلى إتخاذ
 هذا القرار ، .

فعقد العمل المشترك يراد به حماية العمال حتى لا يتكاثف أصحاب
 الأعمال ليفرضوا عليهم شروطاً وهم فرادى ، فأجيز — وهذا نظام
 اقتبسناه من الخارج — للنقابات ذاتها أن تعقد بالنيابة عن العمال مع
 أصحاب الأعمال عقوداً مشتركة تلزم العمال جميعاً في عمل من الأعمال
 بدل أن يؤخذوا فرادى ، وفي هذا فائدتان :

الأولى : هي نوع التضامن الذي بين العمال ، وخضوعهم لنظام
 النقابات ، وتركهم الأمر لنقاباتهم لتحرى الأصلاح في تنظيم
 شئونهم وعملهم .

الثانية : حماية العمال من تصيدهم أفراد آقصد استغلالهم إستغلالاً غير صالح ، بواسطة أرباب الأعمال ، وخصوصاً الشركات الكبرى .
وأنا — بصفتي القانونية — وقفت على كثير من العقود التي تفرضها كثير من الشركات على العمال ، وخصوصاً طوائف المهندسين .
وكانت النتائج تترقب صدور هذا القانون ، وقد تأخر صدوره من سنة ١٩٣٩ ، أى منذ أحد عشر عاماً .

وهذه الفقرة التي أضيفت لا أعرف الحكمة الحقيقية الواضحة لإضافتها ، أكثر مما توحى به المادة العاشرة من أنه يجوز في حالات الأزمات الاقتصادية والضرورات الحربية ، .

يجوز لمن ؟ يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يوقف العمل بالقانون .

ومعنى هذا أنه يجوز للوزير أن يوقف العمل بالقانون ، وهذا بدع في التشريع . فإذا قامت أزمات من هذا النوع ، وأوضاع من هذا القبيل ، وضرورات حرية من هذا النوع ، فيما أن يكون حكم عرفي يفرض ما يشاء من التشريعات ، أولاً يكون هناك حكم عرفي ، فيؤتى للبرلمان ، ليقرز وقف هذا العقد أو تعديله رعاية للأوضاع .

أما أن يترك الأمر لمجرد تقدير وزير — مهما كانت ثقنتا به — فإنما أحميه — بطلبي حذف هذه الإضافة — من ضغط أرباب الأعمال

والشركات ، لأن الشركات تريد أن تتخفف . وهذا التخفف سيكون على حساب طوائف العمال ، وعقد العمل المشترك .

فأناشدكم أن ترفضوا هذه الإضافة ، وإذا وقعت أزمات خطيرة فيجب أن يترك الأمر للبرلمان ، لا إلى تصرف وزير .

المقرر — فيما يختص بالأغراض التي ذكرها سعادة العشماوى باشا وهى الأغراض الخاصة بعقد العمل المشترك ، فإنى أوافق عليها — أما سبب الإضافة ، فزوا أنه يقع أحيانا أن تتفق نقابات العمال مع أصحاب الأعمال على جمهور المستهلكين ، عند حدوث أزمة اقتصادية فى البلاد أو ضرورة حربية — وفى وقت الأزمات الاقتصادية يكون الإنتاج فيما يختص بالمواد الغذائية أقل من حاجة الشعب ، فإذا يعمل أصحاب الأعمال مع العمال ؟ — يحصل أنهم يتفقون على تخفيض الإنتاج حتى ترتفع الأسعار ، وتكون مكاسب أصحاب الأعمال كبيرة ، ويدفعون للعمال أجورا كبيرة .

وإذن فهناك ضرورة لحماية جمهور المستهلكين من آثار الإتفاق الذى يتم بين نقابات العمال وأصحاب الأعمال .

ففى هذه الحالة لابد من أن يكون هناك سلطة لها حق التدخل لإيقاف عقد العمل المشترك ، فأردنا بهذه الإضافة أنه إذا كان من نتيجة عقد العمل إحداث أزمة اقتصادية فى الإنتاج ، فيجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يقف العمل .

أما فيما يختص بالضرورات الحربية ، فمن الجائز أن تكون هناك شركة لإستغلال البترول مثلا ، تنتج كميات من البترول ، تأتى فتتفق مع العمال على تقليل الإنتاج ، فى وقت تكون فيه فى حالة حرب ، وفى حاجة لزيادة الإنتاج ، فنحن مضطرون لأن نعطى للوزير حق إيقاف تنفيذ عقد العمل المشترك ، لأن تنفيذه قد يضر بحالة حربية .

يقول سعادة العشماوى : إنه ليس هناك داع لهذه الإضافة ، وإنه يجوز أن يكون هناك أحكام عسكرية ، والحاكم العسكرى له حق التدخل — ولكننى أعتقد أنه فى هذه الحالة ربما يطالبه أصحاب الأعمال بتعويض — وإنما هناك حالات قد لا يكون فيها حاكم عسكرى .
كتقليل الإنتاج فيما يختص بالمواد الغذائية

حضرة الشيخ فريد أبو شادى - نحن نشرع للمستقبل ونشرع لظروف خاصة ، ويجب أن يكون أمام المشرع حالات يعالجها ، فهل مما إستعرضته اللجنة مثلا ، أن يكون صاحب العمل قد يتفق مع العمال على التقليل من الإنتاج توصلا للإضرار بالجمهور ؟ .

المقرر — أنا حين طالبت بإضافة هذه الفقرة ، ورجوت من إخوانى الموافقة عليها ، لم أطلب ذلك إلا بعد أن رجعت إلى السوابق فى أمريكا ، ووجدت أن نقابات العمال هناك ، تتفق مع أصحاب الأعمال على تقليل الإنتاج لرفع الأسعار — فإذا كان هذا قد حدث فى أمريكا ، فأنا أريد أن أتلافى حدوثه عندنا .

وقد بينت لحضراتكم الأسباب ، لأنه من الجائز أن تكون هناك أزمات إقتصادية أو ضرورات حرية تقتضى وقف العمل بعقد العمل المشترك .

وصحيح ، كما يقول سعادة العشماوى باشا ، أن الحاكم العسكرى قد يقف العمل بعقد العمل المشترك ، ولكن من الجائز ألا يكون هناك حكم عرفى عند الأزمات الإقتصادية ، وإذن فمن المصلحة وضع هذه الإضافة .

ولهذا فأنا أريد من سعادة العشماوى باشا أن يبين لنا الضرر من هذه الزيادة ، لا أن يسأل عن الفائدة من وضعها .

حضرة الشيخ محمد حسن العشماوى — الذى أريد أن أقوله هو أن هذه الإضافة من غير مبالغة تكون بمثابة قولنا فى المادة الأخيرة — « على وزير الشئون الإجتماعية تنفيذ هذا القانون إذا شاء ، وفى أى وقت يشاء » .

وأظنكم ترون معى أنه ليس من الأوضاع التشريعية أن يترك للوزير الحرية إتياف القانون أو تنفيذه — فإذا حلت أزمة ، فأمام الوزير البرلمان ، أو الحكم العرفى . وهذا من البديهيات .

المقرر — لى كلمة صغيرة . لقد ذكر حضرة الزميل المحترم العشماوى باشا أن هذا النص هو بمثابة إضافة فقرة فى نهاية المادة ، تعطى وزير

الشئون الإجتماعية حق إيقاف تنفيذ القانون . كلا ، فليس الأمر كذلك ، إنما هذا النص بمثابة إعطاء وزير الشئون الإجتماعية حق إيقاف تنفيذ القانون عقد عمل مشترك واحد .

حضرة الشيخ محمد حسن العشماوى — كيف يكون عقداً مشتركاً واحداً ؟

الرئيس — الكلمة الآن لحضرة صاحب المعالى وزير الداخلية .

حضرة وزير الداخلية — الواقع أن مشروع هذا القانون ، كما قدم من الحكومة كان خالياً من هذه الفقرة ، والحقيقة أن اللجنة هى التى أضافتها ، والحكومة لا تزال عند رأيها الأول من أن يكون هذا التشريع خالياً من هذا الحق الإستثنائى المعطى للوزير .

الرئيس — هل توافقون حضرتكم على حذف الفقرة الأخيرة من المادة العاشرة ؟

(موافقة) .

تقرير لجنة الشؤون الإجتماعية والعمل

بمجلس النواب

عن التعديلات التي أدخلها مجلس الشيوخ

على مشروع القانون الخاص بعقد العمل المشترك

أحال المجلس بجلسته المنعقدة في ١٠ يولية سنة ١٩٥٠ التعديلات التي أدخلها مجلس الشيوخ على مشروع هذا القانون لنظرها على وجه الاستعجال ، فاجتمعت لبحثها في اليوم ذاته :

وقد استعرضت التعديلات التي أدخلها مجلس الشيوخ على المشروع كما أقره مجلس النواب ، فوجدت أنها تلخص فيما يلي :

المادة الأولى : أضاف مجلس الشيوخ على المادة الأولى فقرة يجيز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد الغرفة الصناعية التي ينتمي إليها .

المادة الثالثة : أضاف مجلس الشيوخ إلى نهاية المادة الثالثة الفقرة الآتية : كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية لنقابة أو نقابات العمال أو إتحاداتها وأن يوافق عليه غالبية

الأعضاء ، وقد وافقت اللجنة على هذه الإضافة ، لأنها في مصلحة العمال إذ يستطيعون إبداء آرائهم في عقد العمل المشترك الذي سيطبق عليهم .

المادة العاشرة : أضاف مجلس الشيوخ عبارة « النظام العام » في نهاية المادة بعد عبارة « واللوائح المعمول بها » ، وقد وافقت اللجنة على هذا التعديل .

المادة الرابعة عشر : أضاف مجلس الشيوخ عبارة « وقت إبرام العقد » بعد عبارة « نصف عدد عمال المؤسسة » ، الوارد في فقرتي المادة الرابعة عشرة ففي ذلك تحديد تراه اللجنة ضروريا عند معرفة سريان العقد وبطلانه .

كما أضاف مجلس الشيوخ حكما إلى نهاية كل من الفقرتين الأولى والثانية مقتضاه ألا يطبق على العمال من نصوص عقد العمل المشترك إلا ما كان أكثر فائدة لهم من عقود العمل الفردية وقد أقرت اللجنة هذا التعديل .

المادة الخامسة عشر : أضاف مجلس الشيوخ على هذه المادة فقرة تنص على حق كل عامل أو صاحب عمل يسرى عليه عقد العمل المشترك في رفع الدعوى مستقلا بنفسه للمطالبة بتنفيذ أحكام العقد وذلك حفظا لحقوق العامل في حالة تغت النقابة معه أو تباطؤها في رفع الدعوى وكذلك الحال بالنسبة لصاحب العمل .

المادة السادسة عشر : أضاف مجلس الشيوخ إلى نهاية هذه المادة فقرة تؤكد حق العامل في رفع الدعوى مستقلا عن النقابة إلى جانب حتمه في التدخل في الدعوى المرفوعة .

هذه التعديلات التي أدخلها مجلس الشيوخ على مشروع القانون كما سبق أن وافق عليه مجلس النواب . وقد أقرتها اللجنة وترجو من المجلس الموقر الموافقة عليها .

رئيس اللجنة

يوسف الشربعي

السكرتير النائب

سليمان العقار

١٠ يولييه سنة ١٩٥٠

التوفيق والتحكيم
في منازعات العمل

بسم الله الرحمن الرحيم
الحمد لله رب العالمين
والصلاة والسلام على
سيدنا محمد وآله الطيبين
الطاهرين

مرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢

في شأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل^(١)

باسم ملك مصر والسودان

وصى العرش المؤقت

بعد الإطلاع على المادة ٤١ من الدستور

وعلى القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل

وعلى ما ارتأه مجلس الدولة

وبناء على ما عرضه وزير الشؤون الاجتماعية وموافقة رأى مجلس الوزراء

رسم بما آت

مادة ١ - تسرى أحكام هذا القانون على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم ويستثنى من ذلك :

(١) الوقائع المصرية - عدد رقم ١٥٧ مكرر - الصادر في ٨ ديسمبر

(١) المنازعات الناشئة عن علاقة الحكومة أو مجالس المديريات أو المجالس البلدية والقروية بموظفيها أو مستخدميها أو عمالها .

(ب) المنازعات الناشئة عن علاقة خدام المنازل بمخدوميهم .

مادة ٢ - إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه أحكام الفقرة الأولى من المادة السابقة ولم يوفق الطرفان فيما بينهما إلى تسويته جاز لكل منهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثله طلباً إلى مكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل للسعي في حسم النزاع بالطرق الودية ويبين في هذا الطلب أسماء طرفي النزاع أو تمثيلهما ومحال إقامتهم وموضوع النزاع .

مادة ٣ - إذا كان الطلب مقدماً من صاحب العمل وجب أنه يكون موقعاً منه شخصياً أو من وكيله المفوض .

أما إذا كان الطلب من العمال وجب تقديمه من رئيس النقابة التي ينتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارة النقابة فإن لم يكونوا منتمين إلى نقابة وجب أن يقدم من أغلبية العمال أو أغلبية عمال القسم الذين لهم شأن في النزاع .

ويجب أن يشتمل الطلب على أسماء من يتولون مفاوضات التوفيق بالنيابة عن النقابة أو العمال على ألا يزيد عددهم على ثلاثة .

ويعطى مكتب العمل إيضالاً بتسلم الطلب موقعاً عليه من رئيسه أو من ينوب عنه ومحددات فيه تاريخ التسلم .

مادة ٤ — على مكتب العمل أن يعمل على تسوية النزاع بالطرق الودية مسترشداً بما يقدمه الطرفان المتنازعان من بيانات وذلك في مدة لا تتجاوز أسبوعين على الأكثر من تاريخ وصول الطلب .

مادة ٥ — إذا تمكن مكتب العمل من تسوية النزاع ودياً أثبت ما يتم الإتفاق عليه في محضر يحرر من أربع نسخ يوقعها مدير المكتب أو من ينوب عنه ويمثلو الطرفين وتسلم نسخة لكل منهما وتحفظ النسخة الثالثة في المكتب للرجوع إليها عند الإقتضاء وترسل النسخة الرابعة إلى مصلحة العمل لقيدها في سجل خاص وإيداعها محفوظات المصلحة التي تعطي مستخرجات منها لذوى الشأن .

ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها مكتب العمل .

مادة ٦ — إذا لم يتمكن مكتب العمل من تسوية النزاع بالطرق الودية في حدود المدة المذكورة في المادة الرابعة رفع تقريراً مفصلاً بنتيجة سعيه وأسباب إخفاقه إلى رئيس لجنة التوفيق المختصة مصحوباً بجميع أوراق الموضوع . ويرسل إلى مصلحة العمل صورة من هذا التقرير .

مادة ٧ — تؤلف لجنة التوفيق في كل محافظة أو مديرية على الوجه الآتي :

(١) رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضاها وتنتدبه الجمعية العمومية للمحكمة في بداية كل سنة قضائية — رئيساً .

(٢) مندوب موفق يندبه مدير مصلحة العمل .

(٣) صاحب العمل أو من ينوب عنه .

(٤) ممثل لنقابة العمال أو أحد العمال المتنازعين يختاره العمال .

(٥) مندوب عن الفرقة الصناعية المختصة متى

وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره

صاحب العمل ، ولا تكون له علاقة

مباشرة بالنزاع ويحضره صاحب العمل

(٦) مندوب من نقابة لا يكون لها علاقة

مباشرة بالنزاع يحضره ممثل العمال في الجلسة .

ويكون إنعقاد اللجنة صحيحاً إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء

يكون من بينهم الرئيس والمندوب الموفق .

وللجنة أن تستعين برأى من تختاره من الإخصائيين أو بمن ترى

الإستعانة به من أصحاب الأعمال أو العمال بدائرتهم .

ويكون إنعقادها في مقر المحكمة الابتدائية المختصة مالم ير رئيس اللجنة عقدها في مقر المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها النزاع .

مادة ٨ — يعين رئيس لجنة التوفيق جلسة لنظر النزاع لا يتجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق الموضوع إلى اللجنة ويخطر به ممثلي طرفي النزاع ومدير مصلحة العمل ، ورئيس الغرفة الصناعية المختصة إن وجد ، وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول وقبل تاريخ الجلسة بسبعة أيام على الأقل .

مادة ٩ — على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر النزاع خلال شهر واحد من تاريخ وصول الأوراق إليها فإذا تمكنت من تسوية النزاع في جميع المطالب أو بعضها حررت محضراً بما يتم الاتفاق عليه على الوجه المبين بالمادة الخامسة . ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها لجنة التوفيق .

وإذا تعذر على اللجنة تسوية النزاع وديا كله أو بعضه أحالت في خلال ثلاثة أيام على الأكثر مالم يتم الاتفاق عليه مباشرة إلى هيئة التحكيم المختصة .

مادة ١٠ — يجوز لمكتب العمل في حالة عدم تسوية النزاع بالطرق الودية في حدود المدة المذكورة في المادة الرابعة أن يحيل أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم مباشرة إذا اتفق الطرفان على ذلك .

مادة ١١ - تتكون هيئة التحكيم من :

(١) إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية .

(٢) مدير مصلحة العمل أو من يندبه لذلك من كبار موظفي المصلحة .

(٣) مدير مصلحة الصناعة أو من يندبه لذلك من كبار موظفي المصلحة .

وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة .

ويحضر أمامها :

(١) مندوب عن الغرفة الصناعية متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل لاتكون له علاقة مباشرة بالنزاع .

(٢) مندوب من نقابة لاعلاقة لها مباشرة بالنزاع تختاره النقابة صاحبة الشأن في النزاع أو العمال .

وعلى طرفي النزاع إحضار المندوبين في يوم الجلسة ولا يكون للمندوبين رأى في المداولات .

وإذا تغيب المندوبان أو أحدهما صح إنعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما إذا رأت الهيئة ذلك .

ويكون إنعقاد الهيئة في مقر محكمة الاستئناف المختصة ما لم ير

رئيسها عقد الهيئة في مقر المحكمة الابتدائية أو الجزئية الواقع في دائرتها النزاع .

مادة ١٢ - إذا كان النزاع خاصا بعمال فرع من فروع المنشأة تقوم بعمل في مناطق متعددة اختصت بنظره هيئة التحكيم التي يقع في دائرة إختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة .

مادة ١٣ - يعين رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يتجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع من لجنة التوفيق أو من مكتب العمل ويخطر به الأعضاء ومندوبي طرفي النزاع بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول قبل تاريخ الجلسة بسبعة أيام على الأقل .

مادة ١٤ - يحلف مندوبا مصلحة العمل ومصلحة الصناعة أمام الدائرة الإستئنافية بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق .

مادة ١٥ - تنظر هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها بلا مصروفات أو رسوم وتفصل فيه في مدة لا تتجاوز شهراً من بدء نظره ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصيا ولهما أن يقدمتا من المستندات أو المذكرات ما يريد دفاعهما ويجوز لصاحب العمل أن ينيب مندوبا عنه في الحضور .

وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والاطلاع على جميع المستندات

ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه .

وتطبق بالنسبة للشهود أحكام قانون العقوبات وكذلك أحكام قانون الإجراءات الجنائية المقررة في الجنج .

مادة ١٦ - تطبق هيئة التحكيم القوانين واللوائح المعمول بها ولها أن تستند إلى العرف ومبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة .

وعليها قبل المداولة وإصدار قرارها أخذ رأي كل من المندوبين الحاضرين المشار إليهما في المادة العاشرة ، فإذا أصدر قرار الهيئة على خلاف رأي المندوبين أو أحدهما وجب إثبات رأي المخالف في القرار مع بيان أسباب عدم الأخذ به .

ويصدر قرار الهيئة بأغلبية الآراء ويكون قرارها مسبباً ونهائياً وله قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف الواقع في دائرتها محل النزاع .

وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفي النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

وترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع بعد إعلان طرفي النزاع

على الوجه المذكور في الفقرة للسابقة إلى مصلحة العمل لقييد منطوق القرار في سجل خاص ، وإيداع الملف محفوظاتها وتعطى مستخرجات منها لذوى الشأن .

مادة ١٧ - يعاقب صاحب العمل الذى يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم خلال أسبوع من الموعد المحدد لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على ألف جنيه .

ويعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ القرار من العمال بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على ألف قرش .

وهذا لا يمنع فى الحالتين من تنفيذ القرار .

مادة ١٨ - لا يجوز حضور محام مع أحد الطرفين إلا أمام هيئة التحكيم .

مادة ١٩ - لا يجوز فسخ عقد العمل أو فصل ممثلى العمال أو النقابة دون استمرارهم فى أداء مهمتهم أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم مالم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم ..

مادة ٢٠ - تلزم هيئة التحكيم صاحب العمل بمصروفات انتقال وإقامة ممثل العمال أو النقابة ومندوبيهم التى تقدرها وذلك فى حالة صدور القرار لصالح العمال .

مادة ٢١ - يحظر على العمال الإضراب أو الإمتناع عن العمل

كلياً أو جزئياً إذا ما قدم طلب التوفيق المنصوص عليه في المادة الثانية أو أثناء السير في إجراءاته أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها .

كذلك يحظر على صاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً في جميع الحالات السابقة إلا إذا كان مضطراً لذلك لأسباب قوية فيجوز له وقف العمل بعد موافقة وزير الشؤون الاجتماعية بناء على طلب يقدمه بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول . ويبت الوزير في هذا الطلب في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ وصوله إليه . فإذا انقضت هذه المدة جاز لصاحب العمل وقفه .

مادة ٢٢ — يعاقب على كل مخالفة لأحكام المادة السابقة بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز سنة وذلك مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر .

مادة ٢٣ — تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية فئات الرسوم التي تحصل عن إعطاء صور القرارات والمستخرجات على ألا تتجاوز هذه الرسوم الفئات المبينة بلائحة الرسوم المعمول بها أمام المحاكم المدنية .

مادة ٢٤ — يلغى القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ المشار إليه ، كما تلغى جميع النصوص التي تخالف أحكام هذا القانون .

مادة ٢٥ - على وزراء الشؤون الاجتماعية والعدل والتجارة والصناعة كل فيما يخصه تنفيذ هذا القانون . ولوزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المذكرة الايضاحية

أولاً: حذفت الفقرة (ب) من المادة الأولى في القانون الحالي التي تنص على عدم سريانه على المنازعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائي ، والفرض من هذا الحذف هو توسيع اختصاص لجان التوفيق والتحكيم . وتلغى الدفع بعدم الاختصاص التي كثيراً ما تسبب في تعطيل البت في المنازعات و صدور قرارات متعارضة في تطبيق الفقرة المذكورة .

ثانياً : إعطاء مكتب العمل في كل جهة سلطة إحالة النزاع مباشرة إلى لجان التوفيق وإلزامه بتحويل أوراق الموضوع إلى رئيس اللجنة في ظرف أسبوعين لنظر النزاع . وكان القانون الحالي ينص على إجراءات مطولة ومعقدة ولا يحدد مواعيد للفصل فيه إذ كان يقضى بأن يقوم مكتب العمل في حالة فشله في تسوية النزاع ودياً بإحالة الموضوع إلى مصالحه العمل بالقاهرة التي تقوم بعد فترة من الوقت قد تطول لأجل غير محدد بعرضه على وزير الشؤون الاجتماعية فيقرر بدوره إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق أو إعادته من جديد إلى مصلحة العمل لتعيد النظر فيه . ولاشك في أن هذه الاجراءات وطولها

كان يترتب عليه في كثير من الأحوال أن ينفذ صبر أحد طرفي النزاع فيلجأ إلى طرق عنيفة يترتب عليها أضرار بالمصلحة العامة .

مأثراً : تقرر تعديل تشكيل لجنة التوفيق بحيث تشكل لجنة تنعقد بصفة دائمة في كل محافظة أو مديرية من رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد القضاة رئيساً ومندوب موفق يندبه مدير مصلحة العمل وصاحب العمل الذي يتناوله النزاع أو من ينوب عنه وممثل للعمال ومندوب عن الغرفة الصناعية متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل ولا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ومندوب من نقابة لا يكون لها علاقة مباشرة بالنزاع ويكون إنعقاد اللجنة صحيحاً إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء يكون من بينهم الرئيس والمندوب الموفق .

وينص القانون الحالي على تشكيل معقد للجنة يحتاج في كل مرة تنعقد فيه إلى صدور قرار من وزير الشؤون الاجتماعية ويتطلب إجراءات مطولة تستغرق وقتاً غير قليل .

رابعاً : ينص المشروع على أنه يجب على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر النزاع خلال شهر على الأكثر من تاريخ وصول الأوراق إليها ولم يكن في القانون الحالي أى نص يعين مدة معينة للإنتهاء من نظر النزاع .

خامساً : ينص المشروع على أن تقوم لجنة التوفيق في حالة

تعذر تسوية النزاع بإحالاته مباشرة على هيئة التحكيم في مدى ثلاثة أيام على الأكثر وكان القانون الحالى ينص على إجراءات معقدة في حالة عدم نجاح لجنة التوفيق في حل النزاع إذ كان يقضى بإعادة أوراق الموضوع إلى مصلحة العمل لتتولى بدورها إحالاته إلى وزارة الشؤون الاجتماعية ولم تكن هناك مدد محددة لهذا الخطوات المتعاقبة مما كان يترتب عليه تعطيل الفصل في المنازعات .

سادساً : ينص القانون الحالى على إحالة بعض المنازعات العمالية دون البعض الآخر إلى هيئة التحكيم وكانت هذه التفرقة مثار خلاف في التطبيق علاوة على عدم وجود ما يبررها . لذلك رؤى في المشروع تعميم حق لجنة التوفيق في إحالة جميع المنازعات العمالية إلى هيئة التحكيم .

سابعاً : ينص المشروع على أن تشكل هيئة التحكيم من إحدى دوائر محكمة الاستئناف ومدير مصلحة العمل أو من ينوب عنه ومدير مصلحة الصناعة أو من ينوب عنه .

وينص القانون الحالى على تشكيل معقد للغاية لهيئة التحكيم ويستلزم صدور قرار وزارى لكل حالة عند إحالة أى نزاع إلى هيئة التحكيم فضلاً عما كان يتطلبه ذلك من وقت طويل وكان هذا التشكيل يتغير باستمرار من جلسة إلى أخرى ومن نزاع إلى آخر . مع أنه من الواجب أن تكون هناك هيئة خاصة يعهد إليها بنظر المنازعات العمالية تحقيقاً للإستقرار المنشود في أحكام هيئات التحكيم .

ثامناً: ينص المشروع على أن تتمتع هيئة التحكيم خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق النزاع إليها من لجنة التوفيق وأن تفصل فيه في مدى مدة لا تتجاوز شهراً من هذا التاريخ. وهذا ما خلا منه القانون الحالي — مع أنه من الضروري المبادرة إلى حسم المنازعات العمالية تلافياً للعواقب الوخيمة التي تنشأ من بقاءها معلقة مدداً طويلة.

تاسعاً: لم يتعرض القانون الحالي لموضوع حضور المحامين سواء في لجان التوفيق أو هيئات التحكيم، وكان ذلك مثار خلاف دائم فحسم المشروع ذلك بأن نص على جواز حضورهم مع الطرفين أمام هيئات التحكيم فقط دون لجان التوفيق ومكتب العمل.

عاشراً: تلافى المشروع نقصاً كان يسبب في كثير من الأحيان عرقلة مهمة لجان التوفيق وهيئات التحكيم وذلك بأن نص صراحة على أن فصل ممثلي العمال أو النقابة سواء أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق وهيئة التحكيم لا يحول دون استمرارهم في أداء مهمتهم ما لم يقع إختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم.

حادي عشر: قرر المشروع مبدأ ينطوي على العدالة والتخفيف عن كاهل العمال ويتفق والأصول المرعية أمام المحاكم وهو أنه يجوز لهيئة التحكيم إذا ما حكم لصالح العمال أن تقضى بأن يتحمل صاحب العمل مصروفات الانتقال وإقامة ممثل العمال أو النقابة.

ثاني عشر: ينص القانون الحالي على حظر الإضراب من

جانب العمال ووقف العمل من جانب صاحب العمل في ثلاث حالات وهي :

(١) تقديم طلب التوفيق وأثناء السير في إجراءاته أمام مكتب العمل .

(٢) أثناء عرض النزاع على لجنة التوفيق .

(٣) أثناء عرض النزاع على لجنة التحكيم .

وقد رؤى في هذا المشروع تمثيلاً مع أحكام الدستور تعديل صياغة هذه المادة بما لا يتعارض وهذه الأحكام وذلك بالنص على حظر الإضراب بمجرد الإلتجاء إلى إجراءات التحكيم أو أثناء السير في إجراءاته أو بعد صدور قرار من هيئات التحكيم . إذ أنه طالما لجئ إلى وسائل التوفيق والتحكيم لا يجوز إتخاذ الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب وكذلك بعد صدور قرار وهو بمثابة حكم وجب الإحترام .

ورؤى أيضاً تنظيم حرية صاحب العمل في وقت العمل فيما لا يتعارض والصالح العام فيجوز له أن يوقف العمل لأسباب قوية كمرض يتعذر عليه معه الإستمرار في العمل أو لخسارة محققة إلى الإستمرار فيه وجعل المرجع في ذلك والتحقق من صحته إلى وزير الشؤون الإجتماعية .

وقد عرض هذا المشروع على مجلس الدولة فأقره بالصيغة المرافقة .

نقابات

العمال

مرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢

في شأن نقابات العمال^(١)

باسم ملك مصر والسودان

وصى العرش المؤقت

بعد الإطلاع على المادة ٤١ من الدستور

وعلى القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن نقابات العمال

وعلى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى

وعلى ما أرتأه مجلس الدولة

وبناء على ما عرضه وزير الشؤون الاجتماعية وموافقة رأى

مجلس الوزراء

رسم بما هو آت :

مادة ١ — يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل عامل
أو مستخدم يقوم عادة مقابل أجر بتأدية عمل يدوى أو عقلى فى أى

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ١٥٧ مكرر — الصادر فى ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢

فرع من فروع النشاط الإقتصادي صناعيا كان أو تجاريا أو زراعيا أو في أية خدمة عامة كانت أو خاصة متى كان خاضعا لأمر أو إشراف صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو اعتباريا .

ومع هذا لا يسرى هذا القانون على :

(١) موظفي ومستخدمي الحكومة ومجالس المديرات والمجالس البلدية والقروية الداخلين في الهيئة وعمال الجيش والطيران والبحرية والبوليس الدائمين .

(ب) الوكلاء المفوضين الذين يمثلون أصحاب الأعمال في ممارسة سلطاتهم .

مادة ٢ - للعمال الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة أو حرفة واحدة أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض أو تشارك في إنتاج واحد أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية .

مادة ٣ - لا يجوز لعمال المنشأة الواحدة تكوين نقابة إذا قل عدد أعضائها المؤسسين عن خمسين عاملا ، أما فيما يتعلق بغير نقابات المنشآت فيجب ألا يقل عدد العمال المؤسسين عن مائتي عضو .

ومع ذلك يجوز في البلاد التي توجد بها نقابات مهنية متماثلة لعمل المنشأة أن ينزل عدد المؤسسين في نقابة المنشأة إلى ثلاثين .

مادة ٤ — لا يجوز للعامل أن ينضم إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر خمس عشرة سنة ولا ينضم إلى أكثر من نقابة واحدة من نقابات العمال .

مادة ٥ — في أى وقت يبلغ عدد أعضاء نقابة المنشأة ثلاثة أخماس مجموع عمالها يعتبر الباقون أعضاء في النقابة .

مادة ٦ — على صاحب العمل بناء على طلب كتابي من النقابة أن يقتطع من أجر العامل قيمة إشتراكه في النقابة التي ينتمى إليها سواء كانت نقابة منشأة أو نقابة مهنية أو صناعية أو حرفية وأن يسلم إلى أمين صندوق النقابة قيمة الإشتراك خلال النصف الأول من كل شهر .

مادة ٧ — لا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة أو لمستخدميها على أنه يجوز بدلا من نقابة لكل من الفريقين تكوين نقابة واحدة تجمع بينهما .

ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة مهنية واحدة في البلد الواحد لعمال المهنة أو الصناعة أو الحرفة الواحدة .

مادة ٨ — يجب أن يكون لكل نقابة مجلس إدارة يشكل من أعضاء لا يقل عددهم عن خمسة ولا يزيد على واحد وعشرين تنتخبهم الجمعية العمومية للنقابة .

وفي حالة تكوين نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة ومستخدميه
يراعى التمثيل النسبي بين الفريقين في مجلس الإدارة .

مادة ٩ - تسير النقابة في أعمالها طبقاً لنظامها الأساسي ويجب
أن يشتمل على ما يأتي :

- (١) إسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانوناً .
- (٢) الأغراض التي أنشئت من أجلها .
- (٣) شروط قبول الأعضاء وإنسحابهم وفصلهم .
- (٤) الشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للأعضاء إن
وجدت والحالات التي يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها .
- (٥) قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها من الأعضاء وحالات
الإعفاء وشروطه .
- (٦) مصادر أموال النقابة وكيفية إستغلالها والتصرف فيها .
- (٧) إختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير أعمالها .
- (٨) تشكيل مجلس الإدارة وإختصاصه والقواعد الخاصة بسير
أعماله وشروط العضوية فيه وكيفية إنتخاب أعضائه .
- (٩) القواعد المتعلقة بإمساك الحسابات والتصديق على الميزانية
والحساب الختامى .

- (١٠) إسم المصرف الذى تودع فيه أموال النقابة .
 (١١) الإجراءات الواجب إتخاذها لتعديل نظام النقابة الأساسى
 أو حلها .

(١٢) بيان النسبة المئوية التى تقررها النقابة للإئفاق على شئون
 العمال بشرط ألا تقل عن ثلث إيراداتها السنوية على أن تصرف فى
 النواحي الصحية والاجتماعية .

مادة ١٠ - تسقط عضوية العامل فى نقابة المنشأة إذا التحق بمنشأة
 أخرى أو إذا فصل من العمل .

ومع ذلك يجوز للعامل أن يحتفظ بعضويته لمدة لا تزيد على سنة
 من تاريخ إنتهاء عمله بالمنشأة إذا كان قد أمضى سنة على الأقل عضواً
 فى النقابة ولم يلتحق بعمل آخر . وكان فصله من المنشأة لغير الأسباب
 المبينة فى المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى
 شأن عقد العمل الفردى .

مادة ١١ - لا يجوز فصل أحد العمال من النقابة إلا بعد محاكمته
 أمام مجلس الإدارة وصدر قرار منه بأغلبية ثلثي الأعضاء وذلك بعد
 إخطار العامل فى محل إقامته بما نسب إليه بكتاب موصى عليه مصحوب
 بعلم وصول قبل موعد المحاكمة بأسبوع على الأقل ، فإذا تغيب بدون
 عذر مقبول ولم يبد دفاعه جاز إصدار القرار ثم يحظر به خلال ثلاثة
 أيام من تاريخ صدوره .

ويجوز للعامل الطعن فى قرار الفصل أمام المحكمة الجزئية الواقع

في دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطاره بالقرار وإلا سقط حقه ويكون حكم المحكمة نهائيا .

