نجاد صايح الدقر
تلفون ٢٢٩٠٧

331
B13sA
2-1.٧
c.1

شرح
تشريع العمل في مصر

بقلم
دكتور
زكي بدوي

اخصائي في الاقتصاد الاجتماعي والشؤون العمالية
مستشار شركات صناعية في مسائل العمل

ملتزم الطبع والنشر
دار الفكر العربي

مطبعة مخيمر شارع الجيش ت ٤٧١٩٣

كتب للمؤلف

فجر التـــاريخ	مطبعة صلاح الدين	١٩٣٣
تاريخ مصر الاجتماعى	» »	١٩٣٤
تاريخ التطور الدينى	المجـــلة الجديدة	١٩٣٥

تشريع العمل فى مصر (مجموعة قوانين العمل) الغرفة التجارية المصرية بالاسكندرية ١٩٤٢

عقد العمل الفردى	» »	١٩٤٤
التقويم الاقتصـــادى	» »	١٩٤٥
التنظيم الدولى للشؤون الاقتصادية	» »	١٩٤٦
أصول الخدمة الاجتماعية	مكتبة النهضة المصرية	١٩٤٧

موجز القوانين الخاصة بالتزامات أصحاب العمل قبل العمال

جريدة التجارة والملاحة بالاسكندرية ١٩٤٩

تشريع العمل فى مصر(شرح قوانين العمل) الغرفة التجارية المصرية بالاسكندرية ١٩٥٠

La Législation du Trvail en Egypte-Journal du Commerce et de La Marine 1ére édition 1942, 2éme édition 1946, 3éme édition 1951,

Les problémes du Travail et les organisations ouvriéres en Egypte-Société de Publications Egyptiennes - 1948 .

La Législation du Travail au Moyen - Orient - Journal de Commerce et de la Marine - 1948 .

Obligations Sociales du Chef d'Entespsise - Journal du Commerce et de La Marine - 1ére édition 1949, 2éme édition 1950 .

مقدمة

تعد التشريعات العمالية الثلاثة التى أقرها مجلس الوزراء فى شهر ديسمبر الماضى خطوة كبيرة فى سبيل تنظيم العمل بوصفه الدعامة الأساسية الثانية للإنتاج .

وكان لا بد من هذه التشريعات لتهيئة جو من الاستقرار فى الميدان الصناعى فى عهد النهضة التى هى فى صميمها نهضة اقتصادية .

فقانون عقد العمل الفردى ، وقانون التوفيق والتحكيم ، وقانون النقابات الجديدة تشريعات طيبة ، ولكن قيمتها تتوقف على كيفية تطبيقها ، وهذا التطبيق يتوقف على مدى تفهم العمال للروح التى أملتها والأهداف التى ترمى إلى تحقيقها ، وعلى مدى نضج الروح النقابية بالقياس إلى الروح القومية بوجه عام كما يتوقف التطبيق أيضاً على أمانة أصحاب الأعمال ونظرهم إلى الجانب الانسانى للعمل علاوة على الجانب المادى . فإن كثيراً من المنازعات منشؤها سوء الفهم . وفى أحيان قليلة سوء القصد ، أما سوء القصد فالقانون كفيل بعلاجه من طرفيه ، وأما سوء الفهم فيقتضى علاجه كثيراً من الأناة من جانب المسئولين فى مصلحة العمل ومكاتبها وكثيراً من الأمانة من جانب المشرفين على شئون النقابات ومستشاريها .

وليست هذه التشريعات مزايا أو امتيازات تمنح إلى العمال بلا مقابل ، بل قصد بها أن تكون سياجا يحفظ المصلحة العليا للبلاد وهى استقرار جو العمل ونمو الانتاج .

وقبل أن أختم هذه الكلمة يسرنى أن أقدم كتابى هذا لجميع المهتمين بمسائل العمل راجياً أن أكون قد ساهمت به مساهمة متواضعة فى إنارة السبيل لهم وأن أسديه بعض الفراغ فى هذا الميدان .

كما لا يفوتنى أن أتقدم بخالص الشكر لجميع من عاونونى فى البحث ومن اعتمدت عليهم فى تأليف الكتاب أخص بالذكر منهم حضرات : الأستاذ راغب بطرس ، الأستاذ على العريف ، الدكتور حسين خلاف ، الدكتور حلمى مراد ، وحضرات الرؤساء المسئولين بمصلحة العمل .

والله نسأل أن يلهمنا طريق السداد وأن يرشدنا إلى ما فيه خير الوطن .

يناير سنة ١٩٥٣

دكتور

زكى بدوى

تمهيد

تكوين التشريع العصرى للعمل

كان من نتائج انتشار الانتاج الكبير . ورقى الصناعة فى البلاد المتمدينة أن أصبحت طبقة العمال أوفر عددا من غيرها ، وظهرت مشاكل العمال بشكل واضح ولم تكن هناك اجراءات لحماية المشتغلين بالصناعة بل على عكس ذلك وضعت النصوص التشريعية الخاصة بعلاقة أرباب الأعمال والعمال لمصلحة الأولين . كما أن القانون كان يمنع ويعاقب كل محاولة للاضراب من جانب العمال وكان من المحرم عليهم كذلك تكوين النقابات. ثم أخذ بعد ذلك تشريع العمل فى التكوين للأسباب الآتية :

(١) جعلت شدة المنافسة فى هذا العصر أصحاب العمل يتسابقون فى ارهاق العمال بمختلف الوسائل مما جعل بؤس العمال فى ازدياد لا يطاق بحيث أصبح ينذر بالعواقب الوخيمة اجتماعياً وصحيا وسياسيا .

(٢) تخويل الشعب حق الاقتراع المباشر مما ساعد على الاهتمام بالاصلاحات الشعبية وتسابق الحكومات فى تحسين معيشة الفرد وحماية الأسرة .

(٣) انتشار التعليم وتقدم الثقافة العامة بين أفراد الشعب مما جعل العمال أقل احتمالا لبؤسهم وأشد احساساً بالغبن الواقع عليهم . فازداد التضامن بين العمال وظهرت حركات العمال التى ترمى إلى المطالبة بحمايتهم ورفع مستواهم .

(٤) كتابات الفلاسفة والاقتصاديين وانتشار المذاهب الاشتراكية والنظرية التاريخية الألمانية وتتلخص تلك النظرية فى أن المجتمع الإنسانى نتيجة تطور طويل ويجب أن تكون مهمة الدولة علاج المساوىء لأنها ممثلة للهيئة الاجتماعية وبيدها من الوسائل ماتحقق به سعادة الأفراد .

ساعدت كل هذه الظروف على الاهتمام بتشريع العمل نظراً لاتصاله بالإصلاحات الاجتماعية التى لفتت الانظار اليها فى هذا العصر واهتم بها المفكرون والمصلحون وتكونت الجمعيات المختلفة لأجل تحقيقها ومساعدة الحكومات التى أصبحت برامجها تزدحم بالمشروعات الاجتماعية . كما أن هذه الاصلاحات أصبحت من أهم مشاغل المجالس البرلمانية والبلدية فى جميع البلاد .

وقد بدأت هذه الحركة فى انجلترا فى أوائل القرن التاسع عشر لأنها كانت أول دولة ظهرت فيها الاختراعات واستعملت الآلات ومنها انتشرت إلى بقية البلاد الصناعية ثم أخذ يتسع نطاق تشريع العمل باستمرار .

أغراض تشريع العمل

يختلف تشريع العمل عن القانون المدنى فى أن هذا يرمى إلى الدفاع عن الحقوق الفردية والى حماية المصالح والملكية الفردية بينما يرمى تشريع العمل الى فرض حدود لممارسة هذه الحقوق ولمنع مساوئها .

وللتشريع الاجتماعى أو تشريع العمل أو التشريع الصناعى أغراض هامة تتلخص فيما يلى : —

(١) يوفر لطرفى عقد العمل الحريات الضرورية لمناقشة شروطه على قدم المساواة .

(٢) يقيد هذا التشريع من استقلال ارادة الأطراف المتعاقدة لكى يضمن ضماناً تاما للعدالة من ناحية ويحافظ على صحة العمال وأمنهم وخلقهم من ناحية أخرى الأمر الذى لا يتأتى فى حالة تمتع الأطراف المتعاقدة بالحرية التامة .

(٣) يلزم العمال باستخدام أجورهم بطريقة تنطوى على المنفعة والتبصر .

وبعبارة عامة يرمى التشريع الاجتماعى إلى حماية العمال بصفة أساسية وحماية أصحاب الأعمال بصفة تبعية عند ما يسىء العمال استعمال حقوقهم .

كانت مهمة التشريع القديم وضع قواعد لوقاية النظام الاجتماعى من خطر

حرية العمال وعلى النقيض من ذلك فإن تشريع العمل الحديث يرمى إلى حماية العمال . فبينما كان التشريع القديم له صفة عقابية نرى التشريع الحديث له صفة الحماية.

ويستهجن المذهب الحر تدخل الدولة فى شؤون العمال . اعتقاداً منه بوجوب ترك الأمر للقوانين الاقتصادية الطبيعية ولحرية الاتفاق بين أصحاب الأعمال والعمال . وتشاطر النقابية الثورية هذا الرأى لسبب آخر إذ تؤمن بالعمل المباشر من جانب العمال للحصول على حقوقهم مستهجنة كل منح بالوسائل التشريعية . وعندها أن العامل لا يطلب حقه بل يأخذه . لكن لتدخل الدولة أسساً وطيدة ، إذ تمثل المصالح العامة ومن ثم لا يمكن إنكار حقها فى تنظيم علاقات العمال بأصحاب الأعمال تدخلا منها فى مشاكل العمل التى تعتبر مسائل حيوية لطائفة كبيرة من السكان وتؤثر بذلك فى الحياة الاجتماعية بأكملها وترتبط بالمصلحة العامة .

حدود تشريع العمل ومخاطره :

قد تظهر لدى البحث السطحى مضار لتدخل الدولة وسنها للتشريع الاجتماعى ومن ذلك :

(١) الدولة ليست مطلقة السلطة والتصرف فى مسائل العمال أو غيرها من الشئون الاجتماعية فعملها محدود ومقيد بالظروف الاقتصادية ، فإن عملت الدولة على ما يخالفها باء تشريعها بالفشل .

(٢) تشريع العمال كثير الكلفة لما يتطلبه من اشتراك أصحاب الأعمال فى نظم التامين ضد حوادث العمل ومعاشات العمال وسائر المساعدات . وبما يستلزم من أجهزة ومصانع صحية . وبما يفرضه من حد أدنى للأجور . وتؤدى كل هذه الأعمال الى تحميل المنتج اعباء كبيرة وارتفاع فى ثمن السلعة .

(٣) التشريع الإجتماعى قد يترتب عليه انقاص الإنتاج تبعاً للوسائل التشريعية الخاصة بانقاص ساعات العمل . كما أن النفقات الاجتماعية الناتجة من تشريع العمل مصدر خطر للصناعة الوطنية وتعرضها للمنافسة الأجنبية اذا كان عبء التكاليف

الاجتماعية قليلا فى الدول الأجنبية .

هذه هى أهم المخاطر الناتجة من سن التشريع الاجتماعى ولكن هناك عوامل تخفف من أثرها وأهمها :

(١) يكون تدخل الدولة فى شئون العمل مطابقاً دائماً لمقتضيات الظروف الاجتماعية ، كما يجعل ازدياد الثروات فى العصر الحالى النظام الاقتصادى قادراً على تحمل تكاليف واعباء التشريع الاجتماعى .

(٢) ينشأ عن التنظيم العلمى للعمل تحسين فنى فى الصناعة مؤد لتخفيض نفقات الإنتاج .

(٣) يؤدى تحسين مستوى المعيشة بالنسبة لطبقة العمال الى نشاط الانتاج تبعاً لتحسن حالتهم الماديه والأدبية وازدياد قدرتهم الانتاجية.

ولما كانت مزايا التشريع الاجتماعى تغلب مضاره أصبح تدخل الدولة فى مسائل العمل مبدأ سائداً لانزاع فيه فى كل الدول . بحيث لم تبق دولة حديثة دون تشريع صناعى . وأخذت غالبية هذه الدول منذ أوائل القرن الحالى فى تجميع التشريعات المختلفة الخاصة بالعمال واصدار بمجموعة قانونية واحدة بها يطلق عليها « بمجموعة تشريعات العمل » كما هو الشأن فى المجموعة المدنية أو التجارية وغيرها .

كما أنشئت فى معظم الدول ادارات وهيئات حكومية للعمل . للقيام بجمع المعلومات المختلفة عن الأحوال الصناعية وتحضير المشروعات اللازمة ولمراقبة تطبيق التشريع الاجتماعى وملاحظة تطوره .

الصفة الدولية لتشريع العمل

كذلك أصبح التشريع الاجتماعى يمتاز عن باقى أنواع التشريع الأخرى بماله من صفة دولية ظاهرة .

وقد ساعدت ظروف العصر الحديث على أن يكون لتشريع العمل صفة

دولية . والواقع أن قوانين العمل أصبحت متشابهة فى جميع الأمم ويعتبر تطور الصناعة الحديثة فى وقت واحد فى معظم الأمم من أهم الأسباب التى ساعدت على هذا الإنسجام لأنه من المعقول أن تتعاون الحكومات فى حل المشكلات الحديثة المشتركة بينها .

كما أن اشتداد المنافسة التجارية الدولية فى هذا العصر لا يسمح بانفراد دولة بالاصلاح قبل غيرها وذلك خشية أن يؤدى الاصلاح كتخفيض ساعات العمل اليومى إلى زيادة تكاليف الإنتاج وارتفاع أثمان المصنوعات والبضائع فإذا انفردت دولة بهذا الإصلاح ارتفعت أثمان مصنوعاتها وتعذر عليها منافسة الدول الأخرى .

وهذا فضلا عن تقدم الأفكار الاشتراكية وصبغتها الدولية معروفة فتألفت الجمعيات الاشتراكية الدولية وأخذت توحد بين مطالب العمال وتستخدم نفوذها عن طريق احزاب العمال أو الاحزاب الاشتراكية لكى تسن الحكومات المختلفة قوانين العمل .

ويضاف الى ذلك أنه يوجد لتشريع العمل صفة اجتماعية ظاهرة . ولما كان المستوى الاجتماعى للشعوب يتجه نحو الانسجام فواضح أن المصلحة تقضى بتعاون الحكومات على توحيد هذا التشريع ،

وتحت تأثير هذه الظروف اضطرت الحكومات الى التعاون والتفاهم على القواعد العامة لهذا التشريع حتى تطور هذا التعاون الى تأسيس مكتب العمل الدولى ويشرف على عقد مؤتمرات دولية سنوية خاصة بمسائل العمل ويمكن القول ان معظم قوانين العمل يصدرها المشرع فى الوقت الحاضر بعد تفاهم دولى سابق وتنفيذاً لقرارات المؤتمرات الدولية أو ارشادات مكتب العمل الدولى .

تطور تشريع العمل فى مصر .

لم يكن العامل المصرى يختلف حتى نهاية القرن الماضى عن العامل الأوربى

فى نهاية القرون الوسطى حيث كان يسود نظام الطوائف فى ذلك الوقت . والطائفة هى هيئة من العمال تقوم بالإنتاج وتخضع لتقاليد خاصة بالمهنة فى كل ما يتعلق بتعلمها والتقدم فيها ونظام الأجور والرعاية الخ . . وكان العامل يدخل الطائفة صبياً ويتدرب على الحرفة حتى يتقنها فيرتقى الى صانع ثم الى معلم بعد تأدية امتحان خاص ولكل طائفة رئيسها ويلقب بشيخ الطائفة وهو يمثل الطائفة ويدير أمورها ويراقب تنفيذ اللوائح والتعليمات .

وعلى أثر الاستعمار البريطانى لمصر سنة ١٨٨٢ أخذت رؤوس الأموال الأجنبية تفد إلى مصر لتستغل بها . وازدادت الواردات الأجنبية زيادة كبيرة وأهملت الحكومة أمر الصناعة ولم تعمل على حمايتها . وفرضت ضريبة الباطنطا على جميع المشتغلين بالصناعة بمقتضى الدكريتو الصادر سنة ١٨٩٠ الذى أعلن حرية المهن وألغى نظام الطوائف .

اقتصرت الصناعة على ورش صغيرة متناثرة وعلى قيام شركات الاحتكار ومحالج القطن التى شيدت فى بعض المراكز . وأخذت هذه الصناعات تنتشر ببطء وقد نشأ عن ذلك ظهور طبقة جديدة من العمال الاجراء بدأت تحس بضرورة تنظيم نفسها فى نقابات تدافع عن مصالحها . فأنشئت أول نقابة فى مصر سنة ١٨٩٩ وهى نقابة عمال السجاير المختلطة ثم ظهرت سنة ١٩٠٨ نقابة عمال الترام المختلطة وفى سنة ١٩٠٩ نقابة عمال الصنائع اليدوية .

وفى سنة ١٩١٤ أعلنت الحرب العظمى وانتقلت مصر فجأة من حالة الركود إلى حالة نشاط شديد فقد اقفلت الطرق فى وجه كثير من البضائع الأجنبية فنشأت بعض الصناعات ، واستخدمت السلطة العسكرية الانجليزية عدداً كبيراً من أبناء البلاد للقيام بصناعات وأعمال مختلفة . كما أعلنت الأحكام العرفية وأغلقت النقابات .

وما انتهت الحرب حتى اندلعت نيران الثورة المصرية فتمخضت عنها يقظة بعض طوائف العمال . وقام بعضهم يطالب أصحاب الأعمال بتحسين أحوالهم ثم

لجأ البعض إلى سلاح الاضراب . وخاصة عمال شركة الترام الذين دام اضرابهم أكثر من شهرين . فأصدرت الحكومة قراراً فى ١٨ أغسطس سنة ١٩١٩ بتأليف لجنة للتوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال وصلت إلى فض كثير من المنازعات . ثم بدأت بعض الطوائف تكون النقابات والاتحادات لدرجة أزعجت مشرع ذلك العصر فعمد إلى حماية الدولة من محاولات العمال لتكتيل أنفسهم باصدار قانون سنة ١٩٢١ الذى يحرم التنازل عن الأجور كلها أو بعضها اكتتاباً فى النقابات .

بل ان المشرع ذهب إلى أكثر من ذلك فى محاولة تحطيم التكتلات العمالية الناشئة فلجأ فى سنة ١٩٢٣ إلى وضع نصوص تعاقب الأفراد الذين يعمدون إلى اكراه الغير على الانضمام إلى النقابات وحد من حق الاضراب بعد أن كان مطلقاً فحرم اضراب عمال الأعمال ذات المنفعة العامة .

وفى ٢ يونيو سنة ١٩٢٧ قرر مجلس الوزراء تكوين لجنة لبحث مشروعات قوانين العمال تحت رياسة رضا (باشا) وكيل وزارة العدل . فاجتمعت اللجنة وبحثت بعض المسائل ولكن الحكومة أهملتها ولم تنفذ سوى الاقتراح الخاص بانشاء مكتب العمل .

وعندما قامت الحكومة بتغيير النظام الجمركى سنة ١٩٣٠ تهيأ الجو الصالح لقيام الصناعات الحديثة فى مصر بفضل ما كفلته التعريفة الجمركية من حماية فقام المصنع تلو الآخر والشركة الصناعية تلو الأخرى وكان القائمون بها يضعون من شروط العمل ما يحلو لهم دون قيد أو رقابة .

عمد العمال هنا إلى الاتحاد فيما بينهم لمواجهة هذا النشاط فتألف فى ابريل سنة ١٩٣٠ اتحاد جديد للعمال برئاسة (النبيل) عباس حليم . وقد استطاع هذا الاتحاد أن يضم إليه نحو ٥٥ نقابة . كما اشترك فى أول مرة فى مؤتمر نقابات العمال الدولى الذى عقد فى مدريد سنة ١٩٣١ واستطاع المندوبون المصريون أن يسمعوا العالم مطالب العمال المصريين فأرسل الاتحاد مندوباً عنه هو مستر سكفنلز للتحقق من أحوال العمال المصريين وبعد أن درس الحالة دعى لوجوب قيام

اتحاد عام يضم جميع النقابات وضرورة الاعتراف بمطالب العمال بدلا من مطاردة الحكومة لهم وامتهانها لكرامتهم .

وهنا استدعت الحكومة المصرية من ناحيتها مستر بتلر وكيل مكتب العمل الدولى لدراسة أحوال العمال فى مصر وقد حضر سنة ١٩٣٢ وقدم تقريرا بملاحظاته وتوصياته .

ظهور تشريع العمل :

كان من أثر هذه الحركات وازدياد عدد الأيدى العاملة زيادة الاهتمام بتشريع العمل فى مصر فقامت الجهات الرسمية باعداد قواعد لدستور العمل وأنشىء مكتب العمل لتنفيذ هذا الدستور وكان من أهم أسباب هذا الاهتمام ما يأتى :

١ — تبينت الرأسمالية الصناعية فى مصر أن من مصلحتها تنظيم شئون العمال . فقد انقضى عهد المنافسة الحرة وبدأ عهد تدخل الدولة لتنظيم هذه المنافسة .

٢ — كان من أثر الحالة السياسية الداخلية أو على الأصح لتنافس الأحزاب السياسية الاهتمام بسن القوانين لمصلحة العمال .

٣ — نشط مكتب العمل الدولى فى بث الدعاية فى جميع أنحاء العالم لاصدار القوانين العمالية .

٤ — رغبت الحكومة فى أن تنهض بالبلاد إلى مستوى الأمم الراقية .

وقد أصدرت الحكومة بعض قوانين كانت نصراً كبيراً للطبقة العاملة التى كانت تئن من الشكوى .

لقد بذل واضعوا القوانين الأخيرة وتشريعات العمل السابقة جهداً جديراً بالشكر . إلا أن كثيراً من أحكامها لم يقم على بحث الظروف المحلية فجاءت غريبة عن البيئة المصرية . ولذلك لم تستكمل هذه التشريعات عناصر التشريعات الأخرى

التى أخذ وضعها وتنقيحها جهداً كبيراً ودراسة دقيقة ، ومن ثم ظل جانباً كبيراً من تشريع العمل فى مصر بدون تطبيق فصغار أصحاب العمل يتهربون من تطبيقها كما اختلفت بشأنها وجهات النظر ، وفسرها بعض أصحاب الأعمال تفسيراً لا يتفق مع الغرض الذى وضعت لتحقيقه .

كذلك كان من أثر الاقدام المفاجىء على تصنيع البلاد فى السنوات الأخيرة مع عدم قيام عرف مهنى يستند إليه فى أمر علاقات العمل ان جاء تشريع العمل عندنا متقدما على التنظيم المهنى وعلى متوسط المستوى الثقافى والاجتماعى والفنى للعمال وأصحاب الأعمال ، فقد دعت الحال لاستقاء نصوصه من التشريعات الأجنبية والاعتبارات الطارئة أكثر من استقائها من حقيقة الأحوال المحلية ولهذه الأسباب لوحظ عند تطبيق كثير من أحكامه بعد ما اتبع فى اصداره من تدرج حكيم . إنها مطبوعة بطابع الصلابة إلى حد أن من بينها ما يتعذر فى بعض الأحيان تطبيقه على وجه عام أو ما يصعب فى أحيان أخرى تطبيقه .

ولتلك الأسباب سالفة الذكر يبدو على تشريع العمل عندنا اتجاه ظاهر إلى أن يخص الحكومة فى بعض الأحوال بنصيب زائد من التدخل فى محيط العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال بدلا من أن يدع للطرفين المختصين مهمة فض النزاع القائم بينهما كما جرت العادة بذلك فى معظم البلدان الديمقراطية حيث تكتفى غالبا بالاضطلاع بوظيفتها كحكم وحارس للصالح القومية .

وتفكر الحكومة فى وضع بعض تشريعات جديدة للعمل وإجراء بعض التعديلات فى القوانين السابقة ، وعلى كل حال فيجب الحذر حين تقنين هذه التعديلات لأن الموضوع متشعب متصل بنواحى اجتماعية واقتصادية بحيث يفضل السير باعتدال بدون بطء أو هرولة لأن البطء يؤخر البلاد عن قافلة الأمم وموكب الرقى وركب الحضارة ويؤدى إلى رد فعل واندفاع خطر ، كما أن الهرولة توأم الارتجال والاستبداد بالرأى والتقليد بينما البحث والتجربة والشورى هى أسس كل إصلاح مثمر مفيد .

ولما كان تشريع العمل فى مصر كثير التغيير ، سريع التطور لذلك فان جمعه فى تقنين واحد فى الوقت الحاضر ليس عملا ناجحا ولذلك نرى تأجيل هذا التقنين .

وليس من الضرورى أن يكون قانون العمل من صنع الدولة ، إذ يستمد هذا القانون قواعده من أكثر من مصدر فهناك اللوائح والقرارات وأحكام القضاء وقرارات هيئات التحكيم وعقود العمل المشتركة واللوائح الداخلية للمؤسسات والقرارات النقابية والعرف الجارى وتتغير هذه المصادر بتغير المناطق ونوع العمل وتتطور بتطور الزمن وملابسات الأحوال وبهذا تكون أكثر ملائمة لظروف العامل من القواعد التشريعية .

والواقع أن التشريع وحده لا يكفى لتحسين أحوال العمل فى مصر فطاقة البلد محدودة وكذا أداته التنفيذية . أما العامل الأكبر لتحسين هذه الأحوال فهو زيادة الانتاج التى تساعد رب العمل على تحمل أعباء التشريعات الاجتماعية . وتطور هذه التشريعات مرهون بالتالى بالممكنات الاقتصادية للمشروعات . ومعظم المشروعات فى مصر صغيرة الحجم . وكثيرا ما يترتب على إخضاع جميع المشروعات لتنظيم موحد تحميل المشروعات الضعيفة اقتصاديا أعباء لا طاقة لها بتحملها الأمر الذى ينتهى بالقضاء عليها قضاء مبرماً .

وفضلا عن ذلك فإن زيادة الانتاج تساعد على خفض نفقات إنتاج الوحدة ، فتحقق وفراً فى الامكان انفاقه فى رفع أجور العمال وزيادة قوتهم الشرائية .

ومن أهم وسائل زيادة الانتاج اتباع التنظيم العلمى للانتاج عامة وداخل المصنع بوجه خاص ، وذلك بتشجيع البحوث العلمية والفنية التى ترمى الى زياده انتاجية العامل . وتكوين طبقة من المديرين الفنيين الذين يشرفون على الانتاج ويوجهونه التوجيه الصحيح .

ويتحقق رفع مستوى المعيشة بزيادة ثروة البلاد عن طريق زيادة مساحة

الأراضى المزروعة واستغلال الثروة المعدنية ومساقط المياه واستخدام كافة الوسائل فى نشر الصناعة .

ويمكن تحقيق زيادة انتاج العامل عن طريق نظم العلاقات الصناعية المحكمة . فان اختيار العمال اللائقين للاعمال التى يصلحون لها . ووضعهم فى الدرجات المناسبة . والعناية بصحتهم وكفالة سلامتهم داخل محل العمل . ودفع الاجور العادلة التى تتفق مع العمل الذى يؤديه كل عامل . وضمان العمل المستمر وتأمين العامل على مستقبله وانشاء المقاصف والأندية الرياضية بين العمال . كل هذه عوامل ذات أثر فعال فى زيادة الطاقة الانتاجية للعامل .

كذلك يجب الاهتمام بتحسين أحوال العمال من الناحية الادبية ويكون ذلك بالعمل قدر الاستطاعة على مقاومة الامية بينهم وتثقيفهم من الناحية المهنية .

فلو وصلنا الى رفع مستوى العامل المادى مع بقاء مستواه الأدبى منخفضا لما أفاده ذلك شيئا فالعامل المثقف المستنير أقدر من غيره على فهم صناعته وحذقها ووفرة الانتاج فيها كما يمكنه الأخذ بالوسائل الصحية التى تهيئها له الحكومة وأصحاب العمل ، وتذوق النظم الاجتماعية التى تضعها التشريعات المختلفه سواء للصناعة ذاتها أو للعمال . وكذلك فان العامل المستنير قادر على موازنة حالته المادية ولديه قابلية للادخار وللاقبال على نظم التعاون والتأمين وبذلك يكون أرسخ قدما فى الحياة وأبعد نظراً من العامل الجاهل . وأخيرا تتكون لديه حصانة من استثارته تحول دون أن يترك قياده لغيره فتخلص الحركة العمالية ممن يستغلون جهل العمال ولا يمتون اليهم بصلة فيشوهون كثيرا من مظهر هذه الحركة الهامة .

وختاما فاننا نرى أن تشريعات العمل يجب أن تساير نمو الوعى القومى بين العمال ومطالب النهضة الاقتصادية .

الباب الأول

عقد العمل الفردى

تمهيد

يعتبر عقد العمل أساساً لتشريع العمل وأهم قسم فيه وليس بين فروع التشريع ماله أهمية تشريع عقد العمل نظراً لأن أثر هذا التشريع يمس الأغلبية العظمى من أصحاب العمل والعمال ويكفى لمعرفة مدى اتساع تطبيقه أنه قل أن يوجد انسان لم يرتبط بعقد عمل فى حياته إن لم يكن بصفته صاحب عمل فعلى الأقل بصفته عامل أو مستخدم .

ويقدم عقد العمل للفرد الذى لا مورد له ، مورداً ثابتاً يدفع فى فترات متقاربة دون أن ينتظر بيع السلع التى انتجها ودون أن يتأثر أجره بالأرباح أو الخسائر الناتجة عن البيع .

ويتيح عقد العمل لرب العمل اذا ما دفع الأجور ، التمكن من إدارة المنشأة وتحمل مسؤليتها ومن الاستقلال بملكية المنتجات واجمالى الارباح التى قد تنتج عن البيع .

ولكن ينشأ عن عقد العمل من ناحية أخرى تضارب مصالح الطرفين إذ يحاول صاحب العمل تشغيل العامل أكبر وقت ودفع أقل أجر ممكن ويحاول العامل من ناحية أخرى أن يحصل على اكبر أجر ويعمل أقل وقت ممكن .

تاريخ التشريع الخاص بعقد العمل

كان عقد العمل فى الأزمنة الحديثة متأثراً بمبدأ الحرية الفردية التى تقررها القوانين

المدنية : فأدى ترك طائفة العمال تتعامل بملء حريتها مع طائفة اصحاب الاعمال الى جعل العقود أداة لصالح هـــذه الطائفة الأخيرة وهى قوية برأس مالها على حساب الطائفة الأولى وهى ضعيفة لفقرها .

ومن ثم فكر المشرع فى حمايتها رغبة منه فى تنسيق القوى الاقتصادية من ناحية ورفع المستوى الاجتماعى لعدد كبير من الناس من ناحية أخرى . فاتجه التشريع الحديث الى تقييد مبدأ الحرية التعاقدية فى عقد العمل على وجه يحقق حماية مصلحة العامل على أعدل وجه ممكن .

وهذا النقص الذى زاد من حدته النشاط الاقتصادى أمكن تلافيه منذ عهد بعيد فى أوروبا باصدار تشريع العمل الذى ظهر مع التقدم الصناعى .

وكان ظهوره فى الوقت الذى تطور فيه القانون نحو سقوط النظرية الفردية والاتجاه الى تعديل العلاقات التشريعية واظهار خطأ النظرية الرومانية الخاصة بحرية الارادة . ولم تعد ارادة المتعاقدين السيد المطلق فى تنظيم صلة الحقوق رغماً من الطرفين .

والروح الجديدة التى ظهرت فى التشريع هى « الروح الاجتماعية » .

وقد استندت على نظرية معقولة وهى أن صلة القانون يجب أن تكون قائمة على ارادة المتعاقدين الناشئة عن عقد موجة « Contrat Dirigé » .

ويعنى ذلك زيادة تدخل المشرع فى تنظيم محتويات العقود وكان ميدان العمل والتأمين أول ميدان ظهر فيه فضل مبدأ « حرية الارادة » وحل محله اتجاه جديد بين المتعاقدين وهو قبول موقف تشريعى ينظمه القانون بصفة جبرية أى خضوعهم لنظام مفروض عليهم .

وفى رأى Sommner Maine سومنرمان أن التطور التشريعى يتلخص فى الانتقال من « النظام إلى العقد du statut au contrat أما اليوم فيتجه اتجاهاً عكسياً وهو من « العقد إلى النظام » .

وقد أصدر المشرع فى مصر مجموعة القوانين المدنية سنة ١٨٨٣ مقتبساً من القوانين الفرنسية بعد أن اختصرها وأدخل عليها بعض التعديلات تبعاً للحالة الاجتماعية والاقتصادية فى مصر . كما أخذ بعض قواعد الشريعة الاسلامية ونقح بعض نصوص القوانين الفرنسية التى أخذ بها طبقاً لآراء الشراح الفرنسيين وأحكام القضاء الفرنسى .

وقد اشتمل القانون المدنى الذى صدر فى مصر سنة ١٨٨٣ على خمس مواد عن إيجار الأشخاص هى المواد ٤٠١ — ٤٠٥ أهلى ، ٤٨٩ — ٤٩٣ مختلط وكانت مختصرة جداً كباقى الأحكام .

وتنص على أن إيجار الأشخاص يكون لعمل معين أو لمدة محددة أو غير محددة وعلى إلزام الطرف الذى يفسخ العقد قبل موعد انتهائه أو فى وقت غير لائق بتعويض الطرف الآخر .

كذلك بين الفصل الخامس من قانون التجارة البحرى القواعد الخاصة باستخدام ضباط السفينة وملاحيها وكل مايتعلق بأجورهم واصابتهم وفصلهم وما يستحقونه من تعويض فى هذه الأحوال .

وهذه المواد لا تكفى لتنظيم علاقة العامل برب العمل . لذلك عمل القضاء المصرى فى أحكامه على سد النقص التشريعى كما أنه توسع فى حماية العمال والمستخدمين سواء من حيث مسئولية صاحب المصنع عند وقوع الحوادث أو من حيث تقدير التعويض عن فصل العامل فى وقت غير ملائم إلا أن القضاء لم يكن ثابتاً فى أحكامه نظراً لأن القضاة فى المحاكم المختلطة كانوا يهتدون فى أحكامهم بمبادىء تشريعهم القومى وفى المحاكم الوطنية بمبادىء العدالة أو بقضاء سابق من محكمة الاستئناف الوطنية أو المختلطة .

وقد وضعت لجنة رضا باشا التى ألفت فى سنة ١٩٢٧ أول مشروع حديث عن عقد العمل الفردى ضمن مشروع القانون العام الخاص بتحديد وتنظيم العلاقات

بين العمال وأصحاب العمل . وكان مشروعا عاما فى بعض نواحيه كما تعرض لتفاصيل لا لزوم لها فى البعض الآخر .

ثم أورد بتلر مندوب مكتب العمل الدولى فى تقريره سنة ١٩٣٣ بعض مبادىء للاسترشاد بها فى وضع قانون عقد العمل وأشار بوجوب وضعه على أساس أحكام المحاكم الأهلية والمختلطة فى المنازعات بين العمال وأصحاب العمل .

وفى سنة ١٩٣٤ قامت اللجنة الجديدة التى الفت منذ سنة ١٩٣١ لدراسة مشروعات قوانين العمال بالاشتراك مع مجلس العمل الاستشارى الأعلى باعداد قانون لعقد العمل الفردى .

وتفرغت إحدى لجان المجلس الفرعية لبحث هذا المشروع . ثم عرض على المجلس سنة ١٩٣٥ فدارت حوله مناقشات طويلة . وبعد ان تم تنقيحه أحيل إلى الحكومة للتصرف فيه .

وفى سنة ١٩٤٠ أحيل المشروع على البرلمان وقامت ببحثه لجنة مسائل العمال بمجلس النواب ولكن اللجنة لم تتم بحثه فى هذه الدورة فأجل المشروع لدورة سنة ١٩٤١ وأعادت اللجنة بحثه ولكن لم يتم عرضه على المجلس .

وفى سنة ١٩٤٢ أعيد عرض المشروع على البرلمان فلم يفحصه إلا فى سنة ١٩٤٤ حيث تمت الموافقة عليه .

كذلك صدر فى ١٦ يوليو سنة ١٩٤٨ القانون المدنى الجديد وهو الاساس القانونى العام الذى يحكم كل المعاملات وبدأ العمل به من ١٥ أكتوبر سنة ١٩٤٩ وقد خصص فصلا فى الكتاب الثانى الخاص بالعقود عن عقد العمل من المواد ٦٧٤ إلى ٦٩٨ .

والواقع أن كثيرا من الموضوعات يلجأ بشأنها إلى قواعد التقنين المدنى ، على أن ذلك أمر طبيعى لأن التشريعات الخاصة بالعمل ، مهما تعددت لن تستطيع التعرض لكل الحالات العملية .

لذلك عنى القانون المدنى بالنص على المسائل الاساسية فى تنظيم عقد العمل فهو يسرى على جميع طوائف العمال بما فيها الطوائف المستثناة من حكم قانون عقد العمل الفردى واكتفى بالنسبة إلى المسائل الاخرى بالاحالة إلى التشريعات الخاصة بالعمل، غير أنه نص على أن لا تسرى الاحكام الواردة به إلا بالقدر الذى لا تتعارض فيه صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة التى تتعلق بالعمل.

وفى ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٢ وافق مجلس الوزراء على مشروع قانون عقدالعمل الفردى الجديد وصدر برقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ونشر بالوقائع المصرية بتاريخ ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢.

الفصل الأول

الوصف القانونى للعقد ونطاق تطبيقه

١ – تعريف عقد العمل

المادة ١ – تسرى أحكام هذا القانون على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو اشرافه فى مقابل أجر ويقصد بكلمة « عامل » كل ذكر أو انثى من العمال والمستخدمين .

يتم عقد العمل بمقتضى تعريف قانون عقد العمل الفرى بين طرفين: الطرف المتعهد بالعمل يسمى (عامل) وتشمل كلمة « عامل » جميع الاشخاص الذين يستخدمهم صاحب العمل بدون التفات إلى نوع العمل سواء كان العمل فنيا أوفكريا أويدويا بسيطاً وبدون التفات إلى جنس العامل ذكرا أم أنثى وبدون التفات إلى قيمة الأجر فالمهندس فى المصانع الكبرى الذى يبلغ مرتبه أحيانا بضعة ألوف من الجنيهات سنويا يعتبر عاملا مرتبطاً بعقد عمل وكذلك يعتبر الاسطوات ورؤساء العمال من طبقة العمال .

والطرف المتعهد بتقديم العمل يسمى صاحب عمل وهو المشرف على تنفيذ العمل والمتعهد بدفع الأجر إلى الطرف الآخر. ولكن لايشترط فى صاحب العمل أن يباشر تكوين أو تنفيذ العقد شخصيا بل يجوز أن يحضر عنه وكيل . كما لايشترط فى صاحب العمل أن يكون شخصاً طبيعياً (انسانا) بل يجوز أن يكون شخصاً معنويا كالشركات والبنوك .

وصاحب العمل هو الذى يتخذ من العمل الذى يزاوله حرفة أو مهنة له إما بقصد الربح ، أو لتحقيق أغراض اجتماعية . وبذلك يخرج من نطاق القانون الأشخاص الذين يعهدون إلى شخص آخر بتأدية عمل لهم دون أن يتخذوا من

هذا العمل مهنه 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 قانون عقد العمل الفردى .

أما المقصود بأن يعمل العامل تحت إدارة صاحب العمل أوسلطته أو إشرافه هو أن ينفذ الأوامر تنفيذاً حرفياً بدون أن يكون له حق النقاش أو الاشتراك فى الرأى أو فى الإدارة أو فى المسئولية .

وبذلك يخرج من نطاق هذا القانون الأشخاص الذين يؤدون عملا لحساب شخص آخر دون أن يكونوا تحت إدارته أو دون أن يكون له حق الإشراف عليهم كالعلاقات القائمة بين الترزى وصاحب الملابس أو الطبيب والمريض أو المهندس ومالك البناء وكالعمال الذين يشتغلون فى منازلهم فيتفقون مع التاجر بأن يورد لهم المواد الأولية وهم يتعهدون بتحويلها إلى منتجات مختلفة ولهم أجرهم على حسب عدد القطع ، وتعتبر عقود عملهم فى هذه الحالة عقود مقاولة وليست عقود عمل لأنهم يشتغلون بدون رقابة أو سلطة من جهة صاحب العمل .

وكذلك يخرج من نطاق هذا القانون من كان يؤدى العمل دون مقابل وذلك فى غير الحالات التى جرى العرف على ألا يكون للعامل أجر سوى مايحصل عليه من وهبة أو بقشيش أوطعام وهم ممن أشارت إليهم الفقرة الأخيرة من المادة ٦٨٤ من القانون المدنى .

وتسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الاعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين ومندوبى التأمين وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا مأجورين بطريق العمولة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الاعمال ما دام هؤلاء الاشخاص تابعين لارباب العمل وخاضعين لرقابتهم (مادة ٦٧٦ فقرة ١ من القانون المدنى) .

والمقصود بالاجر هو كل مال يستحق للعامل بموجب عقد العمل مقابل

عمله ومجهوده ويتقاضاه نقداً شهرياً أو أسبوعياً أو مياومة أو بحسب القطعة .

والمقصود بالعمل هو أن يضع العامل خبرته ومجهوده الجسمانى والفكرى تحت تصرف صاحب العمل لاجل تنفيذ عمل يعينه العقد صراحة أو يستدل عليه من العرف والظروف فعمل الصانع هو أعمال صناعته ومهنته وعمل الكاتب هو الكتابة الخ . . .

وعقد العمل نوعان : عقد عمل فردى وهو المقصود بالتعريف وعقد عمل مشترك ويكون بين جماعة من العمال وبين صاحب عمل واحد أو أكثر . والمقصود بهذا البحث هو عقد العمل الفردى ولذلك لا يوجد داعى لتكرار كلمة فردى فى كلامنا فضلا عن أن انتشار هذا العقد يغنى عن نعته وتمييزه .

٢ — الاعمال التى يسرى عليها القانون :

يسرى قانون عقد العمل الفردى على كافة الاعمال التى لم يستثنها صراحة ولكى يمكن تكوين فكرة عن هذه الاعمال نذكر فيما يلى على سبيل المثال الانواع الهامة منها :

١ — الصناعة وتشمل الصناعات الاستخراجية وهى التى من شأنها استخراج المواد الاولية من باطن الارض أو البحار كاستغلال المناجم والمحاجر وآبار البترول والملاحات ومصايد الاسماك والاسفنج .

والصناعات التحويلية وهى المختصة بتحويل المواد الخام أو نصف الخام إلى مواد صالحة للاستهلاك كصنع الاطعمة والمشروبات والملبوسات وغيرها من الصناعات المعروفة .

وصناعات البناء وما شاكلها كإنشاء المبانى والكبارى وتعبيد الطرق .

وصناعة النقل وهى التى من شأنها نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو السكك الحديدية أو البحار أو الهواء أو الطرق المائية الداخلية .

٢ — الزراعة ويقصد بها استغلال الاراضى الزراعية والاعمال المتعلقة بها من

إعداد الارض وبذرها أو غرسها وخدمة المزروعات والرى والصرف وجنى المحاصيل والثمار وإعدادها للبيع أو للاستهلاك وتربية الماشية والاغنام والنحل والدواجن وإصلاح الاراضى البور وشق المصارف والترع وتطهيرها وصناعة الالبان ومستخرجاتها ، وكان ينبغى إصدار قانون خاص لعمال الزراعة ملائماً لاحوالهم إذ للأعمال الزراعية طبيعة خاصة تختلف عن باقى الاعمال التى يسرى عليها قانون عقد العمل الفرى .

٣ — التجارة وتشمل كل محل معد لبيع السلع أو لأية عملية تجارية أخرى .

ومكاتب الإدارة الملحقة بالشركات وغيرها من المحال الصناعية ومكاتب الادارة العامة لشركات الترام والمياه والنور .

والفنادق والمطاعم والمقاهى ودور السينما وصالات الغناء والرقص والمسارح والمحال الأخرى المماثلة لها .

وصالونات الحلاقة والتجميل .

٤ — المهن الحرة وماشاكلها ومنها مكاتب المحامين والخبراء وعيادات الأطباء البشريين والبيطريين ومعامل التحليل الطبية ومعاهد التعليم الأهلية وإدارات الصحف والمجلات .

٥ — الاعمال الحكومية والشبيهة بالحكومية ومن هذه الاخيرة أعمال المجالس البلدية والمحلية والقروية ومجالس المديريات . ذلك فيما يتعلق بالمشتغلين خارج الهيئة وهم صغار المستخدمين والصناع ولايعينون عادة بعقود ولايتناولون أى معاش عند خروجهم من الخدمة بل يطبق عليهم نظم خاصة للمكافآت .

٦ — الاعمال التى لا يرمى القائمون بها إلى الربح بل تحقيق غرض اجتماعى كالجمعيات الخيرية والعلمية والمعاهد الدينية والنوادى الرياضية .

ولكن ما هو مدى سريان قانون عقد العمل الفردى على العقود المبرمة قبل صدوره ؟

إن القاعدة العامة هى عدم انسحاب القوانين على الماضى أى أنه لا يسوغ تطبيق تشريع على وقائع حدثت قبل نفاذه بقصد تعديل أو محو النتائج القانونية التى تولدت عنها .

غير أن قانون عقد العمل الفردى من القوانين المتعلقة بالنظام العام وهذه القوانين يجب أن تطبق من وقت نفاذها ولو أدت إلى تعديل الروابط القانونية التى استقرت وفق أحكام القانون القديم .

كما أن عقد العمل ليس من الروابط القانونية التى تنتهى فور انعقادها بل هو من الروابط القانونية المستمرة . التى تظل آثارها زمناً معيناً بعد نشوئها .

فمثل هذه الرابطة القانونية إذا نشأت فى ظل قانون قديم ثم صدر قبل انتهائها قانون جديد معدل لاحكام القانون السابق . فإن الاعمال القانونية والافعال التى نشأت فى ظل القانون القديم يجب أن تتوقف عن انتاج نتائجها وفقاً لاحكامه بعد صدور القانون الجديد . فالقانون الجديد يلغى القانون القديم وينهى مفعوله ، لسبب يمليه العقل ويفرضه المنطق . وهو أن القانون الجديد أصلح من القديم. وليس بخاف أن وحدة التشريع تقضى بعدم تعدد النظم التشريعية المتشابهة فى نفس الوقت .

على أنه يقتضى التنويه هنا بأن قانون عقد العمل الفردى أورد قيداً على هذا المبدأ بمقتضى المادة ٥٠ بالنسبة إلى حقوق العمال المكتسبة فتظل كما هى فى ظل القانون الجديد . فقد نصت هذه المادة على أن كل شرط فى عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون يقع باطلا ولا يعمل به ولوكان سابقاً على صدور هذا القانون ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل .

ومعنى هذا أنه لا يجوز أن يتضمن العقد شروطاً تخالف أحكام القانون أو القرارات الوزارية الصادرة بتنفيذه . فإن وجد به شرط من هذا النوع وقع باطلا دون أن يبطل العقد . ويحل محل الشرط الباطل النص القانونى الذى خالفه

المتعاقدان. هذا إذا كان الشرط أقل فائدة للعامل، أما إذا كان أكثر فائدة له فإنه يقع صحيحاً. حتى ولو خالف القانون. ولا فرق فى هذا بين العقود التى تبرم بعد صدور القانون والعقود التى أبرمت قبل صدوره.

فالواقع أن قيام المشرع بوضع نظم وقواعد خاصة بالعمال معناه أنه أراد أن يتداخل فى حرية التعاقد بين صاحب العمل والعامل وهدفه فى هذا الصالح العام ويجب عدم الاعتداء بأى شرط يتنافى وهذه الاحكام خصوصاً إذا كان فيها غبن على العامل الذى هدف المشرع إلى حمايته.

٢ ــ الأعمال التى لا يسرى عليها القانون :

استثنت الفقرة الثانية من المادة الأولى من قانون عقد العمل الفردى العمال الذين لايسرى عليهم القانون لأسباب اجتماعية أو عائلية أو اقتصادية أولوجود قوانين أخرى نافذة تسرى على بعض هؤلاء الأشخاص وهم :-

١ ــ الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة لاتدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر.

يشترط لسريان هذا الاستثناء شرطان الأول الصفة المؤقتة للاستخدام وقد حددها المشرع بأن لا تزيد عن ستة أشهر. والشرط الثانى ان لا يدخل العمل العرضى بطبيعته فى العمل الذى يزاوله صاحب العمل : مثال ذلك تكليف بناء باقامة حائط فى أحد المصانع أو استخدام فراش بصفة عرضية فى تنظيف الدكان.

ويمكن تفسير غرض الشارع بالرأفة بأصحاب العمل وعدم ارهاقهم باجراءات والتزامات القانون بخصوص هذه الحالات العرضية فى أعمال بسيطة.

وهنا يجب التميز بين الاعمال العرضية والاعمال الموسمية فالاعمال العرضية لاتدخل بطبيعتها فى العمل الذى يزاوله صاحب العمل ولكنها تستغرق مدة معينة كصناعة فرز البصل وموسمها من أول مارس لآخر يونيو وفرز الخضر والفاكهة

وتعبئتها وموسمها من أول أكتوبر إلى آخر مارس وفرز البيض وتعبئته وموسمها من أول نوفمبر لآخر مارس. ويستحق العمال الذين يشتغلون فى الأعمال الموسمية مكافأة عن مدة الخدمة طبقا للمادة ٣٥ من القانون .

ب — أفراد اسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا :

يحدث أحياناً أن يستخدم صاحب العمل أقاربه ويرتبط الطرفان بعقد عمل ولقد رأى الشارع عدم سريان القانون على هؤلاء العمال اعتماداً على رابطة القربى التى تكفل ترضية العامل وخشية أن يؤدى سريان القانون عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية .

كذلك فإن حق صاحب العمل فى السلطة والاشراف يتعارض مع رابطة الاسرة فالعلاقة الأبوية والعلاقة الزوجية تتعارض مع طبيعة عقد العمل .

والمقصود بأفراد عائلة صاحب العمل أصول صاحب العمل وفروعه الذين يعولهم فعلا .

ج — الاشخاص الذين يشتغلون فى محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الارباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط على عشرين جنيها سنويا ، وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد ضريبة هذه المهن المستحقة عليهم حسب آخر ربط على المبالغ المذكور .

ويقصد بالمحال التى لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عددا صغيرا من العمال ورءوس الاموال المحال الخاصة بالحرف اليدوية كالحداد والنجار والسمكرى والمكوجى والطرابيشى والحلاق ولهذا الاستثناء ما يبرره سواء لأن الشطر الاكبر من أحكام القانون هو مما لا يمكن تطبيقه على تلك المحلات أو لأنها بمثابة المشاتل التى تنتج رؤساء صناعة المستقبل وعمالها المتخصصين . ويقصد بأصحاب المهن الحرة الافراد الذين يزاولون مهنهم لحسابهم ويشترط غالبا لهذه المهن أن يكون العنصر الاساسى فيها العمل وان تقوم على الممارسة الشخصية لبعض العلوم

أو الفنون كالطبيب والمحامى والمهندس ويستثنى من تطبيق القانون العمال الذين يشتغلون لدى أصحاب هذه المهن إذا زادت الضريبة المستحقة عليهم على عشرين جنيها سنويا .

والمرجو أن يصدر فى المستقبل قانون خاص بهذه الفئة من الطبقة الفقيرة .

ى — ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم مما يسرى عليهم قانون التجارة البحرى .

يرجع السبب فى استثناء هذه الفئة إلى أنهم خاضعين لأحكام نص عليها قانون التجارة البحرى الصادر فى ١٣ نوفمبر سنة ١٨٨٢[1] ويعتبر ملاحا كل شخص يتعهد قبل مالك السفينة أو المجهز أو الربان أو نائبه بالخدمة فى السفينة ولكن لا تشمل هذه الطائفة عمال وملاحى السفن النهرية ومن ثم يسرى عليهم قانون عقد العمل الفردى .

هـ — موظفى ومستخدمى الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية الداخلين فى الهيئة .

جرى العرف باعتبار كلمة موظف خاصة بالفريق الذين يتناول مرتبا متوسطاً أو مرتفعاً والباقى يعتبر من المستخدمين وهذه الأسماء لا قيمة قانونية لها فالواقع أن موظف الحكومة أو الدولة هو كل عامل يتناول أجراً أو مرتباً من الحكومة أو من مصلحة تابعة للحكومة وبدون التفات إلى قيمة المرتب أو اعتبار العلاقات مستمرة أو مؤقتة .

والعلاقة التى تربط الحكومة بالموظف التابع لها علاقة خاصة تخضع للقواعد واللوائح الإدارية والمبادئ المقررة فى القانون العام وليست فى القانون الخاص .

ولذلك لا تطبق أحكام قانون عقد العمل على موظفى ومستخدمى الهيئات الحكومية والشبيهة بالحكومية .

---

(١) انظر ص ٦٣ من كتاب تشريع العمل فى مصر للمؤلف سنة ١٩٤٢

أما موظفو الحكومة ومستخدموها غير الدائمين والخارجين عن هيئة العمال وعمال الحكومة فالعلاقة بين هؤلاء وبين الحكومة تحتمها أيضاً أصول ملحوظة فيها قبل كل شيء المصلحة العامة إلا أنه ما دام لم ينص عن هذه الفئة فيما استثناه قانون عقد العمل الفردى فالعلاقة بينهم وبين الحكومة يمكن اعتبارها علاقة تعاقدية تخضع للأحكام المقررة فى قانون عقد العمل الفردى ويتمتع هؤلاء بجميع الامتيازات الواردة به فلا تسرى الأحكام الواردة فى القانون واللوائح الخاصة بهم إلا بالقدر الذى لا تتعارض فيه صراحة وضمناً مع قانون عقد العمل الفردى.

و — خدم المنازل ومن فى حكمهم

الخدم هم الذين يشتغلون عادة فى أعمال المعيشة المنزلية كالفراش والحاجب والبواب وعامل المصعد والطاهى وخادم المائدة وبستانى المنزل وسائق السيارة الخاصة (ومثله الحوذى والسايس) والمرضعة.

وقد استثنى الخدم من القانون لأن طريقة تخديمهم واستخدامهم غير منظمة تنظيما يسمح بتحديد حقوقهم وواجباتهم ويخضعون فى الوقت الحاضر للائحة خاصة بهم هى لائحة الخدم الصادرة فى ٨ نوفمبر سنة ١٩١٦ [1] كذلك فإن للخدم نظام خاص فى التشريع المصرى.

وهذا النظام مشاهد فى حالتين وهما حق الامتياز ومدة التقادم المسقط للأجور.

على أن الخدم الذين يعملون بالمحال التجارية والصناعية يسرى عليهم قانون عقد العمل الفردى، فلو أدى الطاهى والسفرجى مثلا أعمالهما فى أحد المطاعم أو المقاهى يعدون من عمال التجارة (المحكمة الجزئية المختلطة بالإسكندرية ٢٣ يونيو سنة ١٩٤٧).

وكذلك الحال بالنسبة لسائق السيارة فإنه يعد من خدم المنازل ولكنه إذا

(١) أنظر صفحة ٦٣ من كتاب تشريع العمل فى مصر للمؤلف سنة ١٩٤٢

اشتغل بإحدى شركات النقل مثلا عد من عمال الصناعة .

وتفترق أحوال العمل بالنسبة للخدم والعمال فيما يأتى :

١ — درجة الارتباط الشخصى والتبعية أقوى بين المخدوم وخادمه منها بين صاحب العمل والعامل الذى يكون له حرية واسعة فى وقت فراغه بعيداً عن تأثير صاحب العمل .

٢ — يحصل الخادم على معظم أجره عيناً (مسكن وطعام وكسوة) ولا يوجد للخادم فى معظم الأحوال متأخرات فضلا عن أن حاجة المخدوم إلى خادمه تضطره إلى مراضاته رغماً من عسره فيدفع له أجره كاملا ، فى السر أو فى العلن خشية من انفصاله عنه وهو فى شدته .

الفصل الثانى

تكوين عقد العمل

تطبيقاً للقواعد العامة فى تكوين العقود يشترط فى عقد العمل اجتماع الأركان المعروفة اللازمة لصحة التعاقد . وهى أهلية الطرفين ورضاؤهما ومشروعية موضوع العقد وسنتحدث عن كل من هذه الأركان فيما يلى :

(١) الأهلية — يشترط فى المتعاقدين (العامل ورب العمل) أن يكونا من ذوى الأهلية الكاملة للتعاقد وإلا كان العقد باطلا طبقا للقواعد العامة . وأما المرجع فى الأهلية فهو القانون المدنى (م ٤٤ / ٤٦) وقانون المحاكم الحسبية رقم ٩٩ لسنة ١٩٤٧ وعلى كل حال فيجوز لناقص الأهلية (القاصر أو المحجور عليه) أن يتعاقد عن طريق وكيله (الوصى أو القيم) والقاعدة أن كل إنسان مصرى يعتبر كامل الأهلية بمجرد بلوغه سن ٢١ كاملة (م ٤٤ مدنى) ما لم يصدر حكم بالحجر عليه للسفه والعته — ولم يتعرض القانون للأهلية فى عقد العمل وكان الأفضل تدخله منعاً للخلاف خصوصاً وأنه تدخل بقانون النقابات فقرر حق الانضمام للنقابة للقاصر البالغ ١٥ سنة .

وعلى العموم فان قانون عقد العمل الفردى (م ٦) يقرر حق العامل القاصر إذا بلغ أربعة عشر عاما فى قبض أجره ومكافأته وغير ذلك مما يستحق بمقتضى أحكام هذا القانون ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمة صاحب العمل .

وأما الأشخاص الاعتبارية المصرية كالدولة والأوقاف والشركات المدنية والتجارية والجمعيات المختلفة (م ٥٢ مدنى) فانها تعتبر كاملة الأهلية للقيام بالأعمال اللازمة لنشاطها من تعاقد وتقاض وتملك (م ٥٢ مدنى) ولذلك فيمكن للشخص الاعتبارى استخدام العمال ولكن مع ذلك غير جائز أن يكون الشخص الاعتبارى

عاملا . لان الراجح انه يشترط فى عقد العمل أن يكون العامل انسانا لأنه يجب أن يؤدى العمل بنفسه (م ٦٨٥ مدنى) .

وأما الأجانب فالمرجع فى أهليتهم هو قانون بلادهم (م ١١ مدنى) وكل ماهناك أن الشارع المصرى قد فرض على الأجانب بعض القيود لاجل مكافحة الهجرة ومنعاً لمزاحمة العمال العاطلين وذلك بمقتضى القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الخاص ببعض أحكام الشركات المساهمة .

ويحتاج العامل فى كثير من الأحيان لإثبات شخصيته وما يتعلق بخدمته وحالته المدنية من بيانات وذلك للوصول إلى حقوقه قبل صاحب العمل وكذلك تحتاج اسرة العامل المتوفى إلى إثبات صلة أفرادها به لتتمكن من الحصول على التعويض فلو أمكن تزويد العامل ببطاقة شخصية يستطيع هو وأسرته الاستعانة بها فى إثبات حقوقهم فى هذه الحالات وأمثالها — لا سيما عندما يصدر التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية التى تقرر للعمال وزوجاتهم وأولادهم معاشات ومزايا أخرى فى ظروف معينة أو عند بلوغهم سناً معينة — كان فى ذلك كل الخير لهم .

وفضلا عما تقدم فان البطاقة الشخصية تثبت صفة العامل وتحول دون اعتباره مشرداً كما تساعده فى معاملاته فى المصالح الحكومية وغيرها من الهيئات التى تطالبه باثبات شخصيته .

لهذا أصدرت الحكومة القانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٤٤ الخاص بالبطاقات الشخصية وهو يسرى على جميع العمال المشتغلين بالصناعة والتجارة كما يسرى على جميع المواطنين من غير العمال فى المدن التى يصدر بها قرار وزارى .

واستثنى من أحكامه النساء غير العاملات مراعاة لتقاليد البلاد كما أجيز لوزير الشئون الاجتماعية أن يستثنى بعض طبقات الشعب إذا رأى لزوما لذلك .

والبيانات التى تشتمل عليها البطاقة هى — اسم ولقب حاملها وجنسيته وسنه ومهنته ومحل سكنه والبيانات الأخرى التى يصدر بها قرار وزارى .

أما إذا كانت البطاقة خاصة بعامل فيجب أن تشتمل فضلا عما تقدم على ما يأتى :

اسم المحل الذى يعمل فيه وعنوانه ونوع العمل الذى يؤديه فيه واسم النقابة التى يكون منضما إلى عضويتها ورقم تسجيلها وبيان ما إذا كان متزوجا أم لا ، وعدد أولاده إن كان له أولاد ونوع كل منهم وسنه ومحل إقامته .

وتصرف البطاقات من المراكز وأقسام البوليس بناء على طلب يقدم على الاستمارة الخاصة تذكر بها البيانات الخاصة بالطالب وتلصق بكل بطاقة صورة فوتوغرافية لحاملها ، ويجب تقديم البطاقة فى نهاية كل ثلاث سنوات إلى البوليس للتأشير عليها بالتجديد ويدفع عن كل بطاقة رسم محدد بقرار وزارى بشرط ألا يتجاوز عشرة قروش ويجوز لوزير الشئون الاجتماعية تخفيض هذا الرسم بالنسبة لبعض الفئات أو الاعفاء منه ولا يجوز لأصحاب الأعمال بعد مضى سنة من تاريخ العمل بهذا القانون أن يستخدموا أو يستبقوا فى خدمتهم عمالا ممن تسرى عليهم أحكامه دون أن يكونوا حاصلين على بطاقة شخصية .

(٢) الرضا : القاعدة عدم وجود شكل خاص لتكوين عقد العمل (م ٦٧٧ مدنى) لأنه عقد رضائى فيتكون بمجرد رضاء الطرفين (العامل ورب العمل) ويجوز أن يكون الرضاء صريحاً أم ضمنياً (م ٩ مدنى) فيتم التفاهم شفويا أو بالكتابة أو بالإشارة والواقع أن الاعتبار فى حصول الرضاء . هو حقيقة تفاهم أصحاب الشأن وبدون التقيد بالالفاظ والمظاهر .

وطبقاً للقواعد العامة يتم تكوين العقد بمجرد علم الموجب بالقبول (م ٩٧ مدنى) ويكون ذلك تاريخ تكوين العقد وبه يتحدد مكان التعاقد .

ويحدث أحياناً حصول الرضاء وتكوين عقد العمل ثم يتضح فساد هذا الرضاء بسبب الغلط أو التدليس أو الإكراه (م ١٢٠ - ١٢٨ مدنى) وفى هذه الحالة يكون العقد تطبيقاً للقواعد العامة قابلا للابطال لمصلحة الطرف المفسود رضاؤه (م ١٣٨ مدنى) وبعبارة أخرى فالبطلان شىء غير مطلق فيكون معلقاً

بطلب الطرف المفسود رضاؤه (نقض ١٨ مايو سنة ١٩٣٣ محاماة ١٣ ص ١٢١٢) ولذلك فلا يجوز للمحكمة القضاء بهذا البطلان من تلقاء نفسها كما لا يجوز أن يطلبه الطرف الآخر الصحيح رضاؤه .

وتتقادم دعوى الابطال بمدة ثلاث سنوات من كشف العيب وانتهاء الإكراه (م ١٤٠ مدنى) .

ويضاف إلى هذه العيوب الثلاثة المفسدة للرضاء حالة الغبن فانها مفسدة للعقد إذا توافرت بعض الشروط (م ١٢٩ مدنى) وتتقادم دعوى الغبن بسنة واحدة (م ١٢٩ مدنى) .

(٣) مشروعية الموضوع : تطبيقاً للقواعد العامة يجب أن يكون محل الإلتزام ممكناً معيناً مشروعاً (م ١٣٢ ، ١٣٣ ، ١٣٥ مدنى) وإلا كان العقد باطلا بطلانا مطلقا . ولذلك فيجب أن تكون التزامات العامل ورب العمل ممكنة مشروعة والا بطل العقد .

ولا شك أن أهم التزامات عقد العمل هى الأجر والعمل ولكن مشروعية الأجر غير محتاجة إلى بحث طويل لأنه جرى العرف بوفائه بالعملة المتداولة وعلى كل حال فيكفى القول بأن كل مال يجوز أن يكون أجرا . وأما مقدار الأجر فيعينه العقد أو تقدره المحكمة بقيمة أجر المثل (م ٦٨٢ مدنى فقرة أولى) وأما التزام العمل فيشترط فيه أن يكون ممكناً غير مستحيل ومعيناً فى ذاته غير مجهول وجائزاً غير مخالف للقانون أو للنظام العام أو للآداب .

فأما من جهة استحالة الالتزام واعتباره غير ممكن تنفيذه فيعتبر مسألة موضوعية تفصل فيها المحاكم .

وأما من جهة تعيين العمل فانه ضرورى لتكوين العقد لأنه غير معقول أن يرضى انسان بالتعهد بعمل يجهله خصوصا وان كل نوع من الأعمال يحتاج الى استعداد خاص فضلا عن أهمية معرفة نوع العمل لاجل تقدير الاجر . ولكن

يكفى فى تعيين نوع العمل أن يكون معروفا بوجه عام بدون تحديد لانه يمكن للمحاكم القيام بهذا التحديد حسب العرف وظروف العقد (م ٦٨٢ فقرة ثانية مدنى)

وأما من جهة مخالفة العمل للقانون فذلك لأنه قد يمنع الشارع بعض الاعمال كصنع المخدرات أو صنع عيدان الكبريت من الفسفور الأبيض (قانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٣٩) أو تشغيل الاحداث قبل سن معينة (قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣) أو تشغيل النساء ليلا فى الصناعة أو التجارة (قانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣) وعلى كل حال فالاصل فى العمل انه مباح مالم يمنعه نص فى القانون .

وأما من جهة النظام العام فان القواعد المرتبطة بهذا النظام يكون منصوصا عليها صراحة فى بعض القوانين كقانون اصابات العمل رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ (م ٤) حيث يذكر الشارع بأن كل اتفاق مخالف يعتبر باطلا ويضاف إلى ذلك بعض القواعد غير المنصوص عليها ولكن تقررها المحاكم حسب اجتهادها باعتبار هذه القواعد مقصوده ضمنا من الشارع . ومثال ذلك التعهد بارتكاب الجرائم كتزييف العملة والاعتداء على الغير .

وأما من جهة الآداب العامة فإن تقديرها متروك للقضاء حسب الظروف والاحوال ومن أمثلة العقود التى تعتبر باطلة لمخالفتها للآداب العامة عقد القواد وعقد المومس وعقد العامل المكلف بتوزيع الكتب المخلة بالآداب .

٤ — الاثبات :

المادة ٢ — يكون عقد العمل بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين ولكل من الطرفين نسخة . وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات ويعطى صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون هذا قد أودعه إياه من أوراق وشهادات .

يمتاز العقد المكتوب بأنه يمنع الخلاف فى وجود التعاقد أوفى شروطه فيكفى لصاحب الشأن أن يقدم العقد المكتوب والموقع عليه من الخصم إلى المحكمة فيمتنع كل خلاف فى اثبات التعاقد وشروط العقد .

وقد أجاز القانون للعامل إذا لم يوجد عقد مكتوب إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات كالبينة وقرائن الأحوال وغيرها .

كذلك أوجب المشرع تحرير العقد باللغة العربية رغبة فى ابراز أهمية العقد وقد وضع هذا الشرط لصالح العامل .

وقد كان قانون عقد العمل الفردى القديم لايحتم تحرير عقود العمل إلا بالنسبة للعمال الذين تزيد أجورهم أو مرتباتهم عن عشرة جنيهات فى الشهر .

ونصت أيضاً المادة ٦٧٧ من القانون المدنى على أنه لا يشترط فى عقد العمل أى شكل خاص مالم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك .

المادة ٣٢ — على صاحب العمل أن ينشىء ملفاً خاصاً لكل عامل يذكر فيه اسمه وصناعته أو مهنته وسنه ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره مع بيان ما يدخل عليه من تطورات . والجزاءات التى وقعت عليه وبيان بما حصل عليه من أجازات اعتيادية أو مرضية وتاريخ انتهاء الخدمة وأسباب ذلك .

ويرافق الملف محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية وتقارير رؤسائه عن عمله . وعلى صاحب العمل الاحتفاظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء خدمة العامل .

يعتبر الزام صاحب العمل بإنشاء ملف خاص لكل عامل تسهيلا للاشراف عل تنفيذ الأحكام الموضوعة ومنعاً لكل نزاع يدور حول الأجر أو الأجازات أو أسباب الفصل أو الاستغناء . ومن ثم فان هذه الملفات تساعد على منع التلاعب والمحافظة على حقوق العمال .

ويتوقف نوع السجلات التى تقوم المؤسسة بحفظها على حجمها وطبيعة العمل بها والأهمية التى تعلقها الإدارة على الحقائق والبيانات الخاصة بعمالها . فالمؤسسة التى تستخدم عدداً كبيراً من العمال غير المهرة تحتاج إلى سجلات تختلف عن سجلات مؤسسة تستخدم ميكانيكيين اخصائيين . والمؤسسات ذات الإدارات الكبيرة تتطلب سجلات توضح خبرة العامل فى نواحى العمل المختلفة . كما تتطلب المؤسسات التى لها كادر للعمـــال أو صندوق للمعاشات بيانات دقيقة عن خدمة العامل .

كذلك تحفظ السجلات التأديبية للرجوع إليها عند الفصل إذا خرق عامل ما قوانين المؤسسة فان السلاح الوحيد الذى يستطيع صاحب العمل أن يبرر به فصله للعامل هو سوء سجل خدمته . كذلك يمكن صاحب العمل أن يبرهن بما لديه من سجلات مستوفاه أن ما يستبقيه من عمال لهم سجلات خدمة حسنة .

ومما لا شك فيه أن سجلات الخدمة هى الأساس الذى يرجع إليه عند إجراء الترقيات لذوى الكفاءات . ومن واجب صاحب العمل أن يعتمد على هذه السجلات فى وضع المبررات التى يتخذها لترقية بعض العمال إلى الوظائف الخالية حتى لا يرى فيها البعض الآخر من العمال أنهم أحق بها .

والحكمة فى الاحتفاظ بسجلات الخدمة لمدة سنة انقضاء حقوق العمال بالتقادم بسنة واحدة طبقاً لنص المادة ٣٧٨ فقرة ب من القانون المدنى .

٥ — الرسوم

وتسرى على عقد العمل قوانين الضرائب فيخضع لرسم الدمغة . المفروض بمقتضى القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥١ والرسم المقرر على العقود هو رسم اتساع الورق وقدره ٥٠ مليماً للورق المتوسط الحجم و٨٠ مليماً للورق الكبير الحجم.

والقاعدة أن يستحق الرسم بمجرد حصول المعاملة ولو كانت باطلة (م ١٠) ولا يهم تاريخ المعاملة بل المهم استعمال العقد (خصوصا حين تقديمه للمحاكم) بعد صدور القانون المقرر للرسم. ويتحمل الرسم مستعمل الورقة (م أولى) كما يستحق الرسم على العقد الشفوى حين التمسك به أمام القضاء (م ٢) ويستحق الرسم أيضاً على جميع صور العقود (م ١١) ويتحمل كل متعاقد الرسم الخاص بنسخته ولكن تستثنى الدولة من تحمل هذه الرسوم حين معاملاتها مع الأفراد الذين يتحملون وحدهم جميع رسوم المعاملة (م ١٢) وقد أوضح قانون الدمغة (م ١٨ و ١٩) العقوبات على كل شخص يستعمل ورقة بدون الرسوم اللازمة. وعلى كل حال فإن ذلك الاهمال غير مؤثر فى صحة المعاملة لأن المقصود من الرسوم حصول الدولة على المال والخلاصة فالمعاملة صحيحة ولكن يعاقب المهمل.

الفصل الثالث

العقود المشابهة لعقد العمل

يعتبر عقد العمل من العقود المسماة فيوجد لهذا العقد نظام خاص به . ولكن نظراً لوجود عقود أخرى مشابهة له فى بعض الصناعات فانه يختلط الأمر أحياناً ويصعب التمييز بين عقد العمل وبين هذه العقود وسنعرض فيما يلى بالبحث لأهم هذه العقود .

١ — عقد الاختبار :

المادة ٣ — تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل ولا يجوز تعيين العامل الذى بلغت سنه السابعة عشر عاما تحت الاختبار لمدة تزيد على ستة أشهر فإذا قلت سنه عن ذلك جاز تعيينه تحت الاختبار لمدة لا تزيد على سنتين على ألا تتجاوز هذه المدة ستة أشهر بعد بلوغه سبعة عشر عاما . ولا يجوز تعيين العامل تحت الإختبار أكثر من مرتين عند صاحب عمل واحد .

يجوز فى عقد العمل ألا يرتبط الطرفان ارتباطاً نهائيا بمجرد تبادل الايجاب والقبول ، بل يتفقا على فترة للاختبار تسمح لهما بالتحقق من مزايا إبرام العقد ، فيمكن لرب العمل أن يحكم عن تجربة على كفاية العامل الفنية ومدى استعداده لمسايرة العمل فى المشروع . كما يقف العامل بطريقة عملية على ظروف العمل وعلى تناسب الأجر مع الجهد المبذول ، وبذا يستطيع الطرفان أن يزنا فائدة الاستمرار فى هذه العلاقة وزنا سليما قبل أن يبرما العقد نهائيا .

ويختلف العقد تحت الاختبار Contrat à L'essai عن عقد التمرين ، فى أنه لا يقصد منه الأعداد المهنى وانما التحقق مما للعامل من خبرة سبق له الحصول عليها . وقد فرقت المادة الخاصة بالعقود المبرمة تحت الاختبار فى تحديد الحد

الأقصى لمدة الاختبار بين الأحداث الذين لم يبلغوا ١٧ سنة وبين العمال الذين بلغوا هذه السن أو تجاوزوه .

فأجازت امتداد مدة الاختبار بالنسبة للأحداث الذين تقل سنهم عن ١٧ سنة إلى سنتين على الأكثر . على أنه إذا بلغ الحدث إلى سن ١٧ سنة أثناء مدة الاختبار فلا يجوز أن تزيد المدة التى يظل فيها تحت الاختبار بعد بلوغه هذا السن عن المدد المعينة لغير الأحداث .

أما فيما يتعلق بالعمال الذين بلغوا سن ١٧ سنة أو تجاوزوه ، فلا يجوز أن تزيد مدة الاختبار عن ستة أشهر .

والتكييف القانونى للعقد تحت الاختبار هو أنه عقد مبرم تحت شرط فاسخ وهو اعتبار نتيجة الاختبار غير مرضية . ويتفق هذا التكييف مع النية الحقيقية للطرفين وهى ابرام عقد عمل يشتمل على حق الطرفين أو أحدهما فى فسخه .

ويلاحظ أن عقد العمل لايعتبر مبرما تحت الاختبار إلا إذا اتفق الطرفان صراحة أو ضمنا على ذلك أو كان العرف قد جرى عليه فى عمل من الأعمال . ويقع عبء الاثبات على الطرف الذى يدعو وجود مثل هذا الاتفاق أو العرف لمصلحته .

وقد قصد المشرع بتحديد مدة الاختبار إلى الحيلولة دون إطالة هذه المدة ليتخلص رب العمل من القواعد القانونية الموضوعة لفسخ عقد العمل غير المحدد المدة ، من سبق اعلان العامل ومكافأته عن مدة الخدمة ، وما قد يطالب به العامل من تعويضات عما يلحق به من ضرر نتيجة الفسخ بلا مبرر .

٢ — عقد التمرين

المقصود بذلك هو العقد الذى بموجبه يشتغل العامل لحساب رب العمل وتحت إشرافه ولكن بأجر مخفض أو مجاناً مقابل تعلم أصول المهنة والتمرين عليها حتى يتقن العمل كباقى عمال هذه المهنة وبذلك يستحق الأجر الكامل مثلهم .

ولم يوضح صراحة قانون عقد العمل الفردى سريانه على العمال تحت التمرين ولكن يعتبر ذلك مفهوماً ضمناً من الماده ٣ . ولذلك فيسرى هذا القانون على العمال تحت التمرين بحيث ينتفعون بمزاياه ويخضعون لالتزاماته (مواد جزء ١ بند ١٢٨) ولكن يحدث أحياناً أن يكون العامل تحت التمرين بدون أجر مكتفياً بالتعليم والتمرين ونرى أن يسرى القانون عليهم أيضاً إذ يعتبر التعليم نوع من الأجر العينى .

٣ – عقد توريد العمال

المادة ١٢ – يجب أن يكون العقد بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال بالكتابة ويبين فيه نوع العمل وفئات أجور العمال وإلزام صاحب العمل بادائها اليهم مباشرة ومدة العمل على وجه التقريب والجهات التى قدم العمال منها .

ولا يجوز لصاحب العمل أو ممثله أو متعهد توريد العمال أن يتقاضى أى مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو استبقائه فى عمله .

ويقصد بمتعهد توريد العمال فى تطبيق أحكام هذا القانون كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون اشراف منه على العمل أو العمال .

يشكو العمال دائما من طريقة مقاولة التشغيل لأنها تؤدى فى أغلبية الأحوال إلى مضار مختلفة خصوصا صعوبة حصول العمال على أجورهم .

ومنعاً لهذه الشكوى نظم قانون عقد العمل الفردى العلاقة بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال. وقد عرف مشروع قانون عقد العمل الفردى « متعهد توريد العمال » بأنه كل شخص يقوم بتوريد فرق من العمال للعمل لدى أحد أصحاب العمل دون أن يتدخل فى عملهم أو فى الاشراف عليهم .

ويشترط فى العمال الذين يقدمهم المتعهد أن يكونوا جماعة فلو قدمهم فرادى فلا يسمى متعهد توريد عمال .

ويجب أن يكون المتعهد قد جمع العمال لكى يؤدوا عملا لحساب صاحب العمل فاذا كانوا يؤدونه لحساب من جمعهم فان هذا الشخص يعد صاحب عمل لا متعهد توريد عمال .

وقد حتم المشرع أن يكون العقد المبرم بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال بالكتابة لأهمية هذا العقد ويهدف من ذلك إلى المحافظة على حقوق العمال وإلى رعاية مصلحة أصحاب الأعمال من ناحية أخرى .

ويجب أن يراعى فى هذا العقد علاوة على الشروط التى تحدد العلاقة بين صاحب العمل والمتعهد كنوع العمل ومدته ، والشروط التى تنص عنها قوانين العمال السارية أو عقود العمل المشتركة من حيث فئات أجور العمال وساعات العمل والضمانات التى تكفل صرف أجور العمال فى محل العمل الخ .

كذلك الزم المشرع صاحب العمل أو متعهد توريد العمال بأن لا يتقاضى أى مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو استبقائه فى عمله .

المادة ١٣ — لا يجوز لمتعهد توريد العمال مزاولة عمله إلا بعد الحصول على رخصة بذلك من مصلحة العمل وتعين بقرار من وزير الشئون الاجتماعية الشروط والأوضاع الواجب مراعاتها للحصول عليها ، ولا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع المتعهد إلا إذا كان هذا حاصلا على الرخصة المذكورة .

لما كان كثير من متعهدى توريد العمال ليست لهم موارد مالية كافية وقد يكون لهم سوابق لذلك أوجب المشرع حصولهم على رخصة من مصلحة العمل لمزاولة عملهم . كما يحق لصاحب العمل مطالبة المتعهد بتقديم الضمانات التى يراها وقد تكون عينيه أو نقدية أو كفالة شخصية إلى آخر أنواع الضمان .

وترمى هذه المادة إلى إبعاد طبقة المتعهدين الذين لا يوفون بالتزاماتهم .

٤ — عقد المقاولة :

المادة 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 .

عرف مشروع قانون عقد العمل الفردى « المقاول » بأنه كل شخص يتعهد بصنع شىء أو يؤدى عمل لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر . ويجوز أن يقتصر التزام المقاول على إتمام العمل على أن يقوم صاحب العمل بتوريد المواد اللازمة . كما يجوز أن يكلف المقاول بإتمام العمل وبتوريد المواد اللازمة فى نفس الوقت .

والمقصود بالمادة ١٥ تحقيق المساواة فى الحقوق بين العمال الذين يعملون فى مؤسسة واحدة بغض النظر عن تبعية بعضهم لصاحب العمل وتبعية البعض الآخر إلى صاحب عمل آخر أو لمقاول عهد إليه بجانب من العمل .

ويشترط لتطبيق هذه المادة أن يكون العمل الذى يعهد به صاحب العمل إلى آخر من الأعمال الأصلية التى يزاولها كالمشاهد فى بعض مصانع الطوب من إسناد عملية رص الطوب فى الأفران واستخراجه إلى مقاولين ، فيجب على هؤلاء المقاولين الذين أسندت اليهم هذه العمليات أن يسووا بين عمالهم وعمال المؤسسة التى يعملون لحسابها .

ويكون صاحب العمل الأصلى متضامناً مع المقاولين المذكورين فى ضمان حصول العمال التابعين لهم على نفس الامتيازات التى يحصل عليها عماله .

أما إذا قام صاحب مثل هذا المصنع بشراء المواد اللازمة لصنع الطوب وعهد إلى مقاول بنقلها إلى مصنعه فلا يلزم المقاول فى هذه الحالة بأن يسوى بين عماله وعمال المصنع لأن عملية النقل ليست من الأعمـــال الأصلية التى يقوم بها المصنع المذكور .

٥ – عقد الفرقة :

بموجب هذا العقد تتكون شركة من العمال للقيام بالمقاولة من الباطن بدلا من متعهد توريد العمال والغرض من ذلك أن يستفيد العمال من أجورهم كاملة بدون خصم ربح للمتعهد وذلك لأن الشركة توزع ثمن المقاولة على جميع العمال بالمساواة أو حسب استعداد كل منهم ولكن بدون خصم شيء للوسيط (المتعهد) لعدم وجوده .

والقاعدة أن ترتبط الشركة مباشرة بالمقاول الأصلي وتكون العلاقة بينهما عقد مقاولة من الباطن (دوران ج ٢ بند ١٢٣) وأما العمال فيعتبرون عمالا لدى الشركة كما هم في الوقت نفسه شركاء فيها . والخلاصة فان عقد الفرقة ليس بعقد عمل بل عقد شركة (العريف ج ١ بند ٩٢) .

ولقد أشارت المجموعة الفرنسية لعقد الفرقة (م ٣١ كتاب أول) وقررت صحته وأنه مختلف عن نظام متعهد توريد العمال .

الفصل الرابع

التزامات العقد

يعتبر عقد العمل من العقود المستمرة بحيث يحتاج تنفيذ الطرفين لالتزاماتهما إلى وقت قصير أو طويل ويسمى مدة العقد ولذلك فتنقسم الإلتزامات إلى قسمين ويشمل أولهما التنفيذ ويعتبر أهمها التزام رب العمل بدفع الأجر والتزام العامل بالقيام بالعمل المعين بالعقد . ويشمل القسم الثانى الالتزامات الخاصة بانهاء العقد كالتعويض والمكافأة . ويعتبر هذا الفصل خاصاً بالتزامات تنفيذ العقد عدا الأجر ووقت العمل وكذلك التزامات انهاء العقد فيكون بحثها فى الفصول التالية .

١ — التزامات العامل.

يتعهد العامل بموجب عقد العمل بأن يعمل عملا معيناً لحساب رب العمل وتحت إدارته (م ٦٧٤ مدنى) ولذلك فإن تأدية هذا العمل هو الالتزام الأصلى للعامل. ولكن مع ذلك توجد التزامات أخرى إضافية مكملة لهذا الإلتزام لأجل تحديده ولحسن تنفيذه ولقد نصت المادة ٦٨٥ من القانون المدنى على أهم هذه الإلتزامات وهى : —

(ا) أن يؤدى العمل بنفسه ، وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

(ب) أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذى يدخل فى وظيفة العامل ، إذا لم يكن فى هـذه الأوامر مايخالف العقد أو القانون أو الآداب ، ولم يكن فى اطاعتها ما يعرض للخطر .

(ح) أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله .

(ء) أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد .

وقد تناول المشرع هذه الالتزامات بشيء من التفصيل فى قانون عقد العمل الفردى وقد ينص العقد صراحة على هذه الالتزامات الاضافية ويحدد تفصيلاتها ولكن مع ذلك يجوز سكوت العقد والاكتفاء بالرجوع إلى القانون والعرف ويعتبر ذلك تطبيقا للقواعد العامة التى تقرر بأن تحديد الالتزام التعاقدى يكون حسب نصوص العقد والقانون والعرف والعدالة (م ١٤٨ فقرة ثانية مدنى) .

(١) تأدية العمل المتفق عليه .

يتعهد العامل بموجب عقد العمل أن يؤدى عملا معينا لحساب صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه ، فان أهم التزامات العامل الخاصة بتنفيذ العقد هو أن يضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل فى الوقت المعين لأجل تنفيذ العمل المتفق عليه .

ويشترط أن يؤدى العامل العمل بنفسه فلا يجوز له أن ينيب عنه من يقوم به أو يستعين بمساعدين له مالم يقرر اتفاق أو عرف خلاف ذلك . إذ أن شخصية العامل تلاحظ عند التعاقد .

ويجب أن يبدى العامل من الاهتمام بتأدية عمله ما يبديه الشخص العادى فيحاول اتقان عمله بالقدر المستطاع وبعبارة أخرى فيلزم العامل بتنفيذ التزامه بحسن نية وعدم تلاعب . على أنه إذا كان انتاج العامل يزيد عادة عما ينتجه العامل العادى فانه يعد مخلا بالتزامه إذا ما عمد فى وقت ما إلى تقليل إنتاجه بحيث يكون مساويا للمتوسط . وكثيراً ما يلجأ العمال إلى سلاح تقليل الانتاج كوسيلة لحمل أصحاب الاعمال على قبول مطالبهم .

والتزام العامل ينصب على العمل المتفق عليه غير انه يجوز طبقا للمادة ١٩ من قانون عقد العمل الفردى أن يمتد هذا الالتزام إلى غير العمل المتفق عليه فى الحالتين الآتيتين :

الحالة الأولى - وتعتبر حاله ضرورة وقتيه . فيجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملا غير المتفق عليه أو أن يخرج عن القيود المشروطة فى العقد إذا دعت

الضرورة لذلك التكليف أو الخروج منعا لوقوع حادث أو لاصلاح مانشأ عن حادث وقع فى مكان العمل أو فى حاله القوة القاهرة .

الحالة الثانية ـ حالة دائمة إذ يجوز أيضا لصاحب العمل أن يكلف العامل عملا غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه إختلافا جوهريا .

(٢) تنفيذ أوامر صاحب العمل

صاحب العمل هو القائم بإدارة العمل والمسئول عن نتيجته ، كما أنه يتمتع بموجب عقد العمل بحق السلطة والاشراف ، ذلك الحق الذى يميز عقد العمل عن غيره من العقود الواردة على العمل . وبناء على ذلك يجب على العامل الطاعة وتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل أو من وكلائه دون نقاش . وحقيقة أن العمل يعين بالعقد ولكن يحتاج تنفيذه إلى تعليمات مختلفة حتى يتم هذا التنفيذ على الوجه الذى يريده رب العمل لأنه المسئول عن الانتاج .

ولا يعتبر العامل مكلفا بطبيعة الحال بتنفيذ الأوامر فى غير وقت العمل . على أن له أن يمتنع عن تنفيذها حتى فى أثناء العمل فى الأحوال الثلاثة الآتية :

(١) إذا كان الأمر غير متصل بالعمل المتفق عليه ، ولا يدخل ضمن احدى الحالتين المشار إليهما فى البند السابق اللتين خول فيهما لصاحب العمل أن يكلفه بعمل آخر خلاف العمل المتفق عليه ، كأن يكلف كاتبا بتنظيف المحل .

(٢) إذا كان الأمر غير مشروع لتعارضه مع القانون أو الآداب كان يأمر الصيدلى مساعده بغش الدواء .

(٣) إذا كان تنفيذ الأمر يعرض العامل للخطر .

وتطبيقا لالتزام العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل ، يجب على العامل أن يحترم أحكام اللائحة الداخلية للعمل الذى يعمل فيه والا كان مخلا بالتزاماته .

(٣) المحافظة على مايملكه صاحب العمل :

يعهد صاحب العمل عادة إلى العامل بما يحتاج اليه فى تأدية عمله من أدوات وآلات ، ومواد أولية ، كما قد يعهد اليه بما ينتجه من سلع . وعلى العامل أن يحافظ على هذه الأشياء كما يحافظ الشخص العادى على ملكه ، فاذا قصر فى ذلك ونشأ عن تقصيره فقد الأشياء المذكورة أو اتلافها أو تدميرها عد مسئولا ، وجاز لصاحب العمل أن يقتطع من أجره المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدالها طبقاً للمادة ١٦ من قانون عقد العمل الفردى وذلك بشرطين :

(١) أن يكون عدم المحافظة على هذه الأشياء ناشئاً عن خطأ العامل .

(٢) ألا يزيد مايقتطعه صاحب العمل على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

ومع ذلك فتوجد حالتان لايعتبر فيهما العامل مسئولا عن إهماله البسيط وهما :

١ — إذا أثبت العامل وجود عرف فى المهنة يقضى بعدم المسئولية كحاله عامل المقهى إذا كسر أكواب المشروبات أثناء نقلها إلى العملاء .

٢ — إذا كان اتلاف الشىء ناتجاً عن عدم كفاءة العامل والمعلومة لرب العمل لأن واجب هذا الأخير مضاعفة الرقابة والإرشاد والواقع أنه فى هاتين الحالتين لا يوجد اهمال بمعنى الكلمة بل عجز بحيث تعتبر حالة قهرية بعيدة عن المسئولية .

(٤) الامتناع عما يضر بصاحب العمل

يلزم العامل بمقتضى عقد العمل بأن يمتنع عن كل ما من شأنه الحاق الضرر بالمحل الذى يعمل فيه أو بصاحبه . فلا يجوز له أن يرتكب فعلا مخلا بالآداب فى محل عمله أو أن يتواجد أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدره . كما لا يجوز له أن يعتدى بالقول أو الفعل على صاحب العمل أو أحد رؤساء العمل .

كما يلتزم العامل بعدم افشاء الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذى

يعمل فيه . ويقصد بالأسرار الصناعية ما تعلق بطريقة الإنتاج . أما الأسرار التجارية فهى ما كانت متعلقة بمعاملات المحل ومدى نشاطه . أما تقدير مايعد سراً وما لا يعد كذلك فأمره متروك للمحاكم .

والمقصود بذلك أن يكون العامل أميناً على الأسرار التى يطلع عليها بسبب عمله فلا يفشيها إلى الغير وإلا كان العامل مسئولا عن الضرر الناتج . ولا يهم فى ذلك أن يكون هذا الافشاء مجاناً وبدون قصد شىء . كما لا يهم أن يكون السر غير مكتوم لأن شهادة العامل تساعد على تصديق الناس وتحويل الشك إلى يقين.

٢ــ التزامات صاحب العمل :

يعتبر أهم التزامات صاحب العمل هو التزامه بدفع الأجر إلى عامله . أما باقى الالتزامات الأخرى فيمكن تلخيصها بأنها احترام القيود التى يقررها القانون أو عقد العمل أو تقضى بها حسن النية أو جرى عليها العرف فى المهنة . ويلاحظ أن التزامات صاحب العمل تعتبر أهم من التزامات العامل لأن الأول هو القائم بإدارة العمل والمكلف بتشغيل العامل والاشراف عليه .

ويجب أن يكون العمل تحت إدارة رب العمل أو وكلائه لأن شخصية المتعاقدين ملحوظة فى عقد العمل فلا يجوز للمخدوم تحويل العقد إلى مخدوم آخر بدون رضا العامل . والواقع أن تفصيلات العمل وحسن المعاملة والثقة المالية بوفاء الأجر تختلف حسب أرباب الأعمال ولذلك فمن حق العامل أن يرفض تحويل عقد العمل بل من حقه رفض إعارته بصفة مؤقتة للعمل لدى الغير لأن مصلحته وكرامته تبرران هذا الرفض .

ويجب على رب العمل القيام بالاستعداد اللازم حتى يتمكن العامل من القيام بالعمل كتقديم أدوات العمل اللازمة حسب نوع العمل والعرف ، فضلا عن تقديم العدد الكافى من العمال إذا احتاج العمـــل إلى التعاون وعدم الانفراد بالعمل وعلى العموم تقديم جميع وسائل الانتاج اللازمة (دوران جزء ٢ بند ٣٢١) .

وإذا كان حساب الأجر بالقطعة فيجب على رب العمل أن يقدم عملا كافياً لتشغيل العامل فى اليوم ما دام يعلم بارتباط العامل بمحله لأنه بخلاف ذلك يضر بالعامل ويكون العمل القليل سببا فى عطله بعض اليوم (بلانيول وريبير — جزء ١١ بند ٨٤٠).

والقاعدة هى استمرار العمل فإذا كان حساب الأجر بالزمن فليس من حق صاحب العمل اعطاء أجازات بحجة قلة الأعمال بل الواجب عليه تنفيذ العقد طالما كان العقد قائماً لم يمنع من تنفيذه قوة قاهرة وإلا اضطر لدفع التعويض اللازم عن إيقاف العقد .

وخير حل فى حاله قلة الأعمال هو توفير بعض العمال وإنهاء عقودهم ودفع مكافآت الخدمة المتسحقة ويفضل عند استئناف العمل أن يقوم صاحب العمل باعادة العمال أنفسهم إلى الأعمال التى كانوا يقومون بهـــا قبل وقف العمل وبالشروط نفسها .

ومن جهة مكان العمل فالقاعدة أنه المكان المقصود وقت التعاقد لأنه ليس من حق صاحب العمل تشغيل العامل فى أى مكان والواقع أن قيمة الأجر ملحوظ فيها مستوى المعيشة فى مكان العمل وبعده أو قربه من مساكن العمال . كما أن بعض شبان العمال يقبلون أجراً منخفضاً لأنهم يعيشون مع أسرهم فاذا انتقلوا إلى مدينة أخرى تعذر عليهم المعيشة بهذا الأجر ويضاف إلى ذلك حالة تشغيل البنات فان التقاليد تمنع هن تشغيل البنت فى مدينة بعيدة عن أقاربها .

ومع ذلك فقد تدل أحياناً ظروف التعاقد على وجود اتفاق ضمنى بالسفر كما يحدث مع مقاولى البناء والنجار الجوالين وعلى العموم فى المهن التى تقضى طبيعتها بالانتقال . ومن الجهة العملية يكون النزاع بين الطرفين حاصلا فى حالة الاستخدام فى محل متعدد الفروع وجرت العادة فى هذه الحالة أن يوضح عقد العمل أو لائحة العمل حقوق الطرفين فى هذا الموضوع وأن يفصل فى الخلاف حسب العرف المتبع فى المهنة .

أما إذا لم يوجد عرف سائد يقرر النقل وكذلك إذا لم تدل الظواهر على اتفاق ضمنى يمنح المخدوم هذا الحق فان القاعدة عدم جواز النقل خصوصاً وأن المخدوم يعتبر أقوى الطرفين فى العقد فيجب عليه أن يتحمل وحده نتيجة اهماله فى عدم اشتراط هذا الحق فى عقد العمل .