مادة ١٢ - لا يجوز أن يكون عضواً في مجلس إدارة النقابة أحد المذكورين بعد :

- ١ - القصر والمحجور عليهم .
- ٢ - المحكوم عليهم بعقوبة جنسية أو بعقوبة جنحة في جريمة سرقة أو إخفاء أشياء مسروقة أو نصب أو خيانة أمانة أو رشوة أو تفالس مع التدليس أو تزوير أو استعمال أوراق مزورة أو شهادة زور أو إغراء شهود أو تجارة مخدرات أو حيازتها أو في أية جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المواد ٢٦٧ و ٢٦٨ و ٢٦٩ و ٢٧٠ و ٢٧١ و ٢٧٢ و ٢٧٥ و ٢٧٧ و ٢٧٨ و ٢٧٩ من قانون العقوبات أو في شروع معاقب عليه في إحدى الجرائم المذكورة .
- ٣ - أعضاء النقابات الذين احتفظوا بمضويتهم فيها بعد إنتهاء عملهم بالمنشأة وفقا للفقرة الثانية من المادة العاشرة .

مادة ١٣ - على مجلس إدارة النقابة الذي تنتخبه الجمعية العمومية التأسيسية أن يودع مكتب العمل الواقع في دائرة اختصاصه مقر النقابة في ظرف ١٥ يوما من تاريخ انتخابه :

- ١ - نسختين من نظامها الأساسي موقعتين من أعضاء مجلس الإدارة ويجب أن تكون التوقيعات على إحدى النسختين مصدقا عليها رسميا من الجهة المختصة .

٢ — نسختين من محضر جلسة الجمعية العمومية التي أُنْتُخِبَ فيها مجلس الإدارة .

٣ — كشفين بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفة كل منهم وسنه وصناعته ومحل إقامته .

٤ — كشفًا بأسماء أعضاء النقابة مبيّنا به إسم كل منهم ولقبه وسنه ومحل إقامته وصناعته وجنسيته وموقعا من كل منهم .

٥ — إقرارا موقعا من أعضاء مجلس الإدارة يثبت فيه تكوين النقابة طبقا لأحكام هذا القانون .

ويحرر مكتب العمل محضرا بإيداع الأوراق السابقة ويعطى عنها إيصالا لرئيس النقابة أو من ينوب عنه .

مادة ١٤ — لا يجوز للنقابة أن تباشر أعمالها إلا بعد إيداع الأوراق المذكورة في المادة السابقة كما يجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على نظامها الأساسي .

مادة ١٥ — للمدير العام لمصلحة العمل أن يبلغ مجلس الإدارة إعتراضاته على إجراءات تكوين النقابة المخالفة لأحكام هذا القانون خلال ١٥ يوما من تاريخ محضر الإيداع . فإذا لم تقم النقابة بتصحيح الإجراءات المعترض عليها خلال الخمسة عشر يوما التالية للإعتراض جاز لوزير الشؤون الاجتماعية رفع الأمر للمحكمة الجزئية الواقعة في دائرة إختصاصها مقر النقابة وتفصل فيه بحكم نهائي .

مادة ١٦ — على مجلس إدارة النقابة أن ينشر في إحدى الصحف اليومية الصباحية وفي إحدى الصحف اليومية المسائية على نفقته الخاصة وتحت مسؤوليته :

١ — ملخصا من محضر الإيداع المذكور في المادة ١٣

٢ — ملخصا لأي تعديل في نظامها الأساسي .

٣ — ملخصا للحكم الذي يصدر تطبيقاً للمادة السابقة .

ويكون النشر خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع أو الحكم .

مادة ١٧ — يكون للنقابات المشكلة طبقاً لأحكام هذا القانون الشخصية الاعتبارية ولها حق إنشاء صناديق إدخار وتكوين جمعيات تعاونية ونواد للرياضة والثقافة وإبرام إتفاقات للتأمين الإجتماعي وتوفير الخدمات الصحية والإجتماعية وينظم كل ما يتعلق بذلك النظام الأساسي للنقابة .

مادة ١٨ — لا يجوز للنقابات :

١ — توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو في إقتناء أوراق مالية إلا بموافقة وزير الشؤون الإجتماعية .

٢ — الدخول في مضاربات مالية أو تجارية .

٣ — الإشتغال بالمسائل السياسية أو الدينية .

٤ — قبول الهبات والوصايا إلا بموافقة وزير الشؤون الإجتماعية

٥ - إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها ، إلا
بناء على قرار من الجمعية العمومية .

مادة ١٩ - يجب على النقابات أن تعدد بحسب الأوضاع
والشروط التي يبينها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية :

(١) سجلات لتقيد الأعضاء مبينة لاسم كل عضو ولقبه وجنسيته
وصناعته وتاريخ ميلاده وتاريخ قبوله في العضوية ، وتاريخ فصله منها
وتوقيع كل منهم أو ختمه .

(ب) سجلا تدون فيه محاضر جلسات مجلس الإدارة .

(ح) سجلا تدون فيه محاضر جلسات الجمعية العمومية .

(د) دفاتر للحسابات وبنوع خاص دفترآ تقيد فيه المبالغ التي
دفعها كل عضو والتي صرفت له ويشترط قبل البدء في العمل بالدفاتر
والسجلات المذكورة أن ترقم كل صفحة من صفحات هذه الأوراق
وتختم بخاتم الوزارة .

ولمفتشى الوزارة أن يطلعوا في أى وقت على تلك السجلات
والدفاتر في مقر النقابة .

وعلى مجلس إدارة النقابة أن يعلن للأعضاء كل ستة أشهر بيانا
مفصلا عن الإيرادات والمصروفات .

مادة ٢٠ — على النقابة أن تقدم لمكتب العمل الواقع في دائرة اختصاصه مقر النقابة خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية نسخة من حسابها الختامي بعد إتمامه من محاسب قانوني ويرفق به محضر اجتماع الجمعية العمومية التي صدق فيها عليه .

مادة ٢١ — يجب أن يسبق كل اجتماع للجمعيات العمومية لنقابات العمال أو إتحاداتها إخطار يرسل إلى مدير مكتب العمل الواقع في دائرة اختصاصه مقر الاجتماع وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول قبل الموعد المحدد للاجتماع بسبعة أيام على الأقل .

مادة ٢٢ — يقع باطلا كل شرط في عقود العمل يخالف لأحكام هذا القانون .

مادة ٢٣ — يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنياً ولا تزيد على مائة جنيه كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه فصل أحد العمال أو وقع عليه أية عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة .

وتتعدد العقوبات بتعدد الأشخاص .

وفي تطبيق أحكام الفقرة السابقة تعتبر اللجنة المؤقتة التي تباشر الإجراءات التمهيدية لتكوين النقابة في حكم النقابة .

مادة ٢٤ — يجوز حل النقابة إختيارياً وتصفى أموالها بقرار

يصدر من جمعيتها العمومية طبقاً لنظامها الأساسي وموافقة ثلثي أعضائها على الأقل ، ويجب إخطار مصلحة العمل وصاحب العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ قرار الحل .

مادة ٢٥ - لوزير الشؤون الإجتماعية أن يطلب إلى المحكمة الكلية الواقع في دائرتها مقر النقابة الحكم بحلها في الحالات الآتية :

(١) إذا وقعت منها مخالفة لأحد الأحكام الواردة في هذا القانون رغم سبق إنذارها كتابة بإزالة سبب المخالفة ، ورأت المحكمة أن هذه المخالفة تستوجب الحل .

(٢) إذا أصدرت النقابة قراراً أو أتت عملاً من شأنه إرتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المواد ١٧٤ و ١٧٦ و ٣٧٤ و ٣٧٥ من قانون العقوبات ويكون حكم المحكمة نهائياً .

مادة ٢٦ - في حالة حل النقابة إختيارياً أو قضائياً يجب تسليم أموال النقابة إلى وزارة الشؤون الإجتماعية لإنشاء نقابة جديدة أو لتوزيعها في وجوه نافعة للعمال .

مادة ٢٧ - تعفى من الرسوم القضائية الدعاوى التي ترفعها النقابة تطبيقاً لأحكام هذا القانون .

وللمحكمة في حالة رفض الدعوى أن تلزم النقابة بالمصروفات كلها أو بعضها .

مادة ٢٨ - للنقابات المكونة طبقاً لأحكام هذا القانون أن تكون فيما بينها إتحادات لترعى مصالحها المشتركة ، على أنه لا يجوز أن تضم الإتحادات غير النقابات التي تتعلق بمهنة واحدة أو صناعة واحدة أو صناعات تشترك في إنتاج نوع واحد من السلع .

وتسير الإتحادات في أعمالها طبقاً لنظامها الأساسي - ويجب أن يبين به بوجه خاص القواعد التي تتبع في تمثيل النقابات المنضمة للإتحاد في مجلس الإدارة والجمعية العمومية كما تبين قيمة الإشتراكات السنوية التي تؤديها النقابات للإتحادات - ولا يجوز أن تزيد هذه الإشتراكات على عشر مجموع الإشتراكات السنوية التي تجمعها النقابة من أعضائها .

مادة ٢٩ - للإتحادات المكونة طبقاً للمادة السابقة تكوين إتحاد عام للإشراف على شئون تلك الإتحادات وتوجيهها توجيهاً موحداً والدفاع عن المصالح المشتركة التي تهتمها ، ولا يجوز تكوين أكثر من اتحاد عام واحد في المملكة المصرية .

وللنقابة التي يزيد عدد أعضائها على ألف عضو ولا يوجد لها نقابات مماثلة في المملكة المصرية أن تنضم مباشرة إلى الإتحاد العام .

مادة ٣٠ - يسرى على تكوين الإتحادات والإتحاد العام وحل كل منها ، النصوص الواردة في هذا القانون في شأن

تكوين النقابات وحلها ويكون لها ما للنقابات من حقوق وما عليها من واجبات .

مادة ٣١ - يسير الإتحاد العام في أعماله طبقاً للنظام الأساسي ، ويجب أن يبين بوجه خاص القواعد التي تتبع في تمثيل الاتحادات المنضمة إليه في مجلس الإدارة وفي الجمعية العمومية ، كما يبين قيمة الاشتراكات السنوية التي تؤديها له الاتحادات والنقابات المشار إليها في المادة السابقة .

مادة ٣٢ - تقتصر تسمية نقابة أو إتحاد نقابات عمال أو إتحاد عام نقابات عمال على النقابات والإتحادات والإتحاد العام التي تشكل وفقاً لأحكام هذا القانون .

مادة ٣٣ - مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يتعمد إعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي أو السجلات أو الدفاتر أو الحسابات التي فرض هذا القانون إبلاغها لنوى الشأن .

مادة ٣٤ - يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة السابقة كل شخص معين أو منتدب لإدارة شركة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك أطلق عليها في مكاتبات أو في لوحة أو في إعلان

أو في إشارة أو في بلاغ موجه إلى الجمهور باسم نقابة أو إتحاد أو إتحاد عام أو زاول أعمالاً نقابية وكان ذلك بالمخالفة لأحكام هذا القانون . ويحكم أيضاً بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة وكذلك الأموال التي تكون قد جمعت . ويجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقرأ للجهات المذكورة .

مادة ٣٥ - يجب على النقابات والإتحادات القائمة في تاريخ العمل بهذا القانون أن تتبع أحكامه في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من هذا التاريخ .

مادة ٣٦ - يلغى القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن نقابات العمال .

مادة ٣٧ - على وزيرى الشؤون الإجتماعية والعدل كل فيما يخصه تنفيذ هذا القانون .

ولوزير الشؤون الإجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ ما يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المذكرة الإيضاحية

عرض وزير الشؤون الاجتماعية على مجلس الوزراء مذكرة عن نقابات العمال ، وذلك بعد أن تبين للوزارة ، عند تطبيق القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ ، أنه قاصر عن تكوين نقابات عمالية تقوم بخدمة أعضائها ، ولهذا جاء المشروع المقترح محققا للغرض المقصود ، وهو تشجيع تكوين نقابات عمالية تعمل على خدمة أعضائها. وبصفة خاصة على توفير الخدمات الاجتماعية لها . وقد جاء في المذكرة الإيضاحية التي أعدها الوزير أن المشروع الجديد إستحدث أحكاما نشرها فيما يلي :

أولاً : سريانه على عمال الزراعة وعلى المرضى وعمال المستشفيات ومن في حكمهم وبذلك أصبح من الممكن لهؤلاء العمال تكوين نقابات .

ثانياً : جواز أن يقل عدد المنضمين من العمال في نقابة المنشأة عن خمسين عضواً في البلاد التي لا توجد بها نقابات مهنية ماثلة لعمل المنشأة بشرط ألا يقل العدد عن ثلاثين .

ثالثاً : إعتبار جميع عمال المنشأة أعضاء في نقابة المنشأة متى

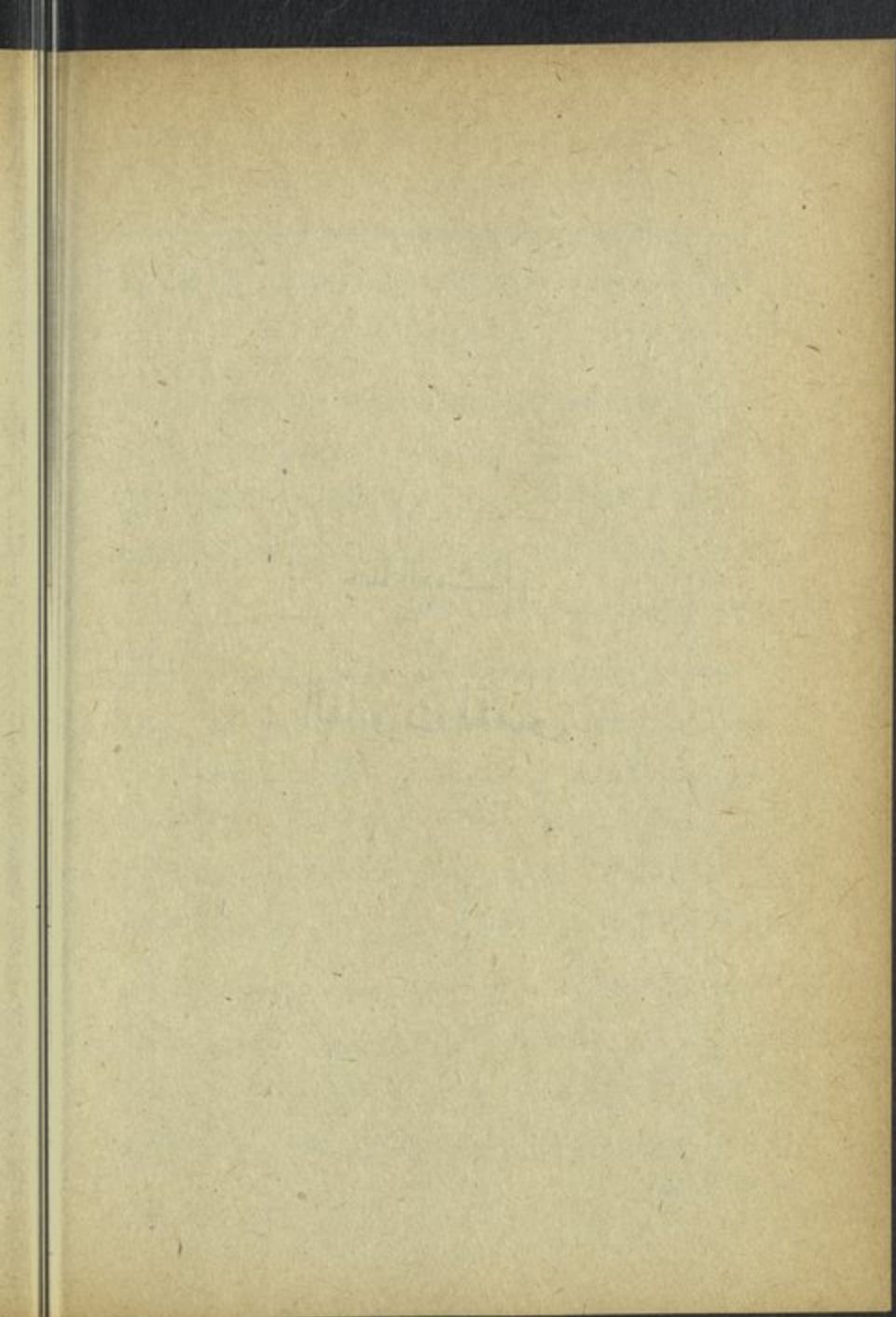
بلغ عدد أعضاء النقابة ٦٠ ٪ من مجموع عمال المنشأة . والحكمة في ذلك توسيع نطاق عضوية النقابة لتستطيع خدمة العمال خدمة فعالة متى ساهموا جميعاً في دفع الاشتراكات وإيجاد التناسق بين نصوص هذا المرسوم بقانون وقانون عقد العمل المشترك .

رابعاً : الحق للنقابة في أن تطلب من صاحب العمل أن يخصم من أجر العمال قيمة اشتراكهم في النقابة التي ينتمون إلى عضويتها وأن يسلم هذه المبالغ إلى أمين صندوق النقابة خلال النصف الأول من كل شهر وفي ذلك تسهيل لجمع الاشتراكات حتى تستطيع النقابات أن تؤدي الغرض الذي من أجله وجدت .

خامساً : إمساك دفاتر للحسابات ، وأعطى لمفتشى مصلحة العمل أن يطلعوا عليها في أي وقت بمقر النقابة وأوجب على مجلس إدارة النقابة أن يعلن للأعضاء بياناً مفصلاً عن الحالة المالية للنقابة وعن إيراداتها ومصروفاتها مرة على الأقل كل ستة أشهر . وعلى النقابة أن تقدم لمكتب العمل نسخة من حسابها الختامي معتمداً من محاسب قانوني للتأكد من أنها تصرف فيما يعود بالنفع على الأعضاء .

سادساً : جواز تكوين إتحاد عام من إتحادات النقابات للإشراف على هذه الإتحادات وتوجيهها توجيهاً موحداً وللدفاع عن المصالح المشتركة التي تهتم الإتحادات المنضمة . وقد عرض هذا المشروع على مجلس الدولة فأقره بالصيغة المرافقة .

عقد العمل
في
القانون المدني



عقد العمل

في القانون المدني

أفرد القانون المدني الصادر بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ الكتاب الثاني منه ، العقود المسماة ، . ويتناول الباب الثالث من هذا الكتاب ، العقود الواردة على العمل . . . ووردت أحكام عقد العمل ، تحت الفصل الثاني من فصول هذا الباب . ويسرى القانون المدني ابتداء من ١٥ أكتوبر سنة ١٩٤٩ .
ونورد فيما يلي مواد عقد العمل ، الواردة في القانون المدني .

مادة ٦٧٤ — عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر .

مادة ٦٧٥ — (١) لا تسرى الأحكام الواردة في هذا الفصل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل .

(٢) وتبين هذه التشريعات طوائف العمال الذين لا تسرى عليهم هذه الأحكام .

مادة ٦٧٦ - (١) تسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء ، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ، مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم .

(٢) وإذا انتهت خدمات الممثل التجاري أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بإنتهاء المدة المعينة في عقد إستخدامه ، كان له الحق في أن يتقاضى على سبيل الأجر العمالة أو الخصم المتفق عليه أو الذي يقضى به العرف عن التوصيات التي لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجاري أو المندوب الجواب من خدمته ، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون من سعي لدى العملاء أثناء مدة خدمتهم ، على أنه لا يجوز لهم المطالبة بهذا الحق إلا خلال المدة المعتادة التي يقررها العرف بالنسبة إلى كل مهنة .

١ - أركان العقد

مادة ٦٧٧ - لا يشترط في عقد العمل أى شكل خاص ، مالم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك .

مادة ٦٧٨ - (١) يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة ، كما يجوز أن يكون غير معين المدة .

(٢) فإذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات ، جاز للعامل بعد إنقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينظر رب العمل إلى ستة أشهر .

مادة ٦٧٩ - (١) إذا كان عقد العمل معين المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته .

(٢) فإذا استمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنقضاء مدته ، أعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير معينة .

مادة ٦٨٠ - (١) إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه .

(٢) فإذا كان العقد قابلاً بطبيعته لأن يتجدد ، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه ، أعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمنياً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى .

مادة ٦٨١ - يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عملاً داخل في مهنة من أداه .

مادة ٦٨٢ - (١) إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع ، أخذ بالسعر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً

لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف
تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .

(٢) ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل
أداؤها وفي تحديد مداها .

مادة ٦٨٣ - تعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من الأجر
وتحسب في تعيين القدر الجائز للحجز عليه :

(١) العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين
التجارين .

(٢) النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية عن
ثمن ما يبيعونه والعلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة .

(٣) كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له
جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية ، وما شابه ذلك ، إذا
كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع
أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً
من الأجر لا تبرعاً ، على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار
قبل الحجز .

مادة ٦٨٤ - (١) لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة
إلا في الصناعة والتجارة التي جرى فيها العرف بدفع وهبة ، وتكون
لها قواعد تسمح بضبطها .

(٢) وتعتبر الهبة جزءاً من الأجر ، إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمى المتجر الواحد يجمع فى صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه .

(٣) ويجوز فى بعض الصناعات ، كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب ، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من هبة وما يتناوله من طعام .

٢ - أحكام العقد

التزامات العامل :

مادة ٣٨٥ - يجب على العامل :

١ - أن يؤدى العمل بنفسه ، وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

ب - أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذى يدخل فى وظيفة العامل ، إذا لم يكن فى هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ، ولم يكن فى إطاعتها ما يعرض للخطر .

ح - أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله .

د - أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد .

مادة ٦٨٦ - (١) إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل بعد الإطلاع على سر أعماله ، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أو انتهاء العقد أن ينافس رب العمل ، ولا أن يشترك في أى مشروع يقوم بمنافسته .

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

١ - أن يكون العامل بالغا رشده وقت إبرام العقد .

ب - أن يكون القيد مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة .

(٣) 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 هو ما يبرر فسخ العامل للعقد .

مادة ٦٨٧ - إذا أتي على شرط جزائي في حالة الإخلال بالإمتناع عن المنافسة ، وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، كان هذا الشرط باطلا وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملة .

مادة ٦٨٨ - (١) إذا وفق العامل إلى إختراع جديد في أثناء خدمة رب العمل فلا يكون لهذا أى حق في ذلك الإختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل .

(٢) على أن ما يستنبطه العامل من إختراعات في أثناء عمله يكون من حق رب العمل ، إذا كانت طبيعة الأعمال التى تعهد بها العامل تقتضى منه إفراغ جهده فى الابتداع ، أو إذا كان رب العمل قد اشترط فى العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدى إليه من المخترعات .

(٣) وإذا كان الإختراع ذا أهمية إقتصادية جدية ، جاز للعامل فى الحالات المنصوص عليها فى الفقرة السابقة أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقه لمقتضيات العدالة . ويراعى فى تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التى قدمها رب العمل وما استخدم فى هذا السبيل من منشآته .

مادة ٦٨٩ - يجب على العامل إلى جانب الإلتزامات المبينة فى المواد السابقة ، أن يقوم بالإلتزامات المبينة التى تفرضها القوانين الخاصة

الالتزامات رب العمل :

مادة ٦٩٠ - يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته فى الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تنقضى به القوانين الخاصة فى ذلك .

مادة ٦٩١ - (١) إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق

الأجر المتفق عليه أو بدلا منه حق في جزء من أرباح رب العمل ، أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك ، وجب على رب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بيان بما يستحقه من ذلك .

(٢) ويجب على رب العمل فوق هذا أن يقدم إلى العامل أو إلى شخص موثوق به يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضى ، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان ، وأن يأذن له في ذلك بالإطلاع على دفاتره .

مادة ٦٩٢ - إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمل في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل ، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ، ولم يمنعه عن العمل لإسبب راجع إلى رب العمل ، كان له الحق في أجر ذلك اليوم .

مادة ٦٩٣ - يجب على رب العمل إلى جانب التزاماته المبينة في المواد السابقة أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة .

٣ - إنتهاء عقد العمل

مادة ٦٩٤ - (١) ينتهى عقد العمل بإقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذى أبرم من أجله ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين

(٢) فإن لم تعين مدة العقد بالإتفاق أو بنوع العمل أو بالعرض منه جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويجب في استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار ، وطريقة الإخطار ومدته تبينهما القوانين الخاصة .

مادة ٦٩٥ - (١) إذا كان العقد قد أبرم لمدة غير معينة ، ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإخطار أو قبل إنقضاء هذا الميعاد ، لزمه أن يموض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه . ويشمل التعويض فوق الأجر المحدد الذي كان يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعيّنة ، مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة .

(٢) وإذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار ، الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً . ويعتبر الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز أوقعت تحت يد رب العمل ، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للخير .

مادة ٦٩٦ - (١) يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل ، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته ، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط

العقد ، إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد .

(٢) ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه ، لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما إقتضته مصلحة العمل ، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل .

مادة ٦٩٧ - (١) لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ، ولكن يفسخ العقد بوفاة العامل .

(٢) ويراعى في فسخ العقد لوفاة العامل أو لمرضه مرضاً طويلاً أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الإستمرار في العمل الأحكام التي نصت عليها القوانين الخاصة .

مادة ٦٩٨ - (١) تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت إنتهاء العقد ، إلا فيما يتعلق بالجمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المثوية في جملة الإيراد ، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد .

(٢) ولا يسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بإتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار .

الأعمال التحضيرية

لعقد العمل

في القانون المدني

نورد فيما يلي الأعمال التحضيرية «لعقد العمل» في القانون المدني، سواء الوارد منها في مذكرة المشروع التمهيدى للقانون المدني، أم في مذكرته الإيضاحية أم في تقارير اللجان البرلمانية بمجلسي النواب والشيوخ، فضلاً عن المقارنة بين أحكام «عقد العمل» في القانون المدني وبين أحكام «إجارة الأشخاص» في القانون المدني الملغى الذي استمر نافذاً حتى ١٤ أكتوبر سنة ١٩٤٩، مع المقارنة في ذات الوقت بين أحكام «عقد العمل» في القانون المدني وبين أحكام تشريعات العمل الصادرة في مختلف الدول وعلى الأخص في الدول الأوروبية منها، ومع الإشارة أيضاً إلى ما استقر عليه النضاء الأجنبي وما ورد في الاتفاقات الدولية خاصة بأهم أحكام عقد العمل.

وقد رأينا أن نكتفي بذكر رقم المادة في القانون المدني - دون إيراد نصها لسبق نشره فيما تقدم - وتقديم ما يتصل بها في الأعمال التحضيرية وغيرها.

لم تتضمن مذكرة المشروع التمهيدى للقانون المدني نظرة عامة «لعقد العمل» بخلاف المذكرة الإيضاحية للقانون المدني. فقد وردت بها نظرة عامة

« لعقد العمل » وفيما يلي نصها :

إن الأسباب التي دعت إلى الفصل بين عقدي العمل والاستصناع بعد أن كان يجمعهما باب واحد « إيجار الأشخاص وأهل الصنائع » فقد أدت في أكثر البلاد إلى تنظيم عقد العمل تنظيمًا خاصاً ، وإلى صدور عدة تشريعات متعلقة بالعمال .

وفي مصر صدر القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بتنظيم عقد العمل الفردي وكان قد صدر قبله القانون رقم ٦٤ سنة ١٩٣٦ المتعلق بإصابات العمل فأصبح من الضروري بيان مدى العلاقة بين تشريع العمال وبين التقنين المدني وهو الأساس القانوني العام الذي يحكم كل المعاملات وتحديد مجال تطبيق كل منها

وقد كانت هذه العلاقة دائماً محل عناية الهيئات التي تهتم بشؤون العمال وعلى الأخص مكتب العمل الدولي الذي يصدر منذ سنة ١٩٢٥ بين مطبوعاته الدورية مجموعة سنوية لأحكام القضاء الدولي في مسائل العمل ، وهي تحوى نماذج مختارة من بين أهم التطبيقات العملية في قضاء كل من إنجلترا والولايات المتحدة وفرنسا وألمانيا وإيطاليا ويشمل الجزء التمهيدى من هذه المجموعة ، وهو خاص بالقواعد العامة في تقنين العمل قسماً يعرض لتطبيق المبادئ الأساسية في التقنين المدني على تنظيم العمل ، والواقع أنه يكفى الاطلاع على هذا القسم من المجموعة لتبين أهمية الموضوعات التي تعرض على القاضى ، فلا يجد لها حلاً في التشريعات الخاصة بالعمل ، ويلجأ بشأنها إلى قواعد التقنين المدني على أن ذلك أمر طبعى لأن التشريعات الخاصة بالعمل مهما تعددت لن تستطيع التعرض لكل الحالات العملية ، لذلك غنى

هذا المشروع بالنص على المسائل الأساسية في تنظيم عقد العمل واكتفى بالنسبة إلى المسائل الأخرى بالإحالة إلى التشريعات الخاصة بالعمل، وقد كان للاتجاهات التي وردت في هذه المجموعة من أحكام القضاء الدولي في مسائل العمل أثر كبير في وضع أحكام هذا الجزء من المشروع بل إن الكثير من نصوصه هو مجرد تقرير للاتجاه السائد أو الغالب في القضاء الدولي كما هو وارد بالمجموعة على أن المشروع مع ذلك اقتبس بعض أحكامه من التقديرات الحديثة وعلى الأخص من التقنين البولوني وتقنين الالتزامات السويسري، وكذلك المشروع الفرنسي الإيطالي.

وقد صدر هذا الجزء من المشروع بعد تعريفه لعقد العمل، بنص يقتضي بآلا تسرى أحكامه إلا «بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل». وقد أحال المشروع إلى تلك التشريعات الخاصة في بيان طوائف العمال الذين لا تسرى عليهم هذه الأحكام - وقد بينت المادة الثانية من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ - فعلا طوائف العمال الذين لا تسرى عليهم أحكام قانون عقد العمل.

ثم سار المشروع في تنظيم عقد العمل على النهج الذي أتبعه في سائر العقود فبين أركان العقد ونص على أنه لا يشترط فيه أي شكل خاص، وأورد أحكاما فنص على تعيين مدة العقد وأجر العمل، ثم رتب على العقد أحكامه فنص على بعض التزامات العامل وبعض التزامات رب العمل وأوجب على كل منهما فضلا عن هذه الالتزامات، أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضا القوانين الخاصة وأخير اعنى المشروع بأسباب إنهاء عقد العمل، وبوجه خاص بفسخ العقد غير المحددة مدته، ونص على وجوب الإخطار قبل الفسخ بـأحوال في طريقة الإخطار ومدته إلى القوانين الخاصة ثم نص على التعويض

في حالة الفسخ دون مراعاة ميعاد الإختطار وحالات الفسخ التعسفي .

مادة ٦٧٤

لا مقابل لها في التقنين المدني السابق ، ولكن أنظر المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي ، تسري أحكام هذا القانون على عقد العمل الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو سلطته أو إشرافه في مقابل أجر يحدد على أساس عمل معين أو مدة محددة أو غير محددة .

وكلمة عمال تشمل العمال والمستخدمين ذكورا وإناثا .

وقد جاء بمذكرة المشروع التمهيدى للقانون المدني ما يلى :

التعريف الوارد بهذا النص مقتبس عن المشروع الفرنسى الايطالى (م ٥٠٧) أما التقنين المصرى (م ٤٠١ - ٤٨٩) فإنه لم يورد تعريفا له .
إيجار الأشخاص ، شأنه فى ذلك شأن التقنين الفرنسى (م ١٧٧٩ وما بعدها)
والتقنين الايطالى (م ١٦٢٧)

قارن التعريفات المختلفة الواردة بالتقنين البولونى (م ٤٤١) وتقنين الإلتزامات السويسرى (م ٣١٩) وقد أورد هذا التقنين تعريفا عاما بالفقرة الأولى من المادة ٢ ثم ذكر فى الفقرة الثانية منها تعريفا خاصا لعقد العمل بسعر الوحدة أو بالطريقة والتقنين الألمانى (م ٦١١) والتقنين التونسى (م ٨٢٨) والتقنين اللبنانى (م ٦٤٤ فترة أولى) والتقنين البلجيكى (م ١ من قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠) .

وجاء فى تقرير لجنة الشؤون التشريعية فى مجلس النواب ما يلى :
استفسرت اللجنة فى صدد هذه المادة هل يصح أن يكون أجر العامل

غير نقود بأن يكون مثلاً حصة من نتيجة العمل . فأجيبنا بأن هذا جائز ، وأن هذا هو الفرق بين الأجر والثمن ، إذ ثمن البيع يجب أن يكون دائماً من النقود .

وكان المشروع التمهيدي للقانون المدني يتضمن نصاً (مادة ٩٣٣) يميز بين عقد العمل وعقد المقاولة . وقد قررت لجنة المراجعة حذف هذه المادة . وجاء القانون المدني خلواً منها . وفيما يلي نص هذه المادة « يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة بأنه يخول رب العمل حق توجيه ما يؤدي له من خدمات أو على الأقل حق الإشراف على طريقة القيام بهذه الخدمات » . وقد جاء في مذكرة المشروع التمهيدي عن هذا النص ما يلي :

يعرض هذا النص لكيفية التمييز بين عقدي العمل والمقاولة . فيجعل معيار التفرقة مرتبطاً بمدى الحق لرب العمل في توجيه ما يؤدي له من خدمات أو على الأقل حقه في الإشراف على طريقة القيام بهذه الخدمات وهذا المعيار ثابت من مراجعة القضاء الدولي فهو معمول به في إنجلترا منذ حكم القاضي كرومبتون Crompton في قضية سادلر ضد هنلوك Sadler V. Henlock وقد حذده القاضي فلتشر مولتون Fletcher Moulton فقال « إن الأمر يتعلق بظروف كل حالة على أنه كلما كان حق الرقابة المقرر لرب العمل قوياً فعلاً غلبت على العلاقة القانونية صفة عقد العمل (راجع مجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل ١٩٢٩ — إنجلترا ن ٢٤) .

والقضاء الألماني يجرى أيضاً على هذا المعيار ويعتبر العقد عقد عمل كلما كانت هناك علاقة تبعية بين رب العمل والعامل (مجموعة القضاء الدولي في العمل ١٩٢٧ ألمانيا ن ٣/٢ — ١٩٢٩ ألمانيا ن ٥ — ١٩٣١

ألمانيا ن ١٦) ، وكذلك القضاء الفرنسي (مجموعة القضاء الدولي في العمل
 ١٩٢٩ فرنسا ن ١٥ — ١٩٣٣ فرنسا ن ١٨ — ١٩٢٨ فرنسا ن ١٥ —
 ١٩٢٩ فرنسا ن ١٨/١٣ — ١٩٣٠ فرنسا ن ١٣ — ١٩٣٣ فرنسا
 ن ٤٣ — ١٩٣٥ / ١٩٣٦ فرنسا ن ١٧) ، وقضاء الولايات المتحدة
 (مجموعة القضاء الدولي في العمل ١٩٣٢ الولايات المتحدة ن ٢٢) والقضاء
 الإيطالي (مجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل ١٩٢٨ إيطاليا ن ١٠ —
 ١٩٢٩ ن ٢٠ — ١٩٣٠ إيطاليا ن ٢٧ — ١٩٣٢ إيطاليا ن ٢٦ — ١٩٣٣
 إيطاليا ن ٤٣) .

وقد قرر التقنين السويسري أساسا آخر للتمييز بين العقدين فذكر
 في المادة ٩١٢ فقرة ٢ أنه يعتبر العقد عقد عمل إذا لم يدفع الأجر بالساعة
 أو باليوم بل تبعا للعمل المسلم ، مادام العامل استخدم لمدة ما محددة أو غير
 محددة ، وقد يكون هذا المعيار أكثر تحديدا من المعيار الوارد بالمادة لكنه
 في الواقع لا يعبر عن المميز الحقيقي بين العقدين .

وكان المشروع التمهيدى للقانون المدنى ينص أيضا على حكم ورد في
 المادة ٩٧١ ولكن لجنة المراجعة رأته حذفه . وفيما يلي نص هذه المادة :

١ — بمقتضى عقد تعليم المهنة يتعهد رب مؤسسة صناعية أو زراعية
 أو تجارية أو صانع بأن يمرن أو يعمل على تمرين شخص آخر مهنة متماثل
 لإلزام هذا الشخص بنفسه أو ممثلا فيمن ينوب عنه قانونا بأن يشتغل
 لحساب رب العمل بالشروط والمدة المتفق عليها .

٢ — تخضع شروط صحة العقد وآثاره لعادات المهنة والعرف
 الجاري فيها .

٣ — تسرى أحكام عقد العمل على تعليم المهنة بالقدر الذى لاتعارض فيه هذه الأحكام مع عرف المهنة .

٤ — على رب العمل أن يعامل من عهد إليه أمر تمرينه كما يفعل رب الأسرة وأن يراقب سيره وسلوكه فى محل العمل أو خارجه وأن يبلغ أهله أو مراسليه عن الأخطاء الجسيمة التى يرتكبها أو عن الميول الشريرة التى تبدو عليه .

٥ — وعليه كذلك أن يسادر بإخطارهم عن الأمراض أو الغياب أو المسائل الأخرى التى تقتضى تدخلهم .
ولم يكن لهذه المادة مقابل فى التقنين المدنى السابق .

وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدى عن هذه المادة ما يلى :

قارن : تقنين العمل الفرنسى (الكتاب الأول م ١ — ١٦) والتقنين البولونى (م ٤٧٧) وتقنين الإلزامات السويسرى (م ٣١٩ فقره ٣) والمشروع الفرنسى الإيطالى (م ٥١٥) .

والفقرة الأولى مستمدة من المادة الأولى من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى . أما الفقرة الثانية فهى مستمدة أيضا من المادة ٣ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى . والفقرة الثالثة اقتبسها المشروع عن الفقرة ٣ من المادة ٣١٩ من تقنين الإلزامات السويسرى . والفقرتان الرابعة والخامسة مطابقتان للفقرتين ١ و ٢ من المادة ٨ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى .

مادة ٦٧٥

لا مقابل لها فى التقنين المدنى السابق . وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

هذا النص مقتبس من التقنين البولوني الذي يقرر في المادة ٤٤٦ منه أنه « لا تسرى النصوص الواردة في هذا الفصل إلا على المسائل التي لا تعرض لها التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل » وهو يبين مدى العلاقة بين التشريع الصناعي أو تشريع العمال والتقنين المدني ، وهو الأساس القانوني العام الذي يحكم كل المعاملات ويحدد مجال تطبيق كل منهما .

وقد كانت هذه العلاقة دائماً محل عناية الهيئات التي تهتم بشئون العمال وعلى الأخص مكتب العمل الدولي الذي يصدر منذ سنة ١٩٢٥ بين مطبوعاته الدورية مجموعة سنوية لأحكام القضاء الدولي في مسائل العمل وهي تحوى نماذج مختارة من بين أهم التطبيقات العملية في قضاء كل من إنجلترا والولايات المتحدة وفرنسا وألمانيا وإيطاليا ويشمل الجزء التمهيدي من هذه المجموعة وهو خاص بالقواعد العامة في تقنين العمل ، قسماً يعرض لتطبيق المبادئ الأساسية في التقنين المدني على تنظيم العمل ، والواقع أنه يكفي الإطلاع على هذا القسم من المجموعة لتبين أهمية الموضوعات التي تعرض على القاضي ، فلا يجد لها حلاً في التشريعات الخاصة بالعمل وبلجاً بشأنها إلى قواعد التقنين المدني على أن ذلك أمر طبيعي لأن التشريعات الخاصة بالعمل مهما تعددت لن تستطيع التعرض لكل الحالات العملية .

وقد كان للإتجاهات التي وردت في هذه المجموعة أثر كبير في وضع أحكام هذا الجزء من المشروع . بل إن الكثير من نصوصه هو مجرد تقرير للإتجاه السائد أو الغالب في القضاء الدولي ، كما هو وارد بالمجموعة . على أن المشروع مع ذلك اقتبس بعض أحكامه من التقنينات الحديثة ، وعلى الأخص من التقنين البولوني وتقنين الإلزامات السويسري وكذلك المشروع الفرنسي الإيطالي .

بقى أن نشير أخيراً إلى أنه رغم وجاهة الأسباب التي دعت إلى الفصل

بين عقدي العمل والإستصناع بعد أن كان يجمعهما باب واحد « إيجارة الأشخاص وأهل الصنائع » إلا أنه مع ذلك لازالت الصلة بينهما قوية ، فكلاهما عقد وارد على العمل ، وينظم علاقة الشخص الذي يقدم عمله بالمتعاقدين الآخر الذي يستفيد من هذا العمل .

ورأت لجنة المراجعة إستبدال كلمة « الأحكام » بكلمة « النصوص » وصدر القانون المعلن بهذا التعديل .

مادة ٦٧٦

لامقابل لها في التفتين المدنى السابق .
وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدى للقانون المدنى ما يلى :

يعتبر الموزعون والممثلون التجاريون والمندوبون المتجولون ووكلاء التأمين وغيرهم من الوسطاء وكلاء عمى يعملون لحسابهم من أرباب الأعمال وترتبطهم بهم فى الوقت نفسه علاقة عمل أو استخدام فىلى أى حد تطابق قواعد الوكالة أو قواعد العمل ؟ .

هذا ما تحاول الفقرة الأولى من المادة تحديده ، وإن كان الأمر على أى حال يرتبط بظروف كل حالة والحكم الوارد بالنص ، شأنه شأن الحكم الواردة بالمادة السابقة مستمد هو أيضاً من الاتجاه السائد فى القضاء الدولى (راجع مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل بالنسبة لفرنسا : ١٩٢٥ ن ١ - ١٩٢٦ ن ٩ - ١٩٢٨ ن ١١ - ١٩٢٩ ن ١١ / ١٢ / ١٩٣٠ ن ١١ - ١٩٣١ ن ١٧ - ١٩٣٣ ن ١٦ / ٢٣ / ٣٩ / ٤٤ / ١٩٣٥ / ١٩٣٦ ن ٣٨ - وبالنسبة لإيطاليا : ١٩٢٥ ن ٩ / ١٠ / ١١ / ١٩٢٦ ن ٨ / ٢٧ (١) و ٢٨ و ٣٣ / ١٩٢٩ ن ٢٢ / ١٩٣٠ ن ٢٥ /

١٩٣١ ن ٢٤ - ٢٥ / ١٩٣٣ ن ٣٨ / ٤١ - ١٩٣٥ / ١٩٣٦ ن ٣٨ / ٣٩ وبالنسبة لألمانيا : ١٩٢٦ ن ١٢ / ١٩٢٧ ن ٣ / ٥ - ١٩٢٨ ن ١ / ٢ / ١٩٢٩ ن ٥ - ١٩٣٠ ن ٣٦ - ١٩٣٣ ن ٢٠ وبالنسبة لبلجيكا : ١٩٣٣ ن ٢٢ وبالنسبة للولايات المتحدة ١٩٢٦ ن ٢١) أما الفقرة الثانية فهي مستمدة من المادة ٢٩ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسي وهي التي أدخلها قانون ١٨ يوليو سنة ١٩٣٧ المنظم لحالة المندوبين المتجولين والممثلين والموزعين في التجارة أو الصناعة . أنظر أيضاً في التقنين البلجيكي المادة ٧ من قانون ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ الخاص بعقد الاستخدام .

وقد تضمن المشروع التهديد للقانون المدني حكماً نص عليه في المادة ٩٣٥ ورأت لجنة المراجعة حذفه . وفيما يلي نص هذه المادة :

- ١ - يجوز للأشخاص الذين يزاولون مهنة حرة أو يؤجروا خدماتهم حتى لو كان القيام بهذه الخدمات يقتضي الحصول على شهادات عالية.
 - ٢ - يعتبر الأساتذة والمعلمون في معاهد التعليم الحر معينين بها لمدة السنة الدراسية ولا يجوز فصلهم لغير سبب خطير إلا إذا أُنذروا بذلك قبل انتهاء السنة الدراسية بشهر على الأقل . وهذا مالم يقتض الاتفاق بغيره .
- وقد جاء عن هذه المادة في مذكرة المشروع التهديد ما يلي :

هذا النص ماهو إلا صورة لما وصل إليه القضاء الدولي في الوقت الحاضر كما يتبين ذلك من مراجعة مجموعة أحكام القضاء الدولي في مسائل العمل (أنظر المجموعة : ١٩٣١ فرنسا ن ٢١ - ١٩٣١ إيطاليا ن ٢٦ - ١٩٢٧ فرنسا ن ١٤ - ١٩٣٣ فرنسا ن ١٦ ، قارن أيضاً فيما يتعلق بمركز الأطباء والجراحين : فرنسا ١٩٢٦ ن ١١ / ١٩٢٩ ن ١٣ / ١٩٣٠ ن ١٤

إيطاليا ١٩٣٠ ن ٢٦ / ١٩٣١ ن ٨٥ - ألمانيا ١٩٣٥ / ١٩٣٦ ن ٢٦ .
وفىما يتعلق بمركز المهندس المعماري : ١٩٢٦ إيطاليا ن ٢٥ ، وبالنسبة
للحامي إيطاليا : ١٩٢٨ ن ٢٥ / ١٩٣٣ ن ٤٠ والصحفي : فرنسا ١٩٢٩ ن
٢٧ / ١٩٣٠ ن ٢٤ . والمربي : إنجلترا ١٩٢٩ ن ٢٩ .

والواقع أن مركز أصحاب المهن الحرة يختلف عن غيرهم ولا تنطبق
قواعد عقد العمل عليهم إلا مع شيء من المرونة حتى تنسجم مع ظروفهم
الخاصة . وقد راعت معظم التشريعات ذلك فأوردت بعض القواعد الخاصة
بطوائف معينة من ذوى المهن الحرة (راجع المادة ٢٢٢ من التقنين الألماني
الخاصة بالمعلمين والمؤدبين وغيرهم وكذلك المادة ٢٩ فقرة ب وما بعدها
من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى وهى خاصة بالصحفيين وقد
أدخلها قانون ٢٩ مارس سنة ١٩٣٥) .

أما الفقرة الثانية فهى مجرد تطبيق لقواعد عقد العمل على الاساتذة
والمعلمين فى معاهد التعليم الحر . قارن حكم محكمة الاستئناف المختلطة فى
٣١ مارس سنة ١٩٣٣ ب ٤٥ ص ٣٠١ .
وقد حذفت لجنة المراجعة هذه المادة .

وكان المشروع التمهيدى للقانون المدنى يتضمن حكما آخر نص عليه فى
المادة ٩٣٦ وفىما يلى نصها :

١ — إذا عمل شخص فى خدمة آخر وكان هذا يعوله ويؤويه حتى لو
كان ذلك راجعا لصلته قرابة أو نسب أعتبرت العلاقة بينهما علاقة خادم
بمخدوم .

٢ — وفى هذه الحالة يجوز لدائى العامل أنه يحجزوا تحت يدالمخدوم

على الفرق ما بين قيمة العمل الذى أداء الخادم والنفقة التى كلفها مخدومة .

٣ — ويجوز تقدير هذا الفرق بناء على طلب الدائنين الحاجزين وفقاً

• للمادة ٩٤٠

وقد تضمن مشروع القانون المدنى عند وضعه، حكماً خاصاً بعمل الزراعة

فى المادة ٩٣٧ وفيما يلى نصها :

١ — لا تسرى الأحكام التى تنظم عقد العمل بوجه عام على العلاقة

ما بين المزارعين ومن يستخدمون من عمال فى أعمالهم الزراعية إلا إذا كانت تتفق مع ما تقتضيه طبيعة الأشياء فى الزراعة .

٢ — وتخضع هذه العلاقة للقواعد التى يقضى بها العرف الموجود

سواء فى ذلك العرف المحلى أو العرف الخاص بكل فرع من فروع الزراعة وهذا ما لم يوجد نص فى القانون يقضى بغيره وقد حذفت لجنة المراجعة هذه المادة . ولا مقابل لهذه المادة فى التقنين المدنى السابق . ولكن تقابلها

المادة الثانية من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى :

لا يعتبر الأشخاص الآتى بيانهم من العمال الذين يسرى عليهم هذا القانون :

(أ) الأشخاص الذين يشتغلون فى الزراعة بما فيهم المخصصون لإدارة آلات غير الآلات التى تدار باليد (ب) الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال

عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فى العمل الذى يزاوله صاحب العمل ولا

يستغرق أكثر من ستة أشهر (ج) أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعولهم

فعلاً (د) الأشخاص الذين يشتغلون فى محال لا تدار بآلات ميكانيكية

وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ويقل رأس مالها عن ٣٠٠ جنيه وعمال

أصحاب المهن الحرة الذين لا تتجاوز حركة أعمالهم السنوية ٣٠٠ جنيه

(هـ) ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحظوها وملاحوها (و) موظفو الحكومة ومستخدموها الدائمون (ز) خدام المنازل ومن في حكمهم وسيوضع لهم قانون خاص .

وقد جاء في مذكرة المشروع التمهيدى عن هذه المادة المحذوفة ما يلى :
يقرر هذا النص حكما هو وليد التجارب والدروس المستقاة من تطور تشريع العمل ، فقد ظل هذا التشريع مدة طويلة قاصرا على تنظيم العمل فى المناجم والمصانع ووسائل النقل وغيرها من أنواع النشاط الصناعى والتجارى ولم يعرض المشرع لتنظيم العمل فى الزراعة إلا بعد أن قطع مراحل واسعة من التطور كما أن تدخله كان يتم دائما بكل حذر وفى أضيق الحدود ، مراعاة لما تقتضيه الزراعة والعرف الخاص بها ، وليس أدل على ذلك من أن فرنسا اعترضت على إدراج مسائل تتعلق بالعمل الزراعى فى جدول أعمال مؤتمر العمل الدولى فى سنة ١٩٢١ ورغم أن محكمة العدل الدولية عند إستشارتها فى الامر لم توافق على معارضة الحكومة الفرنسية ، إلا أنه مع ذلك بقى التنظيم الدولى للعمل بعيدا عن أن يتعرض للعمل الزراعى .

وكان مشروع القانون المدنى يتضمن حكما لخدم المنازل نصت عليه المادة ٩٣٨ ولكن لجنة المراجعة رأت حذف المادة . وفيما يلى نص هذه المادة :
١ - لا تسرى على الروابط القانونية بين خدمة المنازل ومخدميه إلا القواعد المتعارف عليها فى البيئة الإجتماعية التى تؤدى فيها أمثال هذه الخدمات .

٢ - ولا تطبق أحكام هذا الفصل ولا القوانين أو الأعمال ذات الصفة التشريعية التى تنظم الشروط العامة للعمل على هذا النوع من الروابط إلا إذا تضمنت نصوصاً تقضى بذلك وفى الحدود الواردة بها .

مادة ٦٧٧

لا مقابل لهذه المادة في التقنين المدني السابق .

ولكن أنظر المادة ٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي « يجوز أن يكون عقد العمل شفويا إذا كان أجر العامل اليومي أو الأسبوعي أو الشهري يقل في جملته عن عشرة جنيهات في الشهر ويجب أن يكون بالكتابة فيما عدا ذلك .

وفي هذه الحالة يجب أن يكون باللغة العربية بالنسبة للعمال المصريين .»
وراجع المادة ٣٢٠ فقرة أولى من تقنين الإلتزامات السويسري .

مادة ٦٧٨

راجع في التقنين المدني السابق مادة ٤٠١ أهلى / ٤٨٩ مختلط : إيجار الأشخاص يكون لخدمة معينة مستمرة في المدة المحدودة في عقدا لإيجار أو لعمل معين .

والمادة ٤٠٢ أهلى / ٤٩٠ مختلط : لا يجوز أن يكون إيجار المستخدمين والعملة والخدمة المنزلية إلا لزمن معين .

وقد جاء في مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

الفقرة الأولى مقبسة عن المشروع الفرنسى الإيطالى (م ٥٠٨) -
وهى تطابق في مضمونها المادة ٤٠١ / ٤٨٩ من التقنين الحالى .

أما الفقرة الثانية فقد وضعها المشرع بدلا من المادة ٤٠٢ / ٤٩٠ من التقنين الحالى (المطابقة للمادة ١٧٨٠ من التقنين الفرنسى) ويمتاز النص الجديد بأنه يوفق بين إعتبارين متعارضين : حماية حرية العنفل مع

الرغبة في الوقت ذاته في حماية المتعاقدين (وعلى الأخص العامل) وذلك بتقرير شيء من الإستقرار للعقد . ولذلك استبعد المشروع البطالان ، وقرر بدلا منه الفسخ الذى يجوز لأى واحد من المتعاقدين أن يطلبه بعد مضى خمس سنوات . كذلك علق الفسخ على إنذار سابق بمدة ستة أشهر وقد نقل المشروع مدة الخمس السنين التى يجوز بعدها فسخ العقد عن التقنين الألمانى (م ٦٢٤) . أما التقنين البولونى (م ٤٦٨) فهو يحددها بثلاث سنوات فى حين أن التقنين السويسرى (م ٣٥١) يجعلها عشر سنوات ، ويجاريه فى ذلك المشروع الفرنسى الإيطالى (٥١١) .

لكن هل يقرر حق الفسخ بعد مضى هذه المدة للعامل ولرب العمل معا ؟ اختلفت التقنيات فى ذلك . فالتقنين الألمانى والتقنين البولونى والمشروع الفرنسى الإيطالى لا تقرر حق الفسخ إلا للعامل . وعلى عكس ذلك يسوى التقنين السويسرى بين العامل ورب العمل من هذه الناحية . ويقرر حق الفسخ لكل منهما . وقد رأى المشروع من الأفضل أن يأخذ بالحل الأول ما دام القصد الأساسى هو حماية العامل وحتى لا يتخذ رب العمل من ذلك وسيلة للخروج على القواعد المقررة فيما يتعلق بعدم جواز الطرد فى وقت غير لائق . والقضاء الدولى يؤيد أيضا هذا الاتجاه (راجع على الأخص حكم محكمة إستئناف ميلانو فى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٣٢ — مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل ١٩٣٣ إيطاليا ن ٣٣) .

وقد رأت لجنة المراجعة إبدال كلمتي « محددة » و « محدد » بكلمتي « معينة » و « معين » فى الفقرة الأولى .

وكان مشروع القانون المدنى يتضمن حكم الذين يشتغلون تحت التمرين وورد النص عليه فى المادة ٩٣٩ وهى تنص على ما يأتى :

(م — ١٢)

١ - في غير الأحوال التي يثبت فيها وجود عرف يقضى بالتمرين مدة محدودة في بعض الأعمال المبينة قبل الإلتحاق النهائي لا يجوز إعتبار الإستخدام حاصلا تحت شرط التجربة إلا إذا وجد إتفاق على ذلك يحدد مدته تحديدا تاما .

٢ - ويجوز لسلك من المتعاقدين في كل وقت خلال هذه المدة أن يفسخ العقد دون تعويض بأعلان المتعاقد الآخر بذلك في كتاب موصى عليه ولا يتم هذا الفسخ إلا بعد أسبوع من الإعلان .
وقد رأت لجنة المراجعة حذف هذه المادة .
وقد جاء بمذكرة المشروع التمهيدى عنها ما يلي :

إقتبس المشروع هذا النص من المادة ٦٧٤ من التقنين البولونى . قارن :
تقنين الإلتزامات السويسرى (م ٣٥٠) والتقنين الإيطالى (م ٤ من
المرسوم بقانون الصادر فى ١٣ نوفمبر سنة ١٩٢٤ المتعلق بعقد العمل
الخاص .)

راجع أيضا فيما يتعلق بالتقضاء الدولى فى الإستخدام تحت شرط التجربة
والدور الذى يلعبه العرف فى هذا الباب : مجموعة أحكام القضاء الدولى فى
العمل : ١٩٢٥ : إيطاليا ن ١٩ ، ٢٠ ، وفرنسا ن ١٦ / ٢٤ والولايات المتحدة
ن ١٦ - ١٩٤٠ فرنسا ن ١٨ / ١٩ وإنجلترا ن ١٦ - ١٩٣١ فرنسا
ن ٢٩ .

مادة ٦٧٩

لا مقابل لهذه المادة فى التقنين المدنى السابق . ولكن تقابلها المادة ٢٠
من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى : « إذا كان

العقد مبرما لمدة محددة وانتهت المدة ثم استمر الطرفان في تنفيذ العقد أعتبر
بجددا لمدة غير محددة .

وقد رأت لجنة المراجعة استبدال كلمة « طرفان » بكلمة « الطرفان »
في الفقرة الثانية من المادة ٦٧٩ .

وقد جاء في مذكرة المشروع التهديدى ما يلى :

الفقرة الاولى تطابق المادة ٥٠٩ من المشروع الفرنسى الإيطالى .

أما الفقرة الثانية فهي مقتبسة من المادة ٦٢٥ من التقنين الألمانى والمادة
٤٦٦ فقرة ٢ من التقنين البولونى . وقد اختلفت وجهات النظر فيما يتعلق
بتجديد العقد بعد انتهاء مدته : هل يعتبر عقدا غير محدد المدة أم يعتبر عقدا
محدد المدة على غرار العقد السابق الذى انتهت مدته ؟ فالتقنين الألمانى
(م ٦٢٥) يعتبره غير محدد المدة ويجاريه فى ذلك التقنين البولونى (م ٤٦٦
فقرة ٢) . أما التقنين التونسى (م ٨٦٠ فقرة ٢) والتقنين اللبناني (مادة
٦٥١ فقرة ٢) وتقنين الالتزامات السويسرى (مادة ٣٤٦) فاعتبره عقدا
محدد المدة ومدته هي غالبا المدة ذاتها التى انتهت . وقد فضل المشروع الأخذ
بالحل الذى قرره كل من التقنين الألمانى والبولونى ، لأن التجربة أثبتت
فى فرنسا أن الأخذ بالحل الآخر قد يسهل الخروج على القواعد الخاصة بعدم
جواز الطرد فى وقت غير لائق ، وذلك عن طريق الاتفاق على تحديد
مدة العقد بيوم واحد حتى يتجدد بعد ذلك من يوم إلى آخر فيمكن لإنهاؤه
فى أى يوم بدون أية مسؤولية .

وقد تذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى ذلك وقررت أن العقد الجديد
يعتبر معقودا لمدة غير محددة (نقض فرنسى ٩ أبريل سنة ١٩٣٠ مجموعة

التضاء الدولي للعمل ١٩٣٠ فرنسا ن ٢٥ / ٤ نوفمبر سنة ١٩٣١ مجموعة
التضاء الدولي للعمل ١٩٣١ فرنسا ن ٢٩ على أنه يجب مع ذلك أن نعترف
بأن هناك بعض حالات ، كحالة المدرسين والمعلمين في معاهد التعليم الحر
الذين يستخدمون لمدة العام الدراعى إذا تجدد العقد فيها باستمرار الطرفين
في تنفيذه بعد انتهاء مدته فإنه يتجدد من سنة إلى أخرى . والمشروع يراعى
هذه الحالات ، فيضع لها المادة التالية .

وقد ورد في تقرير لجنة الشؤون التشريعية بمجلس النواب ما يلي :
استفسرت اللجنة في صدد هذه المادة متى ينتهى العقد إذا جدد لمدة غير
معينة ، فأجيببت بأنه ينتهى ككل عقد مدته غير معينة باخطار طبقا للبادة
٧٢٦ (٧٢٥) فقرة ثانية .

مادة ٦٨٠

لا مقابل لهذه المادة في التقنين المدني السابق . وقد جاء في مذكرة
المشروع التمهيدي ما يلي :

الفقرة الأولى : قارن المادة ٤٦٦ من التقنين البولوني .

أما الفقرة الثانية فهي إستثناء من الحكم المقرر بالمادة السابقة في فقرتها
الثانية إذ يجب في هذه الحالة أن يعتبر العقد قد تجدد لمدة محددة هي المدة
اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى . والنص ينطبق على حالة المدرسين
والمعلمين في معاهد التعليم الحرة وكذلك في الحالات الأخرى المشابهة .
والمعيار الموضوع «إذا كان العمل بطبيعته قابلا لأن يتجدد» يحدد من
حالات تطبيق النص ، حتى لا يستعمل كوسيلة للتهرب من أحكام الطرد في
وقت غير لائق .

وقد رأت لجنة المراجعة استبدال كلمة « تجديدا » بكلمة « تجديد » ، في الفقرة الثانية .

مادة ٦٨١

لا مقابل لهذه المادة في التقنين المدنى السابق . وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

الفقرة الثانية : قارن المادة ٧٣٢ من التقنين المراكشى و ٦٣١ من التقنين اللبنانى والمادة ٦١٢ من التقنين الألمانى .

مادة ٦٨٢

راجع فى التقنين المدنى السابق المادة ٤٠٥ / أهلى ٤٩٣ / محتلط : إذا لم يحصل اتفاق على تعيين الأجرة يتبع ما قرره العرف لتعيين مقدار الأجرة سواء كانت مستحقة أو مدفوعة .

وجاء فى مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

قارن المادتين ٦٣٢ و ٦٣٣ من التقنين اللبنانى والمادة ٤٤٢ فقرة ٢ من التقنين البولونى وهى تقرر أنه « إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية على تحديد نوع العمل أو مداه أو مقدار الأجر و جنسه ، فيتبع ما يقضى به العرف .

هذا وإذا كان عقد العمل الجماعى لم يعترف به التشريع المصرى بعد بصفة رسمية فإن ذلك لن يتأخر كثيرا . وهناك مشروع قانون بشأنه . ولذلك رأى المشروع أن يذكره إلى جانب عقد العمل الفردى .

مادة ٦٨٣

لا مقابل لهذه المادة فى التقنين المدنى السابق . ولكن أنظر المادة ١٥

من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي .

الأجور المستحقة للعمال لا يجوز التنازل عنها ، ولا الحجز عليها فيما يتعلق بالثلاثة الجنيئات الأولى شهريا أو العشرة القروش الأولى يوميا إلا بمقدار الربع ، وذلك من أجل دين النفقة أو سدادا لثمن المأكل أو الملبس الضروري للعامل ولمن يعولهم ، أما ما زاد على ذلك فيجوز التنازل عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين بمقدار الربع . ويسرى الحكم المتقدم على المبالغ المستحقة للعمال بحكم المواد ٢٢ / ٢٣ / ٢٤ / ٢٥ وفي حالة اقتطاع شيء من أجر العامل طبقا لأحكام هذا القانون ينسب الجزء القابل للتنازل أو الحجز عليه إلى ما يبق من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة .

وقد جاء في مذكرة المشروع التمهيدي ما يلي :

المعيار الذي يقرره هذا النص للتمييز بين المنح التي تعتبر جزءا من الأجرة وتلك التي تعتبر مجرد تبرع هو المعيار الذي يتبين من مراجعة القضاء الدولي في هذا الموضوع (مجموعة القضاء الدولي للعمل : ١٩٢٨ المانيا ن ٢١ — ١٩٢٩ المانيا ن ١٧ وفرنسا ٢٠ — ١٩٣٠ فرنسا ن ٣٧ — ١٩٣٧ — ١٩٣١ المانيا ن ٢١ وفرنسا ن ٣٨ والولايات المتحدة ن ١٨ — ١٩٣٢ وفرنسا ن ٣٤ / ٣٦ / ٣٨ والمانيا ن ٢٦ / ١٥ — ١٩٣٣ والولايات المتحدة ن ١٣ وفرنسا ٣٦ / ٣٧ وإيطاليا ن ٤٤ — ١٩٣٥ / ١٩٣٦ إيطاليا ن ٥٧) .

وقد اعتبرت محكمة الاستئناف المختلطة (٢١ يونيو سنة ١٩٢٧ ب ٣٩ ص ٥٥٦) النسب المئوية التي تعطى لمستخدمي المحلات التجارية عنصرا من عناصر الأجر يجب مراعاته عند تقدير التعويض عن الطرد في وقت غير لائق . ولكن المحكمة ذاتها في قضية أخرى (١٥ مايو سنة ١٩٢٣ بـ

٣٥ ص ٤٤٤) لم تعتبر علاوة غلاء المعيشة جزءا من الأجر ، ولما كان هذا التمييز ليس له ما يبرره ، فإن المشروع لم يأخذ به واعتبر هذه العناصر المختلفة جميعا جزءا من الأجر .

وقد جاء في تقرير لجنة الشؤون التشريعية في مجلس النواب ما يأتي :

فقرة ٣ : أدخل عليها تعديل . فاستبدلت بعبارة « أو أجره الشهر التي تصرف ، عبارة « أو الأجر الذي يصرف ، فأصبح النص كما يأتي :

(٣) كل منحة تعطى للعامل أو الأجر الذي يصرف له علاوة على المرتب في نهاية كل سنة .. حتى يدخل في النص وما يستحقه العامل من أجر في آخر كل سنة فوق مرتبه وقد يزيد على أجره الشهر كثيرا ما يصل إلى أجر ثلاثة أشهر .

وقد رأت لجنة القانون المدني في مجلس الشيوخ في الجلسة الثالثة والثلاثين حذف عبارتي « الأجر الذي يصرف له » لأن المنحة الواردة في صدر المادة تشمل هذه الصورة وغيرها و « في نهاية كل سنة » لإطلاق المنحة بصرف النظر عن مواعيد منحها .

وورد في تقرير اللجنة : حذفت اللجنة من الفقرة الثالثة عبارة (أو أجره الشهر التي تصرف له) وعبارة (في نهاية كل سنة) لأنهما من قبيل التزيد لإزاء عموم عبارة (كل منحة) .

وقد تضمن مشروع القانون المدني حكما نص عليه في المادة ٩٤٨ ولكن لجنة المراجعة رأت حذفه . وفيما يلي نص هذه المادة :

١ — يعتبر ما يلتزم به رب العمل للعامل من مأكل وسكن ملحقا بالأجر المتفق عليه ويزول بزوال الحق في الأجر .

٢ — إذا منح رب العمل عاملا أو مستخدما حق الانتفاع بمسكن مستقل وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة في ذلك ، وجب أن ينقضى هذا الحق بانتهاء عقد العمل ، ولو كان العامل أو المستخدم يدفع أجرة عن ذلك .

وقد جاء في مذكرة المشروع التمهيدى عن هذه المادة ما يلى :
 الفقرة الأولى مقتبسة من الاتجاه السائد في القضاء الدولى [أنظر مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل : ١٩٢٥ ألمانيا ن ٣ — ١٩٢٩ إنجلترا ن ١٧ وفرنسا ن ١٦ — ١٩٣٠ فرنسا ن ١٧] .

مادة ٦٨٤

لامقابل لهذه المادة فى التقنين المدنى السابق . وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

راجع فيما يتعلق بالفقرة الثانية ، مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل
 ١٩٢٧ ألمانيا ن ٢٩ - ١٩٢٨ ألمانيا ن ٢١ - ١٩٢٩ فرنسا ن ٣٠ - ١٩٣٠
 فرنسا ن ٣٧ - ١٩٣١ ألمانيا ن ٢١ وفرنسا ن ٣٨ و ٣٩ - ١٩٣٣
 الولايات المتحدة ن ١٣ - ١٩٣٥ / ١٩٣٦ فرنسا ن ٤٤ .

وفىما يتعلق بالفقرة الثالثة : مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل :
 ١٩٢٥ فرنسا ن ٤

وقد رأت لجنة المراجعة إستبدال كلمة (وهبة) (بحلوان) فى الفقرات
 الثلاث وكلمة (لها) بكلمة (له) فى الفقرة الأولى ، وكلمة (وتعتبر)
 و (منها) بكلمة (ويعتبر) و (منه) .

وكان مشروع القانون المدنى يتضمن حكما نص عليه فى المادة ٩٥١
 وقد رأت لجنة المراجعة حذفه . وفىما يلى نص هذه المادة :

وقد جاء في مذكرة المشروع التمهيدي عن هذه المادة ما يلي :

إذا أنشأ رب العمل نظام الصندوق المشترك أو نظاما آخر تضاف بمقتضاه ضمن حساب العملاء نسبة معينة من هذا الحساب نظير الخدمات المؤداة إليهم وجب عليه ألا يوزع المبالغ المتجمعة بهذه الصفة وكذلك المبالغ التي يدفعها العملاء بإختيارهم لهذا الغرض إلا على العمال الذين يكون لهم إتصال مباشر بالعملاء وكان العملاء من قبل ينقدونهم عادة هذه المبالغ مباشرة .

مصدر هذا النص المادة ٤٢ فقرة ١ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسي . وقد أدخلها المشرع الفرنسي بقانون ٢٩ يوليو سنة ١٩٢٣ على إثر نزاع ثار في القضاء فيما يتعلق بمشروعية التدابير التي إتخذها بعض أصحاب المطاعم في فرنسا من حيث توزيع المبالغ المتجمعة من الحلوان على العمال المشتغلين بالمطاعم ، سواء منهم من كان لهم إتصال مباشر بالعملاء أو من لم يكن كذلك . وقد أقرت المحاكم مشروعية هذا التصرف . ووافقتا على ذلك محكمة النقض الفرنسية ذاتها (نقض فرنسي ١٤ نوفمبر سنة ١٩٣٢ بمجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل سنة ١٩٣٣ فرنسا ن ٣٦) ولذلك رأى المشروع من المناسب أن ينقل حكم المشرع الفرنسي .

مادة ٦٨٥

لا مقابل لهذه المادة في التقنين المدني السابق . ولكن أنظر المادة ١٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي : إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات مما يملكه صاحب العمل أو يكون في عهده ، وثبت أن ذلك ناشئ عن رعونة

أو عدم إحتياط أو إهمال أو تفريط وجب أن يتحمل العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو إستبدالها . ولصاحب العمل أن يقطع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

وقد جاء في مذكرة المشروع التمهيدي ما يلي :

قارن التقنين البولوني (م ٤٢٧ / ٤٥٨) وتقنين الإلتزامات السويسري (م ٣٢٧ و ٣٢٨ / ٣٥٦) والتقنين المراكشي (م ٧٣٦ وما بعدها) والتقنين اللبناني (م ٦٢٥ وما بعدها) .

راجع أيضا مجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل ١٩٣٠ إنجلترا ن ٤

مادة ٦٨٦

لا مقابل لهذه المادة في التقنين المدني السابق . وقد جاء عنها في مذكرة المشروع التمهيدي أنه يراجع بشأنها ما جاء بمذكرة المشروع التمهيدي عن المادة ٦٨٧ .