وأما من جهة وقت العمل فيكون حسب قوانين العمل السارية أوحسب اتفاق الطرفين اتفاقاً صريحاً أو ضمنياً أو حسب العرف المتبع فى المهنة .وسنتحدث فيما يلى فى الفصول الخامس والسادس والسابع بالتفصيل عن التزامات صاحب العمل

المادة ١٨ ــ لايجوز لصاحب العمل ان ينقل عاملا بالاجر الشهرى بغير موافقته المكتوبة الى سلك عمال المياومة أو العمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالقطعة أو بالساعة .

ويكون للعامل فى حالة الموافقة على نقله الحقوق التى كسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى طبقا لأحكام المواد ٢٠ ، ٢٣ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٤٢ ، ٤٥ .

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية فيتكون بمجرد اتفاق الطرفين . إلا أنه لايجوز تعديله فيما يتعلق بنقل عامل بالأجر الشهرى الى سلك عمال المياومة أو العمال المعينين بأجر أسبوعى .كما لايجوز نقل العمال المعينين بأجر أسبوعى الى عمال مياومة دون موافقتهم على ذلك كتابة .

غير أنه يجوز لرب العمل مع احترامه لنوع العمل المتفق عليه أن ينقل العامل الى وظيفة أقل ميزة من وظيفته السابقة مادامت مصلحة العمل تبرر ذلك وبدون تعسف أو قصد سيء (م ٦٩٦ فقرة ثانية مدنى) ولذلك لامحل لشكوى المهندس من وظيفة غير مناسبة لمركزه العلمى (نقض اجتماعى ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٣٨ دالوز ١٩٣٩ ص ٥٣) والواقع ان رب العمل أدرى بمصلحته فيكون من حقه وضع كل عامل فى الوظيفة الملائمة على شرط احترام العرف ونوع العمل المتفق عليه وعدم التعسف ، وكذلك يعتبر صاحب الشأن فى الترقية بدون التقيد بالاقدمية

أو الكفاءة مالم ينص العقد أو لائحة العمل على نظام خاص بذلك (العريف جزءا بند ١٢٠) .

المادة ١٩ — لايجوز لصاحب عمل أن يكلف العامل عملا غير المتفق عليه أو يخرج عن القيود المشروطة فى الاتفاق ، إلا إذا دعت الضرورة الى ذلك منعا لوقوع حادث أو لاصلاح مانشأ عنه أو فى حالة القوة القاهرة . على أن يكون ذلك بصفة مؤقته وله أن يكلف العامل عملا غير المتفق عليه اذا كان لايختلف عنه اختلافا جوهريا .

يجب أن يكون العمل الذى يكلف العامل بتأديته نفس العمل المتفق عليه فلا يجوز لصاحب العمل مثلا تكليف الكاتب بالأعمال المنزلية مؤقتا أو نهائيا أصليا أم اضافية ومهما زاد أجره ويكون من حق العامل الامتناع عن العمل وطلب فسخ القعد مع التعويض اللازم اللهم اذا كان تغيير العمل تنبيرا بسيطا غير جوهرى وجرى به العرف .

واذا دعت الضرورة أن يقوم العامل بعمل ليس من جوهر عمله فى الاحوال القاهرة المنصوص عنها فى هذه المادة فبديهى أن مسئولية التلف الذى يحدث منه فى هذه الحالة لايمكن أن يتحمل عبئه العامل بل صاحب العمل .

٣ — لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية

المادة ٣١ — على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يضع فى مكان ظاهر فى مؤسسته لائحتين باللغة العربية إحداهما لتنظيم العمل ومعاملة العمال فى المؤسسة والأخرى للجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات . ويشترط لنفاذها ألا تعترض عليها مصلحة العمل فى خلال خمسة وأربعين يوماً من تقديمها اليها .

الزم المشرع كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يضع لائحة لتنظيم العمل ومعاملة العمال فى مؤسسته . وعلى ذلك يجب أن توضح هذه اللائحة

نظام المحل وتقرر تفصيلات تنفيذ العمل وتنظم العلاقة بين العامل وبين زملائه أو رؤسائه وتبين مواعيد العمل وتذكر المكافآت المستحقة للعامل النشيط والحالات التى يعتبر فيها العامل مخالفا للنظام . وتنظيم الاجازات ومواعيد دفع الأجور وقيمة التعويض عن اتلاف بعض أشياء المحل وعلى العموم تشمل اللائحة جميع التفصيلات بحيث تكون المرجع حين الخلاف بين العامل وصاحب العمل .

ولا شك بأنه يجوز للطرفين: العامل وصاحب العمل أن يقررا فى عقد العمل جميع هذه التفصيلات بصفتها شروط فى العقد ولكن نظراً لأن عقد العمل يكون فى أغلب الأحوال عقداً شفوياً يتكون بسرعة بمجرد الاتفاق على نوع العمل وقيمة الأجر مما لا يسمح ببحث هذه التفصيلات ، فضلا عن أن هذه الاشتراطات ليست خاصة بعامل واحد بل تشمل جميع عمال المحل مما لا يدع فائدة من مناقشتها لأنه ليس من المنتظر تعديلها لأجل عامل واحد .

ولذلك جرى العرف بأن يضع صاحب العمل هذه اللائحة ويضمنها مايشاء من الاشتراطات بشرط ألا تتعارض مع القانون ويعتبر العمال موافقين عليها بمجرد سكوتهم عنها وتنفيذهم إياها ويستدل على اطلاعهم على هذه اللائحة بمجرد نشرها وتعليقها فى المحل وقراءتها عليهم فلائحة العمل تكمل عقد العمل ووصفها القانونى أنها عقد تبعى لعقد العمل الأصلى الذى بموجبه التحق العامل بمحل العمل .

وقد أخرجت المحال التى تستخدم أقل من خمسين عاملا من الالتزام بوضع لائحة داخلية لأن أصحابها يتصلون عادة بالعمال اتصالا مباشراً ومستمراً وتكون العلاقة بينهم شبه عائلية . مما لا يحتاجون معه إلى نظام مكتوب للسير عليه .

وهناك حالات يكون فيها لصاحب العمل محل رئيسى وفروع يقل عدد عمال كل منها عن خمسين عاملا ولكن يزيدون فى مجموعهم عن هذا الحد ونرى أنه يجب على صاحب العمل فى هذه الحالة وضع لائحة داخلية .

كذلك يجب على صاحب العمل أن يضع لائحة للجزاءات وشروط توقيعها

فيبين بها أنواع الجزاءات حسب درجة المخالفة كالتوبيخ والانذار والغرامة والإيقاف والفصل ويراعى فى تحديد العقوبة أن تكون متناسبة مع درجة المخالفة من الجسامة وفيما يتعلق بالمخالفات التى من نوع واحد يجب أن تكون العقوبة بسيطة فى أول دفعة وتزداد تدريجياً فى الدفعات التالية ويوضح كيفية توقيعها كأن يوقعها رئيس العمل ويعتمدها المديرون ويجب أن يزول بعد مدة معينة أثر المخالفات التى وقعت من العامل بحيث يعد بانتهاء هذه المدة كأنه لم يرتكب شيئاً منها. هذا ويلاحظ أن لكل صناعة ظروفها فما يعتبر واجباً جوهريا فى احدها ويقتضى فرض عقوبة شديدة على المخالفة لا يكون له هذه الأهمية فى البعض الآخر.

فمثلا وجوب مراعاة نظافة الملابس التى يرتديها العامل فى مصنع للأدوية أو للمأكولات واجب محتم لا يكون له نفس الأهمية فى مصنع آخر كدبغ الجلود إذ يصعب فى الحالة الثانية مراعاته.

المادة 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 يقتطع من أجره وفاء للغرمات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد. أو أن يوقفه مدة لا تزيد على خمسة أيام فى الشهر الواحد.

ولا يجوز اتهام العامل فى مخالفة مضى على كشفها أكثر من ١٥ يوماً.

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا، وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين.

ويصدر قرار من وزير الشئون الاجتماعية ببيان قواعد التأديب واجراءاتها.

منعت هذه المادة صاحب العمل من أن يوقع على العامل غرامة تزيد قيمتها على عشرة أيام عن الذنب الواحد. أو أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التى يوقعها عليه أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

ومعنى هذا أنه يمكن خصم أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد بغض النظر عما إذا كان العامل قد اشتغل كل أيامه أو بعضها .

وتقضى الفقرة الثانية من المادة ٢٩ من القانون بأنه لايجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ١٥ يوماً حتى لايفاجأ العامل بتوجيه التهمة إليه بعد فوات مدة طويلة تحول دون اثبات براءته .

وكذلك نصت الفقرة الثالثة من المادة المذكورة بأنه لا يجوز توقيع عقوبة تاديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ٢٠ يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا وبأكثر من ١٥ يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين .

والحكمة فى ذلك أن العامل يكون فى الفترة بين توجيه التهمة اليه وتوقيع العقوبة فى حالة من عدم الاطمئنان تستدعى تقصير هذه الفترة إلى الحد الذى تقضى به الضرورة ، ومادامت المخالفة قد ثبتت فتوقيع العقوبة المناسبة لا يحتاج إلى وقت طويل .

المادة ٣٠ – إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة اضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكاب أية جناية أو جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل أن يقفه من تاريخ ابلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها فى شأنه . فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفياً تنطبق عليه أحكام المادة ٣٩ وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول وجب أداء أجره عن مدة الإيقاف .

لصاحب العمل الحق فى إيقاف العامل إيقافاً احتياطياً لابعاده عن المحل الذى يشتغل فيه إذا نسبت إليه تهمة إلى أن يبت فيها . والجرائم التى يجوز من أجلها الإيقاف هى :

١ – كل جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه .

٢ – أية جناية ارتكبت داخل دائرة العمل .

ولا يجوز إيقاف العامل إلا إذا كان صاحب العمل قد أبلغ الحادث إلى السلطة المختصة وهى النيابة العمومية ، ويظل العامل موقوفا إلى أن تبت هذه السلطة فى أمره ، فإذا قررت إحالته إلى المحاكمة وقضى ببرائته الزم صاحب العمل باعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفياً ولكنه لا يلزم بصرف أجره مدة الإيقاف ، أما إذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير أو بعلم صاحب العمل أو وكيله المسئول ورأت النيابة عدم إحالته إلى المحاكمة فيعود إلى عمله ويلزم صاحب العمل بدفع أجره مدة الإيقاف .

المادة ٣٣ — يجب قيد الغرامات التى توقع على العمال فى سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره .

الغرامة إحدى العقوبات التأديبية التى أجاز القانون لصاحب العمل أن يوقعها على العامل والمراد منها تقويمه وحمله على الاهتمام بعمله واتقانه لاتعويض صاحب العمل عن الضرر الذى نشأ له من جراء المخالفة . ويقصد من تسجيل الغرامات تسهيل الرقابة على تنفيذ القانون فيما يتعلق بالقواعد المتعلقة بالغرامات .

ويجب أن تتفق أسباب توقيع الغرامات وقيمتها مع اللائحة الخاصة بالجزاءات كما يجب أن تقيد جميع المخالفات فى ملفات العمال . ونرى أنه من المستحسن أن يسلم صاحب العمل العامل المخالف إخطاراً مكتوباً بالغرامة الموقعة عليه بمعرفة رئيس عمله أو يوضحها له فى إيصال أو سركى استلام الأجر .

المادة ٣٤ — يخصص صاحب العمل الغرامات المقتطعة من عماله الواردة فى المادة ٢٩ لانفاقها فيما يعود عليهم بالنفع طبقاً للقواعد العامة التى يضعها وزير الشئون الاجتماعية بقرار منه .

لاتعد الغرامات تعويضاً لصاحب العمل يحق له الاستيلاء عليها . بل جعلها القانون من حق العمال أنفسهم فتخصص لمصلحتهم طبقاً للقواعد التى تضعها وزارة الشئون الاجتماعية ومن المعتاد أن يكون التصرف فى المتجمع من أموال الغرامات من اختصاص لجنة مشتركة تتكون من صاحب العمل أو من يمثله ومندوبين عن العمال.

الفصل الخامس

وقت العمل والراحة

القاعدة أن يعين العقد ساعات العمل اليومى وأما إذا سكت فيكون تحديد الوقت حسب العرف باعتباره مقصوداً من الطرفين . كما يكون تعيين ابتداء العمل اليومى وفترات الراحة أى مواعيد العمل متروكا لرب العمل باعتبار ذلك داخلا فى الأعمال الادارية وعلى كل حال فيلزم رب العمل بمراعاة حسن النية وعدم التعسف فى تحديد هذه المواعيد .

والقاعدة أن رب العمل لا شأن له بعامله بعد انتهاء وقت العمل اليومى بحيث يعتبر العامل حراً فى وقت فراغه فيمضيه كيف يشاء وحيث يشاء ، ولكن مع ذلك إذا اشتغل العامل لحساب نفسه أو لدى الغير أثناء وقت الفراغ فان ذلك قد يكون منافسة غير مشروعة لرب العمل أو يؤدى إلى ارهاق العامل فيتعذر عليه اتقان عمله الأصلى .

فاذا كان العامل يشتغل نصف الوقت فلا يوجد خلاف فى حق العامل فى أن يعمل باقى اليوم عند رب عمل آخر إذا كان ملحوظاً فى أجره أنه غير كامل . وكل ما هناك فان حسن النية يقضى على العامل بعدم منافسة مخدومه وسواء كان يعمل لحساب نفسه أو لحساب الغير لأنه يتعذر فى حالة المنافسة التوفيق بين المصالح المتعارضة .

إما إذا كان العامل يشتغل الوقت الكامل المعتاد للعمل بحيث يستحق العامل الأجر الكامل . فلا شك أنه يجوز للطرفين الاتفاق على منع العامل من الاشتغال وقت راحته بحيث تعتبر مخالفته سبباً فى فسخ عقد العمل أو لتوقيع الجزاءات التأديبية .

كما أن الشارع يتدخل عادة بتحديد وقت العمل فى الصناعة والتجارة ولذلك فان عمل العامل وقت الفراغ فى هذه الأعمال يتعارض مع الحكمة فى هذا التحديد المقصود به راحة العامل (العريف جزء ١ بند ١٤٢) .

ويحدث أحياناً أن يقرر رب العمل زيادة الوقت اليومى للعمل بصفة مؤقتة بسبب قهرى كاستخدام العمال فى إطفاء حريق بالمحل أو تكون هذه الزيادة بسبب غير قهرى كمصلحة رب العمل فى كثرة الانتاج بمناسبة موسم أو طلب غير عادى . والقاعدة أنه يجوز للعامل رفض العمل فى هذا الوقت الاضافى لأن وقت العمل محدد صراحة أو ضمنا بالعقد فلا يجوز لرب العمل زيادة الوقت بسبب قهرى فنرى الزام العمال بقبول العمل لأن التعاون فى هذه الظروف القهرية يعتبر واجباً تقضى به قواعد حسن النية بين المتعاقدين (دوران - جزء ٢ بند ٣١٧ مكرر) ولكن يشترط عدم إرهاق العامل بحيث يجب أن يكون الوقت الاضافى معقولا وليس فوق طاقته (العريف — جزء ١ بند ١٣٨) .

وقد اقتصر تشريع العمل فى مصر فيما يتعلق بتحديد ساعات العمل على بعض الصناعات الخطرة بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ وعلى المحلات التجارية ودور العلاج بمقتضى القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ وقد حدد كل من هذين التشريعين ساعات العمل فيهما بتسع ساعات على أن يتخلل ساعات العمل اليومى فترة أو أكثر للراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة مع تحديد هذه الفترات بحيث لايشتغل العمال أكثر من خمس ساعات متوالية كما قررت قوانين تحديد ساعات العمل اعطاء العمال راحة أسبوعية مدة ٢٤ ساعة متوالية .

على أنه يجوز عدم مراعاة هذه الأحكام إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف بالنسبة للأعمال الصناعية أو فى أحوال الجرد السنوى وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات إلخ . . بالنسبة للأعمال التجارية بشرط ألا يزيد عدد الأيام التى يشتغل

فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومى على ١٥ يوماً فى السنة . كما يجب أن لا تزيد مدة العمل فى هذه الحالة عن إحدى عشرة ساعة فى اليوم وعلى أن لا يشتغل العمال أكثر من ست ساعات متوالية . وعلى أن يصرف للعامل عن كل ساعة إضافية مبلغ يوازى الأجر العادى الذى يستحقه فى الساعة مضافاً إليه ٢٥٪ على الأقل . وصاحب العمل ملزم بأن يعلق بشكل ظاهر جدولا يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة .

ولتنفيذ أحكام هذا القانون يقوم مفتشو مكتب العمل بتفتيش المحلات المنصوص عليها فى القانون ولهؤلاء المفتشون صفة الضبطية القضائية .

إيقاف العمل :

تؤدى الراحة بأنواعها المختلفة إلى إيقاف العقد بحيث ينقطع العامل عن عمله ولكن قد يستحق أحيانا أجراً أثناء راحته . ولكن يحدث أحيانا أن يوقف العمل لسبب آخر خلاف الراحة وفى هذه الحالة لا يستحق العامل أجرا عن مدة إيقاف العقد ولو كان حساب أجره شهريا . وبعبارة أخرى فان هذا الإيقاف يختلف عن الراحة فى الباعث وهو أن المقصود به ليست العناية بصحة العامل وراحته الجسمية أو الاشتراك فى الأعياد العامة للتمتع والترفيه وإنما المقصود أسباب أخرى خلاف هذه الراحة ، وأما أسباب هذا الإيقاف فهى تعطيل المحل لاحتياجه إلى اصلاح أو ترميم أو اغلاقه لاختلاف رب العمل مع عماله لسبب من الأسباب واضراب العمال وغياب العامل بدون إذن وبدون قصد الاستقالة وبدون أن يكون مريضاً .

والقاعدة أن العامل لا يستحق أجرا على مدة إيقاف العقد وسواء كانت أسباب الإيقاف قهرية أم اختيارية (من جانب رب العامل أو العامل أو باتفاقهما) ولكن يجوز لصاحب الشأن أن يطالب الطرف الآخر بالتعويض إذا كان مسئولا عن هذا الإيقاف عملا بالقواعد العامة (مادة ١٦٣ مدنى) بل ومن حقه

طلب فسخ العقد إذا طالت مدة الإيقاف ولو كان ذلك بسبب قهرى لأنه غير معقول مطالبة أحد الطرفين بالانتظار مدة طويلة ومثال ذلك مرض العامل فترة طويلة أو حريق المحل وحاجة رب العمل إلى مدة طويلة لاجل اعادة بنائه (العريف جزء ١ بند ١٧١) .

وقد قرر القانون المدنى بمقتضى المادة ٦٩٢ بأنه إذا حضر العامل لمزاولة عمله فى الميعاد المحدد ووضع نفسه تحت تصرف رب العمل ولكن رفض رب العمل تشغيله وأمره بالانصراف لسبب ما راجع إلى رب العمل فإن هذا العامل يستحق أجراً كاملا عن هذا اليوم بسبب هذه المباغتة ولذلك فيلزم رب العمل باخطار عامله بإيقاف العقد قبل حضوره حتى يستعد للبحث عن عمل آخر أو يستريح .

الفصل السادس

الأجور

١ – تعريف الأجر

المادة ٤ – يقصد بالأجر فى تطبيق أحكام هذا القانون ما يتناوله العامل من أجر ثابت مضافاً اليه جميع ما يحصل عليه من المبالغ المشار اليها فى المادتين ٦٨٣ ، ٦٨٤ من القانون المدنى . ويجوز أن يكون الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالقطعة .

الأجر هو كل مايتقاضاه العامل نظير قيامه بالعمل . وقد يكون بعضه نقودا والبعض الآخر عينا كالمأكل والمسكن وهى تعتبر ملحقة بالأجر المتفق عليه وتزول بزوال الحق فى الأجر .

وتعتبر المبالغ المشار اليها فى المادتين ٦٨٣ و٦٨٤ من القانون المدنى جزءاً لايتجزء من الأجر وتحسب فى تعيين القدر الجائز الحجز عليه وهى :-

١ – العمالة التى تعطى للطوافين والمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين .

٢ – النسب المئوية التى تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية عن ثمن مايبيعونه والعلاوات التى تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة .

٣ – كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو فى مقابل زيادة أعبائه العائلية أو ماشابه ذلك . إذا كانت هذه المبالغ مقررة فى عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا . على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار قبل الحجز .

كذلك نصت المادة ٦٨٤ على الوهبة بمقتضى الأحكام الآتية :

١ – لايلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا فى الصناعة أو التجارة التى جرى فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها .

٢ – وتعتبر الوهبة جزءا من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العمـــلاء 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 مايحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام .

وقد اعتادت بعض المنشآت إعطاء العمال منحة أو مكافأة فى الأعياد والمواسم وبعض المناسبات أو فى نهاية العام عند انتهاء الحساب السنوى وهى ما يطلق عليها عبارة grtification أما المنحة المذكورة بالفقرة ٣ من المادة ٦٨٣ فهى مايطلق عليها لفظة prime ، والقاعدة اعتبار المنح والمكافآت هبة من رب العمل (أنظر حكم المحكمة المختلطة الصادر فى ١٢ فبراير سنة ١٩٤٧ بنشرة التشريع والقضاء مجلد ٥٩ ص٥٩) فلصاحب العمل الحق فى الدفع أو الامتناع عن الدفع وبدون إبداء الأسباب لأنها اختيارية وغير مقررة بعقد العمل .

وكثيراً ما تحدث منازعات عند انتهاء العقد بسبب هذه المنحة وقد صمت المشرع فى مصر عنها ولذلك نرى أن يطبق بشأنها الأحكام الواردة بالتشريع الأسبانى الصادر سنة ١٩٣٤ بمقتضى المواد ٣٦/٣٤ ونصها (إذا اعتادت المؤسسة صرف منحة سنوية للعمال بعد كل جرد فيحق للعامل الذى اشتغل خلال السنة المالية أن يحصل على نصيبه عن المدة التى اشتغلها .

ويسقط الحق فى الحصول على المنحة السنوية إذا انتهى عقد العمل بخطأ العامل قبل تاريخ صرف المنحة) .

وقد يتوصل العمال إلى اختراعات بمناسبة عملهم فى خدمة أرباب الأعمال .

وقد نظم القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ (م ٧و٨و٩) الخاص ببراءات الاختراع والرسوم والنماذج الصناعية حقوق العمال وأرباب الأعمال بشأن هذه الإختراعات.

وخلاصة هذا النظام هى أن تكون ملكية الإختراع لرب العمل مع حق العامل فى ذكر اسمه فى البراءة لأجل التكريم والتشجيع فضلا عن مكافأة مالية يقدرها الطرفان أو المحاكم. والرأى الظاهر أن هذه المكافأة تعتبر أجراً لأنها إجبارية وليست تبرعاً (م ٦٨٣ فقرة ثالثة مدنى).

ولكن إذا كان العامل توصل إلى اختراعه بمجهوده الخاص بدون أثر لاستخدامه ، أى بدون تكليف من أحد وبدون استخدام أدوات المحل وأن يكون ذلك خارج وقت العمل ، فيكون هذا العامل هو المالك الوحيد لاختراعه وكل ما هناك أنه إذا كان الاختراع مفيد للمهنة المستخدم فيها العامل فيجوز لرب العمل شراء البراءة أو استغلالها مقابل تعويض عادل . وبعبارة أخرى يلزم العامل على هذا التعاقد إذا رغب فيه المخدوم .

كذلك نظم القانون المدنى (م ٦٨٨) علاقة العامل بالمخدوم فى هذا الموضوع .

٢ — دفع الأجر

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

المقصود بدفع الأجور بالعملة المتداولة قانوناً أى نقود مصرية فلا يجوز دفعها بعملة أجنبية حتى لا يتحمل العامل فرق استبدالها بعملة قانونية كما لا يجوز دفعها بشكل فيشات أو ماركات مما يستعمل بالمحل الذى يشتغل فيه خشية إغرائه على شراء مالا حاجة له به مما ينتجه المحل .

وتقضى مصلحة العامل باستلام أجره نقداً لأنه يساعده على التحقق من القيمة الحقيقية لأجره كما يكون له الحرية فى شراء حاجاته من أى محل يشاء وتوزيع مصروفاته حسب رغباته والواقع أنها الطريقة المستعملة فى أغلب الأحوال حتى يمكن اعتبارها القاعدة فى دفع أجور العمال .

المادة ٦ – على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم إذا بلغوا أربعة عشر عاما أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقون بمقتضى هذا القانون ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته .

القاصر هو كل انسان ذكر أم أنثى لم يبلغ من العمر إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة (م ٢٩ قانون ١٣ اكتوبر سنة ١٩٣٥ بمجالس حسبية) ورغم أن القواعد المعروفة فى الأهلية تقضى بعدم جواز دفع المدين دينه مباشرة إلى دائنه القاصر وتطبيقا على ذلك لايجوز لصاحب العمل دفع الأجر إلى عامله القاصر إلا أن الضرورات العملية تقضى باحترام العرف الموجود واستثناء عقد العمل لذلك نصت هذه المادة على صحة قبض القاصر أجره إذا بلغ أربعة عشر عاماً .

المادة ٧ – تؤدى الأجور فى أحد أيام العمل وفى المكان الذى يشتغل فيه العامل مع مراعاة الأحكام الآتية :

ا – 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 ماتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر كاملا خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .

حـ – 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 كتابه على ذلك .

أوجب المشرع دفع الأجور فى أحد أيام العمل كى لا يحرم العمال من يوم راحتهم إذا ما اضطروا إلى الذهاب لقبض أجورهم فى غير أيام العمل .

ويكون دفع الأجور فى أمكنة العمل حتى لايتحمل العامل مشقة الانتقال إلى مكان آخر ويساعد ذلك من جهة أخرى على سهولة إثبات دفع الأجور وحسم ما ينشأ عنها من منازعات بخصوص خصم ما يراد خصمه منها .

وتدفع الأجور مرتين على الأقل فى الشهر لعمال المياومة ومرة على الأقل فى الشهر لعمال الشهرية حتى لايضطر العامل للاقتراض وما يجره عليه من مضار .

وللسبب المتقدم نص على أنه إذا كان العمل يؤدى بسعر القطعة وجب أن يحصل العامل على دفعة تحت الحساب وأن يصرف له باقى الأجر بتمامه خلال الأسبوع التالى لتسليم العمل .

المادة ٨ — إذا انتهت 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 .

إذا انتهت خدمة العامل سواء كان معيناً بالماهية الشهرية أو بالمياومة أو كان أجره محدداً بسعر القطعة وجب دفع الأجر المستحق له فوراً إلا إذا كان قد ترك الخدمة من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ إنتهاء العمل .

٣ — حماية الأجر

المادة ٦ — لايجوز إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل .

يعتبر إلزام العمال بشراء أغذية أو سلع مما ينتجه صاحب العمل كأجر عينى ولهذا الأجر مضار كثيرة أهمها :

١ — الغبن فى التقدير — يلحق العامل غبنا كبيراً فى معظم أحوال الأجر العينى فى تقدير الثمن الحقيقى للبضائع أو المنافع الاقتصادية فالعامل الذى اعتاد أن يكون أجره اليومى عشرة قروش فان صاحب العمل يتفق معه على أن يقدم له بضائع مقابل هذا المبلغ ولكن نظراً لتفوق صاحب العمل وسذاجة العامل أو اضطراره فكثيراً مايحصل غبن فى تقدير الأثمان الحقيقية لهذه البضائع فضلا عن أنه يمكن لصاحب العمل أن يغبن العامل وقت التسليم من حيث الوزن والكيل

وجودة الصنف ولا يجد العامل فى أغلب الأحوال قوة فى الاعتراض خشية انتقام صاحب العمل وانتهازه الفرصة لطرده

٢ — عدم الانتفاع بالأجر العينى — وذلك لأن البضائع المقدمة للعمال لا تتفق فى أغلب الأحوال مع حاجاتهم فيضطرون إلى بيعها بأبخس الأثمان فضلا عن أن هذا البيع يحتاج إلى وقت وبجهود فالعامل لا يكفيه طول وقت العمل اليومى بل يجب عليه تخصيص جزء من وقت راحته لأجل بيع هذه البضائع.

ويضاف إلى ذلك أن هذه الطريقة تؤدى أحياناً إلى إتلاف صحة العامل وإفساد أخلاقه وذلك مثلا فى محلات صنع البيرة والخمور والسجاير حيث توزع بعض هذه المحلات بعض منتجاتها على العمال فيضطرون إلى استهلاك هذه الأشياء والاعتياد عليها.

وتشعر هذه المادة بأن المشرع المصرى يخالجه شىء من سوء الظن بالمخازن التى تبيع المأكولات والسلع للعمال. مع أنها مرخص بها فى معظم البلدان بل أن تشريع بعض البلدان يحتم إنشاءها فى أحوال معينة.

مثال ذلك أن قانون العمل التركى الصادر فى سنة ١٩٣٦ ينص على وجوب الحصول على ترخيص بإنشاء هذه المخازن وعلى منح هذا الترخيص متى ثبتت صعوبة التموين أو ثبت أن للعمال مصلحة فى وجود المخازن بل إقامة المخزن واجبة فى المنشآت الواقعة فى دسكرة منعزلة عن غيرها من الدساكر متى رغب العمال فيه ولم يقوموا هم بإنشائه وهذه المخازن خاضعة لإشراف وزارة الاقتصاد.

كذلك تجيز المادة ٤٣ من قانون العمل الأسبانى الصادر فى سنة ١٩٣١ إنشاء هذه المخازن على أن تقوم الحكومة بالاشراف عليها وهى التى تضع كشوف السلع المسموح بها. ويحتم القانون عليها بيع السلع بثمن التكلفة ويوجب اشتراك العمال فى إدارتها.

ومما يجب الإشارة إليه أن المنع المنصوص عنه فى المادة ٩ يجب أن لايسرى

فى حالة ما إذا كان عقد العمل ينص على أن العامل له حق الإقامة والمأكل علاوة على أجره الثابت .

المادة 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 .

تؤيد التجربة أن عدو العامل هو الاستدانة أثناء الشهر أو الأسبوع لأنه دائماً متأخر فى سداد دينه مرتبك فى معيشته وغير منظم فى ماليته . لذلك تدخل المشرع ليحمى العامل وينظم حياته كما أراد أن يحميه من نفسه فلا يسترسل فى الاستدانة . ومن الدائنين بأن لا يسهل لهم أمر الحصول على الدين . لكى يشعر العامل الذى يتقاضى أجراً معينا بأن له ميزانية ثابتة مدة من الزمن ، يجب أن يرتب حياته على مقتضاها من أجل ذلك وضعت المادة حداً للأقساط التى تحجز من العامل ،

والاستدانة من صاحب العمل سهلة على العامل أكثر من غيرها لأن صاحب العمل يهمه أن يبقى العامل عنده . ومن أجل هذا يدفع له جزءاً من أجره . وفوق ذلك فان صاحب العمل لا يخشى على دينه لأن تحت يده ضمانا يساعده على أن يفى العامل بسداد دينه . فصاحب العمل هو الدائن الأول للعامل لما لديه من ضمان لذلك لم يشأ المشرع أن يجعل صاحب العمل يتحكم فى المدين . فأبيح له أن يقدم للعامل مايستطيع من قروض على أن يكون فى حسبانه أنه لن يسدد إلا فى عدة شهور على الأقل ولذلك لا يعطيه أكثر من حاجته ولا يتوسع فى أقراضه فيطول زمن السداد لأن صاحب العمل لا يستطيع أن يقتطع من العامل أكثر من ١٠٪ من الأجر وهذا الاستقطاع هو بمثابة حق امتياز . كذلك لا يستطيع صاحب العمل أن يتقاضى عن القرض أية فائدة .

المادة ١١ — لا يجوز الحجز أو النزول على الأجور المستحقة للعمال عن الثلاثة

جنيهات الأولى شهريا ، أو عشرة القروش الأولى يوميا إلا فى حدود الربع ، وذلك لدين نفقة أو لاداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكل وملبس . أما مازاد على ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين بما لا يزيد على الربع . ويستوفى دين النفقة قبل دين المأكل والملبس .

وتسرى الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعمال طبقا للمواد ٣٦ ، ٣٧ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ .

وفى حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لأحكام هذا القانون يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوبا إلى مايبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه .

قد يلزم العمال بدين أو نفقة كما أن كثيرا منهم اعتادوا شراء حاجياتهم من المأكل والملبس بطريقة الدفع بالتقسيط .

ولما كان معظم العمال لا يملكون شيئا وكل اعتمادهم على أجورهم فإن حجوزات دائنيهم تكاد تكون قاصرة على الأجور تحت يد المخدوم وقبل أن يتمكن العامل من استلام أجره وصرفه أو تهريبه ولذلك فان الدائنين يفضلون عادة حجز ماللمدين لدى الغير عن الحجز المباشر .

ولكن نظراً لأهمية الأجر بصفته المصدر الوحيد لرزق العامل واسرته فان المشرع قرر القواعد المنصوص عنها فى هذه المادة لحماية العامل فى حالة الحجز على أجره تحت يد المخدوم خصوصا وان عدم التدخل وحماية العامل أدى إلى اضطرار العامل إلى تغيير محل العمل الذى يشتغل فيه وان يلتحق عند مخدوم ثان فى غفلة من دائنيه حتى يتمكن من قبض أجره كاملا بدون حجز حتى إذا علم دائنيه بذلك فانه يستقيل ويبحث عن مخدوم ثالث ولا شك أن ذلك التغيير المستمر يضر بالمصلحة العامة والتخصص فى اتقان الإنتاج .

وقد نصت هذه المادة على عدم جواز التنازل أو الحجز عن الثلاثة جنيهات الأولى من أجل دين النفقة أو سدادا لثمن المأكل أو الملبس الضرورى للعامل ولمن يعولهم بمقدار الربع .

أما مازاد عن ذلك فيجوز التنازل عنه والحجز عليه من أجل أى دين بمقدار الربع .

المادة ١٤ — يجب على صاحب العمل تحرير سركى من صورتين لكل عامل يسلمه إحداهما ويحتفظ بالأخرى . ويكون هذا السركى مطابقا للنموذج الذى يقرره وزير الشئون الاجتماعية إلا إذا وجد نظام آخر لا يعترض عليه مكتب العمل . ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إذا لم يوقع العامل بتسلمه .

يعتبر الأجر من الالتزامات الجوهرية فى عقد العمل ويمتاز هذا الالتزام بأن إثبات استحقاقه ومقداره أو دفعه واستلامه يكون أحياناً موضعا للخلاف بين أصحاب الشأن فيختلف الطرفان مثلا على مقدار الأجر كما يختلفان أحيانا على حصول دفعه كليا أو جزئيا لذلك نصت هذه المادة على أن إثبات الأجر يكون بموجب سركى محرر من صورتين يحتفظ صاحب العمل بإحداهما وتسلم الأخرى للعامل .

ويبين فى السركى اسم العامل ومهنته وتاريخ ابتداء وانتهاء أسبوع العمل وفئة أجر العامل العادى والاضافى ومجموع الأجور العادية والاضافية المستحقة مخصوما منها مقدار الدفعات التى استلمها العامل والغرامات الموقعة عليه .

وقد جرت العادة أن يسلم العمال السراكى وفى صباح كل يوم عند دخولهم تجمع هذه السراكى ويقيد يوميا فى سركى كل عامل الوقت الذى صرفه فى العمل ويوقع رئيس العمل على السراكى ويعيدها إلى العمال فى المساء . وتجمع هذه السراكى كل أسبوع أو أسبوعين ويقيد عدد أيام العمل بكشف الأجور وفى نهاية كل مدة يصرف للعامل أجره عن الأيام التى اشتغلها بعد توقيعه بإمضائه على كشف الأجور وتسليم السركى الخاص به إلى الصراف .

المادة ١٦ – إذا تسبب عامل فى فقد أو اتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هى فى عهدته وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم لاصلاحها أو استبدال غيرها بها . ويكون تقدير هذا اما بالتراضى أو بالتقاضى .

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

المقصود من ذلك أنه لايجوز لصاحب العمل أن يخصم من العامل نظير إتلافه أو فقده شيئاً يملكه صاحب العمل أو يكون فى عهدته إلا ما يلزم لتصليح الشىء التالف أو لكى يستبدل بالشىء المفقود غيره على ألا يقتطع صاحب العمل لهذا الغرض مالا يزيد على أجر خمسة أيام من الشهر الواحد .

ويجب لذلك أن يثبت صاحب العمل بأن هذا التلف أو الفقد كان نتيجة رعونة أو عدم احتياط أو إهمال أو تفريط .

ومع ذلك توجد حالتان للاهمال لايكون العامل المهمل مسئولا عن التعويض الناتج عن إهماله البسيط فالحالة الأولى : إذا أثبت العامل أن العرف يقضى بالتسامح فى الاتلاف بسبب الاهمال كما يحصل فى بعض الصناعات والمهن كالفراش الذى يحطم زجاج النافذة أثناء تنظيفها والجرسون الذى تسقط منه أكواب المشروبات فتتكسر أثناء نقلها إلى العملاء ومرجع ذلك إلى العرف المتبع فى المهنة .

والحالة الثانية : إذا كان إتلاف الشىء ناتجا عن عدم كفاءة العامل وكان صاحب العمل يعلم بدرجة ضعفه قبل تسليمه هذه الأشياء فان العامل لا يلزم بدفع تعويض لأن من واجب صاحب العمل فى هذه الحالة مضاعفة المراقبة والارشاد

وعلى كل حال فهو الذى يتحمل نتيجة المجازفة فى هذه الحالة .

ونرى أنه ضمانا للعامل من تعسف صاحب العمل يجب تقدير درجة رعونة العامل أو عدم احتياطه أو إهماله بالنسبة لثقافة العامل الفنية ودرجة تعليمه للقيام بالعمل المكلف به والمؤهلات التى كان يراها فيه صاحب العمل وقت التعاقد .

ونرى أيضا زيادة فى الاحتياط أنه فى حالة الخلاف على المتسبب فى الاتلاف أن يكون إثبات الادانة على العامل بموجب لجنة تحكيم مكونة من ثلاثة أشخاص أحدهم يمثل صاحب العمل والثانى يمثل النقابة أو العمال والثالث يكون حكما فنياً محايداً .

الفصل السابع

الخدمات الطبية والأجازات

المادة ٢٨ — على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الأسعاف الطبية فى المنشأة .

وإذا زاد عددهم على مائة وجب عليه أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الأسعاف الطبية يختص بالقيام بها ، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم فى المكان الذى يختاره صاحب العمل لهذا الغرض . وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة لهذا العلاج وذلك كله بغير مقابل . وأما إذا زاد عددهم على خمسمائة وجب عليه علاوة على ماتقدم أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج ويشمل ذلك الأطباء الإخصائيين والعمليات الجراحية وغيرها بالمجان . ويتبع فى جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التى يحددها وزير الشئون الاجتماعية بقرار منه متفقاً مع وزير الصحة العمومية .

المقصود بتوفير وسائل الاسعاف الطبية فى المؤسسة ما نصت عليه المادة ١٩ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل إذ جاء بها أنه يجب على صاحب العمل أن يقدم دائماً الاسعافات الأولية للعامل المصاب حتى ولو لم تمنعه الإصابة من مباشرة العمل .

ويجب أن يكون فى كل محل يشتغل فيه أكثر من ٢٠ عاملا صندوق للاسعافات الطبية محفوظ بحالة صالحة ومحتو على الأربطة والأدوية والمطهرات التى تعينها مصلحة العمل بالاتفاق مع وزارة الصحة العمومية .

وقد صدر قرار وزارى فى ٢٤ يناير سنة ١٩٥٢ بينت المادة الأولى منه ما يجب أن يحتوى عليه صندوق الاسعافات الطبية من أدوية وأربطة ومطهرات

بالنسبة لكل من المحال التى تستخدم ٢١ عاملا إلى ٥٠ والمحال التى تستخدم أكثر من ٥٠ عاملا .

كما نص على وضع هذا الصندوق فى مكان ظاهر بمحل العمل وبحيث يكون قريباً من العمال بقدر الأمكان ويخصص صندوق لكل ١٥٠ عاملا .

كذلك نص على أن يناط استعمال الصندوق بعامل متمرن يمكن الاتصال به فى أى وقت من أوقات العمل ويجب وضع إعلانات فى أجزاء المكان المختلفة مبيناً بها محل وجود الصندوق واسم العامل المنوط به .

أما بخصوص تكليف طبيب بعيادة العمال وعلاجهم وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة للعلاج بغير مقابل. فالمقصود بالعلاج الطبى طبقاً لهذا النص هو العلاج العادى الذى يتولاه الطبيب العادى أما فى المنشئات التى يزيد عدد عمالها على خمسمائة عامل فيلزم صاحب العمل بتعيين اخصائيين فى مختلف الأمراض وباجراء عمليات جراحية.

والمقصود بالمكان الذى يختاره صاحب العمل لمعالجة العمال فيه غرفة تخصص لذلك فى محل العمل أو مستشفى قريب منه . وليس صاحب العمل ملزماً بارسال الطبيب لعيادة العامل فى منزله .

فإذا مرض عامل ولم يحضر لطبيب المؤسسة وجب عرضه عليه عند عودته أو اطلاع هذا الطبيب على أية شهادات طبية ان كان العامل يحمل شيئاً منها لاعتماد أجازته المرضية . ويمكن بجانب ذلك الحكم على حسن أو سوء نية العامل الذى تغيب بسبب المرض من واقع صحيفة الجزاءات الخاصه به .

ويجوز للطبيب رفض علاج أى عامل إذا كان مرضه قد نشأ عن افتعال أو ادمان على تعاطى المخدرات أو المسكرات .

ونعتقد أنه فى حالة احتياج العامل إلى الإقامة فى مستشفى أو اجراء عملية جراحية فى غير الأمراض أو الإصابات الناتجة عن العمل يمكن إحالته إلى أقرب مستشفى أميرى وإلا فتكون مصاريفه على حساب نفسه . أما إذا كان موضع

العمل بعيداً عن أقرب مكان يوجد فيه مستشفى أميرى فتكون حينئذ على حساب صاحب العمل .

ونرى أنه من المستحسن بالنسبة للمؤسسات التى يقل عدد عمالها عن المائة أن تتفق مع غيرها من المؤسسات التى فى هذه الحالة ليكون لها طبيب لمعالجة عمالها وتقوم مصلحة العمل بتسهيل ذلك على المؤسسات .

المادة ٢٧ — على من يستخدم عمالا فى أماكن لاتصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الإنتقال . وعلى من يستخدم عمالا فى المناطق البعيدة عن العمران التى تعين بقرار من وزير الشئون الاجتماعية أن يوفر لهم السكن الملائم والتغذية بأسعار لا تزيد على ثلث التكاليف بشرط ألا يجاوز مايؤديه العامل عشرين مليما عن الوجبة الواحدة ، وتعين أصناف الطعام وكمية مايقدم منها بقرار من وزير الشئون الاجتماعية متفقاً مع وزير الصحة العمومية .

نرى أن المكان يعتبر بعيداً عن العمران إذا كانت المسافه لا تقل عن عشرة كيلومترات ولا تتوفر وسائل النقل المشترك الاقتصادى .

وفى حالة إيجاد المساكن اللازمة يجب أن تتوفر فيها شروط الراحة والصحة . وقد نصت المادة ١٩ من الشروط العمومية للمقاولات الخاصة بوزارة الأشغال العمومية أنه فى الحالات التى تكون فيها العملية موضوع العقد خارج المدن أو القرى وتبعد عنها بمسافة تزيد عن خمسة كيلومترات يجب على المقاول أن يقوم بإقامة أكشاك خشبية أو مبانى بالطوب النى لمبيت العمال ليلا ويجب فى جميع الأحوال أن يجرى المقاول تفريش هذه المنشئات الوقتية بفرشة الجير مرة واحدة كل شهر على الأقل .

وذكرت المادة ١٩ أيضاً أنه يجب على المقاول أن يقيم على نفقته الخاصة « مظلة » مناسبة تقى العمال أثناء تناولهم الطعام كما يجب أن يمد المقاول عماله بالمياه الصالحة للشرب .

ويجب عليه أيضاً أن يقيم لعماله على نفقته الخاصة دورة مياه مؤقتة ويجب

العناية بنظافتها وكسح مابها من فضلات كلما اقتضى الحال وكذلك على المقاول تطهير موقعها وازالتها متى صدر اليه أمر بذلك .

ونعتقد أن من الممكن فى إنشاء هذه المساكن تطبيق القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالعزب وقد نصت المادة الأولى منه على أنه فى تطبيق هذا القانون تعتبر عزب مهما اختلفت تسميتها عن ذلك عرفاً مجموعة الابنية التى تقام فى أرض زراعية بقصد خدمة تلك الأرض واستغلالها وتكون معدة لسكنى الزراعيين .

ونصت المادة الثانية على أن لاتنشأ عزبة إلا بعد الترخيص بذلك من المديرية بعد موافقة مجلس المديرية .

ونصت المادة الثالثة على أن يقدم طلب الترخيص إلى المديرية بمعرفة المالك أو من يقوم مقامه . ويجب أن يرفق به رسم الموقع المراد إنشاء العزبة فيه ورسم مبانيها .

ويعرض هذا الطلب على المجلس فى أول جلسة تلى تاريخ تقديمه . وذكرت هذه المادة أنه من بين ما يراعيه المجلس عدد الاشخاص المشتغلين . كما ذكرت أنه يراعى فى الترخيص بالإنشاء الشروط الصحية الآتية :

١ — أن يكون فى كل عزبة فى الجهات التى لايتيسر الحصول فيها على مياه النيل الصالحة آلة رافعة للمياه « طلمبة » فى النقطة التى يمكن الحصـــول فيها على مياه صالحة .

٢ — أن تكون الأبنية ذات نوافذ كافية بحيث يتخللها الشمس والهواء .

٣ — أن تدك أرض حجر السكن بطبقة من مادة صماء .... وأن تطلى جدرانها بمونة البياض .

٤ — عمل مرحاض قروى فى كل منزل أو إيجاد مراحيض عمومية صحية لكل صف أو أكثر من منازل العزبة .

أما بخصوص التغذية فيجوز أن يتبع بشأنها صاحب العمل أحكام الأمر

العسكرى رقم ٤٦٩ الصادر فى ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٤ بشأن إيجاب تقديم وجبة غذائية لبعض العمال والمستخدمين بمديريتى قنا وأسوان فقد ألزمت المادة الأولى أصحاب المحال الصناعية والتجارية التى تستخدم عادة خمسين مستخدماً أو عاملا فأكثر فى مصنع واحد أو فى محل واحد أن يتخذوا الترتيبات اللازمة لتقديم وجبة الظهر فى كل يوم من أيام العمل لمن يريد من هؤلاء المستخدمين والعمال .

ثم صدر قرار وزير الشئون الاجتماعية فى ١٥ أبريل سنة ١٩٤٤ بتعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها للشخص الواحد تطبيقاً للأمر المشار إليه .

ويعتبر ما يلتزم به رب العمل للعامل من مسكن ومأكل ملحقاً بالأجر المتفق عليه ويزول بزوال الحق فى الأجر .

وإذا منح رب العمل عاملا أو مستخدماً حق الانتفاع بمسكن مستقل، وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة فى ذلك . وجب أن ينقضى هذا الحق بانتهاء عقد العمل . ولو كان العامل أو المستخدم يدفع أجره عن المسكن .

٢٥ — للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى ثلاثة أرباع أجره عن العشرة الأيام الأولى ثم نصف أجره عن العشرة الأيام الثانية ثم ربع أجره عن العشرة الأيام الثالثة خلال السنة .

إذا مرض العامل مرضاً يمنعه عن عمله فيجب عدم تشغيله بل منحه أجازة مرضية وأن تصرف إليه النسبة المقررة من الأجر أثناء مدة انقطاعه عن العمل لهذا السبب بشرط ألا تزيد المدة التى تدفع عنها هذه النسبة من الأجر عن ٣٠ يوماً فى السنة وما زاد عن ذلك فتكون الأجازة بدون أجر . ولا يشترط أن تكون الثلاثين يوماً متوالية .

وقد جاء بالمذكرة التفسيرية أن أيام العطلات تحسب ضمن الأجازة المرضية حتى ولو كان العامل لا يحصل على أجر فى هذه الأيام حسب العقد والقانون .

ويوجد عرف سائد فى معظم المهن بأن العامل الذى يضطر إلى الانقطاع عن

العمل قبل انتهاء اليوم بسبب قهرى كالمرض وخلافه فأنه يستحق مع ذلك أجر كامل عن هذا اليوم ولا يجوز خصم شيء مقابل الساعات الضائعة .

٢٦ – يجب على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار الآلات ولوزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات .

بمقتضى هذه المادة يجب على رب العمل أن يتحقق من سلامة الآلات والأدوات التى يضعها تحت تصرف عماله . وأن يتثبت من صلاحيتها . ويجب أن يتخذ دائماً الاحتياطات اللازمة لوقاية عماله وحماية حياتهم من المخاطر التى يتعرضون لها بأداء أعمالهم لديه .

وطبقاً للقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ الخاص بالمحال الخطرة والمقلقة للراحة والضارة بالصحة لا يجوز إنشاء أى محل إلا بعد الحصول على رخصة بذلك ويشترط لصرف الرخصة أن يقوم الطالب باستيفاء الاشتراطات التى تقررها جهات الاختصاص ومنها الشروط التى تكفل وقاية العمال وخطر الاصابات .

وليس هذا فحسب بل أن للوزير المختص بتنفيذ القانون المذكور أن يأمر باستيفاء شروط جديدة بالمحل فى أى وقت بعد الترخيص إذا كانت سلامة العمال من الأخطار تستدعى ذلك .

فحكم المادة ٢٦ منفذ فعلا بالمصانع والورش والمحال التى يسرى عليها القانون رقم ١٣ لسنه ١٩٠٤ .

المادة ٢٠ – لكل عامل أمضى سنة كاملة فى خدمة صاحب العمل الحق فى أجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل .

وتزاد الأجازة إلى ٢١ يوماً للعامل إذا أمضى عشر سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب العمل .

المقصود بالراحة السنوية أن يستريح الانسان فترة من الزمن وهى عادة أسبوع أو أكثر ينقطع فى أثنائها عن عمله فهى شبيهة بالأجازة المرضية وتختلف

عنها بأن الإنسان يمضيها فى الراحة والتسلية ولقد أثبتت التجارب بأن حاجة الإنسان إلى الراحة السنوية لا تقل عن حاجته إلى الراحة الأسبوعية . والواقع أن هذه الراحة الأخيرة التى لا تجاوز يوماً واحداً أو يوماً وبعض يوم من كل أسبوع تعتبر علاجاً مؤقتاً لعناء الأسبوع ولكنها لا تكفى إذا تراكمت وتجمعت آثار التعب فى آخر السنة فكلاهما مكملة للأخرى .

وقد اتفق الناس على فضل الراحة السنوية وضرورتها صحياً واجتماعياً فاعتاد القادرون منهم أن يستريحوا فترة فى كل سنة حتى يتمكنوا من العناية بصحتهم وزيارة الأهل الموجودين فى المكان البعيد .

أما غير القادرين من العمال فهم أشد حاجة إلى هذه الراحة نظراً لانهاك قوتهم وضعف صحتهم فضلا عن أن فريقاً كبيراً من عمال المدن ينتسبون إلى أهالى الريف فهم فى حاجة إلى السفر والانتقال لزيارة الأهل حفظاً لرابطة الأسرة واحتراماً لحنين القربى .

وقد نصت المادة ٢٠ على أن تمنح هذه الأجازة للعمال على الوجه الآتى :

١ — ١٤ يوماً فى السنة لمن كانت خدمتهم أقل من ١٠ سنوات .

٢ — ٢١ يوماً فى السنة لمن كانت خدمتهم تزيد على ١٠ سنوات .

تتضمن المادة المذكورة التزام صاحب العمل بإعطاء العامل الأجازة إذا طلبها ولكن لا الزام فيها على العامل فله أن يطالب بالأجازة كما له أن يتنازل عنها ويجب بجانب ذلك مراعاة الشروط الآتية عند تطبيق هذه المادة :

١ — يبدأ حق العامل فى الحصول على الأجازة السنوية عندما يتم سنة كاملة فى خدمة المؤسسة التى يشتغل فيها .

٢ — لا تحسب ضمن الأجازة أيام الراحة الأسبوعية التى يعطل فيها العمل بالمؤسسة .

إلا إذا وقع أحد هذه الأيام فى خلال الأجازة بعد القيام بها .

ومن المسائل التى تعرض للباحث بصدد الأجازات مسألة تنازل العامل عن الأجازة مقابل دفع أجره عنها . والواقع أن من صالح رب العمل الذى يستخدم عمالا يدويين أن يدفع لهم أجرهم عن مدة الأجازة مضاعفا بدلا من اعطائهم اياها وذلك لأن تعيين عمال مؤقتين للقيام بالعمل أثناء تغيب عمال المحل بالأجازة ليست من الأمور الهينة .

ومن رأينا أنه ليس هناك يمنع صاحب العمل من التقدم بهذا العرض ليقبله ويعامل به من يشاء من العمال . ولكن ليس له أن يفرضه عليهم فرضا .

والحق فى الأجازة ينتهى بانتهاء السنة ، فلا يجوز للعامل الذى لم يطلب أجازته فى سنة ما ، أو لم يطلب إلا جزء منها ، أن يطالب بها أو بالباقى منها فى السنة التالية ولكن له إذا لم تسمح حاله العمل بالحصول على أجازته أن يطلب دفع أجرة عنها أو الترخيص له بها فى السنة التالية . إما منفرد إلى أجارة هذه السنة أو منفصلة عنها .

المادة ٢١ — تصح تجزئة الاجازة وفقا لمقتضيات العمل فيما إذا زاد على الستة أيام الأولى منها . ولا يسرى هذا الحكم على الأجازة المقررة للأحداث .

الأصل فى جعل أيام الأجازة أن تكون متوالية إلا إذا اتفق على تجزئتها وفى هذه الحالة يجوز التصريح بها على دفعتين أو أكثر على أنه لا تصح تجزئة الاجازة فيما يتعلق بستة أيام منها على الأقل .

أما بالنسبة للأحداث فلا يجوز تجزئة الأجازة .

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

من حق صاحب العمل حرمان العامل من أجره عن مدة الاجازة إذا اشتغل أثنائها لحساب عمل آخر لأنه بذلك قد يكون فوت الغرض من الأجازة .

المادة ٢٣ — للعامل الحق فى الحصول على أجره عن أيام الأجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل قيامه بها وذلك بالنسبة إلى المدة التى لم يحصل على أجازته عنها .

المقصود من هذه المادة أن لا يستحق العامل المفصول أو المستقيل سوى جزء من الاجازة يتناسب مع المدة التى قضاها بالخدمة وبداية سنة الأجازات .

وقد قصد بذلك عدم حرمان العامل من حقه فى الاجازة وما يستحقه عنها من أجر حتى ولو فصل وحرم من المكافأة لأن حقه فى الأجازة يرجع إلى سبب سابق على أسباب الفصل .

على أن هذا النص لا يسرى إلا على العامل الذى قضى فى الخدمة أكثر من سنة أما العامل الجديد الذى قضى فى الخدمة أقل من سنة فليس له أى حق بالنسبة للاجازة السنوية .

المادة ٢٤ — لكل عامل فى المؤسسات التى يشتغل فيها مائة عامل فأكثر الحق فى أجازة بأجر كامل فى أيام الأعياد الآتية :

ا — اليوم الأول والثانى من أيام عيد الفطر .

ب — اليوم الأول والثانى من أيام عيد الأضحى .

ح — يوم المولد النبوى الشريف .

ء — يوم شم النسيم .

هـ — يوم ٢٣ يوليو .

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

أوجبت هذه المادة على المنشآت التى يشتغل بها مائة عامل فأكثر إعطاء العمال أجازة بأجر كامل أيام الأعياد المبينة فيها . وكان هذا الحق مثار خلاف شديد بين العمال وأصحاب الأعمال أدى إلى عرضه على لجان التوفيق وهيئات

التحكيم . على أنه إذا اقتضى العمل بالمؤسسة تشغيل العمال فى هذه الأيام فلصاحب العمل تشغيلهم بأجر مضاعف .

ويلاحظ أن لصاحب العمل أن يمنح العامل أجازة بأجر كامل فى أيام غير أيام الأعياد المنصوص عليها فى هذه المادة على أن تحسب هذه الأيام الإضافية من الأجازة السنوية .

أى أنه يجوز مثلا بالنسبة للعمال المسيحيين أو الاسرائيليين أن يمنحهم صاحب العمل أجازات بأجر فى أعيادهم الدينية بدلا من أيام الأعياد الموضحة بهذه المادة .

والعامل الذى تستحق أجازته فى شهر معين من كل سنة تحتسب أجازته من هذا الشهر حتى تاريخ صدور القانون أى فى ١٩٥٢/١٢/٨ على أساس القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ وفيما عدا ذلك من باقى المدة المستحقة عن السنة يحتسب على أساس القانون الجديد .

أما بالنسبة للمنشآت التى تنظم أعمالها على أساس السنة الميلادية فنرى تطبيق نظام الأجازات طبقاً لأحكام القانون الجديد ابتداء من سنة ١٩٥٣ .

وكثيراً ما يطالب العمال بأجازاتهم عن عدة سنوات من الخدمة بعد فصلهم .

وهدف القانون فى منح الأجازة السنوية هو أن يريح العامل عقله وجسمه أى الاعتبار شخصى فاذا لم يطالب العامل بهذا الحق فيفترض تنازله عنه ، لأن أساس الالتزام شخص لا عام . ولا يصح اعتبار المنشأة بمثابة صندوق ادخار للعامل تلزم بأن تؤدى إليه عند فصله مئات الجنيهات . ويمكن الاهتداء فى سقوط هذا الحق بالمادة ٣٧٥ مدنى التى تنص على سقوط حق الدائن فى المطالبة بالايجار أو الفوائد فى مدة معينة اذ أن اهمال الدائن يؤدى إلى السقوط .

الفصل الثامن

نهاية العقد

١ — طرق نهاية العقد

يعتبر العقد من حيث مدته معين المدة إذا كان له أجل معين ينتهى فيه وغير معين المدة إذا لم يكن له أجل معين بل متروك لكل من الطرفين حق انهائه بارادته المنفرده فى أى وقت يشاء وسنتحدث فيما يلى عن طرق نهاية العقد .

مهما تكن مدة العقد فلا بد من أن ينتهى فى وقت من الأوقات ويسترد الطرفان حريتهما وتنشأ عن ذلك مشكلات تصفية العلاقة بينهما . وقد نصت المادة ٦٧٦ (٢) مدنى على أنه إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات جاز للعامل أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل إلى ستة أشهر .

ونصت المادة ٦٩٤ (١) مدنى على أن عقد العمل ينتهى بانقضاء مدته أو بانجاز العمل الذى أبرم من أجله . وذلك مع عدم الإخلال باحكام المادتين ٦٧٨ ، ٦٧٩ مدنى .

كذلك نصت الفقرة الثانيه من نفس المادة على أنه ان لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه . جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر . ويجب فى استعمال هذا الحق أن يسبقه اخطار .

المادة ٣٥ — إذا كان العقد محدداً لمدة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة .

وإذا كان العقد لعمل موسمى أو ما فى حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ .

يكون لعقد العمل المحدد المدة أجل معلوم ينتهى فيه وتنقطع العلاقة التعاقدية بين الطرفين . أو يكون موضوع العقد خاصاً بمشروع معين فينتهى العقد بانتهاء هذا المشروع .

ويلاحظ أن الشارع لم يقرر حدا أدنى أو أقصر لمدة عقد العمل فيجوز للطرفين الإتفاق على المدة التى يرغبان فيها .

وقد نصت هذه المادة على أنه إذا انتهت مدة العقد واستمر العامل فى عمله بغير أى اعتراض من جانب رب العمل فإن العقد يتجدد بطريقة ضمنية لمدة غير معينة كما هو الحال فى إيجارة الأشياء .

المادة — ٣٦ إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بعد اعلان الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهرى وسبعة أيام بالنسبة إلى العمال الآخرين فإذا فسخ العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من فسخ العقد أن يؤدى إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها .

جرت العادة بان يكون عقد العمل غير محدد المدة فيتفق الطرفان (المخدوم والعامل) على الشروط الجوهرية ولكن لايذكران أجلا معلوماً لانهاء العقد .

ولما كان عقد العمل غير المحدد المدة ينتهى بمجرد الإرادة المنفردة لأحد الطرفين فى أى وقت يشاء فان هذه الميزة جعلته الشكل السائد فى عقود العمل بحيث يعتبر العقد المحدد المدة نادراً فى الحياة العملية ويكون وجوده لظروف خاصة .

وقد قررت هذه المادة حق كل طرف فى عقد العمل غير المحدد المدة بانهائه فى أى وقت يشاء بشرط اعلان الطرف الآخر قبل الفسخ بمدة معينة والمقصود بذلك هو الزام الطرف المنهى للعقد بأخبار الطرف الآخر بتاريخ نهاية العقد وذلك قبل حلوله بمدة كافية حتى يتسنى له الاستعداد وتنظيم أموره الناتجة عن

انتهاء العقد وهذه المدة الفاصلة بين موعد الأخبار وبين تاريخ نهاية العقد تسمى بالمهلة اللائقة .

ولا يوجد شكل معين لإعلان المهلة فيجوز أن يكون ذلك شفوياً أو كتابة أو بمجرد تصرف يكفى لافهام الطرف الآخر بالتاريخ المعين . ولكن يجب أن تكون الوسيلة صريحة كافية لعلم الطرف الآخر علما لاشك فيه . وأما إذا كانت غامضة بحيث يتسع المجال للشك فى غرض صاحب الشأن فيعتبر الاعلان غير موجود .

لما كان وقت فراغ العامل ضيقاً ويكون عادة ليلا حيث تقفل المحلات ويتعذر البحث عن عمل جديد ، جرت العادة أن يدعى العامل بحقه فى الغياب مدة من الزمن يومياً أثناء فترة المهلة حتى يتمكن من البحث ويسمى ذلك إجازة التخديم .

وللتعويض عن عدم احترام المهلة صفة جزافية فلا يلتفت إلى حصول أو عدم حصول ضرر كما لا يهم حقيقة هذا الضرر ،

وقد نصت هذه المادة على أن يكون التعويض مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها .

مثال ذلك مدة المهلة شهر واحد وأجر العامل ثلاثة جنيهات شهرياً يقبضها العامل فى حالة الاقالة والمستخدم فى حالة الاستقالة .

ويحدث أحياناً أن يحصل اعلان المهلة متأخراً عن موعده فيكون احترام المهلة جزئياً وفى هذه الحالة يكون التعويض قاصراً على أجر الأيام التى تأخر فيها الاعلان عن موعده المناسب .

مثال ذلك : إذا كانت المهلة اللائقة حسب ظروف العقد هى شهر ومع ذلك حصل إعلان أجل العقد قبل حلوله بعشرة أيام ففى هذه الحالة يستحق الطرف الآخر تعويضا قدره أجر العامل فى عشرين يوماً .

كذلك نصت المادة ٦٩٥ (١) مدنى على أنه إذا كان العقد قد أبرم لمدة فيه معينة

ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الاخطار أو قبل انقضاء هذا الميعاد لزمه أن يعرض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه ، ويشمل التعويض فوق هذا الأجر المحدد الذى كان يستحقه خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التى تكون ثابتة ومعينة .

٢ — الحالات التى يجوز فيها لصاحب العمل انهاء العقد مع صرف المكافأة .

ذكر قانون عقد العمل الفردى بعض الحالات التى فيها ينتهى عقد العمل ويلتزم صاحب العمل بالتالى بصرف المكافأة للعامل وسنتحدث عنها فيما بعد . على أن هناك حالات أخرى كثيرة الحدوث فى الحياة العملية يجوز فيها لصاحب العمل فسخ العقد وصرف المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ نذكر فيما يلى أهمها : —

ا — انتهاء العمل أو الخدمات

ب — تصفية المنشأة أو افلاسها أو اغلاقها

ح — انتفاء المواد الأولية

ء — تعذر تمويل المشروع أو انتفاء المال اللازم

هـ — زيادة الإنتاج وعدم التمكن من تصريفه

و — القوة القاهرة

ز — توقف الحكومة أو المقاولات التى تعاقدت على العمل أو الخدمات عن الدفع بحيث يتعذر المضى فى العمل .

ح — كبر سن العامل بحيث يتعذر عليه القيام بالتزاماته المعتادة

ط — أحوال الفصل المذكورة فى لائحة الجزاءات

ى — تغيير طريقة العمل أو استخدام آلات جديدة

٣ — الحالات التى يجوز فيها للعامل انهاء العقد مع صرف المكافأة :

ا — تجنيد العامل وزواج العاملة :

المادة ٤٢ — للعامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الالزامية الخيار بين أن يطلب فسخ العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته المنصوص عليها فى

المادة ٣٧ وبين التمسك بأحكام القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ بشأن حظر استخدام أحد بين سن الثامنة عشرة والثلاثين سنة الا بعد تقديم شهادة معاملة وبالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم . وللعاملة بمناسبة زواجها المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ اذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج .

ان تجنيد العامل يعتبر حالة قهرية تؤدى الى انتهاء العقد والواقع ان العامل يشتغل لدى شخص آخر (الدولة) ولمدة طويلة على أنه يجوز اعتبار العقد موقوفا إذا شاء العامل وفقا لأحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ والتى تلزم أرباب الأعمال الذين يستخدمون ٥٠ عاملا أو أكثر بأن يحتفظوا بوظائف عمالهم المجندين بحيث يجدونها حين انتهاء خدمتهم العسكرية وتسريحهم . ويشترط لاعادة العامل أن يقدم طلباً إلى رب العمل خلال تسعين يوما من تسريحه.

والمقصود بذلك التجنيد الاجبارى وأما اذا كان العامل يتطوع للجندية فلا يعتبر ذلك قوة قاهرة بل تصرفا اختياريا .

كذلك للعاملة التى تترك الخدمة بمناسبة زواجها الحق فى الحصول على المكافأة المستحقة .

والباعث على ذلك التشجيع على الزواج فضلا عن عذر العاملة فى الاستقالة وأنه يجوز لزوجها منعها من الخروج وبذلك يتعذر عليها تنفيذ العقد . ويشترط أن تكون استقالة العاملة خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج .

ومن حق صاحب العمل فى حالتى التجنيد والزواج مطالبة العامل بالمستندات التى تثبت ذلك .

ب — استقالة العامل :

المادة ١٤ — يجوز للعامل بعد اعلان صاحب العمل طبقا لأحكام المادة ٣٦ أن يستقيل من العمل بعد مضى خمس سنوات من الخدمة على ألا يستحق فى هذه الحالة الا نصف المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ .

ليست المكافأة جزءا من الأجر وانما تعتبرهنا نوعا من المعاش لأجل مساعدة العامل بعد انتهاء العقد . ويستقبل العامل عادة لعشوره على عمل آخر أكثر امتيازا من عمله السابق ولذلك لم يمنحه المشروع سوى نصف المكافأة المستحقة .

كما أنه لم يخول للعامل الحصول على هذه المكافأة إلا بعد مضي خمس سنوات من الخدمة رغبة فى عدم زيادة عدد العمال المستقيلين من العمل وتحقيق استقرار العمال

ولم تحدد هذه المادة حدا أقصى للمكافأة التى تصرف للعامل المستقيل كما هو الحال فى المادة ٣٧ الخاصة بالمكافأة التى تصرف للعامل فى حالة انتهاء مدة عقد العمل أو فسخه بارادة صاحب العمل . على أننا نرى ان هذه المادة مرتبطة بالمادة ٣٧ فيما يتعلق بطريقة احتساب المكافأة وبحدها الأقصى . وعلى ذلك يكون الحد الأقصى للمكافأة التى تصرف للعامل المستقيل هى أجر تسعة أشهر للعمال المعينين بالأجر الشهرى وأجر ستة أشهر لغيرهم أو نصف الحد الأقصى الموضح بالمادة ٣٧

جـ — وفاة العامل وعجزه عن تأدية العمل :

المادة ٤٥ — ينتهى عقد العمل بوفاة العامـــل أو بعجزة عن تأدية عمله بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لاتقل عن تسعين يوماً أو مدداً متفرقة تزيد فى جملتها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة إلى عمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة وذلك مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة .

ويكون اثبات العجز أو المرض بشهادة من طبيب ولصاحب العمـــل أن يعرض العامل على طبيب آخر فاذا اختلفت الشهادتان جاز لكل من الطرفين أن يعرض الخلاف على هيئة أطبـــاء محكمين طبقاً لأحكام المادتين ٢٤ ، ٢٥ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل ويلزم صاحب العمل فى حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها فى الفقرة الأولى أداء . المكافأة

المنصوص عليها فى المادة ٣٧ للعامل أو للمستحقين .

ولايجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٣٦ فى أثناء مدة المرض المشار اليها فى الفقرة الأولى.

ينتهى العقد بوفاة العامل لأن الوفاة تعتبر من حالات القوة القاهرة .

كذلك ينتهى العقد بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كاملا أى عجزاً يؤثر فى قدرة العامل على مزاولة عمله الأصلى وتنفيذ العمل المتفق عليه ولا يهم كون العاهة حاصلة بسبب أو بغير سبب العمل .

ولا يشترط أن تكون العاهة المستديمة شديدة بدرجة أن تمنع العامل منعاً تاماً عن مزاولة المهنة أو تنفيذ العمل المتفق عليه بل يكفى أنها تمنعه من اتقان العمل أو تسبب له اجهاداً وتعباً وعلى العموم تمنع العامل من تأدية عمله على الوجه المعتاد. بل يكفى أن تؤدى العاهة المستديمة إلى صعوبة انتقال العامل من محـــل سكنه إلى محل عمله فيعتبر ذلك حالة قهرية تكفى لانهاء عقد العمل .

وقد يمرض العامل كباقى الناس وحينئذ يكون صاحب العمل مسئولا أمام العامل إذا اشتد المرض على العامل أو مات ولا يلتفت إلى رضاء العامل لأن رضاء المعتدى عليه لا يسقط مسئولية المعتدى وذلك تطبيقاً للقواعد المعروفة فى المسئولية المدنية .

أما إذا كان مرض العامل يمنعه فقط عن عمله المعتاد ولكن لايمنعه عن القيام ببعض الأعمال فى أعمال جديدة متفقة مع حالته المرضية فيجب أن يتم برضاء الطرفين لأنه يعتبر تعديلا للعمل المعين فى العقد .

وينتهى العقد بمرض العامل مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوماً أو مداداً تزيد فى جملتها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة لعمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعى أى مدة متصلة لا تقل عن ٤٥ يوماً فى جملتها أو مداداً منفصلة

لا تقل عن ٦٠ يوماً فى خلال سنة واحدة .

وتدعو مصلحة العمل بالنسبة إلى العامل الشهرى إلى إطالة مدة انقطاعه إلى تسعين يوماً متصلة ومدة ١٢٠ يوماً منقطعة للاحتفاظ به لتجاربه ولأن الحصول على بدله ليس من الأمور اليسيرة .

أما عامل اليومية فيقضى الحال تخفيض المدة المصرح بها لانقطاعه عن العمل لأنه إذا لم يفصل بقى محله خالياً لا يستطيع أن يعين فيه صاحب العمل أحداً حتى يشفى ذلك المريض .

ولا شك أن فى هذا ضرر للانتاج الصناعى . وإذا فصل هذا العامل بعد ٤٥ يوماً فحقه فى التعويض محفوظ بمقتضى القانون فلا ظلم عليه .

وهناك حالة يعمد فيها بعض أصحاب الأعمال إلى انهاء العقد وفصل العامل فى حالة كبر سنه ولم يتعرض لها القانون .

والواقع أنه لأثر السن على كسب الفرد أهمية كبيرة للعمال الذين يعتمدون على عملهم فى معاشهم .

ولا تقتصر هذه الأهمية على العمال المسنين بل تتعداهم إلى العمال الصغار الذين قد يتحملون جانباً كبيراً من الحمل المتزايد الذى ينشأ من اعتماد الكبار عليهم .

وتدل احصاءات السكان على أنه كلما تقدمت البلاد من الناحية الصحية أثر ذلك فى طول السن كذلك دلت الاحصاءات على أن العمال الذين يعملون فى محلات مستقلة أو فى الزراعة يزيد متوسط سنهم عن هؤلاء الذين يعملون فى الصناعات الكبيرة .

ويتضح من إحصاء أجرته مدرسة التجارة العليا فى سنة ١٩٣٥ على العمال المصريين أن متوسط عمر العامل المصرى أقل من متوسط عمر العامل الأوربى على العموم . فقد لوحظ أن ١٥ ٪ من العمال الأوربيين يزيد سنهم عن ٥٠ سنة

بينما ٥٪ فقط من العمال المصريين يتعدون هذه السن . لأن هؤلاء العمال لا يبلغون سن الخمسين إلا وقد تركوا ميدان العمل إما لضعف صحتهم وعجزهم عن الاستمرار أو بالوفاة .

وقد عمدت البلاد الأوربية فى نظم التأمين الاجتماعى إلى تبكير السن الذى يحال فيه العامل إلى المعاش فى الصناعات الخطرة . ففى روسيا يحال العامل إلى المعاش إذا وصل إلى سن الـ ٦٠ وكان قد اشتغل ٢٥ سنة على الأقل . أما العمال الذين يعملون تحت الأرض أو فى المهن الخطرة فيحالون على المعاش فى سن الـ ٥٠ وكانت مدة خدمتهم ٢٠ سنة .

ويحبذ مكتب العمل الدولى جعل سن الاحالة على المعاش بالنسبة للعمال الذين يشتغلون فى أعمال شاقة أو خطرة ٥٥ أو ٥٠ سنة .

ولا يوجد فى مصر تشريع فى هذا الشأن إنما تأخذ الحكومة المصرية بالاتفاقيات التى يضعها مكتب العمل الدولى ولذلك نرى الأخذ بمبدأ التبكير فى الاحالة إلى المعاش فى الصناعات الخطرة .

٤ — حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها

المادة ٤٨ — لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل منشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها فى غيرها أو انتقالها بالإرث إو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات. وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والاغلاق النهائى المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأه قائما . ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة .

ترتب على التقدم الاقتصادى الذى تم فى العصر الحديث وانتشار الصناعة وتركزها إن أصبحت صلة العامل بالمنشأة أو المصنع أقوى منها برب العمل المتعاقد معه ، وكاد العقد أن يفقد صلته الشخصية فى الواقع ، وكان من الواجب بناء على

ذلك أن تغير شخصية المالك لا يؤثر على مركز العامل بل يستمر العقد قائما مستمرا .

وقد تقرر ذلك بمقتضى المادة ٤٨ التى تحتم الوفاء بجميع الالتزامات فى حالة ادماج المنشأة فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول.

أما التصفية والإفلاس والإغلاق النهائى المرخص به فتعتبر عقود العمل التى تربط صاحب العمل مع عمال المحل منتهية .

ولذلك يحق للعامل المطالبة بالمهلة اللازمة والمكافأة المستحقة كذلك نصت المادة ٦٩٧ (١) مدنى على أن عقد العمل لا ينفسخ بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت فى إبرام العقد ، ولكن ينفسخ العقد بوفاة العامل .

(ز) انهاء العقد لاخلال صاحب العمل بالتزاماته :

المادة ٤١ — يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق اعلان فى الحالات الآتية :

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

قد يعرض صاحب العمل على أحد العمال قبل استخدامه شروطا سخية تتعلق بنوع العمل والأجر وساعات العمل الخ وعند استلام العامل عمله يجد أن شروط العمل الفعلية تقل كثيراً عما وعد به ، فمن حقه فى هذه الحالة أن يفسخ العقد .

٢ — إذا لم يقم صاحب العمل ازاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون .

أهم هذه الالتزامات الالتزام بدفع الأجر وعدم تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ومنحه الأجازة السنوية المقررة بأجر والجانب المقرر من الأجر فى حالة المرض الخ . . .

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

يكثر بالمؤسسات الكبيرة اختلاط العمال وخصوصاً من الجنسين ببعضهم البعض ويتعدد رؤساء العمل الذين يتمتعون بنفوذ واسع مما يدعو بعضهم إلى سوء استعمال سلطتهم وإذا ارتكب صاحب عمل أو من ينوب عنه أمراً مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته جاز للعامل أن يترك العمل قبل نهايه المقد ويقتصر هذا النص على ارتكاب الأمر المخل بالآداب ولم يتعرض لمحاولة ارتكابه أو الشروع فى ارتكابه منعاً من أن يستخدم العامل هذا السبب بدون وجه حق لفسخ العقد والحصول على حقوقه إذا أراد ترك العمل .

وليس من حق العامل فى حالة تطبيق هذا النص فسخ العقد فقط بل له حق الرجوع على صاحب العمل مطالباً إياه بما يقدره من تعويض عن الضرر الأدبى الحادث له .

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

إن اعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل بالضرب لا يتفق مع أبسط القواعد الإنسانية فالعامل كأى إنسان له كرامته فأى اعتداء عليه فيه إهدار لهذه الكرامة .

فمن حقه أن يفسخ العقد بل والرجوع على صاحب العمل مطالباً إياه بما يقدره من تعويض عن الضرر الأدبى الذى قد يحدث له .

٥ – إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير التى تفرضها الجهة المختصة فى الميعاد المحدد له .

يجب على صاحب العمل أن يسهر على أن يكون العمل فى ظروف ملائمة من حيث سلامة العامل وضمان صحته .

وتقدير الخطر عن الحياة أو الصحة ليس من حق العامل ، بل من حق السلطة الحكومية المختصة ، ولهذه السلطة أن تفرض على صاحب العمل اتخاذ التدابير التى من شأنها ازالة الخطر . فان لم يقم بتنفيذها جاز عندئذ للعامل أن يفسخ العقد .

المادة ١٢ — إذا ترك العامل لأحد الأسباب الواردة بالمادة السابقة الزم صاحب العمل بتعويض العامل على الوجه المبين بالمادة ٣٧ وذلك دون اخلال بالتعويض الذى قد تحكم به المحكمة .

يلزم صاحب العمل فى حالة ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة فى المادة السابقة باداء المكافأة المنصوص عنها بالمادة ٣٧ .

ويجوز أيضاً أن يطالب العامل الذى أصابه ضرر من فسخ العقد بلا مبرر تعويضاً تقدره المحكمة بمراعاة نوع العمل وسن العامل ومدة الخدمة والعرف الجارى بعد تحقيق ظروف الفسخ .

٤ — حالات انهاء العقد مع الحرمان من المكافأة أو التعويض

المادة ٤٠ — لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافاة أو تعويض إلا فى الحالات الآتية : —

المقصود بهذه المادة هى حالة الفسخ لعدم التنفيذ وليست الاقالة لذلك فلا يهم أن يكون العقد معين أو غير معين المدة كما لا يشترط اجراءات التأديب المعروفة فى الفصل التأديبى بل يتم الفسخ تحت مسئولية رب العمل بدون اجراءات .

وسكت القانون عن الميعاد الجائز فيه الفسخ ولكن يمكن القول بجواز الفسخ خلال المدة المعقولة لأن السكوت طويلا يعتبر قبولا بالواقع ما لم يكن الحادث مستمراً أو متكرراً فإن السكوت حينا لا يمنع الفسخ فى وقت آخر . (العريف جزء ١ بند ٢٣٤) .

وعقد العمل الفردى من عقود القانون البحت Le strictvs التى يجب

تفسيرها التفسير الضيق ثم إن المادة التى نحن بصددها على وجه الخصوص إنما قد أتت بحدود لا يجب أن يتعداها رب العمل فالحالات التى ذكرتها المادة والتى تجيز لرب العمل إلغاء العقد إنما هى حالات مذكورة على سبيل الحصر والتعداد فهى لم تذكر على سبيل المثال وما كان شأنه كذلك وجب تفسيره التفسير المحصور إلى حدود ما أورد .

على أنه يجدر بنا أن نذكر أن تلك الحالات التى يجوز فيها لرب العمل استعمال الحق فى إلغاء العقد إنما جوزها القانون دون التزاماته بدفع مكافأة أو تكليفه بإعلان العامل .

وتمشيا مع الطريقة التى سرنا وفقها فى شرح هذا التشريع سنعالج تفسير حالات هذه المادة .

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

المقصود بذلك ارتكاب العامل للتدليس فى تكوين العقد ، كأن يتقدم العامل إلى صاحب العمل باعتبار أنه ملم وعلى دراية بعمل من الأعمال بينما لا يتفق ذلك مع الحقيقة .

كذلك إذا قدم العامل شهادات من محلات تبين أن العامل سبق له الاشتغال بها أو توصيات من شخصيات لتشغيل العامل وكانت هذه الشهادات والتوصيات مزورة .

٢ — إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار .

المقصود بذلك أن لصاحب العمل الحق فى فسخ العقد دون مكافأة ودون سابق اعلان العامل إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار ولم يحز رضاءه .

ولا يجوز اعتبار الاستخدام حاصلا تحت شرط التجربة إلا إذا وجد اتفاق على ذلك يحدد مدته أو كان هناك عرف يقضى بالتمرن مدة محدودة فى الأعمال المعينة قبل الالتحاق النهائى .

وقد جعلت المادة ٣ الحد الأقصى لمدة الاختبار ستة أشهر للعمال البالغين الذين يزيد سنهم عن ١٧ سنة وسنتين للعمال الأحداث الذين تقل سنهم عن ١٧ سنة .

والمرجو إصدار قانون خاص لتنظيم علاقة العمال الأحداث الذين تحت التمرين بأصحاب الأعمال .

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

يشترط لامكان رب العمل إلغاء العقد فى هذه الحالة ثلاثة شروط :

١ — خطأ العامل ومن ذلك التقصير فى العمل والإهمال أو الرعونة أو عدم التحرز والاحتراس .

٢ — الحاق خسارة مادية جسيمة بصاحب العمل تصيبه فى ماله . أما إن كان العمل لا يترتب عليه إلا خسارة معنوية تصيب شهرة رب العمل مثلا أو سمعته فلا محل لتطبيق المادة .

٣ — أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث فى ظرف ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه وذلك هو الشرط الزمنى الهام لامكان تطبيق تلك الحالة.

والمقصود به أن لا يلجأ أصحاب الأعمال إلى فصل العمال لأسباب كيدية دون أن يكون لذلك أى أساس من الصحة لأن صاحب العمل عندما يعرف أنه لكى يثبت هذه التهمة يجب أن يبلغ الجهات الإدارية فهو فى هذه الحالة لا يستطيع أن يبلغها حادث وهمى .

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

تستخدم الصناعات الآلية فى الوقت الحاضر آلات مختلفة وأجهزة متباينة لا خبرة لمعظم العمال بها ويعرضهم جهلهم بطبيعتها إلى أخطار مختلفة كتزييت

أو تنظيف الماكينة وهى متحركة ، أو اهمال وضع الحواجز أو الأغطية التى حول الأجزاء المتحركة من الماكينة فى محلها أو مس الأجهزة الكهربائية التى يجرى بها التيار الكهربائى إلخ .

فالعامل الذى لا يراعى التعليمات الكتابية المعلقة لسلامته وسلامة المحل قد يسبب ضرراً بليغاً إلى نفسه أو غيره من العمال فمن المصلحة العامة فصل مثل هذا العامل بعد إنذاره كتابة .خصوصاً وأن الفقرة (ج) من المادة الثالثة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل أعفت صاحب العمل من الالتزام بأى تعويض ان خالف العامل التعليمات العامة التى يضعها المحل أو الأوامر الصريحة التى يصدرها رئيس العمل ويشرف على تنفيذها فى حدود سلطته أو عدم استعمال العامل لوقاية يعلم أنها موضوعه لسلامته. هذا إذا تسبب عن الاصابة عاهة مستديمة تقل نسبتها عن ٢٥ فى المائة من العاهه الكلية .

ولتطبيق تلك المادة أيضاً يلزم توافر أربعة شروط :

١ — عدم مراعاة العامل للتعليمات الصادرة إليه أى مخالفته لها .

٢ — تلك التعليمات يجب أن تكون كتابية معلقة فى مكان ظاهر يمكن العامل من الاطلاع عليها فى سهولة ولا يقصد بالطبع من هذا الشرط مجرد التعليق الظاهر وإنما المراد هو إيصال التعليمات إلى علم العامل . ويفترض ذلك ان كان فى مكنته أن يقرأها فإن كانت بلغة غير العربية فرغم تعليقها الظاهر لا يمكن الاستناد بعدم مراعاتها إلى إلغاء العقد ولست بحاجة أن أذكر أن جهل العامل بالقراءة العربية لا يمكن أن يراعى فى هذه الحالة فالأمر مناطه امكان القراءة العربية لا القراءة نفسها . أما القراءة بلغة أجنبية فلا يمكن للتشريع افتراضها فى العامل .

٣ — تلك التعليمات يجب أن يكون موضوعها الأمور الماسة بسلامة العمال والمحل فليس عدم مراعاة أية تعليمات يبيح لرب العمل إلغاء العقد والأمور التى

تمس سلامة العمل والمحل يجب تفسيرها التفسير الضيق وإلا لضاعت حكمة التشريع وخولفت طبيعة العقد .

٤ — يجب ألا يقدم رب العمل على إلغاء العقد إلا إذا أنذر العامل كتابياً . فيجب إذن الانذار ويجب الانذار الكتابي فقط .

٥ — إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ١٥ يوماً خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية . على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه ثلاثة أيام فى الحالة الثانية .

لا يشعر كثير من العمال بمسئوليتهم فلا يواظبون على العمل وهم دائماً كثيرو التغيب بدون أي سبب مشروع .

لذلك أراد المشرع أن ينظم هذه الحالة فأجاز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان إذا بلغت مدة التغيب بدون سبب مشروع أكثر من ١٥ يوماً فى خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية .

ويدخل فى السبب المشروع دون شك الحادث الجبرى أو القوة القاهرة التى تمنع العامل من الحضور ، ويعتبر تغيبه فى هذه الحالة بمثابة أجازة عادية لا تحتسب ضمن مدة التغيب بدون إذن .

ونرى أن صاحب العمل يجب أن يفرض بلائحة الجزاءات عقوبة على العامل الذى يتغيب بدون سبب مشروع وأن تزاد هذه العقوبة كلما تكرر التغيب حتى يجد العامل رادعا قبل أن يتمادى فى تغيبه فتكون نتيجة ذلك الفصل بدون مكافاة .

٦ — إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل .

لم يضع المشرع أحكاماً خاصة ببيان التزامات العامل ومن ثم يجب الرجوع إلى القواعد العامة فى الالتزامات وعلى ذلك يلتزم العامل بالقيام بالعمل المطلوب منه فى الحدود المقررة فى العقد وبشرط عدم مخالفة النظام العام . ومن المقرر

فى هذا الشان أنه لا يجوز لرب العمل أن يكلفه بأعمال إضافية بغير رضاه .

ويجب على العامل أيضاً إطاعة رؤسائه فى العمل وأن يلاحظ مقتضيات الأدب واللياقة وأن يحرص على الاشياء التى سلمت إليه بمناسبة عمله .

وجزاء اخلال العامل بالتزاماته توقيع العقوبات فى أول الامر وفقاً لاحكام لائحة المحل . وعلى كل حال يحق لرب العمل أن يفصل العامل من عمله بدون مكافأة إذا كان الاخلال الواقع جسيما .

٧ — إذا أفشى العامل الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذى يعمل فيه .

يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار رب العمل الصناعية والتجارية .

ولما كانت المنافسة بين أصحاب العمل قد تدفع بعضهم إلى وسائل غير مشروعة . فيعمدون إلى إغراء بعض العمال بشىء من المال لمدهم بأسرار منافسيهم لذلك حمى المشرع صاحب العمل من هذا الضرر . فاجاز له إلغاء عقد العامل الذى يفشى أسراره الصناعية أو التجارية .

ويلزم لتطبيق هذه الحالة توافر الشروط الآتية :

١ — إفشاء العامل للأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذى يعمل فيه . وبالطبع لكل صناعة أو تجارة سرها ولكن ذلك السر ليس دائماً بسر الصناعة نفسها من حيث أنها صناعة ولا بسر التجارة من حيث كيفيتها . إنما المقصود دون شك هو سر الاختراع ان انطوت الصناعة على اختراع وسر الاستثمار والاستغلال التجارى إن كان موضوع التجارة مثل هذا الامر فلسنا نشك أن المشرع لم يبغ إلا هذا التفسير وإلا كانت المادة مطاطة تتسع أمام رب العمل فيستغل حقه فى إلغاء العقد مستنداً إلى أن سر الصناعة قد أفشى .

٢ — لا يمكن لرب العمل إلغاء العقد بناء على تلك الحالة إلا إذا أثبت أن الافشاء قد وقع من عامله ، فعبء الاثبات إذن على رب العمل .

٨ – إذا حكم على العامل لجنـــاية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .

من الطبيعى أن من يحكم عليه لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق لا يصح أن يبقى فى العمل بجانب غيره من العمال فقد يؤثر على سلوكهم . بل وقد يسبب بسلوكه السيء الكثير من الأضرار لصاحب العمل .

وتقتصر هذه الحالة على الجناية أو الجنحة فليس لرب العمل إذن إلغاء العقد لارتكاب العامل مخالفة من المخالفات . والحكم فى هذه الحالة يجب أن يصدر خلال مدة العمل فلو كان سابقاً على التعاقد فلا أثر له ولا يمكن لرب العمل الاستناد إليه .

٩ – إذا ارتكب العامل فعلا مخلا بالآداب فى المحل أو الورش أو المكاتب أو وجد أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

تعاقب القوانين العامة كل من يرتكب فعلا مخلا بالآداب ولكنها لا تعاقب من كان فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة . إلا أن فى هذا النص استثناء للقوانين العامة فهو يعاقب العامل الذى تنطبق عليه الحالتين الأخيرتين بالفصل .

تلك الحالة تنص على أمرين :

(١) ارتكاب فعل مخل بالآداب فى مكان العمل .

(٢) تأثر العامل بمسكرات أو مواد مخدره أثناء ساعات العمل ويلزم توافر الشروط الآتية لتحقق هذين الأمرين :

أولا – عن ارتكاب العامل فعلا مخلا بالآداب .

١ – أن تكييف الفعل وهل هو مخل بالآداب أم غير مخل إنما مناطه البيئة التى يعمل فيها والعرف الجارى فيها . ثم يجب أن يكون العامل قد ارتكب الأمر فعلا فالشروع لا يجيز لرب العمل تطبيق تلك المادة .

٢ – أن يكون ذلك فى المحل أو الورش أو المكاتب ، فارتكاب العامل إذن للفعل خارج تلك المحلات الثلاثة المذكورة على سبيل الحصر لا يحقق تطبيق المادة .

ثانياً – عن تأثر العامل بمسكرات أو مواد مخدرة .

١ – وجود العامل فى حالة سكر بين . يعنى يلزم أن يكون السكر لدرجة واضحة يفقد فيها العامل توازنه وينطق بألفاظ لا يفهمها . أما إن كان قد تناول المسكر ولكنه حافظ لتوازنه فلا يمكنه تطبيق المادة .

أو وجوده متأثرا بمادة مخدرة قد تعاطاها والتأثر أيضاً يجب أن يقاس أسوة بحالة السكر يعنى يلزم أن يكون بيناً له من الآثار أن يفقد العامل إدراكه .

٢ – يلزم أن يكون العامل على تلك الحالة من السكر أو المخدر أثناء ساعات العمل ، فلو كان كذلك فى وقت فراغه فلا محل لتطبيق المادة .

على أنه يلاحظ أنه فى كلا الأمرين (ارتكاب الأمر المخالف للآداب وتعاطى المسكر أو المخدر) يقع عبء الاثبات على رب العمل .

١٠ – إذا وقع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول ، كذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

لم يبين هذا النص نوع الاعتداء فقد يكون اعتداء بالضرب أو السب أو بالاشارة ولكن من المفهوم أن يكون فيه اهانة لكرامة صاحب العمل أو من ينوب عنه بحيث يتأتى عن ذلك اخلال كبير بسير العمل وحكمة الشارع فى ذلك عدم المس بهيبة ونفوذ هؤلاء .

وقد فرقت تلك المادة بين صاحب العمل أو المدير المسئول وبين رؤساء العمل . فأتاحت لرب العمل الغاء العقد ان وقع أى اعتداء من العامل على رب العمل أو المدير المسئول على أنها اشترطت جسامة الاعتداء لجواز الغاء العقد فيما لو وقع على أحد رؤساء العمال . ونرى أن جسامة الاعتداء إنما يكيفها

قانون العقوبات فلو كان الاعتداء يكون مخالفة فالاعتداء بسيط اما أن يكون جنحة أو جناية فهو لا شك جسيم .

على أنه يشترط لتطبيق تلك الحالة أن يكون ذلك الاعتداء ايا كان على صاحب العمل أو المدير المسئول أو هذا الاعتداء الجسيم على أحد رؤساء العمل واقعاً أثناء العمل أو بسببه فيجب إذن أن يكون للاعتداء علاقة بالعمل أو لم يكن له علاقة وإنما وقع أثناء العمل .

وفى المؤسسات التى يعمل فيها أكثر من خمسين عاملا يجوز للعامل الذى فصل وحرم من المكافأة استناداً إلى الأحكام السابقة فيما عدا البند الثامن أن يطلب قبل التقاضى عرض الموضوع على لجنة استشارية تشكل من مندوب مصلحة العمل رئيساً وصاحب العمل أو من ينوب عنه ومندوب من النقابة التى ينتمى إليها العامل ان وجدت وإلا فأحد العمال يختاره العامل ، ويكون قرار اللجنة مسبباً .

ويشترط لتطبيق هذا النص أربعة شروط :

(١) أن يتقدم العامل المفصول بطلب إلى اللجنة المذكورة .

(٢) أن يكون فصله بسبب من الأسباب الموضحة بالمادة ٤٠ ما عدا البند الثامن الخاص بالحكم على العامل بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الامانة أو الاخلاق .

(٣) أن لا يقل عدد عمال المؤسسة التى فصلت العامل عن خمسين عاملا .

(٤) أن يكون العامل قد حرم من المكافأة .

فاذا لم يتوفر أحد هذه الشروط فلا محل لتطبيق النص المذكور .

وقد اتجه الرأى الأول أخيراً إلى تعديل هذه المادة تعديلا يمنع الفصل بدون مبرر . ومؤدى المشروع المقترح تأليف لجنة حكومية تقوم مقام قاضى الأمور المستعجلة فى القضاء العادى وتؤلف من ثلاثة مندوبين يمثلون وزارتى التجارة والصناعة والتموين ومصلحة العمل للنظر فى القرارات التى تتخذ بفصل عمال من أعمالهم وذلك فى ضوء بيانات دقيقة يدلى بها صاحب العمل والعامل لمعرفة ما إذا كانت هذه القرارات تعسفية أو لا فإذا ثبت للجنة أنها تعسفية كان من حق العمال المفصولين أن يتقاضوا أجورهم عن أسبوعين وهما المدة التى يحددها مشروع القانون للفصل فى القرارات .

ويحال الأمر بعد ذلك إلى محكمة عادية لتقدير التعويضات التى يستحقها العمال جزاء فصلهم من أعمالهم لأسباب غير وجيهة ولا عادلة .

ويحدد مشروع القانون ستة أسابيع تفصل فيها المحكمة فى موضوع التعويضات وحتى تصدر قرارها فى هذا الشأن يكون من حق العمال أن يتقاضوا أجورهم عن أيام هذه الأسابيع الستة .

وهناك رأى بالتوفيق بين أصحاب الأعمال وبين العمال فى حالة ثبوت التعسف فى القرارات التى تتخذ بفصلهم ، ويكون موضوع هذا التوفيق هو عودة العمال إلى أعمالهم فى جو مشبع بروح الاخلاص فى العمل والتفانى فى تأدية الواجب كاملا نحو صاحب العمل .

الفصل التاسع

آثار نهاية العقد

بمجرد انتهاء عقد العمل تنقطع العلاقة التعاقدية بين الطرفين بصفة نهائية ويمتنع استمرار تنفيذ العقد فورا فلا يلزم رب العمل بالاستمرار فى تشغيل العامل ودفع أجره كما لا يلزم العامل على الاستمرار فى تنفيذ العمل وطاعة أوامر رب العمل بل يجب تصفية العلاقة بينهما. فيستلم رب العمل أدواته كما يسترد العامل ملابسه المودعة بالمحل ويستلم شهادة مدة خدمته فضلا عن مكافأة مدة الخدمة ومصاريف العودة وتسوية حساب المعاش إن وجد ويطالب أحدهما الآخر بالتعويض إذا لزم الأمر .

١ ــ مكافأة مدة الخدمة

المادة ٣٧ ــ إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل فى العقود غير المحددة المدة وجب عليه أن يؤدى إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته على الوجه الآتى :

ا ــ للعمال المعينين بالماهية الشهرية أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى . وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة ونصف .

ب ــ للعمال الآخرين ــ أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى وأجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية ، بحيث لا تجاوز المكافأة أجر سنة . ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها فى العمل .

لما كان العامل يعتمد فى حياته وحياة أسرته على أجره فانه قد يشقى بعد انتهاء

العقد ويتعذر عليه الحياة . وذلك فى حالة ما إذا طال عطله ولم يجد عملا جديد أو إذا لحقته الشيخوخة واحتاج إلى الراحة باقى حياته .

والمقصود بالمكافأة المنصوص عنها فى هذه المادة تلافى هذه الحالة وهى مبلغ من المال يدفعه المخدوم مرة واحدة إلى عامله بمجرد انتهاء العمل .

وقد خولت هذه المادة للعامل الحق فى الحصول على مكافأة الخدمة فى حالتين :

١ — إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة ولم يكن منصوصاً عن هذه الحالة فى القانون القديم . وعلى ذلك يستحق العامل الذى أبرم عقده قبل القانون الجديد وظل مستمراً فى ظله المكافأة المقررة .

٢ — إذا فسخ صاحب العمل العقد غير المحدد المدة .

وقد قسمت هذه المادة العمال إلى فئتين الاولى فئة عمال المياومة والعمال المعينين بالاسبوع ، وتقل المكافأة التى تمنح لهم عن تلك التى تمنح لفئة العمال العقليين لأن عقود عملهم تتغلب عليها الصفة المؤقتة لا تصالها الوثيق بتقلبات الاقبال على السلع أو على خدمات المنشأة . وحددت مكافآتهم على أساس أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الاولى وأجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تتجاوز المكافأة أجر سنة .

أى أنه لكى يستحق العامل الحد الاقصى للمكافأة يجب أن تكون مدة خدمته ٢٦ سنة متوالية . وقد عومل العمال العقليين فى سعة أكثر مما عومل به غيرهم فيما يتعلق بالإعلان السابق للفسخ والمكافأة لأن صاحب العمل يصعب عليه أن يستعيض عن العامل العقلى بغيره ولأن هذا يجد من الصعوبة فى الحصول على عمل آخر مالا يجده العامل اليدوى . بسبب ما يحتاج اليه العامل العقلى من التخصص قليلا كان أو كثيراً . وهذا التخصص يقلل من قدرته على اعتياد عمل جديد .

وقد رفع القانون بالنسبة للعمال المعينين بالماهية الشهرية مكافآتهم كلما طالت مدة خدمتهم تمشياً مع العدالة.

فجعلت المكافأة أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى. وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الباقية على أساس الأجر الأخير. بحيث لاتزيد المكافأة على أجر سنة ونصف أى انه لكى يستحق المستخدم الحد الاقصى للمكافأة يجب أن تكون مدة خدمته ٢٠ ½ سنة متوالية.

ويعتبر نظام المكافآت من النظم الشاذة التى ليس لها نظير فى القانون المقارن حيث جرت العادة هناك على تنظيم المعاش والتأمين الإجتماعى ولذلك فالمأمول إعادة بحث هذا النظام حين صدور قانون التأمين الاجتماعى.

ولا تخضع مكافأة الخدمة لضريبة كسب العمل غير أن مقابل الإنذار المنصوص عنه بالمادة ٣٦ يخضع لهذه الضريبة.

المادة ٣٨ — يتخذ الأجر الأخير للعامل أساسا لتقدير التعويض المنصوص عليه فى المادة ٣٦ والمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ 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 ماتناوله العامل عن أيام العمل الفعلية فى الثلاثة الأشهر الأخيرة.

نصت هذه المادة على أنه يتخذ أساساً لتقدير التعويض أجر العامل الأخير أو متوسط ما تناوله العامل فى الثلاثة الأشهر الأخيرة ويشمل أجر العامل أجره الثابت والمرتبات الإضافية وتعتبر المبالغ الآتية جزءا لايتجزأ من الاجر.

١ — العمولة التى تعطى للموزعين والمندوبين المتجولين والممثلين التجاريين.

٢ — النسبة المئوية التى تدفع لمستخدمى المحال التجارية عن ثمن مايبيعونه.

٣ — كل منحة تعطى للعامل مقابل زيادة أعبائه العائلية أو ما شابه ذلك من مبالغ مقررة فى عقود العمل وفى لوائح المؤسسة أو جرى العرف بمنحها

حتى أصبح عمال المحل يعتبرونها جزءا لايتجزأ من الأجر .

٤ ــ الحلوان الذى يعطى فى الصناعة والتجارة التى جرى فيها العرف بدفع حلوان وتكون له قواعد تسمح بضبطه .

٥ ــ إعانة غلاء المعيشة . لأن هذه الإعانة تدفع للعمال لسد بعض العجز فى القيمة الشرائية للعملة فهى بهذا الاعتبار تعد جزءا من الأجر وليس من شك فى أن القانون عند ما حدد مكافأة العامل على أساس أجره عن مدة معينة إنما أراد أن يكفل له العيش فى هذه المدة وبنفس مستوى معيشته ولا يمكن أن يتحقق هذا الغرض إلا بحسبانه المكافأة على أساس أجره الأصلى وكل ماكان يحصل عليه من مرتبات إضافية ومنها إعانة الغلاء .

ونرى أن أجر العامل الإضافى لايدخل فى تسوية المكافأة لأن العامل يستحق هذا الأجر عن عمل يؤديه عادة فى ساعات راحته وهو لايؤدى بشكل مستمر ومنتظم بل يلجأ إليه فى بعض الحالات عندما يراد إنجاز عمل لايستطيع عمال المحل إنجازه فى ساعات العمل العادية فهو بهذا الوضع يعد خارجاً عن نطاق العقد وليس للعامل أن يعول عليه فى معيشته كما يعول على المرتبات التى يحصل عليها بانتظام .

المادة ٤٦ ــ توزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتى:

١ ــ إذا وجد أولاد ووالدان ممن كان يعولهم . أستحق الولد أو الأولاد ٧٥ ٪ بالتساوى و ٢٥ ٪ للوالدين بالتساوى أو لأحدهما .

٢ ــ إذا وجد أولاد ممن كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدين أو اخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوى فإذا كان ولدا واحدا منح المكافأة كاملة .

٣ ــ إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوى إلا إذا كان واحدا فيمنح 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. واذا 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 ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل ، أو العاملة بالتساوى بينهم وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضاً وزعت المكافاة بين الورثة طبقاً لقواعد الميراث .

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

المقصود من هذه المادة رعاية الأشخاص الذين لهم مصلحة مادية فى حياة العامل والذين يتاثرون بوفاته والمستحقون وفقاً للمادة المذكورة من ثلاث طبقات تحجب كل طبقة ما بعدها وهى : –

الطبقة الأولى وتشمل زوج العامل ومن كان يعولهم من الأولاد ومن والديه أو من أخوته فى حالة عدم وجود والدين .

ويشترط فى هؤلاء الأشخاص أن يكون العامل قائماً بالانفاق عليهم ، ماعدا شخص واحد هى الزوجة فلا تلزم باثبات توافر هذا الشرط فيها . إذ المفروض أنها تعيش دائماً على نفقة زوجها . وقد استعمل المشرع بهذه المناسبة كلمة زوج ومعناها فى اللغة أحد الزوجين فالنص ينطبق على زوجة العامل كما ينطبق على زوج العاملة . ولا يستحق زوج العاملة شيئاً من المكافأة إلا إذا أثبت أنها كانت تعوله.

وفيما يلى بيان توزيع المكافأة المستحقة بين أفراد الطبقة الأولى : –

١ – زوج فقط أو أولاد فقط أو والدان فقط ١٠٠ ٪

٢ – أولاد ٠٧٥ ٪
والدان ٠٢٥ ٪

٣ – زوج ٠٥٠ ٪
أولاد أو والدان فى حالة عدم وجود أولاد ٠٥٠ ٪

٤ – زوج ٠٤٠ ٪
أولاد ٠٤٠ ٪
والدان ٠٣٠ ٪

والطبقة الثانية من مستحق المكافأة فى حالة عـــدم وجود الطبقة الأولى تتكون من الاشخاص الذين كان العامل يعولهم حال حياته من غير الأرملة والأولاد والوالدين أو الأخوة والاخوات الذين يعولهم العامل فى حياته فى حاله عدم وجود والدين .

ولا يشترط فيهم أن يكونوا من أقاربه ، فيصح أن يكونوا غير أقارب وإذا وجد واحد منهم استحق كل المكافأة أما إذا وجد أكثر من واحد وزعت المكافأة بينهم بالتساوى .

أما الطبقة الثالثة فيكونة من الورثة الشرعيين فى حالة عدم وجود الطبقتين الاولى والثانية .

وتخضع المكافآت التى تصرف للورثة للرسم الأيلولة على التركات المقررة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٤٤ والمعدل بالقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥١ . ويعفى كل وارث من الرسم إذا كان صافى نصيبه لايتجاوز خمسمائه جنيه . فاذا تجاوزها سرى الإعفاء على الخمسمائة الجنيه الاولى ، فاذا زاد النصيب على ٤٠٠٠ جنيه حصل الرسم على النصيب بأكمله .

وبمقتضى المادة ٣١ من القانون سالف الذكر يجب على كل صاحب عمل يكون مديناً بمكافآت لاحد عماله أن يقدم إقراراً إلى مصلحة الضرائب فى خلال

سبعة أيام من تاريخ علمه بوفاة العامل والا عوقب بغرامة لاتتجاوز ألف قرش .

وفضلا عن ذلك فانه لايجوز لصاحب العمل أن يسلم شيئاً مما فى ذمته إلى الورثة إلا بعد تقديم شهادة من مصلحة الضرائب دالة على تسديد رسوم الايلولة المستحقة للخزانة أوعلى أن التركة غير مستحق عليها رسوم .

٢ — تعويض التعسف

المادة ٣٩ — إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق فى تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى بعد تحقيق ظروف الفسخ وذلك مع عدم الاخلال بأحكام المادتين ٣٦ و ٣٧ .

لا نزاع من أن لكل فرد الحق فى أن يستخدم من يريد ومن يرى من مصلحته أن يستخدمه ، ولكن إذا قصد من إجراء هذا العقد الاضرار بالغير ، فان ذلك يعتبر تعسفا موجباً للمسئولية .

ويعتبر نص المادة ٣٩ تكراراً للقواعد العامة وقد تضمنتها الفقرة الثانية من المادة ٦٩٥ مدنى فقررت (وإذا فسخ العقد المبرم لمدة غير معينة بتعسف من أحد المتعاقدين ، كان للمتعاقد الآخر إلى جانب التعويض الذى يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الاخطار. الحق فى 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 للغير) .

وقد نصت المادة ٦٩٦ أيضا على أنه (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 بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى انهى العقد .

ولا يعتبر نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذى كان يشغله ، لغير ذنب جناه عملا تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل ولكنه يعد عملا تعسفياً إذا كان الغرض منه الإساءة إلى العامل .

وهناك حالات أخرى غيرة الواردة فى المادتين ٦٩٥ فقرة (٢) و٦٩٦ مدنى حكم فيها القضاء الفرنسى ومنها :

فصل عامل بعد إغرائه بترك عمل سابق أو أثر إصابته أو مرضه أو لانتمائه لإحدى النقابات أو لرفضه طلب غير شريف .

والقاعدة أن عقد العمل غير معين المدة يجوز انتهاؤه بالإرادة المنفردة من أحد الطرفين (المادة ٣٦ من قانون عقد العمل ، ٦٩٤ مدنى) وعدم التعويض وبدون التفات إلى حصول ضرر للطرف الآخر وأن القواعد العامة (مادة ٤ مدنى) تقضى بعدم مسئولية رب الحق عن الضرر الناتج من استعمال حقه وكل ماهناك يشترط عدم التعسف فى استعمال الحقوق (مادة ٥ مدنى) وإلا فيلزم رب الحق بالتعويض اللازم .

ويشترط فى تعويض التعسف أربعة شروط وهى :

١ — عقد غير معين المدة ، لأنه إذا كان عقد العمل معين المدة فيكون غير قابل للانتهاء بالارادة المنفردة بسبب ارتباط الطرفين بالأجل المعين بالعقد .

٢ — انتهاء العقد بالإرادة المنفردة من أحد الطرفين أى بالاقالة أو بالاستقاله وأما إذا انتهى العقد بطريقة أخرى كالاتفاق أو القوة القاهرة فلا محل للادعاء بالتعسف ، ولا محل للتعويض وأما إذا انتهى العقد بالفسخ بسبب امتناع أحد الطرفين عن التنفيذ فيجب التعويض .

٣ — الخطأ — والمقصود بذلك أن يكون الباعث على انتهاء العقد غير متفق مع حسن النية الواجبة بين المتعاقدين (مادة ١٤٨ مدنى) أو بقصد مصلحة تافهة غير مناسبة للضرر الناتج أو بقصد تحقيق غرض غير مشروع .

٤ — الضرر — يجب أن ينتج ضرر عن التعسف لأنه لامحل للتعويض بدون ضرر ولذلك فاذا وجد العامل عملا جديدا مماثلا للعمل القديم أو أحسن منه فلا محل للتعويض .

وعلى العموم يجب التنبيه بأن الأصل هى حرية رب العمل فى استعمال حقه فلا يجوز التوسع فى تفسير التعسف وإلا تردد الناس فى استعمال حقوقهم وسقطت الحكمة من وجودها فالتعسف استثناء ويعتبر وجوده مسألة موضوعية تفصل فيها المحاكم فهى التى تقوم بتحقيق ظروف الفسخ وتقدر مدى الضرر المترتب عليه مراعية نوع العمل وسن العامل ومدة الخدمة والعرف الجارى (العريف ج ١ بند ٢٠٢) .

٣ — مصروفات انتقال العامل

مادة ١٧ — يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التى قدموا منها إلى مكان العمل إلا إذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة فى المواد ٣٦ و ٤١ و ٤٥ إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة فإذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله وجب على الجهات الادارية المختصة إذا تقدم إليها العامل فى نهاية المدة المذكورة ، ترحيله على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى .

تقضى هذه المادة بإلزام صاحب العمل بنفقات عودة العامل إلى الجهة التى قدم منها خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد بشرط أن يكون انتهاؤه لأحد الأسباب الآتية : —

١ — فسخ العقد من جانب صاحب العمل .

٢ — فسخ العقد من جانب العامل لأحد الأسباب الواردة فى المادة ٤١ .

٣ — مرض العامل المنصوص عنه فى المادة ٤٥ .

ولا يسرى حكم هـــذه المادة على حالة فسخ العقد من جانب العامل فى غير المناسبات المنصوص عنها فى المادة ٤١ ، كما لا يسرى على العقود التى تنتهى بانتهاء مدتها ، أو باتمام العمل المتفق عليه ، ففى هـــذه الحالات لا يلزم صاحب العمل بنفقة ترحيل العامل إلا إذا كان العقد يتضمن شرطا بهذا المعنى .

فاذا امتنع صاحب العمل عن القيام بترحيل العامل جاز لهذا الالتجاء إلى السلطة الادارية المختصة وهى أقسام البوليس فى المحافظات ، والمراكز والبنادر فى المديريات ولهذه السلطة أن ترحل العامل وتسترد من صاحب العمل ما أنفقته فى هذا السبيل فاذا امتنع جاز تحصيله بطريق الحجز الادارى .

ويسقط حق العامل فى المطالبة بنفقات العودة بعد انقضاء سبعة أيام من تاريخ انتهاء العقد وتحديد هذه المدة يضع حدا لمسئولية صاحب العمل من هذه الناحية .

٤ — شهادة مدة الخدمة :

المادة ٤٩ — على صاحب العمل أن يعطى العامل مجاناً فى نهاية عقده بناء على طلبه شهادة لا يبين فيها سوى تاريخ دخوله فى الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى كان يؤديه . ويبين فى هذه الشهادة أيضا قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات ان وجدت اذا طلب العامل ذلك .

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

يلزم صاحب العمل بتحرير هذه الشهادة حين انتهاء عقد العمل ويقرر فيها تاريخ ابتداء وانتهاء خدمة العامل ونوع عمله ويسلمها للعامل لكى تساعده على سرعة وجوده للعمل الجديد .

والواقع أن معرفة ممارسة العامل للعمل وعدم تنقله واشتغاله فى محل معروف تساعد أصحاب العمل على الاطمئنان وتكوين فكرة عن حقيقة العامل .

وحق العامل فى الحصول على هذه الشهادة ثابت حتى ان قرارات التأديب

لا يمكن أن تقرر حرمانه من هذا الحق، لأنه منفصل عن المسئولية فيستحق العامل هذه الشهادة ولو كان انتهاء العقد راجعا إلى خطئه وتعسفه .

ويجب أن لا يذكر صاحب العمل بهـــذه الشهادة أن العامل سيء الخلق أو لا يتقن عمله لأنه يجوز أن يظن صاحب عمل سوء سلوك أحد عماله ولكن غيره يرى عكس ذلك .

ويعتبر من حق المخدوم مطالبة عامله بايصال استلام الشهادة حتى لا يتكرر الطلب أو يدعى العامل رفض المخدوم تسليمها .

وتقضى قواعد حسن النية أن تكتب هذه الشهادة بطريقة مقبولة حتى يطمئن الناس إلى صحتها فيجب أن يوقع عليها المخدوم أو وكيله فلا يكتفى بتوقيع مستخدم غير رئيسى . كما يجب أن تكون بالمداد لا بالقلم الرصاص أو بالقلم الكوبيا وأن تكون باللغة العربية أو على الأقل بلغة معروفة فى مصر .

وتخضع شهادة الخدمة لرسم الدمغة المقرر على اتساع الورق أسوة بعقد العمل باعتبارها مستخرجا من سجلات صاحب العمل . ولو أن الرسم يقع على الشخص المستلم للشهادة أى العامل ، إلا أن نص المادة اعطاء العامل هذه الشهادة مجانا يبرر القول بالزام صاحب العمل برسم الدمغة دون العامل .

٥ — صناديق الادخار والمعاش

المادة ٤٧ — إذا وجد فى منشأة صندوق ادخار للعمال وكانت لائحـــة الصندوق تنص على أن مايؤديه صاحب العمل فى الصندوق ولحساب العامل يؤدى مقابل التزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة وكان مساويا لما يستحقه من مكافأة طبقاً لأحكام هذا القانون أو يزيد عليه وجب أداء هذا المبلغ للعامل بدلا من المكافأة وإلا استحقت المكافأة .

فاذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما أداه صاحب العمل قد قصد به أن يكون مقابلا لا لتزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة فللعامل الحق فى الحصول

على ما يستحقه فى صندوق الادخار طبقا للائحة الصندوق والحصول كذلك على المكافأة القانونية .

وإذا وضع فى منشأة نظام للمعاش جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة وإذا ما انتهت خدمته قبل استحقاقه للمعاش كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه فى صندوق المعاش أيهما أفضل .

ويجب على القائمين بانشاء صناديق الادخار أو المساعدة أو المعاش فى المنشئات أن يحصلوا على موافقة مصلحة العمل على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها لدى الجهات المختصة . ويعتبر عـــدم اعتراض مصلحه العمل عليها خلال ستين يوماً من تقديم اللائحة إليها موافقة منها عليها .

يعتبر التوفير والمعاش طرقا تكمل بعضها بعضا . وصناديق الادخار التى تنشئها الشركات لعمالها تساهم فيها عادة ببعض المبالغ ويجب أن يكون لهذه الصناديق لائحة تنظم العمل بها وأن يدير الصندوق لجنة تمثل كلا من العمال وصاحب العمل .

وإذا كان صاحب العمل يضيف إلى أموال العمال بهذه الصناديق جزءاً من أرباح العمل أو نسبة مئوية من رقم العمل أو من قيمة الانتاج أو ما شاكل ذلك وجب على رب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بيانا بما يستحقه من ذلك .

أما المعاش فالمقصود به مبلغ من المال يستحق دوريا (عادة شهرياً) ويلزم المخدوم بدفعه إلى عامله ومنذ انتهاء عقد العمل وذلك إلى حين وفاة العامل وأحياناً يستمر استحقاق المعاش لأسرة العامل المتوفى حتى تموت الزوجة ويبلغ الأولاد سن الرشد . ويختلف مقدار المعاش الواجب دفعه حسب اتفاق الطرفين ولا يتجاوز عادة نصف أو ثلاثة أرباع أجر العامل فى السنة أو فى السنتين الأخيرتين وهو أساس ربط المعاش كما جرت العادة اشتراط حد أدنى لمدة الخدمة لأجل استحقاق المعاش وعلى كل حال فان الاتفاق المقرر للمعاش والحاصل بين المخدوم وعامله يوضح شروط استحقاق هذا المعاش وطريقة تقديره .

وقد نصت المادة ٤٧ على أنه إذا كان فى مؤسسة صندوق ادخار للعمال

وكان ما يدفعه صاحب العمل فى هـــذا الصندوق لحساب أحد العمال يساوى ما يستحقه من مكافأة طبقاً لأحكام هذا القانون أو يزيد عليه فلا يكون للعامل حق المطالبة بهذه المكافأة .

وإذا لم تنص لائحة الصندوق على أن ما يساهم به صاحب العمل يكون مقابلا للمكافأة فللعامل الحق فى الحصول على ما يستحقه فى صندوق الادخار وكذا على المكافأة القانونية .

أما إذا كان يستحق لدى المؤسسة معاشاً عن مدة خدمته جاز له أن يختار بين هذا المعاش والمكافأة المشار إليها .

ويجب على أصحاب العمل الحصول على موافقة مصلحة العمل على لوائح صناديق الادخار والمعاش . وأهم المسائل التى يجب النص عنها فى هذه اللوائح هى أغراض الصندوق وموارده وإدارته والأحوال التى تصرف فيها للعامل المبالغ التى يستحقها . ويجب أن يكون ذلك طبقاً لأحكام القانون . فيجب مثلا فيما يتعلق بمكافأة الخدمة فى حالة وفاة العامل أن يكون توزيعها على المستحقين طبقا لنص المادة ٤٦ ولا يجوز للعامل حال حياته أن يغير من نسب التوزيع إلا فى حدود الربع طبقا لنص المادة ١١ من قانون عقد العمل الفردى على أنه يجوز له أن يغير من هذه النسب فيما زاد عن المكافأة المستحقة قانونا .

٦ — حرية الاحتراف

تنقطع العلاقة التعاقدية بين الطرفين بمجرد انتهاء عقد العمل وبدون إلتفات إلى شكل مدته (معينة أو غير معينة) أو طريقة انتهائه وينتج عن ذلك أن يسترد كل طرف حريته كاملة فى العمل والاحتراف ، ولذلك فيمكن للعامل أن يشتغل فى محل آخر أو يعمل لحسابه الخاص فيفتح محلا باسمه وعلى العموم يسعى إلى رزقه كيف يشاء بل وينافس مخدومه القديم بأن يعمل لدى منافسيه لأن القاعدة هى

حرية الاحتراف والمنافسة فضلا عن أن واجب السعى للرزق مقدم على مصلحة المخدوم القديم .

ولكن تحدث أحياناً بعض المنازعات بسبب شكوى المخدوم القديم من تعسف العامل المطلع على أسراره والعارف بعملائه .

وقد قرر القانون (٦٨٥ مدنى فقرة و) أن يحتفظ العامل بأسرار المحل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء عقد العمل ولذلك فلا يجوز للعامل إفشاء هذه الأسرار للغير حتى لمخدومه الجديد .

ويجوز اتفاق الطرفين (رب العمل وعامله) فى أى وقت على وضع بعض القيود على حرية احتراف العامل بعد انقضاء عقد العمل لأجل حماية رب العمل من منافسة عامله القديم وبحيث إذا خالف العامل هذه القيود فيلزم بالتعويض (٦٨٦ (١) مدنى) ،

غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتى : —

ا — أن يكون العامل بالغاً سن الرشد . وقت إبرام العقد .

ب — أن يكون العقد مقصوراً من حيث الزمان على القدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة 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 ٦٨٦ فقرة ٢ ، ٣ مدنى) .

كذلك نص بمقتضى المادة ٦٨٧ مدنى على أنه إذا اتفق على شرط جزائى فى حاله الاخلال بالامتناع عن المنافسة وكان فى الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها . كان هذا الشرط باطلا وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة فى جملته .

الفصل العاشر

العقوبات واجراءات التقاضى

١ — العقوبات :

المادة ٥٢ — مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بغرامة لاتقل عن مائتى قرش ولاتتجاوز ألفى قرش كل من يخالف أحكام هذا القانون أو القرارات الصادرة تنفيذا له ويعاقب بالعقوبة ذاتها صاحب العمل الذى يمتنع عن الاشتراك بنفسه أو بمندوب عنه فى اللجنة المنصوص عليها فى الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ .

وتتعدد الغرامات بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة .

يوجد للنظام المقرر بهذا القانون صفة اجبارية فهو غير معلق على رضاء أصحاب الشأن واتفاقهم بل يجب على الجميع احترامه وتنفيذه . فقررت المادة ٥٢ بأن مخالفة صاحب العمل لاحدى مواد القانون يعتبر جريمة مخالفة يعاقب عليها بغرامة ألفى قرش صاغ على الأكثر .

ويلاحظ أن الاتفاق المخالف للقانون يعتبر باطلا بطلانا مطلقاً ولكن لاتوجد عقوبة على هذه الاتفاقات الباطلة لأن الاعتبار فى جريمة المخالفة هو حصول الفعل المخالف للقانون فلا يكفى مجرد التعاقد والواقع أنه لاعقوبة على الشروع فى المخالفات .

وخلاصة القول يسرى على مخالفات هذا القانون القواعد العامة المعروفة فى جرائم المخالفات فتحرك النيابة العمومية الدعوى ضد المخدوم وتقدمه للمحكمة المختصة لنظر المخالفة على وجه الاستعجال والحكم ضده بالغرامة .

وذكرت الفقرة الأخيرة من المادة ٥٢ بأن الغرامات تتعدد بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

ويعتبر ذلك شذوذاً فى التشريع الجنائى ولكن تفسره المصلحة العامة والضرورات العملية لأنها تؤدى إلى عدم استهتار أصحاب الشأن ببساطة الغرامة وزيادة اهتمامهم باحترام القانون .

٢ — رقابة مصلحة العمل :

المادة ٥١ — يكون للموظفين الفنيين بمصلحة العمل صفة رجال الضبط القضائى فيما يختص بتنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له . ولهم فى سبيل ذلك الاطلاع على السجلات والمحررات وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم . ويجب أن يكون الموظفون المشار اليهم حاملين لبطاقة رسمية من وزير الشئون الاجتماعية تثبت شخصيتهم .

تقوم مصلحة العمل التابعة لوزارة الشئون الاجتماعية بالرقابة والاشراف على تنفيذ هذا القانون وضبط مخالفات أصحاب الشأن فى عدم تنفيذهم لالتزاماتهم الناتجة عن هذا القانون . وتقرر المادة ٥١ بأنه يوجد للمفتشين المكلفين بهذا العمل صفة مأمورى الضبطية القضائية وبذلك يمكنهم تحرير محاضر المخالفات الخاصة بهذا القانون بدلا من الاكتفاء بتقديم البلاغات إلى البوليس والنيابة لمباشرة التحقيق واضاعة الوقت سدى. مع العلم بأن تحرير المحضر يكون بمجرد ضبط المخالفة وبدون حاجة إلى إنذار أو تنبيه ثم بعد ذلك تقدم هذه المحاضر إلى النيابة العمومية فتقوم بتحريك الدعوى العمومية .

يضاف إلى ذلك أن القرارات الوزارية الخاصة بتنفيذ هذا القانون يجب أن تكون صادرة بناء على اقتراحات مصلحة العمل ولكن الأهمية العملية لذلك تعتبر محدودة والواقع أن الوزير مطلق التصرف نظراً لخضوع موظفى المصلحة لسلطته .

المادة ٥٣ — يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لهذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع

صاحب العمل فى الوفاء بجميع التكاليف التى تفرضها أحكام هذا القانون .

قصد الشارع من ذلك زيادة اهتمام صاحب العمل باختيار من ينوب عنه سواء كان مديراً أم مقاولا من الباطن ورقابتهم وابعاد نفسه عن الشبهات وعلى ذلك إذا ضبطت مخالفة لأحد أحكام هذا القانون ترفع الدعوى ضد صاحب العمل وإن كان شخصاً معنوياً فترفع ضد وكيله القائم بالادارة العامة وإذا كان لهذا المخدوم وكيل يقوم بادارة المحـــل فترفع الدعوى العمومية ضد هذا المدير أيضاً .

ويمكن تفسير هذا الالتزام بأن المصلحة الاجتماعية تبرر مسئولية صاحب العمل باعتباره المنظم الأعلى للعمل أو المقاولة والمنتفع الأعظم فى حالة نجاحه .

كذلك الزم المشرع صاحب العمل بأن يكون ضامناً متضامناً مع المتنازل له عن العمليات أمام عمال هذا الأخير بخصوص التكاليف التى تفرضها أحكام هذا القانون لمصلحة العمال .

وينشأ عن هذا الالتزام أنه فى حالة مطالبة العامل صاحب العمل بالوفاء بأحد أو جميع التكاليف التى تفرضها أحكام هذا القانون يجب على العامل اثبات اجتماع الشروط الآتية وهى :

دينه لدى صاحب العمل الأصلى ، وارتباط هذا المخدوم مع من ينوب عنه أو مع المتنازل له عن العمليات بعقود عرفية أو رسمية .

٣ ــ اجراءات التقاضى :

المادة ٥٤ ــ تعفى من الرسوم القضائية الدعاوى التى يرفعها العمال طبقاً لأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعجال ، وللمحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

لايوجد نظام خاص أومحاكم خاصة للتقاضى بين طرفى العقد ،العامل وصاحب

العمل ، بل تعتبر المحاكم العادية هى المختصة وحدها بهذه القضايا وتفصل فيها كسائر القضايا وتسرى عليها الاجراءات العامة المعروفة فى قانون المرافعات ماعدا حالتين:

الأولى: هى نظر هذه الدعاوى على وجه الاستعجال إذ المعروف عن التقاضى أنه طريق بطىء فيحتاج الفصل فى الدعوى إلى وقت طويل خصوصاً إذا كان الخصم له مصلحة فى المماطلة والتأجيل، وضرر ذلك بأصحاب الحقوق ظاهر ولكنه أشد ظهوراً فى قضايا العمال لأن العامل لا يساعده فقره على الصبر طويلا حين تأخير أجره فهو محتاج لدفع نفقات معيشته فيضطر نظراً لبطء التقاضى بأن يستدين بالربا لكى يدفع المستحق عليه للمأكل والملبس .

ولذلك تدخل المشرع وقرر الزام المحاكم بأن تنظر القضايا التى ترفع تطبيقاً لأحكام هذا القانون على وجه الاستعجال والمقصود بذلك اعتبار هذه الدعاوى من القضايا المستعجلة التى يقررها الشارع (م ٨٨ مرافعات) لا لفات نظر القضاة إلى سرعة الفصل فيها بدون تأجيل وتأخير كما أنه تطبيقا لقانون التحضير فان هذه القضايا لا تعرض على التحضير فى المحاكم الموجود فيها نظام التحضير (المحاكم الكلية والاستئناف) بل تنظرها محكمة الموضوع مباشرة . ولذلك يجب رفض التأجيلات خصوصا إذا كان طلب التأجيل لأجل الاستعداد والاطلاع وتقديم المستندات وحضور المحامى . وعلى كل حال إذا كان لا بد من التأجيل فيكون لمدة قصيرة وفى حالات استثنائية محضة .

أما الحالة الثانية فهى الاذن للقاضى فى جميع الأحوال بالنفاذ المؤقت أى تنفيذ الحكم بدون النظر إلى دعوى الاستئناف إذا كانت قد قدمت كما هو الحال فى الدعاوى المستعجلة والدعاوى التجارية .

ونصت المادة ٦٩٨ فقرة (١) من القانون المدنى على سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد ، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة فى الأرباح والنسب المئوية فى جملة الإيراد ، فان المدة

لا تبدأ فيها إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بيانا بما يستحقه بحسب آخر جرد .

كما نصت الفقرة ٢ من نفس المادة على أن لا يسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التى ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار .

٤ — الجهات التى تتولى تنفيذ القانون :

المادة ٥٦ — على وزراء الشئون الاجتماعية والداخلية والعدل تنفيذ هذا القانون . ويعمل به من تاريخ نشره بالجريده الرسمية .

تتولى تنفيذ هذا القانون وزارة الشئون الاجتماعية فى كل ما يتعلق بالرقابة والاشراف وينوب عنها فى ذلك مصلحة العمل .

وتقوم وزارة الداخلية بتنفيذه فيما يتصل بترحيل العمال والتحقيق فى البلاغات المقدمة للبوليس عن الجنح والجرائم التى يقترفها العمال الخ .

وتختص وزارة العدل بتنفيذه فيما يتعلق بالمنازعات التى تعرض على المحاكم واجراءات التقاضى الخاصة بها .

وقد الغت المادة ٥٥ القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ . ونشر قانون عقد العمل الفردى المعدل بالوقائع المصرية بالعدد ١٥٧ الصادر فى ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ وعلى ذلك يعمل به ابتداء من هذا التاريخ .

الباب الثانى

مخاطر العمل

الفصل الأول

قانون إصابات العمل

أساس القانون :

الإصابات الناتجة عن حوادث العمل هى الإضرار الجسمانية التى يتعرض لها العامل أثناء مزاولة مهنته .

وهذه الإصابات فى مجموعها هى خطر يهدد الطبقة العاملة على وجه العموم ولكنه يتفاقم بصفة خاصة فى الصناعات التى تستلزم القيام بأعمال يدوية ويكثر فيها استخدام الآلات المتحركة . ودرجة خطورة هذه الإصابات تختلف باختلاف طبيعة الحرفة . فإن هناك صناعات أثبتت المشاهدات أن الحوادث تكثر فيها عن غيرها وهذه الكثرة من شأنها أن تجعل حياة العمال فيها فى خطر مستمر .

ولم يكن التشريع المصرى قبل سنة ١٩٣٦ يخول للعامل المصاب أى تعويض عن إصابته مالم يثبت أن الحادث قد نشأ عن خطأ من جانب صاحب العمل . على أن الإحصائيات التى قامت بها بعض دول أوروبا ويمكن الإستئناس بها فى مصر دلت على أن الحوادث التى من هذا القبيل لا تتعدى عشرين فى المائة من مجموع الحوادث . وفوق ذلك قد يكون من المتعذر . بل من المستحيل أن يقوم العامل بإثبات خطأ صاحب العمل عند القاء عبء الإثبات على عاتقه .

وقد أخذت المحاكم الأهلية والمختلطة تتوسع فى تطبيق مواد القانون الخاصة بالمسئولية توسعاً خرجت به عن حدود النصوص الواردة فى هذه المواد وقد ساقها

إلى ذلك تخفيف الحرج عن العامل واضطراد تقدم الصناعة على الوجه الذى نتج عنه ازدياد المخاطر التى يستهدف لها العامل . ولكن أحكامها فى هذه المسألة كانت متغايرة وغير مستقرة . فبينما كان يرى بعضها أن الخطأ من جانب صاحب العمل مفروض . كان يرى البعض الآخر الأخذ اطلاقاً بنظرية مخاطر المهنة التى توجب مسئولية رب العمل لمجرد وقوع الضرر دون التفات إلى شرط الخطأ .

لذلك كان من الضرورى أن يتدخل المشرع لسن قواعد مسئولية صاحب العمل عن أخطار المهنة ولمنع تضارب أحكام المحاكم ، ذلك التضارب الذى يؤدى إلى تعريض العمال لمعاملات مختلفة باختلاف وجهة النظر .

ونظراً لهذه الاعتبارات صدر القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ثم عدل بمقتضى القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ فخول حق التعويض لكل عامل يصاب من حوادث العمل دون أن يكلفه باثبات خطأ صاحب العمل أو من ينوب عنه .

ولو أن إيجاب التعويض أصبح بذلك مطلقاً . إلا أن هذا الإيجاب قصر فى دائرة محدودة بالحدود المتقدم ذكرها كما أن مقادير التعويض بينت نسبتها فى جدول وضع لهذا الغرض . ومن جهة أخرى فقد حددت النهاية القصوى لهذه المقادير وهذا ما يؤدى إلى تخفيف الشدة التى ينطوى عليها مبدأ إخطار المهنة اويلافى المضار الناشئة عن ترك تقدير التعويض إلى مجرد الرأى على ما هو ظاهر فى بعض الأحكام القضائية .

وهذه التخفيفات التى أدخلت على تطبيق النظرية اقتضتها ضرورة مراعاة الطاقه المالية التى عليها أصحاب الأعمال ووقايتهم من خطر الإفلاس .

والقاعدة فى هذا القانون أن مجرد إصابة العامل فى حادث عمل يجعل مخدومه مسئولا عن تعويضه مهما تكن أسباب هذا الحادث فسيان كان سبب الحادث مجهولا أو راجعاً إلى القوة القاهرة أو إلى خطأ الغير أو إلى خطأ المصاب نفسه فالقانون لا يهتم بفاعل الضرر بل يهتم بتعويض الضرر وعدم ترك العامل يتألم

بدون علاج أو عاجزاً عن الكسب بدون تعويض وكل ما هناك أنه يشترط اتصال سبب الحادث بظروف العمل فيكون حصوله بسبب العمل وفى أثناء تأديته .

مدى تطبيق القانون :

يسرى هذا القانون على الجميع مصريين وغير مصريين ولكنه قاصر على الأعمال الصناعية والتجارية دون الأعمال الأخرى كالزراعة والمهن الحرة والأعمال المنزلية ولا يوجد مبرر من الجهة العملية لهذا التفريق ولكن المقصود منه الرأفة بأصحاب العمل فى الأعمال الأخيرة خصوصا وأنه قد حصل مثل ذلك فى البلاد الأجنبية ثم أخذ المشرع يتوسع هناك تدريجياً فى تطبيق أمثال هذا القانون حتى أصبح شاملا لجميع الأعمال .

وتقول المادة الثانية « يسرى هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الذين تحت التمرين فى المحال الصناعية والتجارية » .

ولكن الشخص لا يكون عاملا أو مستخدما إلا إذا كان مرتبطاً بعقد عمل وبناء على ذلك فان وجود عقد عمل يربط أصحاب الشأن يعتبر شرطاً فى تطبيق القانون . وبعبارة أخرى إذا كانت العلاقة بين أصحاب الشأن غير تعاقدية أو كانت تعاقدية ولكن فى صورة أخرى خلاف عقد العمل فلا محل لتطبيق القانون والواقع إذا كانت العلاقة غير تعاقدية كما يحدث فى المجاملات والتعاون بين الأصدقاء والجيران حيث لا توجد عقود وتعهدات كالتاجر يكلف صديقه أو زوجته بنقل بضاعة أو رسالة إلى أحد العملاء فلا يمكن اعتبار هذا الصديق عاملا ولا محل لتطبيق القانون . كذلك إذا كان التعاقد موجوداً ولكن فى صورة أخرى غير عقد العمل كأن يكون ذلك عقد وكالة أو مقاولة أو عقد شركة أو عقداً غير مسمى . ومثال ذلك فى صاحب عمل يعهد إلى نجار بموجب عقد مقاولة باصلاح المحل فاذا أصيب المقاول (النجار) فلا محل لتطبيق القانون . وخلاصة القول أنه يشترط لأجل تطبيق القانون وجود شخصين يربطهما عقد عمل

(عمل عادى أو للتمرين أو للتجربة) فى عمل صناعى أو تجارى .

والقاعدة هى سريان القانون على جميع العمال فى الأعمال الصناعية والتجارية ومع ذلك فلا يسرى القانون (مادة ٢) على هؤلاء العمال فى الحالات الثلاث التالية فتبقى إصاباتهم متروكة للمسئولية المدنية العادية .

أولا — الأشخاص الذين يستخدمون بصفة عرضية لتأدية أعمال خارجة عن الصناعة والتجارة وبعبارة أخرى يشترط شرطان وهما الصفة المؤقتة للاستخدام وكون العمل ملحق بالمحل الصناعى أو التجارى وليس من الأعمال الصناعية والتجارية بمعنى الكلمة ومثال ذلك استخدام فراش بصفة عرضية فى تنظيف الدكان . ويمكن تفسير غرض الشارع بالرأفة بأصحاب العمل وعدم إرهاقهم باجراءات والتزامات القانون بخصوص هذه الحالات العرضية .

ثانياً — الأشخاص الذين يشتغلون فى منازلهم والمقصود بذلك الأشخاص الذين يتفقون مع المصانع أو التاجر بأن يوردوا لهم المواد الأولية وهم يتعهدون بتحويلها إلى منتجات ولهم أجرهم حسب الإنتاج .

ثالثاً — الأشخاص الذين يستخدمون للعمل فى الزراعة إلا إذا كانوا وقت إصابتهم يشتغلون بآلات ميكانيكية أو يؤدون عملا صناعياً .

وقد لوحظ أن بعض أصحاب المزارع يكلفون عمالهم بإدارة الآلات دون أن يكونوا مخصصين لها ويكلفون بالعمل فى الورش الملحقة بمزارعهم مع أنهم معينون للعمل فى الزراعة وغير مخصصين لهذا العمل لذلك رؤى من العدل أن يشملهم القانون .

الإصابات المقصودة بالقانون

يعتبر هذا القانون خاصاً بتنظيم تعويضات العمال عن إصابات العمل والمقصود بهذا الاصطلاح هى إصاباتهم بضرر جسمانى ناتج عن حادث فجائى وقع بسبب العمل وفى أثناء تأديته (مادة ٣) فالاصابات المقصودة بالقانون هى التى تلحق

ضرراً بجسم العامل كالجروح والكسور بعكس الاصابات فى المال أو فى الكرامة . ولكن يشترط فى الاصابة بضرر جسمانى أن تكون ناتجة عن حادث فجائى وليست ناتجة عن ظروف بطيئة لأنها فى هذه الحالة الأخيرة تعتبر مرضا . كما أنه يشترط فى الحادث أن يكون من حوادث العمل أو وقع بسبب العمل وفى أثناء تأديته فتخرج عن ذلك الحوداث الحاصلة بأسباب أخرى لاشأن للعمل فيها أو كانت فى غير الوقت المخصص لعمل المصاب . وواضح أن المقصود من جميع هذه القيود هو تحديد تطبيق القانون على الاصابات التى يسهل مراقبة ظروفها واتخاذ الاحتياطات لمنع وقوعها والاستعداد للتأمين ضد تعويضها .

مسئولية المخدوم :

تخضع علاقة العامل بمخدومه لقانون الاصابات وحده بحيث لايجوز للعامل المصاب فى حادث العمل الرجوع إلى القانون العام والتمسك ضد مخدومه بقواعد المسئولية المدنية طلباً للتعويض الكامل المعادل للضرر اللهم فى حالة واحدة وهى حصول خطأ فاحش من جانب المخدوم .

ويحدث أحياناً أن يعير المخدوم عامله إلى شخص آخر للانتفاع به وسواء كان ذلك مجاناً أو مقابل أجر مدفوع إلى المخدوم . والقاعدة أنه إذا أصيب هذا العامل أثناء قيامه بعمل صناعى أو تجارى فى حادث عمل فى محل الشخص المعار اليه فيكون المخدوم (المعير) مسئولا عن دفع التعويض المقرر بقانون الاصابات ولقد نصت المادة السادسة على ذلك صراحة وان كانت القواعد العامه تكفى وحدها لتقرير ذلك بدون حاجة إلى نص .

ويحدث أحياناً فى أعمال المقاولات أن يعهد المقـــاول الأصلى إلى بعض المقاولين من الباطن تنفيذ بعض أجزاء من العملية . فاذا أصيب أحد عمال المقاول من الباطن وتوافرت شروط تطبيق قانون الأصابات فلا شك فى حق العـامل فى مطالبة مخدومه (المقاول من الباطن) بالتعويضات المقررة فى هذا القانون .

ولكن وجد المشرع أنه يحدث أن يكون المقاول من الباطن فقيراً أو مماطلا مما يسبب للمصاب صعوبات كثيرة فى الحصول على حقوقه . ولذلك قرر القانون (مادة ٥) بإلزام المقاول الأصلى بأن يكون ضامناً ومتضامناً مع المقاول من الباطن أمام عمال هذا الأخير بخصوص التعويضات المقررة بقانون الاصابات عن حوادث العمل الحاصلة فى مكان العمل الخاضع لاشراف المقاول الأصلى .

وينص قانون الاصابات بالزام المخدوم بتعويض عامله المصاب فى حادث عمل بدون التفات إلى وجود أو عدم وجود خطأ من جانب المخدوم لأن غرض الشارع الزام المخدوم باخطار المهنة تحقيقاً للمصلحة الاجتماعية فلا محل لقواعد المسئولية المدنية (التعاقدية والتقصيرية) .

ولكن رأى الشارع أن قاعدة حرمان العامل من الرجوع إلى القانون العام ضد مخدومه تؤدى إلى غبن العامل أو أسرته بدون حكمة إذا كان الحادث راجعاً إلى خطأ فاحش من جانب المخدوم حيث لا يستحق المخدوم الرأفة ولذلك قرر (مادة ٤) حق العامل فى الرجوع إلى القانون العام (المسئولية المدنية) ضد مخدومه إذا أثبت أن حادث العمل راجع إلى خطأ فاحش من جانب المخدوم وبذلك يتسنى له الحصول على التعويض الكامل المعـــادل للضرر تطبيقاً للقواعد العامة .

كذلك رأى الشارع من ناحية أخرى (مادة ٣) حرمان العامل المصاب من التعويض فى حالة ما إذا تعمد العامل إصابة نفسه . وفى حالة وقوع حادث العمل بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل المصاب لأن العامل يعتبر فى هذه الحالة مستهتراً مجازفاً غير خليق بالاستفادة من حماية القانون فضلا عن أن التعويض فى هذه الحالات يساعد العمال على الاستهتار والمجازفة مما يؤدى إلى زيادة الحوادث .

وتقول المادة الثالثة بأن كل فعل يحدثه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات

يعتبر فى حكم السلوك الفاحش المقصود . والواقع أن الخطأ يعتبر فى هذه الحالة من اخطار الخمر وليس من اخطار العمل لأنه لولا الخمر فربما ساعد انتباه العامل على عدم ارتكاب الخطأ .

أما المثال الثانى الذى ضربه القانون (مادة ٣) لسوء السلوك الفاحش والمقصود فهو مخالفة العامل لتعليمات مخدومه . والواقع أن المخدوم يعتبر مسئولا عن فشل أو نجاح المحل فمن حقه اصدار التعليمات اللازمة وواجب على العامل تنفيذها بدقة بحيث تعتبر مخالفته لها خطأ فاحشا مقصوداً .

ومع ذلك فقد نص قانون الاصابات بأنه لا محل لحرمان العامل المصاب فى حادث عمل لمخالفته التعليمات من التعويض المقرر فى هذا القانون إذا كانت اصابته جسيمة (عاهة مستديمة تزيد نسبتها عن ٢٥ فى المائة من العاهة الكلية) وذلك لأن الراجح فى هذه الحالة أن العامل لم يكن فاهما حق الفهم أخطار مجازفته ومخالفته للتعليمات وبذلك يستحق العامل إذا أثبت جسامة اصابته جميع التعويضات المختلفة .

التعويضات :

ذكر قانون الاصابات أربعة أنواع من التعويضات والتى يلزم بها المخدوم لعامله المصاب فى حادث العمل وهى مصاريف العلاج وتعويض العجز المؤقت عن العمل وتعويض العاهة المستديمة وتعويض الوفاة . وجعل لكل نوع طرقا خاصة لتقديره .

ويلاحظ أن الطرق المقررة فى القانون لحساب مقدار هذه التعويضات ملحوظ فيها أن يكون مقدار التعويض أقل من قيمة الضرر الحاصل للمصاب (عدا مصاريف العلاج) بعكس الحاصل فى القانون العام . ويمكن تفسير ذلك بأن غرض الشارع هو الرأفة بأصحاب العمل وهم الذين فرض عليهم دفع التعويض بدون اشتراط حصول خطأ منهم .

١ — العلاج :

يحتاج العامل المصاب إلى علاج لشفائه أو على الأقل لسرعة التئام الجرح ومنع مضاعفاته . ويشمل ذلك جميع المبالغ التى يضطر المصاب فى حادث العمل إلى صرفها فى الاسعافات الأولية وفى الانتقال إلى المستشفى وفى العلاج الطبى بمعنى الكلمة .

ويلزم المخدوم بدفع هذا التعويض اللهم إذا سقطت مسئوليته عن حادث العمل (مادة ٣) كما فى الاصابة العمد أو الخطأ الفاحش من جانب المصاب ،

ولا يوجد حد أدنى أو أعلى لمقدار هذا التعويض كما لا يوجد حد أدنى أو أعلى لمدة العلاج .

وقد قرر القانون (مادة ١٩) الزام المخدوم باسعاف عامله المصاب ، فى حادث عمل مهما كانت اصابته بسيطة . كما اهتم الشارع بالمحلات التى تستخدم أكثر من ٢٠ عاملا حيث تكثر عادة الحوادث فقرر ضرورة حيازتها على صندوق للاسعاف محتويا على الأدوات والعقاقير كما توضحها القرارات الوزارية . ولقد صدر فعلا قراراً من وزير التجارة فى ٢٨ فبراير سنة ١٩٥٢ منظما لهذا الصندوق ومقرراً لأنواع وكميات العقاقير الواجب وجودها فيه .

ويقرر القانون (مادة ٢٢) الزام المخدوم بمصاريف انتقال عامله المصاب فى حادث العمل إلى المستشفى ولا يعتبر هذا الالتزام قاصراً على مصاريف نقل المصاب عقب الحادث إلى المستشفى ، بل نرى أنه يشمل مصاريف الانتقال التى يضطر العامل إلى صرفها أثناء تردده على العيادة الخارجيه للمستشفى أو على عيادة الطبيب المعالج .

ولكن تقضى قواعد حسن النية بعدم حصول تعسف من المصاب فيجب عليه اختيار الطرق المعتادة للانتقال والتى تتفق مع إصابته وظروف المكان .

وقد تحتاج الاصابة إلى العلاج الطبى الذى يزاوله الأطباء فيضطر المصاب

مدة من الزمن إلى الإقامة فى المستشفيات أو التردد على عياداتها الخارجية أو على العيادات الخصوصية للأطباء وذلك حسب جسامة إصابته وظروفها والقاعدة أنه يمكن للعامل المصاب أن يعالج إصابته مجاناً فى المستشفيات الحكومية أو التابعة للجمعيات الخيرية.

ولذلك فقد قرر القانون بانه إذا أهمل المصاب فى أن يقصد هذه المستشفيات وفضل العلاج بأجر فى المستشفيات التجارية والعيادات الخصوصية للأطباء فلا حق له بمطالبة مخدومه بمصاريف العلاج.

وتقرر المادة ٢١ بالزام المخدوم بمصاريف العلاج الطبى فى حالة عدم وجود مستشفيات مجانية (حكومية أو خيرية) فى منطقة الحادث أو كانت المستشفى موجودة ولكن لاتوجد بها محلات خالية وعلى العموم حيث لايمكن المصاب أن يجد علاجاً مجاناً لاصابته.

وكذلك قرر القانون (مادة ٢١) للمخدوم فى حالة العلاج غير المجانى حق اختيار الطبيب المعالج والمستشفى.

وتقضى مصلحة المخدوم بأن يكون العلاج تحت رقابته خشية أن يؤدى الاهمال أو سوء النية إلى تطور الاصابة وحصول المضاعفات وزيادة التعويضات. ولذلك فقد قرر القانون (مادة ٢٦) حق المخدوم فى تعيين طبيب لمراقبة العلاج.

٢ — العجز المؤقت:

إذا كانت الإصابة غير بسيطة أو كانت إجراءات العلاج تستدعى انقطاع العامل المصاب عن عمله بضعة أيام فإنه يضطر إلى أجازة مرضية إجبارية ويعتبر فى خلالها فى حالة عجز مؤقت عن مزاولة عمله. وقد قرر قانون الإصابات معونة مالية للمصاب أثناء عجزه المؤقت مساوية لأجره اليومى الكامل وذلك عن كل يوم من أيام انقطاعه عن العمل طالما كان تحت العلاج فى التسعين يوماً الأولى ثم تخفض المعونة بعد ذلك إلى نصف الأجر بشرط ألا تقل عن عشرة قروش فى اليوم أو عن الأجر الكامل للعامل المصاب ان قل عن ذلك.

ولا يشترط فى مدة العجز أن تكون مستمرة بل الاعتبار فى حساب المدة هو بمجموع عدد أيام انقطاع العامل عن عمله حتى ولو كانت هذه الأيام غير متوالية

ويحدث أحياناً أن تشمل مدة العجز أيام العطلة الأسبوعية والأعياد والقاعدة أنه لا يجوز خصم هذه الأيام حتى مع عمال المياومة الذين اعتادوا على الراحة الأسبوعية بدون أجر .

والقاعدة عدم وجود حد أدنى لمدة العجز المؤقت ولكن مع ذلك قرر الشارع (مادة ٢) أنه إذا كانت مدة العجز المؤقت هى ثلاثة أيام أو أقل فلا يستحق المصاب تعويضاً عن عجزه المؤقت فى هذه الحالة .

وغرض الشارع من هذا القيد هو حماية المخدوم من غش العمال الذين يحاولون تعمد الحوادث البسيطة طمعاً فى أجازة قصيرة .

٣ — العاهة المستديمة :

إذا نتج عن الإصابة عاهة مستديمة لا شفاء لها مما يجعل العامل عاجزاً بصفة نهائية كلياً أو جزئياً عن العمل ومحروماً باقى حياته من كل أو بعض أجره كالأعور أو مقطوع الذراع ففى هذه الحالة يقرر قانون الإصابات لهذا العامل تعويضاً عن عاهته المستديمة .

وقد قرر القانون أن يكون تعويض العاهة المستديمه مبلغاً من المال يدفع مرة واحدة ومقداره يعادل أجر المصاب فى ١٢٠٠ يوم بحد أقصى ٧٠٠ جنيه وحد أدنى قدره ١٨٠ جنيه ويكون التعويض لمن يشتغلون تحت التمرين بغير أجر ١٠٠ جنيه وينخفض هذا التعويض إذا كانت العاهة المستديمة ليست كلية كالعمى والجنون بل جزئية كفقد العين الواحدة والعرج .

والمعروف فى العاهة أنها عجز أحد أعضاء الجسم عن تأدية وظيفته وتوصف العاهة بأنها مستديمة لأن العجز المقصود هو الدائم والغير قابل للشفاء مدى الحياة.

وأما العلاج فقد يفلح فى سرعة استقرار العاهة والتئام الجرح ومنع المضاعفات ولكنه لا يؤدى إلى الشفاء وإرجاع العضو إلى حالته الطبيعية .

وعلى العموم فيشترط فى اعتبار العامل مصاب بعاهة مستديمة اجتماع ثلاثة شروط وهى عجز عضو فى الجسم والصفة المستديمة لهذا العجز وأضعاف القدرة على العمل .

وقد قرر قانون الإصابات (مادة ٣١) جدولا موضحاً فيه أربع عشرة من الإصابات التى يعتبرها عاهات مستديمة جزئية وذلك على سبيل المثال لا الحصر كما قرر لكل إصابة من هذه الإصابات درجة مئوية مناسبة لتأثيرها فى قوة العامل .

ويلاحظ أن الجدول لم يهتم بمهنة المصاب سواء فى اعتبار الإصابة عاهة مستديمة جزئية أو سواء فى تقدير درجة تأثيرها بل كان الاهتمام هو أثر الإصابة فى الاستعداد الطبيعى للعامل لمزاولة المهن بوجه عام وبعبارة أخرى يسرى الجدول على جميع العمال بدون إلتفات إلى ظروفهم الشخصية كالمهنة أو العمر أو الجنس (رجلا أو أمرأة) .

ونظراً لأهمية تعويض العاهة المستديمة فقد اهتم الشارع بتنظيم اثبات وجود العاهة وتقدير درجة تأثيرها ويكون اثبات وجود العاهة المستديمة ودرجتها بمقتضى شهادة طبية يحررها طبيب (مادة ٢٣) وإذا لم تحز هذه الشهادة رضاء أحد الطرفين فيجوز لأحدهما عرض النزاع على الطبيب الشرعى الذى يقع مكان الحادث فى دائرة اختصاصه . (مادة ٢٤) وطريقة عرض النزاع ينظمها القرار الوزارى الصادر فى ٢٦ مارس سنة ١٩٥١

وقد قرر القانون تحرير هذه الشهادة فى شكل خاص تقرره مصلحة العمل والغرض من ذلك مساعدة الأطباء على تحريرها بطريقة مرضية تحقق الغرض المقصود من وجودها ولقد صدر فعلا قرار وزارى من وزير الشؤون الاجتماعية فى ٢٦ مارس سنة ١٩٥١ يوضح شكل هذه الشهادة .

٤ – الوفاة :

يقرر قانون إصابات العمل تعويضاً لأسرة العامل المتوفى بسبب حادث العمل . ومقدار هذا التعويض هو مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل مرة واحدة وقدره يعادل أجر المصاب فى ألف يوم بحد أقصى قدره ٦٠٠ جنيه وحد أدنى قدره ١٥٠ جنيها .

وقد رأى الشارع من باب الرأفة بأصحاب العمل أن يقرر اعفاءهم من دفع ربع أو نصف هذا التعويض وذلك فى حالات وفاة العامل بدون أرملة وولد .

ويجب على المطالب بالتعويض إثبات وفاة العامل وعلاقة هذه الوفاة بحادث العمل ويلاحظ أنه من الجهة العملية يطلب أصحاب الشأن من المحكمة الشرعية أن تصدر اعلاما شرعياً بوفاة العامل . وهذا الاعلام تصدره المحكمة بعد الاستفهام من الجهات الإدارية .

ويعتبر المبلغ المقرر بقانون الاصابات لأسرة العامل المتوفى فى حادث عمل تعويضا مباشراً لأقارب المتوفى وليس إرثاً لهم عن طريق مورثهم . ويسرى على هذا التعويض جميع القواعد السارية على باقى التعويضات الأخرى المقررة فى هذا القانون من حجز وامتياز وتقادم وتأمين ومسئولية المخدوم .

وينتج عن اعتبار تعويض الوفاة مستحقاً لأسرة العامل ما يأتى :

١ – أن هذا التعويض لا يدخل فى تركة المتوفى ، فلا يجوز لدائنى المتوفى التعرض لهذا التعويض كما أن تنازل أحد الورثة عن حقه فى تركة المتوفى لا يعتبر تنازلا عن حقه فى التعويض إذا كان من المستحقين .

٢ – عدم سريان قواعد الإرث ، والواقع أن تحديد المستحقين وتعيين نصيب كل منهم قد نظمه قانون الإصابات حسب حاجة أصحاب الشأن إلى عون المتوفى وبدون التفات إلى قواعد الارث .

وبناء على ذلك فالقاعدة أن موانع الإرث كاختلاف الدين لاتمنع الاستحقاق فيجوز للأرملة المسيحية أن تكون مستحقه فى تعويض وفاة زوجها المسلم .

٣ – استقلاله عن تصرفات المتوفى . فلا يجوز التمسك ضد المستحقين فتصرفات العامل المتوفى كصلحه مع المخدوم أو إقراره بخطئه الفاحش أو كتابته وصية ، لأن هذه التصرفات صادرة عن شخص فى غير حقه .

٤ – عدم جواز المقاصة مع ديون المتوفى . ولا يجوز للمخدوم أن يرفض دفع التعويض بحجة أنه دائن للعامل بل يجب عليه أن يدفعه للمستحقين ثم يطالب تركة المتوفى بما يكون له من ديون .

وقرر قانون الإصابات (مادة ٢٨) إلزام المخدوم بأن يدفع مصاريف جنازة عامله المتوفى فى حادث العمل . والمقصود مصاريف الدفن والكفن وتشييع الجنازة وعلى العموم ما جرى به العرف فى المآتم ولقد قرر القانون حداً أعلى لهذه المصاريف وقدره خمسة جنيهات .

ويسرى قانون الإصابات على العمال تحت التمرين وبناء على ذلك فإذا توفى أحدهم يستحق ورثته تعويضاً قدره ١٠٠ جنيه فى جميع الحالات بدون إلتفات إلى أجر العامل .

اجراءات الرقابة وطلب التعويض :

لا توجد إجراءات لتطبيق قانون الإصابات وسريانه على أصحاب الشأن وكل ما هناك أن المشرع تدخل للاطمئنان على حصول العامل على التعويض المستحق له وذلك عن طريق تنظيمه للرقابة الأدبية لمصلحة العمل على تسويات واتفاقات التعويضات وحتى يمكنها اقناع المخدوم بإنصاف عامله بطريقة ودية وكذلك ارشاد المصاب إلى حقوقه .

ولذلك فقد قرر القانون إلزام أصحاب الشأن (العامل والمخدوم) بتقديم بلاغات بالحادث عقب وقوعه إلى البوليس وأن يكون بالمحل سجلات يقيد فيها الحوادث وأجور العمال حتى يتسنى للمصلحة معرفة الحوادث بمجرد وقوعها ورقابة تقدير التعويضات المستحقة .

وأما من جهة الدعاوى التى قد يرفعها العامل ضد مخدومه للحصول عن طريق

المحاكم عن التعويضات المستحقة له بموجب قانون الإصابات فالقاعدة أنها دعاوى عادية وتنظر أمام المحاكم العادية وتسرى عليها القواعد المدونة فى قانون المرافعات وكل ما هنالك أن المشرع تدخل فى بعض التفصيلات كتحديد مدة أقصاها سنة لرفع هذه الدعاوى نظراً لأهمية السرعة فى إنهاء هذا النوع من المنازعات ، كما نظم حماية التعويضات المستحقة للعامل من مزاحمة دائنى المخدوم فقرر حق الامتياز كما اهتم أيضاً بحمايتها من مزاحمة دائنى العامل نفسه خشية استعمالهم حجز ما للمدين لدى الغير وحجزهم هذه التعويضات تحت يد المخدوم فقرر منع هذا الحجز إلا لديون النفقة (مادة ٨) .

أوجه الإصلاح :

يحتاج قانون إصابات العمل إلى بعض التعديلات نقترح أهمها فيما يلى :

١ — تقرير معاش بدلا من دفع تعويض فى حالة العاهات المستديمة التى تزيد نسبتها عن ٥٠ فى المائة من العاهة الكلية المستديمة .

٢ — يجب تعديل التعويضات المقررة بما يتفق مع مهنة المصاب وظروفه إذ أنه موضوع لحسابها طرق خاصه بدون إلتفات إلى مهنة المصاب وظروفه مما يجعلها غير عادلة فى حالات غير قليلة . فهى لا تميز بين الذى يضطر إلى تغيير مهنته الأصلية وبين الذى يمكنه استئناف عمله القديم .

٣ — تنظيم حالات انتكاس المصاب بتقرير تعديل الصلح أو الحكم القضائى الصادر فى دعوى التعويض فى ظرف ثلاث سنوات منذ صدوره إذا حصل الانتكاس .

٤ — الاهتمام بتشغيل ذوى العاهات الناتجة عن حوادث العمل باتفاق مصلحة العمل مع بعض المصانع على تخصيص جزء من أعمالها لهؤلاء العمال . وتشجيع الجمعيات التى تهتم بتعليم وتخديم هؤلاء العمال العاجزين .

٥ — إعفاء صغار أرباب الأعمال من دفع تعويض على أن تنشىء صناديق تأمين خاصة تساهم فيها الدولة لتعويض عمالهم .

جـــدول

يبين مقدار التعويض للمستحقين بعد وفاة العامل وكيفية توزيعه فيما بينهم

درجة القرابة	النسبة المئوية للتعويض المستحق	التوزيع
(١) إذا ترك المتوفى أرملة واحـــدة أو أكثر وأولاد	١٠٠ فى المائة	(ا) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر وولداً واحدا ـ ٦٠ فى المائة للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٤٠ المائة للولد . (ب) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر وولدين ـ ٦٠ فى المائة الأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٢٠ المائة لكل من الولدين . (ح) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر وأكثر من ولدين ـ ٥٠ فى المائة للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) ـ و ٥٠ فى المائة للأولاد
(٢) إذا ترك المتوفى أرملة واحـــدة أو أكثر ولم يترك أولاداً وترك أبوين أو أحدهما	١٠٠ فى المائة	٧٥ فى المائة للارملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٢٥ فى المائة للأبوين (بالتساوى فيما بينهما) أو لأحدهما .
(٣) إذا ترك المتوفى أرملة واحـــدة أو أكثر ولم يترك أولاداً ولا أبوين أو أحدهما	١٠٠ فى المائة	١٠٠ فى المائة للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن)
(٤) إذا لم يترك المتوفى أرامل وترك أولاداً	١٠٠ فى المائة	للأولاد (بالتساوى فيما بينهم)

(تابع جدول يبين مقدار التعويض للمستحقين)

درجة القرابة	النسبة المئوية للتعويض المستحق	التوزيع
(٥) إذا لم يترك المتوفى أرامل ولا أولاداً وترك أبوين أو أحدهما وإخوة أو أخوات .	٧٥ فى المائة	٥٠ فى المائة للوالدين (بالتساوى) أو لأحدهما و ٢٥ فى المائة للأخوة أو للأخوات (بالتساوى) فيما بينهم .
(٦) إذا لم يترك المتوفى أرامل ولا أولاداً ولا إخوة أو أخوات وترك أبوين أو أحدهما .	٥٠ فى المائة	للأبوين (بالتساوى) أو لأحدهما .
(٧) إذا لم يترك المتوفى أرامل ولا أولادا ولم يترك أحداً من أبويه بل ترك إخوة أو أخوات . ولا يستحق التعويض من الأولاد والأخوة والأخوات المتقدم ذكرهم إلا الاناث اللائى لم يتزوجن والذكور الذين يقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة أو العاجزين جسمانيا عن كسب عيشهم .	٥٠ فى المائة	توزع (بالتساوى) بين الاخوة والأخوات .
(٨) إذا لم يترك المتوفى أقارب من المبينين سابقاً ولكنه ترك أفراداً آخرين من عائلته لغاية الدرجة الثالثة ولم يكن لهم وقت الحادث من عائل سواء .	٥٠ فى المائة	توزع بين الجميع (بالتساوى)

جـــدول

يعين بعض الإصابات المعتبرة مؤدية لعاهة جزئية ومستديمة

الإصابة	درجة العاهة بالنسبة للعاهة الكلية
فقد الذراع الأيمن إلى الكوع أو ما فوقه	٧٠٪
فقد الذراع الأيسر إلى الكوع أو ما فوقه	٦٠٪
فقد الذراع الأيمن إلى ما تحت الكوع	٦٠٪
فقد الساق لغاية الركبة أو ما فوقها	٦٠٪
فقد الذراع الأيسر إلى ما تحت الكوع	٥٠٪
فقد الساق إلى ما تحت الركبة	٥٠٪
فقد حاسة السمع فقدا كليا ومستديما	٥٠٪
فقد عين واحدة	٣٠٪
فقد الإبهام	٢٥٪
فقد جميع أصابع القدم الواحدة	٢٠٪
فقد سلامية الإبهام	١٠٪
فقد السبابة	١٠/٠
فقد إصبع القدم الكبير	١٠٪
فقد إصبع واحد خلاف السبابة	٥ ٪

إذا عجز أى عضو من أعضاء الجسم المبينة أعلاه عجزا كليا مستديما عن أداء وظيفته اعتبر ذلك العضو فى حكم المفقود .

وإذا كان العامل أعسر فانه ينال عن فقد ذراعه الأيسر التعويض المقرر للذراع الأيمن وبالعكس ، بشرط أن يكون قد أخطر صاحب العمل بذلك وقت التحاقه بالخدمة .

الوقاية من اصابات العمل

أسباب الإصابات

لا مراء فى أن الحوادث الصناعية من أفظع الكوارث التى تصيب العمال فضلا عما تسببه من خسائر مادية فادحة لذلك فان من أهم المسائل التى تعنى بها المصانع الحديثة مسائل وقاية العمال من أخطار الصناعة والعمل على تلافى هذه الأخطار بكل الوسائل الممكنة سواء بتحقيق الاصابات التى تحدث ودراسة أسبابها لمنع تكرار وقوعها أو باتخاذ وسائل الوقاية المختلفة ضمانا لسلامة العمال .

وقد حاول الكثيرون تحديد أسباب الإصابات فكان معظمهم يعزونها لأسباب ثلاثة :

(١) خطأ صاحب العمل كإهماله فى تسوير الآلات أو عـــدم عنايته بأحوال العامل .

(٢) خطأ العامل لعدم تبصره وإهماله وتهاونه أو تأثره بالمخدرات أو الكحول إلى غير ذلك .

(٣) الظروف الفجائية أو الغير منتظرة كالحرائق أو الانفجارات أو سقوط الآلات ... الخ .

ويقول الأستاذ لوريجا Loriga أن هذا التقسيم عشوائى ويضيف إلى ذلك أن الإصابات الناشئة عن العوامل المادية accident traumatique قد تظهر لأول وهلة أنها أهم الإصابات لأنها تنتج عن عوامل مباشرة محدودة (الآلات الأدوات . الأوضاع الآلية . النيران . الكهرباء) .

كذلك عم الاعتقاد أيضا أن الإنسان قد يساعد على أحداث الإصابة بجهله وإهماله . ولكن اعترف الجميع بأن التحسين الفنى للآلات ووقاية بعض الأجزاء الخطرة لم تنتج إلا إلى درجة ضئيلة فى تقليل الحوادث .

وقد أثبتت الدراسة الدقيقة لأسباب الإصابات وجود عدد كبير من العوامل التى تتدخل فى أحداث الإصابات مستقلة عن العوامل المادية causes traumatiques وأن هذه العوامل متنوعة جدا وكثيراً ما تتدخل فى بعضها البعض كمدة العمل وتوزيع الفترات اليومية أو الأسبوعية للعمل والراحة ، سرعة العمل ، الاجهاد أو العمل الغير منظم ، العمل الليلى . . . الخ

ومن هذه العوامل أيضا مكان العمل ، والحرارة المرتفعة والرطوبة الشديدة وفساد الهواء بالأتربة أو الغازات وقلة الإضاءة وسوء توزيعها ، ارتفاع الصوت ، ضيق المكان . . . وبعض العوامل الشخصية كعدم الاحتياط والادمان .

وعلى العموم فان من ٢٠ ٪ إلى ٢٥ ٪ من الإصابات ترجع إلى الآلات والأدوات ونقص الاحتياطات الفنية الواقية أو إلى أسباب فجائية غير منتظرة (سقوط المواد أو السوائل . انفجارات الخزانات ، الإصابات التى تحدثها الحيوانات . . . الخ)

أما الاصابات الأخرى ونسبتها من ٧٥ ٪ إلى ٨٠ ٪ فناتجة عن الإنسان نفسه بتخفيضها مقاومة البدنية بالنسبة لكمية ونوع العمليات المعهود بها إليه وهى تضعف قواه العقلية ، وقوة انتباهه وتطيل مدة استجاباته وعلى العموم تضاعف وتزيد عن تعرضه للخطر .

وسائل الوقاية :

لم يتعرض تشريع العمل فى مصر لموضوع الوقاية من إصابات العمل ولا زالت الجهود التى تبذل فى هذه الناحية اختيارية .

ومن أهم وسائل الوقاية من إصابات العمل ما يأتى :

(١) إبعاد الأسباب المكانيكية للاصابات بابعاد الورش بعضها عن بعض وتحسين الإضاءة ووضع حواجز واقية على الآلات ، فحص الأفران والسيور

والروافع والمدرجات والنقالات والآبار والتركيبات الكهربائية والمعدات الموضوعة ضد أخطار الحريق .

(٢) الاهتمام بالتوجيه والتدريب والاختيار المهنى وذلك باجراء الاختبارات السيكولوجية عند الالتحاق بالعمل لإمكان الكشف عن ذوى الاستعداد للحوادث.

(٣) تحسين الأحوال البدنية والنفسية للعمل ، بتحديد مدة العمل وفترات الراحة اليومية ومحاربة سرعة العمل والإجهاد والعمل غير المنظم تجنبا للتعب والسأم وهى التى تزيد من إصابات العمل .

(٤) تدريب المشرفين على العمل على وسائل الوقاية من الإصابات ، وعقد اجتماعات دورية للسلامة تساعد على التعرف على أخطار المهنة .

(٥) تلقين العمال عادات النحوط المؤدية إلى السلامة : ولفت نظر المستجدين إلى أخطار العمل بواسطة المنشورات والمحادثات والاعلانات مما يولد فى نفوسهم روح الاحتياط .

(٦) تخصيص جوائز فى كل مصنع تمنح لكل عامل يساهم فى نمو وسائل الوقاية من الإصابات ، كما يجب توقيع الجزاء على كل عامل يخالف طرق الوقاية .

(٧) يجب أن تقوم كل منشأة صناعية بتسجيل كافة البيانات الخاصة بالإصابات ويوضع إحصائيات دورية عن أسباب الاصابات مما يساعد على تحديد وسائل الوقاية. كما يجب أن تعمل الحكومة على توحيد بيانات هذه الاحصائيات لامكان إجراء دراسات مقارنة عن أسباب الاصابات على نطاق واسع .

وعلى العموم فإن علاج حوادث العمل ذو طبيعة نفسية أكثر منها ميكانيكية ولقد توصلت كثير من المصانع بمراعاة هذه الشروط إلى تقليل الحوادث إلى النصف وفى بعض الأحيان إلى الربع وقد وضع مكتب العمل الدولى لوائح نموذجية لوسائل الوقاية من الاصابات[1] وكون هيئة دولية لدراسة وسائل منع

---

(١) Bureau International du Travail-Réglement Type de Seccurité pour les établissements Industriels à L'Usage des Gouvernements et de L'Industrie, Géneve - 1949.

حوادث العمل كما أوجدت كثير من الممالك الصناعية متاحف تأمين العمل لتعرض وسائل تطور الوقاية . فبعد أن اتجهت العناية فى أول الأمر بالوسائل الميكانيكية الخاصة بالوقاية أخذ يحل محلها شيئاً فشيئاً تعليم الرؤساء والعمال .

ونجاح أى مشروع بشأن سلامة العمال ووقايتهم من الاصابات فى المصانع يتوقف إلى حد كبير على تعاون العمال أنفسهم بصورة جدية ومعاونتهم لذلك المشروع عن طيبة خاطر .

والطريقة المثلى لإدراك هذا التعاون الاختيارى هى تأليف لجنة فى كل مصنع تدعى « لجنة وقاية العمال » . ومن الواجبات المترتبة على صاحب العمل .

(١) أن يعترف باللجنة ويحترم سلطتها ويراعى قوانينها .

(٢) أن يسهر على تنفيذ قراراتها .

وتتألف هذه اللجنة من أعضاء يعينهم صاحب العمل ومن عدد آخر من الأعضاء ينتخبهم العمال من بينهم ويستحسن أن تمثل جميع أقسام المصنع فى هيئة اللجنة .

أما رئيس اللجنة ونائب رئيسها وسكرتيرها فينتخبهم أعضاء اللجنة .

وواجب اللجنة الأساسى هو حث العمال والادارة معاً على الاهتمام بأمرين هما تجنب الإصابات وإزالة الأخطار التى تهدد العامل .

وعلى اللجنة أن تستقصى وتبحث الأسباب التى أدت إلى وقوع الاصابات الخطيرة فى المصنع ولإدراك هذه الغاية .

(١) يجب أن تبلغ اللجنة عن كل إصابة خطيرة بعد وقوعها مباشرة .

(٢) تفوض اللجنة الموظف المسئول عن سلامة العمال أو بعض أعضائها بتحقيق كيفية وقوع الاصابة وتخولهم السلطة الكافية لمعاينة مكان الحادث وسماع أقوال الشهود واستقصاء الظروف التى أدت إلى وقوع الإصابة .

(٣) تتخذ اللجنة الوسائل الفعالة لإرشاد العمال واطلاعهم على الحقائق

والاختيارات التى اكتسبتها فتلصق الاعلانات أو تتبع وسائل أخرى للوصول إلى هذه الغاية .

(٤) تفوض اللجنة من حين إلى آخر بعض أعضائها أو الموظف المسئول عن سلامة العمال فحص الماكينات فحصاً تاما بدقة بقصد اكتشاف وإصلاح العيوب والأجزاء الخطرة .

(٥) يجب على اللجنة أن ترسل من حين إلى آخر إلى صاحب العمل توصياتها بخصوص تجنب الإصابات وإزالة الأخطار التى تهدد العامل .

ومن الضرورى أن يعين شخص تناط به سلامة العمال والمحافظة على استمرار الاهتمام بتجنب الإصابات وينبغى أيضاً أن يكون لديه متسع من الوقت للقيام بأعماله على الوجه الأمثل .

أهمية إنشاء هيئة أهلية لمنع الإصابة فى المصانع

أعدت مصلحة العمل مشروعاً بإنشاء هيئة أهلية لمنع الإصابات فى المؤسسات الصناعية ، ويتصل المختصون فى المصلحة بالجهات التى يمكن أن تساهم فى تحقيق هذا المشروع .

ويستند المشروع إلى الظروف والأحوال التى أصبحت تحيط بأجواء المصانع فى الوقت الحاضر ، بعد أن تطورت النهضة الصناعية تطوراً سريعاً ، وأخذ عدد العمال يزداد ازدياداً مطرداً ، وأصبحت سيطرة الآلات على الصناعة ملحوظة ، والمنافسة فى سرعة الإنتاج تصل إلى حد الخطورة . وكذلك بعد أن دعت تكاليف الحياة كثيراً من العمال إلى اختيار نظام المقطوعية فى العمل أو الإنتاج بالقطعة ، إذ أنه كلما كثر إنتاج العامل لكسب أقصى ما يمكن كسبه ، وخضوع العامل لهذه المؤثرات يزيد فى تعرضه للإصابة فى أثناء العمل .

وقد استقر الرأى على أن يكون قوام هذه الهيئة من العناصر الأساسية التى تقوم بالإشراف على تطورات الصناعة والحياة العمالية فى مصر وهى مجلس العمل الاستشارى الأعلى ، واتحاد الصناعات ، واتحاد شركات التأمين ، والمشتغلين بمسألة منع الإصابات من الأساتذة الجامعيين والمدرسين بالمدارس الصناعية ، ومندوبون عن الحكومة .

أغراض المشروع :

وحددت المصلحة عمل هذه الهيئة بتحقيق سبعة أغراض أساسية هى :

أولا — ألا تستخدم نشاطها للكسب المادى .

ثانياً — دراسة الوسائل الكفيلة بمنع الإصابات داخل المصانع حسب حالة كل صناعة وكل مصنع . فقد تتفق الصناعة ، وتختلف الإجراءات اللازمة حسب طبيعة المصنع .

ثالثاً — دراسة المشاكل الناتجة عن عدم إمكان التغلب على بعض أسباب الإصابات فى بعض الصناعات أو المصانع ، ووضع الحلول المناسبة لها .

رابعاً — توجيه أصحاب الأعمال إلى أحدث الأساليب التى تستخدمها البلاد المتقدمة فى هذه الناحية أولا فأول حتى يكونوا على علم بها وبوسائل تنفيذها .

خامساً — القيام بأعمال الدعاية المختلفة التى تساعد على منع الإصابات كاعداد الصور الرمزيه والأفلام السينمائية والنشرات والكتيبات وغيرها من المؤلفات فى هذا الموضوع .

سادساً — عقد المؤتمرات العامة لمنع الاصابات والاشتراك فى المؤتمرات المماثلة فى الممالك والدول الأخرى .

سابعاً — اعداد قسم للأبحاث والاحصاء يمد الهيئة والهيئات الخارجية الأخرى بالبحوث والاحصاءات اللازمة .

وتقول إدارة الوقاية والاصابات فى المصلحة فى مذكرة أعدتها فى هذا الصدد أن قانون المصنع لا يغنى عن إنشاء هذه الهيئة فقد دلت الزيارات العديدة للمصانع والاجتماع بعدد كبير من أصحاب الأعمال على وجوب إنشاء هذه الهيئة فبعضهم يرى الاكتفاء بأنه يقوم بالواجب عليه فى دفع التعويضات القانونية إذا أصيب أحد عماله ، والبعض الآخر ينحى باللائمة على العمال ويلقى عليهم كل المسئولية فيما يصيبهم من حوادث ومعظمهم لا يقدر ما تسببه لهم الاصابات العمالية من خسائر مباشرة أوغير مباشرة ، وما تشيعه تلك الاصابات فى جو المصنع من اضطراب يدعو إلى خسائر كبيرة .

وتضيف إلى ذلك أن الدول الأجنبية تنبهت إلى هذه الناحية ورأت أن تثقف أولا أصحاب الأعمال والمهتمين بالشئون العمالية فأنشأت الجمعيات الأهلية وخولتها العمل على سلامة العمال ووقايتهم فأنشأت أمريكا مجلس السلامة الأعلى وأنشأت انجلترا جمعية السلامة أولا والجمعية الملكية لمنع الاصابات ، وكان لنشاطها أثر ملحوظ فى الصناعة يقوم على أساس الخدمة الجماعية لمنع الاصابات .

وترى الادارة المذكورة أن المبادرة بانشاء هيئة أهلية لمنع الاصابات يعد بمثابة التمهيد العملى لقانون المصنع الذى أوشك أن يصدر مما يحتاج الأمر معه إلى تضافر الجهود من جانب أصحاب الأعمال والمشتغلين بالصناعة نحو اتخاذ العدة له وتنفيذهم لأحكامه بعد أن يكونوا قد تشبعوا بالفلسفة الوقائية التى ترتكز عليها دعائم هذا القانون الجديد .

الفصل الثانى

التعويض عن أمراض المهنة

أثبتت المشاهدات أن ظروف العمل قد تكون سبباً فى اعتلال صحة العامل لعدم مراعاة الأحوال الصحية فى بناء المصنع أو تجهيزه (الإضاءة والتهوية ، عدم توفير وسائل الراحة للعمال ، ازدحام عنابر العمل بهم الخ . .) كما أن بعض الصناعات (المواد الأولية ، الخامات الخ . . .) تعرض العمال لكثير من الأمراض الصناعية .

ومعظم الأمراض الصناعية تنشأ عن أسباب كيماوية كاشتغال العمال فى صناعات المعادن السامة مثل المنجنيز والرصاص والزئبق والفسفور وغيرها ، فقد تصل هذه السموم إلى جسم العامل بسبب لمسه لتلك المواد أو الغازات أو الأتربة المتصاعدة منها أو بسبب ما يعلق بجسمه من تلك الأتربة المختلفة وامتصاص الجسم لها عن طريق الجلد .

وقد تكون هذه الأتربة معدنية أو عنصرية ، فالأولى مثل الأتربة المتخلفة من صناعات التعدين والمعادن السامة وتتكون عادة من جزئيات صغيرة جداً تنتشر فى الهواء المحيط بالعامل دون أن يشعر بضررها المباشر . وقد تكون بعض أتربة هذه المعادن حادة إذا استنشقها العامل ودخلت فى جهاز التنفس وسكنت فى رئتيه كونت أدراناً أو أوراماً أو أضرت بنسيج الرئة فيصاب العامل بمختلف أمراض الرئة من النزلات الشعبية إلى الدرن الرئوى كما قد تكون جزئيات هذه الأتربة سامة بطبيعتها فيتسبب عن امتصاصها فى الجسم تسمم الشخص بالمعدن الذى يشتغل فيه .

أما الأتربة العضوية أى النباتية مثل الأتربة المتخلفة عن صناعات حلج القطن

أوغزله أونسجه أوصناعات الصوف أو الكتان أو غيرها فهذه تتكون من خيوط رفيعة متخلفة عن هذه الصناعات هى عبارة عن الياف النباتات المزروعة . وهذه إذا استنشقها العامل تسبب إصابة جهاز التنفس أيضاً بكثير من الأمراض كالنزلات الشعبية والربو أو الدرن الرئوى . كما يعلق أحياناً بالياف هذه النباتات بعض ميكروبات الأمراض المعدية التى تدخل الجسم مع الأتربة فتسبب إصابة العامل بالمرض المعوى الخاص بها كالجرة الخبيثة وغيرها .

وقد يصاب العامل بكثير من الأمراض الجلدية عن طريق الصناعات التى يشتغل بها وأهم العوامل التى تسبب ذلك هى المواد الكيماوية الكاوية والمواد التى تستعمل لإزالة الدهن من سطح الجلد فى الدباغة ، وكذلك الصناعات التى يتعرض فيها الجسم للتهتك والجروح ومن أهم المواد التى تسبب ذلك الحوامض والزيوت المعدنية ومركبات القطران وغيرها . وكثيراً ما يعزى سبب السرطان فى بعض أجزاء الجسم إلى الصناعات ذاتها مثل سرطان المثانة بين عمال النيلة وسرطان عمال تنظيف المداخن وغيره .

وقد تكون الصناعة سبباً أيضاً فى إصابة أعضاء الحواس الخاصة كالعين سواء كان بسبب إصابتها بحروق أو بأجسام غريبة أو إصابة النظر نفسه بسبب قلة الضوء أو شدته الباهرة للعين أو بسبب تأثير الأبخرة أو الغازات على ملتحمة العين وإحداث التهابات أو قروح فيها . كما تصاب الأذنان بإصابات مختلفة خصوصاً عند حدوث انفجار أو بسبب الضوضاء الشديدة غير المنتظمة ، وهكذا .

كما قد يكون لاختلاف درجة الحرارة فى غرفة العمل تأثير سيء . فمثلا العمال الذين يشتغلون فى الأفران فى وسط جو شديد الحرارة تتأثر صحتهم تحت تأثير تلك الحرارة الشديدة المستمرة فى الأفران وخصوصاً إذا خرج العامل من هذا الجو إلى جو آخر خارجى حرارته منخفضة فإنهم يكونون بذلك عرضة لإصابتهم بالتهابات رئوية خطرة ، وكذلك الحال بالنسبة للعمال الذين يشتغلون فى وسط كثير البرودة . وهناك أمراض صناعية تنشأ عن أسباب باثولوجية كالتعب والعادات

الرديئة والجهد والوقوف لمدة طويلة وتضخم الأوردة بالأطراف السفلى والتهابها وتدلى الأوردة فى الخصيتين وانبطاح القدم والآلام التى تنشأ عنه . والآلام العضلية بالرماتيزم أياً كان مكانها فى الجسم .

تعريف الأمراض الصناعية :

اختلف المشرعون فى معظم البلدان على تعريف الأمراض الصناعية ولكن معظمهم اتفق على التعريف الآتى :

« هى الأمراض التى تنشأ عن تأدية بعض الأعمال التى تعد فى حكم القانون خطرة على الصحة » .

أو « هى الأمراض التى تنشأ مباشرة عن مزاولة المهنة بغض النظر عن الزمن الذى يقضيه العامل فى العمل قبل ظهور أعراض هذا المرض » .

أما المشرعون الأمريكيون فيكتفون بالتعريف الوارد فى قانون الإصابات بوضع كلمة « مرض » بدلا من كلمة « إصابة » فى قانون الأمراض الصناعية .

ولما كانت الصناعة المصرية حديثة العهد ، فالصناعات التى تسبب أمراضاً ليست كثيرة كثرتها بالبلاد الأوربية لذا يمكن الوصول إلى تعويض العمال المصريين عن أمراض مهنهم بطريقتين :

١ — أن يكتفى بالأبحاث الطبية التى عملت بالبلاد الأوربية وأن يستعان بالجداول التى وضعت فى تلك البلدان للأمراض الخاصة بالمهن والاستئناس بها عند وضع جداول مماثلة لمثيلات هذه المهن بمصر حيث أنه ثبت قطعاً أن بعض المهن تسبب أمراضاً خاصة بها بغض النظر عن البيئة والوطن .

٢ — أن تقوم الإدارة الطبية المصرية المختصة بعمل الأبحاث اللازمة فى المصانع المصرية للوصول إلى بيان الصناعات الضارة بصحة العمال المصريين غير ناظرة إلى مثيلاتها بالبلدان الأوربية .

وللطريقتين حسنات وصعوبات ، وفى مقدمة الصعوبات ما يأتى :

١ – تتطلب عدداً وافراً من الأطباء للقيام بهذه الأبحاث والوقت الكافى للوصول إلى تعيين هذه الأمراض .

٢ – صعوبة تعاون العمال المصريين مع أطباء الأبحاث فكثير منهم يضن بالمعلومات الخاصة بصحته خوفاً على رزقه أو لاكتساب رضاء صاحب العمل الذى دائماً ما يكون ملازماً للطبيب .

٣ – عندما يصاب عامل فى مصنع ما بأحد الأمراض يقل انتاجه تدريجياً حتى إذا وصل إلى درجة ملحوظة ، سارع صاحب العمل بالاستغناء عنه وهذا لا تصل إليه يد أطباء الأبحاث . وهو فى الواقع ذو أهميـــة كبرى وله قيمته المحسوسة .

لذلك يستحسن أن نسلك طريقاً وسطاً بين الطريقتين وذلك بأن نعين بعض الأمراض التى تنشأ عن مزاولة بعض المهن . مكتفين فى الوقت الحاضر بعدد محدود جداً منها . آملين فى أن يضاف إليها فى المستقبل ما تصل إليه الأبحاث الطبية وما يثبت قطعياً ضرره خصوصاً إذا ضمن التعاون مع أطباء المصانع وبين مصلحة العمل .

وقد اتبع القسم الطبى بمصلحة العمل هذه الطريقة فوضع قائمة بالأمراض المهنية الأكثر ذيوعاً وانتشاراً .

التبليغ عن الأمراض الصناعية :

للتعويض عن الأمراض الصناعية لا بد من التبليغ عن هذه الأمراض حتى يتسنى للعامل الحصول على ما يقرره القانون من تعويض .

لذا تنص قوانين الأمراض المهنية على إلزام الأطباء عامة وأطباء المصانع خاصة بتبليغ مصلحة العمل فوراً عن كل مريض بمرض صناعى أسوة بما هو متبع فى حالة الأمراض المعدية ويتضمن هذا التبليغ اسم المريض وعنوانه بالكامل وسنه وصناعته ومحل عمله والمرض الذى يصفه الطبيب بأنه مريض به .

كما تنص هذه القوانين صراحة على عقاب الطبيب عقاباً مالياً إذا توانى فى التبليغ عن أى مرض صناعى يصل إلى علمه .

ويستحسن إنشاء معهد للأمراض المهنية يتولى تقدير درجة العجز المترتبة عن الإصابة بالأمراض الصناعية كما يتولى تقدير التعويض اللازم طبقاً للوائح والقوانين المقررة لهذا التعويض .

ولم تتفق الدول على طريقة واحدة للتعويض عن أمراض المهنة كما لم تتفق على تعريف هذه الأمراض ونورد هنا ملخصـــا للطرق المتبعة فى الدول الأوربية والأمريكية باختصار مبينين مزايا ومساوىء كل منها :

الأولى : اعتبار جميع الأمراض التى تصيب العامل ناتجة عن مهنته واخضاعها لقانون التأمين الاجبارى .

إن لطريقة التأمين الإجبارى ضد الأمراض لاعتبارها كلها مصدرها المهنة فوائد جمة لأنها لا تميز بين أمراض المهنة والأمراض العامة ولا تبين الحد الفاصل بينهما الذى يصعب فى كثير من الأحيان بل يتعذر تحديده وهذه الطريقة تسهل أو تزيل الصعوبة التى تنتج من ضرورة إثبات أن المرض اكتسب من جراء مزاولة المهنة بينما من السهل أيضاً إثبات مدى تفاقم المرض واشتداده وتضاعفه وتمنع هذه الطريقة الرجوع إلى حالة المصاب الصحية قبل مزاولة العمل أو حالته الوراثية وطريقة معيشته ونظافته أو درجة إهماله كما أنها تزيل الصعوبة الناتجة عن تحديد مسئولية صاحب العمل بينما تؤمن على أكبر عدد من العمال وتعوض العامل عن أمراضه البسيطة التى تعد فى بعض الأحايين من بوادر الأمراض الصناعية أو مبدأها والتى تعد فى نظر الطب من أهم الحالات .

أما مساوىء هذه الطريقة فهى أنها تلزم جميع أصحاب العمل بالتأمين ضد أمراض المهنة بينما تكون مؤسسات بعض منهم لاينتج فيها من الصناعات مايضر بصحة العامل .

ومن مستلزمات هذه الطريقة أن يساهم العامل بالتأمين على نفسه ضد أمراض المهنة فكأنه لم يكفه تعرضه لاحتمال إصابته بل انفاقه أيضاً بعضاً من ماله فى سبيل ذلك ربما كان فى احتياج إليه . ويتكفل هذا النظام العامل مدى سنة من انقطاعه من العمل ، كما يتكفل فى حالة وفاته بمصاريف الوفاة دون أن يدبر معيشة ذويه بعد تركهم .

وقد حاولت بعض الدول تعديل هذا النظام بأن قسمت الصناعات إلى درجات بالنسبة لخطورتها على الصحة ورفعت من قيمة التأمين الذى يدفعه أصحاب المؤسسات ذات الصناعة الخطرة كما رفعت قيمة التعويض الذى يدفع للعامل المصاب وزادت من المزايا والمنافع التى ينتفع بها العامل . وقد جعل هذا الاجراء أصحاب الأعمال يبذلون جهداً ملحوظا لتحسين حال الصناعة بمؤسساتهم حتى يمكنهم النزول إلى درجة أخرى من طبقات الصناعة تكون أقل خطورة على الصحة وحتى يقل المبلغ الذى يدفعونه للتأمين ضد أمراض المهنة .

الطريقة الثانية : اعتبار أمراض المهنة ناشئة عن أخطار المهنة شأنها فى ذلك شأن الإصابات وتعويضها وفقا لجدول خاص .