وكانت الفقرة الثانية من المادة - في المشروع التمهيدي - تتضمن بندا نصه ما يلي : (ب) ألا يؤثر هذا الاتفاق في مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية تأثرا ينافي العدالة .

وقد عدلت لجنة المراجعة صيغة المادة الأمر الذي اقتضى حذف هذه الفقرة .

ورأت لجنة القانون المدني في مجلس الشيوخ في الجلسة الخمسين حذف فقرة ج من المادة ٧١١ ونصها ما يلي : (ج) أن يقرر العقد للعامل تعويضا عن هذا القيد الوارد على حريته في العمل يتناسب مع مدى هذا القيد .

وقالت أنها تترك الحكم الوارد فيه للقواعد العامة والعدالة والاتفاق وذلك بناء على اقتراح سعادة الرئيس .

مادة ٦٨٧

لا مقابل لهذه المادة في التقنين المدنى السابق .
وقد جاء عنها في مذكرة المشروع التمهيدي مايلي :
قارن فيما يتعلق بهاتين المادتين [٦٨٦ و ٦٨٧] تقنين الالتزامات السويسرى (م ٣٥٦ - ٣٦٠) والتشريع البلجيكى فى عقد الاستخدام الصادر فى ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ (م ٢٠٠) .

مادة ٦٨٨

لا مقابل لهذه المادة في التقنين المدنى السابق .
وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدي مايلي :
الفقرة الأولى : قارن بمجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل ١٩٢٧ الولايات المتحدة ن ٧
الفقرة الثانية : متبسة من الفقرة الأولى من المادة ٣٤٣ من تقنين الالتزامات السويسرى .
والفقرتان ٤/٣ نقلهما المشروع عن الفقرتين ٣/٢ من المادة ٣٤٣ من تقنين الالتزامات السويسرى .

راجع أيضاً فيما يتعلق بالمسألة فى جملتها والفرقة بين مختلف أنواع الاختراعات التى توصل إليها العامل : مجموعة القضاء الدولى فى العمل ١٩٣٠ ألمانيا ن ١٢ - ١٩٢٧ الولايات المتحدة ن ٦ - ١٩٢٩ الولايات المتحدة ن

٩ - ١٩٣٥، ١٩٣٦ الولايات المتحدة ن ٢١ .

والحكم الوارد بالنص يطابق أيضاً ماقررتة محكمة الاستئناف المختلطة بتاريخ ٣ مارس سنة ١٩٢٧ (ب ٣٩ ص ٣٠٠) من أن الاختراع لا يعطى أى حق للعامل قبل رب العمل على أن هذه المحكمة لم تأخذ بالتخفيف الوارد بالفقرة الثالثة ٢ وقررت بحكمها الصادر في ٢ أبريل سنة ١٩٣٦ (ب ٤٨ ص ٢١٤) أن الاختراع الذى يتوصل إليه المستخدم أثناء تأدية وظيفته بواسطة آلات فنية يضعها رب العمل تحت تصرفه لا يعطيه الحق في المطالبة بأى مقابل خاص، مهما كانت قيمته الفعلية، إذا كان رب العمل يقوم بدفع الأجر له أثناء الأبحاث التى انقطع لها والى كانت من نتيجتها التوصل إلى ذلك الاختراع .

مادة ٦٨٩

لا مقابل لهذه المادة في التقنين المدني السابق . ولم يكن المشروع التمهيدى للقانون المدني ينص عليها . وقد جاء عنها في تقرير لجنة المراجعة مايلي :

اقترح معالى السهورى باشا وضع نص جديد يحيل في التزامات العامل على القوانين الخاصة إلى جانب ما هو وارد بهذا المشروع ، ذلك لأن نصوص المشروع التمهيدى في عمد العمل كانت شاملة للأصول العامة والاحكام التفصيلية الهامة للعمد المذكور بسبب أن قانون عمد العمل الفردى لم يكن صدر في الوقت الذى وضع فيه المشروع ولكن وقد صدر هذا القانون فإن المصلحة تقتضى بأن تكون احكام المشروع في عمد العمل مقصورة على الاصول العامة مع الإحالة على القوانين الخاصة بالنسبة إلى

المسائل التفصيلية والتطبيقية التي شملتها أحكام قانون عقد العمل الفردى باعتبار أن أحكامها عرضة من وقت لآخر لتعديلات تقتضيها تطور الحركة العمالية وتباين أوجه نشاطها في الأزمنة المختلفة، ومن أهم ما يحال عليه في ذلك التزامات العامل، فوضع هذا النص على غرار النص الخاص بالتزامات رب العمل. (المادة ٦٩٣ من القانون).

واقترح أن تكون صيغة النص المقترح كالآتي:

« يجب على العامل إلى جانب الالتزامات المبينة في المواد السابقة أن يقوم بالالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة » .
فوافقت اللجنة على ذلك .

مادة ٦٩٠

لا مقابل لهذه المادة في التقنين المدنى السابق . ولكن تقابلها بالنسبة إلى ما تقضى به القوانين الخاصة بالمواد الآتية من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى .

مادة ١٠ — يجب دفع الاجور وغيرها من المبالغ المستحقة بمقتضى عقد العمل بالعملة المتداولة قانونا .

المادة ١٢ — يجب دفع الاجور في أحد أيام العمل وفي المكان الذى يشتغل فيه العامل مع مراعاة الأحكام الآتية :

(أ) عمال المياومة تصرف أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين .

(ب) العمال الآخرون تصرف أجورهم مرة على الأقل في الشهر .

(ج) إذا كان العمل يؤدي بسعر القطعة ويستلزم مدة تزيد على أسبوعين

يجب أن يحصل العامل على دفعة تحت الحساب كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه

من العمل وأن يصرف له باقى الأجر بتمامه فى خلال الأسبوع التالى لتسليم العمل . فإذا انتهت خدمة العامل وجب دفع أجره إلا إذا كان خروجه من تلقاء نفسه فيجوز دفع أجره فى خلال سبعة أيام من تاريخ تركه الخدمة .
والمادة ١٤ — لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من العامل أكثر من ١٠ فى المائة من الأجر شهريا لسداد ما يكون قد أقرضه من ماله ولا أن يتقاضى عن القرض أية فائدة .

وكان نص المادة ٩٤٦ فى المشروع التمهيدى للقانون المدنى على النحو الآتى :

١ — إذا لم تنص القوانين الخاصة على المواعيد والتواعد التى تتبع فى دفع الأجر ، فيراعى فى ذلك ما يقرره العقد أو العرف .

٢ — وفى كل حال يصبح الأجر مستحق الأداء عند انتهاء رابطة العمل .

وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدى عن هذه المادة وعلى النحو سالف الذكر ما يلى :

الفقرة الأولى : مقتبسة من المادة ٣٣٣ من تقنين الالتزامات السويسرى
قارن المادة ٦١٤ من التقنين الألمانى والمادة ٤٥١ فقرة ٢ من التقنين البولونى .

أما الفقرة الثانية : فهى منقولة من الفقرة الأخيرة من المادة ٣٣٣ من التقنين السويسرى والفقرة ٣ من المادة ٤٥١ من التقنين البولونى ويمكن أن يقاس حكمها على حالة الإيجار (م ٣٨٠ / ٤٦٥ من التقنين الحالى وم ٧٨٦ من المشروع) .

وقد عدلت لجنة المراجعة صيغة المادة التى صدرت بها وكان المشروع

التمهيدى للقانون المدنى يتضمن حكما ورد فى المادة ٩٤٥ التى تنص على ما يأتى :

يجوز للقصر والنساء المتزوجات أن يقبضوا أجورهم بأنفسهم ويكون قبضهم صحيحاً .

وجاء فى مذكرة المشروع التمهيدى عنها ما يلى :

لامقابل لهذه المادة فى التقنين المدنى السابق . ولكن أنظر المادة ١١ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى : للقصر استلام أجورهم ومكافآتهم وما يستحقونه قبل صاحب العمل بمقتضى هذا القانون . وقد رأت لجنة المراجعة حذف هذه المادة .

مادة ٦٩١

لامقابل لهذه المادة فى التقنين المدنى السابق . وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

قارن المادة ٤٥٢ من التقنين البولونى والمادة ٣٣٠ من تقنين الالتزامات السويسرى .

راجع أيضا حكم محكمة الاستئناف المختلطة بتاريخ ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٣٤ (ب ٤٧ ص ٧٣) الذى قرر أن : طبيعة عقد العمل لا تتغير لمجرد أن العامل لا يتناول أجرا ثابتا بل يأخذ بمرد حصة من الأرباح .

مادة ٦٩٢

لامقابل لهذه المادة فى التقنين المدنى السابق . وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدى للقانون المدنى ما يلى :

المبدأ الوارد بهذا النص مقتبس عن المواد ٦١٥ من التقنين الألمانى

و ٤٥٥ من التقنين البولوني و ٣٣٢ من تقنين الالتزامات السويسري مع التصديق من مدى تطبيقه والتعديل في نصوصه حتى ينسجم — وهو مبدأ خاص بعقد المقاوله — مع عقد العمل (راجع التقنين المراكشي م ٧٣٥ والتقنين اللبناني م ٦٣٤) .

وكان المشروع التمهيدى للقانون المدنى يتضمن حكما أورده فى المادة ٩٥٧ ولكن لجنة المراجعة رأت حذفه . وفيما يلى نص هذه المادة :

١ — إذا كان العامل يشتغل فى أوقات العمل المعتاد بسعر الوحدة أو بالطريجة وكان متعبدا أن يعمل لحساب واحد فقط من أرباب الأعمال ، حق له أن يطالب رب العمل بمقدار من العمل يكفيه طوال الايام التى تعاقد معه عليها .

٢ — فإن لم يوجد عمل بسعر الوحدة جاز لرب العمل أن يجعل العامل يعمل بالساعة أو اليوم .

٣ — فإن انعدم هذا النوع من العمل كذلك وجب على رب العمل أن يعرض العامل عما لحقه من ضرر إلا إذا أثبت انتفاء الخطأ من جانبه .
وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدى عن هذه المادة ما يلى :

هذه المادة مقتبسة من التقنين السويسري (مادة ٣٣١) مع شيء من التعديل قصد به التصديق من مداها حتى تنسجم مع عقد العمل . والتقنين البولوني ينص فى المادة ٤٥٦ على أنه (١ — إذا التزم العامل القيام بعمل ما لمدة محددة أو غير محددة ، بسعر الوحدة أو بالطريجة ، حق له أن يطلب من رب العمل عملا يطابق فى نوعه وكمية العمل المتفق عليه فإذا لم يقم رب العمل بذلك كان للعامل أن يطالبه بأجر عادل .) . ولكن المادة

بصورتها هذه محلها في الواقع الفصل الخاص بالمقاولة . أما النص الذي قرره المشروع فهو يتفق وطبيعة عقد العمل كما أنه يقصد بنوع خاص العمل بسعر الوحدة داخل المصنع .

مادة ٦٩٣

راجع في التقنين المدني السابق مادة ٣٠٤ أ هـ / ٥٩١ مختلط : إذا كانت مدة الإيجار معينة في العقد وفسخ السيد الإيجار لزمه التعويض عن جميع المدة التي لا يتمكن فيها الخادم من استخدامه عند غيره وعن مصاريف السفر إذا كان قد استحضره بالخصوص من جهة أخرى .

وكذلك المواد الآتية من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي :

المادة ١٦ — يلزم صاحب العمل بنفقات عودة العامل إلى الجهة التي أبرم فيها العقد إذا طلب العامل ذلك في خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء العقد للغرض المشار إليه في المادة ٢٤ أو لأحد الأسباب الواردة في المادتين ٢٣ و ٣١ فإذا لم يف صاحب العمل بهذه النفقات جاز للسلطة الإدارية المختصة ترحيله على نفقة صاحب العمل أو متعهد توريد العمال حسب عقد الاتفاق المبرم بينهما . ويحصل ما تصرفه السلطة الادارية بطريق الحجز الادارى .

المادة ١٧ — على صاحب العمل أن يعطى العامل مجاناً في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة لا يبين بها سوى تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ، وتذكر في هذه الشهادة قيمة الأجر والمرتبات الأخرى التي كان يتقاضاها إذا طلب العامل ذلك . وعليه كذلك أن يرد للعامل ما قد يكون أودعه لديه من أوراق أو شهادات .

المادة ١٨ — لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعيّنين بأجر أسبوعي ، كما لا يجوز نقل العمال المعيّنين بأجر أسبوعي إلى عمال مياومة دون موافقتهم على ذلك كتابة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله الحقوق التي أكتسبته بإبائها المدة التي قضاها بالأجر الشهري ، طبقاً لأحكام المواد ٢١ و ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ و ٣١ و ٣٢ و ٣٧ .

المادة ١٩ — لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه أو يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق إلا إذا دعت الضرورة لذلك التكليف أو الخروج منها لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عن حادث وقع أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة على أنه يجوز أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً .

المادة ٣٤ — على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية في المؤسسة وإذا زاد عددهم على مائة وجب عليه أن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يختاره صاحب العمل لهذا الغرض وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة لهذا العلاج بغير مقابل . وعلى من يستخدم عمالاً في أماكن بعيدة عن العمران أن يسهل لهم وسائل السكن الملائم والتغذية .

المادة ٣٦ — يجب على صاحب العمل أن يتخذ الإحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل أو الآلات .

ولم تكن المادة ٩٥٦ في المشروع التمهيدى للقانون المدني على ما هي عليه الآن . بل لقد كان نصها ما يلي :

ويجب على رب العمل ، فضلا عن الإلتزامات التكميلية التي تفرضها عليه القوانين الخاصة التي تنظم أحوال العمل في المشروعات الصناعية والتجارية :

١ — أن يسهر على أن يكون أداء العمل في ظروف ملائمة من حيث سلامة العامل وضمان صحته

٢ — أن يراعى مقتضيات اللياقة والآداب .

٣ — أن يتحمل مصاريف ترحيل العمال الذين يكون قد استدعاهم من مكان آخر بعقد محدد المدة إذا ما طلب هؤلاء ذلك في خلال خمسة عشر يوما التالية لإنهاء العقد أو التالية لفسخ العقد قبل الأوان من جانب رب العمل دون سبب مشروع .

٤ — أن يعطى العامل مجانا عند إنتهاء العقد شهادة لا تتضمن سوى تواريخ دخوله في الخدمة وخروجه منها وطبيعة عمله وإخلائه من الإلتزامات عقده إذا ما دعت الحالة إلى ذلك .

٥ — وتتضمن الشهادة كذلك بناء على طلب العامل مقدار أجره ووصف المقابل الأخرى التي كان يتقاضاها .

٦ — وعلى رب العمل أن يرد للعامل في الوقت ذاته شهادات أرباب الأعمال الآخرين وغيرها من الأوراق التي كانت محفوظة لديه .

وجاء في مذكرة المشروع التمهيدى عن هذا المادة ما يلى :

قارن فيما يتماق بمجموع المادة اتقنين البولونى (٤٤٩ م) والمشروع الفرنسى الايطالى (٥١٣ م) .

وفىما يتماق بالفقرة الاولى بمجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل

١٩٢٩ ألمانيا ن ٣ .

أما الفقرة الثالثة فهي تطابق الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠٣ / ٤٩١ من التقنين الحالي مع قصر حكمها على حالة إنتهاء عقد العمل لإنقضاء مدته أو بسبب فسخه قبل الأوان من جانب رب العمل دون سبب مشروع . وقد حدد المشروع مدة خمسة عشر يوما يستطيع فيها العامل أن يطالب بحقه في هذا الصدد .

وفيما يتعلق بالفقرة السادسة قارن المادة ٤٧٤ فقرة أولى من التقنين البولوني .

وراجع فيما يتعلق بشهادة رب العمل المادة ٦٣٠ من التقنين الألماني والمادة ٣٤٢ من تقنين الالتزامات السويسري والمادة ٤٧٤ فقرة أولى وثانية من التقنين البولوني والمادة ٥١٤ من المشروع الفرنسي الإيطالي وكذلك مجموعة القضاء الدولي في العمل ١٩٢٨ إيطاليا ن ٢٨ — ١٩٣٣ فرنسا ن ٢٢ وإيطاليا ن ٦١ — ١٩٣٥ / ١٩٣٦ إيطاليا ن ٥٣ . وقد قامت لجنة المراجعة فأقرت المادة بالصيغة التي صدرت بها في القانون المدني .

مادة ٦٩٤

لامقابل لها في التقنين المدني السابق . ولكن يقابلها المادة ٢١ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي : « إذا كان العقد مبررا لمدة غير محددة كان لكل من الطرفين الحق في فسخه بعد إعلان الطرف الآخر ذلك على أن يكون الإعلان سابقا للفسخ بمدة معينة على الوجه الآتي :

(١) ثلاثة أيام بالنسبة لعمال المياومة (ب) سبعة أيام بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر أسبوعي (ج) ثلاثون يوما بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري .
وكان المشروع التمهيدى للقانون المدنى يتضمن المادة ٩٦ . وقد حذفها اللجنة المراجعة . وفيما يلى نص المادة المحذوفة :

- ١ — ينتهى عقد العمل بانقضاء مدته ، أو بإنجاز العمل الذى أبرم من أجله وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٤٩١ / ٤٩٢ .
- ٢ — فإن لم تحدد مدة العقد لا باتفاق ولا بنوع العمل أو الغرض منه جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر .
- ٣ — ويجب فى استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار المتعاقد الآخر .
- ٤ — أما طريقة الإخطار ومدته فتبينهما القوانين الخاصة ، أو يتبع فى شأنهما العرف الجارى فى الجهة أو فى المهنة .
- ٥ — كل شرط فى عقد العمل غير المحدد المدة ، يعدل مواعيد الإخطار التى حددتها القوانين أو العرف ، يكون باطلا ولا يعمل به إلا إذا كان فى مصلحة العامل .
- ٦ — ويعتبر معدلا لهذه المواعيد أن يستخدم رب العمل عاملا بالمياومة لأداء عمل له صفة الدوام .

وجاء فى مذكرة المشروع التمهيدى عن المادة المحذوفة ما يلى :

أقتبس المشروع الفقرة الأولى عن المادة ٣٣ فقرة ٢ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى (وقد أدخلها قانون ١٩ يولية سنة

١٩٢٨).

أما الفقرة الخامسة ، فهي تضع حدا لخلاف ثار في وقت ما في القضاء المصري .

فقد قررت محكمة الإستئناف المختلطة بحكمها الصادر في ١٩ نوفمبر سنة ١٩٢٩ (ب ٤٢ ص ٤١) صحة الشرط الذي بمقتضاه يكون لأحد المتعاقدين الحق في إنهاء العقد في أى وقت يشاء بمجرد إخطار يرسله للآخر وذلك حتى لو كان الشرط في مصلحة رب العمل وضد العامل ، ولا يجوز مطلقا القول بوجود إكراه أدبى على العامل الذى يتقبل الشرط ، على أن المحكمة قررت مع ذلك أنه لا يجوز لرب العمل أن يستفيد من هذا الشرط لمجرد الرغبة في إيداء العامل والتحكم فيه والإنتقام منه لأسباب غير مشروعة .

وقد أيدت المحكمة المبدأ السابق بحكم آخر في ٢٨ يناير سنة ١٩٣٠ (ب ٤٢ ص ٢٣١) ورد فيه أن الشرط الذى بمقتضاه يحتفظ رب العمل بالحق في فسخ العقد في أى وقت يشاء دون إنذار سابق هو شرح صحيح ، لكن لا يجوز إستعماله لمجرد الرغبة في إيداء العامل .

على أن المحكمة عدلت عن هذا رأى . واستقرت أحكامها منذ سنة ١٩٣١ على عدم جواز الإتفاق مطلقا على إمكان الطرد في أى وقت دون حاجة لإنذار سابق بمدة معقولة لأن ذلك متعلق بالنظام العام . ولا يجوز إذن الاتفاق مقدما على تحديد مدة الإنذار السابق بشهر أو بخمسة عشر يوما مثلا أيا كانت مدة خدمة العامل . كذلك يكون باطلا الإتفاق الذى بمقتضاه يتنازل العامل مقدما عن حقه في التعويض بناء على الطرد في وقت

غير لائق (محكمة الاستئناف المختطة ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٣١ ب ٤٤ ص ٩٤ - ١١ يناير سنة ١٩٣٣ ب ٤٥ ص ١٢٢ - ٢٩ مارس سنة ١٩٣٣ ب ٤٥ ص ٢٢١ - ٢٧ يناير سنة ١٩٣٧ ب ٤٩ ص ٨٥ والمشروع يعدم هذا القضاء ويؤكدده .

وكان المشروع التمهيدى للقانون المدنى يتضمن نص المادة ٩٥٩ وقد رأت لجنة المراجعة حذفه . وفيما يلى نص هذه المادة المحذوفة :

١ - إذا أعلن رب العمل عاملا يشتغل له بصفة دائمة بأنه قرر إنهاء عقد العمل الذى يربطهما وجب عليه أن يمنح هذا العامل بناء على طلبه ودون تخفيض فى مرتبه جانبا من أوقات العمل يفرغ فيه للبحث عن عمل آخر .

٢ - ولا يجوز أن يقل الوقت الممنوح لهذا الغرض عن تسع ساعات فى الأسبوع .

وجاء فى مذكرة المشروع التمهيدى للقانون المدنى عن المادة سالفة الذكر ما يلى :

هذه المسادة مقتبسة من التقنين الالماني م ٦٢٩ وتقنين الإلتزامات السويسرى م ٣٤١ فقرة ٢ / ٣ والتقنين البولونى م ٤٧٥ .

مادة ٦٩٥

يراجع فى التقنين المدنى السابق المادة ٤٠٤ أهلى / ٤٩٢ مختلط : إذا لم تعين مدة الإيجار فى العقد جاز لكل من المتعاقدين فسخ العقد فى أى وقت أراد بشرط أن يكون فى وقت لائق للفسخ .

وأنظر المادة ١٢ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى : « إذا لم يعمل بشرط المهلة المشار إليه فى المادة السابقة ألزم الطرف

الذي فسخ العقد بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .

ويتخذ أساساً لتقدير التعويض ؛ متوسط ما تناوله العامل في الثلاثة الأشهر الأخيرة من أجر ثابت ومرتببات إضافية . ويجوز أن يمنح الطرف الذي أصابه ضرر من فسخ العقد بلا مبرر تعويضاً تقدره المحكمة بمراعاة نوع العمل وسن العامل ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ .

وكان أصل المادة ٦٩٥ في المشروع التمهيدى للقانون المدني — وقد ورد تحت المادة ٩٦١ — ما يلي :

١ — إذا كان العقد قد أبرم لمدة غير محددة ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإخطار بإنهاء التعاقد أو قبل إنقضاء هذا الميعاد لزمه أن يعرض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه .

٢ — ويشمل التعويض ، فضلاً عن الأجر المحدد الذي كان يستحق في خلال هذه المدة ، جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينة .

٣ — وإذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين ، كان للمتعاقد الآخر فضلاً عن التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار بإنهاء التعاقد الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً . ويعتبر الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز أو وقعت تحت يد رب العمل ، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يسكون العامل قد التزم بها للغير .

٤ — ويكون باطلاً كل اتفاق على تعديل ما يترتب من أثر ومن جزاء على إنهاء العقد دون إخطار أو على إنهاؤه تعسفياً ، ما لم يكن هذا

التعديل في مصلحة العامل ، وذلك فيما عدا الحالة المنصوص عنها في المادة ٩٦٣ .

وجاء في مذكرة المشروع التمهيدى عن المادة سالفه الذكر قبل تعديلها ما يلى :

الفقرة الاولى مستقاة من أحكام القضاء الدولى فى مسائل العمل ، ولكن مع شيء من الخلاف فيما يتعلق بإنقاص التعويض إذا اشتغل العامل خلال المدة التى كان يجب فيها حصول التنبيه . فالقضاء الدولى يقضى بالإنقاص والمشروع يخالفه فى ذلك إذ يبقى التعويض فى مدة الإخطار حتما مكتسبا للعامل حتى لو تبين أنه أكثر من الضرر الحاصل فعلا ، لأنه يجمع إلى جانب صفته كتعويض معنى الجزاء الذى يوقع على رب العمل لإخلاله بقواعد المهلة القانونية (راجع مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل ١٩٣٤ / ١٩٣٥ إيطاليا ن ٤٩) والولايات المتحدة ن ٢٢ - ١٩٣٥ / ١٩٣٦ إيطاليا ن ٤٩) والفقرة الثانية تحوى تحديدا اقتبسه المشروع أيضا من القضاء الدولى وعلى الأخص القضاء الفرنسى (مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل : ١٩٣٢ فرسان ٢٩) .

وقد تعرضت المادة ١٠٤ أهلى ٤٩٢ مختلط من التقنين الحالى للطرد فى وقت غير لائق . وقصدت بذلك الطرد من غير مراعاة مدة معقولة يحصل الإنذار قبلها . وقد جرى القضاء المصرى على ذلك فى أول الأمر فكان يقرر أن التعويض المستحق للعامل هو عن طرد فى وقت غير لائق . فإذا كان قد أعطى ميعادا ملائما ، فليس له بعد ذلك أن يتضرر من الطرد (إستئناف مختلط ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ب ٤٦٢ ص ٢٦٥ - ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ب ٤٧ ص ٧٥)

على أنه سرعان ما شعر القضاء بوجوب حماية العامل ، لأن الطرد قد يكون في الوقت اللائق وبعد إعطاء المهلة المعقولة ومع ذلك فإن مبناه سبب غير مشروع كالرغبة في الإلتقام من العامل وإيذائه أو لمجرد التعسف في استعمال الحق . وبدأ نأثر في الأحكام القضائية إلى جانب نظرية الطرد في وقت غير لائق ففكرة الطرد التعسفي ومبناها إساءة استعمال الحق ومخالفة مقتضيات العدالة أنظر على الأخص استئناف محتلط ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٣٣ ب ٤٦ ص ٤٢ - ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٢٨ ب ٤١ ص ٤٠ - ١٥ يناير سنة ١٩٢٩ ب ٤١ ص ١٧٣ - ٢١ يولية سنة ١٩٢٧ ب ٣٩ ص ٥٥٦ .

وقد وصل القضاء المصري في المراحل الأخيرة من تطوره إلى أنه فضلاً عن التعويض الذي يكون مستحقاً للعامل بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار بإنهاء التعاقد له الحق في التعويض عن الطرد التعسفي بغض النظر عن مراعاة أو عدم مراعاة ميعاد الإخطار (استئناف محتلط ١٧ يناير سنة ١٩٢٨ ب ٤٠ ص ١٤٠ - ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ب ٤٢ ص ٢٦٥) وهذا القضاء يتمشى مع ما وصل إليه التشريع والقضاء الدولي من أن الحماية الواجبة للعامل تشمل إلى جانب حمايته من الطرد في وقت غير لائق حمايته ضد الطرد التعسفي ، والمشروع إنما يؤكد هذه المبادئ الثابتة المستقرة .

على أنه ظاهر أن النص الجديد يخالف أحكام القضاء المصري من ناحيتين :

(١) من حيث تحديد التعويض تحديداً جزافاً بالأجر عن مدة الإخطار أو المدة الباقية منه ، فالمشروع لا يترك إذن تقدير التعويض للقضاء يحريه على حسب ظروف كل حالة ، بل يقدر تعويضاً جزافياً وقصده من ذلك تفادي أوجه النزاع التي قد تثار في العمل والتي يكون من شأنها

تأخير الحكم بالتعويض .

(٢) من حيث أن القضاء الحالى يجرى على أن التعويض لا يستحق بتمامه للعامل إذا ثبت أن اشتغل مباشرة بعد طرده بعمل يوازى العمل الأول بل يتقص من التعويض كل ما يكون العامل قد حصل عليه من أجر فى خلال المدة (استثناء مختلط ٢٤ مارس سنة ١٩٢٠ ب ٣٢ ص ٢٢٥) — ١٩ يونية سنة ١٩٢٢ ب ٣٥٥ ص ٥١١ — ١٠ نوفمبر سنة ١٩٣٧ ب ٥٠ ص ٦٤ — ١٨ مايو سنة ١٩٣٨ ب ٥٠ ص ٣١٦ .

ولكن المشروع يحدد التعويض جزافا ويجعله مستحقا للعامل حتى لو كان قد اشتغل بعد طرده لأن ذلك التعويض يتضمن أيضا معنى الجزاء .

مادة ٦٩٦

لا مقابل لهذه المادة فى التقنين المدنى السابق .

وقد وردت تحت المادة ٩٦٢ فى المشروع التمهيدى للقانون المدنى . وفيما يلى نصها :

١ — يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ، ولولم يصدر هذا الفصل من رب العمل — إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد .

٢ — نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه ، لا يعد فصلا تعسفيا بطريق غير مباشر ، إذا ما إقتضته مصلحة العمل ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل .

٣ - على الناضى أن يراعى في جواز الحكم بالتعويض عن الفصل التعسفى، وفي تقدير هذا التعويض العرف الجارى وطبيعة الأعمال التى تم التعاقد عليها ومدة خدمة العامل أو المستخدم مع مقارنتها بسنه، وما أستقطع منه أو دفعه من مبالغ لحساب المعاش وبوجه عام جميع الظروف التى قد يتحقق معها وقوع الضرر ويتحدد مداه.

وجاء في مذكرة المشروع التمهيدى عنها ما يلى :

الفقرتان الأولى والثانية اقتبسهما المشروع من المبادئ المستقرة فى القضاء الدولى كما يتبين ذلك من مراجعة مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل (١٩٢٥ فرنسا ن ٥ / ٦ وإيطاليا ن ٢٣ - ١٩٢٧ إيطاليا ن ٧ وفرنسا ن ١٣ - ١٩٣٠ فرنسا ن ٢٧ - ١٩٣١ ألمانيا ن ١٢ وإيطاليا ن ١٩ / ٣٧).

أما الفقرة الثالثة فهى مطابقة لنص الفقرة السادسة من المادة ٢٣ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى . وقد أدخلها قانون ١٩ يوليو سنة ١٩٢٨ .

وقد تضمن المشروع التمهيدى المادة ٩٦٣ ولكن لجنة المراجعة حذفها ووفيا يلى نصها :

١ - يجوز لكل من المتعاقدين إن وجدت دواع جديده فسخ عقد العمل قبل إنقضاء المدة المتفق عليها ودون مراعاة مواعيد الإخطار .

٢ - تعد من دواعى الفسخ قبل الأوان أو الفسخ فى الحال ، الظروف التى لا يمكن معها إلزام أحد المتعاقدين أن يبقى مرتبطا بالمتعاقد الآخر بموجب عقد العمل سواء أكان ذلك لسبب يتعلق بالأخلاق أم كان لسبب

يتعلق بقواعد حسن النية الواجبة في الأعمال .

٣ — يزول الحق في فسخ العقد لهذا السبب إذا لم يستعمله صاحبه في ظرف ثمانية أيام إبتداء من اليوم الذى علم فيه بوجود السبب الجدى الذى يبرر الفسخ .

٤ — إذا كان السبب الجدى الذى يبرر الفسخ مستمرا ومتجددا فإن هذا الميعاد يجرى إبتداء من اليوم الذى تنتهى فيه الحالة التى تسوغ الفسخ . ولا مقابل لهذه المادة في التقنين المبدئى السابق ولكن أنظر المواد الآتية من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى :

المادة ٣٠ — يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان العامل في الحالات الآتية :

(١) إذا إنتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة .

(٢) إذا كان العامل معينا تحت الإختبار ولم يحز رضا صاحب العمل وكان فصله في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تعيينه ، أما إذا كان فصله بعد إنقضاء تلك المدة وجب على صاحب العمل أن يثبت أنه تعاقد كتابة مع العامل المفصول على أن يكون تعيينه تحت الإختبار لمدة لا يجوز أن تزيد على ستة أشهر للعمال الذين بلغوا ١٧ سنة وفيما يتعلق بالأحداث الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة يجوز أن يكون التمرين أو الإختبار لمدة أقصاها ستان ، فإذا بلغ الحدث هذه السن سرى عليه حكم الفقرة السابقة . بشرط ألا تتجاوز المدة في مجموعها ستين (٣) إذا وقع من العامل عمدا أى فعل أو تقصير يقصده إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل . ولا يجوز

الإستناد إلى هذا السبب إلا إذا ثبت أن صاحب العمل قد أبلغ الجهات المختصة بالحادث في ظرف أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه ،
 (٤) إذا كان العامل رغم إنذاره كتابة لا يراعى التعليمات الكتابية المتعلقة في مكان ظاهر والتي لا بد من إتباعها لسلامة العمال والمحل (٥) إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ١٥ يوما في خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية . (٦) إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل . (٧) إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه . (٨) إذا كان العامل قد حسم عليه لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق . (٩) إذا ثبت أن العامل قد ارتكب فعلا مخلا بالآداب في المحل أو الورش أو المسكن أو وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكرين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة (١٠) إذا وقع من العامل إعتداء على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

المادة ٣١ — يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان في الحالات الآتية :

(١) إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل على أنه لا يجوز للعامل التمسك بهذا السبب بعد مضي ثلاثين يوما من تاريخ دخوله الخدمة (٢) إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بإلتزاماته طبقا لأحكام هذا القانون . (٣) إذا كان صاحب العمل أو من ينوب عنه قد ارتكب أمرا مخلا بالآداب نحو العامل أو نحو أحد أفراد عائلته (٤) إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه إعتداء على العامل بالضرب .

(ب) إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يتم بتنفيذ التدابير التي تفرضها الجهة المختصة في الميعاد المحدد له .

المادة ٣٢ — إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة بالمادة السابقة يلزم صاحب العمل بتعويض العامل على الوجه المبين بالمادة ٢٣ من هذا القانون إذا كان العقد غير محدد المدة فإذا كان محدد المدة يستحق العامل تعويضا مساويا للتعويض المنصوص عنه في المادة ٤٠٢ من القانون المدني الأهلئ و ٤٩١ من القانون المدني المختلط وقد جاء عن هذه المادة في مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

إقتبس المشروع الفقرتين الأولى والثالثة من المادة ٤٧٠ من التقنين البولونى .

أما الفقرة الثانية فهى تضع معيارا لتحديد الحالات التى يوجد فيها سبب مشروع للفسخ قبل الأوان أو الفسخ فى الحال . وقد إستوحى المشروع حكمها من روح التقنينات الحديثة كتقنين الإلتزامات السويسرى (٣٥٢م فقرة ٦) والتقنين الإيطالى (الفقرة الأخيرة من المادة ٩ من المرسوم بقانون الصادر فى ١٣ نوفمبر سنة ١٩٢٤) والتقنين البولونى (م ٤٧٠ فقرة ٢) والتقنين البلجيكى (م ١٤ من قانون ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ الخاص بعقد الإستخدام) .

قارن أيضا : التقنين الألمانى م ٦٢٦ والمشروع الفرنسى الإيطالى م ٥١٢ وتضمن المشروع التمهيدى أيضا المادة ٩٦٤ التى حذفتها لجنة المراجعة وفيما يلى نصها :

١ — يجوز أن يكون التعويض الذي يدفع إلى الطرف المضر إذا ما فسخ الطرف الآخر العقد قبل الأوان لغير سبب مشروع ، محدداً جزافاً في العقد .