لما عجز المشرعون عن تعليل أمراض المهنة وتقدير التعويض اللازم لها رأوا هروباً من التعويض أن يلجأوا إلى جدول خاص يذكر به الأمراض التى تعد من أمراض المهنة وبذلك لا يكون هناك داعياً لطلب الإثبات من العامل على أن مرضه تسبب من جراء الصناعة التى يزاولها . ولقد لجأت بعض الدول تسهيلا للعمل إلى نظام التعويض ضد الإصابات وأدخلت به الأمراض الصناعية وأصبح القانون يشمل الإصابة الجراحية والإصابة المرضية .

الطريقة الثالثة : التعويض بالنسبة لتشريع خاص .

هذا النظام متبع فى بلجيكا وهو يماثل كثيراً الطريقة الأولى أو طريقة التأمين ضد الأمراض إلا أنه فى هذه الطريقة تؤمن المؤسسات الصناعية تأميناً إجبارياً

ضد أمراض المهنة ولكن دون اشتراك شركات التأمين فى ذلك إذ يؤلف مجلس وطنى تشرف عليه الحكومة ويشترك فيه أعضاء من أصحاب المؤسسات الصناعية وهيئات من العمال ويعاون المجلس هذا هيئة طبية استشارية وتكون مهمة هذا المجلس أن يقرر المبالغ الواجب على المؤسسات الصناعية دفعها بالنسبة لما كان يتعرض له عمالها من أمراض المهنة ويكون ذلك بقانون وأن تحفظ هذه المبالغ فى هذا المجلس وإليه يرفع العامل طلبه وقت مرضه ، فيبحث المجلس قانونية الطلب ويحيله إلى الجهات الطبية الخاصة لتقدير مدى عجزه وإصابته ويتولى المجلس بعد ذلك تقدير مدى التعويض والمزايا والمنافع التى يقررها للعامل مدى اعتكافه عن مرضه ومقدار معاشه فى حالة عجزه .

أحكام قانون التعويض عن أمراض المهنة :

صدر فى مصر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة وينص على أن كل عامل أصيب بأحد الأمراض الواردة بالجدول المرافق للقانون وكان يشتغل فى أحدى الصناعات والأعمال التى ينشأ عنها هذا المرض يكون له أو المستحقين من بعده الحق فى الحصول من صاحب العمل على تعويض طبقاً للقوانين المقررة فى البابين الثالث والرابع من قانون إصابات العمل سواء ترتب على المرض عجز العامل عن العمل عجزاً مؤقتاً ، أو تخلف عنه عجز دائم كلى أو جزئى أو الوفاة (المادتان ١ و ٢) .

وقد نصت المادة السادسة على أن رب العمل يظل مسئولا عن التعويض خلال سنة شمسية من تاريخ انتهاء خدمة العامل إذا ظهرت على هذا الأخير أعراض المرض خلال هذه المدة سواء كان بلا عمل أو كان يشتغل فى صناعة ينشأ عنها هذا المرض .

كما نصت المادة السابعة على أنه إذا كان العامل قد اشتغل فى خلال السنة السابقة لظهور أعراض المرض لدى اثنين أو أكثر من أصحاب الأعمال ، الزموا

جميعاً بالتعويض المقرر للعامل أو من يستحقونه بعد وفاته كل بنسبة المدة التى قضاها العامل فى خدمته إلا إذا أثبت أحدهم بصفة قاطعة أن إصابة العامل بهذا المرض لم تنشأ عن العمل فى محله . ويطالب مستحقوا التعويض من يختارون من أصحاب العمل المذكورين ولمن دفع التعويض حق الرجوع على الآخرين كل بما يخصه .

وأوجبت المادة التاسعة على كل رب عمل أن يؤمن على عماله من أمراض المهنة التى يلزم التعويض عليها وذلك بالشروط والأوضاع المقررة بالقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الإجبارى عن حوادث العمل .

كما الزمت المادة العاشرة رب العمل بأن يتبع التعليمات الكفيلة بوقاية العمال من الأمراض والتى يصدر بها قرار من وزير الشئون الاجتماعية وأن يعلق هذه هذه التعليمات بشكل ظاهر فى أماكن العمل .

وفرضت المادة الحادية عشرة على رب العمل أن يعد فى محله سجلا يدون فيه اسم الطبيب الذى يعهد إليه بعيادة العمال . وتاريخ كل زيادة وأسماء العمال المرضى ونوع مرض كل منهم .

كذلك الزمت المادة الثانية عشرة رب العمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بعيادة فعالة فى أوقات دورية تعينها مصلحة العمل ، وأن يبلغ فوراً مصلحة العمل وأقرب سلطة طبية ورب العمل حالات الوفاة أو المرض التى تظهر بين العمال مما هو وارد بالجدول المرافق للقانون .

كما يجب وفقاً لنص المادة الثالثة عشرة على العامل الذى يصيبه مرض من الأمراض المبينة بالجدول المرافق للقانون أن يبلغ رب العمل وذلك خلال أسبوع من اليوم الذى يبلغه فيه الطبيب المعالج نوع المرض . ويقوم العامل بهذا الابلاغ بنفسه أو بواسطة من ينيبه عنه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول ومرافق له شهادة طبية مبيناً بها نوع المرض .

ويجوز لرب العمل إذا شاء التحقق من نوع المرض أن يعرض العامل على طبيب المحل لتعيين نوع المرض .

وإذا كان ما تضمنته الشهادة الطبية محل نزاع بين العامل وصاحب العمل جاز لكل منهما أن يطلب عرض النزاع على لجنة تحكيم .

أما باقى أحكام هذا القانون فهى نفس الأحكام الواردة بقانون إصابات العمل . كعدم حق العامل فيما يتعلق بأمراض المهنة أن يتمسك ضد رب العمل بأحكام أى قانون آخر وبطلان كل اتفاق يقصد به النزول عن التعويض المستحق أو خفض مقداره (المادة ٤)

واعتبار المبالغ المستحقة للعامل المريض أو لمن يستحقون التعويض ديونا ممتازة وعدم جواز حوالتها أو الحجز عليها إلا لديون النفقة بما لا يتجاوز الربع (المادة ٥) .

وتضامن رب العمل مع المقاول المكلف بتنفيذ العمل فى الالتزام بتعويض العامل المصاب (مادة ٨) .

والزام رب العمل بأن يعلق فى مكان ظاهر من محله ملخصا سهل القراءة لأحكام قانون التعويض عن أمراض المهنة (المادة ١٥) .

جـــدول

أمراض المهنة التى يسرى عليها القانون

الأمراض أو المواد السامة	الصناعات والعمليات المقابلة
(١) التسمم بالرصاص وسبائكه وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات	تداول الخامات المحتوية على الرصاص . صب الرصاص القديم والزنك القديم (الخردة) فى سبائك . صناعة مواد من سبائك الرصاص أو الرصاص الخردة . صناعة مركبات الرصاص . صناعة واصلاح البطاريات الكهربائية . العمل فى مختلف فروع الطباعة . صناعة وتحضير المينا للخزف التى تحتوى على الرصاص . التلميع بواسطة برادة الرصاص أو المساحيق التى تحتوى على الرصاص . كل عمليات الطلاء التى تستدعى تداول أو استعمال أو تحضير دهانات أو مونات أو بويات أو الوان محتوية على الرصاص . كل الصناعات والعمليات الأخرى التى يدخل فيها الرصاص أو مركباته .
(٢) التسمم بالزئبق الخام ومشتقاته ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات .	تداول الزئبق الخام . صناعة مركبات الزئبق . صناعة آلات المعامل والمقاييس الزئبقية . التذهيب . استخراج الذهب . وكل صناعة تستدعى استعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو مشتقاته .

الأمراض أو المواد السامة	الصناعات والعمليات المقابلة
(٣) التسمم بالزرنيخ ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات	كل العمليات التى تشمل انتاج أو استعمال أو توليد الزرنيخ أو مركباته .
(٤) التسمم بالانتيمون ومركباته وماينشأ عن ذلك من مضاعفات .	كل العمليات والصناعات التى تشمل انتاج أو استعمال أوتوليد الأنتيمون ومركباته.
(٥) التسمم بالفسفور أو مشتقـــاته والمركبات الأزوتية .	كل العمليات والصناعات التى تشمل انتاج أو استعمال أو توليد الفسفور أومركباته .
(٦) التسمم بالبترول ومركباته وما ينشأ عن ذلك .	كل العمليات والصناعات التى تشمل انتاج أو استعمال البترول أو مشتقاته والمركبات الأزوتية والأميدية لها .
(٧) التسمم بالمنجنيز ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات .	كل العمليات التى تشمل استخراج المنجنيز أو مركباته وجميع الصناعات التى يدخل فيها أو تستدعى تحضير أو ملامسة أو تداول المنجنيز ومركباته .
(٨) التسمم بالكبريت ومركباته الغازية وغير الغازية وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات .	جميع الصناعات التى تستدعى تحضير أوملامسة أو تداول أو استعمال الكبريت ومركباته أو توالد مركباته الغازية أو غير الغازية .
(٩) التسمم بالكروم أو مركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات وقرح .	جميع الصناعات التى تستدعى تحضير أواستعمال أو ملامسة الكروم ومركباته .
(١٠) التسمم بالنيكل أو مركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات وقرح .	جميع الصناعات التى تستدعى تحضير أواستعمال أو ملامسة النيكل ومركباته .
(١١) التسمم بأول اكسيد الكربون .	جميع العمليات والصناعات التى تستدعي تحضير أواستعمال أوتوالد أول أكسيد الكربون مثل الجراجات وقمائن الطوب والجير الخ .

(تابع جدول أمراض المهن التى يسرى عليها القانون)

الأمراض أو المواد السامة	الصناعات والعمليات المقابلة
(١٢) التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات .	جميع العمليات والصناعات التى تستدعى تحضير أو استعمال أو توالد حامض السيانور أو مركباته .
(١٣) التسمم بالكلور أو الفلور أو البروم	كل الصناعات التى تستدعى ملامسة أو تداول أو استعمال أو توالد الكلور ومركباته أو مشتقاته .
(١٤) التسمم بالبنزين (البترول) وغازاته ومشتقاته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات بالجهاز التنفسى أو الهضمى أو العصبى .	كل العمليات التى تستدعي تناول أو استعمال أو ملامسة البترول ومركباته ومشتقاته ومنتجاته وأبخرته
(١٥) التسمم بالكلوروفورم ورابع كلورور الكربون ورابع كلور الأتيلين وثالث كلور الأتيلين .	كل العمليات والصناعات التى تستدعى استعمال أو ملامسة أو تحضير هذه المواد سواء استعملت وحدها أو مع غيرها لأذابة خلات السيلولوز أو النيتروسيلولوز أو المواد الدهنية أو البويات أو الأصباغ .
(١٦) الأمراض والاعراض الباتولوجية التى تنشأ عن الراديوم والمواد المماثلة ذات الاشعاع أو أشعة اكس .	كل العمليات والصناعات التى تستدعى التعرض لفعل الراديوم أو أى مادة مماثلة ذات نشاط اشعاعى أو أشعة أكس .
(١٧) سرطان الجلد الأولى والتهاب وتقرحات الجلد والعيون المزمنة .	كل العمليات والصنات التى تستدعى استعمال أو تداول القارات والزفت والبيتومين . والزيوت المعدنية والبرافين . أو مركبات أو منتجات أو متخلفات هذه المواد أو أى مواد قلوية أو حمضية أو الجير أو الأسمنت وغيرها من المواد الأكالة التى تسبب مثل هذه الالتهابات .

(تابع جدول أمراض المهن التى يسرى عليها القانون)

الأمراض أو المواد السامة	الصناعات والعمليات المقابلة
(١٨) تأثر العين من الحرارة والضوء وماينشأ عن ذلك من أمراض مزمنة بالعين أو ضعف الأبصار .	كل العمليات والصناعات التى تستدعى التعرض لضوء قوى أو حرارة شديدة وتؤدى إلى حدوث تلف أو مرض مزمن بالعين أو ضعف الأبصار .
(١٩) مرض الليمكونيوزس مع السل أو بدونه بشرط أن يكون السيليلوز هو العامل الأساسى فى العجز المتخلف أو الوفاة	كل الصناعات التى يتعرض فيها العمال لأمراض الليمكونيوزس الناجم والمحاجر مثل نحت الأحجار وصناعة المسنات الحجرية وغيرها من الصناعات التى تسبب هذه الأمراض .
(٢٠) الجمرة الخبيثة أو الحمى الفحمية (انتراكس) .	جميع الأعمال التى تستدعى الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض أو تداول رممها أو أو أجزاء من رممها . بما فى ذلك الجلود والحوافر والقرون والشعر .
(٢١) مرض السقاوة .	جميع الأعمال التى تستدعى الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض وتداول رممها أو أجزاء من رممها .

وسائل الوقاية من الأمراض المهنية[1]

١ – يجب اتخاذ كافة الوسائل الملائمة والضرورية بحيث تضمن حماية الأحوال العامة فى أماكن العمل التى تتعرض فيها صحة العامل للأخطار المختلفة حماية معقولة وكافية ضد هذه الأخطار ويجب أن تشمل بنوع خاص :

(ا) الاحتفاظ بنظافة أماكن العمل وبالأحوال الصحية الطبية بها .

(ب) توفير المساحة والارتفاع الكافيين فى أماكن العمل لمنع ازدحام العمال والآلات والمواد والمنتجات .

(حـ) توفير الاضاءة الجيدة والملائمة للحاجات المختلفة سـواء كانت طبيعية أو صناعية أو الاثنين معا .

(ء) توفير الأحوال الجوية الملائمة بحيث تمنع نقص الهواء ، وفساده ، والتيارات الهوائية الخطرة ، والرطوبة الشديدة ، والحرارة أو البرودة المرتفعة ، والتغيرات الفجائية لدرجة حرارة الجو ، والروائح الكريهة .

(هـ) توفير التركيبات الصحية وصنابير المياه الصالحة للشرب والأحواض الملائمة للشروط الصحية وذلك فى الأماكن المناسبة والعمل على صيانتها وحسن سيرها ونظافتها .

٢ – ولتخفيض المخاطر التى تهدد صحة العمال يجب اتخـاذ كافة الوسائل الملائمة والعملية .

(ا) لتشجيع استبدال المواد الضارة بمواد غير ضارة أو أقل ضرراً .

(ب) لمنع تسرب المواد الضارة .

٣ – يجب بقدر الإمكان إجراء العمليات الخطرة .

(ا) فى غرف أو مبان منفصلة وشغلها بأقل عدد ممكن من العمال .

(1) B. I. T, - La Protection de La Santé des Travailleurs sur les Iieux de Travail, Rapport VII (2) 35 Session de La C. I. T., Genéve, 1952 P. 123-124.

(ب) فى أوعية مغلقة لمنع اتصال الأشخاص بالمواد الضارة ومن أن تتسرب فى أماكن العمل الأتربة والدخان والغازات والألياف والضباب أو البخار بكميات ضارة بالصحة .

٤ — إذا تعذر تجنب التعرض للمواد الضارة على الوضع الموضح بالفقرة السابقة يجب استبعاد المواد الضارة عن مصدرها أو بالقرب من مصدرها بواسطة الآلات الميكانيكية للتصريف وللتهوية وبكل وسيلة أخرى ملائمة .

٥ — (ا) إذا كانت لوسائل أزالة المخاطر مساوىء من الناحية العملية أو لاتضمن توفير الحماية الكافية لصحة العمال ، يجب تزويد هؤلاء العمال بالملابس الواقية لمنع الإحتكاك بالمواد الضارة .

(ب) يجب تشجيع العمال بكافه الوسائل الملائمة على استخدام ملابس وأدوات الحماية وتزويدهم بكافة التعليمات الضرورية بشأن كيفية استخدامها .

٦ — (ا) يجب تحليل الجو الموجود بأماكن العمل الذى تصنع فيه أو تحول أو تستخدم المواد الضارة وذلك بصفة دورية وفى أوقات كافية ومتقاربة للتأكد من أن الجو لايحتوى على أتربة أو أدخنة أو غازات أو ألياف ، أو ضباب أو أبخرة سامة أو مهيجة بكميات ضارة بصحة العمال .

(ب) يجب أن تحدد السلطة المختصة الأحوال التى ينبغى أن يحلل فيها جو أماكن العمل وكيفية اجراء استخدامها لهذا الغرض .

وقد نصت المادة ١٠ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة على وجوب اتباع التعليمات الكفيلة بوقاية العمال من الأمراض المهنية . وقد صدر فى هذا الشأن عدة قرارات وزارية تضمن التعليمات الكفيلة بوقاية العمال من أمراض المهنة وهى:

١ — التعرض لضوء ساطع أو وهج أو درجات حرارة مرتفعة - ١١ ابريل سنة ١٩٥١ .

٢ ــ انشاء الأحواض والحمامات وغرفة خلع الملابس وغرفة الطعام ـ ١٧ ابريل سنة ١٩٥١ .

٣ ــ الصناعات التى تستخدم مواد مضرة بالصحة ـ ١٧ ابريل سنة ١٩٥١ .

٤ ــ الصناعات والأعمال التى تستدعى الاتصال بالحيوان المصاب ببعض الأمراض أو تداول أو اجزاء منها ـ ١٤ مايو سنة ١٩٥١ .

٥ ــ الصناعات والأعمال الخاصة بانتاج الزرنيخ والانتيمون أو مركباتهما أو التى تقتضى استعمال أو تداول هذه المواد ـ ١٤ مايو سنة ١٩٥١ .

كذلك نصت المادة ١٢ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة على وجوب فحص العمال المعرضين للأمراض المهنية فحصاً دورياً . وحدد القرار الوزارى الصادر فى ٨ فبراير سنة ١٩٥١ الفترات التى يجب أن يتم فيها هذا الفحص وهى مرة فى كل شهر أو فى كل ثلاثة أشهر أو كل ستة أشهر أو كل عام وذلك حسب خطورة الصناعة .

ضرورة إنشاء معهد للأمراض المهنية بمصر

أصبح إنشاء مثل هذا المعهد من الأهمية بمكان فى مصر خصوصاً بعد صدور القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالتعويض عن أمراض المهنة .

ويعنى هذا المعهد بطب العمل أى كل ما يتعلق بتشخيص الأمراض الصناعية وعلاجها والصحة الصناعية والتشريع الخاص بها الخ .

ويجب أن يشمل هذا المعهد عدة أقسام : قسم للسكرتارية وصالة للفحص تتوفر بها أكمل وسائل الفحص الاكلينيكى ، ومعمل لتسهيل التحليلات المختلفة والبحوث الخاصة بالتشخيص والعلاج واستخراج صور المرضى ، والمكتبة وتشمل أهم المؤلفات والدوريات الخاصة بطب العمل .

ويجب أن يضم هذا المعهد أطباء ومساعدين فنيين وأمناء للمكتبة ومترجمين الخ .

ويمكن للمعهد أن ينتدب أطباء ومستشارين فنيين فى المؤسسات الصناعية بناء على طلبها لكى يقوموا عملياً بدراسة أحوال العمل فى مختلف فروع الانتاج .

كذلك يجب إنشاء مجلس للمعهد لوضع خطة للبحوث ورقابة النشاط العلمى .

ويقوم المعهد بفحص جميع العمال المصابين بأمراض صناعية وبذلك تتوفر لديه كثير من الحقائق الاكلينيكية الهامة .

وتتيح مثل هذه البيانات للمعهد الوقوف على كافة الأخطار المهنية والعمل على الوقاية منها بتحديد الوسائل الصحية الفعالة الممكن فرضها فى هذا الشأن .

ويجب أن يعين هذا المعهد من الناحية المالية الجهات التى تستفيد منه وهى اتحاد شركات التأمين ضد اصابات العمل والاتحاد المصرى للصناعات ووزارتى الصحة والشئون الاجتماعية .

كما ينبغى أن يكون المعهد على اتصال بهذه الهيئات وكذا بكلية الطب وبقسم الصحة الصناعية بمكتب العمل الدولى ، فبمثل هذه الاتصالات يمكن أن يتحقق التنسيق الضرورى بين الجهود التى يمكن أن يستفيد منها أطباء ورجال الصحة وشركات التأمين وأصحاب العمل والعمال ، والتى ترمى إلى تحسين المستوى الصحى للبلاد .

الفصل الثالث

التأمين الاجبارى ضد حوادث العمل

لما كان القانون الخاص بإصابات العمل يقرر للعمال حقوقاً جديدة قد يعجز الكثيرون من أصحاب الأعمال الصغيرة عن القيام بها رؤى أن خير علاج لهذه الحالة هو التأمين ضد الإصابات ، لأنه ييسر على صاحب العمل دفع التعويضات ولا يكلفه إلا جزءاً يسيراً بالنسبة لما قد يستحق عليه من تعويض ، ونظام التأمين الإجبارى متبع فى معظم الدول الأوربية .

فالتأمين الاجبارى ذو فائدة كبيرة لأصحاب الأعمال وهو فى الوقت نفسه يكفل للعمال الحصول على التعويض الذى يستحقونه ، ولو ترك أمر التأمين اختياريا لما فكر إلا أقلية ضئيلة من أصحاب الأعمال فى التأمين على عمالهم كما هو معروف عن الكثيرين من عدم الميل لنظام التأمين .

لذلك كان لزاماً أن يلى صدور قانون إصابات العمل تشريع يلزم أصحاب الأعمال بالتأمين على عمالهم ضد حوادث العمل . والواقع أنه لما عرض مشروع القانون المذكور على مجلس النواب فى سنة ١٩٣٦ اقترح بعض حضرات النواب المحترمين عدم سريانه على المحال الصناعية والتجارية التى يقل عدد عمالها عن عشرة لتوقعهم عجز أصحاب هذه المحال عن القيام بالتزاماتهم نحو العمال .

ولكن المجلس بعد سماعه تصريحات الحكومة من أنها تعتزم وضع تشريع بالزام أصحاب الاعمال بالتأمين على عمالهم وافق على سريان المشروع على جميع المحال الصناعية والتجارية سواء كانت كبيرة أم صغيرة .

وبناء عليه صدر القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الاجبارى ضد حوادث العمل وقد وضع على ضوء الأحكام المقررة فى القوانين المماثلة المعمول بها فى الدول الأجنبية .

ولا يسرى القانون على جميع الأعمال الخاضعة للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بل على الصناعية منها فحسب سواء كانت تزاول بمحل صناعى أو تجارى ومعنى ذلك أن العمال الذين فى المحال التجارية يقومون بأعمال صناعية مما نصت عليه المادة الأولى من القانون المذكور يجب التأمين عليهم ضد حوادث العمل دون غيرهم من عمال تلك المحال وذلك لما هو معلوم من أن الأعمال الصناعية تعرض العمال لخطر الاصابة أكثر من الأعمال التجارية .

ولا يلزم صاحب العمل بالتأمين على عماله إلا فى حدود التزاماته طبقاً للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ . فالعمال المستثنون من أحكام هذا القانون لا يشملهم التأمين كما أن قيمة التعويضات التى يلزم صاحب العمل بالتأمين عليها ينبغى ألا تقل عما هو منصوص عليه فى القانون المذكور (مادة ١) .

وتمشياً مع أحكام المادة ٥ من القانون السالف الذكر الخاصة بالعمال الذين يستخدمهم مقاولون من الباطن أوجب القانون على صاحب العمل الأصلى أن يؤمن على هؤلاء العمال إذا قصر المقاول من الباطن فى القيام بهذا الواجب . وإذا كان من العدل أن يضمن القانون لصاحب العمل الأصلى استرداد ما أنفقه فى هذا السبيل فقد أجاز له خصم تلك النفقات من المستحق عليه للمقاول من الباطن بطريق المقاصة القانونية (مادة ٢) .

ولما كان صاحب العمل ملزماً بتعويض عماله عما يقع لهم من اصابات بالشروط والقيود المبينة بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ وكان الغرض من التأمين تمكينه من الوفاء بالتزاماته طبقاً للقانون فينبغى عليه أن يتحمل وحده نفقات التأمين ولا يجوز له أن يشرك عماله فى هذه النفقات كلها أو بعضها إما بخصم جزء من أجورهم أو بتخفيض هذه الأجور أو بتحصيل اشتراكات منهم لهذا الغرض او بأية طريقة أخرى مباشرة كانت أو غير مباشرة (المادتان ٣و١٦) .

ولضمان قيام أصحاب الأعمال بالتأمين على عمالهم قد فرض القانون على من

يخالف منهم هذا الالتزام غرامة لا تقل عن ٢٥ قرشاً ولا تزيد على مائة قرشاً عن كل عامل لم يؤمن عليه (مادة ١٥) .

وقد أعفى القانون من نظام التأمين المصالح الحكومية وما يدخل فى حكمها من الأشخاص المعنوية ذات الشأن العام كمجالس المديريات والمجالس البلدية والمحليه والقروية لأنها قادرة على احترام تعهداتها وعلى الوفاء بالتزاماتها دون حاجة إلى التأمين (المادة ٤) .

وأجاز القانون لوزير الشئون الاجتماعية فى حالة عدم قيام أحد أصحاب الأعمال بهذه الاجراءات أن يأمر بغلق محله إداريا حتى يفى بما هو مفروض عليه . ومن جهة أخرى أجاز القانون لوزير الشئون الاجتماعية أن يعفى من التأمين أصحاب الأعمال الذين تتوفر فيهم شروط معينة ويقومون باجراءات خاصة تضمن حصول العمال المصابين أو ورثتهم على مايستحقونه من تعويض (المادة ٥) .

وبما أن العمال ليسوا طرفاً فى عقد التأمين وليس لهم من وسيلة لمعرفة ما إذا كان صاحب العمل قد أمن عليهم فقد فرض القانون على هذا الأخير أن يعلق فى مكان العمل شهادة من المؤمن لديه دالة على حصول التأمين (مادة ٦) .

ويتضمن القانون عدة أحكام يرادبها تحديد حقوق وواجبات كل من طرفى عقد التأمين نحو الآخر . فهو يقضى بالزام صاحب العمل باخطار شركة التأمين بما يدخله على العمل بعد التعاقد من التغييرات التى يترتب عليها زيادة الخطر المؤمن من أجله وأن يكون هذا الاخطار فى ميعاد قصير حدده القانون بسبعة أيام من تاريخ البدء بادخال تلك التغييرات (المادة ٧) .

وصاحب العمل ملزم كذلك بأن يسمح لمندوبى شركة التأمين بالدخول فى محله لمعرفة ما إذا كان الخطر المؤمن من أجله قد زاد عما كان عليه وقت التعاقد أو لبحث ظروف حادث وقع بالمحل أو للاطلاع على سجلات قيد أسماء العمال والأجور والاصابات وهى السجلات المفروض على صاحب العمل امساكها

طبقاً للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ على أنه لما كان لكل محل أسراره الصناعية والتجارية وكان افشاء هذه الأسرار مما يضر بصاحب العمل فقد نص القانون على أن يعاقب مندوبو شركات التأمين بالحبس لغاية ستة شهور أو بغرامة لغاية خمسين جنيهاً مصرياً إذا أفشوا أحد الأسرار التى أطلعوا عليها وذلك تطبيقاً للمادة ٣١٠ من قانون العقوبات (المادتان ٨ و ٢٠) .

وفرض القانون على صاحب العمل أن يقوم بدفع رسوم التأمين وملحقاتها فى المواعيد المحددة فى عقد التأمين وجعل هذا الدين ممتازاً بذات الدرجة وذات الشروط المنصوص عليها بالنسبة للمبالغ المستحقة للمستخدمين بمقتضى أحكام القانون المدنى وهذا الامتياز هو المقرر بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ لمستحق التعويض ازاء دائنى صاحب العمل أو المؤمن عليه (المادتان ١٠ و ١٣) .

ومن ناحية أخرى يجيز القانون لصاحب العمل أن يطالب شركة التأمين بتخفيض رسوم التأمين إذا قلت درجة الخطر المؤمن من أجله (المادة ٩) ويمنع شركة التأمين من فسخ العقد بحجة وجود زيادة أو عجز فى عدد العمال أو أجورهم أو بيان فئاتهم عما هو وارد بالعقد وبقصر حقها على المطالبة بفرق الرسوم . وإذا كان منشأ هذه الزيادة أو العجز البيانات التى قدمها صاحب العمل وقت التعاقد وكان يعلم بعدم مطابقتها للواقع عوقب بغرامة تتراوح بين خمسة جنيهات وخمسين جنيهاً (المادة ١٧) . كذلك لا يجيز القانون لشركة التأمين فسخ العقد بحجة عدم قيام صاحب العمل بدفع الرسوم فى التاريخ المحدد لذلك بل يفرض عليها أمهاله مدة كافية لسداد ما عليه وقدر هذه المهلة بثلاثين يوماً (المادة ١٠) .

أما حق العامل فى التعويض فقد أحاطه بسياج من الضمانات لا يتأثر بما قد يقع من صاحب العمل من تقصير فى الوفاء بالتزاماته قبل شركة التامين فنى حالة تأخير صاحب العمل فى دفع رسوم التأمين وملحقاتها فى المواعيد المحددة لايجوز لشركة

التأمين أن تمتنع عن دفع التعويض المستحق عن الحوادث التى تقع فى خلال مهلة الثلاثين يوماً التى قررها القانون .

وكذلك فى حالة ادخال تعديلات بالمحل من شانها زيادة الخطر المؤمن من أجله فان هذا لا يمنع من صرف التعويض المستحق عن الاصابات التى تقع بسبب زيادة الخطر حتى ولو كان الخطر الجديد مما لا تقبل الشركة التأمين ضده .

أما إذا بلغ التقصير حداً يحمل هذا الأخير على فسخ العقد فيفرض عليها القانون أن تخطر صاحب العمل قبل الميعاد المحدد للفسخ بأسبوعين على الاقل ولو لم يكن مسلما بصحة الفسخ ، وضماناً لقيامه بهذا الواجب قد نص القانون على أن ترسل شركة التأمين إلى مصلحة العمل نسخة من الاخطار سالف الذكر فى الوقت الذى ترسل فيه الاخطار إلى صاحب العمل (المادة ١١) .

* * *

ولكى يتسنى لمصلحة العمل وهى الأداة الحكومية التى تشرف على تنفيذ القانون معرفة المحال الصناعية والتجارية التى لم تؤمن على عمالها لتتخذ ضدها الاجراءات القانونية لحملها على احترام القانون قضى القانون بالزام شركات التأمين بأن ترسل لتلك المصلحة كل شهر كشفاً مبيناً فيه جميع عقود التامينات التى أبرمتها أو جددتها فى خلال هذه المدة .

كذلك فرض القانون على شركات التأمين أن ترسل إلى مصلحة العمل كل شهر بياناً بما صرف لمستحق التعويض وما ينتظر صرفه إليهم ليتسنى للمصلحة معرفة ما إذا كانت التعويضات تتفق مع أحكام القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ كما فرض عليها أن ترسل لتلك المصلحة نسخة من التعريفة الخاصة برسوم التأمين وما قد يطرأ عليها من تغييرات لمعرفة ما إذا كانت الرسوم التى تتقاضاها من أصحاب الأعمال مطابقة لهذه التعريفة . (المادة ١٤)

وفضلا عن ذلك فقد أجاز القانون لمصلحة العمل أن تطلع على عقود التأمين

وأن تطلب بيانات عنها من شركات التأمين حتى إذا وجدت بها ما يخالف أحكام القانون لفتت نظر المتعاقدين إليه .

ولما كان بعض أصحاب الأعمال قد أمنوا على عمالهم ضد حوادث العمل بمناسبة صدور القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ فان القانون لا يتعرض لعقود التأمين التى أبرمت قبل صدوره والتى تكون سارية المفعول عند نشره بالجريدة الرسمية حتى ولو كانت تتضمن شروطاً تتعارض مع أحكامه وإنما يقصر مفعول العقود التى من هذا النوع على مدة سنة واحدة من تاريخ النشر إلا إذا انتهت مدتها قبل هذا التاريخ .

وقد فرض القانون على شركات التأمين أن ترسل كشفاً بهذه العقود إلى مصلحة العمل حتى إذا كان بينها ما تخالف نصوصه أحكام القانون ترقبت الوقت الذى تنتهى فيه هذه العقود لتنصح إلى طرفيها بابرام عقود جديدة تتفق مع أحكام القانون (المادة ٢١) .

وضماناً لصحة البيانات التى تقدمها الشركات إلى مصلحة العمل تنفيذا لالتزاماتها سالفة الذكر قد نص القانون على عقوبة شديدة تتعرض لها الشركات لو تعمدت إعطاء بيانات تخالف الواقع (المادة ١٩) .

الباب الثالث

عقود العمل المشتركة

تختلف العلاقات الصناعية واتفاقيات العمل المشتركة من صناعة إلى أخرى . وترجع الاختلافات الموجودة فى العلاقات الصناعية إلى عوامل عديدة . فأحوال كل صناعة تحدد إلى مدى بعيد نوع العمال الذين يعملون بها كما تحدد مواقف كل من العمال وأصحاب العمل بعضهما ببعض [1] .

كذلك تتأثر العلاقات الصناعية بنوع المنافسة الموجودة فى كل صناعة وبحالة سوق منتجاتها . فقد يؤدى ضغط المنافسة إلى مقاومة الحركة النقابية وإلى كثرة منازعات العمل إلا إذا تمكن أصحاب العمل أو زعماء الحركة النقابية أو كليهما من تخفيض هذا الضغط بإيجاد الاستقرار فى الصناعة حتى تتلافى تقلبات الأجور والأسعار .

وقد دلت التجربة على أن الصناعة المتقدمة تمتاز بثبات العلاقات الصناعية عن طريق عقود العمل المشتركة بينما تمتاز الصناعة التى لازالت فى دور النمو والتطور الفنى بعدم ثبات هذه العلاقات .

كذلك اتضح أن وضع اتفاقيات العمل المشتركة فى البلاد بأجمعها أو حتى فى منطقة معينة على أساس أحوال الصناعة وطبيعتها وكذا تنظيم العمل على هذا الأساس يجعل العمال يفكرون تفكيراً يقوم على أساس انتمائهم إلى صناعة معينة industry minded لا على أساس انتمائهم إلى طبقة معينة class-minded والواقع أن عقد العمل المشترك يعتبر أهم أداة لتنظيم العلاقات والروابط بين

(1) Lester - Labour Economics, New york, 1947 p. 761

أصحاب الأعمال والعمال . إذ تقوم هذه الاتفاقيات الجماعية التى تتدخل النقابات فى مفاوضاتها مع أصحاب الأعمال لعقدها مكان لوائح المصنع التى ينفرد أصحاب الأعمال بوضعها وتحكم العقود الفردية . ويترتب على الاتفاق الجماعى أن تصبح نصوص عقد العمل الفردى أكثر دقة ووضوحاً وعدالة وأن تصبح حقوق والتزامات الطرفين محدودة بجلاء تام .

تعريف عقد العمل المشترك وأغراضه

عقد العمل المشترك هو العقد المبرم بين صاحب عمل (أو أصحاب عمل) وبين جماعة من العمال (العادة نقابة عمال) بخصوص شروط العمل التى يتعهد الطرفان باحترامها خصوصا فى عقودهما الفردية للعمل . ومثال ذلك . يقرر عقد العمل المشترك حداً أدنى للأجور فلا يجوز للمخدوم استخدام عامل بأجر أقل من هذا الحد وكذلك لايجوز للعمال قبول العمل (عند هذا المخدوم أو عند غيره) بأجر أقل من ذلك بحيث يلزم المخالف بدفع التعويض المناسب إلى الطرف الآخر .

ولكن لايعتبر هذا العقد تكويناً لعقد عمل بمعنى الكلمة لأنه لايشمل التعهد بعمل مقابل أجر ، كما لا يعتبر تعديلا لعقود العمل الموجودة بل كل ما هناك أنه بموجبه يتعهد الطرفان بأن يقوما بهذا التعديل فى عقودهما الحالية إذا كانت موجودة كما يتعهدان باتباع هذه الشروط فى عقودهما المستقبلة وعلى كل حال فلا يعتبر هذا العقد قاصراً على الشروط المتعلقة مباشرة بعقود العمل الفردية بل قد يشمل أحيانا بعض المسائل الأخرى المتصلة اتصالا غير مباشر بعقد العمل الفردى ، كتعهد المخدوم بادخال بعض الاصلاحات الصحية والاجتماعية فى محل العمل أو بتعيين طبيب للعمال أو عدم تشغيل أحداث أو أجانب . كما يجوز تعهد العمال بعدم احتلال المصانع أثناء إضرابهم أو بعدم الاضراب فى الموسم أو بارسال انذار قبل موعد الاضراب . كما يجوز اتفاق الطرفين على بعض شروط لائحة العمل أو على تكوين مجلس دائم من مندوبى الطرفين لأجل حسن التفاهم والتوفيق

فى الخلافات بمجرد ظهورها وبحث مشروعات تعديل هذا العقد .

وخلاصة القول أن هذا العقد لايمكن اعتباره عقدعمل بمعنى الكلمة فلا تسرى عليه القواعد المعروفة فى عقد العمل الفردى سواء من جهة التكوين أو الاثبات أو الفسخ بل يعتبر عقداً له ظروف وأغراض مستقلة خاصة ولذلك تعتبر تسميته بعقد العمل المشترك محل نقد ويفضل الأستاذين بلانيول وريبير بأن يسمى بعقد تنظيم العمل .

فوائد العقد — دلت التجارب خصوصاً فى البلاد الأجنبية على أن لهذا العقد فوائد كثيرة ونكتفى بأن نعرض لبعضها وهى :

أولا — تقدم تشريع العمل : مهما أصدر الشارع من قوانين العمل فانه تبقى مسائل وتفصيلات تحتاج إلى حلول وتفسيرات ولا شك أن هذه العقود تؤدى هذا الغرض بما تقرره من قواعد ونظم وبرضاء أصحاب الشأن أنفسهم ومثال ذلك اتفاق الطرفين على تحديد حد أدنى للأجور أو تحديد ساعات العمل اليومى أو تنظيم العطلة الأسبوعية والسنوية والعرضية والمعاش ومكافأة الخدمة والاصلاحات الصحية والاجتماعية وبعبارة أخرى تؤدى إلى تنظيم العلاقة بين أصحاب الشأن وبدون أن يضطر الشارع إلى الاكثار من سن القوانين المختلفة كما أن هذه العقود وما تقرره من قواعد تعتبر تجارب عملية تنير الشارع حين إصداره للقوانين . وخلاصة القول فهى تكمل النقص فى القوانين الموجودة كما تمهد للقوانين الجديدة .

ثانيا — العدل : يعتبر العامل طرفاً ضعيفاً فى العقد الفردى للعمل فلا يستطيع المساومة الحرة ومناقشة شروط العمل حتى أن البعض يعتبره من عقود الانضمام والاذعان وليس من عقود المساومة ويكفى القول بأنه جرى العرف بأن يضع صاحب العمل لائحة العمل بمفرده ويعتبر سكوت العامل رضاء ضمنياً عليها ومن جهة أخرى يعتبر المخدوم مقيداً بضروريات المنافسة فلا يستطيع التساهل مع عماله مهما اقتنع

من عدالة مطالبهم لأنه يخشى ارتفاع تكاليف الانتاج واستفادة منافسيه وتؤدى هذه الظروف إلى أن يشمل العقد الفردى للعمل مظالم وغبن رغماً من إرادة الطرفين ولكن يمكن بواسطة عقد العمل المشترك رفع هذه المظالم ومنع هذا الغبن فالعامل يصبح قوياً باتحاده مع زملائه كما أن المخدوم يمكنه التساهل بدون خوف من تكاليف الانتاج ما دام منافسوه يشتركون معه فى هذا العقد والواقع أنه جرت العادة أن يتم العقد بين معظم أصحاب العمل فى احدى المهن من جهة وبين معظم عمال هذه المهن من جهة أخرى .

ثالثا — الاقلال من حركات الاضراب : ويؤدى تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل وبين العمال عن طريق هذه العقود إلى القضاء على الخلافات وسوء التفاهم مما ينتج عنه الاقلال من حركات الاضراب . وحتى إذا حصل إضراب فان العقود تساعد على نجاح التوفيق وذلك لأنها تشمل بجانب حلول النزاع تعهدات أخرى للتراضى وحسن التفاهم كتعهد المخدوم بارجاع العمال المضربين أو إدخال إصلاحات اجتماعية مما يكون له أثره فى سرعة انهاء الاضراب ولكن يلاحظ مع ذلك بأن العقود التى تتكونُ بدون إضراب تكون أفضل من العقود الحاصلة بعد الاضراب لأن التجارب أثبتت بأن شروط الأولى تكون معتدلة ونتيجة رضاء حقيق متبادل مما يساعد على تنفيذها باخلاص .

العقبات التى تحول دون انتشار عقود العمل :

ترجع هذه العقبات إلى عوامل مختلفة أهمها :

١ — عقبات ذات صفة قانونية — كان تنظيم أحوال العمل دائما من عمل المشرع لذلك استبعدت كثير من المسائل من عقود العمل المشتركة ومن ثم فان تقدم تشريع العمل حد من المسائل التى تستطيع عقود العمل المشتركة تنظيمها .

٢ — يستلزم عقد العمل المشترك نظاما نقابيا قوياً فهو يتطلب نقابات تضم أغلبية عمال المهنة وتحوز السلطة الكافية للحصول من أعضائها على احترامهم لعقد

العمل المشترك وتتحمل مسئولية فعالة فى حالة عدم تنفيذ التزاماتها ولا زالت فى مصر نقابات العمال ضعيفة .

٣ — يقابل توحيد أحوال العمل بعض الصعوبات ومن هذه الصعوبات ما تثيره المنشئات التى تختلف مقدرة بعضها عن البعض فى تحمل التزامات عقد العمل المشترك ومنها مايثيره العمال الأكفاء الذين يكونون أقلية لا ينضمون لنقابة تحمى مصالحهم . كذلك فان عقود العمل المشتركة تعوق تكيف أحوال العمل فى مثل حالة تغير الأحوال الاقتصادية كما يترتب عليها ضرر بالغ فى أحوال الأزمات .

٤ — وآخر العقبات التى تحول دون انتشار عقود العمل ذا طبيعة سيكولوجية . فهناك بعض النقابات الثورية التى تحارب كل اتفاق وتعترض على إبرام عقود العمل المشتركة كما أن بعض أصحاب الأعمال لا ينظرون بعين الرضى إلى الاتفاقيات التى تحد من حريتهم .

والواقع أن انتشار عقود العمل المشتركة يستلزم توفر مستوى فكرى يضمن احترام هذه العقود .

وليس التغلب على هذه الصعوبات مستحيلا . فان أكثرها خطورة هى الصعوبات التى تنشأ عن توحيد أحوال العمل . غير أنه يمكن تخفيفها بادراج نصوص مرنة فى العقد فيما يتعلق بالطوارىء المحتملة .

وعلى العموم يمكن القول بأن التجارب فى الخارج أثبتت فوائد هذا العقد وجعلت شروط العمل بعيدة عن الأثر بمنافسة أصحاب العمل ومساعدته على حسن التفاهم بين العمال وأصحاب العمل .

الوصف القانونى لعقد العمل المشترك

لم ينظم الشارع المصرى حتى يوليو سنة ١٩٥٠ هذا العقد ولذلك كانت تسرى عليه القواعد العامة فى العقود فكان هذا العقد يعتبر عقداً رضائياً معاوضة متقابل

الالتزامات وأما موضوعه فهو تنظيم شروط العمل والعلاقة بين العمال وبين أصحاب العمل .

وكان الوصف القانونى لعقد العمل المشترك فى أول الأمر محل غموض وخلاف ولكن لا يوجد شك فى مشروعية العقد وكون القواعد العامة تكفى لتحديد أهم آثاره ولكن مع ذلك يؤدى الخلاف حول وصفه القانونى إلى الخلاف فى بعض نتائجه وآثاره وسنكتفى بأن نعرض لبعض هذه الآراء :

أولا ـ الوكالة والفضالة : يقول رأى بأن نقابة العمال تعتبر وكيلة عن العمال فى هذا التعاقد بينما يفضل البعض اعتبار النقابة قائمة بدور الفضالة لعدم وجود توكيل للنقابة فى الحياة العملية لهذا التعاقد ولكن يؤدى هذا الرأى (الوكالة والفضالة) إلى اعتبار النقابة من الغير بحيث لا يكون لها حق مقاضاة المخدوم كما أنها تحمل المسئولية أمام المخدوم عن مخالفة العمال لهذا الاتفاق بل ترفع الدعوى مباشرة بين أصحاب الشأن بدون تدخل النقابة وهذه النتيجة تتعارض مع الغرض المقصود من هذا العقد .

ثانياً ـ الاشتراط لمصلحة الغير : يعتبر تعاقد النقابة لأجل مصلحتها ومصلحة أعضائها ويطبق على العقد قواعد عقد الاشتراط لمصلحة الغير ولكن يلاحظ أن نتائج عقد الاشتراط لمصلحة الغير لا تلائم بعض نتائج عقد العمل المشترك ومثال ذلك أنه يجوز للنقابة مقاضاة أحد أعضائها لمخالفته للعقد المشترك مع أن هذه القاعدة غير معروفة فى الاشتراط لمصلحة الغير .

ثالثاً ـ عقد خاص : ويقول هذا الرأى باعتبار العقد مستقل عن باقى العقود أظهرته الضرورات العملية فيترك تحديد نتائجه لاجتهاد القضاء مسترشداً بالعرف ونيات أصحاب الشأن والقواعد العامة والعدل والانصاف ونحن نفضل هذا الرأى الأخير .

ولا شك أن إصدار القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك أدى إلى الفصل فى هذا الخلاف وسنتناول هذا القانون بالشرح فيما يلى :

أولا – طرفا عقد العمل المشترك :

نصت المادة الأولى من قانون عقد العمل المشترك على تمثيل العمال فى هذه العقود عن طريق النقابات أو الاتحادات فخرجت بذلك العقود التى تبرم بين العمال وأرباب الأعمال مباشرة .

أما أصحاب العمل فيجوز لهم التعاقد رأساً مع النقابة أو اتحاد النقابات كل منهم بمفرده أو مجتمعين ، كما يجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه فى إبرام العقد الغرفة الصناعية التى ينتمى إليها .

كما نصت المادة الثانية من قانون عقد العمل المشترك على الشروط التى ينبغى توافرها فى طرفى العقد فى حالة تعددها . وحتمت هذه الشروط أن تكون الاتحادات أو النقابات ممثلة لصناعة أو مهنة أو حرفة واحدة أو صناعات أو مهن أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة فى إنتاج نوع واحد وهذه الشروط هى التى نصت عليها المادة ٢ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال .

ونصت المادة السادسة على جواز انضمام غير المتعاقدين إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله بناء على اتفاق طرفى العمل وهما صاحب العمل والعامل دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين . ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى وزارة الشئون الاجتماعية موقع من الطرفين .

كذلك نصت المادة السابعة على أن أحكام عقد العمل المشترك تسرى على طرفيه وقت ابرامه . وعلى النقابات والاتحادات التى تحل محل النقابات والاتحادات المتعاقدة . وقد قصد بذلك إلى منع التحايل على التخلص من الشروط المتعاقد عليها عن طريق حل النقابة المتعاقدة وبتكوين نقابة أخرى ترى أن الاتفاق السابق لا يربطها لأنها لم تكن طرفاً فيه كما قد يصل العمال إلى هذا الغرض أيضاً عن طريق اتيانهم أعمالا تؤدى إلى حل نقابتهم .

وتسرى شروط العقد أيضاً على النقابات المنضمة لاتحاد يكون طرفاً فى عقد العمل المشترك أو لاتحاد انضم لهذا العقد بعد ابرامه .

كما تسرى هذه الشروط على العمال المنضمين لنقابة تكون طرفاً فى العقد أو لنقابة تكون قد انضمت لهذا العقد بعد ابرامه وذلك طول مدة العقد حتى ولو انسحب هؤلاء العمال من عضوية النقابة قبل انتهاء المدة .

وقد عالجت المادة ١٤ من القانون الحالة التى تبرم فيها مؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة عمالها فأوجبت سريان العقد على جميع عمال المؤسسة ولو لم يكونوا أعضاء فى النقابة بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين للنقابة عن نصف عدد عمال المؤسسة وقت ابرام العقد وذلك فيما يتعلق بنصوص عقد العمل المشترك التى تكون أكثر فائدة للعمال من عقد العمل الفردى .

والحالة التى تبرم فيها المؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة ليست هى نقابة عمالها بل نقابة المهنة التى تزاولها فنصت على أن العقد لا يسرى إلا على عمال المؤسسة المنضمين لعضوية النقابة فاذا كان عدد هؤلاء العمال يزيد على نصف عمال المؤسسة وقت ابرام العقد سرى العقد على الجميع .

ولطرفى العقد حرية تحديد المنطقة التى يسرى فيها العقد فيجوز أن يقتصر سريانه على منشأة أو مدينة أو اقليم أو القطر بأجمعه ، وعلى العموم فمنطقة سريان العقد من الناحية العملية تتحدد بالمنطقة التى يمثلها فعلا طرفا العقد .

ثانياً — مدة العقد :

نصت المادة الثانية من القانون على أن عقد العمل المشترك قد يكون لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لاتمام مشروع معين بشرط ألا تزيد المدة فى الحالتين على ثلاث سنوات وعلى أن انتهاء العقد عند تعدد طرفيه بالنسبة إلى أحدهم لا يستتبع انتهاؤه بالنسبة إلى الباقين .

كما نصت نفس المادة على أنه إذا انقضت مدة العقد اعتبر العقد مجدداً من

تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا مالم ينص فى العقد على مدة أقل .

وينتهى العقد حتما بانتهاء مدته الأصلية أو المحددة إذا قام أحد الطرفين بابلاغ الطرف الآخر ووزارة الشئون الاجتماعية وذلك قبل نهاية المدة بثلاثة أشهر على الأقل . وكانت مدة العقد أو المدة التى تجدد لها تزيد على ستة أشهر وقبل نهايته بخمسة عشر يوماً على الأقل إذا كانت مدته أو المدة التى تجدد لها تقل عن ذلك .

وجوزت المادة الحادية عشرة لكل من طرفى العقد حق طلب الحكم بانتهاء العقد إذا طرأ على ظروف العمل تغيرات جوهرية تسوغ هذا الانتهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل .

وقد استعمل النص تعبير « انهاء العقد » بدلا من تعبير « فسخ العقد » لأن المراد من النص هو الالغاء دون الفسخ . والفارق بينهما ظاهر إذ الفسخ يعود بأثره الرجعى إلى الوقت الذى نشأ فيه العقد أما الالغاء فلا تترتب آثاره إلا بعد الحكم به ويظل العقد نافذاً حتى يحكم بالغائه .

ثالثاً : موضوع العقد

يعتبر تنظيم شروط العمل بين الطرفين هو موضوع عقد العمل المشترك .

ولم ير المشرع المصرى أن يحدد على سبيل الحصر ما يعتبر من قبيل تنظيم شروط العمل ، وإنما اكتفى بذكر الأمثلة على المسائل التى تعد من شروط العمل التى يجوز تنظيمها بمقتضى عقود العمل المشتركة . فنص فى المادة الأولى من القانون « على أن عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل . . . مثل تحديد الفئات الدنيا للأجور ، وساعات العمل ، ومدد الأجازات ، وتنظيم التمرين ، والاجراءات التى تتبع فى الصلح والتحكيم ، وفى تعديل العقد ، وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة ، وغير ذلك من الشروط التى تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وصحتهم »

وعالجت المادة الثامنة من القانون حالة ما إذا كان عقد العمل المشترك متضمناً شروطاً تخالف قانون عقد العمل الفردى فنصت على بطلان مثل هذه الشروط ما لم تكن أكثر فائدة للعمال .

كما نصت المادة التاسعة على بطلان كل شرط يرد فى العقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بعقد عمل مشترك إذا كان هذا الشرط مخالفاً لما ورد فى عقد العمل المشترك حتى الحالة التى يتفق فيها صاحب العمل مع العامل على شروط أدنى من شروط عقد العمل المشترك ولو أنها فى نطاق ما نص عليه فى قانون عقد العمل الفردى .

ونصت المادة العاشرة على بطلان كل شرط يرد فى عقد العمل المشترك يكون من شأنه الاضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو الاخلال بالأمن العام أو النظام العام أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح العمول بها . وهذا تطبيق للقواعد القانونية العامة قصد ابرازه فى معرض هام .

وكانت لجنة الشئون الاجتماعية بمجلس الشيوخ قد اقترحت أن يضاف على هذه المادة فقرة تخول لوزير الشئون الاجتماعية حق إصدار قرارات بوقف العمل مؤقتاً بعقد عمل مشترك فى حالات الأزمات الاقتصادية أو الضرورات الحربية لحين زوال الأسباب التى دعت إلى اتخاذ هذا القرار . ولكن المجلس قرر عدم الأخذ بهذا الاقتراح .

وكان يجب النص على أن يكون هذا الإجراء مرهوناً بعرض مثل هذه العقود على المجلس الاستشارى الأعلى للعمل منعاً لأى تعسف إدارى . وقد جرى العمل بذلك فى فرنسا بمقتضى قانون عقود العمل المشتركة الصادر فى سنة ١٩٤٦ حيث نص على عرض عقود العمل المشتركة الشاملة للبلاد بأجمعها والتى تمس الانتاج أو الأسعار على لجنة عليا لدراسة مثل هذه العقود .

رابعاً ـ الاجراءات الشكلية الخاصة بعقد العمل المشترك :

أوجبت المادة الثالثة من القانون أن يكون عقد العمل المشترك بالكتابة وإلا كان باطلا كما استلزمت عرضه على الجمعية العمومية لنقابة أو نقابات العمال أو اتحاداتهم وأن يوافق عليه أغلبية الأعضاء .

ونصت المادة الرابعة على أن العقد لا يصبح نافذاً إلا بعد تسجيله فى وزارة الشئون الاجتماعية التى عليها أن تقوم بنشر الاعلانات عن هـــذا التسجيل فى الجريدة الرسمية . فاذا رفضت التسجيل وجب عليها إخطار طالبه بهذا الرفض وأسبابه فى خلال ثلاثين يوماً فاذا انقضت المدة المعينة ولم تسجل الوزارة العقد أو لم تعترض عليه أصبح العقد نافذاً ووجب عليها التسجيل .

وقد أخذ المشرع بنظام التسجيل ولم يأخذ بنظام الايداع الذى أخذ به التشريع الفرنسى وذلك لكى يضمن عدم نفاذ هذا العقد إلا إذا كان خالياً من الأسباب التى تبرر للحكومة رفض تسجيله وخشية أن تتعسف الحكومة فى استعمال هذا الحق أعطى ذوو الشأن حق الطعن فى قرار الرفض أمام مجلس الدولة ونص على إعطاء المجلس فى 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 إدارى مما يجوز الطعن فيه أمام المجلس المذكور . وإعطاء مجلس الدولة الاختصاص فى الحكم بالتسجيل يبرره أمران أولهما أن القضاء العادى الممنوع بمقتضى المادة ١٥ من لائحة ترتيب المحاكم الوطنية من التعرض للأوامر الإدارية بالالغاء أو التعديل أو التأويل قد أعطى قبل صدور قانون مجلس الدولة اختصاصاً مماثلا فى كثير من القوانين كالمرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ فيما نص عليه بالمادة ١٥ منه من إعطاء المحكمة الابتدائية ولاية الحكم بتسجيل النقابة فمن باب أولى يكون لمجلس الدولة وهو صاحب الولاية فى الحكم بالغاء الأوامر الادارية ولاية التعقيب

على هذا الالغاء . والأمر الثانى أنه إذا اقتصر على الغاء قرار وزارة الشئون الاجتماعية برفض التسجيل ولم تسجل الحكومة العقد بعد ذلك ترتب على هذا التصرف تعطيل نفاذ العقد لأن هذا النفاذ موقوف على التسجيل ولا تنتهى الأمر برجوع صاحب الشأن على الحكومة بالتعويض .

خامساً — آثار عقد العمل المشترك

يرتب عقد العمل المشترك شأن كل العقود التبادلية حقوقا والتزامات فى ذمة كل من المتعاقدين .

وقد تعترض تطبيق عقود العمل المشتركة بعض الصعوبات التى يقتضى الأمر تذليلها . فقد يثور الخلاف حول تفسير أحكامها أو كيفية تنفيذها . ولذا أعطت بعض التشريعات الأجنبية كالتشريعين الاسترالى والفرنسى لمفتشى مصلحة العمل سلطة مراقبة تطبيق عقود العمل المشتركة كما عنيت بعض التشريعات الأخرى بتكوين لجان خاصة للاشراف على تنفيذ هذه العقود .

غير أن المشرع المصرى لم يعط لمفتشى مصلحة العمل حق مراقبة تنفيذ عقود العمل المشتركة ولم ينظم هيئات معينة للاشراف على تطبيقها ، ولكنه قضى فى المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل بوجوب اتباع الاجراءات التى رسمها لفض منازعات العمل الجماعية .

ولا جدال فى أن الخلاف الذى ينشب بين طرفى عقد العمل المشترك يعتبر منازعة جماعية تتعلق بالعمل ، وبالتالى فإن هذا الخلاف يخضع لاجراءات التوفيق والتحكيم الواردة بالقانون سالف الذكر . بمعنى أنه يجوز لكل من الطرفين أن يطلب اتخاذ هذه الاجراءات بشأنه . (مراد — جزء ٢ بند ٤١٧)

غير أنه لا يوجد ثمة ما يمنع من أن يتفق الطرفان فى عقد العمل المشترك على تكوين لجان خاصة للاشراف على تطبيق أحكامه أو للتحكيم فيما يقع بينهما من منازعات تتعلق بتنفيذها .

هذا وقد يخل أحد الطرفين بالتزاماته . الأمر الذى يستوجب من المشرع النص على الجزاءات التى يجب توقيعها فى هذه الحالة . ولكن المشرع المصرى لم يأخذ بفكرة توقيع جزاءات جنائية على مخالفى أحكام عقود العمل المشتركة المرتبطين بها ، اكتفاء بالجزاء المدنى .

فقضت المادة ١٥ من قانون عقد العمل المشترك على أن لكل من طرفى العقد المشترك . وكذلك لكل عامل أو صاحب عمل يسرى عليه عقد العمل المشترك ، أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامه أو بالتعويض عن عدم تنفيذها من الطرف الآخر أو على أعضائه إن كان نقابة أو اتحاد نقابات أو على أى شخص يكون مرتبطاً بعقد عمل مشترك .

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

« وتكون النقابة ملزمة بالتعويض فى حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الادخار والتأمينات الاجتماعية » .

« أما مسئولية الاتحاد فتكون مقصورة على أمواله دون أموال النقابات » .

أعطى القانون بمقتضى هذه المادة الحق لكل صاحب عمل أو عامل يعتبر طرفا فى عقد العمل المشترك أو يسرى عليه هذا العقد فى أن يرفع دعوى على الطرف الآخر أو أى شخص يكون مرتبطاً بالعقد لمطالبته بتنفيذ أحكامه أو بالتعويض عن عدم تنفيذها .

وهذا الحكم يعتبر تطبيقاً للقواعد القانونية العامة ، ويراعى عند الأخذ به أحكام القانون المدنى المتعلقة بالتنفيذ العينى والتنفيذ بطريق التعويض .

وتكون النقابة ملزمة بالتعويض فى حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الادخار والتأمينات الاجتماعية حتى تبقى هذه الأموال للأغراض التى

رصدت من أجلها . وعلى أن يكون الاتحاد أيضاً ملزماً فى حدود أمواله دون أموال النقابات المنضمة إليه .

وتتمتع نقابات العمال واتحاداتها ، المشكلة طبقاً لقانون النقابات بالشخصية المعنوية بما يستتبع ذلك من حقها فى التقاضى . فتباشر الدعاوى المتعلقة بشئونها بصفتها شخصاً معنوياً . كما أن لها أن تباشر الدعاوى الخاصة بالدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة التى ينتمى إليها أعضاؤها باعتبارها ممثلة لهذه المصالح .

وبناء على ذلك يجوز لنقابات العمال واتحاداتها أن ترفع باسمها الدعاوى ضد أصحاب الأعمال المرتبطين معها بعقـــود عمل مشتركة إذا أخلوا بأحكام هذه العقود

ويجوز أيضاً للنقابات واتحاداتها أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الأخلال بعقود العمل المشتركة التى تكون طرفاً فيها لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك .

كما أن لهؤلاء الآخرين الحق دائماً فى التدخل فى الدعاوى المرفوعة باسمهم من النقابة والاتحاد أو يجوز لهم أن ينهوها بالتنازل عنها (مادة ١٦) .

الباب الرابع

قانون التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل

المقصود بالتوفيق والتحكيم

تحدث أحياناً خلافات ومنازعات بين صاحب العمل وبين عماله بسبب من الأسباب خصوصاً وأن معظم عقود العمل من العقود المستمرة مما يساعد على ظهور رغبة أحد الطرفين فى تعديل العقد كلما تغيرت الظروف أو يشكو من سوء معاملة الطرف الآخر أو من عدم تنفيذه لشروط العقد كما ينبغى .

والمنازعات التى تقع بين صاحب العمل وعماله اما أن تكون فردية أو مشتركة فالفردية هى الخاصة بعامل واحد أو بعدة عمال ، وتتعلق بحق يطالب به أحد الفريقين وهو فى الغالب فريق العمال مرتكناً فيه إلى القانون أو التعاقد أو العرف وينكره عليه الطرف الآخر أو يعترف به ولكنه يمتنع لسبب ما عن تنفيذه - مثال ذلك إذا فصل صاحب مصنع أحد عماله وامتنع عن صرف الأجر المستحق له أو إعطائه شهادة دالة على مدة خدمته أو صرف ما يستحقه من مكافأة عن هذه المدة أما النزاع المشترك فهو الذى يقع بين صاحب العمل وجميع عماله أو فريق منهم ولا يرتكن فيه إلى قانون أو تعاقد بل إلى قواعد العدالة الاجتماعية كما لو طالب العمال برفع أجورهم أو تخفيض ساعات عملهم أو الاعتراف لهم بمزايا معينة . والنظر فى المنازعات الفردية من اختصاص المحاكم العادية أما المنازعات المشتركة فالأصل فيها أن تكون تسويتها باتفاق ودى بين الفريقين .

ويتم التراضى بين طرفى العقد وانهاء الخلاف الحاصل بينهما بطريقة ودية فى حالات كثيرة عن طريق وسيط يوفق بين الطرفين ويقرب وجهات النظر ويوضح الضرورات خصوصاً وإن استقلال القائم بالتوفيق وانعدام مصلحته

يجعل لكلامه قيمة ولرأيه اعتبار وللحل الذى يعرضه وإن كان لا يفرضه أهمية واحترام .

وحقيقة يجوز لأحد الطرفين رفض الحل الذى يعرضه الوسيط لأن أساس التوفيق هو الاقتناع والتراضى بعكس التحكيم والتقاضى ولكن مع ذلك قد دلت التجارب على نجاح مساعى التوفيق فى حالات كثيرة بل دلت التجارب أيضاً على أن التوفيق يؤدى إلى انهاء الخلاف بصفة نهائية بعكس التحكيم والتقاضى حيث يعود الطرف الغير موافق على الحل المقرر إلى إثارة النزاع فى شكل جديد .

فإذا فشلت مساعى التوفيق وتعذر التفاهم بين الطرفين وتمسك كل منها بمطالبه فإن التحكيم Arbitrage يعتبر من خير الحلول لأجل وضع نهاية للمنازعات الطائفية . والواقع أنه توجد للتحكيم مزايا لا توجد فى التقاضى فإجراءاته بسيطة وفصله فى الموضوع سريع فضلا عن أنه توجد بعض منازعات اقتصادية كطلب زيادة الأجور مما لا تستطيع المحاكم الفصل فيه .

وهناك فروقات بين التوفيق والتحكيم من حيث الاجراءات ومن حيث النتيجة ففى الحالة الأولى يجتمع الطرفان فى التوفيق بقصد إزالة سوء التفاهم أما فى التحكيم فيحاول الحكم أن يقرب شقتى الخلاف بينهما عند فشل التوفيق ويسعى كل من الطرفين فى اقتناعه أنه على صواب كما يفعل المترافعان أمام القاضى فى المحكمة .

ومن حيث النتيجة لا يلتزم الطرفان فى حالة التوفيق بتعهد معين. فإذا لم يوفق أحدهما فى اقناع الآخر بصواب رأيه انسحبا واستمر الخلاف بينهما على حاله . أما فى حالة التحكيم فإن الحكم الصادر يلزم الخصمين ويكون قوله الفصل بينهما .

والتحكيم نوعان فالأول اجبارى يلزم الطرفين بعرض نزاعهما على التحكيم والثانى اختيارى حيث يجب اتفاق الطرفين على طلب التحكيم ولكن فى كل من الحالتين يجب على الطرفين تنفيذ قرار التحكيم والواقع أنه يعتبر حكم قضائى ملزم للطرفين .

ولقرارات لجان التوفيق والتحكيم نفس آثار عقود العمل المشتركة وكل ما فى الأمر أنها تعتبر فى حالة التوفيق عقود صادرة عن طريق دعوى Provoqué وتعتبر فى حالة التحكيم عقود مفروضة على الطرفين .

نظم التوفيق والتحكيم فى الخارج

ليس من شك فى أن أقوى أساس يرتكز عليه كل إجراء منتج للتوفيق والتحكيم ، هو جمعيات الصناعة المنظمة المسئوله التى عرفت ما لها وما عليها .

ومن الطبيعى أن تكثر أنظمة التوفيق والتحكيم فى انجلترا ، التى تعد أقدم دولة صناعية من الطراز الحديث ، والتى تتطور أنظمتها طبقا لتطور أساليب عقود العمل المشتركة .

ولا ريب أن روح التسامح ، كانت ضرورية ، لخلق هذا النظام وتسييره . فتنظيم شروط الاستخدام الأهلى بواسطة المفاوضات بين جمعيات الفريقين ، ووضع نظام لتسوية منازعات العمل يستلزمان حتما التجاوز عن المصالح الشخصية ، وهذه فى الحقيقة ظاهرة مهمة لم تكن محتملة من قبل .

فمرحلة التسامح أى حرية تنظيم العمل ، والمرحلة التى سمحت فيها الحكومة لكلا الفريقين بتأليف مجالس لمنع منازعات العمل وتسويتها - هاتان المرحلتان - قد مرتا بجميع بلاد العالم حيث تعتبر مسائل الصلح والتحكيم على جانب كبير من الأهمية العملية .

وقد يكون هناك ، فى الواقع ، أثر للماضى فى تشريع بعض الدول وهذا ظاهر فى الأمر البلجيكى الصادر بخصوص التحكيم ومجالس الصلح — فى ١٥ مايو سنة ١٩٢٦ الذى يسمح لجمعيات الفريقين بانشاء هذا النظام والذى يستلزم التصديق من الوزير المختص على قرارات المجالس الاختيارية التى تؤلف ليكون لها القوة التنفيذية .

ولقد أعطى هذا الأمر مركزا شبه رسمى للمجالس المشار إليها ولو أنه حمل الحكومة بالتكاليف الإدارية .

ومثل هذا يقال عن مجالس العمل الحرة فى جنوب أفريقيا حيث يعمل بقانون الصلح الصادر فى ٢٦ مارس سنة ١٩٢٤ .

وليس من الضرورى التعمق فى تفاصيل الموضوع ، إذ أن البلاد الناطقة بالانجليزية نفسها التى تفضل عادة المنظمات الصناعية بها أنظمة التسوية الحرة على تدخل الحكومة — قد اتبعت طريقة الرجوع للمجالس الرسمية فى فض النزاع بين الطرفين — إذا فشلت الجهود الشخصية فى فضه .

ولذلك فالمسألة ليست منحصرة فى إيجاد روح التسامح لاتباع النظام الحر بل بالعكس هناك ميل يزداد مع مرور الزمن لتغليب التسوية الرسمية للمنازعات ، وعلاجها بواسطة المجالس الحكومية . وقد نجد من المستحيل على وجه عام أن نبين إلى أى حد تعتبر هذه خطوة للامام ويجب تحـــديد المسألة تبعاً للشروط التى تسود كل بلد على حدة .

وتعتبر طرق التوفيق والتحكيم المبنية على أساس سليم أمراً حيوياً للدولة التى نظمت فيها الجماعات من الفريقين تنظيما ناقصاً ، من شأنه أن يجعل التنظيم المشترك لشروط العمل فى حكم المستحيل .

وفى هذه الحالة يكون من واجب هيئات التوفيق الرسمية تشجيع الأفراد على تأليف منظمات الصناعه وتدريبها على منع المشاكل وتسويتها ونرى أن تأليف مجلس قوى حر للفريقين يؤدى إلى الغرض المقصود وهو الالتجاء إلى الصلح أو التحكيم وتسوية مشاكل العمل قبل استفحالها وتحولها إلى مصادمات مكشوفه .

وقد يكون هذا المجلس أحسن بداية لطريقة منتجه للصلح والتحكيم . إذ يستطيع أن يحل كل المشاكل التى لاتحتاج إلى تدخل رسمى ، أولا يكون هذا التدخل متلائما معها .

إن مجلس التوفيق والتحكيم الذى يؤسس تأسيسا حراً بواسطة الفريقين يظل قائما يلعب دوره الهام برغم الميل الذى أشرنا اليه ، نحو هيئات التوفيق الرسمية ولو أن هذه الأهمية تختلف تبعاً لاختلاف الدول .

ومن السهل التمييز بين البلاد التى يلقى فيها عبء مسئولية منع المنازعات وتسويتها على كاهل المجالس الحرة لكلا الفريقين ، وبين البلاد التى للهيئات الرسمية فيها القدح المعلى .

والبلاد التى تنطوى تحت القسم الأول تفضل مجالس التوفيق والتحكيم الحرة على المجالس الرسمية .

أما المجموعة الثانية فتشمل البلاد التى تعالج فيها معظم الحالات بواسطة الهيئات الرسمية بجانب ما يعالج منها بواسطة المجالس الحرة بتشجيع وتعضيد الجهة الرسمية .

ويظهر هذا التشجيع جلياً فى منح المجالس الحرة بعض امتيازات تسموا بها إلى هيئات شبه رسمية ، حتى يكون فى الإمكان حلولها محل الهيئات الرسمية فى المستقبل .

والهيئات الرسمية لاتتقدم للعمل فى جميع الحالات التى توجد فيها مجالس أهلية حيث تظل جميع الممكنات فى التوفيق والتحكيم بواسطة هذه المجالس حافظة لقوتها لم يطرأ عليها فتور بعد .

فالهيئات الحرة للصلح والتحكيم تفضل على هيئات الصلح الرسمية ، وإذا دعى (بالرغم من اختصاص الهيئة الحرة) مجلس الصلح الرسمى وجب عليه أن يحيل المشكلة المعروضة عليه إلى الهيئة المختصة ، ويخطر الفريقين بذلك .

وتأتى أخيراً المجموعة الثالثة من البلاد التى لاتتبع طريقة التوفيق والتحكيم الحرة اتباعاً مطلقاً بل اتباعاً جزئياً .

ففى فرنسا التوفيق والتحكيم اختيارى وقد وضعت قواعدهما الخاصة بمقتضى قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٨٩٢ فالالتجاء للتوفيق والتحكيم ليس اجباريا بل هو

اختيارى وإذا لجأ الطرفان إلى التحكيم فان الحكم يكون غير مشمول بالنفاذ فليس له إلا قيمة أدبية . ويتلخص النظام الفرنسى فى أنه إذا حصل نزاع يدعو قاضى الصلح الطرفين للاتفاق إذا طلب أحدهما منه ذلك . ويتدخل قاضى الصلح بدون طلب إذا حصل اضراب وإذا لم ينجح فى التوفيق يقترح عليهم انتخاب ممثلين والطرفان حران فى القبول والرفض والحكم الذى يصدر غير مشمول بالنفاذ .

وقد حاولت فرنسا جعل التحكيم اجباريا بمشروع بريان فى ٢٢ ديسمبر سنة ١٩١٠ ولكنها لم تنجح . غير أنه فى أثناء الحرب العظمى جعل التحكيم اجباريا بمرسومى ١٧ يناير و ٧ سبتمبر سنه ١٩١٣ فيما يتعلق بالمصانع التى تشتغل لحساب وزارة التسليح والمهمات نظراً لأعمال الدفاع الوطنى .

وعلى أثر الحرب حاولت جعل التحكيم اجباريا بمشروع ميلران فى مارس سنة ١٩٢٠ ولكنها لم تحقق ذلك إلا فى سنة ١٩٣٧ حيث سنت تشريعاً يقضى بأن يكون التوفيق اجباريا دون النص على فرض جزاءات على مخالفة الاتفاقات .

أما فى انجلترا فالتحكيم والتوفيق ليسا اجباريين ولكن خول قانون سنة ١٨٩٦ لوزير التجارة الحق فى التدخل كلما أمكن ذلك لدرء المشاكل بين العمال وأصحاب الأعمال . وجاء قانون سنة ١٩١٩ Industrial Court Act فأنشأ محكمة صناعية ذات عدة دوائر يمكن أن يرفع إليها النزاع بواسطة أصحاب الشأن وأخذت الدولة فى تشجيع تكوين مجالس توفيق وتحكيم دائمة خاصة بصناعة معينة أو بمنطقة معينة وهى مكونة من مندوبين عن العمال وعن أصحاب الأعمال وللحكومة ممثل بها له صوت استشارى . وأدت هذه المجالس المعروفة باسم « مجالس هوايتلى » تبعاً لاسم واضع النظام خدمات جليلة للصناعة البريطانية . على أن جل أعمالها التى قامت بها خاصة بالتوفيق والقليل منها خاص بالتحكيم .

وفى بعض البلاد يكون التحكيم اجبارياً فتصدر الحكومة قانوناً يخولها حق

تعيين أعضاء مجالس التحكيم وتجبر مندوبى الطرفين على التقاضى أمامها ، وقد تقرر هذا النظام لأول مرة فى نيوزيلند بقانون صدر فى ٢١ ديسمبر ١٨٩٤ وعدل بقوانين صدرت فى سنوات ١٩٠٨ ، ١٩١١ ، ١٩١٣ ، ١٩٢٨ كما اتبع هذا النظام فى باقى الولايات الاسترالية . وبذا أصبح الاعتصاب أو اغلاق المصانع عمل غير قانونى يعـــاقب عليه ولا يدخل فى اختصاصات مجالس التحكيم إلا الاتحادات المسجلة سواء أكانت من العمال أم من أصحاب الأعمال والغرض من هذا النظام تشجيع الاتحادات ومنع حوادث الاضراب بقدر الامكان .

كما جعل التحكيم فى إيطاليا إجبارياً وله محاكم خاصة (قانون ١٢ ابريل سنة ١٩٢٦) وهناك مكاتب للتوفيق تابعة للنقابات (قانون ٤ فبراير سنة ١٩٣٤)

وكذلك جعل التحكيم إجبارياً فى المانيا (قانون ١٠ يناير سنة ١٩٣٤) ويقرر نظر المنازعات أمام محكمة الشرف الاجتماعية ويحكم بالإنذار أو الغرامة أو السجن أو بعدم صلاحية صاحب العمل وتكون عدم الصلاحية إما مؤقتاً أو مؤبداً وكذلك العمال يحكم عليهم إما بتغريمهم أو السجن أو يحرمون من حق العمل إما مؤقتاً أو مؤبداً .

ويرى البعض أنه إذا لم يتيسر التحكيم الاجبارى جعل التوفيق إجبارياً بمعنى أنه يتحتم على الطرفين المتنازعين الحضور أمام هيئة منتخبة وأن يكون الالتزام فى هذه الحالة مثله فى حالة حضور المتنازعين أمام المحكمة فى الأحوال المدنية .

وتسير كندا على هذا النظام منذ ســـنة ١٩١٧ فقد صدر على أثر إضراب المعدنين فى الجهة الفرنسية القانون المسمى (Lamieux Act) الذى حرم الاضراب أو الاغلاق إلا بعد عرض النزاع على مجلس توفيق يعين أعضاءه وزير العمل . فإذا لم يوفق المجلس لحل الخلاف تصدر الحكومة بياناً بذلك للرأى العام معتمدة على قوته فى انهاء الاضراب .

يتبين من نظم البلاد المختلفة أن التوفيق والتحكيم اختياريا فى غالب الأحوال.

ولا يمكن إلا أن يكون التوفيق اختيارياً لأنه عبارة عن توافق الارادتين . وغاية الأمران مايمكن جعله إجبارى بالقانون هو الالتجاء للمصالحة لا التوفيق فى ذاته . أما التحكيم إذا جعل اجبارياً فان ذلك يشمل الالتجاء اليه والخضوع لقراراته . وزغم تقدم التحكيم الإجبارى فى بعض الدول فانه مازال يلقى اعتراضا من جانب نقابات العمال فى دول أخرى ، كفرنسا وانجلترا . إذ ترى فيه اعتداء على حق الاعتصاب . كما أن مهمة المحكمين شاقة خطيرة وتتطلب خبرة واسعة بالمسائل الاقتصادية والاجتماعية واستقلالا كبيراً فى الرأى . وفى الواقع لايمكن نجاح التحكيم الإجبارى دائماً فى الدول الديموقراطية إذ لايتقيد فعلا بقراراته سوى أصحاب الأعمال أما العمال فلا يقبلونها إلا إذا كانت لصالحهم . وهذا ما اظهرته التجارب فى استراليا . ولكنه مكفول النجاح فى الدول التى كانت تتبع النظام الدكتاتورى كايطاليا وألمانيا . حيث كان يعتبر التحكيم الإجبارى ومنع الاغتصاب من المبادىء الأساسية التى تقوم عليها الدول الفاشية . فلا يمكن إذا فى الأحوال العادية اخضاع المصالح الخاصة للمصلحة العامة بمنع الاعتصاب بالتحكيم الإجبارى إلا إذا توافر حسن النية واحترام قرارات التحكيم من جانب العمال وهذا بعيد التحقق مع نقابات العمال فى الوقت الحاضر .

ويعترض أصحاب الأعمال على التحكيم الإجبارى بأنه يؤدى إلى تنظيم ظروف العمل والأجر بواسطة طرف ثالث هو الحكم . مع أن رب العمل هو الذى يجب أن يقرر مايمكنه أن يتحمله من التضحية . وبعبارة أخرى يعترض أرباب الأعمال على التحكيم لأنه يحدد الأجور وظروف العمل بشكل رسمى . ويعترضون أيضاً بأن الالتزام بالتحكيم الاجبارى يتضمن جزاء على من يخالف قرار الحكم . وهذا الجزاء يسهل تنفيذه بالنسبة لأرباب الأعمال دون العمال . لأن أجورهم غير قابلة للحجز من جهة ، ولكثرة عددهم من جهة أخرى .

ويعترض العمال على التحكيم الإجبارى لأنه يؤدى إلى حرمانهم من حق الاضراب وهو الوسيلة الوحيدة التى تدفع أرباب الأعمال إلى التسليم بمطالبهم .

وعلى العموم فان نظام التوفيق والتحكيم يعتبر فى البلاد الديموقراطية مكملا لعقود العمل المشتركة أما فى البلاد الديكتاتورية فان هذا النظام يعتبر وسيلة للسياسة الاجتماعية التى ترمى إلى تعديل توزيع الثروات .

التوفيق والتحكيم فى مصر :

يرجع نظام التوفيق والتحكيم فى مصر إلى سنة ١٩١٩ عقب الحرب العالمية الأولى حين أنشئت لجان التوفيق بقرار وزارى لبحث حالات النزاع التى قامت بين العمال وأصحاب الأعمال فى ذلك الوقت . ولما كانت هذه اللجنة شاملة للقطر كله وكان من الصعب أن تفصل فى منازعات شتى بجهات مختلفة فى وقت واحد استقر الرأى فى سنة ١٩٢٤ على تكوين هذه اللجان بالمحافظات والمديريات من رجال القضاء والإدارة ومندوبى أصحاب الأعمال والعمال .

وتجتمع اللجنة كلما حصل خلاف بين العمال وأصحاب العمل وذلك لأجل سماع أقوال الطرفين والتوفيق بينهما وعرض الاقتراحات التى تراها مناسبة لانهاء الخلاف .

ولكن هذه الاقتراحات لا تلزم الطرفين فيجوز لأحدهما رفضها وحينئذ تضطر اللجنة إلى وضع اقتراحات جديدة أو تقرر تمسكها باقتراحاتها الأولى وتعتبر مهمتها قد انتهت وتترك الطرفين وشأنهما ولكن فى أغلب الأحيان يقبل الطرفان اقتراحات اللجنة خشية اغضاب الرأى العام وخضوعا للنفوذ الادارى.

ومنذ سنة ١٩٣٠ قامت مصلحة العمل بالتدخل فى المنازعات الطائفية والعمل على حسمها .

وبالنسبة لظروف الحرب الأخيرة صدر أمر عسكرى رقم ٢٣٤ فى ٢٣ مارس سنة ١٩٤٢ بتشكيل لجان للتوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال . ولكنها فى الواقع لجان للتحكيم لأن قراراتها ملزمة للطرفين .

ومع أن لجان التوفيق قد نجحت فى تأدية مهمتها إلى حد كبير إلا أن لها

عيوبا لا يستهان بها منها أنها وضعت تحت رئاسة المدير أو المحافظ على اعتبار أن فض المنازعات من المسائل التى تهم الأمن العام قبل كل شىء والواقع أنها مسائل اقتصادية الغرض منها وضع المبادئ التى تكفل تحقيق العدالة الاجتماعية بين عنصرى الانتاج وهما رأس المال والأيدى العاملة ومنها أن مندوبى العمال وأصحاب الأعمال الداخلين فى النزاع يشتركون فى مداولات اللجان ولهم صوت فى القرارات وهذا النظام وإن كان مقبولا فيما يتعلق بالتوفيق ، إلا أنه يتنافى مع نظام التحكيم .

ثم أصدرت الحكومة القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل وقد أخرج هذا القانون من نطاقه المنازعات الفردية والمنازعات المتعلقة بتطبيق وتغيير قانون أو لائحة أو حكم قضائى والمنازعات المتعلقة بموظفى الحكومة ومستخدميها وعمالها وكذا الهيئات شبه الحكومية وأخيراً المنازعات الخاصة بعمال الزراعة وخدم المنازل .

وقد لوحظ بعد صدور هذا القانون أن الاجراءات المنصوص عليها فيه يشوبها التعقيد والتطويل مما ينشأ عنه تعطيل الفصل فى منازعات العمل وتوتر العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال مما ينجم عنه أضرار الصالح العام .

لذلك رأت الحكومة أن الحاجة ماسة إلى تعديل هذا القانون لعلاج العيوب التى ظهرت عند تطبيقه والعمل على ملافاتها بتبسيط إجراءاته وإزالة كل مواضع النقص فيه ضماناً لسرعة البت فى المنازعات وتحقيقا للوئام الاجتماعى . وتنفيذاً لهذا صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ فى شأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل . وسنتناول هذا القانون بالتفسير فيما بعد .

الواقع أن مشاكل العمل أصبحت ذات أثر بالغ فى الاقتصاد المصرى وفى نشاطه واتجاهاته وتعتبر مصر قريبة العهد بذلك النوع من المشاكل وهيئاتها المختصة تقوم بالفصل وتسوية الأمور بوحى من اجتهادها الشخصى الذى قلما يستند إلى تجارب بعيدة أو دراسة للقواعد التى تتبعها الدول الصناعية التى سبقتنا فى ذلك

المضمار . فالمشاهد أن القواعد التى يضعها المسئولون لدينا نصب أعينهم حين النظر فى منازعات العمال تتلخص فى الآتى :

١ — حالة صاحب العمل الإنتاجية والمالية وأرباحه المحققة وقت الاشكال .

٢ — الظروف السياسية التى تسيطر على الحالة .

٣ — مركز العمال وحاجتهم الشخصية إلى زيادة مواردهم المالية .

٤ — عدم تفاقم النزاع وتهدئته بأية وسيلة .

وهذه الأمور هى أبعد ما تكون صلة بالحلول الواجبة ولن تحل أشكالا وإنما تؤدى إلى بذر بذور الشقاق والخلاف وتجعل من المنازعات سلسلة لا تنتهى:

فأولا — إذا جعلنا المرجع فى زيادة الأجور والامتيازات والحقوق احتمال صاحب العمل وفائض أرباحه كان ذلك بمثابة ضريبة يتحملها المنتج الذى لن يألوا جهداً فى سبيل تحسين عمله وزيادة كفايته الانتاجية وتقليل عدد العمال وأصبحت مثل تلك الوسائل عبئاً على العامل عليه أخطارها وليس له شىء من ناتجها .

ثم يرتفع الأجر فى سنى الرواج ويستحيل تخفيضه فى سنى الكساد .

ثانياً — لن تؤدى مراعاة الظروف السياسية ومحاولة اكتساب أصوات أعضاء النقابات على حساب المصالح العامة للدولة إلا إلى زيادة أوجه الخلاف مع عدم الحصول على تأمين المستفيدين فتكثر الطلبات ويصعب إرضائها مهما كانت الرغبة فى ذلك .

ثالثاً — أما حاجة العمال المالية لتحقيق حد أدنى لمعيشتهم ، فهذا من شأن هيئات حكومية خاصة لها من وسائلها المالية والتنظيمية ما يساعدها على القيام بتلك المهمة .

رابعاً — أما الرغبة فى التهدئة فقد دلت التجارب على أنها نتيجة تغالى فى الطلبات من جميع الأطراف اعتماداً على الحصول على حل وسط وهذا دافع لزيادة المنازعات بصورة ليس ثمة ما يدعو إليها .

هذه هى الأسس التى يسير عليها الحال لدينا ، أما فى الخارج حيث العلم هو صاحب الصوت المسموع والشأن الأول فيتبع الآتى :

تنشأ هيئات دائمة فى كل إقليم وتكون مهمتها عمل الأبحاث الخاصة بكل نوع من الصناعات المنتشرة بالمنطقة توضح فى جلاء الأسس الآتية :

١ — الربح الطبيعى المتوسط الذى تحصل عليه المؤسسة المتوسطة لكل نوع من الصناعة وما يسمح به هذا الربح من أجور وامتيازات فى حكم الأجور .

٢ — المنافسة العالمية لمنتجات تلك الصناعة والظروف الإنتاجية المحيطة بالمصانع المشابهة فى الدول المنافسة .

٣ — حالة المنطقة المعيشية ومستويات الأسعار بها والامتيازات المعيشية التى توفرها الدولة والتى توفرها المؤسسة .

٤ — أثر الصناعة موضوع البحث فى غيرها من الصناعات وتأثيرها فيها .

٥ — كفاءة العامل ومتوسط إنتاجه وبمعنى آخر مدى مقدرة العامل المتوسط الإنتاج.

وتحفظ هذه التقارير وتدخل عليها التعديلات التى تستجد . فإذا نشأ نزاع بين عمـــال أية منشأة والمشرفين عليها استخرجت تلك التقارير وأصبحت هى المرجع الذى على ضوئه تقرر الأجور ، فالأجور الطبيعية المقبولة هى التى يسمح بها الربح الطبيعى المتوسط الذى يقف أمام المنافسة العالمية ويتفق مع الظروف المعيشية للمنطقة بالنسبة لغيرها ويناسب قدرة العامل الإنتاجية . كما لا يؤثر تأثيراً ضاراً بغيره من الأعمال .

وبمثل هذا النظام يمـــكن وضع أسس معلومة يرجع إليها حين البت فى المنازعات بما يطمئن الأطراف المتنازعة ويقلل من المنازعات لعلم الطرف الخاسر بموقفه الذى لا رجاء فيه ولا خير ينتظر منه .

وأما الأرباح الكبيرة التى قد تحصل عليها بعض المؤسسات لظروف استثنائية فهذه قد وضع لها السبيل الذى يمتصها فى شكل ضرائب ورسوم ويحددها النظام والحالة التى تسود الدولة وليس من مهمة لجان التوفيق والتحكيم أن توزع ذلك الربح الزائد فتلك مهمة هيئات حكومية مختصة تعمل على أن ينال الجميع خدمات اجتماعية وامتيازات اقتصادية تكون بمثابة زيادة فى الأجور لكافة المشتغلين وليس لفئة على حساب فئة أخرى .

الفصل الأول

نطاق تطبيق القانون

١ — المنازعات الجماعية

نصت المادة الأولى من قانون التوفيق والتحكيم على أن هذا القانون يسرى « على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم والمقصود ، من هذا التعريف أن يكون النزاع منحصراً فى دائرة العمل البحتة مما يتعلق بالعمل نفسه أو بشروطه ويطلق على هذا النوع من المنازعات « المنازعات الاقتصادية » ولا يقتصر القانون على هذا النوع من المنازعات بل يمتد إلى « المنازعات القانونية » وهى المتعلقة بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائى . وقد كان القانون السابق للتوفيق والتحكيم لا يتناول هذا النوع من المنازعات مما كان سبباً فى ظهور دفوع عديدة بعدم الاختصاص والتى كثيراً ما كانت تسبب تعطيل البت فى المنازعات . وعلى ذلك أصبح للجان التوفيق والتحكيم بمقتضى القانون الحالى اختصاص واسع . على أنه يخشى مع ذلك أن يلجأ أحد طرفى النزاع عند نظر النزاع أمام مكتب العمل أو لجان التوفيق والتحكيم إلى القضاء إذ أنه بمقتضى المادة ١٢ من القانون رقم ١٤٧ بشأن نظام القضاء تختص المحاكم بالفصل فى جميع المنازعات وقد تصدر فى هذه الحالة المحكمة التى تنظر فى النزاع حكماً مخالفاً للقرار التى يصدر عن لجنة التوفيق أو التحكيم . وكان يجب النص على عدم نظر المحاكم المنازعات الطائفية عند نظرها أمام لجان التوفيق أو التحكيم . وقد عرضت أخيراً على محكمة العمال بالإسكندرية القضية المرفوعة من نقابة عمال شركة الغزل الأهلية مطالبين بصرف علاوة اجتماعية فرفضت المحكمة الدعوى لأن النزاع يقوم حول مصلحة اجتماعية

وأن روح التشريع تنص بعرض هذا النزاع على لجان التوفيق والتحكيم لأن السرعة التى يستلزمها الفصل فى مثل هذا النزاع لا تتوفر فى القضاء العادى .

ويؤخذ من المادة الأولى أن منازعات العمل التى تخضع لأحكام القانون التوفيق والتحكيم هى المنازعات الجماعية « Conflits collectifs » .

وتعتبر المنازعة جماعية أو فردية على أساس عدد العمال الداخلين فى المنازعة فإذا وقع خلاف بين نقابة من نقابات العمال مثلا وبين صاحب العمل كانت هذه المنازعات جماعية .

على أنه لا يشترط أن تكون النقابة طرفاً فى المنازعة حتى تتصف بالجماعية . فالمنازعة تعد جماعية أيضاً إذا وقع الخلاف مع جميع مستخدمى أو عمال المشروع ولو لم يكونوا منتظمين فى نقابة بل يكفى أن يقع مع فريق منهم .

ولم يعين القانون عدد هذا الفريق المتنازع الذى يجعل الخلاف المشترك فيه جماعياً بل ترك تحديده لتقدير هيئات التوفيق والتحكيم . وإن كان المفهوم أن يكون هذا الفريق من الأهمية بحيث يمكن أن يؤدى خلافهم مع صاحب العمل إلى أحداث اضطراب فى سير العمل . ويحدد القانون الهولاندى عدد أفراد مثل هذا الفريق بـ ٥٠ عاملا والقانون الاسترالى بـ ٤٠ عاملا .

ويرجع السبب فى الاهتمام بالمنازعات الجماعية ، واخضاعها دون المنازعات الفردية لنظام التوفيق والتحكيم ، إلى أن استحكامها يؤدى عادة إلى اعلان الاضراب من جانب العمال أو وقف العمل من جانب صاحب العمل الأمر الذى يؤدى إلى وقوع خسائر وانتشار البطالة فضلا عما قد يحدث من اضطراب فى الأمن .

وقد اعتبر المشرع أن المنازعات الفردية بسيطة رغم كثرتها ، وترك أمر حلها للتفاهم بالطرق العادية مباشرة أو عن طريق وساطة مندوب النقابة أو مندوب مصلحة العمل . فإذا تعذر التفاهم بالطرق الودية ، يمكن لصاحب الشأن أن يرفع أمره إلى القضاء للفصل فيه .

٢ – فئات العمال المستبعدة من تطبيق أحكام التوفيق والتحكيم

أخرج المرسوم بقانون الخاص بالتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل من نطاق تطبيق أحكامه المنازعات المتعلقة بالطائفتين الآتيتين : –

(١) الموظفون العموميون – ويشمل هذا الاستثناء موظفى ومستخدمى الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية .

ولم يقتصر على الموظفين والمستخدمين الداخلين فى هيئة العمال كما هو الحال فى القانون الخاص بنقابات العمال ، بل استثنى جميع هؤلاء الموظفين والمستخدمين الداخلين وغير الداخلين فى هيئة العمال بل وعمال الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية أيضاً .

(٢) خدم المنازل – ويقصد بذلك الخدم الذين يشتغلون فى المساكن الخاصة فلا يخرج إذن بهذا الاستثناء الخدم الذين يشتغلون فى مكاتب أو أماكن أرباب المهن الحرة .

وقد جاء أيضاً هذا الاستثناء الخاص بخدم المنازل متمشياً مع ما أخذ به المشرع المصرى من حرمان خدم المنازل من الافادة من أحكام القوانين العمالية .

الفصل الثانى

إجراءات التوفيق والتحكيم

يقصد بالتوفيق (Conciliation) أن يقوم وسيط لامصلحة له فى النزاع بتقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغرض الوصول إلى تسوية الخلاف بينهما ودياً برضاء كل منهما .

ويختلف التوفيق عن الصلح Transaction فى أن الأخير يتم بتنازل كل من الطرفين المتنازعين على وجه التقابل عن جزء من إدعائه (انظر المادة ٤٩ من القانون المدنى) أما التوفيق فلا يشترط فيه أن ينتهى إلى عقد صلح أى إلى تنازل كل من الطرفين عن جزء من ادعائه . بل المقصود منه هو الوصول إلى التراضى والاتفاق بين الطرفين دون نظر إلى موضوع هذا الاتفاق ، فقد يؤدى التوفيق إلى الصلح ، وقد يؤدى إلى إجابة أحد الطرفين لكل مطالب الطرف الآخر . أو إلى تأجيل النزاع أو غير ذلك من الحلول .

ويقصد بالتحكيم (arbitrage) الالتجاء إلى طرف ثالث يستمع إلى الطرفين المتنازعين ويفرض حلا للنزاع القائم يلتزم كل طرف منهما باحترامه بصرف النظر عن اقتناعه به .

والتحكيم على نوعين . اجبارى واختيارى . ويكون التحكيم إجباريا إذا كان الطرفان ملزمين بعرض نزاعهما على التحكيم ويكون اختياريا إذا لزم اتفاق الطرفين على طلب التحكيم ولكن قرار التحكيم يكون ملزماً لكل من الطرفين بصرف النظر عن اقتناعهما فى كل من هذين النوعين على السواء .

وقد قضى القانون الخاص بالتوفيق والتحكيم بالنظر فى منازعات العمل الجماعية الخاضعة لأحكامه للتوفيق فاذا أمكن حسم النزاع فى هذه المرحلة

فلا يعرض على التحكيم ، أما إذا لم يمكن الوصول إلى حل عند التوفيق ، فان النزاع يمر بالمرحلة الثانية وهى مرحلة التحكيم .

وسنتكلم فيما يلى عن قواعد التوفيق فى منازعات العمل ، ثم نعقبها بدراسة قواعد التحكيم فى المنازعات التى لم يمكن حسمها فى مرحلة التوفيق .

١ — أحكام التوفيق فى منازعات العمل :

عهد القانون الخاص بالتوفيق والتحكيم بمهمة التوفيق فى منازعات العمل إلى مكتب العمل الواقع فى دائرته محل العمل ، فإذا أخفق فى هذا السعى عرض النزاع على لجنة يشترك فيها الطرفان المتنازعان للقيام بالتوفيق .

ومن هذا يتبين أن التوفيق فى منازعات العمل قد يمر بمرحلتين :

المرحلة الأولى — التوفيق بواسطة مكتب العمل — يقوم بالتوفيق فى هذه المرحلة — كما ذكرنا — مكتب العمل الواقع فى دائرته محل العمل القائم به النزاع .

ولا تختص مكاتب العمل بالتوفيق فيما ينشب من منازعات تخضع لقانون التوفيق والتحكيم إلا إذا تقدم لها أحد الطرفين بنفسه أو بواسطة ممثله بطلب للسعى فى حسم النزاع بالطرق الودية .

واشترطت المادة فى طلب حسم النزاع أن يبين فيه أسماء طرفى النزاع أو ممثليهما ومحال إقامتهم وموضوع النزاع .

وتحتم بعض التشريعات فيما يتعلق بهذه الطلبات أن تكون واضحة وأن تذكر أسباب طلبها منعاً لضياع الوقت والجهد فى محاولة فهم مضمونها .

كذلك اشترطت المادة الثالثة أنه إذا كان الطلب مقدماً من صاحب العمل وجب أن يكون موقعاً عليه منه شخصياً أو من وكيله المفوض .

أما إذا كان الطلب مقدماً من العمال ، فيجب أن يكون مقدماً من رئيس النقابة التى ينتمون إليها ويرفق بالطلب القرار الصادر من مجلس إدارة النقابة بهذا

الشان . فإذا لم يكونوا منتمين إلى نقابة وجب أن يقدم الطلب من أكثرية العمال أو أكثرية عمال القسم الذين لهم شأن فى النزاع ، كما يجب أن يشتمل الطلب المقدم من العمال على أسماء من يتولون مفاوضات التوفيق بالنيابة عن النقابة أو العمال على ألا يزيد عددهم عن ثلاثة .

ولما كانت المادة ١٨ منعت حضور المحامين أمام مكتب العمل ولجان التوفيق لذلك يتعين على النقابات أن تختار مندوبيها الذين يمثلونها ممن درسوا المسائل العمالية حتى يستطيعون القيام بعملهم على خير وجه .

ولم تتعرض هذه المادة للأحوال الخاصة بتمثيل نقابات المهنة لأصحاب العمل أو العمال والشروط التى تخول لمثل هذه النقابات تمثيل أعضاء الطائفة كلهم ، وقد يؤدى ذلك إلى اثارة مشاكل مختلفة .

فمن المسلم به أنه فى مثل هذه الأحوال لا تمثل نقابة المهنة التى تكون طرفا فى النزاع إلا أعضاؤها فقط . غير أن التشريع المقارن خول للنقابات المهنية التى يزيد عدد أعضاؤها عن نصف عدد المنتمين للمهنة حق تمثيل جميع أعضاء المهنة . كما هو الشأن فى قانون نقابات العمال حيث خول لنقابات المؤسسات التى يزيد عدد المنضمين لها عن ٦٠ ٪ من عدد عمال المؤسسة الحق فى أن تضم إليها باقى عمال المؤسسة وأن تمثلهم جميعاً فى هذه الحالة .

وأوجبت المادة ٤ من القانون على مكتب العمل أن يقوم بالسعى للتوفيق بين الطرفين المتنازعين خلال أسبوعين من تاريخ وصول الطلب مسترشداً بما يقدمه الطرفان المتنازعان من بيانات .

ويعتبر تحديد مدة للبت فى النزاع من النواحى التى لا جزاء عليها أى يجوز أن يتأخر البت أكثر من أسبوعين ولا يؤثر ذلك فى اجراءات نظر النزاع .

والواقع أن هذه المدة وكذا المدد المقررة للبت فى النزاع أمام لجنة التوفيق

وهيئة التحكيم وقدرها شهر أمام كل منهما لا تكفى لفحص الموضوع فحصاً تاماً وتحقيق ظروفه وتتنافى مع المبادئ السليمة ، كما أنه ليس لها نظير فى التشريع المقارن .

كذلك نصت المادة الرابعة من القانون على أنه إذا تمكن مكتب العمل من حسم النزاع ودياً دون ما تم الاتفاق عليه فى محضر يحرر من أربع نسخ يوقع من الموظف الممثل للمكتب ومن ممثلى الطرفين وتسلم نسخة لكل منهما وترسل النسخة الرابعة إلى مصلحة العمل لقيدها فى سجل خاص وإيداعها المصلحة التى تعطى مستخرجات منها لذوى الشأن .

وقد نص القانون على أن لهذا المحضر القوة التنفيذية للأحكام بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع فى دائرتها محل النزاع (المادة ٢٥) .

وتجنباً لكثرة المنازعات التى تعرض على مكاتب العمل كان يجب أن ينص هذا القانون على اجراء وقائى هام لتلافى منازعات العمل والحد من شغل السلطات العامة بهـــا . وتأخذ البلاد الأجنبية فى هذه الناحية بنظام تعيين أو اختيار مندوبين عن العمال أو تكوين لجان فى المنشآت المختلفة لتقوم باجراءات التوفيق فى منازعات العمل وبذلك يمكن فض كثير من المنازعات دون أن تعرض على مكاتب العمل أو لجان التوفيق .

المرحلة الثانية — لجنة التوفيق — إذا لم يتمكن مكتب العمل المختص من حسم النزاع يرفع إلى رئيس لجنة التوفيق المختصة تقريراً بنتيجة سعيه وأسباب أخفاقه ، مصحوباً بجميع أوراق الموضوع وتحتفظ مصلحة العمل بصورة من هذا التقرير (المادة ٦) .

وتتألف لجنة التوفيق فى كل محافظة أو مديرية من ستة أعضاء (المادة ٧) .

(١) اثنان من الموظفين — وهم : رئيس المحكمة الابتدائية الواقع فى

دائرتها محل النزاع أو أحد وكلائها ، وله رئاسة اللجنة . وممثل لمصلحة العمل يندبه مدير هذه المصلحة .

(٢) طرفا النزاع — وهما صاحب العمل الذى يتناوله النزاع أو من ينوب عنه ، وممثل لنقابة العمال إذا كان العمال منتمين إلى نقابة ، أو أحد العمال الذين يتناولهم النزاع يختاره العمال إذا كان العمال غير منتمين إلى نقابة .

(٣) عضوان يختارهما الطرفان — وهما مندوب عن الغرفة الصناعية المختصة — أى التى تنتمى إليها الصناعة القائم فيها النزاع — متى وجدت فإذا لم توجد . اختار صاحب العمل أحد أصحاب الأعمال من نفس الصناعه أو التجارة ، أو من صناعة مماثلة ومندوب من نقابة نفس الصناعة أو المهنة التى يزاولها العمال المتنازعون يختارونه بأنفسهم متى وجدت ، وإلا فأحد العمال من نفس الصناعة أو المهنة

ويشترط فى هذين العضوين ألا يكون لهما علاقة مباشرة بالنزاع وللجنة أن تستعين برأى من تختاره من الاخصائيين أو من ترى الاستعانة به من أصحاب الأعمال أو العمال بدائرتها .

وتنعقد هذه اللجنة بمقر المحكمة الابتدائية الواقع فى دائرتها النزاع .

ويعين رئيس لجنة التوفيق جلسة لنظر النزاع لايجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع إلى اللجنة ويخطر به ممثلى طرفى النزاع ومدير مصلحة العمل ورئيس الغرفة الصناعية المختصة ان وجد قبل تاريخ الجلسة بسبعة أيام على الأقل (المادة ٨) وعلى لجنة التوفيق أن تنتهى من نظر النزاع خلال شهر من تاريخ وصول الأوراق إليها .

فإذا تمكنت اللجنة من حسم النزاع بين الطرفين حررت محضراً بما يتم الاتفاق عليه كما هو الشأن فى حالة التوفيق بواسطة مكتب العمل . ويكون لهذا المحضر كذلك القوة التنفيذية للأحكام بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه (المادة ٩) .

٢ – إجراءات التحكيم فى منازعات العمل :

إذا انتهت مساعى التوفيق بمرحلتيه بالفشل ، كان التحكيم هو الخطوة الثانية . وقد فضل التحكيم على التقاضى لأن نظام التحكيم يمتاز بتبسيط الإجراءات ، وسرعة الفصل فى موضوع النزاع ، فضلا عما تتضمنه موضوعات التحكيم من مسائل اقتصادية وفنية يحسن أن تفصل فيها لجان متخصصة .

وتقصر البلاد الديموقراطية الالتجاء إلى التحكيم فى أحوال معينة كالحالات الخاصة بالأعمال ذات المنفعة العامة أو إذا قبل الطرفان الالتجاء إليه أو قبله أحدهما وأيده فى ذلك رئيس لجنة التوفيق .

وذلك لأن للتحكيم مساوىء منها إبعاد عنصر المرونة عن التكيفات الاقتصادية وإحداث نوع من الجمود . والواقع أن التحكيم يجعل الأجور وأحوال العمل جامدة وموحدة بالنسبة للمنشئات المتباينة والعمال المختلفين كما أنه يجعل من المتعذر إحداث أية تغيرات يستلزمها تطور الزمن والأحوال .

كما أن وجود مندوبين عن الحكومة فى لجان التحكيم يجعل لها السلطة المطلقة فى ترجيح أحد طرفى النزاع على الطرف الآخر .

وقد نص القانون الحالى على جعل التحكيم إجبارياً إذا تعذر على لجنة التوفيق تسوية النزاع ودياً كله أو بعضه فتحيل ما لم يتم الاتفاق عليه خلال ثلاثة أيام على الأكثر على هيئة التحكيم المختصة .

كما يجوز لمكتب العمل فى حالة عدم تسوية النزاع فى المدة المحدودة لتسويته أمام مكتب العمل وبعد مضى أسبوعين أن يحيل أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم إجبارياً مباشرة إذا اتفق الطرفان على ذلك (المادة ١٠) .

وقد كان القانون السابق يحيل بعض المنازعات العمالية دون البعض الآخر إلى هيئة التحكيم وكانت هـــذه التفرقة مثار خلاف فى التطبيق ، لذلك رؤى

فى القانون الجديد تعميم حق لجنة التوفيق فى إحالة جميع المنازعات العمالية إلى هيئة التحكيم .

ويكون تشكيل هيئة التحكيم على الوجة الآتى (المادة ١١) .

من إحدى دوائر محكمة الاستئناف لكل محكمة ومدير مصلحة العمل أو من يندبه لذلك من كبار موظفى المصلحة ومدير مصلحة الصناعة أو من يندبه لذلك من كبار موظفى المصلحة .

وتضم هيئة التحكيم عضوين بصفة محلفين دون أن يكون لهما رأى فى المداولات وهما :

(١) مندوب من الغرفة الصناعية المختصة متى وجدت وإلا فأحد أصحاب الأعمال يختاره صاحب العمل بشرط ألا يكون له علاقة مباشرة بالنزاع .

(٢) مندوب من نقابة لاعلاقة له مباشرة بالنزاع تختاره النقابة صاحبة الشأن فى النزاع أو العمال ولايكون للمندوبين رأى فى المداولات .

وقد دلت التجربة على أنه من الحكمة عدم تكوين لجان التحكيم وهى لجان قضائية استئنافية من نفس أعضاء لجان التوفيق وهى لجان دبلوماسية . كما يستحسن أن يكون أعضاء هذه اللجان معينين بصفة دائمة حتى يلموا بعملهم إلماماً تاماً وبالعلاقات الصناعية فى بعض المناطق أو الصناعات [١] .

وقد نص القانون على وجوب تأدية مندوبا مصلحة العمل ووزارة التجارة والصناعة اليمين أمام بقية الهيئة على أن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق .

ولم يتعرض القانون القديم لموضوع حضور المحامين سواء فى لجان التوفيق أو هيئات التحكيم وكان ذلك مثار خلاف دائم فحسم القانون الجديد ذلك بأن

---

(١) Lester - Economics of Labour, New York, 1947, p.732

نص على جواز حضورهم مع الطرفين أمام هيئات التحكيم فقط دون لجان التوفيق ومكاتب العمل (المادة ١٨) .

كذلك تلافى القانون الجديد نقصاً كان يسبب فى كثير من الأحيان عرقلة مهمة لجان التوفيق وهيئات التحكيم وذلك بأن نص صراحة على أن فصل ممثلى العمال أو النقابة لا يحول دون استمرارهم فى أداء مهمتهم سواء أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم ما لم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم (المادة ١٦) .

كما قرر القانون مبدأ ينطوى على العدالة والتخفيف عن كاهل العمال ويتفق والأحوال المرعية أمام المحاكم وهو أنه يجوز لهيئة التحكيم إذا ما حكم لصالح العمال أن تقضى بأن يتحمل صاحب العمل مصروفات الانتقال وإقامة ممثلى العمال أو النقابة (المادة ٢٠) .

وتعلق معظم البلاد على اختيار رئيس وأعضاء لجان التوفيق والتحكيم ومركز كل منهم ، أهمية كبيرة إذ أن لهذا الاختيار صلة وثيقة بمبدأ فصل مشاكل الصناعة ، عن الإجراء القانونى المعتاد وتعيين السلطات المختلفة لكل منهما ومتصل تمام الاتصال بالرغبة فى التعاون بين الفريقين فى كثير من الحالات وفى كل مرحلة من مراحل الاجراءات.

ولا تقتصر واجبات أعضاء هذه اللجان على مساعدة الرئيس فى شرح وتقدير الحقائق بل تتعدى إلى معاونته أيضاً فى الوصول إلى حل مرض وحمل الفريقين على قبوله وذلك لما لهؤلاء الأعضاء من إلمام تام بكفاية كل فريق وتقدير صائب (حصلوا عليه عن خبرة) لنتائج التسوية الصناعية والاجتماعية .

وعليهم أيضاً أن يساعدوه فى وضع وتجهيز مشروع التوفيق أو التحكيم الذى يعد . وبعبارة أخرى فإن الفريقين يشتركان فى إنشاء القانون .

وهذا التعاون بين الفريقين يتباين فى كثير من الدول ويتشكل بأشكال مختلفة

فى مراحل الاجراءات المتتابعة التى سبق شرحها .

ومن الممكن التمييز بين نوعين من تعاون الطرفين إذ يقوم الفريقان علاوة على عملهما كطرفين بمهمة الخبراء الذين يمدون هيئة التوفيق والتحكيم بالمعلومات اللازمة ويشتركون معها فى الوصول إلى تسوية مرضية وذلك قبل أن تشرع الهيئة أو اللجنة فى وضع مشروع التوفيق أو قرار التحكيم ، كما هو الحال فى البلاد الأسكندنافية .

أما النوع الثانى من التعاون بين الفريقين فهو الاشتراك فى تكوين هيئة التوفيق والتحكيم .

ومن البديهى أنه فى هذه الحالة لاتتكون الهيئة من الأشخاص ذوى المصلحة فى النزاع القائم بل من أشخاص يمثون لحد ما للعمل الذى ينشأ فى دائرته النزاع بصلة أو من أفراد لهم خبرة وتجارب فى شئون العمل ولكنهم يتمتعون بقسط كبير من الحياد وعدم التحيز عند الفصل فى النزاع المطروح أمامهم .

والخلاصة أن هناك طريقتين :

أما أن يتقدم هؤلاء الأشخاص بالمعاونة إلى هيئة التوفيق والتحكيم كخبراء استشاريين ليس لهم حق التصريف .

وأما يكون لهم حق العضـــوية الكاملة فى اللجنة أو الهيئة مع حقهم فى التصريف فى مشروع التوفيق أو قرار التحكيم .

وفى هذه الحالة الأخيرة قد تتخذ حقوقهم وواجباتهم صيغة شبه رسمية حتى أنها تقرب من حقوق وواجبات القاضى أو رئيس هيئة التوفيق والتحكيم .

وبهاتين الطريقتين تدعى جمعيات الصناعة فى الغالب إلى التعاون فى هيئات التوفيق . ولابد لنا من أن نشير إلى أن تعاون الأشخاص ذوى المصلحة كأعضاء فى هيئة التوفيق أوالتحكيم سيغلب حدوثه بطبيعة الحال فى مرحلة التحكيم العملية حينما تفشل مفاوضات الصلح وتصبح الحاجة ماسة إلى اصدار مشروع التوفيق أو قرار التحكيم .

وفى مثل هذه المرحلة يهمنا أن نؤكد أن أعضاء الهيئة الذين ينتخبون من الفريقين يظلون مستقلين غير مندمجين .

وهناك إجراء جدير بالذكر من إجراءات التوفيق والتحكيم فى كثير من البلاد لاسيما الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا العظمى يرجع إلى سنة ١٩٢١[١] وهو اشتراك ممثلى الشعب (النواب) خصوصاً المستهلكين وممثلى المصالح العامة والحكومة ويأخذون صفة المدعى العام — أو أى شكل رسمى آخر .

وقد نشأت هذه الإجراءات عن فكرة حق الشعب فى الإدلاء برأيه ونظرياته وفى اشتراكه فى منع مشاكل العمل وتسويتها . وليس من باب المصادفة وجود هذا الإجراء أصلا فى البلاد التى لاتوافق على تدخل السلطات العامة فى المشاكل القائمة بين أصحاب الأعمال والعمال .

غير أنه من جهة أخرى تستطيع البلاد التى تقبل طريقة التدخل الحكومى الاستغناء عن تمثيل المستهلكين أو المصالح العامة . ولا ننسى أنه فى مثل هذه البلاد تجمع هيئة التوفيق والتحكيم الرسمية بين مصالح الشعب ومصالح الحكومة . ولعل هذا ملاحظ بوضوح فى الأمر الألمانى الصادر بخصوص الصلح فى القسم الخاص بشروط قرار التحكيم .

وينص قانون التوفيق والتحكيم على انعقاد هيئة التحكيم فى مقر محكمة الاستئناف المختصة ما لم يرئيسها عقد الهيئة فى مقر المحكمة الابتدائية أو الجزئية الواقع فى دائرتها النزاع .

على انه اذا كان النزاع خاصاً بعمال فرع من فروع مؤسسة تعمل فى مناطق متعددة فان هيئة التحكيم فى دائرة المركز الرئيسى للمؤسسة تكون هى المختصة بنظر النزاع (المادة ١٢) .

---

(١) المجموعة التشريعية ١٩٢١ . ج . ب . ه .

وكان يجب أن ينص على ذلك أيضاً بالنسبة للجان التوفيق ، كما يجب أن ينص أسوة بالتشريع الفرنسى الصادر فى ١١ فبراير سنة ١٩٥٠ على انه إذا كان النزاع يهم عدة مناطق فيجوز لطرفا النزاع الاتفاق على عرضه على إحدى اللجان دون الأخرى . وكان يستحسن النص أيضاً على تكوين لجنه أهليه للتحكيم برئاسة وزير الشئون الاجتماعية وتختص بالنظر فى منازعات العمل التى لها نطاق عام يشمل البلاد كلها أو تختص بعدة مناطق .

ونص القانون على أن يعين رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع من لجنة التوفيق أو من مكتب العمل ويخطر به الأعضاء قبل تاريخ الجلسة بسبعة أيام على الأقل (المادة ١٣) .

وتنظر هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها بلا مصروفات أو رسوم وتفصل فيه فى مدة لا تتجاوز شهر من بدء نظره .

ويجب حضور طرفى النزاع أمام هيئة التحكيم بأشخاصهم ولهم أن يقدموا تأييداً لدفاعهم ما لديهم من المستندات والمذكرات ، وعلى أنه أجيز لصاحب العمل أن ينيب عنه فى الحضور أحد موظفيه .

وخول القانون لهيئة التحكيم ما للمحاكم العادية من السلطة فى سماع الشهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والاطلاع على جميع المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع وغير ذلك من الاجراءات التى تمكنها من الفصل فى النزاع . ويجرى فى حق الشهود أحكام قانون العقوبات وتحقيق الجنايات الخاصه بمواد الجنح (المادة ١٥) .

وقد نص قانون الاجراءات الجنائية بمقتضى المواد ٢٧٧ / ٢٩٤ على أن الأحكام الخاصة بالشهود كطريقة تكليفهم بالحضور والعقوبات التى توقع فى حالة تخلفهم وفى حالة امتناعهم عن أداء اليمين أو عن الاجابة الخ .

كما نص بقانون العقوبات بمقتضى المواد ٢٦٧ / ٣٠١ على العقوبات المقررة

على كل من يشهد زوراً وكل من أكره شاهداً على عدم أداء الشهادة أو على الشهادة زوراً وكل من ألزم باليمين أوردت عليه فى مواد مدنية وحلف كاذباً .

وكما نص القانون على قيام هيئة التحكيم بتطبيق القوانين واللوائح المعمول بها ولها أن تستند فى قراراتها الى العرف ومبادىء العدالة مع مراعاة الحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة بالنسبة للمنطقة القائم فيها النزاع .

ويجب على الهيئة قبل المداولة وإصدار قرارها أن تستنير برأى كل من الأعضاء المحلفين ، الحاضرين فى موضوع النزاع دون أن تلزم بالأخذ برأيهم .

ولكن اذا أصدرت الهيئة قراراً على خلاف رأى أكثرية المحلفين وجب إثبات رأى هؤلاء وأسباب رفضه فى القرار .

ويصدر قرار هيئة التحكيم بأغلبية أصوات أعضاء الهيئة ، ويجب أن يكون مسببا . وقرارات هيئات التحكيم نهائية ، فلا يجوز الطعن فيها بأى طريقة من طرق الطعن .

ويكون لهذه القرارات القوة التنفيذية للأحكام بعد وضع الصيغة التنفيذية عليها من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع فى دائرتها محل النزاع .

وعلى رئيس هيئة التحكيم إعلان طرفى 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 طرفى النزاع على الوجه المتقدم إلى مصلحة العمل لقيد منطوق القرار فى سجل خاص وإيداع الملف محفوظاتها وتعطى مستخرجات منها لذوى الشأن (المادة ١٦) .

وقد قرر القانون معاقبة صاحب العمل الذى يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم خلال أسبوع من الموعد المحدد لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد عن ألف جنيه .

ويعاقب كل من يمتنع عن تنفيذ القرار من العمال بغرامة لا تقل من مائة قرش ولا تزيد على ألف قرش (المادة ١٧).

وقد حرم قانون التوفيق والتحكيم الإضراب أو الامتناع عن العمل كلياً أو جزئياً إذا قدم طلب التوفيق إلى مكتب العمل أو أثناء السير فى إجراءاته أمام هذا المكتب أو أمام لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها، ومعنى هـــذا أنه لا يجوز لأية طائفة من العمال أن تضرب عن العمل متى عرض الأمر على مكتب العمل ويجب على العمال أن ينتظروا نتيجة مسعاه فى التوفيق بينهم وبين صاحب العمل. فإن أخفق لا يجوز لهم مع ذلك الإضراب، بل يجب أن ينتظروا نتيجة بحث الموضوع فى مصلحة العمـــل وقيامها بعرضه على لجنة التوفيق. فإن أخفقت فى مهمتها أحيل النزاع إلى لجنة التحكيم. وامتنع العمال عن الإضراب حتى تصدر فيه قراراً. ومتى صدر هذا القرار وجب على العمال الإذعان له وتنفيذه.

ولم يعرف القانون (الإضراب) وكان ينبغى تعريفه كتحديد حد أدنى لعدد العمال الذين يعتبرون مضربين، وتعيين الأحوال التى تعتبر إضراباً كرفض العمل والتوقف عن العمل والإضراب الجزئى غير الصريح Gréve perlée والتخفيض العمومى للإنتاج abaissement volontaire du rendement وقد عرف الاضراب الأمر الصادر فى بريطانيا فى ١٧ إبريل سنة ١٩٤١ بشأن منع الإضراب بمقتضى المادة ٤ التى نورد نصها فيما يلى:

(يقصد بكلمة الإضراب قيام فريق من العمال أو المستخدمين فى أية تجارة أو صناعة بالاتفاق فيما بينهم على إيقاف العمل أو بالاتفاق المشترك أو بالتفاهم المشترك بين عدد من العمال على رفض استمرار العمل أو رفض قبول العمل).

ويعتبر الإضراب إذا كان مشروعاً موقفاً لعقد العمل غير أنه يعتبر من الأعمال غير المشروعة التى تبرر فصل العـامل إذا كان الإضراب مصحوباً

بتصرفات تتعارض مع المبادئ العامة للقانون . وبنوع خاص التعدى على حرية الفرد والتعدى على حرية العمل أو لا تتفق مع حق الملكية كاحتلال المصنع والإتلاف .

كذلك رؤى تنظيم حرية صاحب العمل فى وقف العمل فيما لا يتعارض والصالح العام فحظر القانون على صاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً فى جميع الحالات السابقة إلا إذا كان مضطراً لذلك لأسباب قوية فيجوز له وقف العمل بعد موافقة وزير الشئون الاجتماعية بناء على طلب يقدمه بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول ويبت الوزير فى هذا الطلب فى مدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ وصوله إليه . فإذا انقضت هذه المدة جاز لصاحب العمل وقفه (المادة ٢١) .

وكان ينبغى على المشرع أن يعين الأحوال الخاصة بالغلق كتعذر الاستمرار فى العمل أو الخسارة المحققة الخ .

وقد جاء بالمادة ٤ من الأمر الصادر فى بريطانيا بتاريخ ١٢ إبريل سنة ١٩٤٤ التعريف التالى للغلق (يقصد بكلمة « غلق » غلق محل عمل أو إيقاف العمل أو رفض صاحب العمل الاستمرار فى استخدام أى عدد من الأشخاص الذين يستخدمهم على أثر نزاع بغرض إرغام هؤلاء الأشخاص أو معاونة صاحب عمل آخر على إرغام الأشخاص الذين يستخدمهم على قبول شروط تتصل بالعمل) .

وقضى قانون التوفيق والتحكيم بمعاقبة كل مخالفة تتعلق بالإضراب أو بإيقاف العمل بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز سنة (المادة ٢٢) .

وربما يعترض البعض على عقوبة الإضراب لأنها وسيلة نظرية يتعذر تطبيقها فى الحياة العملية ضد العمال المضربين الذين يبلغون أحياناً الآلاف . ولكن جرت العادة أن ترفع الدعوى العمومية ضد زعماء الحركة ، بل إن الحكومة تكتفى بالتهديد برفعها حتى يتساهل العمال ويقبلون مساعى التوفيق وإنهاء الإضراب .

الفصل الثالث

الطرق الكفاحية لحسم منازعات العمل

الإضراب :

المقصود بالاضراب عن العمل هو امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التى تربطهم مع أصحاب العمل .

والغرض من الإضراب إكراه أرباب الأعمال على التسليم بمطالب العمال . ويجب ألا نخلط بين الإضراب وبين الحركات الآتية :

١ ــ الاتلاف Sabotage وهو أن يعمد العمال إلى جعل عملهم غير منتج سواء باتلاف الآلات أو السلع الخ .

٢ ــ إغلاق أبواب المصانع فى وجود العمال Lo ck out وهو إيقاف أرباب الأعمال استغلال المشروع وطردهم للعمال فيلحقهم العطل ويحرمون من أجورهم فيضطرون إلى التساهل والاتفاق مع صاحب العمل .

٣ ــ التواطى Coalition ويكون باجتماع العمال قبل الإضراب للدفاع عن غرض مشترك وهو بالنسبة للاضراب كالانذار Ultimatum بالنسبة للحرب .

٤ ــ المقاطعة Boycottags وهى توسل النقابات لدى الجمهور لكى يمتنع عن التعامل مع أصحاب الأعمال الذين لا يتفقون معها . ولتحقيق ذلك تسلك النقابة طريقتين إحداهما سلبية حيث تمتنع النقابة عن وضع علامتها Union Label على المنتجات دلالة على أنها صنعت فى ظروف قاسية لم توافق عليها النقابة أو ترفض وضع اسم صاحب العمل فى الكشف الأبيض White list الذى يشمل أسماء أصحاب الأعمال الذين على وفاق تام مع النقابات .

وثانيهما إيجابية إذ تضع النقابة أسماء أصحاب الأعمال الذين لم يتفقوا معها فى الكشف الأسود Unfair list .

أسباب الإضراب:

للاضراب أسباب عديدة نجمل أهمها فيما يلى :

١ – الأسباب المتصلة بالحرفة :

أدى انتشار التعليم وتقـــدم الحضارة إلى سخط العمال على مستواهم الاقتصادى وتطلعهم نحو حياة مادية أرقى . ومن ثم مطالبتهم دائما بتحسين أجورهم وشروط عملهم . كطلب زيادة الأجور أو تخفيض ساعات العمل أو زيادة أيام الأجازات الخ .

٢ – الأسباب النفسانية :

الإضراب عن العمل مظهر من مظاهر السخط ودليل على عدم الرضا . وقد يكون الاضراب مظهرا من مظاهر الاحتجاج الصامت أو السلبى .

وكذلك تصدر نزعة الإضراب أحياناً عن الشعور بالنقص ومحاولة الارتفاع إلى مرتبة أعلى .

٣ – الأسباب الاجتماعية :

يتجمع العمال طول اليوم فى مكان واحد وكانوا قبل ذلك متفرقين ولذلك يشيع الإضراب بين عمال المصانع الكبرى ، ولاتجد ذلك بين الزراع لتفرقهم .

كما أن الصلة بين صاحب العمل والعامل قد انقطعت فلم يعد الأول يدرى شيئاً عن أحوال عماله وكذلك كان العامل فى الزمن القديم يشعر بالرضا لأنه أنتج شيئاً يرضى عنه . أما اليوم فليس الانتاج إنسانياً بل آلياً . وأصبحت الآلة كل شىء وحلت محل الانسان . كان إنتاج العامل القديم خلقاً أو إبداعاً يدخل فى الميل الشخصى والمزاج والتجربة على حين يقف العامل اليوم أمام الآلة ليديرها لا أكثر فهو لا يخلق شيئاً .

٤ – الأسباب السياسية :

قد يتخذ الاضراب فى بعض الأحوال وسيلة للضغط السياسى . وهذا النوع من الاضراب غالب الوقوع فى أوقات الاضطرابات السياسية .

العوامل الاقتصادية التى يتوقف عليها الاضراب :

الاضراب متصل اتصالا وثيقاً ببعض الظواهر الاقتصادية فهو يتوقف على نوع الصناعة وعلى أثمان السلع وبيان ذلك .

١ – نوع الصناعة – يلاحظ أن الاضراب منتشر فى الصناعة الكبيرة أكثر منه فى الصناعة الصغيرة . لأن تجمع عدد كبير من العمال فى مكان واحد يشعرهم بقوتهم فيتخذون منها وسيلة للضغط على أرباب الأعمال كذلك يتصل الاضراب بنوع المنافسة الموجودة فى كل صناعة وبحالة سوق منتجاتها وبمدى نموها.

٢ – حركات الأثمان – إذا قارنا حركات الأثمان والبطالة والاضراب فى الأزمنة المختلفة نجد أن هناك صلة وثيقة بين هذه المظاهر ، ففى أوقات ارتفاع الأثمان فيما عدا بعض الاستثناءات يمكن إهمالها ، تقل البطالة ويزداد الاضراب . وبالعكس فى فترات الانخفاض تزيد البطالة ويقل الاضراب . ويمكن تعليل ذلك بأنه فى أوقات ارتفاع الأثمان أى فى أوقات الرخاء يطالب العمال بزيادة أجورهم ولهم أمل كبير فى النجاح نظراً لزيادة ربح المنتجين من جهة ولقلة عدد العمال الذين يحلون محلهم من جهة أخرى . لأن وقت النشاط يقل فيه عدد العاطلين وبالعكس فى حالة انخفاض الأثمان فلا أمل للعمال فى الحصول على مطالبهم لقلة الربح من جهة ولوجود من يحل محل العمال المضربين من جهة أخرى .

آثار الاضراب : للاضراب آثار مختلفة بالنسبة للعامل وبالنسبة لأرباب الأعمال وبالنسبة للاقتصاد القومى وسنتحدث عن كل من هذه الآثار فيما يلى :

١ – بالنسبة للعامل – يلاحظ أن مجرد التهديد بالاضراب قد يكون وسيلة لحصول العامل على مطالبه . فاذا حصل الاضراب بالفعل فان ذلك قد

يكون نافعاً للعامل من بعض الوجوه وضاراً له من البعض الآخر فقد يترتب على الاضراب من الآثار النافعة انقاص ساعات العمل أو إزيادة الأجر . وقد يؤدى بالعكس إلى طرد العمال وبجانب هذه الآثار المباشرة توجد أخرى غير مباشرة مثل ضعف صناعة أو اختفاؤها بالكلية وهذا ضار بالعمال الذين كانوا يعملون بها .

٢ — بالنسبة لأرباب الأعمال — الاضراب يوقف نشاطهم الاقتصادى . ويقضى على موارد أرباحهم ويؤدى إلى تشتيت العمال وخراب المشروع فى بعض الأحوال .

٣ — بالنسبة للاقتصاد القومى . فهو ضياع للثروة إذ يؤدى إلى تعطيل القوى المنتجة فى الدولة من عمل ورأس مال وقد يكون تكرار الاضراب سبباً فى نجاح المنافسين الأجانب فيغزون البلاد بمحصولاتهم . ويترتب على ذلك اختلال الميزان الحسابى .

٤ — بالنسبة للجمهور — يعطل الاضراب مصالح الجمهور . فقد يصبح المستهلكون ولا يجدون سلعاً لشرائها . وقد تصبح المدن عاطلة بلا أنوار ولا سكة حديدية ولا عربات . وقد تتكدس البضائع المستوردة فى الموانى فتتلف .

أثر الاضراب فى عقد العمل :

يعتبر الاضراب موقف للعقد ، فنية الطرفين تقضى بذلك . والواقع أنه بمجرد حصول الاضراب يتصل مندوبو العمال مع صاحب العمل للمفاوضة وبحث مطالب العمال سعياً للاتفاق وإنهاء الاضراب واستئناف العمل . وفى أثناء الاضراب لا يهتم العمال بالبحث عن عمل جديد فى محل آخر وكذلك لا يهتم صاحب العمل باستبدال العمال المضربين بغيرهم أو بعبارة أخرى فنية الطرفين ظاهرة لا شك فيها وأن غرض الاضراب هو المساومة والوصول إلى اتفاق حول الخلاف الحاصل ثم استئناف العمل بعد ذلك .

والواقع أنه لا يوجد فرق بين العامل المضرب وبين العامل العائب بدون إذن فكلاهما متمسك بالعقد راغب فى استئناف العمل وكل ما هناك أن العامل المضرب له مطالب يرغب فى الاتفاق عليها فإذا نجح الاضراب فإنه يفوز بغرضه وأما إذا فشل الاضراب فإنه يعود إلى تنفيذ العقد بدون تعديل . وبعبارة أخرى يعتبر العامل المضرب متمسكاً بعقده القديم ولكن فى الوقت نفسه يعرض مشروعاً لتعديله فإذا نجح الاضراب تحقق التعديل وإذا فشل الاضراب سقط المشروع .

مشروعية الاضراب :

القاعدة فى مصر كما هو الحال فى الخارج هى اعتبار الاضراب عن العمل حق مشروع غير ممنوع .

والاضراب تطبيق للحرية الشخصية كما أنه السلاح العملى الوحيد الذى يمكن للعمال استعماله للمساومة وتحقيق مطالبهم كما دلت على ذلك التجارب .

والواقع أن حركات الاضراب تنتهى فى أغلب الأحوال بإجابة كل أو بعض مطالب العمال خصوصاً إذا كانت الحركة منظمة والمطالب عادلة وحائزة لعطف الرأى العام .

غير أن الاضراب يعتبر غير مشروع فى بعض الحالات الخاصة التى يعاقب عليها الشارع وهذه الحالات هى إضراب موظفى الحكومة (م ١٢٤ عقوبات) والاضراب الفجائى لعمال الأعمال الأهلية ذات المنفعة العامة (٣٧١ عقوبات) ويضاف إلى ذلك الاعتداء على حرية العمل كما يحدث عادة أثناء الاضراب (٣٧٥ عقوبات) وقد تقررت هذه الحالات بموجب قانون ٩ سبتمبر سنة ١٩٢٣ وأما قبل ذلك فلم تكن المسئولية الجنائية مقررة على الاضراب فى مصر . وكان من بواعث إصدار هذا القانون ازدياد أهمية حركات الاضراب خصوصاً منذ الحركة الوطنية فى سنة ١٩١٩ .

والاضراب وإن كان حقاً لكل عامل إلا أنه ليس حقاً للموظفين الحكوميين لأن علاقة الموظف بالحكومة لا تستند على عقد ولأن مرتبات الموظفين محددة بقانون ولا يمكن تعديلها إلا بواسطة السلطة التشريعية وكل وسيلة ترمى إلى تعديلها بغير هذا الطريق المنظم تعد عملا من أعمال الثورة . وقد قرر ذلك قانون العقوبات المصرى فى المادة ١٢٤ المعدلة بالمرسوم رقم ١١٦ لسنة ١٩٤٦ [1] حيث نصت على ما يأتى :

« إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو فى صورة الاستقالة وامتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز سنة أشهر وبغرامة لا تزيد عن خمسين جنيهاً .

ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم فى خطر أو كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة .

وكل موظف أو مستخدم عمومى ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الاخلال بانتظامه يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر وبغرامة لا تتجاوز عشرين جنيهاً .

ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم فى خطر . أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة » .

١٢٤ (ا) — يعاقب بضعف العقوبات المقررة بالمادة ١٢٤ كل من اشترك بطريق التحريض فى ارتكاب جريمة من الجرائم المبينة بها .

ويعاقب بالعقوبات المقررة بالفقرة الأولى من المادة المذكورة كل من حرض أو شجع موظفاً أو مستخدماً عمومياً أو موظفين أو مستخدمين عموميين

---

(١) الوقائع المصرية عدد ٨٤ فى ١٩ / ٨ / ١٩٤٦

بأية طريقة كانت على ترك العمل أو الامتناع عن تأدية واجب من واجبات الوظيفة إذا لم يترتب على تحريضه أو تشجيعه أية نتيجة .

وفضلا عن العقوبات المتقدم ذكرها يحكم بالعزل إذا كان مرتكب الجريمة من الموظفين .

ويعاقب بنفس العقوبة كل من حبذ جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى الفقرة الأولى من المادة ١٢٤ أو فى الفقرتين السابقتين من هذه المادة أو أذاع عنها أخباراً غير صحيحة وذلك بأية طريقة من الطرق المنصوص عليها فى المادة ١٧١

١٢٤ (ب) — يعاقب بالعقوبات المبينة بالفقرة الثانية من المادة ١٢٤ كل من يعتدى أو يشرع فى الاعتداء على حق الموظفين أو المستخدمين العموميين فى العمل باستعمال القوة أو العنف أو الارهاب أو التهديد أو التدابير غير المشروعة على الوجه المبين فى المادة ٣٧٥ من هذا القانون .

١٢٤ (ج) — فيما يتعلق بتطبيق المواد الثلاث السابقة يعد كالموظفين والمستخدمين العموميين جميع الاجراء الذين يشتغلون بأية صفة كانت فى خدمة الحكومة أو فى خدمة سلطة من سلطات الأقاليم أو السلطات البلدية أو القروية والأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة » .

وقد يضر الاعتصاب بالمصلحة العامة إذا وقع من عمال المنشآت الخاصة ذات المنفعة العامة وهى الخدمات التى تستفيد منها الهيئة الاجتماعية بأسرها مثل البريد والتلغراف والسكك الحديدية الخ . . . ويترتب على إيقافها اضطراب اقتصادى وقد حظرت المادة ٣٧٤ من قانون العقوبات اعتصاب عمال هذه الخدمات بدون اخطار المدير أو المحافظ كتابة مع بيان الأسباب قبل التوقف عن العمل بخمسة عشر يوماً على الأقل وإلا عد الاعتصاب جريمة على أن الاعتراف بحق الاضراب لعمال المنشآت الخاصة ذات المنفعة العامة بالشروط التى حددتها المادة المذكورة ولعمال باقى المنشآت الخاصة بصفة عامة يجب أن لا ينجم عنه اعتداء على حرية العمل وإلا طبقت المادة ٣٧٥ من قانون العقوبات ويعد

من الأعمال غير المشروعة فى هذا المجال تتبع الشخص فى غدوه ورواحه أو اخفاء أدواته أو ملابسه أو منعه بأية طريقة أخرى من العمل أو الوقوف موقف التهديد بالقرب من منزله أو بالقرب من مكان عمله .

ويحدث أحياناً أن يعتدى الممال المضربون على أحد زملائهم لأجل إرغامه على الاضراب . وأما وسائل الاكراه أو الاعتداء فمختلفة ولا شك أنه إذا كان بعض هذه الوسائل يتوافر فيها أركان إحدى الجرائم كالشتم أو كالضرب فيعاقب المعتدى تطبيقاً لقانون العقوبات كباقى الأفراد . ولكن مع ذلك قرر الشارع الاهتمام اهتماماً خاصاً بحوادث الاعتداء على حرية العمل وفرض عقوبات خاصة لها لسببين :

١ — العقوبات المقررة لبعض وسائل الاعتداء تعتبر بسيطة غير رادعة فى حالات حرية العمل .

٢ — توجد وسائل للاعتداء على حرية العمل وتستخدم عادة فى حركات الاضراب ومع ذلك لم يعاقب عليها قانون العقوبات .

وبناء على ذلك وضع الشارع نظاماً خاصاً لجرائم الاعتداء على حرية العمل وذلك بمقتضى المادة ٣٧٥ عقوبات وتنص على مايأتى:

« يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنتين أو بغرامة لا تزيد على مائة جنيه كل من استعمل القوة أو العنف أو الارهاب أو التهديد أو التدابير غير المشروعة فى الاعتداء أو الشروع فى الاعتداء على حق من الحقوق الآتية :

أولا : حق الغير فى العمل .

ثانياً : حق الغير فى أن يستخدم أو أن يمتنع عن استخدام أى شخص .

ثالثاً : حق الغير فى أن يشترك أو لا يشترك فى جمعية من الجمعيات .

ويطبق حكم هذه المادة حتى لو استعملت القوة أو العنف أو الارهاب أو التدابير غير المشروعة ضد زوجة الشخص المقصود أو مع أولاده .

وتعد من التدابير غير المشروعة الأفعال الآتية على الأخص :

أولا : تتبع الشخص المقصود بطريقة مستمرة فى غدوه ورواحه .

ثانياً : إخفاء أدواته أو ملابسه أو أشياء أخرى مما يستعمله فى مزاولة عمله أو منعه بأية طريقة أخرى من استعمالها .

ثالثاً : الوقوف موقف التهديد بالقرب من منزله أو بالقرب من أى مكان آخر يقطنه أو يشتغل فيه .

ويعاقب بنفس العقوبات السابق ذكرها كل من يحرض الغير بأية طريقة على ارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى هذه المادة .

والامتناع عن تأدية العمل قد يكون إضراباً وقد لا يكون كذلك . فإذا انقطع عامل عن العمل يوماً أو أكثر بغير إذن أو سبب مشروع . وإنما لمجرد اللهو كان هذا امتناعاً عن تأدية العمل ولكنه ليس إضراباً . وجاز لصاحب العمل أن يعاقبه عليه بإحدى العقوبات التأديبية .

ولمعرفة الحالات التى يكون الاضراب فيها مشروعاً والحالات التى يكون فيها معاقباً عليه ، لا يكفى التعويل على قانون العقوبات فحسب ، بل ينبغى الرجوع إلى التشريعات الخاصة المتعلقة بالاضراب وهى :

١ — الأمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ الخاص بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل فى العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة والمعمول به بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

٢ — القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .

ويمكن القول أن طوائف العمال والمستخدمين التى تسرى عليها أحكام المادة ٣٧٤ من قانون العقوبات هى التى تسرى عليها المادة الأولى من الأمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ وكل ما هنالك أنه بينما تتقيد المحاكم عند تطبيق الأمر رقم ٧٥ فيما يتعلق بتحديد الأشغال والمؤسسات التى يعتبر قيامها فى المصلحة العامة بالقرار الصادر من وزير الدفاع الوطنى ببيان هذه الأشغال والمؤسسات . فإن لها عند

تطبيق المادة ٣٧٤ من قانون العقوبات أن تقرر ما إذا كان العمال يؤدون عملا يسد حاجة عامة أم أنه لا ينطبق عليهم هذا الوصف .

أما القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ فلا يعاقب المضربين تبعاً لطبيعة العمل الذى يؤدونه أو الطائفة التى ينتمون إليها . وإنما تبعاً للوقت الذى يقع فيه الاضراب فهو يحرم الاضراب على جميع العمال الذين يسرى عليهم بمختلف طوائفهم فى الأوقات الآتية :

١ — بعد تقديم طلب التوفيق إلى مكتب العمل المختص وأثناء السير فى إجراءاته.

٢ — أثناء عرض النزاع على لجنة التحكيم وبعد صدور قرارها .

ومعنى هذا أنه لايجوز لأية طائفة من العمال أن تضرب عن العمل بعد عرض النزاع على مكتب العمل المختص، وذلك لكى لا تفاجأ السلطات العامة بالاضراب وأن تكون على علم بأسبابه وتسعى لحسمه. ومتى عرض الأمر على مكتب العمل وجب على العمال أن ينتظروا نتيجة مسعاه فى التوفيق بينهم وبين صاحب العمل . فإن أخفق لا يجوز لهم مع ذلك الاضراب بل يجب أن ينتظروا إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق . فإن أخفقت فى مهمتها وأحيل النزاع إلى لجنة التحكيم . امتنع على العمال الاضراب حتى تصدر فيه قراراً . ومتى صدر هذا القرار وجب على العمال الاذعان له وتنفيذه وإلا عرضوا أنفسهم للعقوبة المنصوص عنها فى المادة ٢٢ من القانون رقم ٣١٨ المشار إليه ، وهى الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة .

وهكذا يكون القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ قد حرم الاضراب تحريماً تاماً على جميع العمال الذين تعد المنازعات الخاصة بهم خاضعة لنظام التوفيق .

وينتهى الاضراب عادة إما بقبول مطالب العمال وإما بالفشل وإما بحلول توفيق بين المصالح المختلفة بقبول بعض المطالب ورفض البعض الآخر .

الباب الخامس

قانون نقابات العمال

مقـــدمة

١ — تعريف النقابة :

النقابة نتيجة لظاهرة طبيعية لا يمكن إنكارها. فالأفراد الذين تربطهم فيما بينهم روابط معينة يميلون دائماً إلى الاتحاد فيما بينهم وليس من شك فى قوة الرابطة القائمة بين العمال المشتغلين بالحرفة الواحدة أو الحرف المتشابهة أو المرتبطة . بل والقائمة أيضاً بين جميع العمال بصرف النظر عن حرفة كل منهم . فالعمال جميعاً يحسون حاجات أدبية ومادية متشابهة . وهم يشعرون بانتمائهم إلى طبقة واحدة تتميز عن غيرها من طبقات الأمة ، لذلك لم يكن من المستطاع أن يحال بينهم وبين الانضمام إلى بعضهم البعض ، وخاصة إذا ما اعترف لغيرهم من الأفراد ، كما هو الحال فى الدول الحديثة ، بحق تكوين الجمعيات العادية ، فنقابات العمال تعد فى الأصل نوعا من أنواع الجمعيات على وجه العموم ، وهى ترمى كغيرها إلى أغراض مشروعة يجب تشجيعها .

ويعرف رجال الاقتصاد الحر النقابة بأنها (اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال ورؤسائهم وبين العمال وبعضهم ، أو بين الرؤساء وبعضهم ، وذلك لوضع قيود على مقتضاها تسير أية صناعة أو عمل ما) .

ولا يأخذ العمال بهذا التعريف ، ولكنهم تواضعوا فى كل مكان على الأخذ بتعريف « سدنى ويتريس وب » حيث عرفا النقابه بأنها « اتحاد مستديم من العمال الأجراء لحماية وترقية شؤون حياة أفراده فى العمل » .

فهى اتحاد لقيامها على الرغبة التعاونية بين أعضائها وراء غرض مشترك .

وهى اتحاد مستديم يعنى أن النقابة ليست اتحاداً مؤقتاً يقوم لمناسبة من المناسبات وينتهى بانتهائها. وعليه لو اتحد عمال إحدى المصانع الذين لا نقابة لهم على الاضراب لسبب ما، وكونوا لذلك هيئة بينهم مؤقتة. فلا يقال لهيئتهم هذه نقابة حتى ولو نجحت فى الإضراب، إذ لا بد لاتحادهم أن يأخذ شكل الاستدامة وأن يكون له قانون.

كما أن اتحاداً مستديماً من العمال الأجراء لا يوقف نفسه على حماية حياة أفراده فى العمل ليس بنقابة. فقد يكون جمعية أخوية من العمال. أو اتحاداً لممارسة الرياضة. أو هيئة سياسية. فالنقابة لا تعرف بعضويتها قانونها فقط بل تعرف بوظيفتها. فهى تهتم على الخصوص بالمسائل التى تنشأ عن عقد العمل كالأجر وساعات العمل. وشئون الاستخدام بأوسع معانيها. وقد يكون لها وظائف أخرى غير هذه. كما أنها قد تتوسع أو تقتصر فى تطبيق وظيفتها الجوهرية. ولكنها ما لم تعنى بحياة أعضائها فى العمل فهى ليست بنقابة. وقد وجدت فى البلاد الأوروبية هيئات ابتدأت من وقت ظهورها بجمعيات أخوية لتقصيرها فى القيام بهذا الغرض. كما وجدت هناك نقابات ولكنها لم تحافظ على هذه الصفة بل انقلبت إلى جمعيات أخوية لتقصيرها فى القيام بالغرض الحقيقى الذى تنشده النقابة. فالعناية بشئون حياة الأعضاء فى العمل غرض حيوى بالنسبة لغيره من الأغراض.

والخلاصة أن النقابة ليست كما يظن البعض حركة تجمعية لجمع شتات العمال وليست حركة تعاونية إنما هى حركة تكتل تعاونية مستديمة للدفاع عن حقوق العمال وحقوق المجتمع بصفة عامة.

والمتتبع للحركة النقابية يجد أن النقابات لا تقصر جهودها عند خدمة مشتركيها من الدفاع عن مصالحهم. والمساومة على أجورهم. وتحديد ساعات عملهم أو ما شابه ذلك فقط. بل أنها تهدف إلى مبادىء سامية ومثل عليا فهى تعمل على تعميم التعليم وتنوير الأذهان ورفع مستوى الشعب من كافة الوجوه، وتوفير

حاجياته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أيضاً . وكثيراً ما تتحمل فى سبيل ذلك أعباء وتضحيات .

ولقد استطاع مستر « جون برايس » رئيس قسم العلاقات الصناعية بمكتب العمل الدولى أن يعبر عن ذلك بقوله : « إن الحركة النقابية كانت ترمى دائماً إلى أبعد من حل مشاكل القوت اليومى إذ كانت ترمى إلى تيسير حياة أسمى وأنبل للشعب . والغاية القصوى التى ترمى إليها سياسة النقابات هى تأمين مجتمع يضمن لكل رجل وامرأة وطفل ضروريات حياة متمدينة . وإنشاء مجتمع يجد فيه كل فرد فرصة اكتساب مستوى معقول من المعرفة والمهارة ، وتحسين مواهبه ورزقه ويؤمل فى مجتمع كهذا أن يستطيع كل فرد أن يعيش عيشة طيبة ويساهم بقسط وافر فى تحقيق رفاهية اخوانه ورقى الجنس البشرى والانسانية »

ويقول مستر بيفن عندما كان وزيراً للعمل فى بريطانيا فى خطاب مستفيض له عن الحركة العمالية ومركز النقابات (إن الفكرة النقابية هى التى أوجدت الحالة الطيبة التى تسود الشعب العامل الذى أدرك أن قيمة الحياة لا تقاس بالمنفعة الذاتية وإنما بالمنفعة العامة التى تعود بالخير على الجميع وأن اللولب الرئيسى لحركة العمال هو حافز روحى وليس حافز شخصى) .

٢ — تكوين النقابات

لتكوين النقابة أثر كبير فى سياستها فالنقابات الصغيرة بوجه عام تتبع سياسة متحفظة ونشاطاً محدوداً ، بينما تستخدم النقابات الكبيرة الضغط السياسى للوصول إلى أغراضها [1] .

كذلك لشكل البيئة الصناعية أثر كبير فى تكوين النقابة ونجاحها . ومن أمثلة هذه العوامل الصناعية مدى سعة السوق لتصريف السلع ، وحجم المنشئات

(1) Richard A. Lester, Econmics of Labour, New york 1947.p.569.

الصناعية ، والصفات المهنية للعمل ، ومدى سرعة التطور الفنى للصناعة .

وأهم أنواع النقابات نوعين : —

النقابات الحرفية Trade Union or craft Union

هى نقابات تتكون من أبناء الحرفة الواحدة . أنهم أدرى من غيرهم بمشاكلهم ومطالبهم . فسرعان مايأتلفون ويتحدون . وهم ليسوا من عامة العمال . وانما هم أقل عدداً . أنهم طائفة من أبناء الحرف . وعدد هذه النقابات وفير . وكلها ناجح إذ طالما يرى أرباب الأعمال عند الإضراب أن فى الأمر طائفة حرفية فسرعان ما يرضخون . أنهم لا يستغنون عنهم .

ومن جهة أخرى فإن قلة عدد أفراد طوائف الحرف تجعل من السهل على أصحاب العمل إجابة مطالبهم فهى لن تكلفهم كثيراً بالنسبة لجمهرة العمال .

ومن دواعى نجاح هذا النوع من النقابات أن تساوى النقابيين فى المكافآت الشخصية والعقلية والنفسية لم يدع مجالا لاشاعة الحسد والبغضاء فيما بينهم .

وإذا كانت نقابات الحرف غريم لأرباب الأعمال من الصعب قهره ، فإنها مهددة دائماً بالاختراعات الحديثة . تلك التى تدخل فى أحوال الصناعات موجه من التغيير والتبديل . مؤداها فى النهاية احلال عامل عادى محل عامل فنى . فإذا ما قست هكذا الظروف على أصحاب الحرف لم يجدوا واحداً يرحمهم من التشرد والبطالة . فإن كل دفاعهم إذ ذاك يكون مداره عدم الأخذ بالمستحدث النافع . أو تكالبهم على مهن أخرى لا حق لهم فى إقحام أنفسهم فيها فيفقدون عطف الجمهور وأصحاب الأعمال والمفكرين أيضاً .

ومن مضار نقابات الحرف أيضاً أنها لم تتح الفرصة للعدد الكبير من العمال العاديين أن يتحدوا فهم لم ينضموا إليهم . ولم يستقلوا عنهم . ان الحرفيين بانفرادهم بالاتحادات قد وجهوا للآخرين طعنة فى الصميم . وأبرز ما يشاهد من نتائج هذا الانفراد فى أمريكا . ويعزوا إليه بعض الكتاب الامريكيين أنه السبب فى عدم تكوين

حزب سياسى للعمال فى أمريكا ، فإن أحزاب العمال فى الدول وليدة النقابات . فلو كان السياسيون يعتمدون على نجاحهم فى المعارك الانتخابية على ثلاثين مليوناً من أصوات العمال متكتلة بدلا من مليونين أو ثلاثة من الحرفيين لأمكن إعداد برامج سياسية عمالية وتنفيذها بما يدفع البلاد بخطوات أخرى إلى الامام .

نقابات الصناعات Industrial Union

وهذه النقابات تشمل جميع المشتغلين بصناعة معينة بصرف النظر عن نوع عملهم . فيضمهم مصير واحد ، ويستطيعون لكثرتهم أن يتكتلوا فيحزموا أمرهم وتقوى شوكتهم وينالوا ما يطلبون ، وتستطيع النقابة أن تمد يد المعونة لأعضائها مكتفية منهم باشتراك بسيط فهم أكثرية . ولعددها الوفير نرى لمثل هذه النقابات شأو بعيد فى مضمار السياسة .

ولا يعاب على هذه النقابات إلا أنها تضم خليطاً من العمال ذوى حرف مختلفة وكفايات متباينة ، ففى نقابات مصانع الغزل والنسيج نجد الحدادين والبرادين والنجارين والمهندسين والعمال العاديين أعضاء فى النقابة ، وإذا كانت النقابة تحقق بذلك أغراضها بين جدران المصنع الواحد فمن الصعب أن تحققها خارجه كما تفعل نقابات الحرف التى تستطيع أن تقدم عند الطلب صناع الحرفة الممتازين وتهيمن على تشغيلهم بين المصانع المختلفة .

ومن الأسس التى تقوم عليها نقابات الصناعات التى تبدأ فى مصنع ما . ثم تنضم إلى مثيلاتها فى المصانع الأخرى المشابهة ، وهنا تعترضها صعوبة أخرى هى عدم التناسق بين النقابات المحلية . ومن ثم لا يمكن صهرها فى بوتقة واحدة ليكون لها مبادىء عامة موحدة .

وما يعترض نقابات الصناعة من مشاكل هى مسألة تحديد الأجور أو تحسينها فقلما تستطيع النقابة أن تعطى لكل فئة حقها من الأجر فى المصنع حسب أهميتها اما لأن النقابة بحكم تشكيلها ليست لها خبرة فنية . واما لتزاحم أفراد طائفة فى المصنع فى الحصول على أحسن أجر . ولهذا تطالب هذه النقابات دائما بتحسين

الأجور أو بنسب مئوية من الأجور بصفة عامة أو بنسب مئوية من الأجور الحالية . فإذا زيدت الأجور فى مصنع ما فمعنى ذلك أن هناك زيادة لكل صاحب حرفة فنية . وإذ ذاك يشعر أصحاب الحرف نفسها فى المصانع الأخرى بقلة أجورهم النسبية فيتهافتون على هذا المصنع . كأن يسعى المهندسون الميكانيكيون فى المحالج والمضارب والسكة الحديد إلى مصانع الغزل والنسيج التى تحقق لعملها زيادات عامة . فاما أن تضطر المحالج والمضارب أن ترفع أجور هؤلاء أو تقفل أبوابها . أو قد تضطر إلى رفع أجور المهندسين على حساب غيرهم فى نفس المصنع حيث تتناول أجورهم بالتخفيض وفى ذلك غبن على الباقين .

وإذا استخدمت آلة جديدة بالمصنع فهناك مشكلة جديدة منها كيف يحدد أجر العمال عليها . فإذا حدد أجر ممتاز بواسطة النقابة أثار ذلك باقى أعضائها ، وإذا كان أجراً منخضا أثار العمال أنفسهم .

على أن هذه المشاكل ليست مما لا يمكن حله . وإنما يقتضى الأمر أن يكون أعضاء مجلس النقابة على دراية فنية لا بأس بها . ولهم الملم بمبادىء الاقتصاد والتشغيل . وأن يكونوا معقولين وحازمين فى نفس الوقت . يستطيعون أن يقولوا (لا) إذا اقتضى الأمر ويستطيعون أن يوقفوا أطماع العمال التى يولدها تجمعهم وشعورهم بسطوتهم . بل يستطيعون أيضا أن يعملوا على تخفيض الأجور إذا استدعت الحاجة .

٣ — الحرية النقابية

تدل الوقائع التاريخية فى البلاد المختلفة على أن لا فائدة ترجى من حظر تكوين النقابات على العمال . وأن هذه السياسة تنتهى إلى ضرر محقق (١) . فقد

(1) Cf. Oualid - Les Groupements Professionels en France et à L'etrangr, Cours de Doctorat. Un. de Paris 35-36.

Pic - Traité Elémentaire de Législation industrielle, 1931 p. 186 et ss.

Capitant et Cuche-Précis de Législation industrielle, 1936 p. 75 et ss.

كانوا فى البلاد الأوربية يحرمون خلال القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر على العمال الاعتصاب والاضراب . كما كانوا يمنعون تكوين الجمعيات الحرفية فى أى شكل كانت . وكانوا يستندون فى تبرير ذلك إلى ما كانوا يخشونه من خطر رجوع نظـــام الطوائف إلى الظهور من جديد . وإلى اعتقادهم أن فى وجود الجمعيات الحرفية ما يهدد حرية العمل والصناعة . وربما يرجع السبب الحقيقى إلى تخوف الحكومات حينئذ مما قد تبذله هذه الجمعيات من نشاط يخشى منه على النظم الاجتماعية القائمة فى ذلك الوقت والواقع أن الاستناد إلى وجوب ضمان حرية العمل لتبرير سياسة التحريم هذه كان مخالفاً للمنطق. حيث يقضى مبدأ حرية العمل بمنع احتكار بعض الصناعات لأفراد معينين . لكنه يقضى أيضاً بأن يترك الأفراد أحراراً فى تكوين جمعيات تدافع عن مصالحهم . وفى الامتناع عن العمل إذا أرادوا ذلك ولم يكن فيه ما يخالف الصالح العام .

وعلى أية حاله فقد أظهر العمل ما كانت عليه سياسة التحريم هذه من خرق . فلم تكف النصوص التشريعية رغم ما كان بها من صرامة لمنع تكوين الجمعيات الحرفية . بل ظهرت من جديد فى شكل نقابات من العمال وأخرى من أرباب الأعمال . وكانت الحكومات تطارد أحياناً هذه النقابات وخاصة العمالية منها . وتتسامح معها أحياناً أخرى وتكررت فى هذه البلاد — وخاصة فى أول عهدها بالصناعة الحديثة — حوادث اضراب العمال نتيجة تعرضهم للبطاله وقسوة شروط العمل حينذاك . إذ لم يتورع معظم أرباب الأعمال عن تخفيض الأجور وإطالة ساعات العمل واستخدام النساء والأحداث فى الصناعة ولم يجد العمال سندا لهم من المشرع الذى آثر الصمت . وأدى تحريم الاعتصاب والاضراب ، وتكوين النقابات إلى انتشار روح عدم الثقة والبغض بين العمال وأرباب الأعمال . كما لجأ العمال إلى العنف والشدة فيما وقع منهم حينئذ من إضراب رغم القانون . فلم يكن تظاهرهم سلمياً . بل كثيراً ما كان ثورياً دموياً .

لهذه الأسباب وتحت ضغط تزايد قوة العمال السياسية وانتشار الديموقراطية

أخذت تشريعات تلك البلاد فى انتهاج خطة جديدة إزاء مشاكل العمل . فأباحت الاعتصاب والاضراب . كما أباحت تكوين النقابات ، ولم يقف المشرع عند حد السماح بقيام النقابات ، بل تدخل فى معظم الأحيان فى أمرها . كى يمنحها من لدنه حماية لازمة ويحدد حقوقها وواجباتها ويمكنها من موالاة نشاطها المشروع .

وقد كان للمشرع الانجليزى فضل السبق فى هذا المضمار ، ويفسر ذلك بظهور الصناعة الحديثة فى انجلترا قبل غيرها من البلاد ، فكان عليها أن تواجه المشاكل الاجتماعية الجديدة بالحلول الملائمة .

وقد حذت البلاد الأخرى فى القارة الأوربية كفرنسا وإيطاليا والمانيا وروسيا الخ . حذو انجلترا فى هذا السبيل . فاعترفت بمشروعية نقابات العمال عندها . كذلك اعترفت بها دول أمريكا واستراليا واليابان والعراق الخ وبهذا أصبح مبدأ الحرية النقابية عقب الحرب الماضية (١٨/٩١٤) مبدأ شامل التطبيق فى البلاد المختلفة . ولم يكتفوا فى بعض البلاد كالمانيا وتشيكوسلوفاكيا وبولونيا بالاعتراف بالنقابات عن طريق القوانين العادية ، بل فضلوا النص على تلك الحرية فى الدساتير نفسها ، وذلك رغبة فى تأكيد أهميتها وإحاطتها بما يجب من ضمانات قوية .

ولكن لم يكد مبدأ الحرية النقابية يستقر فى التشريع الحديث حتى أخذت بعض البلاد وعلى الأخص إيطاليا وألمانيا قبل الحرب الأخيرة (١٩٣٩/١٩٤٤) ، فى الانتقاض عليه ، فعادت حكوماتها إلى محاربة النقابات حتى جعلتها اسما على غير مسمى ، أو قضت عليها تماماً .

وربما كان لما سارت عليه تلك البلاد مزية القضاء على مظاهر النزاع الحاد بين العمل ورأس المال ، وتغليب بعض الاعتبارات الأدبية على المصالح الذاتية ، مع تقوية سلطة رب العمل فى المشروع .

وإنما يلاحظ أن القضاء على النقابات أو إضعافها يتنافى تماماً وأفكار الحرية والديموقراطية السائدة عندنا ، وعلى الأخص فإن النظام الذى أخذت به هذه البلاد الدكتاتورية لا يضمن فى شىء مصالح العمال .

والواقع أنه إذا كان وجود النقابة وحلها رهن مشيئة الحكومة فلن يكون

لها من النقابة إلا الاسم فالنقابة حتى تؤتى ثمرتها يجب أن يتم تكوينها طبقاً لمشيئة أعضائها. وأن تعمل فى جو من الطمأنينة والحرية النسبية. وأن يحاط حلها بالضمانات الكافية ضد تحكم السلطات العامة (١).

٤ ــ نقابات العمال فى مصر

تكونت النقابات الحديثة فى مصر منذ نحو نصف قرن دون تدخل من جانب المشرع لتنظيمها فأخذت تنمو وتنتشر.

وكانت أغراض النقابات فى أول الأمر تعاونية صرفة. ثم اتجهت نحو الدفاع عن مصالح العمال المشروعة أمام أرباب العمل والسلطات العامة. ثم اتصلت بالحركات السياسية حتى أن تاريخ النقابة فى مصر جزء لا يتجزأ من تاريخها السياسى فى القرن العشرين.

وقد تمكنت هذه النقابات من الضغط على الحكومة حتى أصدرت تشريعات العمل. إذ كان إصدار هـــذه التشريعات فى مقدمة المطالب التى تقدمت بها النقابات إلى الحكومات والبرلمانات المتعاقبة.

وكان أهم هذه التشريعات قانون نقابات العمال الذى صدر فى ١٩٤٢ وقد أخذ فيه المشرع بمبدأ الحرية النقابية (٢).

وقد كان إصدار هذا القانون فى مصر على وجه الاجمال خطوة موفقة فى تحقيق مصالح العمال دون الاضرار بالمصلحة العامة. ورغم ما لهذا القانون من مزايا فله عيوب كثيرة وتستحق هذه وتلك البحث والتمحيص، ولقد تبين من تنفيذ

---

(١) وفى ذلك يقول بيرو «أثبتت التجارب الحديثة أن النقابة التى تتبع الدولة تخالف الروح النقابية وتعمل ضد الأغراض النقابية»

Perraux-Syndi calisme et Capitalisme, 1938q.43

(٢) تقرير لجنة أعمال الشئون الاجتماعية عن مشروع قانون نقابات العمال · مضبطة الجلسة ١٦ لمجلس النواب فى ١٩٤٠/١/٣٠ ص ٤٦٦

القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٤ أنه قاصر عن تكوين نقابات عمالية تقوم بخدمة أعضائها. لذلك وضع القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بما يحقق الغرض المقصود وهو تشجيع تكوين نقابات عمالية تحمل على خدمة أعضائها، وبصفة خاصة على توفير الخدمات الاجتماعية لهم.

وقد نمت النقابات نمواً كبيراً على أثر صدور قانون النقابات لسنة ١٩٤٢ وحققت جانباً كبيراً من أغراضها التعاونية بتقديم بعض المساعدات لأعضائها.

أما فى غير هذه الأمور فقد كان نجاح النقابات ضئيلا وذلك إذا استثنينا أقلية ضئيلة منها. فأغلب النقابات لم توجه عناية كافية إلى الناحية الاجتماعية والثقافية فى حياة الأعضاء ولم تستطع أن تحمل أرباب الأعمال على أن يهتموا بأمر العمال أو يعقدوا معها اتفاقات تنظم ما يهم العمال من شئون المهنة. كما عجزت عن حمل الرأى العام على تحتيم الاعتناء بالعمال عناية كافية. لذا بقيت قليلة الأثر فى حياة أعضائها وحياة الطبقة العاملة على وجه العموم.

وتفسر ضآلة هذه النتائج إلى أسباب متعددة بعضها عامة وبعضها خاصة، فأما الأسباب العامة فأهمها: —

١ — لا يرجع ظهور نقابات العمال فى مصر إلى أبعد من أوائل القرن الحالى فلم يكن لديها من الوقت ما يكفى لاستكمال أسباب نموها والاستفادة من أخطائها وتجاربها الماضية. وقد صادفتها منذ نشأتها صعوبات وعراقيل لم تتغلب عليها إلا إلى حد محدود.

ومن هذه الصعوبات والعراقيل الأزمات الاقتصادية التى وقعت خلال القرن الحالى وكان من آثارها انصراف الكثير من الأعضاء عن نقاباتهم. كذلك سكوت الشارع مدة طويلة عن الاعتراف بالنقابات صراحة وامتناعه عن تحديد حقوقها قبل الغير.

٢ — معظم العمال فى مصر يشتغلون فى مصانع صغيرة مبعثرة فى البلاد. بعيدة

عن بعضها البعض وكل منها يضم عاملين أو ثلاثة . والاتصال الشخصى بين العمال وصاحب العمل فى هذه المحال الصغيرة أوثق منه فى المصانع الكبيرة . والجو فيها أقرب إلى المجاملة والتفاهم ولا يدع مجالا للتذمر أو التآمر .

بينما تستخدم المصانع الكبيرة أعداداً كبيرة من العمال فى مكان واحد وهذا يهيء لهم فرصة الاجتماع والتشاور فى شئونهم ورسم الخطط للدفاع عن مصالحهم . فيكونون النقابات القوية الشوكة .

ومصر حديثة العهد بهذا النوع من الصناعات والمشروعات .

٣ — يسود الجهل أغلبية العمال فى مصر مما يجعلهم لا يعرفون معنى النقابة وحقيقة مهمتها . ومما لا شك فيه أن النقابات تقوى حيثما كانت طبقة العمال نشطة مثقفة . فالعامل المثقف أكثر إدراكا لفوائد التضامن وأكثر اخلاصاً لنقابته من غيره .

٤ — كذلك يسود الفقر تلك الطبقات وينخفض مستوى الأجور فيها مما لا يتمكن معه العمال من دفع اشتراكات كبيرة منتظمة لنقاباتهم . وهذا السبب من أهم العوامل فى تحديد نشاط النقابات وهو يزعزع مركزها فى الدفاع عن مصالح أعضائها . والامتيازات المادية التى تمنحها النقابة لأعضائها أثناء المرض أو البطالة أو الاضراب تتوقف بالطبيعة على مواردها المالية . وكذلك الخدمات القضائية التى تؤديها لأعضائها للدفاع عن حقوقهم وشكاياتهم تتوقف أيضاً على وفرة إيرادها ومقدرتها على استخدام الأكفاء من رجال القانون .

الواقع أن الحركة النقابية ناحية من نواحى المجتمع تتأثر بما عليه المجتمع من تقدم أو تأخر فتقدمها إنما يتم تدريجياً تبعاً لرقى الصناعة وارتفاع المستوى الثقافى والاجتماعى للعمال .

لذلك لا يمكننا أن نصل بالنقابات فى مصر إلى درجة فائقة من الرقى بين لحظة وأخرى . فهى مكونة من أفراد الشعب وهى كغيرها من النظم مرآة للحالة

السائدة . أما الأسباب الخاصة فمنها ما هو خاص بموقف أرباب الأعمال ومنها ماهوخاص بالعمال أنفسهم .

١ — أما أرباب الأعمال فلم يرحبوا بوجود النقابات إلا نادراً وهم فى الغالب يجاهرون بوجوب تفردهم بوضع شروط العمل فى مشروعاتهم ويكرهون الاتصال بالنقابات . بل إنهم يعلنون حرباً شعواء خفية وعلانية . وكثيراً ما يعمدون إلى فصل رؤساء النقابات وأعضائها من العمل . منتحلين لذلك شتى المعاذير . كما يعملون أحياناً على اجتذاب بعض زعماء العمال اليهم حتى يستعينوا بهم على الباقين . موقعين بذلك الخلف والشقاق فى صفوف العمال . وقد انتهى الأمر بالكثير من النقابات بسبب ذلك أو غيره إلى الخضوع تماما لإمرة أصحاب الأعمال . ولم يجد هؤلاء صعوبة كبيرة فى تحقيق مأربهم هذا . فأغلبية النقابات إنما تتكون من عمال المشروع الواحد . وهؤلاء يخشون بأس رب العمل إذ يخضعون مباشرة لنفوذه وسلطانه .

ويحسن علاجا لذلك تكوين النقابات من عمال مشروعات متعددة إذا كان ذلك مستطاعا حتى يتحقق للنقابة استقلالها عن رب العمل . على أن صلاح الأمر إنما يتوقف على إدراك أرباب الأعمال مبلغ ما يفيدونه من وجود نقابات قوية منظمة ترفع مستوى الطبقة العاملة وتعاون على حل مشاكل العمال . والواقع أنه ليس من مصلحة أرباب الأعمال فى شىء استمرار الحال على النحو القائم ودوام تبرم العمال مما يلقون من عنت وجور .

٢ — وأخيراً فان من أسباب ضعف النقابات ما يرجع إلى العمال أنفسهم إذ ينقص الكثير منهم روح الطاعة والنظام وحب المهنة والغيرة عليها والميل إلى تثقيف أنفسهم وإلى روح المجاهدة فى سبيل رفعة الطبقة التى ينتمون إليها . بل إن منهم كثيرين لايرون فى النقابة إلا وسيلة إلى الاستزادة عاجلا من الأجر والحصول على الإعانات . فان لم يجد عندها بغيته أعرض عنها وقطع ما يربطه بها من أسباب .

كذلك لوحظ اضطراب علاقة النقابات بأعضائها وضعف سلطانها عليهم . وتنازع الأعضاء على إدارتها فيما بينهم وانعدام النظام فيهم . فسهل على بعض عديمى الضمائر استغلالها لصالحهم الذاتى . بل وتيسر لهم أحياناً السطو على أموالها .

ومن الواضح أن نهضة طبقة العمال فى مصر تتطلب عند العمال خلوص النية وصدق العزيمة وعدم التردد أمام التضحية .

ولكى تنجح النقابات فى مهمتها ينبغى أن تأخذ ببعض الوسائل منها .

١ — أن تهتم النقابة بنشر الثقافة بين العمال وتوليها أكبر جزء من عنايتها ليفهم العمال حقوقهم وواجباتهم ويكون لديهم إلمام بالحياة العامة فيكونوا أقدر على تكييف الظروف والمواقف التى يتعرضون لها فى حياتهم .

٢ — أن تعمل النقابات على إبعاد العناصر الغريبة الداخلة بينها إذ أنها قلما تعمل لمصلحة النقابة إنما لمصلحتها الشخصية .

٣ — يجب أن تقوم النقابات بعمل الدعايه اللازمة لجذب العمال إلى الانضمام إليها ويحتاج هذا العمل إلى مهارة ودراية بأساليب الدعاية ، ومن هذه الوسائل العناية بمقر النقابة وتزويدها بالأثاث المناسب وإيجاد أنواع من التسلية لتمضية أوقات الفراغ .

٤ — يجب العمل على أن يسود النظام الداخلى للنقابة روح الديموقراطية وأن يكون أمر الأعضاء شورى بينهم فلا يستبد الرئيس برأيه ولا يجمع حوله الانصار والأعوان فتحدث المنافسة والغيرة ويترتب على ذلك الانشقاق والتباغض .

٥ — العمل على تكوين طائفة من المستخدمين الدائمين الذى يمتازون بالمقدرة والكفاءة إلى قوة فى الخلق وإخلاص لمبادىء الحركة النقابية ليتولوا إدارة النقابات . ويجب أن تعمل النقابات على تعيين مراقبين ماليين للاشراف على ماليتها .

٦ — يجب أن تعمل النقابات على تحسين علاقاتها بأصحاب الأعمال وأن يكون

التفاهم والمودة رائدها وأن تدرس مطالبها بالتفصيل وتقارنها بحالة المؤسسات التى يعمل فيها أعضاؤها حتى لا يكون فى مطالبهم أرهاق للمؤسسات ولا ترفض طلباتهم.

ان النقابات فى بلادنا لا تزال فى مستهل حياتها فيجب أن نتعهدها بالإصلاح ونوليها من الرعاية وحسن التوجيه ما يجعلها تنشأ قوية البنيان وطيدة الأركان قائمة على أسس متينة من النظام وحسن المبادىء وتحديد الأهداف حتى تؤدى رسالتها على الوجه الأكمل .

وقد طبع العمال المصريون على الهدوء والرغبة فى العمل والجد فى كسب الرزق وهى صفات كفيلة بأن تكسبهم عطف الرأى العام والحكومة للعمل على رفع مستواهم وتحسين حالتهم عن طريق المساهمة فى تقوية نقاباتهم وتعزيزها حتى يبلغ العمال ما ينشدونه من سعادة ورفاهية .

الفصل الأول

الشروط الشكلية الواجب توافرها فى النقابة

أولا — الاجراءات الخاصة بتكوين النقابة

يستلزم القانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٢ إخطار مكتب العمل كشرط شكلى لتكوين النقابة . فتنص المادة ١٤ من هذا القانون على أنه « لا يجوز للنقابة أن تباشر أعمالها إلا بعد إيداع الأوراق المذكورة فى المادة السابقة (المادة ١٣) (مكتب العمل) كما يجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على نظامها الأساسى.

وتتخلص الاجراءات التمهيدية التى لابد من اتخاذها قبل تكوين النقابة فى أن يختار العمال الذين يجتمعون لتكوين النقابة لهم لجنة مؤقتة منهم مؤلفة من خمسة أعضاء لمباشرة الاجراءات التمهيدية لتكوين النقابة وإعداد لائحة نظامها الأساسى.

وعند ما تنتهى اللجنة من وضع لائحة النظام الأساسى للنقابة تدعو الأعضاء المؤسسين للاجتماع بصفة جمعية عمومية لاقرارها وانتخاب مجلس الادارة . ويشترط لإقرار لائحة النظام الأساسى موافقة ثلثى الأعضاء . وينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيسا ووكيلا وسكرتيراً وأمينا للصندوق إذا لم تكن الجمعية العمومية قد انتخبتهم .

فإذا ما تم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة أودع هذا المجلس مكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر النقابة فى ظرف ١٥ يوماً من تاريخ انتخابه الوثائق الآتية وفقا للمادة ١٣ من القانون :

١ — نسختان من لائحة النظام الأساسى موقع عليهما من أعضاء مجلس الإدارة ويجب أن تكون التوقيعات على إحدى النسختين مصدقا عليها رسمياً من الجهة المختصة .

٢ – نسختان من محضر جلسة الجمعية العمومية التى انتخب فيها مجلس الإدارة .

٣ – كشف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفاة كل منهم وسنه وصناعته ومحل إقامته .

٤ – كشف بأسماء أعضاء النقابة مبين به اسم كل منهم ولقبه وسنه ومحل إقامته وصناعته موقع عليه من كل عضو منهم.

٥ – إقرار موقع عليه من أعضاء مجلس الإدارة يثبت فيه تكوين النقابة طبقاً لأحكام هذا القانون ويحرر مكتب العمل محضراً بايداع الأوراق السابقة ويعطى عنها إيصالا لرئيس النقابة أو من ينوب عنه .

وبفضل هذه الوثائق تتمكن الوزارة من الحصول على بيانات كافية عن النقابة المطلوب تكوينها . وخاصة عن أغراض تلك النقابة والقواعد التى يعتزم اعضاؤها السير بمقتضاها فى تصريف أعمالها .

والآن فما سلطة مصلحة العمل بالنسبة إلى الاخطار المقدم إليها . هذا ما تتكلم عنه المادة ١٥ من القانون . حيث تنص على أن للمدير العام لمصلحة العمل أن يبلغ مجلس الإدارة إعتراضاته على إجراءات تكوين النقابة المخالفة لأحكام هذا القانون خلال ١٥ يوماً من تاريخ محضر الإيداع فاذا لم تتم النقابة بتصحيح الاجراءات المعترض عليها خلال الخمسة عشر يوماً التالية للاعتراض جاز لوزير الشئون الاجتماعية رفع الأمر للمحكمة الجزئية الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة وتفصل فيه بحكم نهائى .

كذلك نصت المادة ١٦ من القانون على أن ينشر مجلس إدارة النقابة فى إحدى الصحف اليومية الصباحية وفى إحدى الصحف اليومية المسائية على نفقته الخاصة وتحت مسئوليته :

١ – ملخصاً من محضر الايداع المذكور فى المادة ١٣

٢ – ملخصاً لأى تعديل فى نظامها الأساسى .

٣ — ملخصاً للحكم الذى يصدر تطبيقاً للمادة السابقة .

ويكون النشر خلال سبعة أيام من تاريخ الايداع .

وإذا كان القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ يقنع بالايداع كشرط شكلى عند تكوين النقابة . فإنه لا يتسامح فى وجوب القيام به . بل يرتب جزاءات هامة على إهماله . فقد رأينا أن المادة ١٤ من القانون لا تجيز للنقابات أن تباشر أعمالها إلا بعد إخطار مكتب العمل وعدم اعتراضه على تأليفها . كذلك ليس للنقابة الشخصية المعنوية إلا إذا شكلت وطبقاً لأحكام القانون (المادة ١٧) . وتنص المادة ٢٨ على أن للنقابات المكونة طبقاً لأحكام هذا القانون أن تكون فيما بينها اتحادات لترعى مصالحها المشتركة . وأخيراً تأمر المادة ٣٢ بقصر اطلاق اسم « نقابة عمال » و« اتحادات نقابات عمال » أو « اتحاد عام نقابات عمال » على النقابات والاتحادات والاتحاد العام التى تشكل وفقاً لأحكام القانون .

قلنا أن قانون النقابات يتطلب الأخطار عن تكوين النقابة جبراً حتى يجىء تكوينها صحيحاً . وهو بذلك يعطى للعمال الحرية فى تأليف النقابات ، ويمكن الحكومة فى نفس الوقت من تحقيق اشرافها على احترام أحكام القانون مع منح مؤسسى النقابة ضمانات قضائية كافية ضد تعسف الإدارة فى الاعتراض على تكوين النقابة .

وكما يعطى الأخطار الحكومة فرصة التأكد من توافر الشروط القانونية اللازمة لتكوين النقابة . فإنه يمكنها أيضاً من إيجاد حلول ملائمة لبعض الصعوبات التى تعرض عند تأليف النقابات . ومن أمثلة ذلك أن المادة السابعة من قانون ٣١٩ لسنة ١٩٥١ تمنع تكوين أكثر من نقابة لعمال المنشأة الواحدة فى بلد واحدة فإذا تقدمت جماعتان من عمال المنشأة الواحدة فى البلد الواحد إلى مصلحة العمل بإخطارين عن تكوينهما كان من غير الجائز الموافقة على تأليفهما معاً . لذا كان من واجب تلك المصلحة السعى فى توحيد الجماعتين فتتكون منهما نقابة واحدة . فإن

لم تستطع فاضلت بين الجماعتين ثم وافقت على إحداهما دون الأخرى .

أما فيما يتعلق بالنقابات والاتحادات العامة عند صدور القانون والتى سبق تسجيلها طبقاً لأحكام القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩١٢ فقد نصت المادة ٣٥ من القانون الجديد على وجوب اتباعها أحكامه فى ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ صدور هذا القانون أى يجب أن تقدم كل منها بتعديل نظامها الأساسى وفقاً لأحكام القانون الجديد ثم تعرض نظامها الأساسى هذا بعد تعديله على جمعيتها العمومية وأخيراً تتولى إيداع الأوراق الموضحة بالمادة ١٥ بمكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر النقابة كما تقوم بإجراءات النشر الموضحة بالمادة ١٦ .

ثانياً — الاجراءات الواجبة عقب تكون النقابة

يراد بهذه الاجراءات تحقيق الاشراف الحكومى على النقابة أثناء حياتها رجاء انتظام أعمالها ومنعها من ارتكاب المخالفات أو اكتشاف هذه المخالفات عند وقوعها .

وهذه الاجراءات على ثلاثة أنواع فى القانون المصرى . إذ يتطلب هذا القانون أخطار مصلحة العمل بكل تعديل يطرأ على لائحة النظام الأساسى للنقابة (مادة ١٤) كما يلزمها بإمساك دفاتر وسجلات معينة (مادة ١٩) وبإخطار مصلحة العمل بكل اجتماع للجمعيات العمومية (مادة ٢١) . واجراءات قبول التعديل كاجراءات قبول اللائحة نفسها . فإذا رفضت مصلحة العمل قبول التعديل اتبعت الإجراءات المنصوص منها بالمادة ١٥ من القانون . .

وأما فيما يتعلق بإمساك النقابة بعض الدفاتر والسجلات . فذلك ما تستلزمه المادة ١٩ حيث تذكر أنه « يجب على النقابات أن تعد بحسب الأوضاع والشروط التى يبينها قرار من وزير الشئون الاجتماعية .

(ا) سجلات لقيد الأعضاء مبينة لاسم كل عضو ولقبه وجنسيته وصناعته

وتاريخ ميلاده وتاريخ قبوله فى العضوية وتاريخ فصله منها وتوقيع كل منهم أو ختمه .

(ب) سجل تدون فيه محاضر جلسات مجلس الإدارة .

(حـ) سجل تدون فيه محاضر جلسات الجمعية العمومية .

(ء) دفاتر للحسابات وبنوع خاص دفتراً تقيد فيه المبالغ التى دفعها كل عضو والتى صرفت له . ويشترط قبل البدء فى العمل بالدفاتر والسجلات المذكورة أن ترقم كل صفحة من صفحات هذه السجلات وتختم بخاتم الوزارة ولمفتشى الوزارة أن يطلعوا فى أى وقت على تلك السجلات والدفاتر فى مقر النقابة وعلى مجلس إدارة النقابه أن يعلن للأعضاء كل ستة أشهر بياناً مفصلا عن الإيرادات والمصروفات .

فالسجلات خاصة بتدوين بيانات عن أعضاء النقابة أو جلسات مجلس إدارتها أو جلسات جمعيتها العمومية . بينما تخصص الدفاتر لحسابات النقابة .

وفى تطلب إمساك النقابة هذه السجلات والدفاتر وتقرير حق مفتشى الوزارة فى الاطلاع عليها مايمكن الحكومة من الوقوف أولا بأول على كل مايجد فى شئون النقابة . وقد يخشى أن تتخذ الحكومة هذا الحق وسيلة للتدخل فى شئون النقابات . لذا كانت النقابات فى فرنسا مثلا تعارض فى تمكين الحكومة من معرفة أسماء أعضائها . كما كانت تتمسك عادة بسرية عددهم . وخاصة أنها كانت أحيانا تغالى فى تقدير هذا العدد سعيا إلى الدعاية لنفسها وحمل الغير على الاعتقاد بأهميتها وخطرها .. ولكن هذه الاعتبارات لا تمنع من تأكيد فائدة تقرير حق الاطلاع لمفتشى الوزارة إذا ما أحسن تطبيقه . فبه تتمكن مصلحة العمل من إرشاد النقابات إلى الطريقة المثلى فى إمساك دفاترها وسجلاتها . كما تستطيع المصلحة أيضا الكشف عما ترتكبه النقابة من مخالفات . فتطلب إليها إزالتها . وتتبين أهمية ذلك على الأخص بالنسبة لمالية النقابة . فرقابة الدولة عليها مشروعة واجبة . ذلك أن

النقابة تتكون ماليتها من المبالغ التى يحتجزها العمال من دخلهم لهذا الغرض . فلا بد من تنظيم مالية النقابة تنظيما دقيقاً والإشراف عليها للحيلولة دون التلاعب بها . وهذا ما عملت له تشريعات مختلفة فى الخارج كالتشريع الانجليزى . والبلجيكى واليونانى والأسبانى والإيطالى (١) .

ولا يقتصر القانون على استلزام امساك الدفاتر وتقرير حق الاطلاع عليها وإنما تضيف المادة ٢٠ الزام النقابة بأن تقدم لمكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر النقابة فى خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ انتهاء السنة المالية نسخة من حسابها الختامى بعد اعتماده من محاسب قانونى ويرفق به محضر الجمعية العمومية التى صدق فيها عليه ، فى هذا الحساب مايبين إيرادات النقابة ومصروفاتها فى السنة المالية المنصرمة ، مما يعطى صورة عن نشاطها خلال تلك الفترة ، ويمكن من التأكد من انتظام ماليتها ، فضلا عن أنه يسهل وضع احصائيات مفيدة عن مالية مختلف النقابات فى القطر ، وتطور تلك المالية من سنة إلى أخرى .

وقد الزم القانون مراجعة حسابات النقابة بمعرفة محاسبين قانونيين ، وذلك على نحو ما ينص عليه القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٤٤ (مادة ٨١) بالنسبة للجمعيات التعاونية كذلك يحسن التأكد دورياً من استطاعة صناديق التأمين التى أنشأتها النقابة من مواجهة التزاماتها .

وقد قررت المادة ٣٣ من القانون توقيع عقوبة الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة يتعمد اعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسى أو السجلات أو الدفاتر أو الحسابات التى فرض هذا القانون ايداعها لذوى الشأن .

أما عن اجتماعات النقابة فتنص المادة ٢١ على أنه يجب أن يسبق كل اجتماع

---

(١) أنظر الحرية النقابية ـ مطبوعات مكتب العمل الدولى المرجع السابق ص ٥٠ ، ٥٥ .

للجمعيات العمومية لنقابات العمال أو اتحاداتها اخطار يرسل إلى مكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر الاجتماع وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول قبل الموعد المحدد للاجتماع بسبعة أيام على الأقل .

وقد خصص القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ المواد ٢٨ / ٣١ منه لاتحادات النقابات فنصت المادة ٢٨ على أن « للنقابات المكونة طبقاً لأحكام القانون أن تكون فيما بينها اتحادات لترعى مصالحها المشتركة على أنه لا يجوز أن تضم الاتحادات غير النقابات التى تتعلق بمهنة واحدة أو صناعة واحدة أو صناعات تشترك فى إنتاج نوع واحد من السلع وتسير الاتحادات فى أعمالها طبقاً للائحة نظامها الأساسى ويجب أن يبين به بوجه خاص القواعد التى تتبع فى تمثيل النقابات المنضمة للاتحاد فى مجلس الادارة والجمعيـــة العمومية ، كما يبين قيمة الاشتراكات السنوية التى تؤديها النقابات للاتحادات . ولا يجوز أن تزيد هذه لاشتر كات عن عشر مجموع الاشتراكات السنوية التى تجمعها النقابة من أعضائها»

كذلك نصت المـــادة ٢٩ على أن «للاتحادات المكونة طبقاً للمادة السابقة تكوين اتحاد عام للاشراف على شئون تلك الاتحادات وتوجيهها توجيهاً موحداً وللدفاع عن المصالح المشتركة التى تهمها ولا يجوز تكوين أكثر من اتحاد عام واحد فى المملكة المصرية» . وللنقـابة التى يزيد عدد أعضائها على ألف عضو ولا يوجد لها نقابات مماثلة فى المملكة المصرية أن تنضم مباشرة إلى الاتحاد العام».

وتنص المـادة ٣٠ على أن « يسرى على تكوين الاتحادات والاتحاد العـام وحل كل منها النصوص الواردة فى هذا القانون فى شأن تكوين النقابات وحلها ويكون لها ما للنقابات من حقوق وما عليها من واجبات » .

ويستفاد من ذلك أن القانون يسوى بين النقابات واتحاداتها ، فيما يخص الانشاء والحل وفيما لها من حقوق وماعليها من واجبات. وقد نهج قانوننا فى ذلك نهض بعض القوانين الأجنبية ، كالقانون الفرنسى .

ويجب تطبيقاً لذلك أن تتبع عند تكوين الاتحادات نفس الاجراءات الشكلية التى أشرنا إليها عند الكلام على النقابات ، فيقوم رؤساء النقابات التى تعتزم تكوين الاتحاد بإخطار مكتب العمل بتكوينه حتى إذا وثق المكتب من توافر الشروط القانونية الخاصة بذلك ولم يعترض عليه تم تكوين الاتحاد تكويناً صحيحاً وإذا اعترض على تكوينه اتبع فى ذلك الاجراءات المنصوص عليها بالمادة ١٥ من القانون .

وقد كان البعض يستحسن التفرقة هنا بين النقابات والاتحادات ، فيكتفى فى تأليف النقابة وحلها بالاجراء المنصوص عنه بالقانون ، بينما يستلزم فى الاتحاد صدور مرسوم بتسجيله ، واستندوا فى ذلك إلى أن « الاتحاد كتلة مخيفة تهدد الأمن العام والكيان القومى ، فالمرسوم ليس كالاجراءات التى يتخذها الوزير فى تصريحه بإنشاء النقابة ، فإنه قد يقتنع بعدم إنشاء نقابة فإذا عارض العمال وقدموا معارضتهم للقاضى ، فالقاضى هو الذى يفصل فى الأمر وقد يصرح القاضى بإنشاء النقابة ، هذا الاتحاد القوى المخيف تتدبر الوزارة الأمر عند إصدار التصريح بإنشائه بمرسوم فقد تصرح به إذا لم يكن مخيفاً وترفض التصريح بإنشائه إذا كان وجوده خطراً » .

لكن هذا الرأى مغالى فيه ، فليست اتحادات النقابات دائماً بهذه الدرجة من الخطورة التى يصورها أصحابه ، وعلى أية حال فإن من الواجب أن يكون حق الاتحاد فى التظلم إلى القضاء حالة رفض تأليفه أو حالة حله مكفولا حتى لا تتحكم السلطة التنفيذية فى مصير الحركة النقابية . وهذه الخطة هى التى تسير عليها قوانين البلاد الديموقراطية على وجه الاجمال .

وإذا كان من الواجب أن يسجل الاتحاد عند تكوينه فلا بد له أيضاً أن يتبع أثناء حياته نفس الاجراءات الشكلية التى نص عليها بالنسبة للنقابات ، فيجب على الاتحاد أن يخطر عن كل تعديل فى لائحة نظامه الأساسى كما يجب عليه إمساك الدفاتر والسجلات المنصوص عليها فى المادة ١٩ من القانون .

الفصل الثانى

العمال الذين لهم تأليف النقابات

من الشروط الموضوعية المتعلقة بتكوين النقابة مايخص العمال الذين يعترف لهم بحق تكوينها وسنتحدث عنها فى هذا الفصل ، وفى الفصل التالى ومنها مايخص الأغراض التى يصح للنقابة أن تستهدفها وسنتناولها بالكلام فيما بعد .