٢ — ويجوز أيضاً للمتعاقد أن يتفقا على تعويض عن فسخ عقد العمل غير المحدد المدة ، دون إخطار سابق ، يكون أكبر من التعويض المنصوص عليه في الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٩٦٠

٣ — على أن هذا الإتفاقات تكون باطلة ، إذا كان من شأنها بسبب ضخامة أرقامها ضخامة تفوق المعتاد ، إن تحول عملياً دون أن يستعمل أضعف المتعاقدين من حيث المركز الاقتصادي حريته في التخلص من العقد .
وجاء في مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

تضيق الفقرة الثالثة من حرية المتعاقدين فيما يتعلق بالاتفاق على شرط جزائى . وفائدة هذا التحديد تبين من مراجعة القضاء الدولى وعلى الأخص القضاء الفرنسى .

(مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل ١٩٣٢ فرنسا ن ٢٩ — ١٩٣٣ فرنسا ن ٣٠) فقد أمتق أحيانا على شرط جزائى قدرة ٥٠ أو ٩٠ ألفاً من الفرنكات ، وكان القصد من ذلك إلزام العامل على البقاء فى خدمة رب العمل تفاديا لدفع هذا التعويض الضخم .

وتتضمن المشروع التمهيدى المادة ٩٦٥ وقد حذفها لجنة المراجعة وفيما يلى نصها :

١ — إذا خلا عقد العمل المحدد المدة من إتفاق صحيح على مدى التعويض الذى يستلزمه فسخ العقد تحكيميا قبل الأوان ، وجب أن يختلف

تقدير التعويض بحسب ما إذا كانت مسئولية الفسخ تقع على العامل أو على رب العمل

٢ — إذا صدر الفسخ من العامل ، أو كان العامل قد تسبب بخطئه في أن يفسخ العقد رب العمل ، جاز لرب العمل أن يطالب بتعويض ما لحقه من ضرر بسبب عدم تنفيذ العقد .

وجاء عن هذه المادة في مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

قارن المادة ٤٧١ فقرة ٣ من التقنين البولونى .

وقد تضمن المشروع التمهيدى للقانون المدنى المادة ٩٦٦ وقد حذفها لجنة المراجعة . وفيما يلى نصها :

١ — إذا فسخ رب العمل العقد فسخاً تعسفياً قبل الاوان أو أوجد بخطئه ، أسباباً قوية تدعو العامل إلى الفسخ ، استحق العامل تعويضاً مساوياً للأجر الذى كان يحق له أن يتقاضاه ، لولا هذا الفسخ ، إلى اليوم الذى كانت تنقضى فيه مدة هذا العقد أو إلى اليوم الذى كان ينتهى فيه العامل من العمل المتفق عليه بما فى ذلك من ملحقات الأجر التى تكون ثابتة ومعينة .

٢ — فإذا كان العقد غير محدد المدة ، كان التعويض المستحق للعامل هو قيمة الأجر الذى كان يجب فيه إرسال الإخطار بإنهاء العقد وبين الوقت الذى ينقضى فيه العقد .

٣ — أما بالنسبة للدة التى تجاوز هذه الفترة ، فلا يستحق التعويض كاملاً وفقاً للأساس المبين بالفقرة الأولى إذا إستطاع صاحب العمل أن يثبت أن العامل يحصل ، من يوم خروجه ، على موارد من عمله تماثل تلك

التي حرم منها بسبب الفسخ قبل الاوان من حيث قيمتها الادبية واستقرارها ويتعين في هذه الحالة، تخفيض التعويض بما يناسب الارباح التي جناها العامل على هذا الوجه .

٤ — وللقاضى كذلك أن يخفض التعويض إذا تبين له أن العامل المفصول قد دأب على الإمتناع عن البحث عن عمل تتوافر فيه الشروط المشار إليها في الفقرة الثالثة .

وجاء في مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

المبدأ المقرر بالفقرة الأولى مستمد من المادة (٤٧١) فقرة أولى من التقنين البولونى الذى أخذه بدوره عن التقنين الألمانى (م ٦٢٨) مع شئ من التعديل .

والفقرتان الثانية والثالثة تفرقان بين التعويض عن فترة الإخطار والتعويض عن المدة التى تتجاوز هذه الفترة ، فالتعويض عن المدة الأولى يستحق للعامل فى كل الحالات ، بغض النظر عن كونه اشتغل بعمل آخر فى خلالها أو لم يشتغل ، فقد قررنا الحكم ذاته فى حالة فسخ العقد غير محدد المدة ، فيجب من باب أولى أن نقرره إذا فسخ العقد قبل إنقضاء مدته المحددة خصوصاً وأن مدة الإخطار تحددها قوانين خاصة ويراعى فى تحديدها الظروف الخاصة بكل نوع من الأعمال ، أما التعويض عن المدة التى تتجاوز فترة الإخطار فلا يجوز أن تقرر كبداً مطلق أن العامل يستحق تعويضاً عنها هو أجره طوال المدة ، لأن ذلك قد يترتب عليه إرهاب رب العمل والإخلال بالتوازن الإقتصادى للشروعات الصناعية والتجارية ولذلك يقرر

النص أن التعويض عن الفترة التي تتجاوز مدة الإخطار لا يستحق كاملاً وفقاً للأساس المبين في الفقرة الأولى إذا استطاع صاحب العمل أن يثبت أن العامل يتحصل من يوم خروجه على موارد من عمله تماثل تلك التي حرم منها بسبب الفسخ قبل الأوان؛ وظاهر طبعاً أن عبء الإثبات يقع على عاتق رب العمل. والمشروع يجارى في ذلك بعض التقنينات الحديثة وعلى الأخص التقنين البلجيكي (م ١٦ من قانون ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ الخاص بعقد الاستخدام) وكذلك القضاء الدولي (بمجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل ١٩٢٧ إيطاليا ن ٣٤) وعبارة الفقرة الثالثة «موارد من عمله تماثل تلك التي حرم منها بسبب الفسخ من حيث قيمتها الأدبية وإستقرارها...» تستبعد الحالات التي فيها يشتغل العامل بتجارة شخصية غير مستقرة بعد، أو يقبل الإشتغال بعمل ينزل مستواه الأدبي ويجعل من العسير إستخدامه من جديد في مركز يوازي مركزه السابق.

أما الفقرة الرابعة فهي مستمدة من القضاء المصري وعلى الأخص قضاء محكمة الاستئناف المختلطة، فقد قرر كثير من الأحكام أن التعويض عن الفسخ قبل الميعاد لا يستحق للعامل إلا عن المدة التي لم يكن في إمكانه أن يجد عملاً خلالها (إستئناف مختلط ١٣ مايو سنة ١٩٣٠ ب ٤٢ ص ٤٩٠ — ١٦ ديسمبر سنة ١٩٣١ ب ٤٤ ص ٦٥ — ٢٢ مارس سنة ١٩٣٣ ب ٤٥ ص ٢٠٨ — ٤ أبريل سنة ١٩٣٤ ب ٤٦ ص ٢٢٦ — ١٦ مايو سنة ١٩٣٤ ب ٤٦ ص ٢٩٠ — ٩ يونية سنة ١٩٣٧ ب ٤٩ ص ٢٦٠)

مادة ٦٩٧

لا مقابل لها في التقنين المدنى السابق ولكن أنظر المواد الآتية من

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي .

المادة ٢٤ — ينقضي العقد ب وفاة العامل أو بمرضه مرضاً إستوجب إنقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن ستين يوماً أو مدداً تزيد في مجملها على تسعين يوماً في خلال سنة واحدة ، وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة لعمال المياومة والعمال المعيّنين بأجر أسبوعي .

ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة من طبيب ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يعرض الخلاف على هيئة أطباء محكمين طبقاً لأحكام المادتين ٢٢ و ٢٣ من القانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، ويلزم صاحب العمل في حالة إنتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى بدفع المكافأة المنصوص عنها في المادة السابقة للعامل أو المستحقين ما لم يكونوا قد حصلوا على تعويض طبقاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ والمستحقون هم :

زوج العامل ومن كان يعولهم من أولاده فإذا لم يوجد أحد منهم إستحقها من كان يعولهم حال حياته وإلا وزعت بين الورثة ويكون توزيع المكافأة بينهم طبقاً للجدول الملحق بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ .

ولا يجوز لصاحب العمل إستعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٣١ في أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى .

والمادة ٣٥ : على صاحب العمل أن يدفع للعامل الذي يثبت مرضه نصف أجره أثناء مدة إنقطاعه عن العمل لهذا السبب بشرط ألا تزيد المدة التي يدفع عنها نصف الأجر المذكور عن ٣٠ يوماً في السنة .
وقد جاء عنها في مذكرة المشروع التمهيدى للقانون المدني ما يلي :

المادة ٩٦٧ مستمدة من تقنين الالتزامات السويسرى م ٣٣٥ فقرة

١ و ٢ .

أما المادة ٩٦٨ فقد إستمد المشروع المبادئ الواردة بها من التقنين الإيطالى (م ١٣ من المرسوم بقانون ١٣ نوفمبر سنة ١٩٢٤ المتعلق بالعمل الخاص) . والحكم الوارد به تقتضيه دواعى العدالة وحماية العامل حتى يضمن ، إذا منعه مرض أو سبب آخر قاهر عن مزاولة عمله ، تعويضاً مناسباً ، وكذلك كي يطمئن ، فى حالة وفاته ، من كان يعوله ويعتمد عليه فى تكسبه من زوج أو فروع أو أصول . والنص يحدد التعويض فى هذه الحالات بمقدار التعويض المقرر فى حالة الفصل دون إخطار سابق . ولما كان التعويض بمحدوده السابقة غير مرهق لرب العمل فإن المشروع لم يقصره على حالة الوفاة أو المرض بل جعله شاملاً لكل الحالات التى يحول فيها سبب قاهر بين العامل ومزاولة عمله . ثم هو تشجيعاً لأرباب الأعمال على إنشاء صناديق المعاشات ونظام التأمين ضد الحوادث وتخفيفاً عليهم فى الوقت نفسه يقرر فى الفقرة الثالثة أنه يخصم من التعويض كل ما قبضه أو يقبضه العامل من هذه الصناديق أو شركات التأمين .

وفىما يتعلق بالمرض الذى يترتب عليه إنهاء العقد يجب بداهة أن يكون من الخطورة بحيث يبرر ذلك . فإذا لم يكن كذلك فإنه لا يترتب عليه أى أثر فى التزامات رب العمل قبل العامل . ومن التقنيات ما يضع حداً معيناً للمرض غير الخطير الذى لا يترتب عليه إنهاء العقد (كالتقنين البلجيكى م ٨ من قانون ٧ أبريل سنة ١٩٢٢ الذى يحدده بمدة ٣٠ يوماً) ومنها ما يقرر معياراً مرناً كالمريض خلال فترة ليست بذات أهمية (التقنين الألمانى م ٦١٦) أو لمدة قصيرة نسبياً (تقنين الالتزامات السويسرى م ٣٣٥) أو لمدة قصيرة (التقنين البولونى م ٤٥٩) .

أما المشروع فإنه نص على المرض الطويل دون أن يضع حداً معيناً أو يقرر معياراً ما ، بل ترك القاضي يقدره على حسب ظروف كل حالة . ويتفق ذلك مع ما يجري عليه القضاء الدولي (مجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل : ١٩٢٩ إيطاليا ن ٩ — ١٩٣٠ ألمانيا ن ٢٠ — ١٩٣٣ إيطاليا ن ٥٧ — ١٩٣٤ / ١٩٣٥ إيطاليا ن ٦١ — ١٩٣٥ / ١٩٣٦ إيطاليا ن ٤٧ و ٤٩ و ٥٢) .

وقد تضمن مشروع القانون المدني المادة ٩٦٩ التي حذفتها لجنة المراجعة وفيما يلي نصها :

١ — إذا بيعت منشأة إقتصادية أو طراً عليها تعديل بسبب إدخالها في شركة أو إدماجها في منشآت أخرى أو طرأت عليها تغيرات من هذا النوع ، فإن جميع عقود العمل السارية وقت البيع أو التعديل تبقى نافذة بين رب العمل الجديد والعمال .

٢ — إذا كان تغيير رب العمل أو تعديل شكل المنشآت نتيجة إتفاق بين أربابه المتعاقبين فإن صاحب المنشأة الجديدة يكون مسؤولاً بالتضامن مع سلفه فيما يتعلق بالسنة السابقة على البيع أو التعديل ، عن دفع الأجور المستحقة بتمتضي عقود العمل المشار إليها في الفقرة السابقة .

٣ — يجوز للعامل عند البيع أو التعديل أن يتخلص من العقد إذا استعمل هذا الحق في خلال مدة شهر إذا كانت المنشأة تجارية أو صناعية وفي خلال مدة ثلاثة أشهر إذا كانت المنشأة زراعية ، وذلك من وقت علمه بالبيع أو التعديل ، ويثبت له هذا الحق لو كان العقد مبرماً لمدة معينة ، وإنما يجب عليه

في هذه الحالة أن يراعى مواعيد الإخطار المشترطة في العقود غير المحددة .

٤ - وفي خلال هذه المهلة يبقى البائع مسئولاً بالتضامن مع رب العمل الجديد عن الأجور المستحقة للعمال بمقتضى العقود المشار إليها في الفقرة الأولى .

ولا مقابل لهذه المادة في التقنين المدنى السابق . ولكن أنظر المادة ٢٥ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى .

المادة ٢٥ - لا يمنع حل مؤسسة أو فسخها أو إدماجها في غيرها أو التصفية أو الإفلاس أو الانتقال بالإرث أو الوصية أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات من تنفيذ جميع الإلتزامات المترتبة للعمال بمقتضى أحكام هذا القانون .

وجاء عنها في مذكرة المشروع التمهيدى ما يلى :

ترتب على التقدم الإقتصادى الذى تم فى العهد الحديث وإنتشار الصناعة وتركزها أن أصبحت صلة العامل بالمصنع أو المنشأة أقوى منها برب العمل المتعاقد معه ، وكاد العقد أن يفقد صفته الشخصية فى الواقع وكان من الواجب بناء على ذلك أن تغير شخصية المالك لا يؤثر على مركز العامل بل يستمر العقد قائماً مستمراً . ولكن القضاء لم يستطع الأخذ بهذا الحل حيث أن المبادئ العامة المستقرة مقتضاها أن العلاقة التعاقدية شخصية وتنتهى ببيع المنشأة أو حدوث تعديل فيها ، وكان لابد من تدخل المشرع وفعلنا تم ذلك فى إيطاليا بقانون ١٣ نوفمبر سنة ١٩٢٤ (م ١١) وفى فرنسا بقانون ١٩ يولية سنة ١٩٢٨ (فقرة ٩ من المادة ٢٣ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى) كما سائر التقنين البولونى الإتجاه الجديد

(م ٤٧٦). وانتهى الأمر بأن القضاء الدولي استمر هو أيضا في هذا المعنى (مجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل : ١٩٢٥ إيطاليا ن ١٧/١٦ — ١٩٢٦ إيطاليا ن ٣١ / ٣٢ — ١٩٢٧ إيطاليا ن ٣١ وألمانيا ٧ — ١٩٢٨ إيطاليا ن ١٣ / ٣٤ / ٣٥ وفرنسا ن ٦ — ١٩٢٩ إيطاليا ن ٢٧ — ١٩٣٠ / إيطاليا ن ٣١ — ١٩٣٣ إيطاليا ن ٢٧ وفرنسا ن ١٥ — ١٩٣٥ / إيطاليا ن ٤٤)

والفقرة الأولى مقتبسة من الفقرة ٨ من المادة ٢٣ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسي والفقرة الأولى من المادة ٤٧٦ من التقنين البولوني.

أما الفقرتان الثانية والثالثة فقد اقتبسهما المشروع مع تعديل يسير من الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٤٧٦ من التقنين البولوني.

أما الفقرة الرابعة فهي تحوى تحديدا أخذته المشروع أيضا عن التقنين البولوني م ٤٧٦ فقرة ٣.

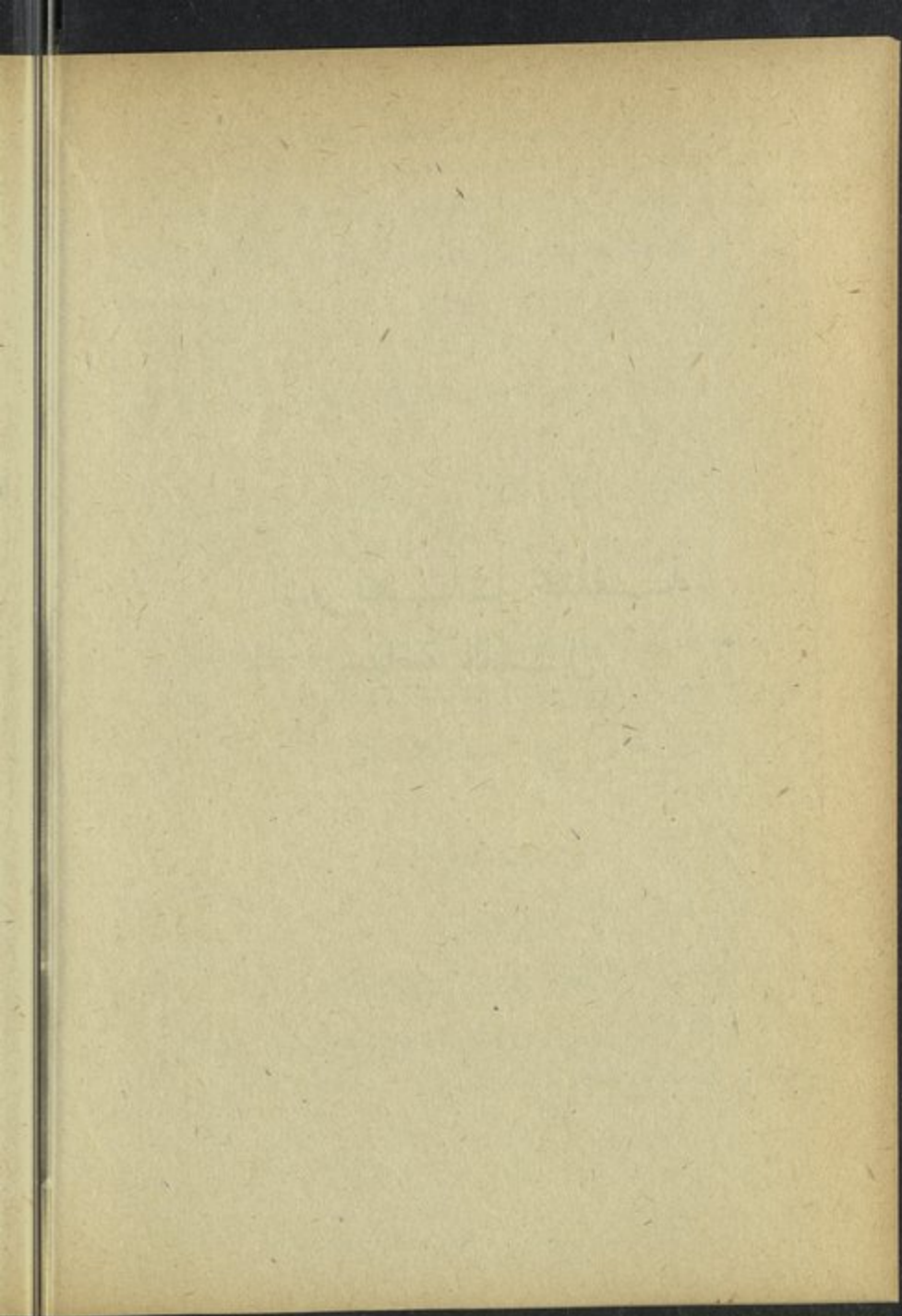
مادة ٦٩٨

لا مقابل لها في التقنين المدني السابق.

وقد جاء عنها في مذكرة المشروع التمهيدي ما يلي :

« قارن التقنين البولوني (م ٤٧٣) والتقنين البلجيكي (م ٦ من قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ الخاص بعقد العمل ».

تشريعات مختلفة
خاصة بالعمل



مرسوم بقانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٢

بتعديل المادتين ٣ مكرراً و ٥٦ من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥
الخاص بشئون التكوين^(١)

باسم حضرة صاحب الجلالة ملك مصر والسودان

وصى العرش المؤقت

بعد الإطلاع على المادة ٤١ من الدستور

وعلى المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون

التكوين المعدل بالقانونين رقمي ١٣٨ و ١٣٩ لسنة ١٩٥١ .

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

وبناء على ما عرضه وزير التكوين ، وموافقة رأى مجلس الدولة

رسم بما آت :

مادة ١ - يستبدل بالمادة ٣ مكرراً من المرسوم بقانون رقم

٩٥ لسنة ١٩٤٥ المشار إليه النص الآتى :

مادة ٣ مكرراً - يحظر على أصحاب المصانع والتجار الذين

(١) الوقائع المصرية - عدد رقم ١٤٣ مكرر «ب» - الصادر في ٢١ أكتوبر

ينتجون أو يتجرون في السلع التموينية التي يصدر بتعيينها قرار من وزير التموين أن يوقفوا العمل في مصانعهم أو يمتنعوا عن ممارسة تجارتهم على الوجه المعتاد إلا بترخيص من وزير التموين .

ويعطى هذا الترخيص لكل شخص يثبت أنه لا يستطيع الاستمرار في العمل إما لعجز شخص أو لخسارة تصديه من الاستمرار في عمله أو لأي عذر جدى آخر يقبله وزير التموين .

ويفصل الوزير في طلب الترخيص خلال شهر من تاريخ تقديمه ويكون قراره في حالة الرفض مسبباً .

فإذا لم يصدر الوزير قراراً مسبباً بالرفض خلال المدة المذكورة اعتبر ذلك ترخيصاً .

مادة ٢ - يستبدل بالمادة ٥٦ من المرسوم بقانون سالف الذكر النص الآتى :

« مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٣٠ يعاقب على كل مخالفة أخرى لأحكام هذا القانون بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة من مائة جنيه إلى خمسمائة جنيه .

ويضاعف الحد الأقصى للعقوبة في حالة مخالفة أحكام المادة ٣ مكرراً إذا حصل وقف العمل في المصنع أو الإمتناع عن ممارسة التجارة من ثلاثة فأكثر متفقين على ذلك .

وفي حالة العود تضاعف العقوبات .

ولا يجوز الحكم بوقف تنفيذ عقوبة الحبس والفرامة .

وفي جميع الأحوال تضبط الأشياء موضوع الجريمة ويحكم بمصادرتها ويجوز الحكم بإلغاء رخصة المحل في حالة مخالفة أحكام المادة ٣ مكرراً .

ويجوز لوزير التكوين فرض كل أو بعض العقوبات المنصوص عليها في هذه المادة على من يخالف القرارات التي يصدرها تنفيذاً لهذا القانون . .

مادة ٣ - على وزير التكوين والعدل كل فيما يخصه تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

صدر بقصر عابدين أول صفر سنة ١٣٧٢ (٢٠ أكتوبر سنة ١٩٥٢) .

قرار وزاري رقم ١ لسنة ١٩٥٢^(١)

وزير الاقتصاد الوطني (بالنيابة)

بعد الإطلاع على القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٩ الخاص بتنظيم
التعدادات والإحصاءات بالاتفاق مع مصلحة الإحصاء والتعداد
قرر :

مادة ١ - يجرى إحصاء الإنتاج الصناعي والأجور وساعات
العمل تنفيذاً للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٩ بجميع المحافظات والمديريات
إبتداء من يوم ٨ يناير سنة ١٩٥٢ .

مادة ٢ - تعطى بيانات إحصاء الإنتاج الصناعي عن المدة من
أول يناير إلى آخر ديسمبر سنة ١٩٥٠ ويجوز للمنشآت الصناعية التي
لا تتبع سنة التقويم الميسلادى في قيد حساباتها أن تعطى بيانات
الإحصاء عن فترة إثني عشر شهراً تقع معظمها في سنة ١٩٥٠ .

مادة ٣ - تعطى بيانات إحصاء الأجور وساعات العمل عن
أسبوع العمل الأول عن شهر يناير وشهر يولية من كل سنة .

مادة ٤ - يندب لتنفيذ القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٩ المشار

(١) الوقائع المصرية - عدد رقم ١٢ - الصادر في ٢١ يناير سنة ١٩٥٢ .

إليه وإثبات المخالفات لأحكامه الموظفون والمستخدمون الذين تنتدبهم مصلحة الإحصاء والتعداد لهذا الغرض .

مادة ٥ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره في الجريد الرسمية

تحريرا في ٢ ربيع الثاني سنة ١٣٧١ (٣١ ديسمبر سنة ١٩٥١)

قرار وزاري رقم ٧٩ لسنة ١٩٥٢

باعتبار قيام مصانع الغزل بعملها من المصلحة العامة ^(١)

وزير التكوين

بعد الإطلاع على المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ بشأن استمرار العمل ببعض التدابير المتعلقة بالشئون الاجتماعية .

وعلى الأمر العسكري رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ الخاص بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل في العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة المعدل بالأمرين رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٠ ورقم ٥٤٤ لسنة ١٩٤٤ .

وبعد الإطلاع على ما ارتأته الجمعية العمومية لقسمى الرأي والنشرع بمجلس الدولة .

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ١٠٤ — الصادر في ١٤ يوليو سنة ١٩٥٢

قرار

مادة ١ - في تطبيق أحكام الأمر العسكري رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ يعتبر قيام مصانع الغزل بجميع أنواعها بعملها من المصلحة العامة.

مادة ٣ - يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية
تحريراً في ١٩ رمضان سنة ١٣٧١ (١٢ يونية سنة ١٩٥٢)

قرار وزارى

بتحديد الأوضاع الخاصة بطلب تسجيل عقود العمل
المشتركة والانضمام إليها واستخراج صور منها (١)

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة ١٩ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن
عقد العمل المشترك ،

وعلى مآرائه الجمعية العمومية لقسمى الرأى والتشريع بمجلس الدولة ؛

قرر :

مادة ١ — يقدم طلب تسجيل عقد العمل المشترك إلى مصلحة العمل
ويرفق به ثلاث صور طبق الأصل من العقد المراد تسجيله .

مادة ٢ — تدون في سجل ملخص أحكام العقد وتاريخ نشر إعلانه
في الجريدة الرسمية وتحفظ صورة منه برقم مسلسل في مصلحة العمل
وتسلم صورتان الأخريان إلى طرفى العقد بعد التأشير عليهما بما يفيد
إجراء التسجيل .

مادة ٣ — يقدم طلب الانضمام إلى عقد العمل المشترك إلى مصلحة
العمل مبيناً به تاريخ تسجيل العقد ورقه المسلسل وتاريخ نشر إعلانه في
الجريدة الرسمية ويرفق بالطلب ثلاث صور من الاتفاق المبرم بين طرفى
العمل طالبا الانضمام موقعة منهما .

مادة ٤ — يؤشر على هامش تسجيل عقد العمل المشترك بإثبات
الانضمام إليه وتاريخه وتحفظ في مصلحة العمل صورة من الاتفاق بين
لانضمام وتسلم صورتان الأخريان إليهما .

مادة ٥ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

تحريراً في ٣ شعبان سنة ١٣٧٠ — ٩ مايو سنة ١٩٥١

أحمد حسين

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٤٢ — الصادر في ١٠ مايو سنة ١٩٥١ .

حقوق والتزامات الصحفيين

نص المادة ٢٤ من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٤١ بإنشاء نقابة للصحفيين على ما يأتي :

« يضع مجلس النقابة لائحة بالقواعد الخاصة بعقد استخدام الصحفيين والتعويضات التي تستحق لهم عند فسخ العقد وفقاً لأحكام القانون العام . وكذلك القواعد التي يجب عليهم مزاولة مهنتهم طبقاً لها وغير ذلك وتصدق لجنة الجدول والتأديب على هذه اللائحة . ولا تسرى هذه اللائحة إلا على أعضاء النقابة وحدهم . »

لجنة الجدول والتأديب لنقابة الصحفيين

بعد الاطلاع على المادة الرابعة والعشرين من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٤١ بإنشاء نقابة الصحفيين صدقت لجنة الجدول والتأديب على ما هو آت :

١ — كل صحفي من أعضاء النقابة يجب أن يقوم بينه وبين مالك الصحيفة أو من يمثله عقد استخدام طبقاً لقواعد هذه اللائحة بدون إخلال بالحقوق المقررة من قبل .

٢ — يجب على عضو النقابة قبل مقاضاة عضو آخر بشأن عقد الاستخدام أن يحصل على إذن بذلك من مجلس النقابة .

٣ — يشمل العقد مدة التعاقد ونوع العمل ومكانه والمرتب فإذا كان العمل على أساس القطعة (الاستكتاب) وجب بيان مواعيدها وأجرها .

٤ — للصحفي حق الحصول على إجازة بأجر كامل أداها خمسة عشر يوماً لكل سنة إذا كانت مدة الخدمة من سنة إلى ثلاث سنوات فإذا زادت مدة الخدمة على ذلك إلى عشر سنوات كانت الإجازة شهراً أو بعد العشر

سنوات تكون الإجازة شهراً وخمسة عشر يوماً كما أن له الحق في إجازة بأجر كامل يوم كل أسبوع .

٥ - إذا رغب أحد الطرفين في فسخ العقد وجب عليه أن يعلن الطرف الآخر كتابة قبل الموعد المحدد لنهاية العقد بشهرين إن كانت المدة سنة فأكثر وخمسة عشر يوماً إذا كانت أقل من سنة .

٦ - يجب دفع المرتبات بالعملة المتداولة قانوناً في محل تنفيذ العقد .

٧ - على مالك الصحيفة أو من يمثله أن يعطى الصحفي عند طلبه في نهاية العقد شهادة لا يذكر فيها سوى نوع العمل الذي كان يباشره وتاريخ التحاقه به وتاريخ خروجه وقيمة المرتب ويسلم إليه ما يكون قد أودعه من شهادات وأوراق .

٨ - إذا انتهت المدة ثم استمر الطرفان في تنفيذ العقد اعتبر مجدداً لمدة أخرى وهكذا .

٩ - إذا انتهى العقد استحق الصحفي مكافأة تحسب على أساس شهر عن كل سنة من جميع سنى خدمته وفي حالة الوفاة تكون تركة .

١٠ - مع عدم الإخلال بما تقتضيه المادة التاسعة إذ فصل مالك الصحيفة الصحفي قبل انتهاء مدة العقد لزمه أجره عن باقى المدة التى لا يجد فيها عملاً فإذا فصله دون اتباع ما نص عليه فى المادة الخامسة لزمه أجر مدة الاعلان أما إذا كان العقد غير محدد المدة يجوز لكل من المتعاقدين فسخه بشرط أن يكون ذلك فى وقت لائق للفسخ .

١١ - ينتهى العقد بانتهاء مدته أو بوفاة الصحفي ، ويجوز فسخ العقد لمرض الصحفي مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن ستين يوماً أو مدداً تزيد فى جملتها على ثلاثة أشهر خلال سنة واحدة

وذلك بعد استنفاد إجازته الاعتيادية طبقاً لما نص عليه في المادة الرابعة .
 ١٢ — لا يجوز للمالك الصحف أو من يمثلونهم أن يكلفوا المحررين نشر ما يستهدفون به للمسئولية بغير أمر كتابي .

١٣ — يجوز للمحرر عند الاقتضاء مطالبة مالك الصحيفة أو من يمثله بإذن كتابي عما يكلفه بتحريره .

١٤ — إذا أوقف المالك إصدار صحيفته بسبب حل شركتها أو إدماجها في غيرها أو تصفيتها أو إفلاسها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو البيع أو بالتنازل فلا يمنع هذا من جميع الالتزامات المترتبة للصحفيين بمقتضى أحكام هذه اللائحة .

مادة ١٥ — يجوز للمالك الصحيفة فسخ العقد دون تعويض قبل نهاية مدته أو دون سبق الاعلان في الحالات الآتية :

أولاً : إذا اتحل الصحفي شخصية غير صحيحة أو شهادات مزورة .
 ثانياً . إذا وقع من الصحفي عمداً أى فعل أو تقصير جسيم يؤثر في كيان الصحيفة أو يسبب لها أضراراً مادية .

ثالثاً : إذا أفشى الصحفي الأسرار الخاصة بالصحيفة التي يعمل بها .
 رابعاً : إذا ارتكب الصحفي فعلاً يخلا بالآداب مزيماً بكرامة الصحيفة
 ١٦ — كل اتفاق محرر على خلاف هذه اللائحة لا يكون محل اعتبار أمام مجلس النقابة ولا يعمل به .

١٧ — يعمل بهذه اللائحة اعتباراً من ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٤٣ تاريخ التصديق عليها .

الضريبة على كسب العمل

الضريبة على كسب العمل

نقدم فيما يلي أحكام القانون فيما يتعلق بالضريبة على كسب العمل الواردة تحت الكتاب الثالث من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩ بفرض ضريبة على إيرادات ورؤوس الأموال المنقولة وعلى الأرباح الصناعية والتجارية وعلى كسب العمل .

الباب الأول

المرتبات وما في حكمها والأجور والمكافآت والمعاشات

الفصل الأول - أساس الضريبة

مادة ٦١ - تسرى ضريبة المرتبات وما في حكمها والأجور والمكافآت والمعاشات على :

(١) كل المرتبات وما في حكمها والمساهيات والمكافآت والأجور والمعاشات والإيرادات المرتبة لمدى الحياة التي تدفعها الحكومة والمصالح العامة ومجالس المديریات والمجالس البلدية والمحلية إلى أى شخص سواء أكان مقيماً في مصر أم في الخارج مع مراعاة ما قضت به الاتفاقات من استثناء لهذا الحكم .

(٢) كل المرتبات وما في حكمها والمساهيات والمكافآت والأجور والمعاشات والإيرادات المرتبة لمدى الحياة التي تدفعها المصارف والشركات والهيئات والأفراد إلى أى شخص مقيم في مصر - وكذلك إلى أى شخص مقيم في الخارج عن خدمات أدت في مصر .

وتؤدى الضريبة على كل مبلغ من المبالغ المتقدم بيانها يستحق على المدة التي تبدأ من أول الشهر التالي لصدور هذا القانون .

الفصل الثاني - تحديد المبلغ الذي تسرى عليه الضريبة

مادة ٦٢ - تربط الضريبة على مجموع ما يستولى عليه صاحب الشأن من مرتبات وماهيات ومكافآت وأجور ومعاشات وإيرادات مرتبة لمدى الحياة يضاف إلى ذلك ما قد يكون ممنوحاً له من المزايا نقداً أو عيناً .
ويعفى من المبالغ التي تربط عليها الضريبة بالنسبة لموظفي ومستخدمى الحكومة الذين لهم الحق فى المعاش قيمة احتياطي المعاش . وفيما يتعلق بسائر من عداهم من الموظفين والمستخدمين سواء أكانوا فى خدمة الحكومة أم فى خدمة غيرها ٧,٥ ٪ من قيمة الماهيات أو الأجور .

الفصل الثالث - سعر الضريبة

مادة ٦٣ (١) - حدد سعر الضريبة على الوجه الآتى :

٢ ٪ عن الـ ١٢٠ جنيهاً الأولى .