تنص المادة الأولى من القانون على أنه « يعتبر عاملا فى تطبيق أحكام هذا القانون كل عامل أو مستخدم يقوم عادة مقابل أجر بتأدية عمل يدوى أو عقلى فى أى فرع من فروع النشاط الاقتصادى صناعياً كان أو تجارياً أو زراعياً أو فى أية خدمة عامة كانت أو خاصة متى كان خاضعاً لاشراف صاحب عمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً .

ومع ذلك لا يسرى هذا القانون على :

ا — موظفو الحكومة ومستخدموا الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية الداخلون فى الهيئة . وعمال الجيش والطيران والبحرية والبوليس الدائمين .

ب — الوكلاء المفوضون الذين يمثلون أصحاب الأعمال فى ممارسة سلطاتهم .

ويتبين من نص هذه المادة أن العمال فى نظر قانون النقابات ينقسمون إلى فئتين الفئة الأولى تكون نقابات تقوم بمختلف المهام النقابية . والفئة الثانية ليس لها تكوين نقابات ما .

الفئة الأولى — عمال لهم تأليف نقابات تقوم بمختلف المهام النقابية

أفراد هذه الفئة هم الذين تعرفهم الفقرة الأولى من المادة الأولى بأنهم العمال والمستخدمون الذين يقومون عادة مقابل أجر بتأدية عمل مادى أو عقلى فى محل

صناعى أو تجارى ويكونون خاضعين لأمر أو لاشراف صاحب عمل سواء كان شخصاً حقيقاً أو معنوياً .

فحتى ينطبق التعريف السابق لا بد من توافر الشروط الآتية :

١ — أن يعتاد الشخص العمل مقابل أجر . ولا أهمية لما إذا كان هذا الأجر يحدد بالزمن أو القطعة . أو يدفع يوميا أو أسبوعياً أو شهريا . كذلك قد يكون الأجر كله أو بعضه نقداً أو عيناً . كما قد يكون كله أو بعضه فى صورة مشاطرة فى أرباح المشروع .

وأما تبين اعتياد العمل مقابل أجر فهو مسألة تقديرية . فاذا كان الشخص لايشتغل بالأعمال الصناعية أو التجارية إلا عرضاً . لم يكن فى الاستطاعة اعتباره عاملا فى عرف قانون النقابات .

٢ — أن يكون العمل الذى يشتغل به الشخص فى أى فرع من فروع النشاط الاقتصادى صناعياً كان أو تجاريا أو زراعياً أو فى أى خدمة عامة كانت أو خاصة ويمكن أن يقال أن مدلول الأعمال التجارية والصناعية فى قانون النقابات لا يخرج عن مدلولها فى غيره من القوانين العمالية .

ولم تذكر هذه القوانين تعريفاً للأعمال الصناعية والتجارية . بل اقتصرت على على إيراد أمثلة واحدة تقريباً لما يعتبر فى عرفها من قبيل تلك الأعمال .

ويقصد بالأعمال الزراعية استغلال الأراضى الزراعية والأعمال المتعلقة بها من إعداد الأراضى وبذرها أو غرسها وخدمة المزروعات والرى والصرف وجنى المحاصيل والثمار وإعدادها للبيع أو للاستهلاك ، وتربية الماشية والاغنام والنحل والدواجن واصلاح الأراضى البور وشق المصارف والترع وتطهيرها وصناعة الألبان ومستخرجاتها .

أما الخدمات العامة فهى النقل وعمليات المياه والإضاءة وتشمل الخدمات الخاصة مايقوم به المحامون والخبراء والأطباء .

وطبقاً للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص باصابات العمل يعتبر من قبيل المحال الصناعية على الأخص الصناعات الاستخراجية ، والمحال المعدة لصنع المنتجات أو تغييرها أو تنظيفها أو اصلاحها أو زخرفتها أو صقلها أو اعدادها للبيع ، وكذلك المحال المعدة لتغيير شكل المواد وانشاء أو تجديد أو صيانة أو ترميم أو هدم أو تغيير أو بناء عمارة أو سكة حديد أو أعمال النقل الخ وتشمل المحال التجارية على الأخص كل محل مخصص لبيع السلع أو لأى عملية تجارية أخرى والفنادق والمطاعم الخ ويعتبر فى حكم المحلات التجارية (ا) اصطبلات السباق والنوادى الرياضية (ب) محال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة أو الأعمال ذات المنفعة العمومية .

٣ — أن يكون العامل خاضعاً لأمر أو اشراف صاحب عمل . أى أن العامل يجب أن يكون تابعاً لأحد أرباب الأعمال . وهذه التبعية قانونية تتبين فى أن العامل لا يتمتع فى تنفيذ العمل بالحرية الكاملة . بل يقوم به تحت إشراف رب العمل وطبقاً لأوامره .

ومن السهل التحقق من توافر هذا الشرط حالة ما إذا كان العامل يشتغل مثلا بالمصنع أو المتجر المملوك لرب العمل ، فهو حينئذ يتوجه إلى المشروع كما ينصرف منه فى الأوقات التى يحددها رب العمل . ويقوم بالعمل طوال المدة تحت إشراف رب العمل أو معاونيه .

الفئة الثانية — عمال يحرم عليهم القانون تكوين النقابات :

هؤلاء تتكلم عنهم الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون ونصها كالآتى :

لا يسرى هذا القانون على :

١ — موظفو الحكومة ومستخدمو الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية الداخلون فى الهيئة ، وعمال الجيش والطيران والبحرية والبوليس الدائمون .

فهؤلاء العمال ليس لهم تكوين النقابات ، بل وقد يستند أنصار تحريم تكوين نقابات من الموظفين العموميين إلى أن المفروض أن الحكومة تعنى بمعاملة موظفيها خير معاملة مما لا حاجة معه إلى تكوين نقابات لحمايتهم ، هذا إلى أن السماح لهم بتكوين نقابات معناه السماح لهم بالاضراب ، وفى هذا ما يخل بحسن انتظام المرافق الحكومية التى يجب ضمان استمرارها .

ويرد على ذلك بأن موظفى الشركات أصبحوا يعاملون معاملة ليست أقل من معاملة الحكومة لموظفيها إن لم تكن أحسن ، وانه لا يوجد ثمة ما يمنع من الاعتراف للموظفين بتكوين نقابات مع تحريم الاضراب عليهم كما هو حاصل فى بعض الدول الأجنبية كانجلترا .

على انه يراعى حرمان موظفى المرافق المتصلة اتصالا مباشراً بسيادة الدولة كموظفى السلك العسكرى والقضائى والدبلوماسى ورجال الأمن ومن إليهم من تكوين النقابات .

ب — الوكلاء المفوضين الذين يمثلون أصحاب الأعمال فى ممارسة سلطاتهم .

يعمل الوكلاء المفوضين باسم موكلهم أى باسم صاحب العمل فلا يمكن وصفهم قانوناً بأنهم عمال ومن ثم لا يمكن السماح لهم بتأليف نقابات عمالية .

والمقصود بسلطات صاحب العمل فى هذه الحالة هى السلطات التى يباشرها صاحب العمل باعتباره كذلك مثل سلطته فى تعيين العمال وعزلهم وتوقيع الجزاءات عليهم . وكذلك سلطته فى إجراء التنظيمات والتعديلات الجوهرية فى نظام العمل

فان كان صاحب العمل قد فوض أحد عماله ، ووكله فى مباشرة هذه السلطات جميعاً أو بعضها فان هذا الشخص يعتبر وكيلا مفوضاً ، ومن ثم فلا يجوز له أن يكون عضواً فى نقابة العمال .

الفصل الثالث

شروط عضوية العامل فى النقابة

عرفنا فى الفصل السابق أى فئات العمال يعترف لها قانون سنة ١٩٥٢ بالحرية النقابية، ونبين الآن الشروط التى يجب توافرها فى أفراد هذه الفئات حتى يجوز لهم الانضمام إلى النقابة، وهى شروط خاصة بالمهنة أو الصناعة وبالسن وبالعدد.

١ — المهنة أو الصناعة: تنص المادة الثانية من القانون على أن «للعمال الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة أو حرفة واحدة أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو تشترك فى إنتاج واحد أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية». وقد استقى هذا النص من التشريعين الفرنسى والبلجيكى، ويقتضاه يستلزم المشرع فى أعضاء النقابة أن تربطهم فيما بينهم رابطة فنية معينة. والمشرع لايذهب فى ذلك إلى حد استلزام اشتغال جميع الأعضاء بنفس المهنة أو الصناعة، على نحو ما كان مطبقاً فى نظام الطوائف فى الماضى، بل يكتفى بأن يكون أعضاء النقابة من المشتغلين بمهن أو صناعات مرتبطة فيما بينها، لكنه لا يرتضى أن تكون نقابات من عمال مهن أو صناعات متباينة بحجة أن هؤلاء الأعضاء لن تكون لهم مصالح حرفية مشتركة يعهدون إلى النقابة بالدفاع عنها، وأن هذه النقابة إذا تكونت فإنها ستوجه نشاطها إلى غير ما يهم العمال مباشرة، كالاشتغال بالسياسة فضلا عن احتمال وقوع الشقاق بين أعضائها لتباين مصالحهم.

فأعضاء النقابة يجب أن يكونوا من المشتغلين بنفس المهنة أو الحرفة أو الصناعة أو بحرف أو مهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة فيما بينها، ويلاحظ أن المهنة والحرفة هنا مترادفان، ومن أمثلتهما حرفة أو مهنة الحدادة أو البرادة أو النجارة،

أما الصناعة هنا فتشمل العمليات الخاصة بمرحلة أو أكثر من مراحل إنتاج السلع أو الخدمات ، ومن أمثلة ذلك صناعة الغزل والنسيج ، أو صناعة إنتاج المواد الكيماوية أو الآلات الخ .

ويعرف البعض المهن أو الصناعات المتماثلة بأنها المهن أو الصناعات التى تتبع فى الانتاج طرائق متشابهة (١) ، ويضيف آخرون إلى هذه الأخيرة المهن أو الصناعات التى تستخدم فى الانتاج نفس المادة الأولية (٢) ، ويرى فريق ثالث أنه يكفى فى التماثل وجود نقط اتصال (٣) بين الحرف أو الصناعات . ومن أمثلة المهن أو الحرف المتماثلة حرفة الخبازين وحرفة صانعى الفطائر .

أما المهن أو الصناعات المرتبطة فهى التى تشترك فى إنتاج نفس السلعة أو الخدمة ففى صناعة البناء مثلا تتعاون حرف متعددة كحرفة البنائين والحدادين إلخ. ويتضح من ذلك أن المادة الثانية لم تكن فى حاجة إلى إضافة عبارة « أو تشترك فى إنتاج واحد » فكان فى استطاعتها الاكتفاء بإشارتها إلى الحرف أو الصناعات المرتبطة ما دامت هذه الأخيرة لا تخرج عن كونها الحرف أو الصناعات التى تشترك فى إنتاج واحد .

وعلى أية حال فمن الواضح أن نص المادة السابقة لا يبيح ضم النقابة أعضاء إليها من الأجانب تماما عن المهنة . ولكن هل يستطيع العمال الذين كانوا يشتغلون بالمهنة ثم انقطعوا عنها الانضمام إلى النقابة أم لا ؟ هذا ما تجيب عنه الفقرة الثانية من المادة العاشرة من القانون حيث تذكر أنه يجوز للعامل أن يحتفظ بعضويته لمدة لا تزيد على سنة من تاريخ انتهاء 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.

---

(١) أنظر كابيتان وكيش المرجع السابق ص ٨٨

(٢) أنظر آميو المرجع السابق ص ٥٠٦

(٣) أنظر بيك المرجع السابق ص ٢٣٩

وفى تخويل الأعضاء القدامى الحق فى الاستمرار فى عضوية النقابة مصلحة النقابة نفسها . على نحو ما دلت عليه التجربة فى انجلترا وفرنسا مثلا . حيث تفيد النقابة من حنكة هؤلاء الأعضاء وممارستهم تصريف أمور النقابة مدداً طويلة .

ونفضل عندنا أن يعدل نص المادة العاشرة من قانون نقابات العمال بما يلغى تحديد المدة القصوى التى تبقى فيها عضوية النقابه للأعضاء الذين انقطعوا عن العمل ولكن يحسن أن يقصر التمتع بهذا الحق على من كان منهم قد أمضى مدة معينة . خمس سنوات مثلا . عضواً بالنقابة من قبل تركه العمل . فتوافر هذا الشرط دليل على تعلق العامل بنقابته . وعلى استعداده لخدمتها .

٢ — السن : أما عن سن العضو فتنص المادة الرابعة على أنه لا يجوز للعامل أن ينضم إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر خمسة عشرة سنة .

وقد أثار تحديد الحد الأدنى لسن العضو على هذا النحو اعتراضاً كبيراً إذ رأى الكثيرون حينئذ أن الحدث لا يصلح فى هذا السن المبكر للإشتراك فى توجيه أمور النقابة واتخاذ ما قد تصدره من قرارات هامة كتعديل لائحة النظام الأساسى أو حل النقابة . فهو حينئذ يافع لا يشعر بمسئوليته نحو الجماعة . وأضافوا أنه إذا كانت تشريعات بعض البلاد كانجلترا وفرنسا تحدد سناً منخفضاً للعضوية فإن الظروف هناك مغايرة للظروف عندنا . حيث ينشأ الحدث عندهم منذ نعومة أظفاره فى بيئة صناعية تجعل من السهل عليه تفهم العلاقات بين العمل ورأس المال والالمام بشئون حرفته أو صناعته عكس الحال الآن فى مصر .

أما الحكومة فقد حاولت تأييد النص بقولها أن هذا السن هو الذى يسمح عنده قانون سنة ١٩٣٣ للأحداث بمزاولة بعض الأعمال . وأن لاخطر من انضمام الحدث عند هذا السن إلى النقابة . فنسبة الأحداث المشتغلين بالصناعة أو التجارة إلى المجموع نسبة قليلة . ولن يكون لأصواتهم فى الجمعية العمومية للنقابة تأثير يذكر فى توجيه نشاط النقابة . وأن غرضها من تخفيض الحد الأدنى لسن العضو

هو تمكين أكبر عدد من العمال من الاستفادة من مزايا النقابة . وأنه إذا كان هذا الحد الأدنى فى بعض البلاد الأجنبية كانجلترا وفرنسا وإيطاليا أعلى منه فى مصر فإنه تجب ملاحظة سرعة نضوج الأحداث عندنا . وسن الخامسة عشر هو الذى تطبقه تشريعات بعض البلاد كالهند التى تتشابه ومصر فى الظروف .

وأضافت الحكومة أن لكل نقابة حرية تحديد سن أعلى لمن تقبله فى عضويتها ويكون ذلك بنص فى لائحة نظامها الأساسى . فالسن المذكور فى القانون ليس إلا الحد الذى لا يصح للنقابة أن تنزل دونه . والواقع أن ليس ما يمنع النقابة قانوناً من استلزام توافر شروط فى العضو فوق تلك التى يتطلبها القانون . وقد اقترح البعض توفيقاً بين الرأيين السماح لمن كان سنه خمسة عشر سنة بالانضمام إلى النقابة ، على أن لا يكون له رأى فى انتخاب أعضاء مجلس الإدارة أو عند حل النقابة إلا بعد بلوغه الثامنة عشر ، لكن هذا الاقتراح لم يؤخذ به ، رغم فائدته الظاهرة ، حيث يمكن الحدث من التمتع بالمزايا النقابية ، لكنه يقصر الاشتراك فى اتخاذ القرارات الهامة الخاصة بالنقابة على من توافر لديهم النضوج الفكرى الكافى .

٣ — العدد : أما عن عدد أعضاء كل نقابة فتذكر المادة الثالثة من القانون أنه لا يجوز لعمال المنشأة الواحدة تكوين نقابة إذا قل عدد أعضائها المؤسسين عن خمسين عاملا ، أما فيما يتعلق بغير نقابات المنشئات فيجب ألا يقل عدد العمال المؤسسين عن مائتى عضو ، ومع ذلك يجوز فى البلاد التى لا يوجد بها نقابات مهنية مماثلة لعمل المنشأة أن ينزل عدد المؤسسين فى نقابة المنشأة إلى ثلاثين ويترتب على ذلك أنه لا يجوز تأليف النقابة إذا لم يتوافر هذا العدد ، ونرى أن استلزام هذا الشرط إنما يكون عند تأسيسها النقابة ، فلا يهم نقصان عدد الأعضاء من بعد ذلك عن هذا الحد الأدنى ، فالنص السابق إنما يتطلب توافر هذا العدد عند تكوين النقابة ، والقول بغير ذلك يجعل حياة النقابة مهددة باستقالة فريق من

أعضائها أو خلوهم من العمل أو وفاتهم ، والواقع أن نقصان عدد أعضاء النقابة كثيراً ما يكون طارئاً لا يلبث أن يزول .

أما الغرض من تطلب هذا العدد فهو التحقق من جدية النقابة التى يراد تكوينها والحيلولة دون قيام نقابات صورية أو بالغة الضعف عديمة الأثر . وقد اقتفى المشرع المصرى فى وضعه هذا الشرط أثر بعض القوانين الأجنبية كالقانون اليونانى [1] ولكن بعض القوانين الأخرى كالقانون الفرنسى يعتبر النقابة صحيحة ولو تألفت من عضوين لا غير ، على أن هذا تساهل مبالغ فيه ، والحل الذى أخذ به قانوننا حل وسط ، كذلك سمح للسلطات المختصة بالتجاوز عن شرط العدد فى أحوال خاصة إذا رأت فائدة ذلك ، فقد يتعذر توافر هذا الشرط فى بعض البلدان الصغيرة النائية ، أو فى بعض المهن أو المشروعات الصغيرة .

ونصت المادة الخامسة من القانون على أنه « فى أى وقت يبلغ عدد أعضاء نقابة المنشأة ثلاثة أخماس مجموع عمالها يعتبر الباقون أعضاء فى النقابة » .

وضع هذا النص بناء على طلب العمال جعل الاشتراك فى النقابات اجبارياً نظراً لضآلة مالية النقابات وعدم تمكنها من القيام بتحقيق أغراضها وهو خدمة أعضائها من جميع النواحى .

واعترض البعض على هذا الاقتراح مبدياً بأن تقدم الحركة النقابية يجب أن يكون طبيعياً لا مصطنعاً وأن يكون قائماً على الوعى العمالى ، وليس على تشريعات تلزم العمال بالاشتراك فى نقاباتهم ولا سيما أن مثل هذه التشريعات تتنافى مع المبادئ الدولية .

وقد لجأ المشرع إلى حل وسط فلم يجعل الاشتراك اجبارياً إلا إذا زاد عدد عمال المنشأة المنضمين للنقابة عن ٦٠ ٪ من عدد عمالها .

والحكمة فى ذلك توسيع نطاق عضوية النقابة لتستطيع خدمة العمال خدمة

---

(١) أنظر الحرية النقابية — مطبوعات مكتب العمل المرجع السابق ص ٢٢

فعالة متى ساهموا جميعاً فى دفع الاشتراكات وإيجاد التناسق بين نصوص هذا المرسوم بقانون وقانون عقد العمل المشترك .

كذلك خولت المادة ٦ من القانون للنقابة الحق فى أن تطلب من صاحب العمل أن يخصم من أجر العمال قيمة اشتراكهم فى النقابة التى ينتمون إلى عضويتها وأن يسلم هذه المبالغ إلى أمين صندوق النقابة خلال النصف الأول من كل شهر ، وفى ذلك تسهيل لجمع الاشتراكات حتى تستطيع النقابات أن تؤدى الغرض الذى أنشئت من أجله .

تلك هى الشرط التى يتطلبها قانون النقابات عندنا فى العمال أعضاء النقابات . ولا بد لنا من الإشارة إلى أن هذا القانون يحرم فى الفقرة الثانية من مادته الرابعة انضمام العامل إلى أكثر من نقابة . وتعليل ذلك واضح إذ يراد اجبار العامل على تركيز جهوده النقابية حتى تكون أكبر ثمرة . كما يراد به منع أقلية من العمال من السيطرة على نقابات عدة عن طريق الاشتراك فيها جميعاً فى وقت واحد . وفى هذا الحكم مايجعل الاحصاءات الخاصة بعدد أعضاء النقابات أكثر دقة .

كذلك تنص المادة السابعة على أنه لا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لمنشأة واحدة فى بلد واحد . وهذا الحكم استثناء على قاعدة أساسية يأخذ بها قانون النقابات عندنا وهى إمكان تعدد النقابات (وهذا مايفهم من منطوق المادة الثانية) ولا شك فى أن هذا الاستثناء انتقاصاً لحرية العامل النقابية ولكنا نفضله على تعدد النقابات فى المنشأة الواحدة فى البلد الواحد . بل إنا نرى من الأصوب أن يعمل عمال المنشأة الواحدة على تكوين نقابة واحدة حتى إذا كانوا يشتغلون فى بلاد مختلفة على أن يكون لهذه النقابة فروع فى كل بلد من هذه البلاد وذلك توحيد لكلمتهم وحرصاً على نجاح مطالبهم .

أما الأعضاء فى الاتحاد فان المادة ٢٨ تتطلب فيهم أن يكونوا من النقابات المكونة طبقاً لأحكام القانون تكويناً صحيحاً ، وأنه لا يجوز أن تضم الاتحادات غير

النقابات التى تتعلق بمهنة واحدة أو صناعة واحدة أو صناعات تشترك فى انتاج نوع واحد من السلع.

وبذلك يشترط أولا فى عضو الاتحاد أن يكون نقابة مكونة تكويناً صحيحاً. ويشترط ثانيا فى النقابة المنضمة إلى الاتحاد أن تكون من النقابات التى بمهنة واحدة أو صناعة أو صناعات واحدة أو صناعات تشترك فى إنتاج نوع واحد من السلع

كذلك نصت المادة ٢٩ على أن يتألف من الاتحاد العام للنقابات من الاتحادات المكونة طبقاً للمادة السابقة.

ولا ريب أن للعمال فى مجموعهم مصالح يحسن أن يمكنوا من الدفاع عنها. وهذا لا يتم على الوجه المرغوب فيه إلا إذا وجدت اتحادات لا يشترط فيها أن تقوم على أساس حرفى. ويكفى أن نذكر مثلا مطالب العمال الخاصة بانقاص ساعات العمل أو بالتأمين الاجتماعى أو بتنظيم عقد العمل الفردى فهذه المطالب وأشباهها لاتهم نقابات حرفة أو صناعة بالذات بل تهم العمال جميعاً.

الفصل الرابع

أغراض النقابة

نصت المادة الثانية من القانون كما قلنا على أن للعمال الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة أو حرفة واحدة . أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها أو تشترك فى إنتاج واحد أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية .

فهذه المادة تهتم باستلزام وجود رابطة فنية بين أعضاء النقابة الواحدة . وهذا ما تكلمنا عليه فى الفصل السابق . وهى فى نفس الوقت تحدد أغراض نقابة العمال إذ تذكر أن النقابة ترعى مصالح العمال وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية .

وهذا النص واسع مرن وقد أحسن المشرع فى وضعه على هذه الصورة . فإن ضروب النشاط التى قد تميل النقابة إلى مزاولتها كثيرة متعددة . فلا داعى إلى تضييقها بنص ضيق . وخاصة لما دلت عليه التجربة من تطور الأغراض النقابية تبعاً للتغييرات الاجتماعية والاقتصادية . إذ من الواجب تمكين النقابة من متابعة ذلك التطور .

وتستطيع النقابة تحقيق أغراضها بوسائل ثلاث رئيسية تنحصر فى تدخلها لصالح العمال لدى السلطات العامة ولدى أرباب الأعمال وفى تأسيسها المنشئات الاجتماعية المفيدة للعمال .

والنقابة فى مصر تستطيع اعتماداً على النص السابق الالتجاء إلى هذه الوسائل جميعاً . فلها إذاً قانوناً أن تتصل بالسلطات العامة لمطالبتها بإصدار القوانين واللوائح الحامية للعمال . أو انشاء المشروعات التى تعود عليهم بالخير . كما أنه ليس ما يمنع

تلك السلطات من استشارة النقابات عند تحضيرها الأحكام القانونية الخاصة بالعمال أو بتنظيم سوق العمل. أو فى الاستعانة بها فى مراقبة تنفيذ تلك الأحكام.

وللنقابة أيضاً الاتصال بأرباب الأعمال لإبلاغهم شكاوى العمال مما يلقون من معاملة . ومعاونتهم فى تحسين شروط العمل . وقد تلجأ النقابة فى ذلك إلى الطرق الودية أو إلى الضغط على أرباب الأعمال عن طريق إعلان الإضراب فى الحدود القانونية .وقد ينتهى النزاع بين الفريقين إلى إبرامهما اتفاق العمل المشترك ولكن قد يبرم هذا الاتفاق دون أن يسبقه نزاع ما بينهما . وقد اعترفت المادة ١٧ من القانون صراحة بأهلية النقابة فى ابرام هذا النوع من الاتفاقات كما سنذكر فى حينه .

كذلك تستطيع النقابة تأسيس المنشئات الاجتماعية المفيدة للعمال . مما أشارت إليه أيضاً المادة ١٧ حيث ذكرت أن لها (للنقابات) كذلك أن تنشىء صناديق ادخار وجمعيات تعاونية وجمعيات للتأمين الاجتماعى وغير ذلك من المنشئات التى تهم المهنة وتطبيقاً لذلك تستطيع النقابة أن تنشىء مثلا مدارس لتعليم العمال القراءة أو الكتابة أو أصول المهنة أو مكتبات أو مكاتب تخديم مجانية إلخ . بل ذهب القانون إلى وجوب تخصيص نسبة مئوية معينة من إيرادات النقابة السنوية لخدمة هذه الأغراض الاجتماعية . فبعد أن نصت المادة التاسعة على وجوب اشتمال لائحة النقابة على بيان الأغراض التى أنشئت من أجلها أردفت (فقرة ١٢) أن اللائحة يجب أن تشمل أيضاً « بيان النسبة المئوية التى تقررها النقابة للانفاق على شئون العمال بشرط ألا تقل النسبة عن ثلث إيراداتها السنوية على أن تصرف فى النواحى الصحية والاجتماعية .

ويعلل هذا النص بأنه يجب أن تقيد حرية النقابة فى اتفاقها . فترغم على تخصيص مبلغ لتحسين حال العمال الصحية والاجتماعية . وهذا التعليل منتقد رغم وجاهته الظاهرة . إذ يجب أن نلاحظ فقر معظم النقابات حالياً عندنا . لتفاهة الاشتراكات التى يستطيع العمال دفعها حتى أن إيراداتها لا تكاد تكفى نفقاتها

الضرورية كمصاريف المسكن والإنارة إلخ والواقع أن حركة النقابات لا تزال فى مهدها فى مصر . فلا يجمل أن نبادرها بما يوقعها فى حرج لا داعى له .

ومهما يكن من أمر فان النقابة فى قيامها على الأغراض السابقة لا تعتبر ممثلة لأعضائها فقط . بل للمهنة أو للمهن التى ينتمى إليها هؤلاء الأعضاء أيضاً . وقد يظهر من نص المادة الثانية عكس ذلك . حيث تذكر أن « للعمال أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم إلخ » فكأنما يجب أن يكون نشاط النقابة قاصراً على ما يهم الأعضاء بصفة مباشرة . لكن هذا التفسير فى اعتقادنا غير صحيح . وأنه يجب اعتبار النقابة ممثلة للمهنة فى مجموعها . وهذا ما تدل عليه الأعمال التحضيرية للقانون . فقد كانت المادة ١٦ من مشروع قانون النقابات سنة ١٩٤٠ تحرم عليها الاشتغال بمسائل لاتهم الأعضاء مباشرة . وقد أثار هذا الحكم اعتراضاً من بعض أعضاء مجلس النواب حينذاك . فلما أعادت الحكومة مشروع القانون إلى البرلمان سنة ١٩٤٢ من بعد سحبه جعلت نصوصه خلوا من الحكم السابق .

والمشرع المصرى فى تقرير حق النقابة فى تمثيل المهنة عموماً إنما يطبق الفكرة السائدة فى التشريع النقابى الحديث . ففى معظم البلاد الأوربية [1] . وأيضاً فى الولايات المتحدة والبرازيل وشيلى الخ يعترف القانون للنقابات بحقها فى تمثيل المهنة ، والواقع أن فى ذلك مايسمح للنقابة بتوسيع دائرة نشاطها ، فلا يكون هذا النشاط مقصوراً على مجرد خدمة المصالح الذاتية لأعضائها ، بل ترتفع النقابة إلى خدمة المهنة فى ذاتها ، وهى إذا بذلت جهوداً صادقة فى هذا الميدان كان لها الأثر العميق فى رفع مستوى الإنتاج فى الدولة وتحسين طرائقه ، وليس من سبب جدى يدعو إلى تحريم الاهتمام بمصالح المهنة على نقابات العمال ، وإباحة ذلك فى الوقت نفسه لنقابات أرباب الأعمال .

على أن اعتبار النقابة ممثلة للمهنة قد يخلق بعض الصعوبات فى العمل ، وذلك

---

(١) أنظر واليد المرجع السابق ص ٢٨١/٢٨٣

فى البلد التى تصدر تشريعاتها عن فكرة الحرية النقابية ، ومنها مصر ، فقد علمنا بأن تطبيق هذه الفكرة يسمح بتعدد النقابات فى المهنة الواحدة فهل تعتبر كل من هذه النقابات ممثلة للمهنة فتضعها جميعاً على قدم المساواة فى هذا الشأن رغم ما قد يكون بينها من تفاوت ملحوظ فى الأهمية ، نعتقد أن من الواجب قانوناً التسوية بينها جميعاً فى هذا الصدد فنصوص قانون النقابات لا تسمح هنا باجراء تفرقة ما .

* * *

تلك هى الأغراض التى يجوز للنقابة أن تعمل لها ، ولا يصح لها قانوناً أن تخرج عليها ، فالنقابة باعتبارها أحد الأشخاص المعنوية تخضع لقاعدة التخصيص ومؤدى ذلك أنه لايحق لها الخروج على الأغراض المبينة فى لائحتها التى يجب أن توضع فى حدود قانون النقابات ، على أن المشرع لم يكتف بهذه النتيجة التى يؤدى إليها تطبيق القواعد العامة ، إذ خشى أن يقصر تطبيق هذه القواعد عن تحريم بعض الأعمال على النقابة ، رغم أن مزاولة النقابة لها قد يلحق بها الضرر ففضل أن يتدخل صراحة بتحريم تلك الأعمال على النقابة ، فنص فى المادة ١٨ من القانون على أنه لا يجوز للنقابات :

١ — توظيف أموالها فى أعمال مالية أو تجارية أو صناعية ، أو فى اقتناء أسهم أو سندات لشركات مالية إلا بموافقة وزير الشئون الاجتماعية .

٢ — الدخول فى مضاربات مالية أو تجارية .

٣ — الاشتغال بمسائل سياسية أو دينية .

فبمقتضى هذه المادة يمتنع على النقابة أولا توظيف أموالها فى أعمال مالية أو تجارية أو صناعية ولم يعرف المشرع كلا من هذه الأعمال ، ويمكن أن يقال أن الأعمال المالية هى التى تتخذ النقود أساساً لها ، وأهم اشكال ذلك اقراض النقود ، والأعمال التجارية هى تلك التى تعتبر كذلك وفقاً لأحكام القانون التجارى (مواد ٢ و ٣) أما الأعمال الصناعية فهى التى يراد بها تحويل المادة وهى تعتبر فى معظم الأحوال أعمالا تجارية فى نفس الوقت .

ونرى أن ليس للنقابة أن توظف أموالها فى بعض المشروعات الزراعية ، وذلك رغم عدم إشارة المادة إلى ذلك صراحة ، إذ فى اشتغالها بتلك المشروعات ما يخرجها عن الغرض الذى قامت من أجله ، والواقع أن الفكرة التى تأثر بها المشرع المصرى هنا كما تأثرت بها التشريعات النقابية الأخرى هى تحريم سعى النقابة إلى تحقيق أرباح لها فى أية صورة كان ذلك ، حيث أن اشتغالها بتحقيقه يفوت عليها الأغراض الحرفية التى يجب أن تهدف إليها دائماً ، كما أنه يعرضها للخسارة وضياع أموالها فيما لا فائدة منه للعمال .

ولكن ليس ما يمنع النقابة من أن تقوم بجمع طلبات أعضائها الخاصة ببعض سلع يحتاجون إليها وشراء هذه السلع لحسابهم ، وقد يجد الأعضاء فائدة فى ذلك أو قد تتمكن النقابة من شراء هذه السلع بثمن مخفض .

أما توظيف الأموال فى اقتناء أسهم أو سندات بعض الشركات المالية ، فقد اختصته المادة ١٨ بحكم خاص ، حيث ارتأت أن يكون هذا الشكل من أشكال توظيف الأموال مباحاً للنقابة ، بشرط موافقة وزير الشئون الاجتماعية الذى له أن يحدد نوع الأسهم والسندات التى يصح للنقابة توظيف أموالها فيها ، والحد الأقصى لما يمكن أن تستثمره النقابة من أموالها فى هذا الوجه . ويرمى هذا القيد إلى درء المخاطر التى تتعرض لها النقابة لو أنها وظفت أموالها فى أوراق مالية لا تبعث على الثقة ، أو اندفعت فى شراء الأوراق المالية دون رعاية لقدرتها على الدفع وما تحتاج إليه إدارتها من نفقات .

ومن جهة أخرى فإن المادة ١٨ تحرم على النقابات الدخول فى مضاربات مالية أو تجارية ، والمضاربة هى محاولة الاستفادة من فروق الأسعار فى الزمان أو المكان ، والواقع أن الفرق يدق أحياناً بينها وبين التوظيف . ومن الواضح أن المضاربة هى الأخرى تخرج بالنقابة عن وظيفتها الأساسية ، وتعرضها لفقدان أموالها لذا وجب تحريمها .

وأخيراً فإن المادة ١٨ تحرم أيضاً على النقابات الاشتغال بالمسائل السياسية ، أو الدينية ، ومن السهل نسبياً تحديد طبيعة المسائل الدينية ، ولكن يصعب ذلك بالنسبة للمسائل السياسية ، وخاصة لتعدد الحياة الحديثة وتعدد أوجه الموضوع الواحد. فقد تطالب النقابات السلطات العامة باصدار أو الغاء تشريع اجتماعى معين أو تتخذ قرارات بتأييد أو استنكار مسلك الحكومة فى بعض الأمور العامة . وقد تبذل من جهدها ومالها لنصرة بعض المرشحين للمجالس النيابية . أو تحكم الصلة بينها وبين بعض الأحزاب السياسية . وقد ترمى النقابة أساساً إلى تغيير بعض النظم الاجتماعية والاقتصادية القائمة واحلال غيرها محلها . وكل هذه الوان من النشاط النقابى تختلط فيها السياسة بالاقتصاد والاجتماع . لذا وجب فى تفسير نص المادة ١٨ السابق بحث كل حالة على حدة لمعرفة أى هذه الوجهات أظهر فيها . فاذا كان النشاط ذا صبغة سياسية غالبة لاتصاله أساساً بشئون الحكم فى الدولة فهو محرم على النقابة قانونا . لكن هذا التحريم لايصح أن يطبق فى تعنت لاموجب له . فالتشدد فى تطبيق حكم المادة ١٨ قد يؤدى إلى تعطيل نشاط النقابة تماما . والواقع أنه لابد للنقابة من شىء كبير من الحرية إذا أريد لها التقدم والارتقاء .

والملاحظ أن مشرعنا لايستقل بتحريم الاشتغال بالشئون الدينية والسياسية على النقابات . فالنقابات لايصح لها الاشتغال بالدين فى بعض البلاد الأجنبية كفرنسا (١) ورومانيا . وإن لم يحل ذلك دون امكان العمال فى هذين البلدين تكوين نقابات ينتمى كل أعضائها إلى دين واحد . كذلك تحظر بعض التشريعات على النقابات ممارسة المسائل السياسية ومثال ذلك التشريع الفرنسى إنما لايلقى هذا الحظر هناك احتراما فى العمل .

وتبيح بعض القوانين للنقابات الاشتغال بالسياسة . ففى إيطاليا فى عهد الفاشيستية وكذلك فى روسيا حاليا يحق للنقابة أن تمارس المسائل السياسية ولكن بشريطة أن تناصر النقابة نفس العقيدة السياسية التى تعتنقها الدولة .

---

(١) أنظر الحرية النقابية مطبوعات مكتب العمل الدولى المرجع السابق ص ٣١ ـ ٣٨ .

أما فى انجلترا [1] فان النقابات تزاول النشاط السياسى منذ أمد طويل . ولعل أكبر مظهر لذلك هو العلاقة الوثيقة بين النقـــابات ممثلة فى اتحادها العام Trade Uniom Congress . من جهة . وبين حزب العمال من جهة أخرى . فهذا الحزب المدافع عن مصالح العمال فى البرلمان وفى دست الحكم يقوم أساساً على مؤازرة نقابات العمال له . وإن لم يكن كل أعضائه من المنتمين إلى النقابات . وقد أراد المشرع الإنجليزى أن يحد بعض الشىء من حرية النقابة فى مزاولة نشاطها السياسى . فنص فى قانون سنة ١٩١٢ على أنه لا يحق للنقابة تخصيص مبالغ لمناصرة بعض المرشحين فى الانتخابات البرلمانية إلا إذا أجازت لها لائحتها ذلك . مع حفظ حق عضو النقابة فى رفض المساهمة فى الصندوق المخصص لهذا الغرض . وزاد قانون سنة ١٩٢٧ فحرم جمع النقابة اشتراكات لهذا الصندوق من العمال إلا إذا كانوا قد تعهدوا بذلك كتابة . واستوجب تمييز أموال الصندوق عن باقى أموال النقابة . كما فرض نوعا من الرقابة الحكومية على كيفية استعمال بعض النقابات للاشتراكات التى تجمعها على هذا النحو .

وعلى العموم فان اشتغال النقابة بالسياسة له فائدته الأكيدة من بعض الوجوه إذ فيه ما يدعو الأحزاب السياسية إلى ممالئة العمال والتعجيل بتنفيذ المشروعات المفيدة لهم . ووجود أعضاء من العمال فى البرلمان يسمح برفع صوتهم عاليا وتوجيه أداة الحكم إلى ما ينفعهم وينفع الأمة التى يكونون فيها أغلبية ساحقة . وقد نصت بعض مشروعات القوانين [2] الخاصة بالنقابات فى مصر على إباحة اشتراك النقابات فى المعارك الانتخابية . لكن المشرع أخذ فى النهاية بالرأى العكسى كما رأينا .

---

(١) أنظر والتر ستربن نقابات العمال البريطانية ص ٣١ وما بعدها .

(٢) أنظر تقرير لجنة العمال عن الاقتراح بقانون الخاص بالاعتراف بالنقابات المقـــدم من الأستاذ زهير صبرى فى ٢٦ أغسطس سنة ١٩٣٦

ولا تسمح لنا الظروف الحالية فى مصر بأن نؤمل خيراً كثيراً من وراء إباحة اشتغال النقابة بالشئون السياسية . فالنقابات لاتزال عندنا ضعيفة يعوزها التنظيم والانسجام . كما لا يزال يعوز الكثير من العمال النضوج السياسى والثقافى الكافى . مع إدراك المصالح الحرفية إدراكا صحيحاً . والتفانى فى خدمتها . وأكبر الظن أنه إذا أبيح للنقابة الآن الاشتغال بالسياسة فان الأحزاب القائمة ستعمد إلى محاولة استغلال ذلك لمصلحتها الخاصة . كما فعلت من قبل . ولعل من الأفضل إذاً أن تنصرف النقابة حالياً إلى خدمة أغراضها الحرفية . حتى إذا اشتد ساعدها وارتفع مستوى العمال إلى الحد المرغوب فيه إمكانها أن تبذل ما تريد من نشاط سياسى . على أن تحريم اشتغال النقابة بالسياسة لاينفى حق العمال كغيرهم من أفراد الأمة فى تكوين هيئات أو أحزاب سياسية خاصة بهم .

الفصل الخامس

الأهلية القانونية للنقابة

اعترف القانون للنقابة بالشخصية المعنوية . حيث نصت المادة ١٧ منه على أن « يكون للنقابة الشخصية الاعتبارية إذا شكلت طبقاً لأحكام هذا القانون »

وقد جاء هذا النص مؤكداً للاتجاه الذى سار فيه القضاء المصرى من قبل . فقد أقر هذا القضاء من زمن بعيد للجمعيات عامة ، ومن بينها نقابات العمال بالشخصية المعنوية عند توافر شروط معينة .

على أن المادة السابقة تشترط لتمتع النقابة بالشخصية المعنوية أن تشكل طبقاً لأحكام القانون . ويترتب على ذلك أن النقابة غير المشكلة طبقاً لأحكام القانون لا شخصية معنوية لها. وقد يمكن أن يقال أن مثل هذه النقابة يصح أن تعامل كجمعية عادية . فتعتبر صحيحة التكوين إذا ما توافرت فيها الشروط التى يشترطها القضاء عندنا لذلك . ويعترف لها بالشخصية المعنوية التى يقر بها هذا القضاء عندئذ لكافة الجمعيات التى لا ترمى إلى الكسب .

لكن لا بد لذلك من امتناع تلك الجمعية عن السعى إلى الأغراض التى تسعى لها النقابات عادة . وعلى الأخص لا يحق لها أن تتدخل فى العلاقة بين العامل ورب العمل . بل ولا يحق لها طبقاً للقانون أن تتسمى باسم النقابة . ولا يمكن أن يعترض على ذلك بأن المادة ٢١ من الدستور تكفل للمصريين حرية تكوين الجمعيات . وأن لكل جمعية مكونة تكويناً صحيحاً حرية العمل على تحقيق أى غرض مشروع . ذلك أن الدستور يترك كما قلنا للمشرع العادى بيان الكيفية التى يستطيع الأفراد بمقتضاها التمتع بحرية تكوين الجمعيات . وقد بين قانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ أن لطوائف معينة من العمال حرية تأليف نقابات تختص بالدفاع

عن مصالح العمال الحرفية . وتطلب شروطاً معينة حتى يجيء تأليفها صحيحاً . فلا يصح من بعد صدوره أن يقال أن لهؤلاء العمال أن يختاروا بين تكوين النقابات فى الشكل الذى رسمه هذا القانون . وتشكيل جمعيات عادية تكون لها نفس أغراض النقابات . إذ يؤدى هذا القول إلى تمكين هؤلاء العمال من التهرب من تطبيق أحكام قانون النقابات إذا كان لهم فى هذا التهرب مأرب . فيحتجون حينئذ بأنهم إنما أرادوا تكوين مجرد جمعيات عادية كما أن الأخذ بهذا الرأى يعطل عملا ما أراده المشرع من تحقيق علانية نقابات العمال واخضاعها جميعاً لتنظيم قانونى واحد .

وقد كان من الأفضل أن يحتاط المشرع فلا يجعل الشخصية المعنوية وفقاً على تشكيل النقابة تشكيلا صحيحاً . فإن فى تطبيق هذا الحكم على اطلاقه ما قد يخلق مصاعب فى العمل ، وخاصة فى وجه الغير الذى يتعامل مع النقابة غير المكونة طبقاً للقانون والذى قد يتهدد مصالحه عدم منح تلك النقابة الشخصية المعنوية .

وعلى أية حال فان الاقرار بالشخصية المعنوية للنقابة يستتبع وجوب الاعتراف بأهليتها ، أى يكون لها حق ابرام عقود واتفاقات خاصة بشروط عقد العمل المشترك طبقاً للقواعد التى يقررها القانون ، ويكون لها حق التقاضى وبنوع خاص مباشرة جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل المشترك والادعاء بالحقوق المدنية المترتبة على الجرائم التى تلحق ضرراً بالمصالح المشتركة بأرباب المهنة التى تمثلها النقابة ويجوز لها إنشاء أو شراء المبانى اللازمة لسكناها أو لسكنى المنشئات المرخص لها باقامتها .

ويجوز لها أيضاً قبول التبرعات من منقول وعقار .

والآن نتكلم على أهلية النقابة للتملك وأهليتها للتعاقد وأهليتها للتقاضى .

أولا — أهلية النقابة للتملك :

للنقابة بصفتها شخصاً معنوياً أن تتملك الأموال المنقولة والعقارية بعوض كان ذلك أو بغير عوض ، فالأصل أن للشخص المعنوى أهلية قانونية عامة ،

إلا إذا نص صراحة على عدم أهليته لتملك أموال معينة .

وفيما يتعلق بأهلية النقابة لتملك المنقول بعوض ، فأهليتها لذلك أهلية كاملة ، أما عن العقار فيجوز للنقابة إنشاء أو شراء المبانى اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها .

أما عن التملك بغير عوض فقد ذكرت المادة ١٨ فقرة ٤ أنه يجوز للنقابات بموافقة وزير الشئون الاجتماعية قبول الهبات والوصايا ، فليس من قيد يضيق حرية النقابة فى التملك بغير عوض إلا اشتراط موافقة وزير الشئون الاجتماعية ، وقد بررت الحكومة هذا الشرط بخشيتها أن تتخذ بعض التبرعات ذريعة إلى استخدام النقابة لمنفعة بعض الدول الأجنبية أو فى أغراض غير مشروعة .

أما فى فرنسا منذ سنة ١٩٢٠ فليس ثمة ما يقيد النقابة فى تملكها الأموال بغير عوض وربما كان من الأفضل أن يستغنى عندنا عن شرط موافقة الوزير فى حدود معينة إذ ليس ما يوجب تطلب تلك الموافقة إذا كانت التبرعات تافهة .

وقد احتوى قانون ١١ مارس سنة ١٩٢٠ فى فرنسا نصا (أصبح نص المادة ١٣ من الكتاب الثالث من قانون العمل) يقضى بعدم قابلية عقارات النقابة وأموالها للحجز عليها ما دامت هذه الأموال لازمة لعقد اجتماعات النقابة أو لمكتبتها أو لدروس التعليم الحرفى التى تلقيها ، وقد كان يحسن بالمشرع المصرى أن يأخذ هذا النص عن القانون الفرنسى ، فمن الواضح أن هذه الأموال لازمة للنقابة حتى تعيش وتؤدى رسالتها وأن المصلحة العامة فى ذلك يجب أن تقدم على مصلحة دائنى النقابة .

وقد سبق أن طالبت الجبهة المتحدة لنقابات عمال الاسكندرية بالنص على عدم جواز الحجز على أموال النقابة وممتلكاتها وأموال المنشئات الملحقة بها ، لكن فى هذا الطلب مغالاة كما أن فيه أضعافاً لائتمان النقابة ، والأفضل أن يقصر عدم القابلية للحجز على بعض أموال النقابة كما ذكرنا .

ثانياً — أهلية النقابة للتعاقد :

للنقابات المشكلة طبقاً لأحكام القانون ابرام عقود واتفاقات خاصة بشروط عقد العمل المشترك طبقاً للقواعد التى يقررها القانون ، ولكن لايستفاد من ذلك أن أهلية النقابة للتعاقد قاصرة على هذه الاتفاقات ، فمن الواضح أنه لا بد للنقابة بصفتها شخصاً معنوياً له ذمة مالية من أهلية تعاقد واسعة تمكنها من تحقيق أغراضها ، وقد سبق أن أشرنا إلى أهلية النقابة لتملك الأموال بعوض أو بغير عوض ، ومن شأن ذلك وجوب الاعتراف لها بأهلية التعاقد اللازمة لتملك هذه الأموال أو استغلالها أو التصرف فيها ، وقد أغفل قانون ١٨٨٤ فى فرنسا بيان أهلية النقابة للتعاقد ، لكن لم يجد القضاء أو الفقه هناك صعوبة فى تقرير تلك الأهلية .

ثالثا — أهلية النقابة للتقاضى :

إن الإقرار للنقابة بأهلية التملك وأهلية التعاقد يستتبع الإقرار لها بأهلية التقاضى ، ومن ذلك مباشرة جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل المشترك والادعاء بالحقوق المدنية المترتبة على الجرائم التى تلحق ضرراً بالمصالح المشتركة بأرباب المهنة التى تمثلها النقابة .

فمن الواضح أولا أن ليس للنقابة حق مباشرة الدعاوى الخاصة بأعضائها . فمثلا إذا أصاب بعض هؤلاء الأعضاء ضرر بفعل الغير دون أن يلحق الضرر النقابة نفسها . لم يكن للنقابة أن تباشر دعاوى أعضائها مطالبة بالتعويض . ويستثنى من ذلك حالة ما إذا وكلها الأعضاء عنهم فى مباشرة الدعاوى . أو حالة ما إذا اعتبرتها بعض النصوص القانونية وكيلة عن أعضائها فى ذلك . فينبنى على ذلك أن النقابة لاتباشر فقط دعواها بصفتها طرفا فى هذا الاتفاق . بل لها أن تباشر أيضا دعاوى أعضائها الذين وقع بهم ضرر لمخالفة رب العمل شروط الاتفاق.

هذا عن الدعاوى الخاصة بأعضاء النقابة . أما الدعاوى المتعلقة بذاتها فهى تباشرها وحدها دون الأعضاء . كما إذا أوقع الغير بالنقابة بصفتها شخصاً معنويا

ضرراً مادياً أو أدبياً . أو كما إذا تأخر بعض أعضائها عن دفع الاشتراكات المستحقة لها .

وأخيراً فهناك الدعوى الخاصة بالدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة . كما إذا خالف بعض أرباب الأعمال نصاً يحمى العمال المشتغلين بالمهنة التى تنتمى اليها النقابة. وهنا تستطيع النقابة أيضاً مباشرة هذه الدعوى . بصرف النظر عما إذا كانت نفس المخالفة تعطى أيضاً أحد العمال الحق فى مباشرة دعوى خاصة به .

وقبل أن نختم الكلام على أهلية النقابة للتقاضى يجب أن نشير إلى ما تقرره المادة ٢٧ من أن تعفى من الرسوم القضائية الدعاوى التى ترفعها النقابة تطبقها لأحكام هذا القانون » .

وللمحكمة فى حالة رفض الدعوى إن تلزم النقابة بالمصروفات كلها أو بعضها.

فهذه المادة تقرر الإعفاء من الرسوم القضائية بالنسبة للدعاوى التى ترفعها النقابة تطبيقا لأحكام قانون النقابات . ومن المعلوم أن الإعفاء من الرسوم القضائية يتطلب كقاعدة عامة إثبات العجز عن دفعها مع تبيان احتمال كسب الدعوى (المادة ٦٩ من قانون المساعدة القضائية) أما النقابات فلا حاجة بها إلى إثبات العجز عن دفع الرسوم طبقاً للمادة ٢٧ وإن كان من الضرورى قيامهم باثبات احتمال كسبها الدعوى .

الفصل السادس

التنظيم الداخلى للنقابة

لا بد من تنظيم النقابة حتى تضمن تحقيق الغرض الذى قامت من أجله . وحتى لا يصبح الأمر فيها فوضى ويتم هذا التنظيم بوضع دستور لها يهتدى به فى تصريف شئونها . وبيان الهيئات التى تتخذ القرارات الهامة فى حياة النقابة أو تصريف أعمالها العادية . ومن جهة أخرى لا بد من توضيح طبيعة ومدى العلاقة التى تقوم بين العضو والنقابة حتى يكون العمال عند انضمامهم إلى النقابة على بينة من أمرهم ويمتنع الافتيات من جانب النقابة على حقوقهم أو العكس .

لذلك نتناول بالبحث على التعاقب إدارة النقابة والعلاقة بينها وبين الأعضاء ثم بينها وبين صاحب العمل .

أولا — إدارة النقابة

١ — لائحة النظام الأساسى ـ تنص المادة التاسعة من القانون على أن تسير النقابة فى أعمالها طبقاً للائحة نظامها الأساسى . وتضع هذه اللائحة لجنة مؤقتة يختارها العمال فيما بينهم عند تأسيس النقابة وبعد انتهاء تلك اللجنة من مهمتها تدعو الأعضاء المؤسسين للاجتماع بصفة جمعية عمومية لاقرار اللائحة فيترك إدا وضع لائحة النقابة وهى دستورها إلى الأعضاء المؤسسين ولا تختص بوضعها أية جهة حكومية . غير أن مصلحة العمل عندما تخطر بتأليف بعض النقابات تأمر أحياناً بادخال بعض التعديلات فى اللائحة المقدمة إليها .

وفى حالة الرغبة فى تعديل النظام الأساسى للنقابة بعد تأليفها تقرر الجمعية العمومية للنقابة هذا التعديل بموافقة أغلبية أعضائها ويجب أن يتبع فى التعديل الاجراءات الخاصة بذلك .

وقد ذكرت المادة ٩ أن النظام الأساسى للنقابة يجب أن يشتمل على ما يأتى :-

١ – اسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانوناً .

٢ – الأغراض التى أنشئت من أجلها .

٣ – شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم .

٤ – الشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للأعضاء إن وجدت والحالات التى يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها .

٥ – قيمة الاشتراكات التى يجوز تحصيلها من الأعضاء وحالات الأعفاء وشروطها .

٦ – مصادر أموال النقابة وكيفية استغلالها والتصرف فيها .

٧ – اختصاص الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير أعمالها .

٨ – تشكيل مجلس الإدارة واختصاصه والقواعد الخاصة بسير أعماله وشروط العضوية فيه وكيفية انتخاب أعضائه .

٩ – القواعد المتعلقة بامساك الحسابات والتصديق على الميزانية والحساب الختامى .

١٠ – اسم المصرف الذى تودع فيه أموال النقابة .

١١ – الاجراءات الواجب اتخاذها لتعديل نظام النقابة الأساسى أو لحلها .

١٢ – بيان النسبة المئويه التى تقررها النقابة للانفاق على شئون العمال بشرط ألا تقل النسبة عن ثلث إيراداتها السنوية على أن تصرف فى النواحى الصحية والاجتماعية .

(ب) الهيئات الإدارية فى النقابة : تنحصر هذه الهيئات أساساً فى الجمعية العمومية ومجلس الإدارة ، وقد ينص فى النظام الأساسى أيضاً على تكوين لجان معينة يعهد إليها ببعض مهام مؤقتة أو دائمة .

فأما الجمعية العمومية فتتكون فى الأصل من جميع أعضاء النقابة ، وقد ينص

النظام الأساسى على بعض شروط يجب توافرها فيمن يحق له الاشتراك فى الجمعية العمومية ، كتسديد العضو الاشتراك حتى آخر الشهر الذى يتقرر فيه عقد الجمعية العمومية ، كما يذكر بالنظام الأساسى بيان اختصاصات الجمعية العمومية .

والعادة أن يشار فى النظام الأساسى للنقابة إلى قيام الجمعية العمومية باعتماد ميزانية النقابة السنوية وحسابها الختامى وانتخاب أعضاء لجان النقابة وتحديد الاشتراكات ، كما يترك لتلك الجمعية عادة اتخاذ القرارات الهامة ، كالموافقة على اتفاقات العمل المشتركة أو انضمام النقابة إلى بعض الاتحادات أو اعلانها الاضراب .

ويجب أن يبين النظام الأساسى القواعد المتعلقة بسير أعمال الجمعية العمومية ، ومن قبيل ذلك تحديد كيفية الدعوة إلى حضور اجتماعاتها ، والأغلبية اللازمة كى يجىء اجتماعها قانونياً ، والأغلبية المطلوبة لصحة القرارات التى تتخذها .

وأما مجلس الإدارة فيجب أن يذكر النظام الأساسى كيفية تشكيله واختصاصه والقواعد الخاصة بسير أعماله ، وكذلك شروط العضوية فيه .

ففيما يخص عدد أعضاء هذا المجلس تنص المادة ٨ على أنه يجب أن يشكل من خمسة أعضاء على الأقل وواحد وعشرين عضوا على الأكثر تنتخبهم الجمعية العمومية وظاهر أن الغرض من تحديد الحد الأدنى للأعضاء هو ألا يستقل بالادارة عضو واحد أو عضوان مثلا . مما قد يوقع الضرر بالنقابة . كما يراد بتحديد الحد الأقصى أن تتم المناقشة فى مجلس الإدارة فى سرعة ويسر . ويبدو هذا الرقم كبيرا فى معظم الأحوال أما عن كيفية انتخاب الأعضاء فان القانون لم يذكر عنها شيئا سوى ان هذا الانتخاب يجب أن تقوم به الجمعية العمومية للنقابة (مادة ٨) فالنظام الأساسى للنقابة هو الذى يبين القواعد التى يتم هذا الانتخاب بمقتضاها كاجراءات الانتخاب والمدة التى يبقاها الأشخاص أعضاء فى المجلس الخ .

أما عن الشروط الواجب توافرها فى أعضاء مجلس الادارة فقد عنى القانون

بتبيان بعضها وترك اللائحة أن تشترط شروطاً أخرى إضافية .

وتستفاد تلك الشروط من المادة ١٢ من القانون حيث نصت على أنه « لايجوز أن يكون عضوا فى مجلس إدارة النقابة أحد المذكورين من :

١ — القصر والمحجور عليهم .

٢ — المحكوم عليهم بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة فى جريمة أو 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 اغراء شهود أو تجارة مخدرات أو حيازتها أو فى أى جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى المواد ٢٦٧ و ٢٦٨ و ٢٦٩ و ٢٧٠ و ٢٧١ و ٢٧٢ و ٢٧٥ و ٢٧٧ و ٢٧٨ و ٢٧٩ من قانون العقوبات أو فى مشروع معاقب عليه فى إحدى الجرائم المذكورة » .

فلا يصح إذاً انتخاب القصر والمحجور عليهم . ويبرر ذلك بأن عضوية مجلس الادارة لها خطرها فى حياة النقابة فلا يصح أن ينتخب لها إلا من تمت مداركه وقواه العقلية وكان على شىء من الحنكة والدراية .

وفيما عدا هؤلاء الأشخاص تحرم المادة أن يشترك فى مجلس الإدارة أشخاص ارتكبوا أو شرعوا فى ارتكاب جرائم بينتها على وجه التحديد بفقرتها الثانية وهى جرائم تمس الشرف والأخلاق .

وقد اقترح البعض [1] أن يضاف إلى الشروط السابقة وجوب معرفة عضو مجلس الإدارة القراءة والكتابة . لدقة مهام هذا المجلس . لكن قد يصعب تنفيذ هذا الاقتراح بسبب انتشار الأمية بين العمال المصريين .

أما عن القواعد المتعلقة بسير أعمال مجلس الإدارة فإن الأمر فيها متروك كلية للنظام الأساسى للنقابة وكذلك الأمر بالنسبة لاختصاصات ذلك المجلس . والعادة أن يعهد إليه فى تصريف شئون النقابة الإدارية والمالية . كتقرير قبول وفصل

---

(١) أنظر مذكرة اتحاد الصناعات عن مشروع قانون النقابات ص ٦ .

الأعضاء وتعيين ورفت مستخدمى النقابة ومجازاتهم . والأمر بالانفاق فى حدود ميزانية النقابة وتقرير اعانات للأعضاء والسعى لإزالة الخلاف بين الأعضاء وأصحاب الأعمال بالطريق الودى . كما يعهد إليه فى دراسة المشروعات التى يرى فائدتها للأعضاء مع عرض الأمر على الجمعية العمومية لاتخاذ القرار النهائى فيها . ودعوة تلك الجمعية وتحضير جدول أعمالها إلخ ولا حاجة إلى القول أن المجلس يباشر اختصاصاته هذه فى حدود اللائحة الأساسية للنقابة .

وإلى جانب الجمعية العمومية ومجلس الإدارة يكون للنقابة رئيس ينتخبه مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية . وسكرتير وأمين صندوق معينان أو منتخبان. كذلك ليس ما يمنع من أن تتكون فيها بعض اللجان . ومن قبيل ذلك أن تتألف لجنة تنفيذية من بعض أعضاء مجلس الإدارة تباشر اختصاصات هذا المجلس تحت اشرافه . ويبرر وجودها أحياناً بصعوبة جمع أعضاء مجلس الادارة بكثرة وبصفة منتظمة . أو لجنة للمراقبة تشرف على كيفية تصريف أعمال النقابة وتقدم تقريراً سنوياً عنها للجمعية العمومية أو أخرى للتحكيم يعهد إليها فى الفصل فى المنازعات التى تقوم بين النقابة والأعضاء .

ثانياً — علاقة النقابة بأعضائها

تقوم بين النقابة وأعضائها علائق يترتب بسببها حقوق للأعضاء وواجبات عليهم قبل النقابة فمن حق العضو مثلا الاشتراك فى مداولات النقابة وانتخاباتها والتمتع بمزايا العضوية كالحصول على الإعانات والإستفادة من منشئات النقابة الاجتماعية إلخ . ومن واجباته احترام قرارات النقابة والامتناع عن كل فعل ضار بها . ودفع الاشتراكات بصفة منتظمة إلخ .

وهذه الحقوق والواجبات يتضمنها أساساً النظام الأساسى للنقابة . وهذا ما تذكره المادة التاسعة من القانون حيث تطلب أن يبين النظام الأساسى شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم . والشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للأعضاء إن وجدت والحالات التى يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها وقيمة

الاشتراكات التى يجوز تحصيلها من الأعضاء وحالات الإعفاء وشروطها .

كذلك نصت المادة ١١ من القانون على أنه لا يجوز فصل أحد العمال من النقابة إلا بعد محاكمته أمام مجلس الإدارة وصدور قرار منه بأغلبية ثلثى الأعضاء وذلك بعد اخطار العامل فى محل إقامته بما نسب إليه بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول قبل مدة المحاكمة بأسبوع على الأقل فإذا تغيب بدون عذر مقبول ولم يبد دفاعه جاز اصدار القرار . ثم يخطر به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

ويجوز للعامل الطعن فى قرار الفصل أمام المحكمة الجزئية الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطاره بالقرار والا سقط حقه ويكون حكم المحكمة نهائياً .

إن الغرض من تقرير حق النقابة فى فصل عضو من عضويتها هو تمكينها من التخلص من الأشخاص الذين ترى فى إستمرارهم فى عضويتها ما يهدد وحدتها أو يوقع بها ضرراً ، ولكن يلاحظ أن فى الفصل من النقابة ما قد يضر العضو المفصول مادياً وأدبياً وقد تنبه المشرع إلى هذه الضرورة فنصت المادة ١١ على تمكين العضو الذى يراد فصله من الدفاع عن نفسه ، وقررت فى نفس الوقت أن للعضو فى جميع الأحوال الطعن فى قرار الفصل .

ويبين النظام الأساسى للنقابة الهيئة المختصة بتقرير فصل الأعضاء ، وقد تكون هذه الهيئة هى الجمعية العمومية للنقابة أو مجلس إدارتها أو مجلس التأديب بها الخ . كذلك يبين النظام الأساسى أسباب الفصل ، والعادة أن يجمل هذا النظام الأساسى تلك الأسباب فى ارتكاب العضو أمراً يتنافى والكرامة أو إتيانه عملا ضاراً بالنقابة أو مشيناً لسمعتها أو عدم تسديد الاشتراكات بانتظام الخ .

ثالثاً — علاقة النقابة برب العمل :

حاول الشارع حماية النقابة من عدوان رب العمل وتتخلص الضمانات الخاصة بهذه الحماية فى أمرين أساسيين :

الأول هو ما قررته المادة ٢٢ من بطلان كل شرط يشترطه صاحب العمل

أو من يقوم مقامه فى عقوده مع العمال إذا كان هذا الشرط يخالف أحكام قانون النقابات وقد جاء نص المادة فى هذا الشأن عاماً شاملا ، وتطبيقاً له يبطل الشرط الذى يتعهد فيه العامل بالاستقالة من النقابة التى ينتمى إليها ، أو عدم الالتحاق بأية نقابة ما دام مشتغلا عند رب العمل المتعاقد معه ، أو بالالتحاق بالنقابة التى يعينها له رب العمل دون سواها الخ . وذلك سواء وردت تلك الشروط فى عقود العمل الفردية أو المشتركة أو فى تعهدات خاصة . وظاهر أن هذا البطلان من النظام العام ، إذ يراد به حماية إحدى الحريات الأساسية المعترف بها للعامل .

أما الأمر الثانى فهو يتعدى الحكم ببطلان الشروط السابقة الى توقيع عقوبة جنائية على رب العمل بمقتضى المادة ٢٢ وذلك إذا أتى أموراً معينة من شأنها أيضاً الاعتداء على الحرية النقابية ، فإذا فصل أحد عماله أو أوقع عليه أية عقوبة لإرغامه على الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذه قراراتها المشروعة يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد على مائة جنيه .

فيجب فى هذه الجريمة توافر ركنين — الأول أن يفصل رب العمل ، أو من يقوم مقامه ، أحد عماله أو يوقع عليه عقوبة ما ، كأن ينذره أو يوقفه عن العمل أو يفرض عليه بعض الغرامات .

والثانى أن يكون الفصل أو توقيع العقوبة على العامل بغرض ارغامه على الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة ، أو بسبب قيامه بعمل من أعمالها كتوليه بعض المناصب الادارية فيها أو تنفيذه قراراً من قراراتها .

تنظيم اتحادات النقابات :

أما عن تنظيم اتحادات النقابات داخلياً فان الأمر فيه بها متروك إلى نظامها الأساسى . ومن الطبيعى أن يبين هذا النظام الأساسى أغراض الاتحاد والشروط الواجب توافرها فى كل نقابة تريد الانضمام إليه . وشروط انسحاب النقابات

أو فصلها منه . واختصاصات الهيئات الادارية فى الاتحاد كجمعيته العمومية ومجلس إدارته . وأعضاء الاتحاد أحرار فى وضع النظام الأساسى على النحو الذى يريدونه طبعاً بشرط عدم مخالفته النظام العام أو الآداب . على أن المادة ٢٨ تستلزم أن يبين النظام الأساسى بنوع خاص القواعد التى تتبع فى تمثيل النقابات المنضمة للاتحاد فى مجلس الإدارة والجمعية العمومية . فقد ينص فى النظام الأساسى مثلا على أن يكون للنقابة من الأصوات فى الجمعية العمومية أو فى مجلس الإدارة بقدر عدد أعضاء كل منها . وبذا تكون النقابات الكبيرة ممثلة فى الاتحاد على نحو يتمشى وأهميتها العددية . وقد ينظر فى تمثيل النقابات لا إلى عدد أعضاء كل منها بل إلى أهمية الحرفة أو الصناعة التى تتعلق بها . كما قد يسوى النظام الأساسى بين النقابات جميعاً فى هذا الصدد بصرف النظر عن الاعتبارات الأخرى . وعلى أية حال فان اختيار إحدى هـــذه القواعد أو غيرها متروك لأعضاء الاتحاد عند وضعهم النظام الأساسى .

كذلك تستلزم تلك المادة أن يبين النظام الأساسى قيمة الاشتراكات السنوية التى تدفعها النقابات للاتحادات . ويشترط ألا تزيد هذه الاشتراكات عن عشر مجموع الاشتراكات السنوية التى تجمعها النقابة من أعضائها . والظاهر أن هذا الشرط يرمى إلى ضمان استقلال النقابات الذاتى عن الاتحاد . فان الاتحاد إذا استطاع أن يستولى على الجزء الأكبر من أموال نقابات الأعضاء أمكنه أن يخضعها لسلطانه إلى حد مغالى فيه . والواقع أن ليس من المصلحة فى شىء أن تتركز الحركة النقابية فى الاتحادات دون النقابات . فالنقابات هى أساس البناء ويجب أن يكون الأساس قوياً . وإن لم ينف ذلك أن النسبة التى حددها القانون تبدو أقل من الحاجة أحياناً .

وفيما يتعلق بتنظيم الاتحاد العام للنقابات فمتروك أيضاً لنظامه الاساسى وكل ما فى الأمر أن المادة ٢٩ نصت على عدم جواز تكوين أكثر من اتحاد عام واحد فى المملكة المصرية . كما نصت الفقرة الثانية على أن للنقابة التى يزيد عدد أعضائها على ألف و ولا يوجد لها نقابات مماثلة فى المملكة المصرية أن تنضم مباشرة إلى الاتحاد العام .

الفصل السابع

حل النقابة

قد يقرر أعضاء النقابة طواعية واختيارا حل نقابتهم إذا لاحظوا مثلا أن الغرض الذى كانت من أجله تكونت قد تحقق . أو أنها تلاقى صعوبات لاقبل لها بتذليلها . فأصبح لايرجى من استمرارها نفع ما . وقد تحل النقابة رغم إرادة أعضائها وذلك إذا ما لاحظت السلطات العامة مثلا أن فى نشاطها ما يتعارض والمصلحة العامة . فالحل إذا نوعان . اختيارى وإجبارى . وهو على أى الحالين إجراء ظاهر الخطورة لذا وجب أن يحاط تقريره بضمانات كافية . كما أن من الواجب المحافظة على أموال النقابة ومنشئاتها بعد حلها والآن نبين كيف نظم قانون النقابات هذه الأمور .

أولا : الحل الاختيارى :

هذا النوع من الحل هو الذى عنته المادة ٢٤ بقولها « يجوز حل النقابة اختياريا وتصفى أموالها بقرار يصدر من جمعيتها العمومية طبقا لنظامها الأساسى بموافقة ثلثى أعضائها على الأقل ويجب إخطار مصلحة العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ قرار الحل »

فلابد حتى يجىء الحل صحيحاً من صدور قرار بذلك من الجمعية العمومية للنقابة . وذلك حتى إذا كان قد نص فى النظام الأساسى للنقابة على وجوب حلها فى تاريخ معين . أو بعد انتهائها من مهمة معينة مثلا . ويجب قانونا أن يصدر قرار الحل بموافقة ثلثى أعضاء الجمعية العمومية على الأقل لأنه من أهم القرارات فى حياة النقابة فلا يصح أن يكتفى فيه بالأغلبية المطلقة . وفى بلجيكا [1] يشترط لصحة

(١) أنظر والد المرجع السابق ص ٣٢٨ .

الحل موافقة ثلاثة أرباع الحاضرين فى الجمعية العمومية على ألا يقل عددهم عن نصف عدد أعضاء النقابة . أما فى فرنسا فلم يبين القانون الأغلبية المطلوبة فى هذه الحالة ويرى البعض الاكتفاء فى ذلك بالأغلبية المطلقة بينما يذهب الآخرون الى وجوب اجماع الكل على الحل . لكن لاشك أن فى تطلب الاجماع مايسمح للأقلية التى تريد بقاء النقابة بالتحكم فى الأغلبية التى ترى حلها .

كذلك تتطلب المادة السابقة أن يصدر قرار الحل طبقاً للنظام الأساسى للنقابة . ويراد بهذا الحكم الإشارة إلى ما تستلزمه المادة التاسعة من القانون من اشتمال النظام الأساسى للنقابة على بيان الإجراءات الواجب اتخاذها لحل النقابة . فيجب إذا أن يكون قرار الحل مطابقا للإجراءات المبينة فى النظام الأساسى وفى اعتقادنا أن الجمعية العمومية ليست مقيدة بأسباب الحل التى قد تذكر فى اللائحة . لأن هذه الأسباب لاتذكر فيها عادة على سبيل الحصر . ففى استطاعة هذه الجمعية إذا أن تقرر الحل لسبب معين حتى إذا كان هذا السبب غير مذكور فى لائحة النقابة .

وأخيراً تشترط المادة ٢٤ من القانون اخطار مصلحة العمل بقرار الحل فى ظرف خمسة عشر يوما من تاريخ صدوره . كذلك يجب على النقابة وفقاً للمادة ٢١ من القانون بإخطار مصلحة العمل بتاريخ جلسة الجمعية العمومية غير العادية المحددة للنظر فى طلب الحل . وذلك قبل موعد انعقادها بسبعة أيام على الأقل . ويجوز لمصلحة العمل أن تنتدب من موظفيها من يحضر الجلسة دون أن يكون له رأى فى المداولات .

ثانياً — الحل الاجبارى

هذا النوع من الحل هو الذى تشير إليه المادة ٢٥ من القانون حيث تنص على أن لوزير الشئون الاجتماعية أن يطلب إلى المحكمة الكلية الواقع فى دائرتها مقر النقابة الحكم بحلها فى الأحوال الآتية :

١ — إذا وقعت منها مخالفة لأحد الأحكام الواردة بهذا القانون رغم سبق

انذارها كتابة بإزالة سبب المخالفة ورأت المحكمة أن هذه المخالفة تستوجب الحل.

٢ — إذا أصدرت النقابة قراراً أو أتت عملا من شأنه ارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى المواد ١٧٤ و ١٧٦ و ٣٧٤ و٣٧٥ من قانون العقوبات ويكون حكم المحكمة نهائياً .

ويتضح من ذلك أنه يمكن أن تحل النقابة جبراً فى إحدى الحالتين الآتيتين :

الأولى — أن تقع من النقابة مخالفة لأحد أحكام قانون النقابات ونص المادة ٢٥ هنا عام فهو يجيز حل النقابة إذا ماوقعت منها أية مخالفة لأحد أحكام هذا القانون مهما قلت أهميتها . ولكن حتى يكون طلب الحكم بالحل هنا صحيحاً يجب أن تكون المخالفة منسوبة إلى النقابة نفسها . بأن تقع المخالفة من إحدى هيئاتها المعترف بها كقرار يصدر من جمعيتها العمومية أو من مجلس إدارتها متضمناً الاشتغال بمسائل سياسية مثلا . أما إذا اشتغل الأعضاء بالسياسة بصفتهم الفردية فلا يجوز طلب الحكم بحل النقابة من أجل ذلك إذ لا تعتبر النقابة حينئذ أنها خالفت أحكام القانون .

ومن جهة أخرى يجب أن يجىء طلب الحكم بالحل لاحقاً على إنذار النقابة بإزالة سبب المخالفة . ومصلحة العمل هى التى توجه الانذار إلى النقابة . وتمنح النقابة مهلة لا تقل عن أسبوع لازالة سبب المخالفة . فان فعلت فبها . وإن لم تفعل أمكن طلب الحكم عليها .

أما الحالة الثانية التى يجوز فيها طلب الحكم على النقابة جبرا طبقاً للمادة ٢٥ فهى التى ترتكب النقابة فيها أو تشترك فى ارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى المواد ١٧٤ و ١٧٦ و ٣٧٤ و٣٧٥ من قانون العقوبات . وتعاقب المادة ١٧٤ على التحريض على نظام الحكومة المقرر فى القطر المصرى أو كراهته أو الازدراء به . وعلى تحبيذ أو ترويج المذاهب التى ترمى إلى تغير مبادىء الدستور الأساسية أو النظم الأساسية للهيئة الاجتماعية الخ كما تعاقب المادة ١٧٦ على التحريض

على بعض طائفة أو طوائف من الناس أو على الازدراء بها إذا كان من شأن هذا التحريض تكدير السلام العام .

أما المادة ٣٧٤ فتعاقب إضراب عمال المنشآت الخاصة ذات المنفعة العامة إذا حدث بدون أخطار الادارة كتابة قبل التوقف عن العمل بخمسة عشر يوماً على الأقل . وتعاقب المادة ٣٧٥ على الاعتداء على حق الغير فى العمل وحق الغير فى أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أى شخص وحق الغير فى أن يشترك ولا يشترك فى جمعية من الجمعيات .

وقد اختار المشرع الجرائم السابقة لما لها من أهمية ولرغبته فى الحيلولة بين النقابة وبين توجيه نشاطها إلى ما قد يكدر الأمن أو يهـــدد المصالح العامة أو الحريات الفردية .

قلنا أن المادة ٢٥ تحصر أحوال طلب الحكم بحل النقابة جبراً فى مخالفة النقابة أحكام قانونها وارتكابها أو اشتراكها فى ارتكاب جرائم معينة . وفيما عدا هاتين الحالتين يكون طلب الحكم عليها جبراً غير قانونى .

فلا يجوز طلب الحكم على النقابة جبراً بحجة انه لم يبق لها بعد حيوية كافية على نحو ما هو مأخوذ به فى انجلترا أو أنها أصبحت فى حالة إعسار كما فى سويسرا . فللنقابة أن تبقى على قيد الحياة وإن بلغت عملا منتهى الضعف ما دامت مستوفية للشرائط القانونية المطلوبة . أما إذا أنعدم بعض هذه الشرائط أمكن طلب الحكم بحلها . وقد يبدو من المصالح التخلص من النقابات الهزيلة المضمحلة وهى التى يكون ضررها أكبر من نفعها حيث تؤدى إلى انقسام العمال وبعثرة الجهود من ضآلة نتائجها العملية وكثرة نفقاتها . وإنما يجب أن نلاحظ حداثة عهد البلاد بالنقابات وبالصناعة الكبيرة مما لا بد معه من وقت حتى تنمو النقابات وتترعرع . فحل النقابات الضعيفة الآن يهدد بالقضاء على الحركة النقابية فى مهدها .

والآن هل من سبيل إلى تظلم النقابة من قرار الحل الصادر ضدها ؟ أننا نرى

أنه يجوز فى حالة الحكم بحل النقابة لمخالفتها أحد الأحكام الواردة بقانون النقابات أن تستأنف هذا الحكم أمام المحكمة الكلية الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة .

فعلى النقابة إن إرادت النظلم من قرار الحل أن ترفع الدعوى أمام المحكمة الكلية فى مواجهة وزير الشئون الاجتماعية وتصدر المحكمة فى الدعوى المرفوعة أمامها حكما مؤيدا للحكم الابتدائى أو ملغياً له . أما فى الحالة الثانية المنصوص عنها فى المادة ٢٥ فحكم المحكمة نهائى .

ولما كانت إجراءات القضاء طويلة نرى أنه من الجائز استصدار أمر قضائى بوقف نشاط النقابة مؤقتاً حتى يصدر الحكم فى أمر حلها ، والأخذ بهذه الطريقة يمكن النقابة من المدافعة بسهولة عن نفسها أمام القضاء لحمله على عدم إصدار قرار بحلها . والآن ما مآل أموال النقابة عند حلها ؟ نصت المادة ٢٦ من القانون عن هذا الموضوع « فى حالة حل النقابة اختيارياً أو قضائياً يجب تسليم أموال النقابة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية لإنشاء نقابة جديدة أو لتوزيعها فى وجوه نافعة للعمال.

وتسمح المادة ٢٦ باستعمال أموال النقابة فى إنشاء نقابة جديدة ، ومن الأفضل حينئذ أن تكون النقابة الجديدة مكونة من عمال نفس المهنة التى كانت النقابة المنحلة تنتمى إليها ، أو من عمال مهن مرتبطة أو متشابهة وذلك زيادة فى احترام الأغراض التى كانت تلك الأموال مخصصة لها من قبل ، وتشجيعاً للحركة النقابية ، على أن المادة ٢٦ تبيح أيضاً توزيع الأموال فى وجوه نافعة للعمال فيصح أن تنفق فى سبيل رفع المستوى الثقافى أو الصحى أو الاجتماعى للعمال بصفة عامة .

ويحسن أن نشير فى النهاية إلى أن حل النقابة لا يعنى بالضرورة حل الهيئات الأخرى كالجمعيات التعاونية للاستهلاك أو للانتاج التى قد ينشؤها الأعضاء .

كذلك فإن أحكام المادة ٢٦ السابقة إنما تتعلق بأموال النقابة نفسها ، فهى لا تخص أموال الجمعيات التى يكونها أعضاء النقابة كما لا تخص مختلف الصناديق التى قد تنشؤها النقابة .

الباب السادس

تنظيم أحوال العمل

تتعدد الوسائل التشريعية والإدارية لحماية العمال ومنها تنظيم تشغيل الأحداث وتشغيل النساء ومدة العمل ومراعاة راحة العمال وسلامتهم من الحوادث .

وإذا كان لتدخل الدولة بشأن الأحداث والنساء مبرر واضح فان تدخلها بشأن الرجال من العمال أقل وضوحا لأن لهؤلاء نقابات تدافع عن مصالحهم كما يتمتعون بسائر الحقوق المدنية تبعاً لما لهم من حق الاقتراع العام . ومع كل فان تدخلها فى هذا الشأن إن هو إلا حماية منها للمصلحة العامة التى يلحقها الضرر بسبب منازعات العمال وأصحاب الأعمال . كما أن حرية العامل غير مكفولة فى النظام الصناعى الكبير ومن ثم لابد من تدخل الدولة بشأنه .

ويرمى تنظيم أحوال العمل إلى :

١ — حماية العمال من بعض أصحاب العمل الذين يعهدون إلى عمالهم بدون مراعاة لصحتهم بأعمال لايستطيعون القيام بها لصغر سنهم. وذلك بإصدار القوانين الخاصة بسن الالتحاق بالعمل للاحداث وساعات العمل وفترات الراحة الخ . .

٢ — حماية صحة العمال من اصابات وأمراض العمل باتخاذ الاجراءات الوقائية والصحية .

وسنتحدث فيما يلى باختصار عن القوانين المنظمة لأحوال العمل فى مصر .

تشغيل الأحداث :

مشكلة تشغيل الأحداث من المشاكل القديمة التى لم تنشأ فقط عن نمو الصناعة أو تطورها وإنما نشأت لمجرد رخص الأيدى العاملة من الأحداث وعدم تنظيمها.

ولتشغيل الأحداث فى سن مبكرة أضرار مختلفة إذ ينتزعهم العمل من بيئتهم العائلية قبل أن يتموا تعليمهم فيؤثر على صحتهم ويعوق نموهم البدنى ويقصر من مدة انتاجهم فى الحياة ويدعو إلى فساد أخلاقهم لاحتكاكهم بالعمال البالغين .

ومن المتفق عليه فى جميع الممالك المتمدينة منع تشغيل الأطفال فى المصانع ويحدد تشريع العمل السن الذى لايجوز للطفل أن يبدأ العمل قبله . والمفروض أن السن الذى يحدده القانون لبدء العمل هو السن الذى ينتهى عنده التعليم الالزامى الابتدائى .

ويمكن أن نعلل تدخل القانون فى تحديد سن بدء العمل بالحرص على إعطاء الأطفال شيء من الثقافة . وبالرغبة فى عدم إرهاقهم وهم فى مقتبل حياتهم . ذلك أن أحداث اليوم هم رجال الغد فيجب حمايتهم والعمل على تسهيل وسائل تثقيفهم .

ومسألة تشغيل الأحداث فى مصر لها أهمية خاصة . وذلك نظراً لكثرة عدد الأحداث الذين يشتغلون بالصناعة ويؤخذ من إحصاء السكان الذى عمل فى سنة ١٩٢٧ أن مجموع الأحداث المشتغلين فى المصانع يقدر بنحو ١٥ فى المائة من الطبقة العاملة .

وقد صدر فى سنة ١٩٣٣ القانون رقم ٤٨ لتنظيم تشغيل الأحداث فى الصناعة فابتدأ بتعريفها بالمعنى الذى يقصده القانون وقد استثنيت منه التجارة كما أنه لايسرى على أعمال الأراضى الزراعية واستغلالها ولا على المصانع المنزلية التى لايشتغل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف ربها .

وينص على ألا تتجاوز ساعات العمل اليومية تسعا للأحداث الذين بين التاسعة والثانية عشرة سنة من عمرهم تدخل بها ساعات الدراسة متى كانوا ملتحقين بالمدارس وتسعاً لمن كانوا بين الثانية عشرة والخامسة عشرة سنة من عمرهم . ولا يجوز تكليفهم بالعمل ساعات إضافية أو ابقاؤهم فى عنابر العمل بعد المواعيد المقررة .

ويحرم القانون العمل الليلى للأطفال والأحداث ويحدد الصناعات الخطرة

التى لايجوز فيها استخدام من تقل سنهم عن السابعة عشرة إلا على سبيل التمرين والصناعات التى لايستخدم فيها من تقل سنهم عن خمس عشر سنة إلا من كانوا لائقين لها من الوجهة الصحيه .

ويفرض القانون فضلا عن ذلك يوم راحة أسبوعياً للأحداث ويحدد فترة للراحة لاتقل عن ساعة فى خلال ساعات العمل اليومية .

وتقضى الاتفاقات الدولية التى وافقت عليها المؤتمرات الدولية للعمل بخصوص تشريع الأحداث بالقواعد الآتية :

أولا — منع تشغيل الأحداث فى الزراعة قبل تمام السنة الرابعة عشرة من عمرهم (اتفاقية سنة ١٩٢١) وكذلك منع تشغيلهم فى المهن (صناعية وغيرصناعية) قبل تمام السنة الخامسة عشرة من عمرهم (اتفاقية سنة ١٩٢٩ والمعدلة باتفاقية سنة ١٩٣٧) .

ثانياً — منع تشغيل الأحداث ليلا فى الصناعة بوجه عام قبل تمام السنة الثامنة عشرة من عمرهم (اتفاقية ١٩١٩) وهناك اتفاقيات دولية أخرى بخصوص تشغيل الأحداث فى السفن البحرية كما أن الأحداث يستفيدون أيضاً من الاتفاقيات الدولية الأخرى المنظمة لتشغيل العمال بوجه عام (أحداث وغير أحداث) كاتفاقية سنة ١٩٣٥ التى تحدد ساعات العمل الأسبوعى بأربعين ساعة .

وسنكتفى بعرض خلاصة تشريع الأحداث فى بعض الدول فالتشريع الفرنسى (م ٢ وما بعدها كتاب ثانى بمجموعة العمل) يقضى بمنع تشغيل الأحداث قبل تمام السنة الرابعة عشرة من عمرهم ثم تنظيم تشغيلهم لغاية تمام السنة الثامنةعشرة من عمرهم وذلك بمنع تشغيلهم ليلا وتقرير راحتهم الأسبوعية فى يوم الأحد (م ٣٣) وكذلك راحتهم فى أيام الأعياد (٥٢) ومنع تشغيلهم بالمناوبة (م ١٦) وأما فى البلاد الشرقية فالتشريع الفلسطينى (أمر رقم ٥٣ سنة ١٩٢٧) يقضى بمنع تشغيل الأحداث قبل تمام السنة الثانية عشرة من عمرهم وأن تكون ساعات عملهم

اليومى ٨ ساعات لغاية تمامهم السنة السادسة عشرة من عمرهم ومنع تشغيلهم ليلا من الساعة ٧ مساء لغاية الساعة ٦ صباحاً . وأما فى العراق فيقضى قانون ٩٣٦ رقم ٦٢ بمنع تشغيل الأحداث فى الصناعة قبل سن المراهقة (١٥ سنة) مع استفادتهم أيضاً من باقى القواعد السارية على العمال كمنع العمل الليلى . والواقع أن القانون المذكور يشمل تنظيم العمل بوجه عام فهو أشبه بمجموعة عمل صغيرة . وأما فى الهند ومستعمرات شمال أفريقيا فتمنع القوانين هناك تشغيل الأحداث قبل تمام السنة الثانية عشرة من عمرهم .

وأما فى اليابان فتمنع القوانين (قانون سنة ١٩١١ والمعدل فى سنة ١٩٢٣) تشغيل الأحداث قبل إتمام السنة الرابعة عشرة من عمرهم .

وخلاصة القول أن القانون المصرى يعتبر دون التشريع المقارن سواء فى أوروبا أوفى البلادالشرقية ولذلك فالمأمول تعديله خصوصاً لعلاقة ذلك بالصحة ونشر التعليم والعطل الشائع بين الرجال لمزاحمة الأحداث لهم والواقع تعتبر الاصلاحات الآتية ضرورية وهى :

١ — منع تشغيل أفراد الفئة الأولى من الأحداث (٩ — ١٢) .

٢ — ادماج الفئتين الثانية (١٢ — ١٥) والثالثة (١٥ — ١٧) وشمولها بنظام واحد .

٣ — سريان القانون على المحلات التجارية .

٤ — تعديل نظام التشغيل بما يتفق مع الضرورات الصحية .

٥ — رفع سن التعليم الأولى إلى ١٤سنة والعمل على تحريم تشغيل الأحداث فى الصناعة والتجارة وهم دون هذا السن .

٦ — جعل الحد الأقصى لساعات العمل اليومية للعمال من الأحداث الذين تتراوح سنهم بين ١٤و١٧ سنة سبع ساعات فقط بما فيها ساعات التدريب المهنى .

٧ — فحص الأحداث طبياً بصفة دورية للتأكد من لياقتهم الصحية كل سنة على الأقل .

تشغيل النساء

إن مسألة اشتغال النساء فى المحال التجارية ودور الصناعة من المسائل الجوهرية التى تشغل الرأى العام إذ تحتاج النساء إلى حماية خاصة للأسباب الآتية :

١ — يتأثر كيان الأسرة والمحافظة على روابطها باشتغال المرأة .

٢ — يعرض النساء عملهن فى المصانع لأخطار مختلفة قد تتعداهن إلى الذريات.

٣ — يؤدى عمل النساء إلى تركهن لأطفالهن وعدم قيامهن بالعناية الواجبة نحوهم

ويعنى قانون تشغيل النساء رقم ٨٠ الصادر فى سنة ١٩٣٣ باستخدام النساء فى الصناعة والتجارة فهو يحدد ساعات العمل اليومى بتسع ساعات ويحرم العمل الليلى مع استثناء عاملات الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمقاهى والبوفيهات والملاهى. ويفرض يوم راحة فى الأسبوع وفترة راحة فى خلال العمل اليومى لا تقل عن ساعة ويمنع القانون تشغيل النساء فى الصناعات الخطرة والمضرة بالصحة كما يمنحهن بعض الإمتيازات فى حالات الحمل والوضع والرضاعة فللحامل إذا شاءت أن تنقطع عن العمل قبل الوضع بشهر ولا يجوز تشغيلها فى خلال الخمسة عشر يوماً التالية للوضع مع حقها فى نصف أجرها عن هذه المدة وفضلا عن ذلك فللنفساء الحق فى اطالة انقطاعها عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً أخرى .

كذلك لا يجوز رفت إمرأة مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع وأنه لا يمكنها من العودة بشرط أن لا تتجاوز مدة الغياب فى مجموعها ثلاث شهور .

وفى خلال الثمانية عشرة شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للمرأة التى ترضع طفلها فضلا عن مدة الراحة العادية الحق فى فترتين أخريين يومياً لهذا الغرض لا تقل مدة كل منهما عن نصف ساعة وتحسب هاتان المدتان الاضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض فى الأجرة .

وقد وضع مكتب العمل الدولى بشأن حماية النساء العاملات اتفاقيتين .

اتفاقية واشنجطون سنة ١٩١٩ واتفاقية جنيف سنة ١٩٢١ وكان لها تأثير عظيم فى التشريع المقارن .

وكان من أهم النتائج التى ترتبت على ذلك أنه أتيح للمرأة الحامل أن تتغيب عن عملها ثلاثة أسابيع قبل الوضع ومثلها بعد الوضع (وقد رفع تشريع العمل الفرنسى هذه المدة إلى ستة أسابيع) وخولت المرأة الحق فى الحصـــول على تعويض كاف لاعالة نفسها وطفلها فى أحوال صحية ملائمة ويصرف هذا التعويض من صندوق الأمومة أو صندوق التأمين ولها الحق أيضاً فى الحصول على العناية الطبية المجانية عن طريق الأطباء أو المولدات ولا يجوز فصلها فى هذه الأحوال .

وإذا كانت حامل يحق لها ترك العمل بدون إعلان صاحب العمل .

وإذا ترتب على الحمل أطال مدة تغيبها أكثر من ثلاثة أسابيع بسبب مرض ثابت بمقتضى شهادة طبية لا يجوز لصاحب العمل فصلها ما لم تزد مدة تغيبها عن شهرين كما لا يجوز فصلها فى تاريخ معين بحيث تنتهى مدة الإعلان أثناء استمرار الغياب المذكور وكذا لا يصح الاستناد فى فصلها إلى ضعف انتاجها وكل اتفاق يخالف ذلك يعتبر لا غياً .

ويجب أن تخصص المنشآت التى تستخدم أكثر من ٢٠ إمرأة قاعة خاصة لإيداع أطفال العاملات الذين فى السنة الأولى من سنهم . وخلال هذه السنة يحق للأمهات التمتع بفترتى راحة أثناء العمل لإرضاع أطفالهن ولا يزيد مجموعها عن ساعة فى اليوم . ولا تحتسب هذه الساعة ضمن مدة الراحة العادية . كما لا يجوز إدخال أى تخفيض على الأجر بسبب تخفيض مدة العمل .

وهناك أحكام أخرى لحماية المرأة كمنع العمل أثناء الليل (اتفاقية واشنجطون سنة ١٩١٩ واتفاقية جنيف سنة ١٩٢١) .

وتحريم العمل المنزلى على النساء اللواتى يشتغلن فى منشآت صناعية وتحريم شتغال المرأة فى الصناعات الخطرة .

وإلزام أصحاب العمل بالعمل على حماية النساء من الناحية الخلقية .

ونرى العمل على تعديل قانون تشغيل النساء على الوجه الآتى :

١ – جعل الحد الأقصى لساعات العمل اليومية ثمانى ساعات .

٢ – منح المرأة أجازة إجبارية شـــهر قبل الوضع وشهر بعد الوضع

٣ – إنشـــاء صناديق تأمين لحماية الأمومة تقوم بمنح النســاء العاملات فى أحوال الحمل والوضع المساعدة الطبية والمادية .

٤ – إلزام المحلات التى تستخدم أكثر من مائة إمرأة باعداد حجرات بجوار العمل لأجل بقاء الأطفال وارضاعهم وتعيين مشرفات عليهم .

ساعات العمل :

أدت المنافسة بين أصحاب العمل إلى تشغيل العامل يومياً أطول وقت مستطاع ما دام حساب أجر العامل غير مرتبط عادة بعدد ساعات العمل اليومى خصوصاً وأن اهتمام العامل وقت التعاقد يكون موجهاً فى الأكثر إلى قيمة الأجر بدون أن يهتم اهتماماً كافياً بمدة وقت العمل اليومى فساعدت جميع هذه الظروف على إطالة وقت العمل اليومى .

ولا شك أن إطالة وقت العمل اليومى يعتبر إرهاقاً مضراً بصحة العامل بل نوعاً من الاعدام التدريجى خصوصاً بعد ذيوع التخصص فى العمل مما يحتاج إلى انتباه شديد ويسبب اجهاداً عظيما بل أخطاراً مختلفة ويكفى القول بأن معظم حوادث العمل تحصل فى الساعات الأخيرة من العمل اليومى حيث يكون التعب قد تمكن من العامل فيتعذر عليه الانتباه ومراعاة احتياطات الوقاية .

ويضاف إلى ذلك كثيراً من المضار الاجتماعية لأن العامل الذى يشتغل معظم يومه لا يجد وقتاً كافياً ليجتمع بأسرته فتضعف رابطة الأهل وتنعدم سعادة البيت كما أنه بعد أن يترك عمله منهوكاً معدوم النشاط لا يجد فراغاً للراحة والرياضة وترقية مستوى ثقافته خصوصاً فى شئون حرفته .

ولكن الصعوبة فى سبيل تحديد ساعات العمل هى اعتقاد أصحاب العمل بأن تخفيض وقت العمل يؤدى إلى زيادة نفقات الانتاج ما دام العمال يتمسكون بأجورهم ويرفضون تخفيضها بنسبة تخفيض وقت العمل .

أما العمال فيقولون بأنه يجب تخفيض وقت العمل وفرض الراحة الدورية ولكن بدون المساس بأجورهم وذلك لاختلاف أسباب تحديد الأجور عن أسباب تحديد وقت العمل فالأجور تحدد قيمتها عوامل اقتصادية مختلفة كمستوى المعيشة فى مكان العمل وقانون الطلب والعرض بعكس تحديد وقت العمل فانه ملحوظ فيه القواعد الصحية وتمكين العامل من التمتع بحق الراحة والاجتماع بأسرته .

وخصوصاً أن ادعاء أصحاب الأعمال بأثر تخفيض وقت العمل فى زيادة تكاليف الانتاج يعتبر فى الواقع ادعاء باطلا فقد دلت التجارب بأن العامل الذى ينخفض وقت عمله إلى المستوى الصحى اللائق والذى يتمتع بالراحة الأسبوعية يكون أعظم إنتاجاً وأحسن اتقاناً وأكبر عناية فى استخدامه للآلات وأشد حرصاً فى تنفيذ التعليمات وأبعد عن الوقوع فى حوادث العمل بحيث لوحظ أن تخفيض وقت العمل لم يؤد إلى زيادة نفقات الإنتاج فى معظم الأحوال .

وحتى بفرض وجود زيادة فى النفقات أحياناً فان ذلك لا يؤثر فى المنافسة بين أصحاب العمل لأن تحديد وقت العمل له صفة دولية حتى يمكن القول بأن الراحة الأسبوعية وتشغيل العمال ثمانى ساعات يومياً يعتبر منذ الحرب العالمية الأولى من القواعد المتفق عليها فى معظم الأمم .

وقد اقتصر تشريع العمل فى مصر فيما يتعلق بتحديد ساعات العمل على بعض الصناعات الخطرة بمقتضى المرسوم رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ وعلى المحلات التجارية ودور العلاج بمقتضى القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ وقد حدد التشريع الأول ساعات العمل بتسع ساعات على أن يتخلل ساعات العمل اليومى فترة أو أكثر للراحة لاتقل فى مجموعها عن ساعة وتحديد هذه الفترات بحيث لايشتغل

العمال أكثر من خمس ساعات متوالية كما قررت قوانين تحديد ساعات العمل إعطاء العمال راحة أسبوعية مدة ٢٤ ساعة متوالية .

على أنه يجوز عدم مراعاة هذه الأحكام إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف بشرط أن يبلغ مكتب العمل فى بحر ٢٤ ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل. كما يجب أن لا تزيد مدة العمل فى هذه الحالة عن إحدى عشرة ساعة فى اليوم وعلى أن لا يشتغل العمال أكثر من ست ساعات متوالية وعلى أن يصرف للعامل عن كل ساعة إضافية مبلغ يوازى الأجر العادى الذى يستحقه فى الساعة مضافاً إليه ٢٥ ٪ على الأقل . وصاحب العمل ملزم بأن يعلق بشكل ظاهر جدولا يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة .

ولتنفيذ أحكام هذا القانون يقوم مفتشو مكتب العمل بتفتيش المحلات المنصوص عليها فى القانون ولهؤلاء المفتشين صفة الضبطية القضائية .

كان المقصود من المرسوم بقانون رقم ١٤٧ الصادر فى ٥ ديسمبر سنة ١٩٣٥ مجرد خطوة أولى فى سبيل تدخل المشرع فى موضوع وقت العمل اليومى فلم يكن هناك اهتمام جدى بوضع نظام ثابت يتفق مع مستوى التشريع المقارن والواقع أن المقصود أصلا بهذا القانون هو الصناعات الخطرة وذلك رغما من أن العادة فى البلاد الأجنبية هى أن يشمل نظام تحديد ساعات العمل اليومى جميع الأعمال الصناعية وبدون تمييز بين الصناعات (عدا حالة العمل فى المناجم فقد جرى العرف بتدخل المشرع فى الخارج وتخفيض ساعات العمل اليومى عن المعتاد) .

ولذلك فالمأمول تعديل هـــذا القانون تعديلا يجعله شاملا لجميع الأعمال الصناعية ومتفقاً مع التشريع المقارن مع ملاحظة أن مدة التسع ساعات يومياً

تعتبر كثيرة خصوصاً فى بلاد شديدة الحرارة كمصر فضلا عن أن المدة المقررة فى الخارج هى حوالى أربعين ساعة أسبوعياً بل أن الحكومة المصرية نفسها تقرر لموظفيها ست ساعات لعملهم اليومى .

ويلاحظ أن تحديد وقت العمل يومياً يعتبر أفضل من تحديده أسبوعياً لأن الطريقة الأخيرة تساعد على التلاعب فى تطبيق القانون وتجعل مراقبة مفتشى مصلحة العمل مراقبة وهمية . وحقيقة أن شركات النقل مثلا لا يمكنها احترام وقت محدد يومياً بل هى مضطرة إلى تشغيل العامل حسب الظروف والمسافة ولكن ذلك يعتبر حالات استثنائية يجوز أن يتركها القانون لكى تنظمها القرارات الوزارية وتسمح فى هذه الحالات بالاكتفاء بالمتوسط اليومى أى بتحديد الوقت لأسبوعى مع وضع حد أعلى لساعات العمل اليومى .

ويجب التنبيه حين تدخل المشرع وخفض ساعات العمل اليومى أن ينص صراحة على عدم مشروعية خفض الأجر لهذا السبب ويوجد لهذا الشرط نظير فى القانون الفرنسى الصادر فى ٢١ يونيو سنة ١٩٣٦ بخفض ساعات العمل من ٤٨ إلى ٤٠ ساعة أسبوعياً ولا شك أن أصحاب العمل لاحق لهم فى خفض الأجر لأن إنتاج العامل فى مدة الثمانى ساعات يعادل فى الواقع مجهوده فى مدة التسع ساعات فى معظم الأحوال فضلا عن أن الغرض من ذلك الشرط هو فترة الانتقال فقط ثم بعد ذلك يكون خفض أو زيادة الأجور خاضعاً للظروف ونظام الطلب والعرض كالمعتاد .

كذلك تدخل المشرع لحماية عمال المحال التجارية بمقتضى القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ ويسرى هذا القانون على المستخدمين والعمال ولو كانوا تحت التمرين بالمحال التجارية والمستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى .

ومدة العمل اليومى كما قررها هذا القانون لايجوز أن تتجاوز تسع ساعات فى اليوم لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة (المادة ٢) .

وأجاز القانون إطالة وقت العمل اليومى برضاء العمال والمستخدمين فى الأحوال التى أوردتها المادة الثالثة فى فقرتيها (ا) و (ب) وهى فى حالة أعمال الجرد وإعداد الميزانية السنوية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح الموسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التى يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومى على خمسة عشر يوماً .

وفى أيام الأعياد والمواسم والمناسبات التى تعين بقرار وزارى وفى شهر رمضان والأيام الثلاثة السابقة لعيد الأضحى وعيد الميلاد للمسيحيين الغربيين فى ٢٥ ديسمبر وللمسيحيين الشرقيين فى ٧ يناير ورأس السنة الميلادية والهجرية وكذلك أثناء إقامة الموالد المرخص بها ، فيما يختص بالمحال الموجودة فى المنطقة التى يحتفل فيها بالمولد .

ولا يجوز بأى حال أن يترتب على هذه الاستثناءات زيادة العمل اليومى على إحدى عشرة ساعة على أن يصرف للعامل أجر عن الساعات الزائدة بنسبة أجره العادى مضافاً إليه ٢٥ فى المائة على الأقل .

ولا يجوز تكليف العامل بالعمل مدة التسع ساعات دفعة واحدة بل يجب أن يتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة ويجب تحديد هذه الفترات بحيث لا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متوالية (المادة ٤) .

وكذلك الزم القانون أصحاب المحال التجارية بغلق محالهم فى أوقات معينة فى المساء منعاً للمنافسة على حساب صحة العامل وتسهيل تطبيق أحكام القانون الخاصة بساعات العمل . وقد استثنى الشارع من أحكام الغلق بعض المحال منها ما استثنى استثناء تاماً كالمحلات العمومية أو جزئياً كمحلات البقالة والجزارة والفواكه والخضر أو فى مناسبات معينة كالمحال التجارية فى جميع الجهات فى الأعياد والمواسم .

ويقضى القانون بغلق المحال بالمحافظات وعواصم المديريات يوماً كاملا كل أسبوع وذلك لمنع المنافسة فى تلك المحال من ناحية وضماناً لحصول العمال

والمستخدمين على راحتهم الأسبوعية من ناحية أخرى (المادتين ٨ و٩).

وقد استثنى القانون من تطبيق نظام الغلق الأسبوعى بعض المحال استثناء دائماً وبعض المحال فى مناسبات معينة.

المحافظة على صحة العمال:

يتعرض العمال لمناسبة قيامهم بالعمل لأخطار خاصة بالصحة قد تودى بحياتهم لذا تتدخل الدولة فى هذا المجال باتخاذ وسائل خاصة بصحتهم وسلامتهم من الأخطار إذ لو ترك صاحب العمل وشأنه لتردد فى القيام بها خشية المصاريف عامة، ويشمل التشريع الذى تضعه الدولة بهذا الشأن الوسائل اللازمة لوقاية العمال من الأتربة والغازات والأبخرة وضمان النهوية فى المصانع والاحتياطات ضد الحريق. وكذا الوسائل الواقية للعمال ضد التسمم من المواد السامة المستعملة أو ضد الحوادث من المواد المفرقعة. كما يشمل وسائل وقائية أخرى خاصة بالآلات والأجهزة فى المصانع من إيجادها فى مكان منعزل لايدخله سوى العمال المنوطين بها وضمان عدم تعرضهم للأخطار بسببها واتخاذ وسائل أخرى خاصة بأبنية المصنع فى ذاتها الخ.

ولا يوجد فى مصر بعكس الدول الأخرى تشريع خاص يكفل المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من الأخطار وغاية الأمر أن هناك قانون ٢٨ أغسطس سنة ١٩٠٤ الخاص بالمحلات المضرة بالصحة والمقلقة للراحة والخطرة.

ويقضى هذا القانون بعدم جواز إنشاء أو تشغيل محل من المحلات المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة إلا بترخيص يعطى عنه مقدماً وحدد لذلك إجراءات ومواعيد يجب اتباعها ومراعاتها من جانب الأفراد من جهة ومن جانب السلطات المختصة من جهة أخرى.

وقد قسم القانون تلك المحال إلى ثلاثة أقسام بحسب أهمية كل منها طبقاً للجدول الملحق باللائحة التنفيذية وصرح للوزير المختص أن يعدل ذلك الجدول

أو يضيف إليه ما يراه من الصناعات والأعمال . وفعلا عدل ذلك الجدول مرارا عديدة حتى استلزم الأمر استصدار قرار وزارى فى ٣١ مايو سنة ١٩٢٠ بإلغاء الجدول المشار إليه واستبداله بآخر على أن هذا الأخير أضيفت إليه صناعات وأعمال عديدة بقرارات وزارية .

وينص القانون على ضرورة الحصول على رخصة جديدة إذا نقل المحل من مكانه إلى مكان آخر أو أحدث فيه تغيير من شأنه تعديل كيفية التشغيل تعديلا يتعلق بالراحة والصحة أو بالأمن العام كما أنه فى حالة وجود محظورات من هذا النوع بالنسبة للجمهور أو العمل يجب على صاحب المحل أن يتبع فى تشغيله الاحتياطات التى تقررها الإدارة المختصة وتعتمد بقرار وزارى . وقد نص القانون أيضاً على جواز ايقاف تشغيل المحل لحين إتمام الاجراءات فإذا لم يتبع صاحب المحل الاحتياطات المذكورة فى الميعاد المقرر لها جاز للقاضى أن يأمر إذا اقتضى الحال باقفال المحل أو ابطاله على نفقة المخالف فضلا عن العقوبة التى تستوجبها المخالفة .

وقد استلزم القرار الوزارى الصادر فى ٣ سبتمبر سنة ١٩١٩ الاحتفاظ بدفاتر تدون فيها جميع المحلات الخاضعة لأحكام القانون كما وضعت مصلحة الصحة العامة نماذج شروط ومواصفات تتعلق ببعض المحلات المضرة بالصحة وهى تتعلق فى مجموعها بمسائل الصحة العامة ولا تتناول صحة العمال وسلامتهم إلا فيما ندر كما صدرت بناء على هذا القانون لوائح لحماية العمال كالقرار الوزارى الخاص بمصانع حليج القطن الذى يخول لمصلحة الصحة الحق فى أن تطلب أجهزة للتهوية أو لإخراج الأتربة كما يتطلب وضع حواجز على الأجزاء المتحركة من الآلات ولكن كل هذه القرارات لا تنفذ بدقة إذ من النادر وجود الحواجز وكثيراً ما يكون الجو فى المصنع مشبعاً بالغبار .

ومع كل فقد نشطت مكاتب العمل أخيراً لتنفيذ ما ينص عليه قانون سنة

١٩٠٤ وسائر القرارات الصادرة بناء عليه وتساعده فى ذلك سلطة التفتيش الواسعة التى يخولها هذا القانون .

حقيقة أن صحة العامل المصرى مكفولة إلى درجة محسوسة بنص القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ الخاص بالمحلات الخطرة والمقلقة للراحة والمضرة بالصحة إلا أن هذا القانون لا يتعرض لكثير من المحلات الصناعية التى تكثر فيها الحوادث مثل صناعة البناء وصناعة النقل فى الموانىء . كذلك لا يتعرض لبعض الأخطار التى تهدد العامل فى بعض المصانع مثل وجود الأتربة وانعدام التهوية .

ولعلاج هذه الحالة يجب تهيئة جو صالح أثناء العمل وذلك بإصدار قانون حديث للمصنع يمكن بمقتضاه تعديل النظم الحالية المعمول بها فى الوقت الحاضر تنفيذاً لقانون الرخص الصادر فى سنة ١٩٠٤ وحتى يمكن عند الترخيص بإنشاء وإدارة المحال الصناعية مراعاة توفر الأمكنة الصالحة لقضاء فترة الراحة وتناول الطعام والتخلص من الغازات والأبخرة والدخان والغبار والسوائل علاوة على ما يوضع الآن من الاشتراطات الخاصة بالموقع والإضاءة والتهوية وموارد المياه وغير ذلك من الشروط الصحية الأولية .

ومن مميزات هذا القانون أن يتمكن أصحاب الأعمال من الوقوف مقدماً وقبل تنفيذ مشروعاتهم على الاشتراطات الواجب توافرها .

وقد فرغت وزارة الشئون الاجتماعية فى يوليو سنة ١٩٥٢ من مراجعة مشروع قانون المصنع . وقد رؤى الاستئناس برأى الجهات المختصة فى وزارتى الداخلية والصحة فى بعض مواد القانون تمهيداً لعرضه على مجلس العمل الاستشارى فى أول جلسة له .

وقد أرفق بالقانون مذكرة ايضاحية تشير إلى مدى أهميته ومقدار حاجة التشريعات العمالية المصرية إليه لنستكمل به أداتها التشريعية على نحو ملائم لروح العصر الذى نعيش فيه .

ومما جاء فى هذه المذكرة أن الصناعة قد أصبحت ميداناً للمنفعة العامة ، ولم تعد كما كانت ميدان تنافس يهدف إلى تحقيق الربح المادى وقد عولجت مشكلاتها من ناحية ما للحياة البشرية وكيانها من اعتبار وقدر . وبعد أن كان الاهتمام بالآلات والإنتاج مقدما على الاهتمام بالأيدى التى تدير هذه الآلات، تبين لأئمة الاقتصاد أن الثروة الآدمية هى أساس الثروة المادية . وأن التضحية بالعامل لمقتضيات الصناعة ومطالبها ضرب من العبث ، وتطورت على أثر ذلك الآلة والإنتاج وشروط العمل والتزامات أصحابه وما يتفق مع صحة العامل وسلامته وهى رأسمال الإنتاج القومى - إلى حالات نفسية واعتبارية جديدة ، تهدف جملتها إلى ما يحفظ على الحدث نموه واطراد نضجه ، وهو رجل المستقبل وعماده ، وما يحقق حماية الأمومة ، ويصون حيوية المرأة العاملة ضماناً لصلاحية الاجيال القادمة وعدم ارهاقهم جميعاً بساعات عمل مضنية أو حرمانهم من أيام راحة يستحقونها وأجازات سنوية ، يجب أن يستمتعوا بها ، شأنهم فى ذلك شأن كل مواطن تسرى عليه القاعدة القومية العامة ، وهى أن له حقوقاً يجب أن ينالها ، كما أن عليه واجبات يجب أن يقوم بها .

ويتألف القانون من ٨٨ مادة موزعة فى ستة أبواب .

تطبيق القانون :

تناول الباب الأول تعريف « المصنع » بأنه كل من يشتغل فيه عمال ذكورا كانوا أو أناثاً بعمل من الأعمال الصناعية تحت إدارة صاحب العمل أو سلطته أو إشرافه نظير أجر يحدد على أساس عمل معين أو مدة محـــددة وذلك بقصد تحقيق ربح مادى لهذا الأخير . ويستثنى من ذلك المصانع التى لا يستخدم فيها إلا أعضاء أسرة صاحب العمل الذين يعولهم .

على أنه يجوز لوزير الشئون الاجتماعية أن يعفى بعض المصانع التابعة للجمعيات الخيرية من أحكام هذا القانون بالشروط التى يقررها لذلك إذا كان العمل فيها

مقصوراً على من تعولهم والمشرفين عليهم واللازمين لإدارة الآلات وكان الغرض من تشغيل المصنع هو تمرين أو إصلاح أو إعالة من ترعاهم هذه الجمعية .

حماية العمال فى أثناء العمل :

ويتناول الباب الثانى واجب صاحب العمل فى اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بحماية صحة العمال الذين يستخدمهم ووقايتهم أثناء العمل ، على ألا يقتطع من أجورهم شيئاً نظير هذه الحماية ويجب على العامل ألا يرتكب ما من شأنه عدم تنفيذ التعليمات أو الحاق الضرر بالوسائل المعدة لحماية صحة العمال وسلامتهم . كما يتناول مسألة النظافة والتهوية ومراعاة التقلبات الجوية والتخلص من الأتربة والأدخنة والغازات والأبخرة وتنظيم الدورة الهوائية فى عنابر العمل المقفلة حتى لايستهدف العمال لتيارات هوائية متضاربة ، وإنشاء مظلات فى المصانع الكائنة فى الهواء الطلق لتق العمال حرارة الشمس والمطر ويعرض هذا الباب للاضاءة فيقضى بضرورة توافر الإضاءة الطبيعية أو الصناعية فى عنابر العمال ، مع مراعاة التوزيع الضوئى صيانة لأعينهم مما يؤثر فى قواها الابصارية ، وكذلك الجمع بين الإضاءتين العامة والإضافية حين يتطلب العمل إضاءة قوية .

الوقاية من إصابات العمل :

وينص القانون على توافر الوسائل الوقائية لمنع إصابات العمل فى الآلات الصناعية ، ومراعاة حد العمل الممكن لمنع إصابة العمال بالانهيار البدنى ويلزم القانون صاحب المصنع بحصوله من الجهات المختصة على شهادة بتوفر وسائل وقاية العمال من خطر الحريق بمصنعه ، وعلى الجهة المختصة أن تبين فى الشهادة وسائل الوقاية الموجودة والحد الأقصى لعدد العمال الذين يستخدمهم فى المصنع أو فى كل قسم من أقسامه على حدة ، وعلى صاحب المصنع أن يبلغ السلطات المسئولة كل ما يريد أن يحدثه من تغيير فى بناء مؤسسته . وتتناول أحكام الوقاية من الحريق المصانع التى يشتغل فيها أكثر من ٢٠ عاملا والمبانى التى انشئت أو عدلت لتكون مصنعاً والتى يشتغل

فيها أكثر من عشرة أشخاص فوق الطابق الأرضى. وكذلك المصانع التى تستعمل أو تخزن المواد السريعة الالتهاب.

وسائل الاسعاف والعلاج

ويتضمن هذا الباب عدا ذلك وسائل الاسعاف والعلاج وتقضى بأن يكون فى المصنع الذى يستخدم عادة مائة عامل فأقل صندوق أو أكثر للاسعافات الطبية، وأن يوضع فى مكان ملائم يعلن عنه فى أرجاء المصنع، ويجب أن ينشأ فى كل مؤسسة تستخدم أكثر من هذا العدد قسما للخدمة الطبية يشتمل على الأقل على حجرتين كبيرتين تتوافر فيهما الأضاءة، وأن يكون مزوداً بالأجهزة الطبية اللازمة، ويشرف عليه طبيب أو أكثر يعاونه عدد كاف من المتمرنين على الأعمال الطبية.

الاشراف على صحة العمال

ويعين فى كل مصنع يستخدم مائة فأكثر من العمال مشرف لتفقد وتعهد جميع الوسائل المقررة لحماية صحة العمال ووقايتهم من الإصابات ويجوز لأصحاب الأعمال الذين توجد مصانعهم فى موقع واحد وتزاول صناعة واحدة أن يشتركوا فى تعيين مشرف واحد إذا كان مجموع عمالها لا يزيدون على المائة وللعمال أن ينتخبوا مندوباً عن كل ٢٥ منهم ليمثلهم لدى صاحب العمل فى كل ما يتعلق بالوسائل المقررة لحماية صحتهم ووقايتهم من الإصابات وتؤلف لجنة من صاحب العمل أو من يمثله ومندوب من العمال ورؤساء الأقسام والمشرفين والطبيب على أن تجتمع هذه اللجنة مرة على الأقل كل شهر ويكون من أعمالها دراسة ظروف وأسباب إصابات العمل والتفتيش على المصنع والتأكد من احاطة العامل الجديد بالاخطار التى يتضمنها عمله ووسائل الحيطة منها.

اللياقة الصحية للعمال

وتضمن الباب الثالث مراعاة استخدام العامل فى العمل الأكثر ملاءمة له

بالنسبة لاستعداده الشخصى وتجاربه المهنية وصحته ، ولا يجوز استخدام العمال المصابين بأمراض أو عاهات كالتشنج العضلى أو دوار الرأس أو الصمم أو قصر النظر على الأعمال التى تعرضهم للخطر بسبب ظروفهم الصحية .

تشغيل الأحداث :

ولا يجوز استخدام الأحداث دون الثانية عشرة من عمرهم للعمل فى المصانع ولا يجوز السماح لهم بدخولها ، أو استخدام الأحداث دون السابعة عشرة سنة وكذلك النساء فى أعمال خاصة منها الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية وتفضيض المرايا بواسطة الزئبق ، والمفرقعات وإذابة الزجاج وتسويته ، واللحام بالأكسوجين والكحول وما إليها ، والدهان بمادة الدوكو والقصدير ، وأكسيدات الرصاص والمزج والعجن فى صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية ، وتنظيف الورش ، وصناعة الأسفلت والعمل فى المدابغ وسلخ وتقطيع رمم الحيونات وسمطاوإذابة شحمها وصناعتى المطاط والفحم وأعمال محالج القطن والنقل والشحن والتفريغ .

ولا يجوز استخدام العمال فى المصانع إلا إذا كانوا يحملون شهادة دالة على لياقتهم من الوجهة الصحية .

تنظيم ساعات العمل والراحة الأسبوعية :

ويعرض القانون لتنظيم تفصيلى لمسألتى استخدام الأحداث والراحة الأسبوعية للعمال وينص على أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمانى وأربعين ساعة فى الأسبوع أو خمسين ساعة فى أعمال الصناعة الموسمية أو ست وخمسين ساعة فى الأعمال أو الصناعات التى يتحتم لأسباب فنية أن يستمر العمل فيها اليوم بأكمله كما أنه ينص على وجوب منح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متوالية على أن تكون كلما أمكن فى يوم الجمعة أو الأحد من كل أسبوع .

ويجب ألا يشتغل العامل أكثر من ست ساعات بدون فترة راحة لا تقل

مدتها عن نصف ساعة ، وكذلك ألا يشتغل أكثر من خمسين ساعة بدون فترة راحة مدتها ٢٤ ساعة متوالية .

ويلزم القانون صاحب العمل أن يعلق جدولا لساعات العمل وفترات الراحة المتبعة فى المصنع وإذا كان جميع عمال المصنع يشتغلون فى وقت واحد فعلى صاحب العمل أن يذكر ساعات العمل وفترات الراحة المقررة للمصنع .

الأجازات السنوية :

ولكل عامل الحق فى أجازة سنوية ، وتكون مدتها عشرة أيام للعمال البالغين وأربعة عشر يوماً للأحداث باستثناء أيام الأعياد الدينية أو الرسمية أو أيام الأجازات المستحقة للعامل ولا يترتب على انقطاع العامل بسبب أيام المرض سقوط حقه فى الأجازة ، ولا يمنع فصل العامل أو الحدث قبل قيامه بأجازته من استحقاقه الأجر عنها ، وللعامل تسلم أجره المستحق له عن أيام الأجازة قبل قيامه بها (نظم هذه الاجازات قانون عقد العمل الفردى الجديد) .

تشغيل النساء

ويقضى القانون فيما يختص بالنساء . بأنه لا يجوز تشغيلهن قبل السابعة صباحا ولا بعد السابعة مساء ، ويستثنى من ذلك النساء اللواتى يشغلن وظائف رئيسية أو وظائف تطلب الثقـــة . ويجوز بصفة استثنائية مؤقتة تشغيلهن فى غير هذه الأوقات إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح ما نشأ عنه أو تلافياً لخسارة محققة لمواد قابلة للتلف بشرط إبلاغ مكتب العمل المختص عن ذلك فى خلال ٢٤ ساعة .

وللحامل إذا شاءت أن تنقطع عن العمل قبل الوضع بشهر بشرط أن تقدم شهادة طبية عن حالتها . ولا يجوز تشغيل النساء فى خلال الخمسة عشر يوماً التالية للوضع . وللنساء مع ذلك ـ الحق فى إطالة مدة انقطاعهن عن العمل لخمسة عشر يوماً أخرى . ولهن الحق فى نصف أجرهن عن الـ ١٥ يوماً التالية للوضع .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يفصل امرأة لانقطاعها عن العمل أثناء هذه الحالات ، كما أنه لا يجوز فصل امرأة تضطر إلى إطالة مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع أو أنه لا يمكنها من العودة إلى عملها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب فى مجموعها ثلاثة شهور .

إجراءات الرقابة

يجب أن يعلق على الأبواب الرئيسية التى يستعملها العمال فى الدخول إلى المصنع ملخص قانون المصنع ، والجدول الموضح لساعات العمل وفترات الراحة ، والبيانات الخاصة بالأحداث والنساء المشتغلين فى المصنع ، والتعليمات الخاصة بحماية صحة العامل ووقايتهم من الإصابات .

ويجب أن يحتوى المصنع على سجل خاص بالبيانات المتصلة بوسائل النظافة ، وإصابات العمل وأمراض المهنة ، والحالات الاستثنائية التى يستفيد منها صاحب العمل وكذلك سائر البيانات الخاصة بشهادة توافر وسائل الوقاية من الحريق وغير ذلك .

ويتضمن حق مفتشى مصلحة العمل الحاصلين على صفة الضبطية القضائية فى أن يدخلوا المصانع فى الأوقات المناسبة للقيام بأى بحث يرون أجراءه أو تحقيق يرون مباشرته للتأكد من سلامة الأوضاع التى ينفذ فيها القانون وفقاً للأحكام المفصلة فى هذا الباب . ويجوز لهؤلاء المفتشين فى حالة ثبوت مخالفات تهدد مصلحة العمال أو سلامتهم أن يستصدروا من وزير الشئون الاجتماعية قراراً يوقف العمل فى المصنع فوراً .

ويتناول الباب السادس العقوبة التى تفرض على من يخالف أحكام مواد القانون .

المناطق الصناعية :

ومن المسائل المتصلة بصحة العمال والسكان تخصيص مناطق صناعية فقد كثرت

المصانع فى المدن الكبرى ومجاوراتها دون أن يراعى من قبل تخطيطها تخصيص مناطق للصناعات . وقد لاحظت الحكومة الأضرار التى تنتج من وجود المصانع الكبيرة والمتوسطة فى داخل الأحياء الآهلة أو على مقربة من موارد المياه التى تؤخذ منها مياه الشرب . فكثيراً ما يتصاعد من هذه المصانع الغبار والدخان والأبخرة الضارة والروائح الكريهة ومنها ما ينتج عنه متخلفات عضوية ومعدنية كثيرة مابين سائلة وجافة ومنها ما يحدث ضوضاء مزعجة ومقلقة لراحة السكان كالمصانع المكانيكية .

لهذه الأسباب الصحية والادارية رأت الحكومة وضع مشروع قانون لتنظيم إقامة المصانع لحماية السكان من أضرار الصناعة ولضمان سير الصناعة ذاتها فى سبيل التقدم والاستقرار .

وقد خول القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ للسلطات الصحية والإدارية . حق رفض إنشاء أو إدارة المصانع والآلات التى ترى عدم صلاحية موقعها كما أجاز لها الحق بطريق غير مباشر فى إجبار أصحاب المصانع على البحث عن جهات أخرى لاقامة المصانع حماية للمدينة .

غير أن هذا الحق يعيق تقدم الصناعه وازدهارها إذا استعمل بصورة مطلقة أو تعسفية ولذا تتطلب الحال وضع نظام جديد تراعى فيه شروط خاصة بكل مدينة يلتزم عنـــده الجميع وذلك بتخصيص مناطق للمصانع الكبيرة المؤذية وأن توضع شروط معينة لما يقبل فى غير تلك المناطق من المصانع الصغيرة .

وقد أصدرت الحكومة القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٤٩ خاصاً بتحديد المناطق الصناعية وتنظيمها فى المدن وما جاورها .

وقد نصت المادة الأولى منه على أنه لا يجوز أن تحدد فى المدن منطقة أو أكثر تخصص دون غيرها لما ينشأ أو يدار من المصانع والمعامل والورش وغير ذلك من المحال المضرة بالصحة والمقلقة للراحة أو الخطرة والتى تعين بقرار

من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير الداخلية .

وتعين بمرسوم المدن التى يسرى عليها هذا القانون وتتولى السلطة القائمة على أعمال التنظيم فى كل من هذه المدن تحديد المنطقة أو المناطق التى تخصص بصفة عامة للمحال المعينة بالفقرة الأولى أو لكل نوع من أنواع هذه المحال أو لبعضها بصفة خاصه .

ونصت المادة الثانية على أنه يجوز اختيار المناطق الصناعية سالفة الذكر من الأراضى المملوكة للحكومة أو لمجالس المديريات أو للمجالس البلدية أو القروية كما يجوز اختيارها من الأراضى المملوكة لغير هذه الهيئات . وفى هذه الحالة الأخيرة يجوز نزع ملكيتها طبقاً لأحكام قانون نزع الملكية .

وتباع هذه الأراضى أو تؤجر لمن يطلب من راغبى إنشاء أو إدارة المحال التى تخصص لها هذه المناطق وتبين فى لائحة تنفيذية تصدر بمرسوم الشروط والإجراءات الخاصة بذلك .

ولا يجوز داخل المدن وما جاورها المخصص بها مناطق صناعية إنشاء أو إدارة محل من المحال المشار إليها فى المادة الأولى أو الترخيص فى شىء من ذلك فى غير هذه المناطق .

وجاء فى المادة الرابعة من القانون أنه يحظر فى المدن ومجاوراتها التى تسرى عليها أحكام هذا القانون إدخال أى تغيير فى المحال المرخص فى إنشائها أو إدارتها قبل صدور هذا القانون إذا كان من شأن هذا التغيير تعديل كيفية التشغيل تعديلا كلياً أو تكبير هذه المحال أو توسيعها متى كانت واقعة فى غير المناطق الصناعية المنصوص عنها فى المادة الأولى .

ونصت المادة الخامسة على أن كل من يخالف أحكام هذا القانون أو المراسيم أو القرارات التى تصدر تنفيذاً له يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على أسبوع وبغرامة لا تزيد على مائة قرش أو باحدى هاتين العقوبتين .

ويجب فضلا عن ذلك الحكم باغلاق المحل أو إبطال إدارته ويجوز شمول حكم الاغلاق أو الابطال بالنفاذ المعجل بالرغم من المعارضة أو الاستئناف .

المراجع العربية

علي العريف	شرح تشريع العمل في مصر — جزء ١	١٩٥٢
راغب بطرس	شرح قانون عقد العمل الفردي	١٩٤٨
الدكتور محمد حلمي مراد	قانون العمل	١٩٥٠
الدكتور حسين خلاف	نقابات العمال في مصر	١٩٤٦
الدكتور عبد الرازق احمد السنهوري	نظرية العقد	١٩٤٦
الدكتور حلمي بهجت بدوي	أصول الالتزامات — الكتاب الأول في نظرية العقد	١٩٤٣
وزارة العدل	مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني — الجزء الخامس العقود الواردة على العمل	١٩٥٠
الدكتور عبد المنعم ناصر الشافعي	بعض مشاكل العمل في مصر	١٩٣٩
سعد عبد السلام حبيب	مشاكل العمل والعمال	١٩٥١
حسني الشنتناوي	العمل والعمال	١٩٣٦
عبد الرحمن رضا (باشا)	تقرير عن تشريع العمل والعمال	١٩٢٩
هارولد بتلر	تقرير عن حالة العمل والعمال بمصر	١٩٣٢
منير فهيم	العمل والعمال	١٩٤٧
مصلحة العمل	التقرير السنوي	١٩٣٥ ، ١٩٣٩
مجلس النواب والشيوخ	مضابط جلسات مختلفة	١٩٤٥ ، ١٩٤٤

المراجع الأفرنجية

Barthélemy-Raynaud : Manuel de Législation Industrielle, Paris, 1922.

G. Bry et G. Perreau : Les Lois du Travail Industriel, Paris, 6e éd., 1921.

H. Capitant et P. Cuche : Précis de Législation Industrielle; Paris, Dalloz, 5e éd., 1939.

P. Laroque : Les Rapports Entre Patrons et ouvriers, Paris, Aubier, 1938.

R. Mossé : Economie et Législation Industrielle, Paris, Aubier, 1940.

P. Pic : Traité Élémentaire de Législation Industrielle, Paris, Rousseau, 6e éd., 1931, Suppl. 1937.

P. Pic et J. Kréher : Le Nouveau droit Ouvrier Français dans Le Cadre de La Charte du Travail, Paris Libre. Gén. De., 1943.

A. Rouast et P. Durand : Précis de Législation Industrielle (Droit du Travail), Paris Dalloz 2e éd., 1946.

G. Scelle : Précis Élémentaire de Législation Industrielle, Paris, Sirey, 1927.

G. Scelle : Le Droit Ouvrier, Paris, Colin, 2e éd., 1929.

P. Waline et Autres : Législation Sociale Appliquée, Paris, Presses Universitaires, 1943.

M. Planiol & Q. Ripert : Traité Pratique de Droit Civil, Paris, Lib. Gén. Droit Vol. II-Les Contrats 1932.

Oualid William : Les Institutions de Prévention et de Solution des Conflits Collectifs du Travail, Paris 1938.

Consentini Francesco : Code International du Travail, Paris, Dunod, 1939.

B.I.T. Série Législative : Géneve 1942 - 1952.

B.I.T. La Liberté Syndicale : Génève 1937.

فهرس

الموضوع	صفحة
مقدمة	٥
تمهيد — تكوين تشريع العمل العصرى	٧
أغراض تشريع العمل — حدود تشريع العمل ومخاطره — الصفة الدولية لتشريع العمل — تطور تشريع العمل فى مصر — ظهور تشريع العمل	
الباب الأول — عقد العمل الفردى	١٨
الفصل الأول — الوصف القانونى للعقد ونطاق تطبيقه	٢٣
الفصل الثانى — تكوين العقد	٣٣
الفصل الثالث — العقود المشابهة لعقد العمل	٤١
الفصل الرابع — التزامات العقد	٤٧
الفصل الخامس — وقت العمل والراحة	٥٩
الفصل السادس — الأجور	٦٣
الفصل السابع — الخدمات الطبية والاجازات	٧٥
الفصل الثامن — نهاية العقد	٨٤
الفصل التاسع — آثار نهاية العقد	١٠٥
الفصل العاشر — العقوبات واجراءات التقاضى	١١٩
الباب الثانى — مخاطر المهنة	١٢٤
الفصل الأول — قانون اصابات العمل	١٢٤
الفصل الثانى — التعويض عن أمراض المهنة	١٤٨
الفصل الثالث — التأمين الاجبارى ضد حوادث العمل	١٦٥
الباب الثالث — عقود العمل المشتركة	١٧١
تعريف عقد العمل المشترك وأغراضه — العقبات التى تحول دون انتشار عقود العمل — الوصف القانونى لعقد العمل المشترك	

صفحة
لموضوع
(١) طرفا عقد العمل المشترك — (٢) مدة العقد — (٣) موضوع العقد
(٤) الاجراءات الشكليه الخاصة بعقد العمل المشترك — (٥) آثار
عقد العمل المشترك .

الباب الرابع — قانون التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل ١٨٥
الفصل الأول — نطاق تطبيق القانون ١٩٧
الفصل الثانى — اجراءات التوفيق والتحكيم ٢٠٠
الفصل الثالث — الطرق الكفاحية لحسم منازعات العمل . . . ٢١٤

الباب الخامس — قانون نقابات العمال ٢٢٤
مقدمة
الفصل الأول — الشروط الشكلية الواجب توافرها فى النقابة ٢٣٨
الفصل الثانى — العمال الذين لهم تأليف النقابات ٢٤٦
الفصل الثالث — شروط عضويه العامل فى النقابة ٢٥٠
الفصل الرابع — أغراض النقابة ٢٥٧
الفصل الخامس — الأهلية القانونية للنقابة ٢٦٥
الفصل السادس — التنظيم الداخلى للنقابة ٢٧٠
الفصل السابع — حل النقابة ٢٧٨

الباب السادس — تنظيم أحوال العمل ٢٨٣
تشغيل الأحداث — تشغيل النساء — ساعات العمل —
المحافظة على صحة العامل .

فهرس أبجدى

(ا)

الموضوع	صفحة
اتحادات نقابات	٢٤ ، ٢٧
إتلاف	٢١٤
آثار نهاية العقد	١٠٥
اثبات العقد	٣٦
أجازة عادية	٦١
أجازة مرضية	٧٨
أجازة سنوية	٧٩
أجانب	٣٤
اجتماعات النقابة	٢٤٣
أجـــر (اقتطاع ، تنازل، حجز ، عمله ، الدفع، قاصر ، مكان الدفع ، يوم الدفع)	٦٣
اجراءات التقاضى	١٢١
أحداث	٢٨٣ ، ٣٠٠
اختراع	٦٤
اختصاص	١٢١
اخطار بانتهاء العقد	٨٥
استحالة التنفيذ	٨٧
إدارة	٢٤
اسعافات	٧٤ ، ١٣١
استقالة	٨٨
استعجال	١٢٢
استلام الأجر	٦٦
أسرة صاحب العمل	٢٩
اشتراطات صحية	٢٩٤
اشراف	٢٤
اضراب	٢١٢ ، ٢١٤
اضراب جزئى غير صريح	٢١٢
إعانة غلاء المعيشة	٦٣ ، ١٠٨
اعتصام	٢١٢
اعتداء عامل على رؤسائه	١٠٢
اعضاء النقابة (انسحاب ، حقوق ، عدد ، فصل ، تبرعات)	٢٥٠
اعمال عرضية	٢٨
اعياد	٧٢
افلاس	٩٢
افشاء الأسرار	١٠٠ ، ١١٨
اقالة	٨٤
التزامات العامل	٤٦
التزامات العقد	٤٦
التزامات رب العمل	٥١
أمراض عادية	٧٤
أمراض المهنة	١٤٨
انتهاء العقد	٨٤
اهمال العامل	٥٠
أهليـة	٣٣
إيقاف العامل	٥٦
ايقاف العقد	٦١

(ب)

الموضوع	صفحة
بطاقة شخصية	٣٤
بطالة وعطل	١٠٦
بطلان العقد	٣٣
بيع المؤسسة	٩٢

(ت)

الموضوع	صفحة
تأديب	٥٤
تأدية العمل	٤٧
تأمين	١٦٥
تجديد العقد	٨٤
تجارة	٢٦
تجنيد	٨٧
تحديد ساعات العمل	٥٩
تحكيم	١٨٥ ، ٢٠٥
تخديم	٢٥٨
تدريب مهنى	٤١
تدمير	٧٢
ترحيل العامل	١١٣
ترك العمل	٨٨
تشغيل العامل	٥١
تصفية المحل	٩٢
تضامن أصحاب العمل	٩٢
تعدد النقابات	٢٤٠
تعديل العقد	٥٣
تعريف العقد	٢٣
تعريف الأجر	٦٣
تعويض الاصابة	١٣٠

الموضوع	صفحة
تعويض التعسف	١١١
تعويض عدم احترام الأجور	٨٥
تعويض المهلة والاخطار	٨٥
تغذية العمال	٧٦
تغيب العمال	٦١ ، ٩٩
تفتيش	١٢٠
تقادم	١٢٢
تقاضى	١٢١
تفريط العامل	٥٠
تقدير الأجر	٦٣
تقويم	٨٣
تكوين العقد	٣٣
تنازل عن الأجور	٦٩
تنفيذ العقد	٤٦
تنفيذ الأوامر	٤٦
توفيق	١٨٥ ، ٢٠١
توقف عن العمل	٢١٢
توريد عمال	٤٢
تموين	٤١

(ج)

الموضوع	صفحة
جزاءات (أنظر تأديب ولائحة)	٥٤
جناية أو جنحة	٥٧

(ح)

الموضوع	صفحة
حجز إدارى	١١٣
حجز على الأجور	٦٩
حد أدنى للأجور	١٣٢
حرية الاحتراف	١١٧

الموضوع	صفحة
حرية الاجتماع	٢٤٣
حرية العامل	٢٢١
حساب ختامى	٢٤٣
حساب الأجر	٦٣
حسن النية	٣٤
حصة الأرباح	٦٣
حفظ الأشياء	٥٠
حق الاطلاع	١٢٠
حق تأليف النقابات	٢٤٦
حقوق الأعضاء	٢٧٤
حقوق النقابات	٢٥٧
حكم على وجه السرعة	١٢٢
حماية العمال	٢٨٣
حماية الأجر	٦٧
حل النقابة	٢٧٨
حل المؤسسة	٩٢
حلوان (أنظر وهبة)	٦٤
حواله	٦٩
(خ)	
خدم المنازل	٣١
خدمة عسكرية	٨٧
خدمة طبية	٧٤
(د)	
دفع الأجر	٦٥
دمغة	٣٨
دعاوى	١٢١
دفاتر حسابات	٢٤٣
دين	٦٩
(ر)	
راحة	٦٠
راحة أسبوعية	٦٠
راحة أعياد	٨٢
راحة سنوية	٧٩
راحة مرضية	٧٨
رأس مال	٢٦٦
رب العمل	٢٣
رجوع على صاحب المقاولة	١٢٨
رخص	٢٩٤
رد الودائع	١١٤
رسوم وضرائب	٣٨
رسوم قضائية	١٢١
رضاء	٣٤
رفت (أنظر اقالة)	٨٤
وقاية	١٢٠ ، ١٣٦
(ز)	
زراعة	٢٥
زواج العاملة	٨٧
(س)	
ساعات العمل اليومى	٢٨٩
ساعات اضافية	٢٩١
سجلات النقابة	٢٤١
سر المهنة	١١٨
سرعة الحكم	١٢٢
سركى	٧١

الموضوع	صفحة
سلفيات	٦٩
سلطة	٢٤
سلامة العمال	٩٧
سن العامل	٣٣
سريان القانون	٢٥
سكن العامل	٧٦
(ش)	
شخصية اعتبارية	٢٦٥
شهادة مدة الخدمة	١١٤
شهادة طبية	٧٥ ، ٨٩ ، ١٣٤
شراء أغذية	٦٧
شروط باطل	٢٧
(ص)	
صاحب عمل	٢٣
صندوق ادخار	١١٥
صندوق اسعاف	٧٤
صحة وسلامة العمال	٢٩٤
صرف الأجور	٦٥
صناعة	٢٥
(ض)	
ضبطية قضائية	١٢٠
ضرائب ورسوم	٣٨
ضياع أدوات أو مهمات	٥٠
(ط)	
طبيب	٧٤
طبيعة العمل	٣٥
طرق نهاية العقد	٨٤

(ع)

الموضوع	صفحة
عائلة صاحب العمل	٢٩
عامل	٢٣
عاهة مستديمة	١٣٣ ، ١٤٠
عجز	٨٩ ، ١٣٢
عضوية إدارة	٢٣٨
عطل وبطالة	١٠٦
عطلة (أنظر راحة)	٦٠
عقد شفوى	٣٦
عقد بالكتابة	٣٦
عقد الفرقة	٤٥
عقد الاختبار	٤٠ ، ٩٦
عقد تمرين (أنظر تمرين)	٤١
عقد عمل مشترك	١٧١
عقد شركة	٤٥
عقد غير معين المدة	٨٤
عقد معين المدة	٨٤
عقود مشابهة لعقد العمل	٤٠
عقوبات	١٢٩
علاج	٧٤ ، ١٣١
عمالة	١٠٧
عمـــال	٢٣
عمل	٣٥
عمل ليلى	٢٨٤ ، ٢٨٧
عمل وقت الفراغ	٥٩
علاج طبى	٧٤
علاوة الأسرة	١٠٧

الموضوع	صفحة
علاوة الغلاء	٦٣ ، ١٠٨
عيوب الرضاء	٣٤
(غ)	
غرامة تأديبية	٥٦
غلاء المعيشة	٦٣ ، ١١٨
غياب	٦١ ، ٩٩
(ف)	
فترات الراحة اليومية	٦٠
فسخ العقد	٨٥
فصل من الخدمة	٨٤
فصل عضو النقابة	٢٧٥
فقد الأشياء واتلافها	٥٠
فوائد	٦٩
فلاح	٢٥
(ق)	
قاصر	٢٣ ، ٦٦
قبض الأجر	٦٦
قرض للعامل (أنظر سلفيات) .	٦٩
قوة قاهرة	٨٧
(ك)	
كسب العمل	٦٢
كفالة	١٢١
(م)	
متعهد توريد العمال	٤٢
مجلس ادارة	٢٣٨ ، ٢٧٢
مجندون	٨٧

الموضوع	صفحة
محاضر مخالفات	١٢٠
مرتب وماهية	٦٣
مرض	٧٤
مسائل سياسية	٢٦٢
مسائل اجتماعية	٢٥٨
مساكن العمال	٧٦
مستخدم	٢٣
مسئولية تقصيرية	١٣٠
مشروعية العقد	٣٥
مصاريف العودة	١١٣
مصلحة العمل	١٢٠
معاش	١١٥
معافاة من الرسوم	١٢١
مستشفى	٧٤
مكافأة	٦٤
مكافأة نهاية الخدمة	١٠٥
مكان العمل	١١٣
مكان دفع الأجر	٦٦
ملف العامل	٣٧
ممثل تجارى	٢٤
مهـــلة	٨٥
موظف	٢٣
ميعاد دفع الأجور	٦٦
مستحقون	١٠٨
مصاريف نقل العمال	١١٣
مصالح مشتركة	٢٥٧
مضاربات	٢٦٠

الموضوع	صفحة
تمرض	٧٤
منازعات طائفية	١٩٧
منحـــة	٦٤
مهن حرة	٣٦
مواصلات العمال	٧٦
(ن)	
نظام أساسى	٢٣٨
نســـاء	٢٨٧
نفاذ معجل	١٢١
نفقـــة	٧٠
نقابات العمال	٢٢٤
نقل عامل من فئة إلى أخرى	٥٣
نهاية العقد	٨٤
نوع عقد العمل	٨٤
(هـ)	
هبات وتبرعات	٢٦٦

(و)

الموضوع	صفحة
واجبات النقابات	٢٥٧
وفاة	٨٩ ، ١٣٥
وقاية العمال من اصابات العمل	٢٤١
وقاية العمال من أمراض المهنة	١٦١
وقف العمل	٢١٢
وقت العمل	٥٩
ودائع	١١٤
ورثة العامل	١٠٨ ، ١٣٥
وهبـــة	٦٤
وكلاء مفوضون	٢٤٩
(لا)	
لائحة الجزاءات	٥٤
لائحة العمل	٥٤

دكتور
زكي بدوي

شرح تشريع العمل في مصر

الجزء الثاني

الطبعة الأولى - ١٩٥٧

ملتزم الطبع والنشر
دار الفكر العربي

مطبعة الاعتماد بمصر ن ٤٥٥٤٥

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

أصبحت مشاكل العمل والعمال تحتل المكان الأول فى المجالين الاجتماعى والاقتصادى . ولذلك عملت الحكومة على إصدار عدة تشريعات لتنظيم مسائل العمل .

وكان لا بد من هذه التشريعات تهيئة جو من الاستقرار فى الميدان الصناعى والتجارى فى عهد النهضة التى هى فى صميمها نهضة اقتصادية .

وقد صدرت عدة كتب تناولت شرح هذه التشريعات ، ولما كانت قيمتها تتوقف على كيفية تطبيقها لذلك رأيت إصدار هذا الكتاب ليكون مرجعا للمهتمين بمسائل العمل راجيا أن أكون قد ساهمت به مساهمة متواضعة فى إنارة السبيل لهم وأن أسد بعض الفراغ فى هذا الميدان .

والله نسأل أن يلهمنا طريق السداد وأن يرشدنا إلى ما فيه خير الوطن .

أكتوبر سنة ١٩٥٦

دكتور

زكى بدوى

كتب للمؤلف

فجر التاريخ	مطبعة صلاح الدين	١٩٣٣
تاريخ مصر الاجتماعى	» » »	١٩٣٤
تاريخ التطور الدينى	المجلة الجديدة	١٩٣٥
تشريع العمل فى مصر (مجموعة قوانين العمل)	الغرفة التجارية المصرية باسكندرية	١٩٤٢
عقد العمل الفردى	الغرفة التجارية المصرية باسكندرية	١٩٤٤
التقويم الإقتصادى	الغرفة التجارية المصرية باسكندرية	١٩٤٥
التنظيم الدولى للشئون الإقتصادية	الغرفة التجارية المصرية باسكندرية	١٩٤٦
موجز القوانين الخاصة بالتزامات أصحاب العمل قبل العمال	جريده التجارة والملاحة بالاسكندرية	١٩٤٩
تشريع العمل فى مصر (شرح قوانين العمل)	الغرفة التجارية المصرية باسكندرية	١٩٥٠
شرح تشريع العمل فى مصر	دار الفكر العربى	١٩٥٣
إدارة وتنظيم شئون العمال	الغرفة التجارية المصرية باسكندرية	١٩٥٤
المرجع فى قوانين العمل	جريدة التجارة والملاحة باسكندرية	١٩٥٦
أصول الخدمة الاجتماعية (طبعة ثانية)	مكتبة دار الفكر العربى	١٩٥٦

La Législation du Travail en Egypte, Journal du Commerce et de la Marine, Ière édition 1942, 2ème édition 1946, 3ème édition 1951.

Les problèmes du travail et les organisations ouvrières en Egypt —Société de Publications Egyptiennes - 1948.

La Législation du Travail au Moyen - Orient , Journal du Commerce et de la Marine — 1948.

Obligations Sociales du Cher d'entreprise, Journal de Commerce et de la Marine - 1 ère édition —1949; 2ème édition — 1950.

La Question Ouvrière - Aux éditeurs du Scarabée ' 1954.

Repertoire du Droit du Travail — Journal du Commerce et de la Marine - 1955.

الفصل الأول

استخدام العمال

١ – اختيار العمال

عندما نستعرض أساليب اختيار العمال والموظفين المستخدمة الآن فى الصناعة فى مصر، نرى أنها لم تزد شيئا عما كان متبعا فى الصناعة فى عهودها الأولى ، اللهم إلا بعض المظاهر الشكلية التى لا تزيد عن أن تكون إجراءات إدارية تساعد على تسهيل العمل .

ففى المنشآت الصغيرة لا تكاد توجد أية طريقة منتظمة للاختيار ، وتقتصر عملية التعيين على مجرد موافقة المقدم أو ملاحظ العمل ، أو تقديم تزكية من قريب أو صديق ، ولذلك كثيرا ما نرى عدة أشخاص من عائلة واحدة يعملون فى مصنع واحد ، كما أن بعض المصانع تفخر بانها وظفت عندها ثلاثة أجيال أو أربعة متعاقبة من أصل واحد ، وتفترض أنه لا توجد بينهم أية فروق هامة .

وهناك أيضا ظاهرة بارزة فى الصناعة المصرية هى أن بعض المنشآت — وخاصة التى تحتاج إلى عدد كبير من العمال دفعة واحدة . كما فى أعمال المقاولات — تلجأ إلى متعهد توريد العمال ليمدها بما تحتاجه منهم « بالجملة » .

وقد يزداد الاهتمام بعملية «الاختيار والتعيين» فى المنشآت الكبيرة المتقدمة فى الانتاج والإدارة . وتختلف الوسائل التى تتبع لذلك باختلاف هذه المنشآت . وهى تبدأ عادة بتقديم طالب استخدام ، أو ملء استمارة خاصة أو ارسال طلب بالبريد . وكثيرا ما تحدد المنشأة يوما فى الأسبوع لاستعراض العمال الجدد المتقدمين للعمل بها وفقا لشروط بسيطة وهى لا تزيد عن توافر سن معين ومعرفة القراءة والكتابة .

فاذا ما توافرت هذه الشروط يحال المتقدم إلى رئيس القسم الذى سيعمل به لاختباره ثم يحال للكشف الطبى ، فاذا نجح فى الاختبار المهنى والطبى يلحق فورا بالقسم الذى يحتاج إلى عمال .

إن أهم أدوات طريقة الاختيار المستعملة فى الصناعة المصرية هى المقابلة واستمارة الطلب وتعتمد اعتمادا كليا على الملاحظة الشخصية والتقدير الذاتى ، وتكاد نتيجتها تتوقف

على شعور مدير المستخدمين ورأيه الخاص فى الشخص المتقدم . ولهذه الطريقة عيوب كثيرة لايمكن اغفالها وهى :

١ — ان نتائجها غير دقيقة إذ أنها تعطى فكرة عامة ولا تعطى رقما دقيقا عن مدى صلاحية الشخص ، فهى تعتبر طريقة وصفية وليست كمية .

٢ — نتائجها غير ثابتة فالشخص الواحد يختلف فى حكمه على فرد ما بين وقت وآخر .

٣ — يتأثر التقدير بطبيعة المجموعة المتقدمة من المرشحين للعمل ، فالشخص يكون ممتازا لو تقدم فى مجموعة ما ، ويكون ضعيفا لو تقدم فى مجموعة أخرى .

٤ — فى حالة تقدير ذكاء الشخص قل أن يعرف المدير المسئول عن عملية الاختيار والتعيين ماهية الذكاء وكنهه والعلامات التى تدل عليه .

٥ — قد يتأثر المدير بالصفة الغالبة فى الشخص كشكله أو مظهره أو طول قامته أو طلاقة لسانه . وهذه الصفات لاتتصل بمدى النجاح والفشل فى العمل إلا فيما ندر من الأعمال .

وقد يكفى نقد واحد من الانتقادات السابقة لتقضى بالفشل على الأسلوب المتبع الآن فى اختيار القوى العاملة فى الصناعة المصرية . فهو ينطوى على أخطاء كثيرة تؤدى إلى ضعف الكفاية ونقص الانتاج وخسارة مادية للمنشأة .

ولا يقتصر ضرر هذا الوضع على الخسارة المادية التى تلحق بالمنشأة ، بل إن العامل الذى لايوضع فى مكانه المناسب يكون مصدر قلق واضطراب دائم لنفسه ولمن يعمل معهم . فالعناية باختيار الفرد ووضعه فى مكانه المناسب لا تقتصر فائدتها على صالح الفرد وحده بل تؤدى فى نفس الوقت إلى استقرار الصناعة وسعادة المجتمع .

لم يكن هناك فى الماضى أى أساس علمى يرتكن عليه فى اختيار العمال اللازمين لأية منشأة فقد كانت عملية الاختيار عملية تخمينية . ومن العسير على أى شخص مهما كان موهوبا أن يميز بين المواهب المختلفة للأشخاص المختلفين . ويهم كل منشأة أن يكون من تختارهم للعمل لديها صالحين للعمل ، لأنها ستتعرض للخسارة لو ألحقت بالعمل أناس يتضح عدم صلاحيتهم ومن ثم تستبدلهم بآخرين وهكذا .

ولاختيار العمال الصالحين للعمل يقوم خبراء علم النفس المتخصصين بوضع اختبارات خاصة وأول ما يوجه الخبير المتخصص إليه نظره فى حالة إعـــداده لاختبارات خاصة بمنشأة هو بدؤه بدراسة عامة لاحوال المنشأة وجميع الطرق التى اعتمدت عليها فى الماضى عند تعيين عمالها كما يتحدث إلى العمال الذين مارسوا العمل مدة طويلة وبرعوا فيه وإلى الذين لم ينجحوا فيـه ، كما يعنى ما أمكن بالتحدث إلى العمال الذين حاولوا أداء العمل ولم

يألفوه فتركوه . وهكذا يستمر الخبير فى عمله إلى أن يضع مجموعة من الأسئلة يستطيع أن يركن إليها فى تكوين اختبار موثوق به عن كل عمل من أعمال المنشأة .

٢ — الحاق العمال بالعمل

ومن أهم أعمال قسم استخدام العمال فحص الطلبات التى تقدم إليه من مختلف أقسام المنشأة لتعيين عمال جدد فيقوم هذا القسم باختيارهم من بين العمال الذين يتقدمون إليه أو بالاتصال بمكاتب التخديم أو بالنشر فى الصحف للحصول على ما تحتاج إليه المنشأة وعلى العموم يجب فى البلدان التى بها مكاتب تخديم تابعة لمصلحة العمل أن يبلغها صاحب العمل عن الوظائف والأعمال التى خلت لديه وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها وكذلك يجب أن يرسل إلى مكتب التخديم الذى يقع فى دائرته محل عمله خلال شهرى يناير ويونيو من كل عام بيانا بعدد موظفيه وعماله وبيانا آخر بالوظائف والأعمال التى خلت وذلك طبقا للقانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ فى شأن تنظيم توظيف وتخديم العاطلين .

ويطالب كل عامل يتقدم للعمل بتقديم طلب استخدام شامل لكافة البيانات الخاصة به ثم يتخذ القسم المذكور الاجراءات اللازمة لفحص العمال المرشحين للعمل طبيا ومهنيا بحيث تكون قدرة كل منهم الجسيمة وكفاءته التعليمية واستعداده الشخصى موافقة لمستلزمات العمل المراد الحاقه به . وتعمد بعض المنشآت إلى مناظرة العامل قبل اختياره لمعرفة ذكائه ومقدار خبرته وشخصيته للتأكد من المامه بمهام الوظيفة الخالية وإلى أى مدى يمكنه أن يتآلف مع زملائه فى العمل .

وبعد ذلك تعرض نتيجة الفحص الطبى والمهنى على قسم الاستخدام فاذا ما نجح فيهما يطالب العامل المرشح للعمل بتقديم كافة المستندات الخاصة به . فاذا ما تم استيفاء ملف العامل يصدر رئيس القسم المذكور قراراً بتعيين العامل ويحدد أجره وفقا للكادر السارى أو المنصوص عنه فى عقد العمل المشترك المطبق بالمنشأة ان وجد ويخطر العامل كتابة بقرار التعيين .

ويستغرق استيفاء العامل لمسوغات التعيين بعض الوقت ، لذلك يطالب العامل عادة باستيفائها خلال مدة الاختبار .

وتحتم بعض المنشآت تقديم النسخ الأصلية للمستندات المطلوبة ، كما يكتفى البعض الآخر بالصور الفوتوغرفية . وكثيرا ما يستخدم بعض المنشآت فى هـذه الحالة الجهاز

الخاص بتصوير المستندات لكى تقوم بأخذ صورة لكل مستند وإعادة الأصل لصاحبه .

وسواء أكانت المنشأة تطالب العامل بالمستندات الأصلية أم الصور فيجب كتابة بيان بها بملف كل عامل والاحتفاظ بهذه الملفات فى مكان مأمون منعا من ضياعها وتحمل كافة المسئوليات التى تترتب على هذا الضياع .

وتحتفظ المؤسسة لديها بالمستندات المقدمة إليها ما دام العامل باقياً بالخدمة فيها ما عدا البطاقة الشخصية . وعلى العامل بعد التحاقه بالعمل أن يخطر المؤسسة بكل تغيير يطرأ فى البيانات المقدمة منه .

وإذا كان المستخدم ممن يكلفون بأعمال تتعلق بتحصيل أو صرف أموال كالمحصل والصراف يستحسن أن تقوم المنشأة فى هذه الحالة بالتأمين على مثل هذا المستخدم ضد خيانة الأمانة . هذا وليس هناك مانع من أن يقوم المستخدم نفسه بعقد التأمين ويتولى تسديد أقساطه ويقدم فى هذه الحالة بوليصة التأمين لصاحب العمل على أنها ضمان تعزز الثقة فيه .

وبعد تعيين العامل يحرر له عقد عمل ويكتفى به عادة بذكر إسم العامل ونوع عمله وتاريخ التعيين والأجر الأساسى وعلاوة غلاء المعيشة ، أما عن شروط العمل الأخرى فتحددها عادة اللائحة الداخلية للمنشأة باعتبارها مكملة للعقود ولذلك يشار فى العقد إلى التزام العامل بالخضوع لها . وهناك أنواع مختلفة من العقود تستعمل فى الحياة العملية حسب ظروف العمل وهى : —

١ — عقد تدريب مهنى .
٢ — عقد عمل لمدة غير معينة .
٣ — عقد عمل لمدة معينة .
٤ — عقد عمل موسمى .

وتسرى على عقد العمل قوانين الضرائب فيخضع لرسم النمغة المفروض بمقتضى القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥١ و لرسم المقرر على العقود هو رسم اتساع الورق وقدره ٥٠ مليما للورق المتوسط الحجم و ٨٠ مليما للورق الكبير . ويتحمل كل متعاقد الرسم الخاص بنسخته .

وبعد تحرير العقد وتوقيعه من العامل يقيد اسمه بسجل قيد العمال ويخطر مكتب التخديم المختص التابع لمصلحة العمل بتعيينه وذلك طبقاً لأحكام القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣

فى شأن تنظيم توظيف وتخديم العاطلين وعلى الرئيس المباشر للعامل أن يعطى العامل المعين صورة حقيقية مفصلة عن وظيفته ومطالبها وعن مستوى الأداء الواجب توافره .

ويعين العمال عادة تحت التجربة لمدة ستة أشهر بحيث يحق لكل طرف خلال هذه المدة أو فى نهايتها فسخ عقد العمل لذلك يستحسن أن يقوم الرئيس المباشر للعمل بتقديم تقرير مفصل عن العامل بعد مرور خمسة أشهر من تاريخ تعيينه يوضح به كافة البيانات الخاصة بكفاءته وسلوكه حتى يمكن النظر فى تثبيته على ضوء هذا التقرير .

ويفتح ملف لكل عامل يحفظ به طلب الالتحاق وجميع مسوغات التعيين وكذا عقد العمل وتقرير الرئيس المباشر عن العامل قبل تثبيته ويستحسن فى المنشآت الكبيرة وضع بطاقة خدمة لكل عامل تشمل كافة البيانات الخاصة به ويحتفظ مدير المنشأة بهذه البطاقات لكى يقف على أحوال كل عامل قبل اتخاذ أى إقرار بشأن يتعلق بنقله أو ترقيته أو تأديبه الخ . حيث يجب أن تحاط القرارات التى تتخذ فى مثل هذه الأحوال من سرية لايمكن أن تتوفر إذا ما لجأ المدير من وقت إلى آخر إلى طلب هذا الملف أو ذاك من إدارة المستخدمين .

ولكى تقف إدارة المنشأة على أحوال عمالها يجب أن يبعث الرؤساء المختصين بتقرير يومى عن حركة العمل بأقسامهم يوضح به أسماء العمال المتأخرين والغائبين والحاصلين على أجازات الخ . ثم تخصص استمارة أحوال لكل عامل تستوفى من واقع لهذه التقارير وتوضع هذه الاستمارات فى ملف واحد وفى نهاية كل سنة تحفظ استمارة كل عامل بملف خدمته .

قواعد الالتحاق بالعمل :

لتنظيم عملية التحاق العمال بالعمل يجب وضع قواعد محددة لهذا الغرض نجملها فيمايلى :

١ — تقوم الإدارة بالاعلان عن الوظائف الخالية عن طريق الصحف اليومية أو بالتعليق فى لوحة الاعلانات المعدة لذلك بالمنشأة ، ويجب أن يتضمن الاعلان بيانا عن موعد تقديم الطلبات والوظائف المعلن عنها ونوعها ومسوغات التعيين فيها وغير ذلك من الشروط .

٢ — تقدم طلبات الالتحاق على أنموذج خاص ، وتدرج فى السجلات الخاصة بأرقام مسلسلة حسب تواريخ ورودها بقسم المستخدمين بالمنشأة الذى يتولى فحصها واستيفاء

الأوراق اللازمة ثم تعـد الكشوف بأسماء المرشحين الذين توافرت فيهم الشروط والمسوغات المطلوبة .

٣ — يرتب من وقع عليهم الاختيار فى قوائم وتبقى القوائم السابقة صالحة للمدة التى ينص عليها قرار نظام الاختيار لتعيين المقيدين فيها الذين تتوافر فيهم شروط التعيين ما لم يفقدوا شرطا من شروطه .

٤ — لا يعتد قانونا بتعيين أى عامل إلا بناء على قرار بذلك من الادارة يصدر بناء على طلب استخدام كتابى على النموذج المقرر. كما يجب أن يقدم الشخص الذى يطلب الالتحاق بالعمل الشهادات والأوراق الآتية :

١ — شهادة الميلاد فان لم توجد عند تقديم الطلب تحل محلها شهادة التسنين سواء بمعرفة طبيب الصحة أو المؤسسة وتكون حجة على الطالب وعلى مسئوليته .

٢ — شهادة محو الامية للعمال طبقا لأحكام القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٤٤ والشهادات الدراسية أو العلمية أو الفنية للمستخدمين إن وجدت .

٣ — شهادة القيد بمكتب التخديم المختص .

٤ — شهادة المعاملة الخاصة بالخدمة العسكرية بالنسبة لمن تتراوح سنهم عند تقديم الطلب بين الثانية والعشرين والثلاثين .

٥ — البطاقة الشخصية مجددة حتى تاريخ الطلب أو البطاقة الشخصية الخاصة بالأجانب .

٦ — شهادة العمل السابق إن وجدت .

٧ — بطاقات الأحداث لمن تقل سنهم عن سبعة عشر عاما ، وتذكرة اللياقة الصحية للذين تتراوح سنهم بين ١٢ و١٥ سنة .

٨ — إقرار عن الحالة الاجتماعية موقع عليه من العامل ويبين به إذا وجد أسماء ومن أولاده وزوجته ووالديه وأخوته مؤيداً بشهادات الميلاد أو التسنين .

٩ — صحيفة الخلو من السوابق .

١٠ — الشهادات الطبية التى تقررها إدارة المؤسسة .

وعلى العامل أن يقدم كذلك كافة المستندات الأخرى والبيانات التى تطلبها منه المؤسسة والكفيلة بانشاء ملف خاص به . وإذا رأت المؤسسة الاحتفاظ ببعض هذه المستندات أعطت العامل إيصالا بها ، وللعامل الحق فى استرداد مستنداته الشخصية عند انتهاء عقد الاستخدام .

وكل تغيير يطرأ فى البيانات الخاصة بالعامل يجب الاخطار عنه خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ حصوله وإلا تعرض المخالف للجزاء المترتب على ذلك .

وفى حالة عدم إخطار المؤسسة عن تغيير الحالة الاجتماعية مما يستلزم زيادة إعانة الغلاء أو عن تغير محل الاقامة ، اعتبر آخر بيان ثابت لدى المؤسسة حجة على العامل ولا يعتد بأى تغيير يخطر عنه إلا من تاريخ الاخطار .

٥ — لا تسرى شروط المادة السابقة الخاصة بمسوغات التعيين على من يعينون فى الوظائف المؤقتة لتأدية خدمات معينة ، ويكون تعيينهم المدة اللازمة لإنهاء العمل الذى استخدموا من أجله وينتهى بانتهاء العمل نفسه . ولا يكون لهؤلاء العمال الحق فى الانتقال إلى سلك عمال الشركة المثبتين مهما طالت مدة استخدامهم فى مثل هذا العمل المؤقت .

٦ — إذا ظهر بعد التعيين أن الالتحاق بالعمل قد تم نتيجة تقديم بيانات أواقرارات أو توصيات أو شهادات مزورة أو غير صحيحة أو معيبة أونتيجة انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو نتيجة اخفاء أو سكوت العامل عمدا عن واقعة أو ملابسة لها أثرها فى شروط الالتحاق المقررة بالشركة ، جاز فسخ العقـــد فورا دون سبق إعلان ودون مكافأة أو تعويض .

٧ — يكون التعيين فى أى قسم من الأقسام تحدده المؤسسة وللمؤسسة مطلق الحرية فى أى وقت فى أن تقرر نقل العامل من قسم إلى آخر أو من عمل إلى آخر بشرط ألا يستلزم العمل الجديد مؤهلات لا تتوفر لدى العامل . وعلى العامل أن يقوم بأمانة بكافة ما يعهد إليه من الأعمال .

كما أن جميع فروع المؤسسة فى البلدان المختلفة تعتبر وحدة فيما يتعلق بالعمل وللمؤسسة الحق فى نقل العامل إلى إى فرع من فروعها إذا اقتضت ظروف العمل ذلك .

٨ — يكون تعيين العامل تحت الاختبار ولا يجوز أن تتعدى هذه المدة بالنسبة للعامل الذى تقل سنه عن ١٧ سنه سنتين على ألا تتجاوز هذه المدة ستة أشهر بعد بلوغ العامل ١٧ سنة ، ويجوز تجديد هذه المدة لستة أشهر أخرى ولو متصلة . ويضع الرئيس المباشر قبل نهاية مدة الاختبار تقريرا عن العامل موضحا رأيه بتثبيت العامل أو تجديد مدة اختباره أو فصله.

وإذا ما ثبت العامل تحتسب له مدة الاختبار فى أقدمية خدمته .

شروط التعيين :

تتطلب كل منشأة شروطا خاصة لمن يعين بها وأهم هذه الشروط هى :

(ا) أن لا يقل سنه عن ١٥ سنة وأن لا يزيد عن ٢٥ سنة إلا بمقتضى قرار من الادارة .

(ب) ألا يكون قد سبق فصله من المؤسسة بسبب سوء سلوكه .

(حـ) ألا يكون قد سبق الحكم عليه فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة .

(د) أن تثبت لياقته طبيا .

(هـ) أن يكون قد جاوز بنجاح الاختبار الشخصى والمهنى المقرر للعمل الذى سيلحق به .

(و) ألا يكون العامل يشتغل بأى عمل آخر سواء لحسابه أو لحساب الغير .

وللادارة أن تضع شروطا أخرى علاوة على الشروط الموضحه أعلاه بالنسبة إلى الوظائف التى ترى أن التعيين فيها يستلزم ذلك .

وتصرف المؤسسة عاده لكل عامل بطاقة شخصية إثباتا لتعيينه موقعة من الإدارة ولكى يستمر مفعول هذه البطاقة يجب على العامل تقديمها مع ثلاث صور شمسية حديثة خلال النصف الثانى من شهر ديسمبر من كل سنة للتأشير عليها بالتجديد وإلا بطلت واعتبرت كأن لم تكن . وعلى العامل تقديمها إلى الخزانة إخلاء لطرفه عند خروجه من العمل أو فصله للتأشير عليها بالالغاء .

ولا يصرح للعامل بدخول المنشأة إلا أن كان حاملا لهذه البطاقة وعليه إبرازها عند الدخول وعند كل طلب أثناء ساعات العمل

وسنوضح فيما يلى نماذج لمسوغات التعيين التى رسمتها القانون وكذا نماذج الاستمارات والسجلات التى تستعمل فى عملية استخدام العمال .

جمهورية مصر

وزارة الداخلية

بطاقة إثبات شخصية

صادرة طبقا لأحكام القانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٥

الوجه الأول

الاسم .....

تاريخ ومحل الميلاد .....

الديانة .....

الحالة الاجتماعية (لم يتزوج . متزوج . أرمل . مطلق)

الوظيفة أو المهنة .....

.....

محل الإقامة .....

.....

محل العمل .....

.....

فصيلة الدم .....

توقيع صاحب البطاقة .....

توقيع آخذ البصمة .....

رقم	قسم	محافظة .....
	مركز	مدينة .....

يسرى مفعول هذه البطاقة لغاية .....

تحريرا فى .....

توقيع الموظف .....

توقيع المراجع ..... المدير العام

.....

الوجه الثانى

تغيير محل الاقامة	تغيير محل العمل
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

الموطن الانتخابى .....

رقم القيد بجدول الانتخاب .....

رقم بطاقة العمل (إن وجدت)

رقم	قسم	محافظة .....
	مركز	مديرية .....

بيانات خاصة بالتجنيد

رقم أسبقية التجنيد .....

دفعة سنة .....

نتيجة الفرز الطبى .....

ملاحظات .....

.....

.....

تأشيرات التجديد

تجددت لمدة تنتهى فى ..... المدير العام

تحريرا فى ..... سنة ١٩٥

تجددت لمدة تنتهى فى ..... المدير العام

تحريرا فى ..... سنة ١٩٥

شهادة اللياقة الصحية

وزارة الشئون الاجتماعية

الادارة العامة للعمل

(استمارة رقم ٥ « تفتيش »)

الصورة الفوتوغرافية
مختومة بختم
المركز أو البندر أو القسم

قسم .....

مركز / بندر ..... مديرية .....

رقم القيد ..... تاريخ القيد .....

شهادة معطاة للأحداث الذين تتراوح سنهم بين ١٢ و ١٥ سنه طبقا للمادة العاشرة من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الخاص بوضع نظام لتشغيل الأحداث من الذكور والاناث فى الصناعة

١ — اسم الولد / البنت ..... ابن / بنت .....

٢ — مقيم فى ناحية ..... مركز أو قسم ..... مديرية أو محافظة .....

٣ — السن بالتاريخ الميلادى وقت تحرير الشهادة ..... شهر ..... سنه ..... (بالكتابة) : .....

(ا) مولود فى تاريخ ..... ومقيد بدفتر مواليد ناحية ..... سنة ١٩ رقم .....

(ت) قدرت سنه طبيا ..... سنوات بتاريخ ..... (إذا لم توجد شهادة الميلاد).

٤ — لياقته الصحية للعمل : لائق للعمل فى الصناعات الواردة بالمادة العاشرة من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ ما عدا صناعة أو صناعات (١) .....

امضاء كاتب الادارة ..... امضاء العمدة أو الشيخ ..... امضاء الطبيب ..... امضاء المأمور .....

حالته الصحية فى شهر سبتمبر من السنين المذكورة أدناه (٢) :

١٩٥٥	١٩٥٦	١٩٥٧	١٩٥٨	١٩٥٩
امضاء الطبيب	امضاء الطبيب	امضاء الطبيب	امضاء الطبيب	امضاء الطبيب .....

(١) تذكر الصناعات الواردة بالمادة ١٠ التى لا يليق حامل الشهادة للعمل فيها من الناحية الصحية

(٢) على مدير المحل ارسال حامل هذه الشهادة فى أول سبتمبر من كل سنة للكشف على صحته .

(استمارة رقم ٦ « تفتيش »)

وزارة الشئون الاجتماعية

مصلحة العمل

تذكرة شخصية

للعمال الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة

تصرف بناء على المادة ١٣ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ المنظم لتشغيل الأحداث فى الصناعة مجانا

الصورة الفوتوغرافية

مختومة بختم المركز أو البندر أو القسم

ملاحظة — طالب التذكرة الشخصية مكلف بتقديم صورته الفوتوغرافية .

مركز
بندر ..... قسم

رقم القيد ..... تاريخ القيد ..... سنة ١٩٤

١ — اسم العامل ولقبه .....

٢ — محل اقامته .....

٣ — السن :

(ا) مولود بتاريخ ..... سنة ١٩ (حسب تذكرة الميلاد)

(ب) قدرت سنه طبيا ..... سنة ١٩ بتاريخ ..... سنة ١٩

امضاء العمدة أو الشيخ امضاء المأمور

....

تحريرا فى ..... سنة ١٩٤

ملحوظة رقم (١)

عما تقضى به المادة الثالثة من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ أنه يجوز تشغيل الأحداث الذين تتراوح سنهم بين ٩ ، ١٢ سنة فى محلات الغزل والنسج والحباكة . . . كما يجوز تشغيلهم فى أعمال أخرى وهذه الأعمال هى المحددة بالقرار الوزارى الصادر بتاريخ ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٣٣ وهى :

صنع الأحذية وأعمال السروجية — تجليد الكتب — النجارة التى لا تستعمل فيها ماكينات — صنع الأثاثات من القش — صنع السلال والمقاطف وما شاكلها — صنع الحصر — صنع المكانس — صنع الخيام — صنع السجاد والألكلة — العقادة — الخياطة باليد والتطريز باليد — الرفى — كى الملابس — تعبئة الحلوى — أعمال الزخرفة فى صناعة الفخار — صنع علب الكرتون .

ملحوظة رقم (٢)

تقضى المادة ١٠ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ بأنه لايجوز تشغيل الأحداث الذين تتراوح سنهم بين ١٢ و ١٥ سنة فى الصناعات الآتية بعد إلا إذا كان بيدهم شهادة دالة على لياقتهم من الوجهة الصحية للعمل فى هذه الصناعات وهى :

طبخ الدماء — طبخ العظام — طبخ الصابون — إذابة الشحم — صنع السماد — جميع الأعمال المتعلقة بتحضير الجلود — صنع الغراء — صنع الأسمنت — حلج القطن (العمل فى العنابر الموجودة بها الدواليب والماكينات المعروفة باسم الغربال والعفريتة أو فى عنابر الفرفرة) — صنع السكر — صنع الزجاج — كبس القطن — الطباعة — معالجة الخرق ونسلها — تحضير القنب والكتان والصوف — حفر ونحت الرخام وغيره من الأحجار — طرق النحاس — تحضير الدخان — غزل ونسج وحباكة الحرير والقطن والكتان بالآلات — أعمال البناء ماعدا ما كان منها فى الأرياف ولا يتجاوز ارتفاعه ثمانية أمتار — صنع البويات والورنيش — العمل فى الكور بمحلات الحدادة — ضرب الأرز — نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية وشحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والأرصفة والمرافىء ومخازن الإستيداع .

وزارة الحربية والبحرية (نموذج رقم ٣٧ « تجنيد »)

ادارة التجنيد بالعباسية

شهادة معاملة

محرر من قائمة القرعة الأصلية ناحية { مركز ..... مديرية ..... } سنة ١٩٥
{ قسم ..... محافظة ..... }

بمعاملة ..... وذلك بمقتضى مكاتبة ..... بناء على طلب .....

رقم مسلسل .....

اسم ولقب نفر القرعة ..... نوع شغله .....

اسم الوالد ونوع شغله ..... الديانة ..... محل الإقامة .....

تاريخ الميلاد ..... جهة الميلاد ..... تسنين من .....

ملاحظات .....

.....

المقاس ..... طول ..... الصدر ..... الأوصاف البدنية .....

تحقيق العائلات ..... نوع المعاملة ..... رقم القرعة .....

ملاحظات .....

.....

طبعة ابهام اليد اليمنى .....

طبق الأصل ؟

تحريرا ..... فى ..... سنة ١٩٥ امضاء المختص امضاءات رؤساء الأقسام رئيس المصلحة

التأشيرات الطبية

وجد بسجل طبى مركز ..... سنة ١٩٥ ضمن ناحية ..... اسم .....

ومؤشرا أمامه .....

.....

.....

الوارد بهذا طبق الأصل ؟

تحريرا ..... فى ..... سنة ١٩٥ امضاء المختص امضاءات رؤساء الأقسام رئيس المصلحة

الرسم المستحق وقدره ..... ورد خزينة .....

مسلم بدون مسئولية الحكومة لدى أى انسان كان عما يتعلق بالوارد بهذه الشهادة وبحقوق الغير ؟

شركة

.....

طلب عمال

مقدم إلى مكتب العمل بالشركة

القسم .....

الوظيفة الشاغرة .....

العدد المطلوب .....

المؤهلات والخبرة اللازمة .....

نوع العمال المطلوبين ذكوراً أم أناثا .....

الحد الأقصى للسن والحد الأدنى .....

الأجر المقرر عند الالتحاق .....

هل العمل المطلوب لمدة مؤقتة أم دائمة .....

وصف مختصر للاعمال المطلوبة وأسباب الطلب .....

.....

.....

التاريخ الذي يجب أن تشغل فيه الوظيفة .....

تاريخ الطلب .....

توقيع رئيس القسم

.....

صورة الكتاب المرسل لمكتب التخديم

إخطار شغل وظيفة

البيانات الآتية يملؤها صاحب العمل

اسم صاحب العمل .....

عنوانه .....

ملم جيه

نوع الوظيفة أو العمل الذى التحق به الطالب ..... الأجر المخصص لها

تاريخ استلام العمل .....

حضرة مدير مكتب التوظيف والتخديم بجهة .....

نعيد شهادة القيد رقم ..... بعد ملء البيانات المطلوبة .

تحريرا فى .....

ختم المحل

توقيع صاحب العمل
أو المدير المسئول

شركة .....

طلب استخدام

الاسم .....

رقم البطاقة الشخصية والقسم الصادرة منه .....

الجنسية .....

الحالة العلمية .....

المؤهلات .....

الخدمة العسكرية .....

تاريخ الميلاد .....

السن .....

محل الميلاد .....

الحالة الاجتماعيه .....

الأولاد (عدد) .....

الأعمال السابقة .....

الجهات التى يمكن الاستعلام منها عن الطالب .....

العنوان .....

التشويه والعجز الجثمانى .....

أقر بأن البيانات الموضحة أعلاه صحيحة وأتعهد باخطار الشركة فورا بأية تغييرات تطرأ عليها كما أتعهد بأن أخضع لأحكام اللائحة الداخلية ولائحة الجزاءات وأن أطيع جميع الأوامر التى تصدر إلى .

التاريخ

التوقيع

تحريرا فى ١٩٥

رأي القسم المختص .....

رأى الادارة .....

تقرير عن عامل قبل التحاقه بالعمل

اسم الطالب ..... الوظيفة المطلوب شغلها .....

البيانات المطلوبة	الملاحظات

أولا : الصوت والسلوك والمظهر

١ ــ الصوت والحديث .

٢ ــ السلوك .

٣ ــ المظهر .

٤ ــ الحالة الصحية .

٥ ــ البصر والسمع .

٦ ــ صفات خاصة .

ثانيا : الاعمال السابقة

١ ــ الاعمال التى زاولها .

٢ ــ أحوال العمل التى اشتغل فيها .

٣ ــ أسباب ترك العمل .

٤ ــ مدى انتظامه فى العمل .

٥ ــ توصيات أصحاب العمل السابقين .

ثالثا : الدراسة

١ ــ مدة الدراسة .

٢ ــ هل حصل على تدريب خاص .

٣ ــ التدريب أثناء الخدمة العسكرية .

٤ ــ ما هى المواد التى كان يميل اليها وتلك التى يكرهها .

٥ ــ أسباب ترك المدرسة .

٦ ــ النواحى الرياضية التى كان يميل اليها .

٧ ــ هل يحمل تقارير من المدرسة وما هو مضمونها .

رابعا : نواحى النشاط أثناء أوقات الفراغ

١ — الهوايات .

٢ — النشاط الدينى .

٣ — النشاط الاجتماعى .

٤ — الموضوعات التى يطالعها .

٥ — الروح الاجتماعية .

خامسا : التاريخ العائلى

١ — الطفولة والحياة العائلية .

٢ — الحالة المالية .

٣ — رأى الاسرة عن الصناعة التى تزاولها الشركة .

سادسا : الحالة الصحية

١ — الحالة الصحية العامة .

٢ — صحة الزوجة والاطفال .

٣ — الامراض الخطيرة التى أصيب بها والعمليات الجراحية التى أجريت له .

٤ — الحالة الصحية كما هى موضحة بسجل الخدمة العسكرية .

شركة .....

سجل قيد العمال

رقم مسلسل	اسم العامل	جنسيته	تاريخ دخوله فى الخدمة	امضاء العامل	تاريخ خروجه من الخدمة	امضاء العامل	ملاحظات

وزارة الداخلية (نموذج حرف « ب » جوازات)

وكيل الداخلية لشؤون الأمن العام

إدارات الجوازات والجنسية

رقم ..... محافظة / مديرية ..... قسم / مركز .....

إقرار عن استخدام أجنبي

(مادة ٩ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٠)

اسم المخدوم وعنوانه ومهنته (١) .....

اسم المستخدم .....

جنسيته .....

نوع العمل الذى يزاوله .....

المرتب الشهرى .....

تاريخ دخوله خدمة .....

هل استخدامه بعقد ؟ .....

مدة العقد .....

تاريخ انتهاء تأشيرة الاقامة الممنوحة الأجنبى .....

ملاحظات .....

.....

تحريرا فى ..... سنة ١٩٤ امضاء المخدوم

تاريخ انتهاء علاقته بالعمل (٢) .....

ملاحظات .....

.....

(مادة ٩ فقرة ٢ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٤٠)

وعليه كذلك عند انتهاء خدمة الأجنبي أن يقدم اقرارا بذلك الى مقر البوليس فى ظرف ٤٨ ساعة من انقطاع علاقته به .

---

(١) اذا كان الأمر بشركة يذكر اسم الشركة واسم المدير المسئول . (٢) تملأ بواسطة السلطات .

طلب

تعيين تلميذ للتدريب على العمل

لى السيد المحترم مدير ورشة .....

أنا الموقع أدناه .....

المقيم .....

وبصفتى والد / وصى

رجو التكرم بقبول .....

حامل بطاقة أحداث رقم .....

وذلك للتدريب فى ورشتكم بصفة تلميذ بدون أجر مع منحه مكافأة أسبوعية للمساعدة فى مصاريف الانتقال .

وللتلميذ استلام المبالغ والمكافآت التى قد يستحقها ، واعطاء مخالصات تامة وصحيحة عنها دون أى تدخل من طرفى .

وأقر أنى اطلعت على اللائحة الداخلية للورشة ولائحة الجزاءات وشرحتهما شرحا جيدا للتلميذ المذكور الذى تعهد بمراعاتهما بكل دقة وأن يطيع جميع الأوامر التى تصدر اليه .

واذا قبل هذا الطلب يعتبر عقد تعيين تحت الاختبار لمدة لاتزيد عن سنتين على أن يكون لإدارة الورشة الحق فى فصل التلميذ فى أى وقت وبدون انذار أو مكافأة .

التاريخ ..... توقيع الوالد أو ولى الأمر ..... توقيع الصبى .....

اقرار بشأن استخدام عامل مؤقت

أنا الموقع أدناه ..... حامل بطاقة شخصية رقم .....
أقر بموجب هذا بأننى قبلت القيام ..... بصفة مؤقتة لدى شركة .....
بأجر يومى اجمالى قدره ..... قرشا شامل للحد الأقصى لإعانة غلاء المعيشة .

وسيدفع إلى هذا الأجر فى آخر كل يوم ويجوز أن يتجمع ليدفع فى آخر كل أسبوع دون أن تغير طريقة أداء الأجر هذه من طبيعة عملى بالمياومة .

ومن المفهوم أنه فى كل مرة يؤدى فيها الأجر إلى أن تنتهى علاقتى بالشركة من تلقاء نفسها بدون تنبيه أو إنذار أو أية وسيلة أخرى .

كما أقبل أيضا الخضوع للوائح الشركة الخاصة بنظام العمل والجزاءات .

وأقر بأننى لا أخضع لحكم المادة ٣٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ نظرا لأننى أتمتع بمطلق الحرية فى أن أعمل لدى هذه الشركة أو غيرها من المنشآت .

ويعتبر هذا الاقرار بمثابة عقد عمل .

الاسكندرية فى / / ١٩٥ التوقيع

تعزيز تعاقد

بمقتضى هذا يقر الطرفان الآتيين :

ان شركة .....

قد الحقت بخدمتها .....

بوظيفة .....

ابتداء من .....

وأن أجره الحالى قدره ..... بما فيه اعانة غلاء المعيشة .

وتخضع العلاقة بين الطرفين لأحكام اللوائح الداخلية للشركة بما فيها لائحة الجزاءات وجميع التعديلات التى تدخل عليها فى المستقبل جزء لايتجزأ من العقد .

الاسكندرية فى .....

عقـــد عمل

لمدة غير محددة

مبرم بين كل من :

١ — ..... طرف أول

٢ — ..... طرف ثان

البند الأول — ارتضى الطرف الأول أن يعمل الطرف الثانى لديه بصفة ..... وللطرف الأول الحق فى نقله إلى أى عمل آخر وفى أى مكان آخر تحت إدارته حسب ما تقتضيه دواعى العمل دون أى اعتراض منه بالشروط المبينة فيما يلى :

البند الثانى — يسرى هذا العقد ابتداء من ..... سنة ١٩ على أن يعتبر الطرف الثانى تحت الاختبار لمدة أقصاها ستة شهور من تاريخ التحـــاقه بالعمل . فاذا حاز رضاء الإدارة خلال مدة الاختبار يسرى العقد لمدة غير محدودة .

البند الثالث — قبل الطرف الثانى أن يكون أجره الاجمالى ..... شاملا لعلاوة الغلاء القانونية .

البند الرابع — من المتفق عليه بين الطرفين أن الاجر المبين فى البند السابق هو كل ما يتقاضاه الطرف الثانى من أجر .

البند الخامس — يقرر الطرف الثانى أنه اطلع على لائحة نظام العمل الداخلى الخاصة بالشركة . وقبل الخضوع لأحكامها دون أى تحفظ أو اعتراض كما يتعهد من الآن باتباع كافة القواعد والتعليمات التى يضعها الطرف الأول مستقبلا تطبيقا لأحكام القوانين وتعتبر أحكام اللائحة الداخلية جزءاً لايتجزأ من هذا العقد بحيث تعتبر مخالفتها أو مخالفة أى حكم فيها مخالفه لأحكام العقد وإخلالا بالإلتزامات الجوهرية الناشئة عنه تعطى للطرف الأول الحق فى اعتبار العقد مفسوخاً بلا حاجة إلى تنبيه أو انذار أو أى إجراء قضائى وفقاً لنص الفقرة ٦ من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى

البند السادس — كافة ما لم يذكر فى هذا العقد يخضع لأحكام القانون العام والقوانين الخاصة بشئون العمال القائمة والمعمول بها أو التى تصدر معدلة أو مكملة لها .

وتحرر هذا العقد من نسختين لكل من طرفيه نسخة

تحريراً فى . . . ، سنة ١٩ ،

عقد عمل تحت التجربة

تعين شركة ..... طرف أول

..... طرف ثانى

مقيم فى .....

حامل بطاقة اثبات شخصية رقم ..... من محافظة .....

كعامل أو موظف .....

لمدة أقصاها ستة أشهر تحت التجربة .

ابتداء من .....

بأجـــر .....

بما فيها غلاء المعيشة طبقا لحالته الاجتماعية وهى .....

وتخضع علاقة الطرفين لأحكام اللوائح الداخلية للشركة بما فيها لائحة الجزاءات وهذه اللوائح وجميع التعديلات التى تتدخل عليها فى المستقبل جزء لايتجزأ من هذا العقد .

وقد تحرر هذا العقد من صورتين .

التاريخ / / ١٩٥

طرف أول طرف ثانى

عقد عمل محدد المدة

بين كل من :

(١) ..... طرف أول

(٢) ..... طرف ثانى

فى يوم .....

تم الاتفاق والتراضى بين الطرفين المذكورين أعلاه والموقعين أدناه على ما يأتى :

البند الأول — نوع العمل — يتعهد الطرف الثانى بأن يعمل فى خدمة الطرف الأول وتحت إدارته وإشرافه بصفة ..... وذلك للمدة المحددة المبينة فيما بعد .

البند الثانى — الأجر — يتقاضى الطرف الثانى مقابل عمله أجرا كاملا بما فى ذلك اعانة غلاء المعيشة قدره ..... عن كل يوم عمل ٩ ساعات .

البند الثالث — مدة العمل — هذا العقد محدد لمدة ثلاث شهور مالم يبد الطرف الأول رغبته فى تجديده لمدة أخرى (أى ثلاث شهور أخرى) وذلك قبل انتهائه بخمسة عشر يوما . ويكون ابلاغ نية التجريد بموجب خطاب موصى عليه بالعنوان الذى يذكره العامل فى العقد أو بخطاب يسلم اليه فى عمله بالسركى .

البند الرابع — انقضاء العقد — إذا انتهت مدة العقد الأصلية أو المدة المجددة انقضى العقد من تلقاء نفسه بلا حاجة إلى انذار أو أى اجراء آخر . ولا يحق للطرف الثانى مطالبة الطرف الأول بتعويض عن عدم اخطاره بالانقضاء (شرط المهلة)

البند الخامس — يقر الطرف الثانى انه اطلع على نصوص هذا العقد وألم بها وارتضاها .

البند الساس — يخضع الطرف الثانى لأحكام اللوائح الداخلية للشركة بما فيها لائحة الجزاءات وهذه اللوائح وجميع التعديلات التى تدخل عليها فى المستقبل جزءا لا يتجزأ من هذا العقد .

وقد تحرر هذا العقد من صورتين .

التاريخ / / ١٩٥

الطرف الاول الطرف الثانى

نموذج عقد توريد عمال

إنه فى يوم ..... قد تم الاتفاق بين كل من (اسم صاحب العمل) طرف أول و (متعهد توريد العمال) طرف ثانى على ما يأتى : —

مدة العقد

١ — يسرى هذا العقد لمدة سنة تبدأ من ..... وتنتهى فى .....

وإذا لم يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر قبل موعد انتهاء العقد بأسبوع يتجدد من تلقاء نفسه .

موضوع العقد

٢ — يتعهد الطرف الثانى بأن يقوم بتوريد العمال الذين يطلبهم الطرف الأول قبل موعد توريدهم بيوم على الأقل ولا يزيد عدد العمال المطلوبين فى كل مرة عن ..... عامل .

ويجوز أن يكون توريد بعض العمال بمعرفة الطرف الأول نفسه رأسا .

٣ — يقوم العمال الذين يوردهم الطرف الثانى فى منطقة ..... بالأعمال الآتية .....

٤ — تنتهى مدة عمل كل دفعة من العمال بانتهاء الأعمال التى يكلفون بها .

التزامات الطرف الأول

٥ — يقدم الطرف الأول للطرف الثانى فى آخر كل أسبوع أجور العمال المستحقة لصرفها إليهم فى مكان العمل حسب الفئات الآتية : —

....

....

....

ولا يجوز أن يستقطع منها سوى ضريبة كسب العمل وما يكون قد صرفه للعامل من دفعات أو أقرضه من سلفيات .

٦ — يصرف الطرف الأول للطرف الثانى عن كل مدة تصرف الأجور

مليم جنيه

مبلغ عن كل ..... عامل كعمولة نظير قيامه بتوريد العمال .

٧ — يقوم الطرف الأول بالتأمين على العمال الذين يوردهم الطرف الثانى طبقا لأحكام القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الاجبارى ضد إصابات العمل .

٨ — يعهد الطرف الأول إلى أحد الأطباء بعيادة وعلاج العمال المرضى ويصرف لهم الأدوية اللازمة بغير مقابل (فى حالة ما اذا كان عدد العمال أكثر من ١٠٠ عامل) .