(١) معذلة بالقانون رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٠ ويسرى العمل بالنص المعدل ابتداء من أول أكتوبر سنة ١٩٥٠ ؛ وكان نصها قبل التعديل :

حدد سعر الضريبة على الوجه الآتى :

٢ ٪ عن الـ ١٢٠ جنيهاً الأولى .

٣ ٪ عن الـ ١٨٠ جنيهاً التالية .

٤ ٪ عن الـ ٢٠٠ جنيهاً التالية .

٥ ٪ عن الـ ٣٠٠ جنيهاً التالية .

٦ ٪ عن الـ ٤٠٠ جنيهاً التالية .

٧ ٪ عما زاد على ذلك .

ويعفى من الضريبة كل ممول لا يزيد مجموع ما يستولى عليه من الإيرادات المبينة أنواعها فى المادة ٦١ من هذا القانون على ستين جنيهاً ؛ فإذا زاد هذا المجموع على ذلك ولم يتجاوز مائة وعشرين جنيهاً استبعد منه ستون جنيهاً وربطت الضريبة على الباقي . =

٣. / عن الـ ١٨٠ جنيها التالية .

٤. / عن الـ ٢٠٠ جنيها التالية .

٥. / عن الـ ٣٠٠ التالية .

٧. / عن الـ ٤٠٠ التالية .

٩. / عما زاد على ذلك .

وبعني من الضريبة كل ممول لا يزيد مجموع ما يستولى عليه من الإيرادات المبينة أنواعها في المادة (٦١) على مائة جنيها .

فإذا كان متزوجا ولا يعول أولاداً يكون حد الإعفاء له ١٢٠ جنيها ، وإذا كان غير متزوج ويعول ولداً أو أولاداً مهما بلغ عددهم يكون حد الإعفاء ١٣٠ جنيها ، وإذا كان متزوجا ويعول ولداً أو أولاداً مهما يكن عددهم فيكون حد الإعفاء ١٥٠ جنيها .

وإذا كان صافي الإيراد السنوي يتجاوز الإعفاءات المختلفة السابقة الذكر دون أن يزيد على مثليها ، فلا تسرى الضريبة إلا على ما يزيد على ذلك الحد فإن تجاوز صافي الإيراد مثلي حدود الإعفاء فإن الممول لا يستفيد

== ولا يستفيد من هذا الإعفاء أي ممول يتجاوز مجموع ما يستولى عليه من الإيرادات صالحة الذكر مائة وعشرين جنيها سنوياً .

أما أجور العمال والمستخدمين بالمداومة فإنها تعفى من كل ضريبة إذا كانت الأجرة لا تتجاوز ثلاثين قرشاً ، فإذا تجاوزتها فرضت عليها الضريبة بسعر ١. / عما زاد على الثلاثين قرشاً إلى ستين قرشاً وبسعر ٢. / فيما زاد على ستين قرشاً في اليوم .

وعُدل سعر الضريبة المقررة بالفقرة الأولى من هذه المادة بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٢ المنشور بعدد الوقائع ١٢١ مكرراً « غير اعتيادي » بتاريخ ١٢ أغسطس سنة ١٩٥٢ على أن تسرى الضريبة بالسعر الجديد اعتباراً من الشهر التالي لصدور القانون .

من الاعفاء بشرط ألا يقل ما يبقى له بعد تأدية الضريبة عما يبقى للمول الذي يقل عنه إيراداً .

أما أجور العمال والمستخدمين بالمياومة فإنها تعفى من كل ضريبة إذا كانت الأجرة لا تتجاوز ثلاثين قرشا، فإذا تجاوزتها فرضت عليها الضريبة بسعر ١٪ عما زاد على الثلاثين قرشا إلى ستين قرشا وبسعر ٢٪ فيما زاد على ستين قرشا في اليوم .

مادة ٦٣ مكررة (١) — حددت الأرقام المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة ٦٣ لتعيين سعر الضريبة . أما الضريبة فهي مستحقة عن كل جزء من السنة حصل فيه استيلاء على أى إيراد من الإيرادات الخاضعة للضريبة بنسبة مدته وعلى أساس الإيراد الشهري بعد تحويله إلى إيراد سنوى . وفي حالة حدوث تغيير في الرقم الخاضع للضريبة يعدل سعر الضريبة من تاريخ حدوث هذا التغيير على أساس الرقم الجديد بعد تحويله إلى إيراد سنوى .

على أن ما يحصل عليه الممول من إيرادات ومكافآت عارضة ينبغي اعتباره إيراداً متعلقاً بالسنة كلها .

مادة ٦٣ ثالثة (٢) — لا يعد من العمال والمستخدمين بالمياومة بالمعنى المقصود في الفقرة الأخيرة من المادة ٦٣ إلا :

(١) العمال والمستخدمون بالمياومة الذين لا تزيد أجرتهم اليومية على ثلاثين قرشا مهما تكن مدة خدمتهم وشروطها .

(٢) العمال والمستخدمون الذين تزيد أجرتهم اليومية على ثلاثين

قرشا إذا كان عقد استخدامهم لا تزيد مدته على ثلاثة شهور أو إذا كانت مدة استخدامهم الفعلية لا تتجاوز ثلاثة شهور .

وفي جميع الأحوال لا يعد من العمال والمستخدمين بالمياومة من يحصل على إيراد خاضع للضريبة بالسعر المقرر في الفقرة الأولى من المادة ٦٣ . ولا يسرى الإعفاء البالغ ٧,٥ ٪ المتصوص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة ٦٢ على أجور العمال والمستخدمين بالمياومة .

الفصل الرابع - الإقرارات

القسم الأول - الإقرارات التي يلزم بها صاحب العمل

مادة ٦٤ - على الأفراد أو الشركات أو الهيئات الذين يستخدمون موظفين أو مستخدمين أو عمالا أو صناعا أو مساعدين بمرتب أو أجر أو أتعاب أن يقدموا إلى مصلحة الضرائب في بحر ستين يوما من تاريخ صدور هذا القانون أو في بحر ستين يوما من تاريخ التحاق شخص من الطوائف السابق ذكرها بخدمتهم كشفاً يبين به :

(١) أسماء وألقاب ووظائف وعنوانات الأشخاص الموجودين في

خدمتهم .

(٢) مقدار ما هيأتهم وأجورهم وأتعابهم .

ويعنى صاحب العمل من تقديم هذا الإقرار بالنسبة للمستخدمين والعمال الذين لا تتجاوز أجورهم النصاب الذي يتناوله الإعفاء من الضريبة طبقا للمادة السابقة إذا كانت طبيعة عملهم لا تحتتمل قيامهم بعمل آخر كخدم المنازل والمكاتب وغيرهم .

ويجوز أن تقرر اللائحة التنفيذية غير ذلك من المواعيد والشروط

فيما يتعلق بالشركات والمنشآت والهيئات التي تستخدم خمسين شخصاً على الأقل .
 مادة ٦٥ — على الشركات ومديرى المنشآت والهيئات أن يقدموا
 لمصلحة الضرائب فضلاً عما تقدم وفي الميعاد عينه :

(١) كشفاً بأسماء وألقاب وعنوانات أى شخص يؤدى لديهم وظيفة
 مدير أو عضو أو سكرتير بـية لجنة أو مجلس إدارة أو هيئة مراقبة مهما
 تكن التسمية التي تطلق عليه كراجع للحسابات أو أمين صندوق الخ ،
 ويجب أن يتضمن الكشف المذكور بيان أتعابه أو مكافأته ولو كان تقدير
 هذه الأتعاب والمكافآت معلقاً على قرارات مجلس الإدارة أو الجمعية
 العمومية .

(٢) كشفاً ببيان كل مبلغ يدفع إلى أى شخص بمناسبة قيامه بعمل
 من أعمال مهنته على سبيل العمولة أو السمسرة أو الرد التجارى إلى غير
 ذلك من الأتعاب أو الهبات أو المكافآت سواء أكان دفعها بصفة مستديمة
 أم بصفة عارضة .

مادة ٦٦ — على الأفراد والشركات والهيئات والجمعيات الذين يدفعون
 معاشات أو إيرادات مرتبة لمدى الحياة أن يقدموا إلى مصلحة الضرائب
 في بحر ستين يوماً من تاريخ صدور هذا القانون أو في بحر ستين يوماً من
 تاريخ تولد الحق في المعاش أو الإيراد المرتب لمدى الحياة كشفاً ببيان
 أسماء وألقاب وعنوانات أصحاب المعاشات والمرتبات المذكورة وبيان
 مقداره وشروط دفعها .

مادة ٦٧ — يجب تبليغ مصلحة الضرائب كل تعديل يطرأ على البيانات
 المنصوص عليها في المادتين السابقتين وذلك في بحر أربعين يوماً من حدوثه .

القسم الثاني - الإقرارات التي يلتزم بها أصحاب المراتب وما في حكمها والأجور والمعاشات والإيرادات المرتبة لمدى الحياة

مادة ٦٨ - كل شخص يستولى من الأفراد أو الشركات أو الهيئات أو الجمعيات أيا كانت على مرتبات أو مكافآت أو ماهيات أو أجور أو معاشات أو إيرادات مرتبة لمدى الحياة يتجاوز مجموعها في العام حدود الإعفاء المبين بالمادة ٦٣ من هذا القانون سواء أكانت آتية من مصدر واحد أم من مصادر متعددة ، عليه في بحر أربعين يوماً من تاريخ صدور هذا القانون أو في بحر أربعين يوماً من تاريخ التحاقه بالعمل أو من تاريخ تولد حقه في المعاش أو المرتب أن يقدم إلى مصلحة الضرائب ، كل البيانات المتعلقة بمقدار ما يستولى عليه من مرتبات أو مكافآت أو ماهيات أو أجور أو معاشات أو إيرادات مرتبة لمدى الحياة مع بيان اسمه ولقبه وعنوانه وأسماء وألقاب وعنوانات من يعمل في خدمتهم أو من يدفعون له المعاش أو الإيراد .

الفصل الخامس - تحصيل الضريبة

مادة ٦٩ - أصحاب العمل والملتزمون بالمعاش أو بالإيراد هم الذين عليهم توريد مقدار الضريبة للخزانة مقابل خصمه عما عليهم .

مادة ٧٠ - على أصحاب العمل والمترمين بدفع المعاش أو الإيراد أن يوردوا إلى خزانة الحكومة في خمسة عشر يوماً الأولى من كل شهر قيمة ما خصموه من الدفعات التي أجروها في الشهر السابق .

ويجوز أن تقرر اللائحة التنفيذية غير ذلك من المواعيد والشروط فيما يتعلق بالشركات والمنشآت والهيئات التي تستخدم خمسين شخصاً على الأقل. مادة ٧١ - إذا كان صاحب العمل أو الملتزم بالمعاش أو بالإيراد غير مستوطن في مصر ، أو لم يكن له بها مركز أو منشآت فإن الالتزام بتوريد الضريبة يقع على مستحق الإيراد الخاضع للشروط والأوضاع التي تبين في اللائحة التنفيذية .

وتبين اللائحة التنفيذية كذلك واجبات المستحق إذا كان الإيراد مع بلوغ مجموعه النصاب الذي يجعله خاضعاً للضريبة يـألف من عناصر يخرج كل منها على حدة عن سريان الضريبة عليه .

الضريبة على كسب العمل

تقدم فيما يلي أحكام اللائحة التنفيذية الصادرة

بشأن القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٢٩

الباب الأول

المرتبات وما في حكمها والأجور والمكافآت والمعاشات

والإيرادات لدى الحياة

مادة ٢٩ — تقدم السكشاف المنصوص عليها في المادتين ٦٤ و ٦٥ من القانون إلى مأموري الضرائب الكائن في دائرة اختصاصه مركز إدارة صاحب العمل أو المحل الرئيسي أو مقر عمله فرداً كان أو شركة أو هيئة .

ويمكن تقديم البيانات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين على (النموذج رقم ٢٣ ضرائب) أو على أية ورقة مشتملة على نفس البيانات . ولكن يجوز للشركات والمنشآت والهيئات التي تستخدم خمسين شخصاً على الأقل أن تقتصر على اتباع أحكام المادة ٣٢ من هذه اللائحة .

مادة ٣٠ — تقدم السكشاف المنصوص عليها في المادة ٦٦ من القانون إلى مأموري الضرائب الكائن في دائرة اختصاصه محل إقامة الأفراد أو مركز إدارة الشركات أو الجمعيات الملتزمين بدفع المعاش أو الإيراد المرتب لدى الحياة أو الاستحقاق الثابت القدر في الوقف .

ويمكن تقديم البيانات المطلوبة على (النموذج رقم ٢٤ ضرائب) أو على أية ورقة مشتملة على نفس البيانات .

مادة ٣١ - التعديلات الطارئة على محترىاب الكشوف المقدمة طبقاً للواد ٦٤ و ٦٥ و ٦٦ من القانون تبلغ إلى مأمور الضرائب السابق إرسال الكشوف إليه ويمكن استخدام الفراغ المخصص (في النموذجين ٢٣ و ٢٤ ضرائب) لتدوين هذه التعديلات كالرفت أو إنقاص الماهية أو المرتب أو زيادتهما أو وفاة صاحب المعاش أو الماهية أو المرتب .

مادة ٣٣ - يجوز لمدير الضرائب الكائن في دائرة اختصاصه مركز الإدارة أو المحل الرئيسي للشركات أو المنشآت بناء على طلبها باتباع الإجراءات الآتية في تقديم البيانات المطلوبة قانوناً في توريد الضريبة التي تخصمها من الماهيات والأجور والمعاشات .

تقدم هذه الشركات والمنشآت في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطارها بقبول الطلب إلى مأمور الضرائب في دائرة اختصاصه مقر إدارتها أو محلها الرئيسي الكشف المنصوص عليه في المادة ٦٤ من القانون مع اشتماله كذلك على كل البيانات المشار إليها في المادتين ٦٥ و ٦٦ من القانون .
ويجب أيضاً على الشركات والمنشآت السالفة الذكر أن تبين مقدار الضريبة التي كانت تدفع عن السنة السابقة لتقديم الطلب .

وتعفى الشركة أو المنشأة من تقديم أى بيان إضافي في بحر السنة عما قد يطرأ من التعديلات على البيانات المقدمة منها على أنه يجب عليها أيضاً أن تقدم في الشهرين الأولين من كل عام كشفاً يبين :

(١) كافة تعديلات الواجب إدخالها على البيانات السابق تقديمها والتي تتعلق بالتغييرات التي حصلت خلال السنة السابقة في أشخاص الموظفين والمستخدمين وذوى المعاشات ومن يتلقون الإعانات أو في مقدار المبالغ التي تصرف لهم .

(٢) ١. عليه التي صرفت لكل منهم في السنة الماضية .
 (٣) مقدار الضريبة المستحقة فعلا عن المبالغ الخاضعة للضريبة على
 المايا والأجور والمعاشات عن السنة الماضية .

وإلى أن يقدم الكشف السنوي الذي تسوى على أساسه الضريبة نهائياً
 تسدد الشركات والمنشآت الضريبة بصفة مؤقتة في آخر كل ثلاثة أشهر أى
 في ٣١ مارس و ٣٠ يونية و ٣٠ سبتمبر و ٣١ ديسمبر من كل عام على أساس
 ربع الضريبة التي استحققت أو كانت تستحق عن السنة الماضية بملاحظة ما قد
 ينشأ من الاختلاف بسبب اختلاف السعر القانوني للضريبة وتورد
 الضريبة إلى مأمور الضرائب الكائن في دائرة اختصاصه لإدارة الشركة
 أو المنشأة أو محلها الرئيسي .

وعند تسوية الضريبة نهائياً في آخر العام تقوم الشركة أو المنشأة فوراً
 بدفع ما قد يكون مطلوباً لمصلحة الضرائب زيادة عما دفعته . أو يرد إليها
 ما تكون قد دفعته زيادة على ما هو مستحق للمصلحة .

وتورد الشركات أو المنشآت أول دفعة لحساب الضريبة بعد صدور
 القانون في ٣١ مارس سنة ١٩٣٩ عن شهرين فقط على أساس الضريبة
 التي كانت تستحق عن سنة ١٩٣٨ لو أن القانون صدر قبل أول يناير
 سنة ١٩٣٨ .

مادة ٣٣ — فيما يتعلق بالموظفين والمستخدمين وأصحاب المعاشات
 وغيرهم ممن يستولون شهرياً من الوزارات أو المصالح الحكومية أو وزارة
 الأوقاف أو مجالس المديرية أو المجالس البلدية أو المحلية على أى إيراد
 من الإيرادات الخاضعة للضريبة بمقتضى المادة ٦١ من القانون يجب على
 كل جهة من الجهات التي تدفع إليهم تلك الإيرادات أن تستقطع منهم

الضريبة على أساس مجموع ما يستولى عليه منها الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش وذلك بمراعاة القواعد الآتية :

(أولا) يدخل في حساب المرتبات الخاضعة للضريبة ما يصرف شهرياً كبديل إقامة أو سكن أو مظهرية (تمثيل) أو انتقال أو تفتيش أو غلاء معيشة أو لساعات عمل إضافية أو للعمل ليلاً أو لأخطار الوظيفة على أنه كان يشترط في صرف أحد هذه المرتبات تقديم حساب فعلي ما يصرف منها بحيث يكون صاحب المرتب ملتزماً بأن يرد إلى الخزنة ما يبقى منه فلا يكون المرتب خاضعاً للضريبة . على أن بدل السفرية ومصاريف الانتقال لا تتناولها الضريبة لأنها محسوبة على أساس ما يتكبده الموظف فعلاً من النفقات .

(ثانياً) تستبعد بالنسبة للموظفين والمستخدمين الذين لهم الحق في المعاش قيمة احتياطي المعاش البالغة ما بلغت قيمة هذا الاحتياطي — ولا يدخل في ذلك الاستقطاعات للمعاش عن مدد سابقة — أما بالنسبة لغيرهم من الموظفين والمستخدمين فيستبعد ٧,٥٪ من قيمة الماهيات أو الأجور .

ولا تستبعد الـ ٧,٥٪ من أى إيراد آخر من الإيرادات الخاضعة للضريبة .

كذلك لا تستبعد الـ ٧,٥٪ بالنسبة لأجور العمال والمستخدمين بالمياومة ، لأن الضريبة السارية عليهم لها نظام خاص يختلف عن سعر الضريبة المقررة على الموظفين والمستخدمين الدائمين أو الذين لوظائفهم صفة الدوام والاستمرار .

(ثالثاً) إذا كان للموظف أو المستخدم ميزة عينية تقدر قيمتها وتضم إلى المبالغ التي تسرى عليها الضريبة .

(رابعاً) تستبعد قيمة الجزاءات والخصم الناشئ عن إجازات مرضية بغير ماهية كاملة وكذلك الدفعة الأصلية .

(خامساً) ^(١) بالنسبة للموظفين والمستخدمين وأصحاب المعاشات الذين يستبدلون أو سبق لهم أن استبدلوا جزءاً من معاشاتهم تسرى الضريبة على ما بقي من مرتب أو معاش بصرف النظر عن الجزء المستبدل .

(سادساً) ^(٢)

(١) معدلة بالقرار الوزاري رقم ٣٦ لسنة ١٩٣٩ ، وكان نصها قبل التعديل :
إذا كان قد سبق للموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش أن استبدل جزءاً من معاشه فإن الضريبة تحصل على المرتب أو المعاش كاملاً بغير التفات إلى هذا الاستبدال ، وذلك إذا كان الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش قد حصل على مبلغ الاستبدال كاملاً أى بغير استقطاع شيء عنه من الدفعة الإضافية أو من الدفعة الجديدة ، أما إذا كان قد خصم من مبلغ الاستبدال قيمة الدفعة الإضافية أو الجديدة فيصرف النظر عن الجزء المستبدل وترتبط الضريبة على الباقي بعد الاستبدال .

(٢) ألغيت هذه الفقرة بالقرار الوزاري رقم ٣١ لسنة ١٩٥١ وكان نصها قبل الإلغاء :

«سادساً» فإذا كان المجموع الصافي بعد ما تقدم لا يتجاوز خمسة جنيهات شهرياً فإنه يعني من كل ضريبة . فإذا كان يتجاوز خمسة جنيهات شهرياً ولا يزيد على عشرة جنيهات فلا يستبعد منه مبلغ خمسة جنيهات وتحصل الضريبة على الباقي . فإن زاد على عشرة جنيهات لا يستبعد منه شيء وترتبط الضريبة عليه بالكامل .

على أنه ينبغي أن يلاحظ ألا يقل صافي المبلغ الذي يستولى عليه صاحب الشأن بعد استبقاء الضريبة منه — متى كان مرتبه أو معاشه يتجاوز عشرة جنيهات — عما يستولى عليه شخص يقل عنه مرتباً أو معاشاً .

مادة ٣٤ - إذا كان الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش أو أى شخص آخر يستولى كذلك فوق ماهيته أو معاشه أو مرتبه على أية مرتبات أو أجور أو مكافآت أخرى مما يقع تحت حكم المادة ٦١ من القانون تصرف إليه شهرياً سواء من خزانة الحكومة أو من غيرهما من الهيئات العامة أو الخاصة أو الأفراد وجب عليه أن يقدم للصلحة التى تصرف له ماهيته أو مكافآته أو معاشه فى بحر ثلاثين يوماً من تاريخ صدور هذه اللائحة إقراراً محرراً على (النموذج رقم ٢٥ ضرائب) يبين به كافة ما يدفع إليه شهرياً من تلك الإيرادات المختلفة سواء أكان آتياً من مصدر حكومى أم من مصدر غير حكومى .

كما أن عليه أن يحرر إقرار آخر كلما حدث تغيير في حالته لبيان هذا التغيير ويقدمه في ميعاد ثلاثين يوماً من تاريخ حدوثه .

== مثال ذلك — مستخدم تبين أن مرتبه الخاضع للضريبة هو عشرة جنيهات تماما ، فان الضريبة التي تستحق عليه هي كما يأتي :

ملی

— عن الخمسة الجنيهاً الأولى المعفاة من الضريبة .

١٠٠ • • الثانية باعتبار ٢٪

فيكون صافي مرتبه بعد الضريبة ٩ جنيهات و ٩٠٠ مليم .

فإذا كان مستخدم آخر تبين أن مرتبه الخاضع للضريبة هو ١٠ جنينيات و ٥٠ مليا شهريا فإن الضريبة المستحقة عليه قانونا هي ٢٠١ مليا باعتبار ٢٪ على مجموع مرتبه بغير استبعاد شيء فيكون صافي مرتبه بعد الضريبة ٩ جنينيات و ٨٤٩ مليا وهو ما يقل عن صافي مرتب صاحب العشرة جنينيات ، ففي هذه الحالة لا يؤخذ من صاحب العشرة جنينيات والخمسين مليا سوى ١٥٠ مليا لكي لا يقل صافي مرتبه بعد الضريبة عن ٩ جنينيات و ٩٠٠ مليا .

وعلى الجهة التي تصرف الماهية أو المعاش أو المكافأة أو الأجر أن تحسب الضريبة المستحقة شهرياً على أساس مجموع هذه الإيرادات وأن تخصم من ماهيته أو معاشه أو مكافأته الفرق بين ما يدفعه فعلاً من الضريبة عن كل إيراد من الإيرادات المذكورة على حدة وبين الضريبة المستحقة فعلاً على مجموع الإيرادات .

مثال ذلك : عضو في البرلمان يستولى على معاش مقداره ألف جنيه في العام وعلى مكافأته البرلمانية ومقدارها ٤٨٠ جنيهاً في العام . ستخصم منه وزارة المالية الضريبة على معاشه محسوبة كما يأتي :

مليم	جنيه					
٢	٤٠٠	أى	١٢٠	جنيهاً الأولى	عن الـ	٢٪
٥	٤٠٠	د	١٨٠	التي بعدها	د	٣٪
٨	—	د	٢٠٠	د	د	٤٪
١٥	—	د	٣٠٠	د	د	٥٪
١٢	—	د	٣٠٠	الآخيرة	د	٦٪
٤٢	٨٠٠	المجموع				

أى أنها تخصم منه شهرياً
وستخصم منه خزانة البرلمان الضريبة على مكافأته على الوجه الآتى :

مليم	جنيه					
٢	٤٠٠	أى	١٢٠	جنيهاً الأولى	عن الـ	٢٪
٥	٤٠٠	د	١٨٠	جنيهاً التي بعدها	د	٣٪
٧	٢٠٠	د	١٨٠	جنيهاً الباقية	د	٤٪
٧	—	المجموع				

أى أنها تخضع منه شهرياً ١ جنيه و ٢٥٠ ملياً .
 وبمجموع الخصم فى الجهتين ٤ جنيهات و ٨١٦ ملياً شهرياً .
 ولكن الحقيقة أن الضريبة المستحقة هى أكثر من ذلك لأنها يجب أن
 تحسب على مجموع المبلغين ومقدار هذا المجموع ١٤٨٠ جنيهاً .
 ويكون حسابها على الوجه الآتى :

٢	٤٠٠	مليم	جنيه	أى	١٢٠	جنيهاً الأول	عن	٢	%
٥	٤٠٠			د	١٨٠	د التى بعدها	د	٣	%
٨	—			د	٢٠٠	د	د	٤	%
١٥	—			د	٣٠٠	د	د	٥	%
٢٤	—			د	٤٠٠	د	د	٦	%
١٩	٦٠٠			د	٢٨٠	د الباقية	د	٧	%
٧٤		٤٠٠		المجموع					

أى أن الضريبة المستحقة شهرياً هى ٦ جنيهات و ٣٠٠ مليم وهى
 تزيد جنيهاً و ٣٨٤ ملياً شهرياً عما يخصم منه فعلاً عند حساب الضريبة على
 كل من الإيرادين على حدة . فهذا الفرق ينبغى أن يخصمه منه الجهة التى
 تصرف له معاشه فوق ما يخصمه بالفعل على المعاش .
 على أنه يحق لصاحب الإيراد أن يبين فى إقراره الجهة الحكومية التى
 يريد أن تتولى خصم الفرق بمعرفتها .

مادة ٣٥ — فإذا كان لصاحب الماهية أو المرتب أو المعاش أو
 المكافأة يستولى على أى إيراد غير شهرى مما يدخل تحت حكم المادة ٦١
 فإن الضريبة المستحقة على هذا الإيراد تسوى فى آخر السنة وذلك بأن

تعيد الأرقام المختصة بالجهات المبينة في المادة السابقة حساب الضريبة المستحقة على أساس مجموع الإيرادات سواء في ذلك ما خصمت عنه الضريبة أو ما لم تخصم عنه وذلك طبقاً للأسعار التصاعدية المنصوص عليها في المادة ٦٢ من القانون وتطالبه بدفع الفرق الباقي عليه . وتكون هذه التسوية بناء على إقرار نهائي يقدم من صاحب الشأن في بحر الخمسة عشر يوماً الأولى من شهر يناير من كل سنة ، ويحذر هذا الإقرار النهائي على (النموذج رقم ٢٥ ضرائب) .

مادة ٣٥ مكررة (١) . - يجوز لصاحب الشأن في الأحوال المنصوص عليها في المادتين السابقتين أن يقدم إقراره مباشرة إلى مصلحة الضرائب (الإدارة العامة أو الإدارة المحلية أو المأمورية التي يقيم في دائرتها) .

وفي هذه الحالة تتولى المصلحة تسوية الضريبة المستحقة وتحصيل الفرق منه .

مادة ٣٦ - تورد الجهات الحكومية ووزارة الأوقاف ومجالس المديريات والمجالس البلدية والمحلية إلى مصلحة الضرائب (الإدارة العامة) في الخمسة عشر يوماً الأولى من كل شهر مقدار ما استقطعت له حساب الضريبة في خلال الشهر السابق .

مادة ٣٧ - تكون مراجعة حسابات الجهات الحكومية ووزارة الأوقاف ومجالس المديريات والمجالس البلدية والمحلية للتثبت من صحة تطبيق أحكام القانون واللائحة التنفيذية والتعليقات التفسيرية المتعلقة بالضريبة على المهايا والأجور والمعاشات منوطة بمفتش تكلفه الإدارة العامة لمصلحة الضرائب بذلك .

مادة ٣٨ - الهيئات الخاصة والشركات والمنشآت والأفراد الذين يصرفون مبالغ تتناولها الضريبة طبقاً للبادتين ٦١ و٦٢ من القانون يتبعون

نفس الطريقة الموضحة في المادة ٣٣ من اللائحة فيتولى كل منها خصم مقدار الضريبة على مجموع المبالغ التي يصرفها لكل شخص شهرياً طبقاً للقواعد عينها.

فإذا كان ما تدفعه تلك الهيئات والشركات والمنشآت والأفراد إلى الموظف أو المستخدم أو غيرهما مبالغ غير محدودة القيمة كأن يكون أساس التحديد نسبة مئوية أو إذا كان ما تدفعه إليه أجراً عرضياً، أو كانت تدفع إليه إلى جانب أجره الشهري المحدد القيمة أتعاباً أو هبات أو مكافآت غير شهرية من أى نوع كان، فإن الضريبة المستحقة على المبالغ التي تدفعها من هذا القبيل تسوى في آخر السنة وتدفع إلى مأمور الضرائب في بحر الخمسة عشر يوماً التالية لانتهائها مع بقاء صاحب العمل مسئولاً عن توريدها إلى الخزنة.

مادة ٣٩ — أما الملتزمون بدفع إيراد مرتب لمدة الحياة أو استحقاق ثابت في وقف فإنهم يتبعون في خصم الضريبة على المبالغ التي يدفعونها الطريقة المقررة في المادة ٣٨ من هذه اللائحة إذا كان الإيراد أو الاستحقاق شهرياً. فإذا كان الإيراد أو الاستحقاق سنوياً أو كان يدفع في فترات تزيد مدتها على شهر واحد فعليهم توريد الضريبة إلى مأمور الضرائب في الخمسة عشر يوماً التالية للشهر الذي دفعوا الإيراد فيه طبقاً للمادة ٧٠ من القانون.

مادة ٤٠ — إذا كان ما يستولى عليه الشخص من ماهية أو مرتب أو أجر أو مكافأة أو معاش أو إيراد مرتب لمدة الحياة أو استحقاق ثابت في وقف آتياً من مصدر واحد غير حكومي وغير وزارة الأوقاف ومجالس المديرية والمجالس البلدية والمجالس المحلية تقدم البيانات المذكورة في المادة ٦٨ من القانون إلى مأمور الضرائب الموجود في دائرة اختصاصه

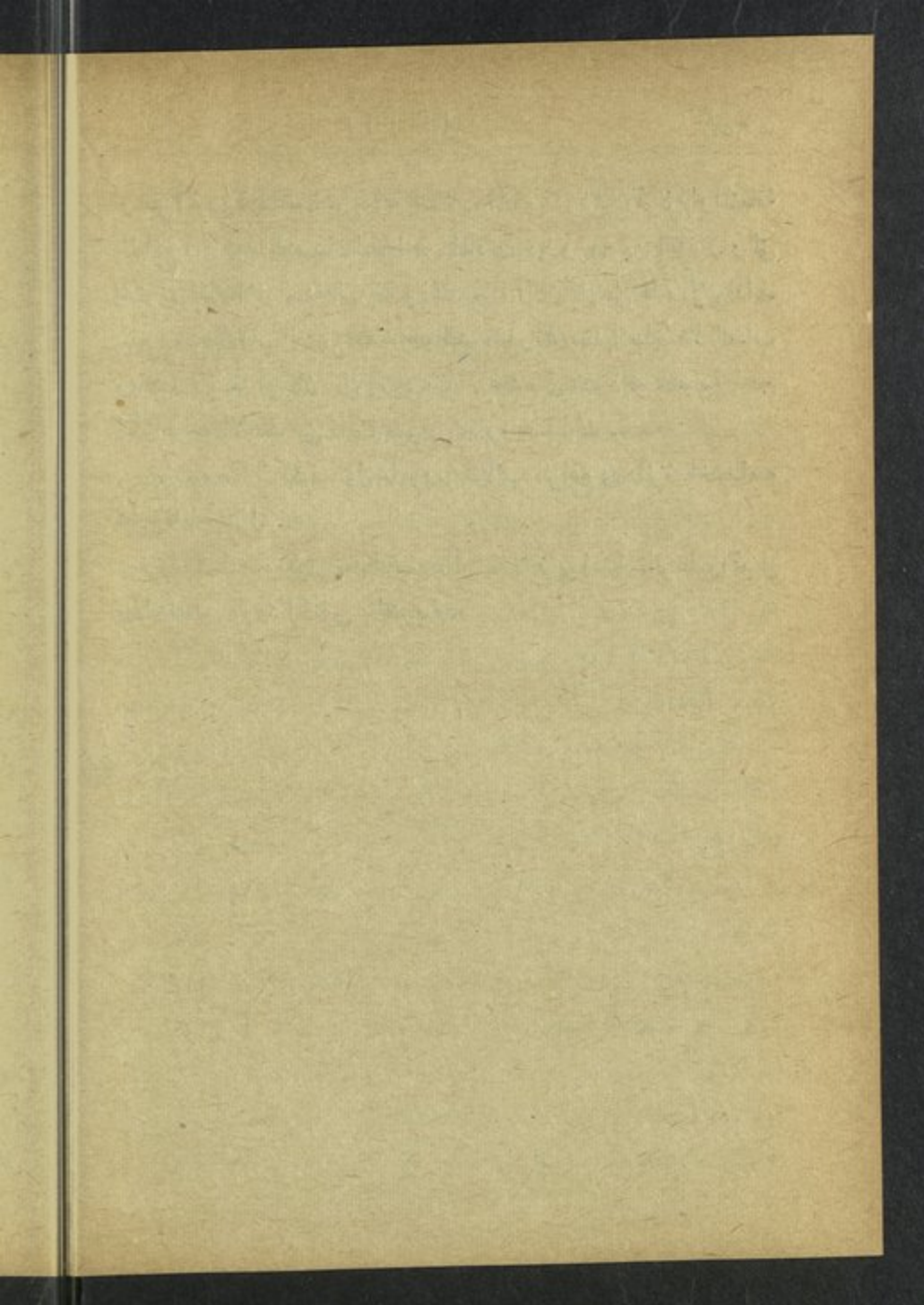
مركز لإدارة المنشأة أو عليها الرئيسى أو إقامة الفرد الذى يتولى صرف المبلغ له .
 مادة ٤١ — أما إذا كان ما يستولى عليه الشخص من ماهية أو مرتب أو أجر أو مكافأة أو معاش أو إيراد مرتب لمدى الحياة أو استحقاق ثابت آتيا من عدة مصادر غير حكومية وغير وزارة الأوقاف ومجالس المديرية والمجالس البلدية والمحلية سواء أكان كل من هذه الإيرادات يبلغ وحده النصاب الذى يجعله خاضعا للضريبة أم كان بعضها يبلغ هذا النصاب وبعضها لا يبلغه ، أو كان كل إيراد منها لا يخضع فى حد ذاته للضريبة لعدم تجاوزه حد الإعفاء متى كان المجموع يتجاوز هذا الحد ، فتقدم البيانات المذكورة فى المادة ٦٨ من القانون إلى مأمور الضرائب الكائن فى دائرة اختصاصه محل إقامته هو ، وعليه أن يبين فى هذه الحالة اسم الجهة التى يريد أن تخضع لحساب الحكومة قيمة فرق الضريبة الناشئة من وجوب احتساب الضريبة بالسعر التصاعدى على مجموع إيراداته لاعلى كل إيراد منها على حدة . وعليه أن يكلف تلك الجهة بدفع ذلك الفرق . وللمأمور الضرائب إذا رأى ضرورة لذلك أن يكلف بدفع هذا الفرق جهة أخرى غير الجهة التى اختارها الممول وأن يبلغ ذلك إلى الممول وإلى الجهة التى وقع اختيار المأمور عليها .
 وتقدم البيانات على (النموذج رقم ٢٦ ضرائب) أو على أية ورقة مشتملة على البيانات الواردة به .

مادة ٤٢ — تنفيذاً لحكم المادة ٧١ من القانون يجب على كل من يستولى على ماهية أو أجر أو مرتب أو مكافأة أو معاش أو إيراد لمدى الحياة من صاحب عمل أو ملتزم بمعاش غير مستوطن بمصر أو من هيئة أو شركة أو منشأة أجنبية ليس لها فرع بمصر أن يقدم فى الخمسة عشر يوماً الأولى من شهر يناير من كل سنة كشفاً على (النموذج رقم ٢٦ ضرائب)

أو على أية ورقة مشتملة على كافة البيانات المطلوبة في ذلك النموذج والمتعلقة بالمبالغ الخاضعة للضريبة طبقاً لنص المادتين ٦١ و ٦٢ من القانون والتي استولى عليها خلال السنة السابقة وذلك سواء أكان كل من هذه الإيرادات يبلغ وحده النصاب الذي يجعله خاضعاً للضريبة أو كان بعضها يبلغ هنا النصاب وبعضها لا يبلغه أو كان كل إيراد منها لا يخضع في حد ذاته للضريبة لعدم تجاوزه حد الإعفاء متى كان المجموع يتجاوز هذا الحد .

ويقدم هذا الكشف إلى مأمور الضرائب الواقع في دائرة اختصاصه محل إقامة الممول .

وهذا الكشف يكون ، بعد تحقيقه ، أساساً لتحرير استمارة الربط والتمويل ولا تصدره الورود الخاص بالضريبة .



ملحق

الجزء الأول

القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠

بشأن إصابات العمل

القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢

بشأن التأمين الإجبارى عن حوادث العمل

القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦

بشأن تحديد ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج

المذكرة الإيضاحية

للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠

بشأن إصابات العمل

نشر فيما يلي الجزء الأخير من المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠. وقد سبق نشر الجزء الأول.

كما تقضى هذه المادة أيضاً بوجوب إخطار البوليس لمصلحة العمل فوراً في هذه الحالات حتى إذا رأت المصلحة أن التحقيق الذي أجراه البوليس ناقصاً كان لها أن تطلب منه استكمالَه.

المادة ١٥ (مادة ١٤ قديم)

تقضى هذه المادة بإلزام رب العمل بأن يبلغ كتابة مصلحة العمل في خلال ثلاثة شهور من تاريخ وفاة العامل أو من تاريخ ثبوت العاهة عن مقدار المبلغ الذي دفعه أو الذي تعهد بدفعه على سبيل التعويض الإخطار شهادة من الطبيب المعالج.

وقد حصل في بعض الحالات أن توفي الطبيب المعالج قبل تحرير الشهادة أو نقل إلى جهة أخرى أو تعذر لسبب ما الحصول منه عليها فاستدعى الحال الإلتجاء إلى طبيب آخر لتحرير الشهادة بعد الكشف على العامل المصاب لهذا رؤى إضافة العبارة الآتية :

« فإذا تعذر الحصول على هذه الشهادة جاز الاستعاضة عنها بشهادة من طبيب آخر » .

كذلك أضيف نص جديد يقضى باستخراج الشهادة المذكورة على

نقطة رب العمل منعاً لما يدعيه بعض أرباب الأعمال من أن نقطة استخراج الشهادة على العامل .

مادة ١٦ (مادة جديدة)

يحصل أحياناً أن يقرر طبيب رب العمل أو شركة التأمين شفويّاً أن العلاج قد انتهى وأن العامل المصاب لم تتخلف له عاهة ، في حين يشعر العامل بأنه لا زال في حاجة إلى العلاج أو أنه قد نشأت له عاهة ، ولما كانت المادة ٢٢ تشترط لعرض مثل هذا النزاع على التحكيم وجود شهادة طبية واختلاف الطرفين بشأنها فإذا أراد العامل الالتجاء إلى التحكيم وجب عليه أن يحصل على شهادة طبية تثبت صحة ما يدعيه وهكذا يكلفه ما لا يقل عن جنيه مصرى في حين أن تحرير شهادة طبية من طبيب رب العمل أو شركة التأمين لا يكلفهما شيئاً يذكر .

غير أن تكليف رب العمل بإثبات انتهاء العلاج أو عدم تخلف عاهة بشهادة طبية في كل حالة يقع خلاف بينه وبين العامل بهذا الشأن فيه إرهاب له لأن ادعاء العامل عدم شفائه أو تخلف عاهة له قد لا يكون له أى أساس من الصحة — لهذا جعل من حق مصلحة العمل أن تكلف صاحب العمل بتقديم الشهادة المذكورة في الحالات التي ترى فيها أن العامل المصاب يحق في شكواه .

وتأنس المصلحة في هذا الصدد برأى القسم الصحى التابع لها .

مادة ٢٣ (مادة ٢١ قديم)

هذه المادة تنص على أن إثبات العاهة المستديمة كلية أو جزئية تكون بمقتضى شهادة طبية بالشكل الذى تقرره مصلحة العمل ، وقد تحول تكليف استخراج هذه الشهادة دون حصول العامل عليها . لهذا رؤى منحها له مجاناً وأضيفت لهذا الغرض الفقرة الآتية :

وإذا كانت الشهادة صادرة من الطبيب المعالج بناء على طلب العامل فلا يأخذ الطبيب أتعاباً عنها .

مادة ٢٤ (مادة ٢٢ قديم)

هذه المادة خاصة بتشكيل لجنة الأطباء المحكمين وقد جعلت لكل من صاحب العمل والعامل الحق في اختيار أحد الأعضاء من قائمة تضعها وزارة الصحة العمومية .

ويحصل أحياناً أن يختار العامل أحد كبار الأطباء الذين لا يجدون من وقتهم متسعاً للذهاب إلى مكان اللجنة خاصة وأن الأتعاب المقررة لهم ضئيلة . كما حدث كثيراً أن أعاد قسم مصر للطب الشرعى إلى مصلحة العمل بعض الملفات التى أحييت على لجنة التحكيم معتذراً بأن اللجنة لم يتسن لها الاجتماع نظراً لعدم حضور الأطباء الذين وقع عليهم الاختيار الأمر الذى كان يترتب عليه تأجيل فض النزاع وبالتالي تأخر صرف التعويض المستحق ، لهذا رأى مزمعاً من تعطيل الإجراءات الاكتفاء بعرض النزاع على الطبيب الشرعى الذى يقع فى دائرة اختصاصه محل الحادث وعدل النص بهذا المعنى .

مادة ٢٥ (مادة ٢٣ قديم)

تنص هذه المادة على إلزام رافع النزاع بدفع الأتعاب للأطباء المحكمين فبدلت صيغتها تبعاً للتعديل الذى أدخل على المادة ٢٤ .

مادة ٢٧ (مادة ٢٥ قديم)

كانت هذه المادة تقضى بأنه إذا ترتب على الإصابة عجز العامل عن أداء مهتمته أو صناعته فإن صاحب العمل يلزم بأن يدفع له أسبوعياً نصف متوسط أجره فى الخمسة عشر يوماً السابقة، وقد ظهر أن نصف الأجر هذا غير كاف

لإعالة العامل في أثناء مرضه ، لذلك روى أن يصرف أجره كاملاً مدة التسعين يوماً الأولى على أن يصرف له بعد ذلك نصف الأجر طول مدة العلاج إلى أن يتم شفاؤه أو يثبت عاهته المستديمة مع وضع حد أدنى لما يقبضه العامل وهو عشرة قروش في اليوم أو أجره الكامل إذا كان هذا الأجر أقل من عشرة قروش يومياً. فمثلاً العامل الذي يتقاضى ثلاثة جنيهات في الشهر أو أقل يأخذ أجره الكامل حتى يتم شفاؤه أو تثبت عاهته المستديمة أو يتوفى .

مادة ٢٨ (مادة ٢٦ قديم)

تنص هذه المادة على أنه إذا كانت الوفاة ناتجة مباشرة عن الحادث أو متسببة عنه فإن أقصى ما يلزم رب العمل بدفعه من التعويض للمستحقين إذا وجدوا، هو مبلغ يساوي أجر ٨٠٠ يوم محسوباً على مقتضى متوسط الأجر اليومي للعامل المتوفى في مدى الثلاثة الشهور السابقة على يوم الوفاة أو الحادث .

ولما كان هذا التعويض قد أصبح في نظر الوزارة غير كاف لسد حاجة أسرات العمال المتوفين لا سيما إذا كانت كثيرة العدد وهو الغالب ، فقد روى رفع الحد الأعلى للتعويض إلى ١٠٠٠ يوم على ألا يتجاوز ٦٠٠ جنيه بدلاً من ٣٥٠ جنيه وهو الحد الحالي ولا يقل عن ١٥٠ جنيهاً بدلاً من الحد الحالي وهو ٨٠ جنيه . وجعل احتساب المبلغ المستحق على أساس الأجر الأخير ، بدلاً من احتسابه على أساس متوسط الثلاثة الشهور الأخيرة كما روى تبعاً لما تقدم زيادة تعويض العامل الذي يتقاضى أجراً من ٦٠ جنيه إلى ١٠٠ جنيه .

وتنص الفقرة الثالثة من هذه المادة على أنه ، يدخل في احتساب الأجر

كل ما يتناوله العامل نقداً أو عيناً من المرتبات الإضافية ، واستعملت في النص الفرنسي لهذه الفقرة عبارة :

Tous suppléments en espèce ou en nature régulièrement requis
وقد فسر بعض أصحاب الأعمال وشركات التأمين هذه العبارة بأنه لا يدخل في احتساب الأجر سوى المبالغ التي تصرف للعامل بصفة منتظمة كأن يحدد أجره اليومي بعشرة قروش يضاف إليها قرشان مثلاً نظير العمل الإضافي .

ولما كان الغرض من هذه الفقرة احتساب مجموع ما كسبه العامل سواء منه ما كان محددًا أو غير محدد وما حصل عليه بانتظام أو في فترات غير متساوية ، فقد استعيعض عن عبارة « ما يتناوله العامل من مرتبات إضافية » بعبارة « ما يحصل عليه العامل من كسب إضافي »

مادة ٢٩ (مادة ٢٧ قديم)

رؤى إضافة الحكم الآتي للادة ، ويكون تعيين مستحق التعويض بشهادة إدارية على حسب النموذج الذي يقرره وزير الشؤون الاجتماعية ، وذلك لأن الحصول على الإعلام الشرعي قد لا يفيد في بيان أفراد المستحقين طبقاً لهذا القانون . إذ أن الابن الذي عمره ٢٢ سنة وهو وارث قد لا يكون مستحقاً طبقاً للقانون كما أن استخراج هذا الإعلام يتطلب إجراءات طويلة قد تفوت المصلحة على المستحقين .

مادة ٣٠ (مادة ٢٨ قديم)

تنص هذه المادة على أن أقصى ما يلزم صاحب العمل بدفعه في حالة العاهة الكلية المستديمة مبلغ يوازي أجر ١٠٠٠ يوم وأن التعويض يجب ألا يقل عن ١٠٠ جنيه .

وزارة الشؤون الاجتماعية
مصلحة العمل - إدارة التعويض

(استمارة رقم ١٢ و إصابات ،)

طلب عرض النزاع على الطبيب الشرعى
تطبيقاً لنص المادتين ٢٤ و ٢٥ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠
بشأن إصابات العمل

اسم العامل المصاب
صناعته
اسم المحل الذى كان يشتغل فيه العامل وقت وقوع الإصابة
اسم صاحب المحل وعنوانه
نوع العاهة المستديمة التى تخلفت للعامل ودرجتها (طبقاً للشهادة الطبية
موضوع النزاع)
حضره المحترم مدير عام مصلحة العمل - بالقاهرة

يتشرف الموقع على هذا
بأحاطة حضرتكم أن العاهة المستديمة الموضحة أعلاه لا يتفق وصفها ودرجتها
مع الواقع للأسباب الآتية : (٢)

فعملاً بالمادة ٢٤ من القانون رقم ٨٩ أرجو من حضرتكم التكرم باتخاذ
الإجراءات اللازمة لعرض هذا الطلب على الطبيب الشرعى المختص -
ومرسل مع هذا شيك رقم على بنك بالقاهرة
أو حوالة بريد رقم على مكتب بالقاهرة (٣)
بمبلغ مليم جنيه قيمة أتعاب حضرة الطبيب الشرعى
تحريراً فى سنة ١٩ توقيع الطالب

- (١) إذا كان الطلب مقدماً من شخص ينوب عن العامل أو صاحب العمل فينبغى
أن يبين صفته فى هذه الحالة بعد الاسم واللقب .
(٢) إذا كان طلب عرض النزاع يرتكز على تقرير طبي غير الشهادة الطبية المطعون
فيها فينبغى الإشارة إليه وإرفاقه بالطلب .
(٣) تشطب العبارة الزائدة .

شهادة طبية

عن إصابة العامل
محررة من الدكتور
عنوانه

- ١ - اسم العامل عمره سنه صناعته
- ٢ - أجره اليومي
- ٣ - مقدار ما يحصل عليه العامل من كسب إضافي نقداً أو عيئاً
- ٤ - عنوان العامل وقت الكشف عليه
- ٥ - المحل الذي كان يشتغل فيه وقت حصول الإصابة
- ٦ - اسم صاحب العمل وعنوانه
- ٧ - تاريخ وكيفية إصابته
- ٨ - تاريخ بدء العلاج ونهايته من إلى
- ٩ - حالة المصاب عند بدء العلاج :
 - (أ) وصف الإصابة بالدقة
 - (ب) الإصابة القديمة إن وجدت (١)
 - (ج) الحالة العمومية (٢)
- ١٠ - العلاج الذي اتبع ووصف العمليات التي أجريت
- اسم الطبيب المعالج
- ١١ - التغييرات أو المضاعفات التي طرأت على الحالة
- ١٢ - وصف الحالة وقت تحرير هذه الشهادة مع بيان درجة العجز (٣)
- ١٣ - تاريخ تحرير الشهادة (٤)
- إمضاء الطبيب المعالج أو الكشاف (٥)

ملاحظات

(١) يذكر بالخانة رقم ٩ (ب) الكسور القديمة ومراكزها والعقارات على العين . . . الخ

(٢) يذكر بالخانة رقم ٩ (ج) حالة صحة العامل وبنيته والنفض والتنفس والحدقة ، وهل هو في حالة صعقة أو ارتجاج أو متأثر بأعراض ضغط المنخ ؟ وهل يتكلم ويعقل مايقول ؟ وهل يهذى ؟ وهل به شلل مع تعيين مراكزه ؟ وهل به فقد في الاحساس مع تعيين مراكزه أيضا الخ .

(٣) يذكر بالتفصيل في الخانة رقم ١٢ الحالة التي وصل إليها المريض بعد المعالجة سواء أتم شفاؤه أم تخلفت عنده عاهة مستديمة ويوضح مدى العاهة ومبلغ تأثيرها على كفاية العامل للقيام بعمله .

وتقضى المادة ٣١ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل بأنه إذا نشأ عن الإصابة عاهة جزئية مستديمة فيقدر التعويض وفقاً للقواعد الآتية :

١ — إذا كانت الإصابة من الإصابات المبينة في الجدول المرافق لهذا القانون الزم رب العمل أن يدفع نسبة مئوية من مبلغ التعويض المقدّر لحالة العاهة المستديمة على حسب ما هو مبين في الجدول المذكور (يراجع الجدول في الصفحة التالية) .

ب — إذا لم تكن الإصابة من الإصابات المبينة في الجدول سالف الذكر فيقدر التعويض الذي يلزم رب العمل دفعه بنسبة ما أصاب العامل من العجز في قدرته على الكسب طبقاً للشهادة الطبية .

ح — يتعهم أن يكون تاريخ الشهادة هو تاريخ الكشف المنوّه عنه في الخانة رقم ١٢

د — الخانات رقم ٨ و ٩ و ١٠ و ١١ تملأ بمعرفة محرر الشهادة إذا كان هو المعالج للعامل المصاب وفي غير ذلك يذكر الطبيب مصدر علمه بهذه المعلومات إن أمكنه الحصول عليها .

جدول

يعين بعض الإصابات المعتبرة مؤدية لعاهة جزئية ومستديمة

الاصابة	درجة العاهة بالنسبة للعاهة الكلية
فقد الذراع الأيمن إلى الكوع وما فوقه	٧٠٪
فقد الذراع الأيسر إلى الكوع وما فوقه	٦٠٪
فقد الذراع الأيمن إلى ما تحت الكوع	٦٠٪
فقد الساق لغاية الركبة وما فوقها	٦٠٪
فقد الذراع الأيسر إلى ما تحت الكوع	٥٠٪
فقد الساق إلى ما تحت الركبة	٥٠٪
فقد حاسة السمع فقداً كلياً مستديماً	٥٠٪
فقد عين واحدة	٣٠٪
فقد الإبهام	٢٥٪
فقد جميع أصابع القدم الواحدة	٢٠٪
فقد سلامية الإبهام	١٠٪
فقد السبابة	١٠٪
فقد أصبع القدم الكبير	١٠٪
فقد أصبع واحد خلاف السبابة	٥٪

إذا عجز أى عضو من أعضاء الجسم الميمنة أعلاه عجزاً كلياً مستديماً عن أداء وظيفته اعتبر ذلك العضو فى حكم المفقود .

وإذا كان العامل أعسر فإنه ينال عن فقد ذراعه الأيسر التعويض المقرر للذراع الأيمن وبالعكس بشرط أن يكون قد أخطر صاحب العمل بذلك وقت التحاقه بالخدمة .

وزارة الشؤون الاجتماعية
مصلحة العمل — إدارة التعويض

ملف رقم

شهادة إدارية

ببيان مستحق التعويض

تطبيقاً للادة ٢٩ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل

بيان عائلة المرحوم الذي كان عاملاً

موظفاً

- ١ — اسم الأرملة أو الأرملة (يذكر إن كانت أمين حاملاً، ويؤخذ عليها إقرار كتابي ويرفق بهذه الشهادة).
- ٢ — اسم المطلقة إذا كانت حاملاً (ويؤخذ عليها إقرار كتابي بالحل ويرفق بهذه الشهادة).
- ٣ — أسماء الأولاد الذكور الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة.
- ٤ — أسماء الأولاد الذكور الذين تزيد سنهم عن ٢١ سنة ميلادية ولكنهم عاجزون جسدياً عن كسب عيشهم.
- ٥ — أسماء الأولاد الإناث اللاتي لم يتزوجن.
- ٦ — أسماء الأبوين.
- ٧ — أسماء الإخوة الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة (سواء كانوا أشقاء أو لأب أو لأم).
- ٨ — أسماء الإخوة الذين تزيد سنهم عن ٢١ سنة ميلادية ولكنهم

عاجزون جسمانياً عن كسب عيشهم (سواء كانوا أشقاء أو
 لأب أو لأم) .

٩ — أسماء الأخوات اللاتي لم يتزوجن (سواء كن أشقاء أو لأب
 أو لأم) .

١٠ — أسماء أفراد العائلة لغاية الدرجة الثالثة وليس لهم عائل غير المتوفى .

نشهد أن البيانات الموضحة أعلاه صحيحة :

(١) الاسم الصفة عمدة ناحية
 التوقيع أو الختم
 شيخ قسم

(٢) الاسم الصفة شيخ ناحية
 التوقيع أو الختم
 شيخ حارة

الشاهدان المذكوران هما صفته و
 صفته والتوقيع لها .

مأمور مركز توقيع ختم المركز
 قسم

ملحوظتان : ١ — ترفق بهذه الشهادة شهادات الميلاد أو مستخرجات
 رسمية منها أو شهادات تسنين من مفتشي الصحة بالنسبة
 للأولاد الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة وفي
 حالة عدم وجود أولاد للمتوفى فيجب إرفاق هذه الشهادة
 بالنسبة للأخوة الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة .
 ٢ — لا يذكر بهذه الشهادة إلا أسماء الموجودين على قيد الحياة .

(استمارة رقم ٧ وإصابات)

سجل الأجور

يجب أن يعد في كل محل السجلات الآتية :

(أ) سجل تدرج فيه أسماء العمال على حسب تواريخ إلحاقهم بالعمل .
ويكون لكل منهم رقم خاص .

(ب) سجل تدرج فيه أسماء العمال ومقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الشهري لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائياً .

(ج) سجل يدون فيه ما يقع من إصابات العمال الناشئة عن العمل وذلك بمجرد الإبلاغ المنصوص عليه في المادتين ١١ و ١٢ .

ويجب على المفاول من الباطن أيضاً أن يعد هذه السجلات للعمال الذين يشتغلون عنده .

(د) ويجب على شركات التأمين إعداد سجل يدون فيه اسم المؤمن والعامل المصاب والمحل الذي كان يشتغل به وقت الحادث وتاريخ وكيفية الإصابة وتاريخ بدء العلاج ونهايته واسم الطبيب المعالج ومقدار العاهة وأجر العامل ومقدار ما صرف من التعويض في حالة الإصابة أو الوفاة .

ويجب أن تكون هذه السجلات جميعها معدة على حسب ما تقرر مصلحة العمل بالتطبيق للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية ، ويشمل هذا القرار بيان الجهة التي يمكن الحصول منها على هذه السجلات . ويجب تقديم هذه السجلات لمفتشى مصلحة العمل كلما طلبوا ذلك .

ويجوز أن تقوم مجموعة كشوف أجور العمال مقام السجل الثاني المعد لقيد الأجور .

(المادة ١٤ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠)

وزارة الشؤون الاجتماعية

مصلحة العمل

الإسم	في اليوم
رقم العامل بسجل الفيد	أو
صناعته أو وظيفته	في الشهر
تاريخ دخوله في الخدمة	أو
تاريخ خروجه منها	في الأسبوع (أيام)
	أو
	بسر القطعة بواقم

[illegible]

(استمارة رقم ٩ « إصابات »)

سجل قيد العمال

يجب أن يعد في كل محل السجلات الآتية :

(أ) سجل تدرج فيه أسماء العمال على حسب تواريخ إلحاقهم بالعمل .
ويكون لكل منهم رقم خاص .

(ب) سجل تدرج فيه أسماء العمال ومقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الشهري لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائيا .

(ج) سجل يدون فيه ما يقع من إصابات العمال الناشئة عن العمل وذلك بمجرد الإبلاغ المنصوص عليه في المادتين ١١ و ١٢ .

ويجب على المقاول من الباطن أيضا أن يعد هذه السجلات للعمال الذين يشتغلون عنده .

(د) ويجب على شركات التأمين إعداد سجل يدون فيه اسم المؤمن والعامل المصاب والمحل الذي كان يشتغل به وقت الحادث وتاريخ وكيفية الإصابة وتاريخ بدء العلاج ونهايته واسم الطبيب المعالج ومقدار العاهة وأجر العامل ومقدار ما صرف من التعويض في حالة الإصابة أو الوفاة .
ويجب أن تكون هذه السجلات جميعها معدة على حسب ما تقرره مصلحة العمل بالتطبيق للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية .
ويشمل هذا القرار بيان الجهة التي يمكن الحصول منها على هذه السجلات .
ويجب تقديم هذه السجلات لمفتشى مصلحة العمل كلما طلبوا ذلك .
ويجوز أن تقوم بمجموعة كشوف أجور العمال مقام السجل الثاني المعد لقيد الأجور .

(المادة ١٤ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠)

(استشارة رقم ١٠ : إصابات ،)

سجل قيد الإصابات

يجب أن يعد في كل محل السجلات الآتية :

(أ) سجل تدرج فيه أسماء العمال على حسب تواريخ إلحاقهم بالعمل .
ويكون لكل منهم رقم خاص .

(ب) سجل تدرج فيه أسماء العمال ومقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي أو الشهري لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائياً .

(ج) سجل يدون فيه ما يقع من إصابات العمال الناشئة عن العمل وذلك بمجرد الإبلاغ المنصوص عليه في المادتين ١١ و ١٢ .

ويجب على المقاول من الباطن أيضاً أن يعد هذه السجلات للعمال الذين يشتغلون عنده .

(د) ويجب على شركات التأمين إعداد سجل يدون فيه اسم المؤمن والعامل المصاب والمحل الذي كان يشتغل به وقت الحادث وتاريخ وكيفية الإصابة وتاريخ بدء العلاج ونهايته واسم الطبيب المعالج ومقدار العاهة وأجر العامل ومقدار ما صرف من التعويض في حالة الإصابة أو الوفاة .

ويجب أن تكون هذه السجلات جميعها معدة على حسب ما تقرره مصلحة العمل بالتطبيق للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية . ويشمل هذا القرار بيان الجهة التي يمكن الحصول منها على هذه السجلات .

ويجب تقديم هذه السجلات لمفثى مصلحة العمل كلما طلبوا ذلك .
ويجوز أن تقوم مجموعة كشوف أجور العمال مقام السجل الثاني المعد لقيد الأجور .

(المادة ١٤ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠)

(استمارة رقم ١١ ، إصابات ،)

سجل قيد الإصابات بشركات التأمين

يجب أن يعد في كل محل السجلات الآتية :

(أ) سجل تدرج فيه أسماء العمال على حسب تواريخ إلحاقهم بالعمل .
ويكون لكل منهم رقم خاص .

(ب) سجل تدرج فيه أسماء العمال ومقدار الأجر اليومي أو الأسبوعي
أو الشهري لكل منهم وأيام اشتغاله وتاريخ تركه العمل نهائيا .

(ج) سجل يدون فيه ما يقع من إصابات العمال الناشئة عن العمل
وذلك بمجرد الإبلاغ المنصوص عليه في المادتين ١١ و ١٢ .

ويجب على المقاول من الباطن أيضا أن يعد هذه السجلات للعمال
الذين يشتغلون عنده .

(د) ويجب على شركات التأمين إعداد سجل يدون فيه اسم المؤمن
والعامل المصاب والمحل الذي كان يشتغل فيه وقت الحادث وتاريخ وكيفية
الإصابة وتاريخ بدء العلاج ونهايته واسم الطبيب المعالج ومقدار العاهة
وأجر العامل ومقدار ما صرفه من التعويض في حالة الإصابة أو الوفاة .

ويجب أن تكون هذه السجلات جميعها معدة على حسب ما تقرره مصلحة
العمل بالتطبيق للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية .

ويشمل هذا القرار بيان الجهة التي يمكن الحصول منها على هذه السجلات .
ويجب تقديم هذه السجلات لمفتشى مصلحة العمل كلما طلبوا ذلك .

وينجز أن تقوم مجموعة كشوف أجور العمال مقام السجل الثاني المعد
لقيد الأجور .

(المادة ١٤ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠)

قرار وزارى

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الاجبارى عن حوادث العمل ، والقرار الوزارى الصادر فى يوليو سنة ١٩٥١ الخاص بالتصريح لشركات التأمين برفع التعريفة الخاصة برسوم التأمين عن حوادث العمل بنسبة ٦٦ ٢/٣ وذلك لمدة سنة تنتهى فى ٩ يوليو سنة ١٩٥٢ .

وحيث أن اتحاد شركات تأمين إصابات العمل قد طلب تجديد هذا التصريح لمدة أخرى .

وبناء على ما عرضه علينا وكيل الوزارة ومدير عام مصلحة العمل :
قرر ما هو آت :

مادة ١ — يحدد التصريح لشركات التأمين برفع سعر التعريفة الخاصة برسوم التأمين عن حوادث العمل بنسبة ٦٦ ٢/٣ لمدة سنة اعتباراً من ١٠ يوليو سنة ١٩٥٢ .

مادة ٣ — على مدير عام مصلحة العمل تنفيذ هذا القرار .
تحريراً فى ١٧ جمادى الاولى سنة ١٣٢٢ (٣ فبراير سنة ١٩٥٣)
عباس عمار

قرار وزارى

بزيادة رسوم التأمين عن حوادث العمل^(١)

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الإجبارى عن حوادث العمل ، والطلب المقدم من اتحاد نقابات شركات التأمين الخاص بزيادة رسوم التأمين عن حوادث العمل بنسبة ٦٦ ٢/٣ فى المائة لمواجهة الالتزامات الجديدة التى فرضها القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل .

قرر ما هوآت :

مادة أولى — يصرح لشركات التأمين رفع سعر التعريفة الحالية الخاصة برسوم التأمين عن حوادث العمل المرفقة بهذا القرار بنسبة ٦٦ ٢/٣ فى المائة لمدة سنة ، اعتباراً من ١٠ يوليو سنة ١٩٥٠ إلى ٩ يوليو سنة ١٩٥١ .

مادة ثانية — على مدير عام مصلحة العمل تنفيذ هذا القرار .

محمد محمد الوكيل

تحريراً فى ٥ محرم سنة ١٣٧٠ (١٧ أكتوبر سنة ١٩٥٠)

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ١١٣ — الصادر فى ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٥٠

قرار وزارى

بتعديل بعض أحكام القرار الصادر فى ٢١ سبتمبر سنة ١٩٤٦
 بشأن تحديد أيام الأعياد والمواسم والمناسبات التى يجوز
 فيها زيادة ساعات العمل اليومى لمستخدمى وعمال
 المحال التجارية على تسع ساعات^(١)

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات
 العمل بالمحال التجارية ودور العلاج .

وعلى القرار الصادر فى ٢١ سبتمبر سنة ١٩٤٦ بشأن تحديد أيام
 الأعياد والمواسم التى يجوز فيها زيادة ساعات العمل اليومى لمستخدمى
 وعمال المحال التجارية على تسع ساعات ، والمعدل بالقرار الصادر فى ٢٤
 يناير سنة ١٩٤٩ .

وعلى ما ارتأته الجمعية العمومية لقسمى الرأى والتشريع بمجلس الدولة
 قرر :

مادة ١ — يستبد بالبند « رابعاً » من المادة الأولى من القرار المشار
 إليه النص الآتى :

(رابعاً) موسم الاصطياف فى المدن والجهات المعدة لذلك (من أول
 يونية إلى نهاية سبتمبر من كل سنة) وذلك بالنسبة إلى محال بيع الفواكه
 بالتجزئة وكى الملابس الأفرنسية .

مادة ٢ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

تحريراً فى ٨ شعبان سنة ١٣٧٠ (١٤ مايو سنة ١٩٥١) .

أحمد حسين

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٥٠ — الصادر فى ٧ يونية سنة ١٩٥١

عقد العمل الفردى

مرسوم بقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ بتعديل المرسوم
بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى (١)

باسم الامة

وصى العرش المؤقت

بعد الاطلاع على الإعلان الدستورى الصادر فى ١٠ فبراير سنة ١٩٥٣
من القائد العام للقوات المسلحة وقائد ثورة الجيش ،
وعلى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى
وعلى ما ارتأه مجلس الدولة ،
وبناء على ما عرضه وزير الشؤون الاجتماعية وموافق رأى مجلس الوزراء ،
أصدر القانون الآتى :

مادة ١ — تضاف إلى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢
فى شأن عقد العمل الفردى ، مادة جديدة بعد المادة ٣٩ نصها كالاتى :
مادة ٣٩ مكرراً — للعامل الذى يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب
وقف تنفيذ هذا الفصل ، ويقدم الطلب إلى مدير مكتب العمل الذى يقع
فى دائرته محل العمل ، خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ أخطار
صاحب العمل للعامل بذلك ، بكتاب موصى عليه ويتخذ مدير مكتب العمل
الاجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً ، فاذا لم تتم التسوية تعين على مدير
المكتب أن يحيل الطلب ، خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه ،

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٣٠ مكرر غير اعتيادى — الصادر فى ٩ أبريل

إلى قاضى الأمور المستعجلة فى المحكمة ، التى يقع فى دائرتها محل العمل ، أو قاضى محكمة شئون العمال الجزئية ، بوصفه قاضيا للأمر المستعجلة فى المدن التى أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم ، بقرار من وزير العدل وتكون الاحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ ، تتضمن ملخصا للنزاع وملاحظات مكتب العمل .

وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم فى مدى ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة ، بتحديد جلسة بطلب وقف التنفيذ فى ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الاحالة ، ويخطر بها العامل وصاحب العمل ، ومدير مكتب العمل ، ويرافق الاخطار صورة من مذكرة مكتب العمل ، ويكون الاخطار بكتاب موصى عليه .

وعلى القاضى أن يفصل فى طلب وقف التنفيذ فى مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ، ويكون حكمه غير قابل للاستئناف ، فإذا أمر بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل فى الوقت ذاته أداء أجر العامل إليه من تاريخ فصله وعلى القاضى أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل أو المحكمة المختصة لنظر شئون العمال فى المدن ، التى توجد بها هذه المحاكم ، وعلى هذه المحكمة أن تفصل فى الموضوع بالتعويض إن كان له محل ، وذلك على وجه السرعة وبدون رسوم قضائية ، خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة ، وتراعى المحكمة عند الفصل فى الموضوع استئزال ما استولى عليه العامل تنفيذاً لحكم قاضى الأمور المستعجلة . ويجوز للمحكمة أن تقضى بإعادة المفضول إلى عمله ، إذا كان فصله مكوناً للجريمة المنصوص عليها فى المادة « ٢٣ » من القانون رقم « ٣١٧ » لسنة ١٩٥٢ فى شأن نقابات العمال . .

وتطبيق القواعد المنصوص عليها في الفصل الثالث من الباب الثاني عشر من قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما يختص باستئناف الأحكام الصادرة في الموضوع ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام ، وعلى المحكمة أن تفصل فيه على وجه السرعة خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة .

مادة ٢ — تضاف إلى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي مادة جديدة بعد المادة ١٩٥٢ نصها كالآتي :

مادة ٥٢ مكرراً — يعاقب كل من امتنع من أصحاب الأعمال عن تنفيذ حكم قاضى الأمور المستعجلة ، بوقف تنفيذ قرار الفصل ، أو حكم محكمة الموضوع بإعادة العامل المفصول إلى عمله ، المشار إليه في المادة ٣٩ مكرراً ، بغرامة قدرها خمسون جنيهاً ، وتعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقع في شأنهم الامتناع عن تنفيذ الحكم .

مادة ٣ — تلغى الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي .

مادة ٤ — على الوزراء كل فيما يخصه تنفيذ هذا القانون ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

صدر بقصر عابدين في ٢٥ رجب سنة ١٣٧٢ (٩ أبريل سنة ١٩٥٣)

محمد عبد المنعم

بأمر وصى العرش المؤقت

رئيس مجلس الوزراء

محمد نجيب لواء (ح . ١)

قرار (١)

وزير العدل

بعد الإطلاع على المادة العاشرة من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩
بنظام القضاء ،

وعلى محضر الجمعية العمومية لمحكمة القاهرة الابتدائية المنعقدة بتاريخ
١٦ يناير سنة ١٩٥٣ ،

وعلى المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون
رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ ،

وعلى القوانين والقرارات الخاصة بشئون العمال ؛
قرر ما يأتي :

مادة ١ — تنشأ محكمة مدنية جزئية بمدينة القاهرة تسمى « محكمة
شئون العمال الجزئية » يكون مقرها مبنى محكمة عابدين بشارع رشدى ويشمل
اختصاصها جميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال بمدينة القاهرة ، ويكون
لها الاختصاص المنصوص عليه فى المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية
والتجارية الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ فيما يتعلق بالقضايا المذكورة.
مادة ٢ — تحال القضايا المرفوعة أمام المحاكم الجزئية بمدينة القاهرة
إلى المحكمة المذكورة بالحالة التى هى عليها بدون مصاريف مالم تكن قد تمت
المرافعة فيها .

مادة ٣ — يعمل بهذا القرار اعتباراً من ١٥ إبريل سنة ١٩٥٣ .
أحمد حسنى

تحريراً فى ٢٨ رجب سنة ١٣٧٢ (١٢ أبريل سنة ١٩٥٣)

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٣٢ — الصادر فى ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣

قرار^(١)

وزير العدل

بعد الاطلاع على المادة العاشرة من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩
بنظام القضاء .

وعلى المادة ٤٥ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون
رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ ،

وعلى القرار الصادر منا بتاريخ ٢٤ فبراير سنة ١٩٥٢ بشأن إنشاء
محكمة مدنية جزئية بمدينة الإسكندرية تسمى «محكمة شئون العمال الجزئية»
قرر ما يأتى :

مادة ١ — يكون لمحكمة شئون العمال الجزئية الصادر بشأنها قرارنا
السابق بتاريخ ٢٤ فبراير سنة ١٩٥٢ الاختصاص المنصوص عليه فى المادة
٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩
فيما يتعلق بالقضايا التى تدخل فى اختصاصها .

مادة ٢ — تحال القضايا المشار إليها بالمادة ٤٩ المذكورة والمتعلقة
بقوانين العمال والمرفوعة أمام قاضى الأمور المستعجلة بمدينة الإسكندرية
أو أمام المحاكم الجزئية التابعة لمحكمة الاسكندرية الابتدائية إلى محكمة
شئون العمال الجزئية بالحالة التى هى عليها وبدون مصاريف مالم تكن قد
تمت المرافعة فيها .

مادة ٣ — يعمل بهذا القرار اعتباراً من ١٢ أبريل سنة ١٩٥٣
أحمد حسنى

تحريراً فى ٢٧ رجب سنة ١٣٧٢ (١١ أبريل سنة ١٩٥٣)

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٣٢ — الصادر فى ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣

قرار^(١)

وزير العدل

بعد الاطلاع على المادة العاشرة من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩
بنظام القضاء ،

وعلى محضر الجمعية العمومية لمحكمة بورسعيد الابتدائية المنعقدة بتاريخ
٢٢ مارس سنة ١٩٥٣ ،

وعلى المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بتاريخ
رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ ،

وعلى القوانين والقرارات الخاصة بشئون العمال ؛

قرر ما يأتى :

مادة ١ — تنشأ محكمة مدنية جزئية بمدينة بورسعيد تسمى « محكمة
شئون العمال الجزئية » يكون مقرها مبنى المحكمة الابتدائية ويشمل اختصاصها
جميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال بمدينة بورسعيد . ويكون لها الاختصاص
المنصوص عليه فى المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر
بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ فيما يتعلق بالقضايا المذكورة .

مادة ٢ — تحال القضايا المرفوعة أمام المحاكم الجزئية بمدينة بورسعيد
إلى المحكمة المذكورة بالحالة التى هى عليها وبدون مصاريف مالم تكن قد
تمت المرافعة فيها .

مادة ٣ — تعقد جلسات هذه المحكمة فى يوم الأحد الثانى والرابع
من كل شهر .

مادة ٤ — يعمل بهذا القرار اعتباراً من ١١ أبريل سنة ١٩٥٣

أحمد حسنى

تحريراً فى ٢٧ رجب سنة ١٣٧٢ (١١ أبريل سنة ١٩٥٣)

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٣٢ — الصادر فى ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣

وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار ببيان قواعد وإجراءات تأديب العمال^(١)

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الإطلاع على ٢٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٣
في شأن عقد العمل الفردي ؛
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة ؛

قرر :

مادة ١ — يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً للبادءة ١٦ من المرسوم بقانون المشار إليه وبين أية عقوبة .

مادة ٢ — يجوز أن تكون الغرامة مبلغاً $\leq$ أ ، أو مبلغاً مساوياً للأجر عن مدة معينة وفي الحالة الأخيرة يقدر أجر العامل الذي يشغل بالقطعة على أساس متوسط كسبه اليومي خلال الخمسة عشر يوماً السابقة على ارتكاب المخالفة .

مادة ٣ — توقع العقوبات من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الإدارة المنتدب .

ويجوز لمدير المحل توقيع عقوبة الإنذار أو الوقف أو الغرامة اللذين لا يجاوزان ثلاثة أيام .

مادة ٤ — لا يجوز توقيع عقوبة على العامل فيما عدا العقوبات

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٣٢ — الصادر في ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣ .

المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة السابقة إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه ، والتحقيق في ذلك وسماع دفاعه ، ويدون كل هذا في محضر يحفظ في محل العمل .

ولا يجوز وقف العامل عن العمل أثناء التحقيق المذكور إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة ٣٠ من المرسوم بقانون .

مادة ٥ — لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٤٠ من المرسوم بقانون .

مادة ٣٦ — لا يجوز توقيع عقوبة على العامل في المحال التي يعمل فيها خمسون عاملاً أو أكثر ، إلا إذا كانت مطابقة لأحكام لائحة الجزاءات الخاصة بالمحل .

مادة ٧ — يجب أن تكتب لائحة الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٣١ من المرسوم بقانون ، بأسلوب يفهمه العمال ، وأن توضع بصفة دائمة في مكان ظاهر يسمح لهم بالاطلاع عليها .

مادة ٨ — لا يجوز النص في لائحة الجزاءات على تشديد العقوبة في حالة العود إذا مضى أكثر من ستة أشهر على المخالفة السابقة .

٩ — يجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من عقوبات ونوعها ومقدارها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العود .

فاذا امتنع العامل عن استلام البلاغ ، أرسل إليه بكتاب موصى عليه بعنوانه المبين بملف خدمته .

ويجوز في حالة توقيع عقوبة الانذار أو الوقف أو الغرامة للذين لا يجاوزان ثلاثة أيام الاكتفاء بالإعلان عن العقوبة في مكان ظاهر حيث يشتغل العامل .

مادة ١٠ — لا يجوز تنفيذ العقوبة قبل مضي ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ البلاغ المنصوص عليه في المادة السابقة وذلك فيما عدا حالة فسخ العقد المنصوص عليها في المادة ٤٠ من المرسوم بقانون .

مادة ١١ — على صاحب العمل أن يمكن مندوب مصلحة العمل من الاطلاع على التحقيق الذي أجرى مع العامل طبقا للمادة ٦ وأن يقوم باستيفاء ما يطلبه منه .

مادة ١٢ — يكون لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والعقوبة التي وقعت عليه من أجلها وتحفظ بالملف المنصوص عليه في المادة ٣٢ من المرسوم بقانون .

مادة ١٣ — إذا فسخ صاحب العمل العقد المبرم بينه وبين العامل وكانت عليه غرامات فلا يجوز خصمها إلا من أجره وفي حدود خمسة أيام في الشهر الواحد .

مادة ١٤ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

تحريرا في ٢٠ رجب سنة ١٣٧٢ (٤ أبريل سنة ١٩٥٣)

عباس عمار

قرار

في شأن رخص متعهدي توريد العمال (١)

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة ١٣ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي ؛
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة ؛

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٣٢ — الصادر في ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣

قرر :

مادة ١ — يشترط للحصول على رخصة متعدد توريد عمال أن يكون عمر الطالب واحداً وعشرين سنة ميلادية على الأقل ، وألا يكون قد سبق الحكم عليه بالإدانة لجناية أو لجنة مخلة بالشرف أو الاعتبار .

مادة ٢ — يقدم طلب الترخيص طبقاً للنموذج المرافق وذلك بخطاب موصى عليه أو مقابل إيصال إلى مصلحة العمل أو أحد فروعها ومصحوباً بالمستندات الآتية :

(أ) صحيفة سوابق الطالب .

(ب) صورتين فوتوغرافيتين للطالب .

(ج) شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من دفاتر المواليد ، إذا كان مظهر الطالب يدعو إلى الشك في بلوغه السن المقررة .

(د) كتاب ضمان من أحد البنوك المعتمدة بمبلغ ٥٠ جنيتها ولا يجوز التصرف في
خ أثناء مدة سريان الرخصة .

مادة ٣ — على مصلحة العمل أن تعطي الرخصة للطالب خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب ومرفقاته المنصوص عليها في المادة السابقة أو تعلنه برفض طلبه مع ذكر أسباب الرفض .

مادة ٤ — تقيد رخص متعددي توريد العمال في سجل خاص في مصلحة العمل بحسب تواريخ صدورها .

مادة ٥ — تكون الرخصة سارية لمدة سنة واحدة من تاريخ صدورها وتجدد بناء على طلب يقدمه صاحبها على النموذج المنصوص عليه في المادة الثانية قبل انتهاء مدتها بشهر على الأقل ومرافقاً له المستندات المنصوص عليهما في البندين أ ، د من المادة المذكورة .

مادة ٦ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

تحريراً في ٢٠ رجب سنة ١٣٧٢ (٤ أبريل سنة ١٩٥٣)

عباس عمار

وزارة الشؤون الاجتماعية

مصلحة العمل

طلب رخصة توريد عمال

الصورة الفوتوغرافية للطالب

- (١) اسم الطالب ولقبه
- (٢) جنسيته
- (٣) سنه
- (٤) محل إقامته
- (٥) أسماء أصحاب الأعمال الذين قام الطالب بتوريد عمال لهم في خلال السنتين الأخيرتين وعدد العمال الذين وردهم لكل منهم على وجه التقريب .
- (٦) رقم الرخصة المراد تجديدها إذا كان قد سبق الترخيص للطالب .
- تحريراً في سنة ١٩

إمضاء الطالب

وزارة الشؤون الاجتماعية

مصلحة العمل

رخصة توريد عمال رقم

بناء على المادة ١٣ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي والقرار الصادر من حضرة وزير الشؤون الاجتماعية تنفيذاً للمادة المذكورة قد رخص إلى

جنسيته

وعمره

ومحل إقامته

بتوريد عمال لأصحاب الأعمال لمدة سنة واحدة تنتهي في

مدير عام مصلحة العمل

تحريراً في سنة ١٩

خاتم مصلحة العمل

جددت هذه الرخصة لمدة سنة أخرى تنتهي في

مدير عام مصلحة العمل

تحريراً في سنة ١٩

قرار وزارى

فى شأن التصرف فى أموال الغرامات التى تقمطع من العمال (١)

وزير الشؤون الإجتماعية

بعد الاطلاع على المادة ٣٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢
فى شأن عقد العمل الفردى .
وعلى ما اراه مجلس الدولة

قرر

مادة ١ - تشكل فى كل مؤسسة لجنة من : مندوب عن صاحب العمل رئيسا
واثنين من عمال المؤسسة أعضاء ، ويكون اختيارها بواسطة النقابة إن كانت
تضم ٦٠ ٪ على الأقل من عمال المؤسسة ، وألا أختبهما العمال .
ويجوز بناء على طلب مندوب صاحب العمل أو العضوين أن يشترك
فى اللجنة مندوب عن مصلحة العمل وتكون له الرئاسة .

ويشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور جميع أعضائها وتصدر قراراتها
بأغلبية الآراء فاذا تساوت رجع رأى الجانب الذى منه الرئيس .

مادة ٢ - تختص اللجنة بتقرير كيفية التصرف فى أموال الغرامات ،
باستعراض النواحي الإجتماعية فى المؤسسة ثم تقرر توزيع هذه الغرامات
عليها ، أو صرفها فى أية ناحية إجتماعية جديدة يراد بها الترفيه عن العمال
أو تثقيفهم أو علاجهم فى غير الخسالات المنصوص عليها فى المادة ٢٨
من المرسوم بقانون المشار اليه كناد للرياضة أو مكتبة أو صيدلية أو إنشاء
صندوق لإدخار أو صندوق إعانات أو مساعدة أو قروض أو جمعية
تعاونية أو غير ذلك من أوجه النشاط الاجتماعى .

كما لا يجوز صرف أى شىء من هذه الأموال بصفة مكافأة . أو فى شراء حاجيات المعيشة كالأكل والملبس ، كما لا يجوز استثمارها فى أى عمل يحتمل المكسب والخسارة فيما عدا الجمعيات التعاونية .

مادة ٣ - إذا كان للمؤسسة فرع أو فروع يشتغل كل منها بانتاج يختلف عن الآخر ، عد فى كل فرع سجل خاص لقيد الغرامات التى تقتطع من عماله ويكون الاقتطاع بالأموال المنتحلة منها مقصوداً على هذا الفرع ما لم تر اللجنة امكان تحقيق مشروع عام واحد ينتفع به عمال جميع فروع المؤسسة .

مادة ٤ - يجب التصرف فى أموال الغرامات سنوياً طبقاً لأحكام المواد السابقة ما لم تكن غير كافية للقيام بعمل مفيد فيؤجل التصرف فيها لسنة تالية .

مادة ٥ - إذا تبقت أموال الغرامات عند تصفية المؤسسة وجب توزيعها بالتساوى على العمال الموجودين وقت التصفية .

عبارت عمال

تحريراً فى ٤ شعبان سنة ١٣٧٢ (١٨ ابريل سنة ١٩٥٣)

قرار وزارى

بتحديد فئات الرسوم التى تحصل عن إعطاء صور القرارات
والمستخرجات وفقاً لقانون التوفيق والتحكيم^(١)

وزير الشؤون الإجتماعية

بعد الإطلاع على المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ فى شأن
التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .
وعلى المادة ٣٠ من القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤ بالرسوم القضائية
ورسوم التوثيق فى المواد المدنية ، المعدل بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٤٦
والمرسوم بقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٢ .
وعلى ما ارتآه مجلس الدولة .

قرر

مادة ١ — يحصل عن صور القرارات والمستخرجات التى تعطىها
مصلحة العمل وفقاً لقانون التوفيق والتحكيم ، وقدره عشرون قرشا عن
كل ورقة .

مادة ٢ — تكون الورقة المنوه عنها فى المادة السابقة صفحتين والصفحة
خمس وعشرين سطرا والسطر إثنتى عشرة كلمة .
ويفرض الرسم بتمامه على الورقة الأولى مهما كان عدد الأسطر
المكتوبة فيها .

أما الورقة الأخيرة فلا يستحق عنها الرسم إلا إذا جاوز عدد الأسطر
فيها ثمانية غير التوقيعات والتاريخ .

مادة ٣ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ،
تحريرا فى ١٢ جمادى الآخرة سنة ١٣٧٢ (٢٦ فبراير سنة ١٩٥٣)

عباس عمار

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٢٣ — صادر فى ١٦ مارس سنة ١٩٥٣ .

قانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٥٣

بشأن موظفي وعمال الدوائر الزراعية المستولى عليها^(١)

باسم الأمة

وصى العرش المؤقت

بعد الاطلاع على الاعلان الدستوري الصادر في ١٠ من فبراير سنة ١٩٥٣ من القائد العام للقوات المسلحة وقائد ثورة الجيش .
وعلى ما اقره مجلس الدولة .
بناء على ما عرضه وزير الزراعة ، وموافقة رأى مجلس الوزراء .

أصدر القانون الآتي

مادة ١ — تستحق مكافأة عن مدة العمل لموظفي وعمال الدوائر والتفائيش الزراعية المعيّنين بالمهامية الشهرية والذين يفصلون بسبب الاستيلاء على الأراضي الزراعية التي كانوا يعملون بها تنفيذاً لأحكام قانون الاصلاح الزراعي .

ويكون الحد الأدنى لهذه المكافأة مرتب شهرين عن كل سنة بحيث لا تزيد على مرتب سنتين وتحتسب المكافأة على أساس آخر مرتب شهري .
مادة ٢ — على الوزراء كل فيما يخصه تنفيذ هذا القانون ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

صدر بقصر عابدين في ١١ رجب سنة ١٣٧٢ (٢٦ مارس سنة ١٩٥٣)

محمد عبد المنعم

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٢٦ مكرر غير إعتيادي صادر في ٢٦ مارس سنة ١٩٥٣

قرار وزارى

بإضافة بند جديد إلى الجدول الوارد فى المادة الأولى من المرسوم
بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الخاص بتحديد
ساعات العمل فى بعض الصناعات (١)

وزير الشؤون الإجتماعية

بعد الاطلاع على المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥
الخاص بتحديد ساعات العمل فى بعض الصناعات .
وعلى قرارات وزير التجارة والصناعة الصادرة فى ٢٧ مارس سنة ١٩٣٦
و ٢٤ يوليه سنة ١٩٣٧ وأول أغسطس سنة ١٩٣٩ وقرارات وزير الشؤون
الإجتماعية الصادرة فى ١٢ مارس سنة ١٩٤٥ و ٢٩ يونيه سنة ١٩٤٨ و ١٢
فبراير سنة ١٩٥٠ و ٢٣ يونيه سنة ١٩٥٠ وأول أكتوبر سنة ١٩٥٠
و ٢ يوليه سنة ١٩٥١ بتعديل الجدول الوارد فى المادة الأولى من المرسوم
بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الخاص بتحديد ساعات العمل فى بعض
الصناعات .

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة

قرر

مادة ١ — يضاف بند جديد إلى الجدول الوارد فى المادة الأولى
المرسوم بقانون المشار إليه بالنص الآتى :

« ٥٧ — العمل فى المطاحن »

مادة ٣ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

تحريراً فى رجب سنة ١٣٧٢ (٢٢ مارس سنة ١٩٥٣)

عباس عمار

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٢٩ — صادر فى ٢٧ إبريل سنة ١٩٥٣

قرار وزاري رقم ١ في ١٥ يناير سنة ١٩٥٣

بالشروط الخاصة بقاعة الاجتماعات وزاوية الصلاة التي تنشأ بالعزب
تنفيذاً للقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٥٠^(١)

وزير الشؤون الإجتماعية

بعد الإطلاع على الفقرة الخامسة من المادة الثالثة من القانون رقم ١١٨
لسنة ١٩٥٣ بفرض خدمات إجتماعية وصحية على بعض ملاك الأراضي
الزراعية ؛

وعلى ما ارتآه مجلس الدولة ؛

قرر :

مادة ١ — يشترط في قاعة الاجتماعات أو زاوية الصلاة التي تنشأ
بالعزب تنفيذاً للقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه :
أولاً : أن لا يقل عدد الأمتار المربعة لمساحتها عن ضعف عدد المساكن
بالعزبة ولا عن خمسة عشر متراً مربعاً .

ويراعى في موقعها أن يكون بحرى المكانين المخصصين لوضع السباد
العضوى والأحطاب وأن يبعد عنهما مسافة عشرة أمتار على الأقل .
ثانياً : أن تكون أسطح المباني في المناطق التي يكثر فيها هطول الأمطار
ذات ميول وبارزة عن الحوائط الخارجية بمقدار ٢٠ سم على الأقل لمنع
تسرب الأمطار

(١) الوقائم المصرية — عدد رقم ٩ — الصادر في ٢٩ يناير سنة ١٩٥٣ .

ثالثاً : أن يراعى فى المباني الشروط الواردة فى البنود ١ ، ٣ ، ٤ ، ٦ ، ٧ من المادة الخامسة من القانون المشار إليه والخاصة بمباني العزب
 مادة ٣ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية
 تحريراً فى ١٢ ربيع الثانى سنة ١٣٧٢ (٢٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣)
 عباس مصطفى عمار

قرار وزارى^(١)

وزير الداخلية

بعد الإطلاع على القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٥٠ بفرض خدمات
 إجتماعية وصحية على بعض ملاك الأراضي الزراعية ؛
 وعلى ما ارتآه ، مجلس الدولة ؛
 قرر :

مادة ١ — تكون رسومات المباني التى ترافق النموذج المعد لطلب
 الترخيص فى إنشاء عزبة تخطيطية للعزبة والمسافط الأفقية والقطاعات
 الرأسية بمقاس ١/١٠٠ ويوضح بها ما يأتى :
 (١) الشوارع والمباني الخاصة بسكن المزارعين والأحواش
 التابعة لها

(ب) المكان المخصص لوضع السماد العضوى (سباخ المواشى) والمكان
 المخصص للأحطاب على أن يكونا قبلى مباني العزبة وعلى مسافة لا تقل
 عشرة أمتار منها

(ج) قاعة الاجتماعات أو زاوية الصلاة

(١) الوقائع المصرية — عدد رقم ٢ — الصادر فى ٥ يناير سنة ١٩٥٣

(د) موقع الأرض الزراعية التي يخصصها المالك لزراعة الخضز والمواد الغذائية الأخرى طبقاً للمادة ١٤ من القانون المشار إليه
(هـ) موقع الآلة الرافعة أو الطريقة التي يراها الطالب لتوفير المياه النقية الصالحة للشرب لسكان العزبة وكذلك موقع حوض أو أحواض المياه المخصصة لشرب المواشى

مادة ٢ - يجب أن تكون الرسوم مستوفاة لجميع الأبعاد والمقاسات اللازمة وبخاصة مقاسات وأبعاد نوافذ الإضاءة والتهوية .

مادة ٣ - تقدم مع الرسوم خريطة من مصلحة المساحة مبيناً عليها موقع الأرض الزراعية التي ستقام عليها المباني مع تحديد مكان العزبة بالمداد الأحمر وأطوال وأضلاع حدودها الخارجية والمسافة بينها وبين ما يحورها من آخر ميل لجسر النيل أو جسر ترعة عمومية أو مصرف عمومي أو جبانة أو طريق زراعي وفقاً للمادة ٦ من القانون وكذلك الطريق الذي يمكن أن تسلكه دوريات البوليس للوصول إلى العزبة ليلاً أو نهاراً .

مادة ٤ - يكون لإنشاء الأحواض المخصصة لشرب المواشى بالطوب الأحمر ومونة الأسمنت وتبطن من الداخل والخارج بطبقة سميكة من مونة الأسمنت الأملس المخدوم ومن أية مادة صماء لا ترشح منها المياه .

ويكون وصول المياه من مورد المياه المعدة لشرب سكان العزبة بواسطة ماسورة .

ويعمل خندق لتصريف الفائض من مياه الحوض على أن يكون بحري نقطة الغز إذا كانت مياه الشرب مستمدة من طلمبة وذلك تحت تيار سير المياه الجوفية وعلى مسافة ٢٠ متراً على الأقل من نقطة الغز ويجوز صرف هذه المياه في مصرف قريب بواسطة ماسورة .

مادة ٥ - يعمل بهذه اللائحة من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية .

نحريراً في ديسمبر سنة ١٩٥٢

سليمان حافظ

قرار وزارى^(١)

وزير الشؤون الإجتماعية

بعد الاطلاع على الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الإجبارى عن حوادث العمل ، والقرار الوزارى الصادر فى يولييه سنة ١٩٥١ الخاص بالتصريح لشركات التأمين برفع التعريفة الخاصة برسوم التأمين عن حوادث العمل بنسبة $\frac{٠.٦٦}{٣}$. وذلك لمدة سنة تنتهى فى ٩ يوليو سنة ١٩٥٣ .

وحيث إن اتحاد شركات تأمين إصابات العمل قد طلب تجديد هذا التصريح لمدة أخرى

وبناء على ما عرضه علينا وكيل الوزارة ومدير عام مصلحة العمل .

قرر ما هو آت :

مادة ١ - يحدد التصريح لشركات التأمين برفع سعر التعريفة الخاصة برسوم التأمين عن حوادث العمل بنسبة $\frac{٠.٦٦}{٣}$ لمدة سنة إعتباراً من ١٠ يوليو سنة ١٩٥٣ .

مادة ٢ - على مدير عام مصلحة العمل تنفيذ هذا القرار ؟

تحريراً فى ١٧ جمادى الأولى سنة ١٣٧٢ (٣ فبراير ١٩٥٣)

عباس عمار

فهرس

صفحة

٣

مقدمة

إعانة غلاء المعيشة وتحديد الأجور وتوقف أصحاب العمل عن العمل :

٧	مرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥
٩	أمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠
١١	أمر رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٠
١٢	قرار وزارى بتنفيذ الأمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠
١٣	تنبيه
١٤	أمر رقم ٥٤٤ لسنة ١٩٤٤
	قرار وزارى رقم ١١٤ لسنة ١٩٤٩ بتنفيذ الأمر العسكرى رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠
١٥	أمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٣
١٧	أمر رقم ٤٥١ لسنة ١٩٤٣
٢٢	أمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤
٢٤	أمر رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤
٢٨	أمر رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤
٣٠	قرار وزارى صادر فى ١٥ أبريل سنة ١٩٤٤
٣٣	أمر رقم ٥٢٢ لسنة ١٩٤٤
٣٩	أمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠
٤٠	قرار وزارى صادر فى ٢١ نوفمبر سنة ١٩٥١
٤٦	تقرير لجنة المالية فى مجلس الشيوخ
٤٧	بيان من وزارة الشؤون الاجتماعية
٤٩	

عقد العمل الفردى :

٥٥	مرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢
٧٧	المذكرة الإيضاحية

صفحة

٢٧٩	مرسوم بقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣
٢٨٥	قرار وزارى ببيان قواعد إجراءات تأديب العمال
٢٨٧	» » فى شأن رخص متعهدى توريد العمال
٢٨٩	نموذجان للرخصة وطلبها
٢٩١	قرار وزارى فى شأن طريقة التصرف فى أموال الغرامات التى تقطع من العمال
	<u>عقد العمل المشترك :</u>

٩٣	قانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠
١٠٠	المذكرة الايضاحية
١٠٧	تقرير لجنة التجارة والصناعة بمجلس الشيوخ
١١٠	المناقشات فى مجلس الشيوخ حول المادة العاشرة
١١٦	تقرير لجنة الشئون الاجتماعية والعمل بمجلس النواب
٢٢٩	قرار وزارى
	<u>التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل :</u>

١٢١	المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢
١٣٢	المذكرة الايضاحية
٢٩٣	قرار وزارى بفئات الرسوم
	<u>نقابات العمال :</u>

١٣٩	المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢
١٥٣	المذكرة الايضاحية
	<u>عقد العمل فى القانون المدنى :</u>

١٥٧	مواد من ٦٧٤ الى ٦٩٨
١٦٧	الأعمال التحضيرية
	<u>حقوق والتزامات الصحفيين :</u>

٢٣٠	لجنة الجدول والتأديب لنقابة الصحفيين
-----	--------------------------------------

صفحة

الضريبة على كسب العمل :

٢٣٤

القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩

٢٤٢

اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩

ملحق الجزء الأول

٢٥٦

المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل

٢٦١

النماذج الخاصة بقانون إصابات العمل

٢٧٧

قرار وزاري بشأن التأمين عن حوادث العمل

٢٧٨

" " " القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦

٢٨٢

" " " بإنشاء محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة

٢٨٣

" " " " " " " " " بالاسكندرية

٢٨٤

" " " " " " " " " بـ بورسعيد

موظفو وعمال الدوائر الزراعية المستولى عليها :

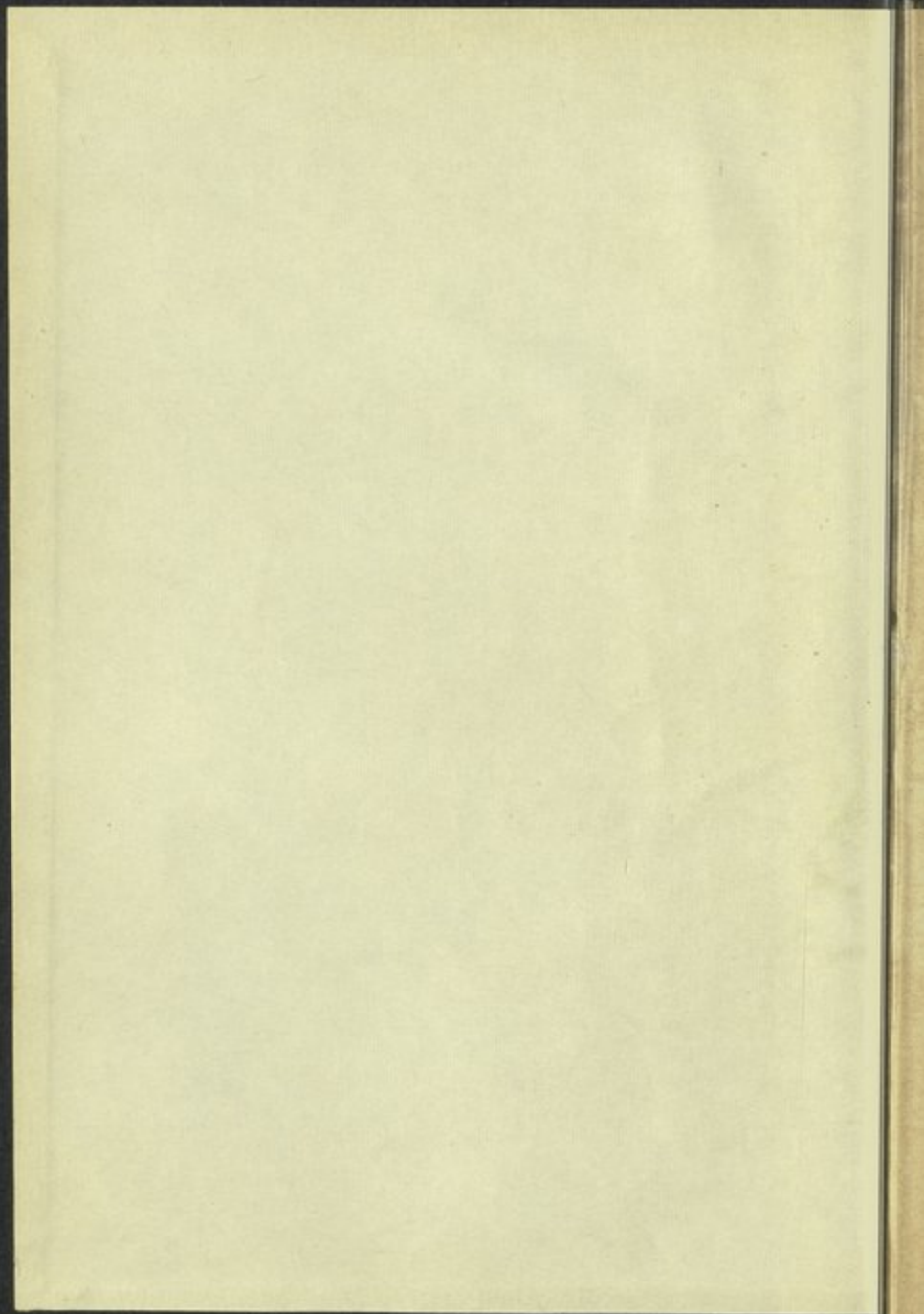
٢٩٤

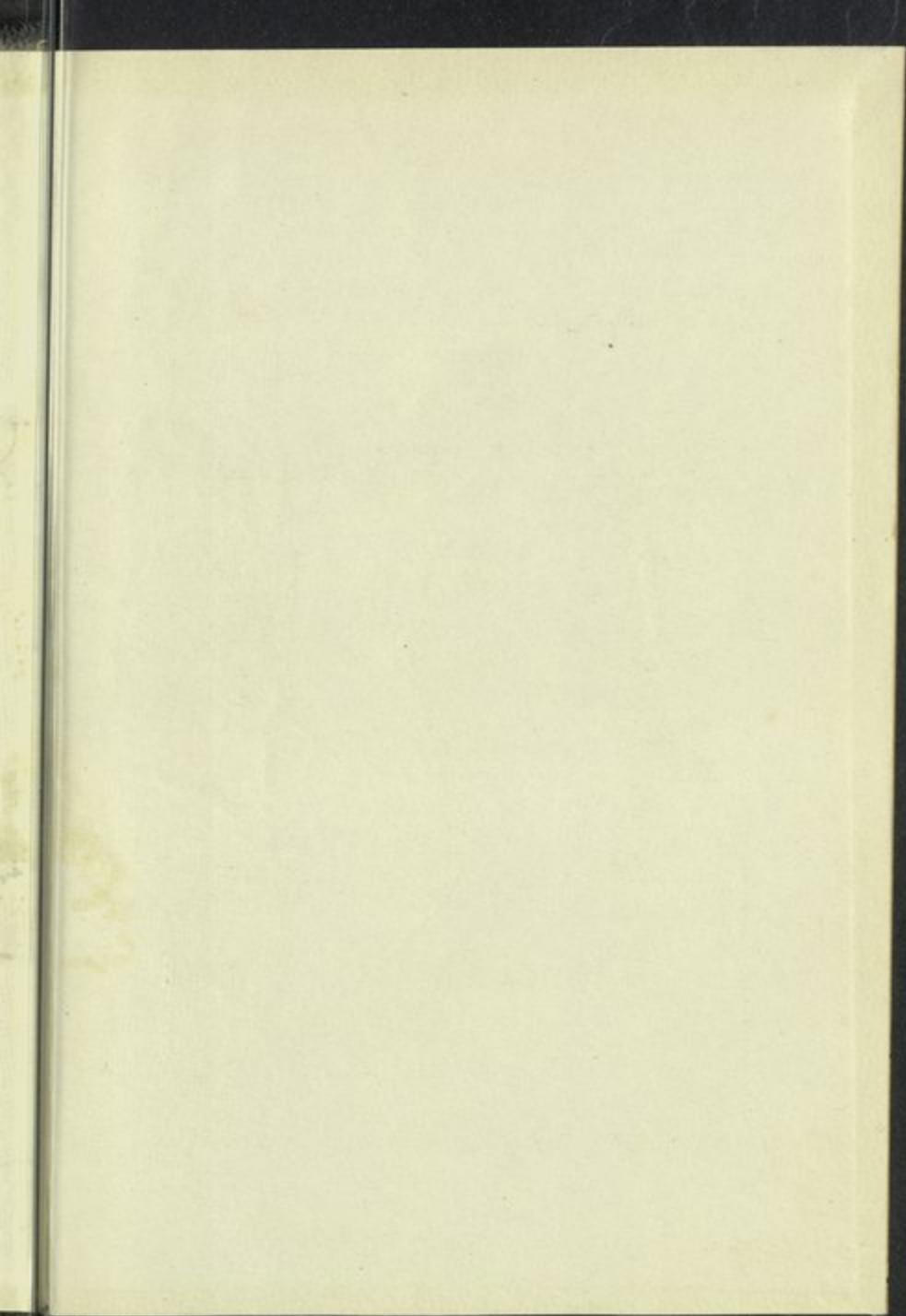
قانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٥٣

تحديد ساعات العمل :

٢٩٥

قرار وزاري صادر في ٢٧ أبريل سنة ١٩٥٣





331:M67kaA:v.2:c.1

[مصر. قوانين، الشخ.] قوانين العمل
AMERICAN UNIVERSITY OF BEIRUT LIBRARIES



01016442



AMERICAN
UNIVERSITY OF BEIRUT