التزامات الطرف الثانى

٩ — يلتزم الطرف الثانى بكافة حقوق العمال الذين يقوم بتوريدهم طبقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى ، كما يلاحظ فى تشغيل العمال تنفيذ ما تقضى به قوانين ولوائح العمل .

١٠ — يدفع الطرف الثانى للطرف الأول تأميناً يعادل مجموع الأجور الأسبوعية المستحقة للعدد الأقصى من العمال المكلف بتوريدهم ولا يرد إليه هذا التأمين إلا بعد انتهاء مدة العقد .

وإذا اقتطع الطرف الاول من هذا التأمين أى مبلغ نظير عدم وفاء الطرف الثانى بالتزاماته يجب على الاخير أن يقوم فوراً باستكمال مبلغ التأمين .

١١ — يتعهد الطرف الثانى بصرف أجور العمال كاملة ويحرر الطرف الثانى سركى من صورتين لكل عامل يسلمه إحداهما ويحتفظ بالاخرى .

ولا تبرأ ذمته من أجر العامل إلا إذا كان هذا الاخير قد وقع باستلامه على صورتى السركى .

وإذا حصلت أية شكوى من كل أو بعض العمال فيكون الطرف الثانى هو المسئول كلية عنها .

١٢ — إذا ترك بعض العمال العمل أثناء القيام به يجب أن يبلغ الطرف الثانى عنهم وأن يقوم بتوريد غيرهم فوراً ويتحمل جميع التعويضات التى تترتب عن تأخير العمل .

١٣ — يجب أن يظل العمال موجودين بأماكن العمل فى مواعيد العمل المحدودة .

فاذا انقطع أحد العمال عن عمله خلال مدة العمل لاى سبب كان فلا يكون للطرف التالى الحق فى احتساب أجر عنه .

١٤ — يجب على الطرف الثانى أن يحفظ سجلا بأسماء العمال ومحال إقامتهم المستديمة . وعليه أيضا أن يبلغ الطرف الاول عن مرض أى عامل من العمال أو تغيبه أو ترحيله .

١٥ — يراقب الطرف الثانى بنفسه العمال أثناء العمل غير أنه يجوز أن يعهد بهذه المراقبة إلى مندوبين عنه ولكنه يبقى فى هذه الحالة مسئولا عنها قبل الطرف الاول .

١٦ — إذا استحضر الطرف الثانى كل أو بعض العمال من جهة تبعد عن مكان العمل فيلزم بتحمل مصاريف نقلهم ومصاريف إعادتهم ولا يجوز احتسابها على العمال إلا إذا انقطعوا عن العمل لغير سبب مشروع قبل انتهاء مدة عملهم .

١٧ — إذا تسبب عامل فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات مما يملكه الطرف الاول يتحمل الطرف الثانى المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدالها وله أن يرجع على العامل فى ذلك إذا شاء فى الحدود المبينة بقانون عقد العمل الفردى .

نهاية العقد

١٨ — للطرف الاول الحق فى إنهاء هذا العقد إذا أخل الطرف الثانى بالتزاماته ويكون الاخير مسئولا فى هذه الحالة عن كافة حقوق العمال الذين قام بتوريدهم .

شركة

.....

تقرير عن نتيجة تدريب عامل

الرقم .....

الإسم .....

السن .....

نوع التدريب .....

مدة التدريب .....

الأعمال التى قام بها مدة التدريب .....

.....

المصاعب التى صادفها خلال التدريب واقتراحات لما يمكن عمله .....

.....

التقرير النهائى :

اهتمامه بالعمل (الحد الأقصى ٢٥ درجة) .....

المستوى الفنى » » » » .....

الإلمام بالصناعة » » » » .....

الشخصية » » » » .....

مجموع الدرجات .....

ملاحظات خاصة

التاريخ .....

شركة

.....

تقرير عن العامل فى نهاية مدة التجربة

الاسم ..... الرقم ..... المهنة .....

تاريخ الالتحاق .....

ملاحظات رئيس القسم :

١ — هل هو مواظب على العمل ؟

٢ — هل يتمارض ؟

٣ — هل سنه يتناسب مع عمله ؟

٤ — هل هو مطيع لرؤسائه ؟

٥ — هل هو حسن المعاملة مع زملائه ؟

٦ — هل هو كفء فى عمله ؟

٧ — هل هو حسن السير والسلوك ؟

٨ — هل ترغب فى تثبيته ؟

الاسكندرية فى ..... رئيس القسم .....

ملاحظات مكتب العمل :

استيفاء مسوغات التعيين

الغياب باذن بدون إذن بسبب المرض

الجزاءات .....

رئيس مكتب العمل

قرار الإدارة

البطاقة التكميلية السنوية عن الحالة الاجتماعية

الاسم ..... السن .....

لوظيفة أو المهنة ..... تاريخ الالتحاق .....

	أساسى		غلاء معيشة		اجمالى الأجر
الأجر الحالى	.....	+	.....	=	.....

العنوان بالكامل .....

الحالة الاجتماعية : أعزب — متزوج (يشطب غير المطلوب)

الأولاد الاحياء الذين يقيمون معى ولم يبلغوا سن الرشد ولا يقومون بأعمال يكتسبون منها أو بنات لم يتزوجن بعد وأقوم بالانفاق عليهم .

الاسم	النوع	السن	شهادة الميلاد	ملاحظات
١ —				
٢ —				
٣ —				
٤ —				
٥ —				
٦ —				
٧ —				

ملحوظة : يجب تقديم شهادة ميلاد لكل ولد .

١ — أقر بأن البيانات الموضحة أعلاه صحيحة وتمثل حالتى الخاصة والاجتماعية حتى تاريخه تمثيلا صحيحا يطابق الواقع .

٢ — إذا ظهر فى هذه البيانات اى خطأ يترتب عليه استيلائى على إعانة غلاء غير المستحقة أكون عرضة للفصل من العمل فضلا عن تطبيق العقوبات التى تقضى بها القوانين المختلفة مع رد ما قد يكون صرف إلى بغير حق .

٣ — أتعهد بأن أبلغ إدارة المصنع عن كل تغيير يحدث فى حالتى الاجتماعية فى حينه لتطبيق علاوة الغلاء الناشئة بالزيادة أو النقصان أولا بأول .

التاريخ ..... التوقيع

بطاقة العامل

الاسم ..... المهنة .....

العنوان .....

تاريخ الميلاد ..... محل الميلاد .....

الخدمة العسكرية ..... الحالة العلمية .....

تاريخ الالتحاق ..... رقم البطاقة الشخصية .....

التنقلات والعلاوات

التاريخ	القسم	تطور الأجر			ملاحظات
		أساسى	غلاء	اجمالى	

الفصل الثانى

تنظيم الأجور

الأجر هو دخل العامل الذى يستحقه نظير عمله مهما كانت طبيعة العمل ، تنفيذاً أو إدارة ويتميز الأجر بأنه مستقل عن مخاطر المنشآت ، فهو واجب الاستحقاق مهما كانت حالة المؤسسة حتى ولو منيت بخسارة ، ومحدد مقدماً قبل البدء فى العمل . والأجر فى العادة يدفع كله نقداً ، وفى بعض الاحيان يدفع جزء منه أو كله عينا . ولكن هذا نادر فى الصناعة عموماً ، وهو شائع فى الزراعة .

والاجر هو أهم العوامل التى تؤثر فى حياة العامل وسعادته إذ هو المورد الوحيد للرزق عند أكثرية العمال . أو على الاقل هو المورد الرئيسى الذى يعتمد عليه جميعهم فى قضاء ضروريات الحياة لهم ولافراد أسرهم التى يعولونها . فلاغرابة إذا كان الاجر والسعى وراء تحسينه منشأ كثير من مشاكل العمل ومنازعاتهم ومحور اختلاف العمال . حتى أن سيد نى وب يكرر فى كتابه عن « تاريخ النقابات » أن العمل الرئيسى والاساسى الذى تقوم به النقابة هو حماية الاجور والمحافظة عليها .

سياسات الاجور :

يجب أن تستند السياسة الحكيمة للأجور والمهايا فى أية منشأة على بحث العوامل الآتية :

١ — مستوى الأجور فى المنشأة ونسبتها إلى مستوى الاجور فى الخارج ، أى فى المنطقة التى تقع فيها المنشأة ، وكذلك فى الصناعة التى تتبعها .

٢ — موازنة الأجور فى الأعمال أو الوظائف المختلفة داخل المنشأة ، أى ايجاد صلة داخلية عادلة بينها .

٣ — طرق دفع الأجور ، أى هل تدفع الأجور على أساس الزمن أو على أساس القطعة والكمية المنتجة الخ . .

أولا — تحديد مستوى الأجور فى المنشأة بالنسبة لمستوى الأجور فى الخارج ويجب أن يراعى فى ذلك ما يأتى :

١ — الأجور التى تدفع للأعمال المشابهة فى الخارج .

تكون الأجور التى تدفع الأعمال المشابهة فى الخارج ، أى فى المنطقة التى تقع فيها المنشأة أو فى الصناعة التى تتبعها ، ذات أهمية كبرى فى تحديد مستوى الأجور فى المنشأة ، فالكثير من الشركات الناجحة تصر على أن يكون مستوى أجورها أعلى من مستوى الأجور بالخارج ، أى تكون فى مركز القيادة فى تلك الناحية ، وتتخذ من ذلك سياسة دائمة لها ، تستعين بها فى جذب أحسن أنواع العمال فى السوق ، بينما تكتفى بعض الشركات الأخرى بأن تجارى أمثال تلك الشركات ، وتحدد مستوى أجورها بمتوسطات الأجور فى الشركات الأخرى ، وأحيانا والظروف خاصة تحدد بعض الشركات مستوى الأجور فيها بنسبة معينة أقل من مستوى أجور شركات الطليعة . وعلى العموم فأى سياسة تتخذها المنشأة من تلك السياسات يجب أن ينص عليها فى نشرات الشركة ، وأن يفهم العمال الأسباب والدوافع التى دعت إليها .

ولمعرفة مستوى الأجور فى الخارج ، تعمل إحصاءات الأجور التى تدفع الأعمال المشابهة لأعمال المنشأة ، فى حدود المنطقة أو فى حدود الصناعة التى تتبعها المنشأة ، ويقوم بأمثال تلك الإحصاءات غالبا اتحادات الصناعة ، أو الغرف التجارية أو الشركات الكبرى .

٢ — المركز المالى للمنشأة :

يتوقف على المركز المالى للمنشأة قدرتها على دفع أجور فى مستوى الأجور السائدة فى الخارج من عدمه . وأحيانا حينما لا يسمح مركز المنشأة المالى بدفع الأجور التى تدفعها المنشآت الأخرى للأعمال المماثلة ، تقبل نقابات العمال أجوراً أقل حتى لا تتوقف المنشأة عن الإنتاج ويتشرد العمال . أملا فى تحسن الحالة فى المستقبل ، ويقول البعض أن قدرة المنشأة على الدفع تتوقف على المقدرة الانتاجية للعمل ، أى مقدرة العامل على الانتاج فى وحدة الزمن ، وبذلك فانه من العدل ان كانت تلك المقدرة ضعيفة أن يتقاضى العمال أجوراً منخفضة ، والعكس صحيح كذلك .

ولكن من يستطيع أن يقرر كم من تلك المقدرة الإنتاجية يتوقف على جهود العمال وكم يتوقف على جهود الإدارة ؟ . إن الإدارة والتنظيم صلة كبيرة بالمقدرة والكفاية الإنتاجية لايمكن انكارها ، ومن الصعب أن نقرر إيقاع الغرم على العمال فى مثل تلك الحالة ، وعلى العموم فمسألة قدرة المنشأة على الدفع ، وتأثيرها على مستوى الأجور لا زالت تحتاج لبحث كبير . ومن الصعب أن نقطع برأى خاص فى هذا الشأن .

وإذا رأت الإدارة أن تستعين بعامل القدرة على الدفع فى مساوماتها مع العمال ، فيجب أن تكون مستعدة أن تناقش الحالة بواسطة الحقائق المالية كالتكاليف والاسعار والارباح وغير ذلك من واقع دفاترها .

٣ ــ نفقات المعيشة :

فى الكثير من الأحيان ، وخصوصا فى أوقات ارتفاع الاسعار ، تلجأ الشركات إلى إيجاد صلة بين أجورها وبين التغيرات فى نفقات المعيشة ، بأن تحدد أجوراً أصلية ثابتة ثم تقرر علاوة إضافية تنسبها إلى رقم معين من الأرقام القياسية لنفقات المعيشة ، ثم تزيد تلك العلاوة أو تنقص بنسبة زيادة أو نقص نفقات المعيشة عن الرقم القياسى المتخذ أساسا وتسير شركة جنرال موتورز بأمريكا على هذا النظام . ويؤيد الكثيرون هذه الفكرة حيث تتمشى الاجور الحقيقية التى يتقاضاها العمال مع تغيرات نفقات المعيشة ، وبذا لا تتأثر قدرتهم الشرائية . ويرى البعض أن دفع الاجور تبعا لإرتفاع الاسعار يؤدى فى حالات كثيرة ، إذا ما بقى الإنتاج على حاله بدون زيادة إلى ارتفاع آخر فى الاسعار وهكذا مما يضر بفئات الدخل الثابت ، دون أن يستفيد العمال فائدة حقيقية .

٤ ــ الحد الادنى للأجور :

تضع الحكومات فى بعض الأحيان حداً أدنى للأجور يراعى فيه أن يكفل مستوى معقول من المعيشة للطبقة العاملة . وبالطبع لايجب فى تلك الحالة أن ينزل مستوى الأجور بأية منشأة عن ذلك الحد الأدنى . ويرى البعض(١) أن وضع حد أدنى للأجور يؤدى إلى نتيجة حتمية ، وهى تعطل فئات العمال التى لا تتوفر فيها المقدرة الإنتاجية التى يفوقها ذلك الحد الأدنى ، وبذلك تزداد البطالة ، ويضار الإنتاج ، وتضار فئات من العمال كان يمكن أن تعمل وأن تتقاضى أجوراً ، ولو أنها ضئيلة ، إلا أنها توازى مقدرتها الإنتاجية .

ثانيا ــ موازنة الاجور للأعمال والوظائف المختلفة داخل المنشأة :

من أهم عوامل الاستقرار فى المنشأة عند وضع فئات الاجور ، هو إيجاد صلات عادلة بين تلك الفئات لمختلف الاعمال أو الوظائف على أساس مستويات ومطالب كل منها . وإذا كان العمال يهمهم ألا يكون مستوى أجورهم أقل من مستوى الأجور التى تدفعها الشركات الاخرى لنفس الاعمال ، فانهم يستاؤون كثيراً إذا ماوجدوا أن الصلة بين الاجورداخل المنشأة لاتقوم على أساس عادل سليم . أن اختلاف الاجور داخل المنشأة يعتبر رمزاً

(١) Slichtenr, Summer : Basic Criteria used in Wage Negociation. The Chicago association of Commerce and Industry, 1947.

لإختلاف المراكز الإجتماعية التى ينتظم فيها العمال بالمنشأة ، وإذا لم تعبر تلك الاجور عن الأهمية النسبية التى يعلقها العمال بكل عمل ، انهارت فى نظرهم أسس العدل والانصاف(١).

وتعتمد المنشآت لايجاد موازنة صحيحة بين مختلف الأجور أو المهايا الأعمال أو الوظائف بها ، على تحليل تلك الاعمال والوظائف ثم تقسيمها وتسعيرها على حسب مطالبها ومحتوياتها وسنتحدث عن ذلك فى موضع آخر .

ثالثا — طرق تحديد الاجور :

الاصل فى الاجور انها مستقلة عن مقدار الانتاج لكنها قد تتوقف أحيانا فى جزء منها على الاقل على درجة انتاج المنشاة أو على نفقة المعيشة .

فالاجر المستقل عن انتاج المنشاة قد يحدد بالزمن أو بالقطعة وفى الطريقة الاولى يحدد المبلغ الذى يحصل عليه العامل طبقا لوحدة زمنية يقضيها العامل فى العمل ، دون اعتبار لكمية العمل التى يؤديها فى الوحدة الزمنية .

أما الاجر بالقطعة فيتوقف على وحدات العمل التى يقوم بها من حيث الكمية والجودة أو الإثنين معا . ومن ثم يختلف أساس الاجر بالقطعة تبعا لطبيعة العمل .

وهناك الاجر المتزايد salaire progressif ويتكون من جزئين أحدهما ثابت والآخر إضافى وهو عبارة عن مكافأة أو علاوة تمنح للعامل نظير مجهود معين قام به . والمكافآت على أنواع عديدة مكافأة على الإنتاج أو على السرعة أو على الصنف ، أو على الإقتصاد فى المواد الاولية . وعلى الاختراع او على الاقدمية الخ . . .

وليست هناك طريقة مثلى لتحديد الاجور فلكل طريقة محاسنها ومساوئها وانما يجب ان تقوم الطريقة الواجب اتباعها على عدة عوامل اجتماعية وسيكولوجية كنوع الصناعة والبيئة وغيرها .

والواقع انه مهما اختلفت طرق الاجور فانه لابد ان تتوفر فيها الشروط الآتية :

١ — لابد أن يتمكن العامل من الحصول على فائدة تبعا لكفايته . وأن تكون دقيقة فى قياس الكفاية وبذلك تزيد من قدرة كفاءة العامل على الانتاج وتقوى عزيمته وروحه المعنوية .

٢ — يجب أن تكون بسيطة حتى يسهل تطبيقها عمليا وفهمها .

٣ — أن تمكن النهاية الدنيا لاجر العامل من العيش فى مستوى اجتماعى لائق يعيش فيه عيشة سعيدة تبعا للبيئة التى يوجد بها .

(١) Raetblishenger and Dickson. Managemement and the worker, Havrard Univer sity Press. Cambridge. Mass.

٤ — أن ترضى طريقة الأجور أغلبيـــة العمال . وبخاصة الاكفاء وبذلك نأمن الاضطرابات التى يثيرونها فى المصنع ويتبعهم فيها باقى العمال بدافع العطف وظاهرة الاندفاع الغريزية .

٥ — أن تمكن من تطبيق مبادىء التأديب السلبى فتكافىء المجتهد وتحرم الكسول من المكافأة ولكننا لانوقع عليه عقابا يؤثر فى المستوى الأدنى للمعيشة .

تحديد الأجور تبعا للأعمال المختلفة :

أن نظام تقسيم العمل وتخصيص كل عامل لناحية محصورة من نشاط المصنع قد تبعه تحديد الصفات La qualification profesionelle التى يجب توافرها فى العامل لكى يحصل المصنع منه على أقصى حد من الانتاج .

وليس الغرض من هذا البحث الوقوف على أهمية العمل من الوجهة الأدبية ، فان لكل عمل كرامته ، كما ليس الغرض منه الوقوف على فائدة العمل ، فان لكل عمل ضرورته . فاذا كان المقدار المتساوى فى الوزن من الحديد أو الفضة أو الذهب يختلف فى قيمته حسب قدرة كل معدن والمنفعة التى تعود من استخدامه فان أجر العامل لابد أن يختلف باختلاف صفاته من حيث القوة , أو درجة المقاومة أو الذكاء أو المهارة .

يضم المصنع عادة أعمالا عديدة مختلفة فبعض العمال يقوم بحمل الأثقال ، والبعض يقوم بالمراقبة والبعض الآخر يؤدى أعمالا كتابية مختلفة أو حسابية ، ولكل ناحية من هذه النواحى صفات خاصة . فبعضها يستلزم صفات طبيعية qualites morales كالقوة البدنية لحمل الأثقال أو كالصبر لانجاز عملى شاق ممل ، والبعض الآخر يستلزم صفات أدبية qualités physigqnes كالأمانة فى الصراف والذاكرة فى أمين المخازن ، والثقافة العامة فى المحرر ، والصفات النفسية فى رئيس العمال أو رئيس المكتب .

على أن السياسة الحكيمة للأجور فى أيه منشأة يجب أن تقوم على أساس تحليل الوظائف والأعمال Job Desription and Analysi وهى عبارة عن وصف دقيق لما تحويه الوظائف والأعمال وكذلك بيان الشروط التى يجب توافرها فى الأشخاص الذين يشتغلونها من مهارة وذكاء ومسئولية ومخاطرة الخ .

وأول عمل فى هذا التحليل هو تقسيم الوظائف والأعمال إلى فئات ودرجات حسب طبيعتها وما تتطلبه من المؤهلات وهو ما يعبر عنه بتقدير قيم الوظائف والأعمال .

ولاشك أن الوصف أو التحليل الكامل للوظيفة أو العمل يجب أن يشمل تعريفا

ووصفا لدقائق كل وظيفة وعمل . وكيف تؤدى الوظيفة أو العمل . كذلك يجب أن يشمل الشروط التى يجب توافرها فيمن يشغل كل وظيفة أو عمل .

وعلى أساس كشوف تحليل الوظائف والأعمال يمكن القيام بتقسيم تلك الوظائف والأعمال وترتيبها حسب قيمتها Job classification grading and pricing ثم وضعها فى درجات مالية حتى يتم بذلك عمل كادر عام للمنشأة .

وعملية التقسيم والترتيب ثم التجميع فى درجات مالية ، تعنى إعطاء قيمة لكل وظيفة أو عمل تميزها أو تميزه عن الوظائف أو الأعمال الأخرى فى المنشأة . وينبغى على ذلك تحديد الأجر النقدى الذى يعطى لشاغل كل وظيفة أو عمل ، وإيجاد علاقات ثابتة عادلة بين أجر كل وظيفة أو عمل وبين باقى أجور الوظائف والأعمال .

ويجب بعد ذلك مقارنة المهايا والأجور بنظائرها فى المنشآت الأخرى فى المنطقة التى تقع فيها المنشأة وفى الصناعة التى تزاولها . إذ أن أى كادر بوضع ولا تكون فئات الأجور المهايا به على الأقل فى مستوى الفئات التى تعرفها المنشآت الأخرى للأعمال أو الوظائف المماثلة ، فان تطبيقه يكون دائما محفوفا بالصعوبات ان لم يكن متعذرا .

وموضح فيما يلى نموذج استمارة خاصة بتحليل الوظائف والأعمال :

استمارة تحليل الوظائف والأعمال

اسم الوظيفة القسم التاريخ

(ا) المؤهلات اللازمة فيمن يشتغل الوظيفة :

١) الجنس ٢) السن ٣) الطول ٤) الوزن
٥) التعليم ٦) معلومات خاصة ٧) الخبرة

(ا) فى نفس العمل
(ب) فى عمل شبيه اسم العمل
(ح) فى عمل آخر اسم العمل

٨) تعليقات

(ب) صلة الوظيفة بالوظائف الأخرى :

١) من أى الأعمال يرقى العامل إلى هذا العمل .

٢) إلى أى الأعمال (خلاف الترقية) يمكن أن ينقل شاغل هذا العمل .
٣) إلى أى الأعمال يرقى شاغل هذا العمل :
٤) أى الأعمال فى المنشآت الأخرى تشابه هذا العمل .
٥) تعليقات .

(حـ) وصف دقائق الوظيفة :

١) موسم العمل : (ا) غير موسمى (ب) فترات الموسم
٢) اعداد الآلة : (ا) بواسطة العامل (ب) بواسطة غيره
٣) العدد الخاصة المستعملة : (ا) لا شىء (ب) اذكر بالتحديد
٤) الدقة المطلوبة : (ا) عادية (ب) عالية (جـ) تامه
٥) المعرفة بآلات القياس : (ا) لاشىء (ب) اذكر الآلات (جـ) درجة المعرفة
٦) المعرفة بالرسومات : (ا) لاشىء (ب) اذكر الأسماء (جـ) درجة المعرفة
٧) متوسط الانتاج
٨) تعليقات
٩) ما هى عناصر هذا العمل التى تستلزم مهارة خاصة من العامل .
١٠) اسم الآلة
١١) الماركة واسم المصانع
١٢) حجم الآلة وقوتها
١٣) نوعها
١٤) عدد وآلات مساعدة : (ا) لاشىء (ب) اسمها ونوعها (جـ) استعمالها
١٥) الأوضاع : (ا) وقوف (ب) جلوس (جـ) انحناء
(د) سير (هـ) تسلق (و) رفع
(ز) دفع (ح) شىء آخر
١٦) نقل المواد : (ا) لاشىء (ب) باليد (جـ) بالعربات
١٧) القوة اللازمة : (ا) الظهر (ب) اليدان (جـ) الساعدان
(د) الأرجل (هـ) الأصابع (و) القدمان
١٨) مكان العمل : (ا) بالداخل (ب) بالخارج (جـ) حار
(د) بارد (هـ) رطب (و) حارق
(ز) مبتل (ح) ضوضاء (ط) قذارة
(ى) غبار (ك) زيوت (ل) دخان

١٩) المخاطر : (ا) لاشيء (ب) كهرباء (ج) مفرقعات
(د) سموم (ه) حرائق (و) شيء آخر

٢٠) الفريق أو الجماعة : (ا) بمفرده (ب) اسم الفريق أو الجماعة وصفاتها

٢١) السرعة : (ا) يحدد سرعته بنفسه
(ب) السرعة تحدد ميكانيكيا
(ج) الادارة تحدد السرعة

٢٢) الرقابة على العامل : (ا) عامة (ب) خاصة (ج) تفتيش

٢٣) الرقابة من العامل : (ا) عامة (ب) خاصة (ج) تفتيش

٢٤) الصلات بالخارج (ا) لاشيء (ب) أذكر بالتفصيل

تعليقات :

الخلاصة :

يجب أن يعنى صاحب العمل باختيار الأسس السليمة فى تحديد أجور عماله ، ويجب أن يعلم أن تعديل هذه الأسس ليس من الأمور الميسورة ذلك أن العامل كثيرا ما يسيء الظن فى مثل هذه التعديلات ويعتقد عند حصولها إنها ليست إلا شركا نصب للاضرار به وأن الأسس الجديدة المقترحة ليست فى مصلحته أو على الأقل فان منفعتها بالنسبة له تقل بكثير عن الأرباح التى يجنيها صاحب المصنع .

ويجب أن تحدد الأجور وفقا للاسس التى تلائم طبيعة الانتاج ، ولا يمكن الوصول لذلك إلا بدراسة تفصيلية دقيقة للظروف المحيطة بالعمل ، ومن المتفق عليه ان كل خطأ فى التقدير تنتج عنه إضرار جسيمه . فضلا عن أنه إذا اتبع المصنع أبسط الاسس وهى تحديد الأجر على أساس وحده الانتاج وخطأ المصنع فى تقدير الأجر الصحيح وتبين من التطبيق العملى ان العامل لحقه بعض الغبن فان شكواه لا تنقطع إلا إذا رفع أجره للمستوى العادل . أما إذا عاد الغبن على صاحب المصنع واستمر العامل فى الحصول على أجر يزيد على المستوى العادى فان العمال الذين يشتغلون فى عمل مماثل يطالبون بمساواتهم بزملائهم وإذا لجأ صاحب المصنع إلى تصحيح الأجور وإعادتها لمستواها الطبيعى فانه يلقى مقاومة شديدة من العمال الذين يفقدون بعد ذلك كل ثقة فى رؤسائهم .

لذلك يقتضى الأمر عند الأخذ باسس جديدة فى تحديد الأجور العناية ببحث ظروفها كما يكون من الاوفق أن يعقد اجتماع لرؤساء العمال وأن يوضح لهم الغرض المقصود من التعديل والمزايا التى تعود على كل من المصنع والعمال من الاخذ بالنظام الجديد .

ويجب اختيار الوقت المناسب لتعديل أسس تحديد الأجور لأن كل تعديل سليم تتبعه حتما زيادة فى الانتاج والاستغناء عن بعض العمال ، لذلك يحسن البدء فى التعديل خلال الإنتعاش التجارى بحيث يستطيع المصنع تشغيل العمال الذين يزيدون على حاجة المصنع العادية .

وبصفة عامة يجب أن تكون أسس تحديد الأجور من الايضاح بحيث يسهل على العامل فهمها كما يجب على صاحب المصنع أن يصرف الأجور لعماله فى نهاية كل مدة بدون تأخير ذلك لأن من العوامل الرئيسية لنجاح المصنع أن يقف العامل على حقيقة القواعد التى تحدد أجره على أساسها وأن يضمن العامل صرفها وأن تكون بالمقدار الذى يتناسب مع المجهود الذى يقوم به .

القواعد الخاصة بالأجور :

يجب أن تتضمن لائحة تنظيم العمل القواعد الخاصة بالأجور ويمكن تلخيصها فيما يأتى : —

١ — تحدد الأجور عند التعيين طبقا للأمر الصادر من الادارة بذلك ويفصل مبلغ الأجر إلى أصلى وإعانة غلاء معيشة تطبيقا للتشريعات القانونية . وتحدد أجور العمال المعينين بالانتاج على تسعيرة الانتاج الموضوعة بالمصنع والتى يجوز تغييرها أو تعديلها حسب ما تقضيه الأحوال . ولا يجوز صرف أى مبلغ بصفة أجر أو اتعاب أو مكافأة أو ما إلى ذلك إلا بناء على قرار مكتوب من الإدارة العامة .

٢ — الإدارة غير مقيدة بمنح العمال علاوات دورية حتمية . . . وللادارة مع ذلك الحرية فى أى وقت فى أن تقرر حسبما تراه زيادة الأجر لأى مستخدم أو عامل بالذات دون أن يكون للزيادة صفة الدورية أو العمومية مهما تكرر منحها ، وللادارة الحق فى إضافة العلاوة على الأجر الأصلى أو على إعانة غلاء المعيشة حسب ما تراه .

٣ — لا تمنح الشركة مطلقا أى سلف للعمال أو أية دفعات مقدمة من الأجر .

٤ — تصرف الأجور بالنظام الآتى : —

(ا) بالنسبة للمستخدمين فى آخر كل شهر .

(ب) بالنسبة لعمال المياومة مرة كل أربعة عشر يوما . وكل شكوى خاصة بحساب الأجور يجب أن تقدم كتابة فى الثمانى والأربعين ساعة التى تعقب يوم الصرف الذى دفعت فيه الأجور موضوع الشكوى . وبعد مرور هذه المدة لا تقبل أى شكوى .

ويجب أن تراقب الأجور مراقبة دقيقة والنظام الصحيح لمراقبة الأجور يشمل عادة ما يأتى : —

١ — تسجيل الوقت إذا كان الأجر يحتسب على أساس الوقت ويكون التسجيل إما شخصيا بواسطة مكاتب بوابة المصنع أو آليا بواسطة ساعات خاصة لتسجيل الوقت .

٢ — تسجيل العمل المنجز إذا كان الأجر يحتسب على أساس العمل المنجز فعلادون اعتبار للوقت بتخصيص بطاقة لكل عامل تدون بها البيانات الخاصة بالعمل المطلوب انجازه

٣ — إعداد قوائم الأجور تدون بها الأجور من واقع بطاقات العمال كما توضح بها المبالغ المستقطعة كالغرامات وأقساط السلفيات والضرائب الخ . . .

٤ — صرف الأجور فى مكان خاص على أن يوقع كل عامل أو يبصم أمام اسمه فى قائمة الأجور قبل استلام أجره .

مهمة ادارة المستخدمين فى تنظيم الأجور

لم تستقر بعد العلاقة بين تنظيم الأجور وإدارة المستخدمين استقرارا واضحا ، كما أنها لم تحز قبولا عاما . وتقع غالبا من الناحية العملية مسئولية تحديد أو تثبيت معدلات الأجور على عاتق مدير أو رؤساء الانتاج ، وهذا إجراء منطق له ما يبرره من ناحيتين ، فالأجور تكون جانبا رئيسيا من تكاليف الانتاج ، وترتبط بكفاية العمل التى يمكن الوصول إليها عن طريق حوافز العمل والمكافآت . كما وأن أى اجراء من شأنه أن يزيد هذه النفقات بدون سابق معرفة مدير الانتاج قد يضعف الكفاية ويؤدى إلى سوء الخدمة التى تهدف إليها إدارة المستخدمين .

ومع ذلك فان موضوع الأجور يهم مدير المستخدمين للأسباب الآتية : —

١ — لا يمكن لمدير المستخدمين إلحاق عامل بالعمل أو نقله بدون أن يحدد معدل الأجر الذى يجب أن يدفع للوظيفة . كما أنه لا يستطيع أن يفهم الاعتراضات والشكاوى التى يقدمها إليه الأفراد والتى يبدون فيها المسائل المتعلقة بكسبهم إلا إذا كان يعلم نظام الأجور المقرر فى المنشأة التى يعمل بها . ولا يكفى الاطلاع على قائمة معدلات الأجور التى تدفع عن الوظائف المعينة أو لكل فريق من العمال بل من واجبه وواجب المنشأة فهم نظام الأجور وسيجعله هذا الفهم لا يقتصر على أرقام المعدلات بل يصل إلى المسائل المتعلقة بعدالة الأجور والحوافز على العمل وطرق أداء الأجور .

٢ — ولا يمكن أن يقتصر نظام الأجور على تطبيق إجراء بعينه مهما كان هـذا الإجراء منتشرا ومهما اكتملت أحكامه وتفاصيله . فقد تظهر كثير من المشاكل التى لا نجدلها

حلولا واضحة . كما قد تعرض الطلبات التى تعدو حرفية القانون . فاذا لم توضع سياسة تشمل روح الاتفاق فان تفسيره يترك للظروف التى يعتمد على على وجهة نظر ودراية الأشخاص الذين تقدم إليهم هذه الطلبات ومن الضرورى للقيام بهذه المهمة تخصيص مستخدم للاتصال بالمنشأة تنحصر واجباته فيما يلى :—

(ا) ضمان وحدة التفسير والتطبيق وبنوع خاص تنفيذ الاتفاق روحا ونصا .

(ب) المفاوضة فى الخلافات الناشئة عن الأجور وتسويتها أو المعاونة فى هذا الشأن .

(ح) الحصول على المعلومات الضرورية لتنفيذ الاتفاق بما فى ذلك تعديله لملائمة الظروف الاقتصادية المتغيرة .

٣ — تعد الأجور بين العوامل الاقتصادية المختلفة أهم عامل فى إحداث المنازعات ، ففى انجلترا وشمال ايرلندا بلغت مشاكل الأجور عام ١٩٤٨ ٤١,٥٪ من مجموع المنازعات التى حدثت فى هذه السنة ، وبلغ عدد العمال الذين اشتركوا مباشرة فى هذه المنازعات ٤٣,٧٪ من مجموع العمال وبذلك تعتبر مشاكل الأجور فى مقدمة المسائل الخاصة بالعلاقات الصناعية

ولا يشتمل معدل الأجر على ما يدفع للعامل فقط بل يمثل أيضا القيمة الاقتصادية له ولعمله ، وما يستتبعه من سلسلة من العوامل المتصلة بالرضا الإجتماعى والنفسى أو عدم الرضا . ويتوقف المستوى الاقتصادى للانسان على القوة الشرائية لأجره ، ولكن يتضمن هذا المستوى عوامل أخرى يجب احترامها كالشخصية واحترام الذات . وتترك هذه العوامل أثرا كبيرا فى أهم رغبات الانسان ومشاعره خصوصا ما يختص بالعدالة والكرامة ، وكما ان يجاهد ليحتفظ برأسه فوق الماء كذلك يحارب العمال للاحتفاظ بمستوى معيشتهم بل وزيادته . ولهذا السبب وغيره من الأسباب يجب أن يعنى قسم إداره شئون العمال بموضوع الأجور .

٤ — تستدعى مفاوضات الأجور الإلمام بالمعرفة والمهارة ، فالمعرفة تتضمن فهم الحجج الاقتصادية ودراية بنقابات العمال وخططها وتتطلب عبارة المفاوضات تحمل الصبر فى المناقشة والسياسة الفطنة ، أى أنها تعتمد على أساليب علم النفس أكثر من الدراية بالتعاريف والأحكام القانونية . ويمكن لمدير المستخدمين أن يساهم فى هذا الموضوع مساهمة فعالة لسابق خبرته وصائب رأيه . ويترتب على ذلك أن قسم إدارة شئون العمال المعد إعدادا كافيا بالمؤسسة يختص بالأجور أكثر من غيره من الأقسام ، غير أن هذا الرأى يستدعى الحذر إذ قد يساء تأويله للسببين الآتيين :—

(ا) أن مدير المستخدمين ليس مسئولا عن تحديد الأجور فى المؤسسة . ويقتصر عمله على المفاوضة والإعداد ، أو الاشتراك فى المفاوضة وفى وضع معدلات الأجور ، ويترتب

على ذلك أن كل من يلحق بالعمل يؤدى إليه الأجر وفقا لهذه المعدلات . وتحدد معدلات الأجور للمهن والوظائف ، وقد تتضمن درجات مختلفة تبعا للكفاية . أما توزيع الأعمال على أصلح العمال لها وأداء الأجر للأفراد وفقا لكفاءتهم فيدخل فى مسئولية مديرى الانتاج

(ب) وليس من الضرورى أن يكون مدير المستخدمين مسئولا عن حساب الأجور وصرفها . فقد يقوم بهذه الأعمال قسم الحسابات أو كجزء من عمل قسم حسابات التكلفة على أن فى إمكان مدير المستخدمين بما له من معرفة أن يعاون فى وضع نظام كامل يفيد هذه الأقسام . وقد ذكر Northcatt فى بحثه عن الأجور الذى نشرته مؤسسة إدارة شئون العمال بلندن سنة ١٩٤٩ انه استطاع تعديل نظام الأجور بإحدى المنشآت بمعاونة زميل له يقوم بحسابات التكلفة والوصول إلى وضع نظام جديد لتسجيل الأجور أمكن بمقتضاه تخصيص بطاقة واحدة لتزويد المنشأة بالبيانات الآتية :—

١ — اخطار يقدم للعامل فى اليوم الثانى على الأكثر يتضمن بيانا بكسبه اليومى .

٢ — الحسابات الضرورية عن الكسب الاسبوعى وتسلم نتيجتها للعامل قبل يوم صرف الأجور .

٣ — تكاليف كل منتج أو عملية .

٤ — بيان بمقدار إنتاج القسم الذى وصل إليه يوما بيوم .

ويكفى هذا البيان المختصر لإظهار مسئولية مديرى المستخدمين فى المنشآت المنظمة فيما يتعلق بالأجور . ويمكن تلخيص هذه المهمة فيما يأتى :—

١ — قيام قسم المستخدمين بالمفاوضات الخاصة بالأجور أى بمعرفة المدير المسئول ومدير المستخدمين ويقتضى الأمر الاتصال فى هذا الشأن بالمديرين الذين تعنيهم نتيجة هذه المفاوضات .

٢ — يكون مدير المستخدمين مسئولا عن تنفيذ الاتفاق الذى يتم ويتطلب ذلك تفسير وتطبيق عبارات الاتفاق فى الحالات التى لا توجد نصوص خاصة بها . ولضمان وحدة العمل والتناسق فى الإدارة يجب أن لا يتدخل باقى المديرين فى مثل هذا العمل المباشر على أنه فى إمكانهم أن يتقدموا باقتراحاتهم التى تعرض على مدير المستخدمين ولا تنفذ إلا إذا اعتمدها ، كما أن مدير المستخدمين يكون مسئولا أيضا عن شكاوى العمال والنقابة الخاصة بالاجور .

٣ — يجب أن يعتمد مدير المستخدمين كافة الأجور ومن واجبه أيضا أن يعتمد شخصيا أو عن طريق ممثليه المعتمدين تعديل الأجر الذى يدفع لكل عامل عند التحاقه وكل تغيير يحدث فى هذا المعدل .

٤ — يشرف مدير المستخدمين على إعداد احصاءات الأجور ، وكافة البيانات التى تطلبها السلطات الحكومية بشأنها . كما يقوم بتحليل الأجور بالمصنع بحيث يعرف اتجاهاتها كما يقارنها بمعدلات الأجور المعمول بها فى الصناعات الأخرى .

٥ — ويحتاج مدير المستخدمين بجانب هذه الإحصاءات إلى معرفة نظام الأجور فى الصناعات الأخرى واتجاه النقابات ووجهة نظرها بشأن زيادة أو تخفيض الأجور ومدى قوة واتجاه العوامل الاقتصادية التى تؤثر على الأجور . بل أن نشاطه قد يصل إلى أبعد من ذلك . فيقف على المفاوضات التى تجرى فى المصانع الأخرى بشأن الأجور ، فقد يستدعى للحضور بصفة استشارية فى هذه المفاوضات .

٦ — ومن أهم واجبات مدير المستخدمين داخل المنشأة تنسيق معدلات الأجور ومقاديرها على أسس عادلة . ومن المتعذر أن نشير إلى شكل واحد من أشكال التنسيق فهى تتغير تبعا لكل حجم من أحجام المصانع ، وللصناعات المختلفة التى تطبق نظما مختلفة للأجور . وقد وصف ذلك Northcatt فى بحثه سالف الذكر عن الأجور والطرق التى يستخدمها بناء على تجاربه . ومن أهم أقسام المصنع قسم الأجور فهو مسئول عن التنسيق المذكور عن طريق وسائل عديدة : —

(ا) تعرض على رئيس قسم الأجور التعديلات المقترحة بشأن معادلات الأجور بالزمن أو بالقطعة لاعتمادها . كما يعرض عليه رئيس كل قسم طلبات العامل الخاصة بتغيير طريقة دفع الأجر بالزمن للحصول على رأية أو لمناقشته فيها . وبفضل إلمامه بكل أنواع الوظائف بالمصنع يمكنه أن يدرك قيمة كل منها وبذلك يستطيع أن يرأس لجنة تحديد الأجور التى تحدد الأجر الذى يدفع عن كل وظيفة علاوة على الحد الأدنى للأجر .

(ب) يقوم قسم الأجور كل اسبوع ، أو فى أى وقت قبل دفع الأجر بفحص أى مصاعب أو أوضاع شاذة أو شكاوى تنشأ عن نظام دفع الأجور بالقطعة أو عن مكافآت الانتاج ويعتبر الأجر من المسائل الشخصية ونقص الأجر بضع قروش فى الكسب الأسبوعى يسىء إلى العمال . فاذا حدث مثل هذا الأمر فيجب أن يجرى فحص دقيق لمعرفة سبب النقص ويحال إلى الموظفين المختصين ثم تتخذ الإجراءات اللازمة لمنع تكرر هذا الموضوع بقدر الإمكان . وقد يكون التأخير فى الإنتاج والمصاعب الناشئة عن مقاومة وعدم ملائمة المواد الأولية والأخطاء فى التنظيم السبب فى نقص الأجور . ولا زالة السخط يجب علاج هذه المسائل على وجه السرعة ، وقد يظهر أيضا الشذوذ فى الأجور عندما تتعدى متوسط

الكسب . وربما استدعت الظروف احداث تغيير كاف يبرر تخفيض معدل أجر القطعة ولكن لم يدرك أى انسان طبيعة دعوى التغيير حتى تظهرها أرقام الأجور . وفى مثل هذه الأحوال يمكن إ راء التغيير اللازم عن طريق مفاوضات ودية وبنية طيبة .

(ح) يقوم قسم الأجور بتحليل الأجور المدفوعة وتبويبها كل ثلاثة أشهر . ويستخرج متوسط أجر القطعة وعلاوة الانتاج لكل عامل ثم تقارن هذه الارقام بمستوى الاجور السائدة وتفحص الأجور التى تقل عن المستوى لمعرفة سبب النقص وعما إذا كان يرجع إلى العامل أو إلى الظروف المحيطة به وللوصول إلى علاجه عن طريق التدريب أو الاشراف أو نقله إلى عمل آخر . ولهذا البحث الذى يتم كل ثلاثة أشهر أهمية كبيرة وخاصة لمعرفة اتجاه الأجور واظهار الأخطاء المحتملة .

وتظهر مهارة مدير المستخدمين المسئول عن الأجور فى المفاوضات والتسويات الخاصة بالمنازعات الناشئة عنها . وفى إلمامه وفهمه للدوافع المادية . وقد ترجع الاختلافات إلى التفاصيل كما سبق شرحها أو إلى المبادىء . ولا مكان النجاح فى تسوية النوع الأول يتطلب معرفة صحيحة بالوقائع وسهولة التعبير وتنظيم البيانات وروح الانصـــاف والقدرة على التفكير . أما النوع الثانى المتعلق بالمبادىء فيتطلب إلماما باقتصاديات الأجور ومبادىء الأجور وإجراءاتها وموقف العمال من المسائل الخاصة بالاجور . ويتوقف كلا النوعين من الاختلافات على قدرة المفاوض الفنية ومهارته والحوافز الخاصة بالأجر تحتاج إلى دراسة خاصة عن طريق البحوث والإطلاع بجانب التفكير والتجربة .

حساب تسوية ضريبة كسب العمل

الرقم ..... الاسم .....

السنة ..... تاريخ الالتحاق .....

تاريخ التحرير ..... الحالة المدنية .....

تاريخ الاستيفاء ..... الوظيفة .....

المرتب الأساسى = الأساسى .....

غلاء المعيشة .....

مرتبات إضافية مختلفة .....

الاجمالى .....

حساب ضريبة كسب العمل

	مليم جنيه		
المرتبات الثابتة	فى ١٢ شهرا	=	..... جنيها
يستنزل منه النسبة المسموح بها	٧ ½ ٪	=	..... »
الصافى		=	..... »
غلاء المعيشة	فى ١٢ شهراً	=	..... »
مرتبات إضافية أخرى		=	..... »
صافى المرتب الشهرى المستحق عنه الضريبة		=	..... »

فئات الضريبة

صافى المرتب	الفئة	حسابها الضريبة
مليم جنيه		

العزاب — ١٠٠,٠٠٠ حد الاعفاء المسموح به إذا لم يتعدى صافى المرتب السنوى المستحق عند الضريبة ٢٠٠,٠٠٠

المتزوجون بدون أولاد — ١٢٠,٠٠٠ حد الاعفاء المسموح به إذا لم يتعدى صافى المرتب السنوى المستحق عنه الضريبة ٢٤٠,٠٠٠ جنيها .

المتزوجون ذوى الأولاد — ١٥٠,٠٠٠ حد الاعفاء المسموح به إذا لم يتعدى صافى المرتب السنوى المستحق عنه الضريبة ٣٠٠,٠٠٠ جنيها .

مليم جنيه				مليم جنيه
١٢٠,٠٠٠	فى ٢	٪	=	٢,٤٠٠
١٨٠,٠٠٠	فى ٣	٪	=	٥,٤٠٠
٣٠٠,٠٠٠			=	٧,٨٠٠
٢٠٠,٠٠٠	فى ٤	٪	=	٨,٠٠٠
٥٠٠,٠٠٠				١٥,٨٠٠
٣٠٠,٠٠٠	فى ٥	٪	=	١٥,٠٠٠
٨٠٠,٠٠٠				٢٠,٨٠٠
٤٠٠,٠٠٠	فى ٦	٪	=	٢٤,٠٠٠
١٢٠٠,٠٠٠				٥٤,٨٠٠
مازاد عن ذلك فى	٧	٪	=	

مليم جنيه

تعديل الضريبة فى نهاية السنة — الضريبة السنوية = ...

يستنزل منها الضريبة المدفوعة = ...

فرق الضريبة

الكاتب المختص رئيس الحسابات

سركى أجر

رقم القيد .....

اسم العامل .....

نوع العمل .....

عن المدة من ..... الى .....

الأيام	جملة الاجر البومى		عمل اضافى		الاجمالى	
	مليم	جنيه	مليم	جنيه	مليم	جنيه
الخميس						
الجمعة						
السبت						
الأحد						
الاثنين						
الثلاثاء						
الأربعاء						

مليم جنيه

الأجر الأساسى ..... ,

اعانة الغـــلاء ..... ,

جملة الاجـــر ..... ,

الاستقطـــاعات	مليم	جنيه
دفعة		
سلفة		
غرامة		
ضريبة		
الجملة		

الاجمـــالى

فقط وقدره ..... لاغير

استلمت أنا الموقع على هذا ..... المبلغ المذكور أعلاه وذلك قيمة أجرى كما هو مبين بعاليه وقد تحرر هذا ايصالا بالاستلام .

تحريراً فى ..... سنة ١٩٥ التوقيع بالاستلام

شركة .....

طلب سلفة

الرقم ..... الاسم ..... المهنة ..... القسم .....

أرجو التكرم بالموافقة على منحى سلفة قدرها ..... جنيه

بسبب .....

وأتعهد بسدادها على أقساط تخصم من أجرى كل أسبوع .

اعتبارا من الاسبوع القادم .

التاريخ ..... التوقيع .....

الحسابات .....

تاريخ الالتحاق .....

الاجر .....

رصيد الدين الباقى لغاية تاريخه .....

القسط الأسبوعى الذى يدفعه ..... جنيه

التاريخ ..... التوقيع .....

الادارة .....

نوافق على منحه سلفة قدرها ..... جنيه .

التاريخ ..... التوقيع .....

شركة .....

كشف المرتبات والمكافآت عن شهر..... سنة ١٩٥

رقم مسلسل	الاسم	الوظيفة	الماهية الشهرية	استقطاعات				الصافى المقتضى صرفه	التوقيع	ملاحظات
				ضريبة	قسط السلفه	غرامة	جملة الاستقطاعات			

أقر أن الموظفين الواردة أسماؤهم بهذا الكشف ما عدا الذين رخص لهم بأجازات كانوا فعلا موجودين فى الخدمة ابتداء من المدد الموضحة باطنة لغاية اليوم ، وأن المبالغ المقتضى صرفها والتى قيمتها ..... تستحق إليهم فى أول الشهر القادم .؟

تحريراً فى ..... سنة ١٩٥ الرئيس المباشر للموظفين

مليم	جنيه
.....	.....

الجملة

استقطاعات	جنيه	مليم
ضريبة	.....	.....
قسط السلفة	.....	.....
غرامة	.....	.....
استقطاعات أخرى	.....	.....

الصافى المستحق صرفه .....

يعتمد صرف المبلغ الموضح أعلاه إلى حضرة .....
من مرتبات ومكافآت ..... لتوزيعه على المستخدمين .

تحريراً فى ..... سنة ١٩٥ المراجع المدير

سجل أجـــور العمال

رقم العامل	اسم العامل	المهنة	مجموع ايام العمل لعمال المياومة والانتاج	أجر عمال المياومة		اجر عمال الانتاج بعلاوة الغلاء		الضريبة		اتلاف		جزاءات				جملة الاستقطاعات		صافي المستحق		توقيع العامل	ملاحظات
				مليم	مليم	مليم	جنيه	مليم	جنيه	مليم	جنيه	مليم	جنيه	مليم	جنيه	مليم	جنيه	مليم	جنيه		

الفصل الثالث

التدرج فى الوظائف والمهن

لا يتضمن عادة العمل المطلوب من العامل عند إبرام عقد العمل عملا محددا وإنما يبرم العقد على أساس مهنة العامل .

وعلى ذلك يكون لكل عامل قدرة مهنية معينة qualification professionnelle تكون لها أهمية كبيرة فى عقود العمل .

ولذلك من الأهمية بمكان دراسة المبـــادىء العامة التى يمكن تطبيقها على المراتب المهنية المختلفة .

تشمل كلمة «عامل» جميع الأشخاص الذين يؤدون عملا تحت إدارة أو سلطة أو اشراف رب عمل بموجب عقد عمل بصرف النظر عن قيمة الأجر كبير أم صغير ودون التفات إلى نوع العمل سواء كان فنياً أم عقليا أم يدويا .

نجد أن العرف جرى على اطلاق كلمة عامل على العمال اليدويين ouvriers الذين تتغلب على عملهم الصفة اليدوية كالبراد والحداد والنجار الخ .

وعلى اطلاق كلمة مستخدمين employés على العمال الذين يؤدون أعمالا عقلية أو بعضها عقلى والبعض الآخر يدوى ولكن تغلب عليها الصفة الأولى كالمهندسين والمحاسبين والكتبة والبائعين الخ .

ومن واجب كل منشأة أن تقوم بتقسيم الوظائف الموجودة بها إلى عدة درجات وذلك بتحليل الأعمال المختلفة إلى ماتحتاجه من مهارة وذكاء ومسئولية ومخاطرة واستمرار الخ .

ولكل صفة من هـذه الصفات درجة مئوية معينة وتقاس نسبة هـذه الصفات فى كل عمليـــة بالنسبة لهذه الدرجة المئوية المعينة ويرشدنا المجموع إلى الدرجة التى تضع فيها تلك الوظفية .

وتقسم طوائف العمال عادة إلى الدرجات الآتية : —

١ — مبتدىء وهو الذى ليست له أية دراية بالعمل .

٢ — عامل عادى وهو الذى يقوم بعمل بسيط جدا لا يحتاج إلى تفكيراً أو ابتكار أو دقة ويمكن القيام به بعد مران بسيط .

٣ — عامل نصف متمرن وهو الذى يقوم بعمل بسيط جدا لا يستلزم تفكيرا أو ابتكارا ولكنه يحتاج إلى الدقة والانتباه ويمكن القيام به بعد مران بسيط .

٤ — عامل متمرن وهو الذى يقوم بعمل بسيط يستلزم تفكيرا أو ابتكارا ويمكن القيام به بعد مران بسيط .

٥ — عامل فنى عادى وهو الذى يقوم بعمل على شىء من التعقيد ويستلزم تفكيرا أو ابتكارا وخبرة عملية طويلة ولكن لا يحتاج إلى معلومات نظرية .

٦ — عامل فنى متوسط وهو الذى يقوم بعمل معقد يستلزم تفكيرا أو ابتكارا أو خبرة عملية طويلة وبعض المعلومات النظرية .

٧ — عامل فنى ممتاز وهو الذى يقوم بعمل معقد يستلزم قدرات طبيعية دقيقة وخبرة عملية طويلة ومعلومات نظرية كافية .

ويجب أن يقوم نظام درجات العمال على عدة مبادىء أساسية نجملها فيما يلى : —

١ — تشكل فى المؤسسة لجنة فنية تقوم باختيار العمال الجدد والراغبين فى الترقية لدرجة خالية وتحديد درجاتهم وثقافتهم حسب الكادر الموضوع .

٢ — يفضل فى حاله خلو درجات عالية شغلها بالعمال الموجودين بالمؤسسة من المشهود لهم بحسن السير والسلوك والكفاءة .

وإذا لم يتوفر العدد اللازم من الموجودين بالمؤسسة لملء الوظائف الخالية فى هذه الحالة يمكن التعيين من الخارج لملء هذه الوظائف .

٣ — يمنح من يعين فى إحدى الدرجات أول مربوط الدرجة .

٤ — لا يعين العامل إلا بعد اجازته امتحانا وتحدد وظيفته بمعرفة اللجنة الفنية .

٥ — يجوز الترقية من درجة إلى الدرجة التالية بعد مضى مدة معينة سنتين أو ثلاثة أو أربعة وذلك بعد اجازة العامل امتحانا أمام اللجنة الفنية وتكون الترقية فى حدود الدرجات الخالية وبحسب ترتيب درجات الناجحين فى الاختبار .

٦ — كل من يرقى لدرجة تالية يمنح أجر الدرجة المرقى إليها إذا كان أجره يقل عن أجر هذه الدرجة .

٧ — إذا اشتغل العامل بصفة مؤقتة فى درجة أرقى من درجته فلا يحصل على أجر هذه الدرجة إلا بعد فوات مدة معينة .

أما إذا اشتغل فى درجة أدنى من درجته فانه يستمر فى الحصول على الأجر المقرر لدرجته السابقة .

ترقية العمال والمستخدمين :

ان اتاحة فرص التقدم أمام المستخدم من أهم أركان رفع كفايته فمسئوليات الشخص ومطالبه المختلفة تزداد مع الوقت ، ولابد من أن يجد فى عمله المنافذ التى تساعده على تحقيق أمانيه وسد الجزء المناسب من احتياجاته المتزايدة ، هذا فضلا عن العوامل النفسية التى تنتج عن الترقية وأثرها فى رفع الروح المعنوية للمستخدمين .

والترقية بمعناها الواسع تشمل تدرج المستخدم فى أعمال أو وظائف اعلى سواء من الناحية المالية أو الأدبية . فنقل العامل الذى يعمل باليومية مثلا إلى عمل بمرتب شهرى يعتبر ترقية له حتى إذا لم يظفر بأية زيادة فى دخله من العمل الجديد . وكذلك الحال فيما لو شغل المستخدم عملا من أعمال الرئاسة أو الاشراف التى تعتبر أرقى من عمله ولو بنفس المرتب الذى كان يتقاضاه . أما زيادة الأجر بمفردها فلا تعتبر ترقية .

على أنه من الواجب ألا تمنع الادارة بآثار الترقية على الذين يرقون دون غيرهم ، لأن الترقية تتناول عادة قلة من مجموع كبير ، فاذا أدت الترقية إلى تذمر المجموع أو جماعة منه فان مصالح المنشأة تتأثر نتيجة تدهور الروح المعنوية بين أفراد القوة العاملة .

إن العبرة ليست بإجراء الترقيات إنما العبرة باتمامها على أسس سليمة يشعر المستخدمون أنفسهم بكفايتها وعدالتها فى النظم وفى التطبيق . فاذا كان النظام الموضوع للترقية سليما من الناحية النفسية وقابله المستخدمون بسوء الظن أو اعتقدوا بعدم عدالته ، فان مثل هذا النظام يصبح من أسباب عرقلة التعاون والانتاج . وبالمثل نجد أن عدم العدالة فى التطبيق يؤدى إلى نتائج وخيمة .

وهناك اعتبارات كثيرة يمكن استغلالها لرفع مستوى كفاية المستخدمين عن طريق وجود نظام صالح للترقية ، واهم هذه الاعتبارات هى :—

١ — يثير مثل هذا النظام فى العامل والموظف حب العمل ويدفعهما لاتقانه ليكونا أهلا للترقية عند سنوح الفرصة .

٢ — وهو يساعد على تقدير صحيح من جانب القوة العاملة لمصالح المنشأة . فيبذل أفرادها الجهد لتحقيق هذه المصالح ، إذ أن نجاح المنشأة فى أعمالها هو الوسيلة لتحسين حال عمالها وموظفيها .

٣ — فى أحوال غير قليلة يتطلب المركز إلا رقى أولا اظهار كفاية ممتازة فى المراكز الأدنى ، كما يتطلب فوق ذلك شيئا من التدريب أو الاعداد أو الدراسة . وكفاية نظام الترقية من أهم الحوافز لتحقيق هذه الأهداف ومثيلاتها التى تؤدى فى النهاية إلى زيادة إنتاجية المستخدمين .

٤ — يقلل هذا النظام من تذمر العمال والمستخدمين من أحوال العمل وظروفه أو سأمهم منها ، ويصرفهم عن التفكير فيها إلى التفكير فى رفع مستواهم .

وتحصل الترقية إما بالأقدميه وإما بالجدارة .

والترقية على أساس الأقدمية عبارة عن نقل أقدم مستخدم من درجة إلى أخرى أرقى منها بشرط أن لا تكون كفايته تقل عن المتوسط أى أن كل من يؤدى عمله بحالة راضية من المستخدمين ، يكون أهلا للترقية .

ويقوم هذا المبدأ على افتراض أن القدم ذاته قرينة على الكفاية للترقى ، ويزعم أنصار مبدأ الأقدمية أن العمل به يؤدى إلى صون آمال المستخدمين وإيجاد التعادل التام بينهم ، ولكن هذا الافتراض خاطىء لأن الترقية عبارة عن النقل من وظيفة إلى أخرى ، أرقى من الأولى فى تبعتها ، ولا شك فى أن زيادة التبعة لا تستلزم زيادة الكفاية السابقة ، وطالما أن التبعتين مختلفتان ، فإن كفاية المستخدم الأقدم الذى ينهض بعمله ، بحالة راضية ، لا يصح أن تؤخذ فى ذاتها قرينة على توافر الكفاية المطلوبة ، للوظيفة الجديدة ، وإذن يكون من الضرورى التحقق من توافر الكفاية الأرقى فيمن يراد ترقيته .

أما الزعم بأن هذا المبدأ يؤدى إلى صون آمال المستخدمين ، فغير صحيح لأنه يجحف بآمال المستخدمين الطموحين للعلا ، الذين تفوق كفاياتهم حد المتوسط ومضيع لآمالهم ، إذ هو يساويهم مع من هم دونهم كفاية ، بدلا من ترقيتهم ترقية عاجلة مكافأة لهم على إحسانهم عملهم .

وفضلا عن هذا فإن العمل بمبدأ الأقدمية مضر بحسن سير العمل لأنه يؤدى إلى ركود الأعمال ، بسبب إسناد الوظائف لغير ذويها ، والحط من مستوى الكفاية بين المستخدمين . لأن ترقية الموظف بسبب أقدميته ، بدلا من ترقيته لجدارته تقعد بالمستخدمين عن التسابق ، والتفانى فى أعمالهم كما هو حاصل الآن فى بعض المنشئات ، التى تتبع مبدأ الأقدمية فى الترقية .

ومن القواعد المألوفة مراعاة مبدأ الأقدمية للترقية فى الوظائف ذات الأعمال العادية ، ومراعاة الجدارة للترقية فى الوظائف ذات التبعات العظيمة التى تتطلب تعقلا وتفكيرا .

ولا شك أن الترقية على أساس الجدارة تفضى إلى :

أولا — إسناد الوظائف العليـــا إلى الجديرين بها ، ضماناً لتأدية العمل على الوجه الأكمل .

ثانيا — مكافأة المجدين بين المستخدمين ، والمتفانين فى تأدية أعمالهم حثا لغيرهم على احتذاء حذوهم ، فيتحقق الغرض الذى من أجله وضع نظام الترق .

وترتكز الجدارة على عاملين : تحديد تبعة الوظيفة الأرقى بدقة ، حتى يعرف نوع الكفاية المطلوبة لها ، ثم وضع مقياس معين ، لتعرف درجة كفاية كل موظف .

أما عن مقياس درجة كفاية المستخدم ، فهناك صعاب جمة تعترض تقرير مبدأ خال من الانتقاد ، على أن كل ما اهتدى إليه لهذا الغرض ، هو إجراء امتحان لاختبار كفاية المستخدم ، أو تفويض الرئيس أمر تحديد جدارة المستخدم ، بقيود معينة .

ولكن الامتحان وإن صح أن يكون حكما حقيقيا ، لاختبار المعارف ، إلا أنه ليس كذلك فيما يختص بالصفات الشخصية ، التى تتطلبها بعض الوظائف ، كسداد الرأى ، وقوة الابتكار ، والشجاعة الأدبية ، والإتمان على الأسرار ، وما إلى ذلك .

وفضلا عن هذا فإنه قد يصرف المستخدمين عن أعمالهم ، وعن تأديتها على الوجه المرغوب فيه ، لإعداد أنفسهم لأداء الامتحان .

هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى ليس كل المســـتخدمين سواسية فى القدرة على تأدية الامتحانات لأن الإنسان تقل قابليته لذلك إذا ما بلغ السابعة والعشرين على قول ، والثلاثين على قول آخر .

حقاً إن الامتحان يمنع تحيز الرؤساء وتحكمهم فى مرؤوسيهم ، إلا أنه لا يصلح بصفة عامة لأن يكون أداة حقيقية لتحديد كفاية المستخدم للترقية ، كما أن الصالح العام — صونا لحسن سير العمل — يقتضى الاستنارة برأى الرئيس ، الذى يعمل تحت إشرافه المستخدم المراد ترقيته ، كعامل يؤبه له .

ولما كان لابد من الأخذ برأى الرئيس ، ينبغى أن ينظم ذلك تنظيما محكما ، لتخفيف وطأة التحيز والتحكم ، إلى أقل درجة مستطاعة حتى يضمن كل مستخدم مجد فى عمله نيل حظه فى الترقى .

وهذا الرأى إما أن يقدم فى صورة ترشيح يتضمن أسماء الموصى عليهم بالترقية فقط ، وإما أن يقدم فى صورة تقرير عن كل مستخدم ، فى ميعاد معين من السنة ، لا فرق فى ذلك بين الموصى عليهم بالترقية وبين غيرهم .

أما طريقة الترشيح فمنتقدة ، لاحتمال قصر الترشيحات على المقربين والأنصار ، بدون حاجة إلى التحرى عن أعمال جميع المرؤوسين ، وبذا قد يحرم بعض المستخدمين الجديرين بالترقية منها .

وبما أنه ليس للترشيح مقياس معين يتقيد به الرئيس فى ترجيحاته ، فلا سبيل للمفاضلة بين المستخدمين ، على أساس الترشيحات التى يقدمها الرؤساء العديدون ، فى منشأة واحدة ، نظرا لاختلاف وجهة نظر كل منهم فأحدهم يعطى المقام الأول لقوة التمييز ، والآخر يعطيه الدقه فى العمل ، والثالث للباقه ، وهكذا مع أن العبرة هى بالتفوق فى مجموعة الصفات المكونة للكفاية .

لهذا كان إلزام الرؤساء بتقديم تقرير عن كل مستخدم فى ميعاد معين من السنة ، خيراً من طريق الترشيح ، لأن التقارير تحوى بيانات معينة ، تبعا لاصطلاحات مبينة تبيانا دقيقا ، يؤدى إلى تسهيل السبل الموازنة بين كفايات المستخدمين .

وهذه هى الطريقة المتبعة فى كثير من المنشآت فمثلا فى بعض المنشآت تذكر صفات معينة سنويا عن كل مستخدم مع تعريف دقيق لكل صفة من الصفات المكونة للكفاية ليهتدى به الرؤساء عند ملء التقارير حتى يكونوا على بينة من الأمر .

ولكل صفة من هذه الصفات ثلاث درجات : — دون المتوسط ، ومتوسط ، وفوق المتوسط ولا تكتب هذه الأخيرة إلا إذا كان المقصود ترقية المستخدم ترقية عاجلة لجدارة ممتازة ولذلك فرض على الرؤساء أن يشفعوا توصياتهم هذه بتقرير يفصلون فيه الأسباب التى تدعوهم للأخذ بهذه العبارة دون غيرها .

أما عبارة متوسط فيقصد بها الصلاحية للترقى ، ولكن فى الدور العادى ، وعبارة دون المتوسط يقصد بها عدم الصلاحية للترقى .

ولا شك أن توقيع الرئيس المباشر على مثل هذا التقرير يتيح له الفرصة لإبداء رأيه بحرية ، فيتعود تحمل المسئولية ، والتحلى بالشجاعة الأدبية ، وهما صفتان يجب العمل على تقويتهما فى نفوس المستخدمين ، حتى يتعودوا تقديم المصلحة العامة على كل اعتبار آخر .

أما توقيع رئيس القسم فواجب لأنه الرئيس المسئول عن العمل فى قسمه كله ولكى يشعر الرئيس المباشر بأن هناك رقابة على أعماله . فيضطر إلى مراعاة الدقة والنزاهة فى إبداء رأيه .

وغنى عن البيان أن هذه الطريقة تفضل الترشيح ، لأن التقارير تكون بمثابة سجل

لماضى المستخدم يرجع إليه عند النظر فى ترقيته ، فلا يسمح بتخطية زملاءه ، إلا إذا كان ماضيه يبرر ذلك ، ولهذا تقل المؤثرات العرضية .

والصفات التى يجب تحديد درجة لكل منها تختلف حسب نوع العمل الذى يؤديه المستخدم وقد أصدرت وزارة المالية قراراً وزارياً بتاريخ ١٤ يناير سنة ١٩٥٤ بشأن التقارير السنوية الخاصة بتقدير درجة كفاية الموظفين ويشمل الصفات الضرورية فى الأعمال الإدارية وفيما يلى نص هذا القرار .

تقدر درجة كفاية الموظف بالتقرير السنوى السرى الذى يقدم عنه وفقاً للقواعد الآتية :

١ — تعد التقارير السنوية السرية للموظفين لغاية الدرجة الثالثة على أساس تقدير كفاية الموظف بدرجات نهايتها القصوى مائة درجة يخصص منها خمسون درجة للعمل والإنتاج وعشر درجات للمواظبة وعشرون درجة للسلوك الشخصى ، وعشرون درجة للصفات الذاتية .

٢ — يعد التقرير الرئيس المباشر ويعرض بعد ذلك على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لهما الحق فى الموافقة أو إدخال تعديل على تقدير الرئيس المباشر وفى حالة الموافقة يكتفى بتوقيعهما فى الخانة المعدة لذلك .

٣ — يسجل التقدير بمعرفة لجنة شئون الموظفين إذا لم تؤثر الملاحظات التى يبديها المدير المحلى أو رئيس المصلحة فى المجموع الكلى للدرجات وإلا فيتم تقدير الكفاية بمعرفة اللجنة ويكون تقديرها نهائيا .

٤ — يجب أن تعد التقارير السرية عن الموظف فى شهر فبراير من كل عام .

٥ — عند إجراء أية حركة للترقيات يعمل متوسط درجات تقدير الكفاية فى العامين الأخيرين ما عدا الترقيات التى تتم فى العام الأول واعتباراً من أول مارس سنة ١٩٥٤ فيكتفى بدرجات الكفاية الحاصل عليها الموظف من أول تقرير يقدم عنه .

ملاحظات :

١ — تبنى هذه التقديرات من البيانات الموجودة فى :—

(ا) التقارير الدورية عن أعمال الموظف وما ينجزه من أعمال كما ونوعا .

(ب) المذكرات أو التقارير أو الدراسات أو البيانات التى يقوم بها .

(حـ) تقارير الهيئات التفتيشية والإدارية عن أعماله .

(ء) دفاتر الحضور والغياب والاجازات .

(هـ) ما قد يكون قد أجرى معه من تحقيقات داخلية أو إدارية .

(و) نتائج ما قد يكون قد قدم ضده من شكاوى داخلية أو خارجية تثبت صحتها .

(ز) معاملته العامة لزملائه ورؤسائه ومرؤسيه والجمهور ان كانت له علاقة مباشرة به .

٢ — تحدد الدرجات بمعرفة الرئيس المباشر ثم تعرض على المدير المحلى فرئيس المصلحة اللذين لهما حق الموافقة أو تعديل التقرير .

٣ — إذا وافق مدير الادارة على تقـدير الرئيس المباشر يكتفى بتوقيعه فى الخانة المعدة لذلك .

٤ — تعرض التقارير فى النهاية على لجنة شئون الموظفين لتسجيل درجة الكفاية إن لم يكن هناك خلاف فى المجموع الكلى لدرجات التقـدير وإلا فان اللجنة تقدر درجة الكفاية بمعرفتها .

النقل :

النقل وسيلة فى يد الادارة لوضع الموظفين والعمال فى مراكز مناسبة لكفاءاتهم وامكانياتهم ، يستطيعون أن يكونوا فيها راضين عن أعمالهم وأن يبذلوا أحسن جهودهم لصالحهم وصالح المنشأة ، وبالطبع إذا وضع الموظف أو العامل فى مركز معين لايستسيغه ولا يرضى عنه ولا يستطيع أن يؤدى فيه خير جهوده ، ولم يعالج الأمر بالنقل إلى مركز آخر مناسب ، فان عدم الرضا لايلبث أن تظهر آثاره فى انتاجه . ثم يتحول بعد ذلك إلى نوع من الكراهية الدفينة ويصبح الموظف أو العامل أداة لنشر الاضطرابات والفوضى إلى غيره من أفراد المنشأة . ويكون مثل هذا الموظف أو العامل مستعدا لترك عمله متى وجد فرصة مناسبة فى الخارج ، الأمر الذى يزيد فى نسبة دوران العمل بالمنشأة ويضيع عليها نفقات اعداده وتعليمه وتدريبه .

وعلى هذا فان كل منشأة فى حاجة الى سياسة حكيمة للنقل كما هى فى حاجة الى سياسة حكيمة للترقية . ويقع عبء وضع هذه السياسة على عاتق مدير المستخدمين بالتعاون مع باقى فروع الادارة ، ولا غرو فان الاختصـاصات الأخرى التى تقوم بها تلك الادارة كتحليل الوظائف والأعمال والاختيار والتعيين والتعليم والتدريب هى وسائل يقصد بها فى مجموعها وضع الموظف أو العامل فى المكان اللائق به .

أنواع النقل :

يختلف النقل على حسب الحدود التى يجرى فيها ، من نقل فى حدود القسم الواحد ،

وزارة .....
مصلحة .....
إدارة .....

التقرير السنوى السرى عام ١٩٥

اسم الموظف ..... محل وتاريخ الميلاد .....

الوظيفة الحالية ..... تاريخ دخوله الخدمة .....

الدرجة والمرتب ..... المؤهل العلمى وتاريخ الحصول عليه .....
مليم جنيه

مواد التقدير	العناصر الفرعية	النهاية العظمى	تقدير الدرجات بمعرفة			ملاحظات
			الرئيس المباشر	المدير المحلى	رئيس المصلحة	
العمل والانتاج (٥٠ درجة)	١ — الالمام بالعمل	١٠				
	٢ — السرعة	١٠				
	٣ — الدقة	١٥				
	٤ — الانتاج	١٥				
	المجموع	٥٠				
المواظبة (١٠ درجات)	١ — الغياب	٣				
	٢ — التأخير	٣				
	٣ — التكاسل	٤				
	المجموع	١٠				
السلوك الشخصى (٢٠ درجة)	١ — المعاملة	١٠				
	٢ — التعاون	٥				
	٣ — الطباع	٥				
	المجموع	٢٠				
الصفات الذاتية (٢٠ درجة)	١ — الاستعداد الذهنى	٥				
	٢ — الصلاحية للعمل	٥				
	٣ — تحمل المسئولية والبت فى الامور	٥				
	٤ — القدرة على التنظيم والادارة	٥				
	المجموع	٢٠				
	المجموع الكلى	١٠٠				
	المجموع الكلى بالحروف					
	التوقيعات					

إلى نقل فى حدود المصنع بكل أقسامه ، إلى نقل فى كل أقسام وفروع المنشأة ، ويمكن أيضا أن نعدد أنواعا أخرى من النقل على حساب الأغراض التى يرمى إليها وهى :

(ا) النقل بدلا من الاستغناء — ويكون النقل هنا من وظائف أو أعمال يراد اختصار اختصاصاتها أو الغاؤها بسبب تغير فى طبيعة العمل إلى وظائف أو أعمال أخرى يراد توسيع اختصاصاتها ، أو إلى وظائف أو أعمال خلت بسبب الفصل . ويكون المقصود من هذا النوع من النقل تفادى أقصاء الموظفين أو العمال فى ناحية وتعيين غيرهم من ناحية أخرى من المشروع . ولا ريب أن هذا النوع من النقل كما يفهم من طبيعته غير ممكن إذا لم تقم هيئة مركزية كادارة المستخدمين بالهيمنة على كل عمليات الاقصاء والفصل والتعيين والنقل .

(ب) النقل تمهيداً للاستغناء والتوفير — ويكون النقل هنا شبيها بالنقل فى النوع السابق إلا أنه فى هذا النوع ينقل الموظف أو العامل القديم المراد الاحتفاظ به فى أوقات الكساد إلى عمل آخر شبيه بعمله الأصلى يقوم به موظف أو عامل جديد قد تقرر الاستغناء عنه . ولا تلجأ الإدارة إلى هذا النوع من النقل إلا للضرورة القصوى كما هو المشاهد فى أوقات الأزمات والكساد ، إذ أنه نقل اضطرارى يفصل الموظف أو العامل من أفراد الفريق الذى ارتاح اليه ونشأ فيه ، وقد ينشأ عنه الكثير من المشاكل والمضاعفات .

(ح) النقل فى المناوبات — حيثما يجرى العمل بالمصنع فى أكثر من مناوبة واحدة ، قد يحدث النقل من مناوبة إلى أخرى فى نفس النوع من العمل فالكثير من العمال يفضلون العمل بمناوبة النهار الاعتيادية حتى لا يغيروا الأوضاع التى إعتادوا عليها ، ومع ذلك فيوجد من يفضل المناوبة الوسطى أو الليلية لأسباب وظروف خاصة . فالأم العاملة قد تفضل المناوبة الوسطى لتتبادل مع زوجها واجب العناية بطفلها .

(د) النقل الاصلاحى أو العلاجى — ويجرى هذا النوع من النقل لأسباب تتصل بذات الشخص المنقول كأن يكون قد عين فى مركز لا يصلح له نتيجة لسياسة خاطئة . أو لإجراء خاطىء فى الاختيار والتعيين ، أو لعدم قدرته على الإنسجام والإندماج مع رؤسائه أو زملائه فى العمل ، أو ظروف وأحوال العمل لا تلائم صحته . وهنا تظهر وظيفة من وظائف إدارة المستخدمين فى أجل صورها ألا وهى محاولة معاملة الموظفين والعمال على أنهم أفراد يلزم العناية بشخصيتهم وفرديتهم فى حدود المبادىء والسياسات العامة الواسعة .

وفيما يلى بعض الأحوال التى يتم فيها هذا الفصل :

١ — أظهر العامل الجديد ميلا خاصا فى الالتحاق بعمل معين ، لكنه بعدالالتحاق به تبين له أنه كان مخطئا فى إعتقاده ، فالعمل لايثير فى نفسه الرغبة والاقبال اللازمين لأدائه بدرجة عالية من الكفاية .

٢ — تقدم العامل فى عمله الحالى بقدر ما مكنته إستعداداته ، ثم إتضح أن له مقدرة خاصة للتفوق فى عمل آخر بدرجة أعلى .

٣ — إن الأعمال نفسها تتغير من وقت لآخر ، بسبب تغير الآلات أو المعدات أو الخامات أو تطور الطرق الانتاجية نفسها ، وهذا التغيير يكون مصحوبا بتغيير نسبى فى كل من المقدرة والرغبة ، وهما دعامتا الكفاية الانتاجية .

٤ — قد تقل بعض الأعمال فى إحدى الادارات بالمنشأة بسبب تعديل البرامج الانتاجية ، أو لاعتبارات موسمية فى الوقت الذى يزداد فيه الطلب على الأيدى العاملة فى الادارات الأخرى .

٥ — يؤدى الكثيرون أعمالهم الحالية بدرجة مرضية من الكفاية ، لكن الخبرة اللازمة لالحاقهم مستقبلا بوظائف أعلى تستوجب إتقان أعمال أخرى أو التدريب عليها .

٦ — أن تغيير العمل يقلل من السأم ، والكثير من المنشآت تهيء لمستخدميها برامج خاصة فى التدريب على أعمال مختلفة ، يساعدها على ذلك آلية الصناعة ، وسهولة التحول من عمل لآخر .

٧ — أن إجابة رغبة المستخدم فى النقل من عمل لايشعر نحوه بالميل أو آخر لاتمكنه إستعداداته من الظفر فيه بانتاجية عالية ، من عوامل تقليل دورة العمل .

٨ — عدم الانسجام مع الزملاء أو الملاحظين أو الرؤساء .

وضع سياسة ثابتة للنقل :

يجب وضع سياسة ثابتة للنقل حتى تضمن المنشاة معاملة واحدة لجميع الموظفين أو العمال فيها ولاريب أن وضع سياسة كهذه يلزم إتخاذ قرارات فى الموضوعات الآتية :

١ — الظروف والأحوال التى يجرى فيها العمل — هل الاعمال فى المنشأة متشابهة

فى مختلف الأقسام لدرجة تسمح بكل أنواع النقل المختلفة السابق الاشارة إليها . . . أو أى أنواع النقل يصلح فى المنشأة .

٢ — المسئولية فى إجراء النقل — هل يقوم رؤساء الأعمال بإجراء التنقلات ويتحملون مسئوليتها . . أم يشترط موافقة إدارة المستخدمين لإتمام النقل بها .

٣ — المفاضلة فى النقل — إذا أراد أكثر من فرد الانتقال من عمله إلى آخر ، أو من مناوبة إلى أخرى ، فما هو أساس التفضيل بينهم . . هل تكون الأقدمية الأساس الوحيد للتفضيل أم يستحسن أن تكون الكفاءة . . أم هما معا . . أم أن هناك عوامل أخرى . .

وكل قرار يتخذ فى الموضوعات السابقة ينبغى أن يقوم على أساس طبيعة الأحوال فى المنشأة والتى قلما تتشابه فى مجموعها بين منشأتين .

والواقع أن أمور النقل تتطلب معالجة خاصة ، إذ ليس من الممكن إجابة جميع الرغبات أو تنفيذ كافة ما يملى به الضرورة على الفور ، ولابد من وضع الأمر فى يد تحسن التصرف لتحقيق الاغراض التى تقتضيها مصلحة الانتاج فى حدود الامكانيات العملية.

شركة

نموذج رقم ١٢٢ — م . ع

أمر نقل

ينقل العامل .....

من مهنة ..... بصالة ..... تحت رقم .....

إلى مهنة ..... بصالة ..... تحت رقم .....

أساسى م. غلاء م. إجمالى م.

ابتداء من المدة رقم ..... يوم ..... ١٩٥ بأجر يومى قدره ....

فى / / ١٩٥ رئيس مكتب العمل يعتمد ؟

الكاتب ..... المراجع ....

تم النقل والقيد فى دفاتر الربط وكذلك تحويل الملف وسجل حركته

الكاتب ..... المراجع .....

بيانات ايضاحية :

تاريخ الإلتحاق ..... بأمر تعيين رقم ..... وسجل تحت رقم .....

بأجر يومى قدره ..... أساسى ..... مليم غلاء ..... مليم اجمالى ..... مليم الحالة الاجتماعية ..... ويعول .....

شركة

.....

اخطار بمنح علاوة

حضرة .....

يسر الإدارة ابلاغكم أنها قررت منحكم — على سبيل التشجيع — علاوة على أجركم اليومى قدرها ..... قروش صاغ ، وذلك ابتداء من .....

وبيانها كالآتى :

اجر ثابت . . . . قروش صاغ

علاوة غلاء معيشة مقررة . . . . » »

الجملة . . . . قروش صاغ

وبذلك يصبح مجموع أجركم اليومى : ..... قروش صاغ

الاسكندرية فى ..... الإدارة

التنقلات والعلاوات

حركة الاجر والعلاوات			التوقيع	التنقلات		التأشير
التاريخ	الاجر الاساسى قرشا	علاوة غلاء قرشا		الدرجة	نوع العمل والقسم	

الفصل الرابع

ساعات العمل

ساعات العمل :

القاعدة أن يعين العقد ساعات العمل اليومى واما إذا سكت فيكون تحديد الوقت حسب العرف باعتباره مقصودا من الطرفين . كما يكون تعيين ابتداء العمل اليومى وفترات الراحة أى مواعيد العمل متروكا لرب العمل باعتبار ذلك داخلا فى الأعمال الإدارية (استئناف القاهرة . هيئة التحكيم فى ١٢ / ١١ / ٥٣ مجلة التشريع والقضاء أول ديسمبر سنة ١٩٥٣) وعلى كل حال فيلزم رب العمل بمراعاة حسن النية وعدم التعسف فى تحديد هذه المواعيد .

والقاعدة أن رب العمل لا شأن له بعامله بعد انتهاء وقت العمل اليومى بحيث يعتبر العامل حرا فى وقت فراغه فيمضيه كيف يشاء وحيث يشاء . ولكن مع ذلك إذا اشتغل العامل لحساب نفسه أو لدى الغير أثناء وقت الفراغ فإن ذلك قد يكون منافسه غير مشروعة لرب العمل أو يؤدى إلى إرهاق العامل فيتعذر عليه اتقان عمله الأصلى .

فإذا كان العامل يشتغل نصف الوقت فلا يوجد خلاف فى حق العامل فى أن يعمل باقى اليوم عند رب عمل آخر خصوصا إذا كان ملحوظا فى أجره انه غير كامل . وكل ما هناك فان حسن النية يقضى على العامل بعدم منافسة مخدومة وسواء كان يعمل لحساب نفسه أو لحساب الغير لأنه يتعذر فى حالة المنافسة التوفيق بين المصالح المتعارضة .

أما إذا كان العامل يشتغل الوقت الكامل المعتاد للعمل بحيث يستحق العامل الاجر الكامل . فلاشك أنه يجوز للطرفين الاتفاق على منع العامل من الاشتغال وقت راحته بحيث تعتبر مخالفة ذلك سببا فى فسخ عقد العمل أو لاستحقاق الجزاءات التأديبية .

كما أن الشارع يتدخل عادة بتحديد وقت العمل فى الصناعة والتجارة ولذلك فان عمل العامل وقت الفراغ فى هذه الأعمال يتعارض مع الحكمة فى هذا التحديد المقصود به راحة العامل (العريف جزء ١ بند ١٤٢) .

وقد اقتصر تشريع العمل فى مصر فيما يتعلق بتحديد ساعات العمل على بعض الصناعات الخطرة بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ وعلى المحلات التجارية ودور العلاج بمقتضى القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ وقد حدد القانون الاول ساعات العمل فيهما بتسع ساعات على أن يتخلل ساعات العمل اليومى فترة أو أكثر للراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة مع تحديد هذه الفترات بحيث لا يشتغل العمال أكثر من خمس ساعات متوالية .

على أنه يجوز عدم مراعاة هذه الأحكام إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو اصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف بالنسبة للاعمال الصناعية أو فى أحوال الجرد السنوى واعداد الميزانية وقفل الحسابات الخ . . بالنسبة للاعمال التجارية بشرط ألا يزيد عدد الأيام التى يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومى على ١٥ يوما فى السنة . كما يجب أن لا تزيد مدة العمل فى هذه الحالة عن إحدى عشره ساعة فى اليوم وعلى أن لا يشتغل العمال أكثر من ست ساعات متوالية . وعلى أن يصرف للعامل عن كل ساعة إضافية مبلغ يوازى الأجر العادى الذى يستحقه فى الساعة مضافا إليه ٢٥٪ على الأقل وصاحب العمل ملزم بأن يعلق بشكل ظاهر جدولا يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة

ولتنفيذ أحكام هذا القانون يقوم مفتشو مكتب العمل بتفتيش المحلات المنصوص عليها فى القانون ولهؤلاء المفتشون صفة الضبطية القضائية .

وكان يجب حين تدخل المشرع وخفض ساعات العمل اليومى أن ينص صراحة على عدم مشروعية خفض الأجر لهذا السبب ويوجد لهذا الشرط نظير فى القانون الفرنسى الصادر فى ٢١ يونيو سنة ١٩٣٦ بخفض ساعات العمل من ٤٨ ساعة إلى ٤٠ ساعة أسبوعيا ولا شك أن أصحاب العمل لاحق لهم فى خفض الأجر لأن إنتاج العامل فى مدة الثمانى ساعات يعادل فى الواقع مجهوده فى مدة التسع ساعات فى معظم الأحوال فضلا عن أن الغرض من ذلك الشرط هو فترة الانتقال فقط ثم بعد ذلك يكون خفض أو زيادة الأجور خاضعا لظروف ونظام الطلب والعرض كالمعتاد .

كذلك تدخل المشرع لحماية عمال المحال التجارية بمقتضى القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ ويسرى هذا القانون على المستخدمين والعمال ولو كانوا تحت التمرين بالمحـــال التجارية والمستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى .

ومدة العمل اليومى كما قررها هذا القانون لا يجوز أن تتجاوز تسع ساعات فى اليوم لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة (المادة ٢) .

وأجاز القانون اطالة وقت العمل اليومى برضاء العمال والمستخدمين فى الأحوال التى أوردتها المادة الثالثة فى فقرتيها (ا) و (ب) وهى فى حالة أعمال الجرد واعداد الميزانية السنوية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح الموسم بشرط ألا يزيد عدد الأيام التى يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومى على خمسة عشر يوما .

وفى أيام الأعياد والمواسم والمناسبات التى تعين بقرار وزارى وفى شهر رمضان والأيام الثلاثة السابقة لعيد الأضحى وعيد الميلاد للمسيحيين الغربيين فى ٢٥ ديسمبر

وللمسيحيين الشرقيين فى ٧ يناير ورأس السنة الميلادية والهجرية وكذلك أثناء إقامة الموالد المرخص بها ، فيما يختص بالمحال الموجودة فى المنطقة التى يحتفل فيها بالمولد .

ولا يجوز بأى حال أن يترتب على هـذه الاستثناءات زيادة العمل اليومى على إحدى عشرة ساعة على أن يصرف للعامل أجر عن الساعات الزائدة بنسبة أجره العادى مضافا إليه ٢٥٪ على الأقل .

ولا يجوز تكليف العامل بالعمل مدة التسع ساعات دفعة واحدة بل يجب أن يتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة ويجب تحديد هذه الفترات بحيث لا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متوالية (المادة ٤) .

وكذلك ألزم القانون أصحاب المحال التجارية بغلق محالهم فى أوقات معينة فى المساء منعا من المنافسة على حساب صحة العامل وتسهيل تطبيق أحكام القانون الخاصة بساعات العمل . وقد استثنى الشارع من أحكام الغلق بعض المحال ، منها ما استثنى استثناء تاما كالمحلات العمومية أو جزئيا كمحلات البقالة والجزارة والفواكه والخضر أو فى مناسبات معينة كالمحال التجارية فى مدينتى بورسعيد والسويس فى أوقات رسو السفن والمحال التجارية فى جميع الجهات فى الأعياد والمواسم .

ويقضى القانون بغلق المحال الموجودة بالمحافظات وعواصم المديريات يوما كاملا كل أسبوع وذلك لمنع المنافسة فى تلك المحال من ناحية وضمانا لحصول العمال والمستخدمين على راحتهم الأسبوعية من ناحية أخرى (المادتين ٨ و ٩) .

وقد استثنى القانون من تطبيق نظام الغلق الأسبوعى بعض المحال استثناء دائما وبعض المحال فى مناسبات معينة .

ساعات العمل الاضافية :

يحدث أحيانا أن يقرر رب العمل زيادة الوقت اليومى للعمل بصفة مؤقتة بسبب قهرى كاصلاح الآلات عند عطلها أو بسبب غير قهرى كمصلحة رب العمل فى كثرة الإنتاج بمناسبة موسم أو طلب غير عادى . والقاعدة أنه يجوز للعامل رفض العمل فى هذا الوقت الاضافى لان وقت العمل محدد صراحة أو ضمنا بالعقد فزيادة وقت والعمل ولو مؤقتا يعتبر تعديل للعقد لا يجوز بدون اتفاق الطرفين . ومع ذلك فإذا كانت زيادة الوقت بسبب قهرى فيجوز إلزام العمال بقبول العمل لأن التعاون فى هذه الظروف القهرية يعتبر واجب تقضى به قواعد حسن النية بين المتعاقدين (دوران — ٢ بند ٣١٧ مكرر) ولكن يشترط عدم إرهاق العامل بحيث يجب أن يكون الوقت الاضافى معقولا وليس فوق طاقته .

وعلى كل حال فيستحق العامل أجراً إضافياً عن هذا الوقت الزائد وسواء كان الباعث على زيادة الوقت قهريا أم اختياريا . ولا يحسب عادة أجر الوقت الاضافى بالسعر المقرر للوقت العادى بل تضاف علاوة أخرى لأن العمل فى الوقت الاضافى يحتاج إلى مجهود شديد بسبب تعب العامل بعد عمله العادى فضلا عن القياس على قوانين تحديد ساعات العمل فى الصناعة والتجارة .

وهل تعتبر ساعات العمل الزائدة عن الساعات التى جرى العمل عليها ساعات إضافية أم تدخل ضمن التسع ساعات المقررة قانونا .

أصدرت هيئة تحكيم القاهرة قراراً فى هذا النزاع نص على ما يأتى :

إذا كان العمل فى المؤسسة جار على تشغيل العمال ساعات أقل من المحددة فى القانون وجرى العمل كذلك على تشغيلهم فى بعض الأحوال ساعات إضافية — وفى حدود التسع ساعات يوميا وهو الحد الأقصى الذى حدده القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك دون أن يكون ملزما بدفع أجر إضافى عن الفرق بين عدد الساعات التى حددها نظام العمل بالمؤسسة وعدد ساعات العمل التى حددها القانون المشار إليه

(هيئة تحكيم القاهرة فى النزاع رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٣ فى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ فى النزاع بين شركة شل ونقابة مستخدميها بالسويس) .

وإذا اشتغل عمال ساعات إضافية ولم يحصلوا على أجر إضافى عنها فهل يجوز مطالبة صاحب العمل بتعويض عن الأجر الاضافى . نظرت محكمة العمال الجزئية بالأسكندرية مثل هذا النزاع وقضت فيه بما يأتى :

« أما عن طلب فرق الأجر عن الساعات الاضافية فقد حكمت المحكمة بأن القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الخاص بتحديد ساعات العمل لا يعرف مايسمى بالساعات الزائدة إلا فى حالات مستثناة حيث يكون هناك خطر على المؤسسة . أما فى غير هذه الحالة فان الاشتغال بعد الميعاد القانونى يكون عملا مخالفاً للقانون من ثم فانه لايجوز المطالبة بالتعويض بناء على مخالفة القانون » .

(قضية البوستة الخديوية — محكمة العمال الجزئية بالأسكندرية ١٩٥٣/٥/٢٣) .

وكثيرا مايثور النزاع بشأن أجر ساعات العمل الإضافية وعما إذا كان العامل يستحق إعانة غلاء على هذا الأجر ، وقد أفتت إدارة الرأى بمجلس الدولة (بكتابها لمصلحة العمل بتاريخ ١٩٤٥/١١/٢٢ مقررة « أن علاوة الغلاء إن هى إلا منحة مؤقتة لمقابلة حالة الغلاء وهى حالة مهما طالت ، فالمفروض أنها هى أيضا مؤقتة وهذه الإعانة تقررها السلطات المختصة بحسب حالة الغلاء القائمة وتصرف مع الأجر الأصلى وفى وقت على الوجه المقرر

يكون العامل فى الحقيقة قد حصل على ما يستطيع أن يقابل به حالة الغلاء حسب تقدير تلك السلطات فإذا استحق بعد ذلك الأجر الإضافى لأنه قد حصل مع أجره الأصلى على الإعانة التى رؤى أنها مناسبة مع حالة الغـــلاء ، فلا محل لحصوله على إعانة غلاء مرة أخرى ..... وبناء على ماتقدم نرى أن العامل لا يستحق إعانة غلاء على الأجر الإضافى الذى يدفع له عن ساعات العمل الإضافية ، على أن مصلحة العمل رأت فيما بعد أن المادة الرابعة من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى قد عرفت الأجر بأنه الأجر الأساسى مضافا إليه جميع المبالغ المذكورة فى المادتين ٦٨٣ ، ٦٨٤ من القانون المدنى ويدخل ضمنها إعانة الغلاء . وبالتالى فإن أجر الساعات الإضافية يصرف على أساس الأجر الذى عرفت المادة الرابعة من المرسوم بقانون سالف الذكر أى شاملا لإعانة الغلاء » (الجمهورية فى ١٥ سبتمبر سنة ١٩٥٤) .

القواعد الخاصة بمواعيد العمل — نظام الدخول والخروج :

تتضمن لائحة نظام العمل عادة ببعض القواعد الخاصة بمواعيد العمل نجملها فيما يلى :

١ — مدة العمل تسع ساعات فى اليوم تتخللها فترة أو فترات للراحة لاتقل فى مجموعها عن ساعة بحيث لا يشتغل العامل أكثر من ٥ ساعات متوالية وعلى العمال أن يحافظوا على مواعيد العمل الموضحة باللوحات المعلقة فى الأقسام المختلفة .

٢ — يشتغل العمال فى الأعمال المستمرة بالوردية . وتتناوب الورديات بالتوالى طبقا للنظام الذى تقرره الإدارة مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الخاصـــة بتحديد ساعات العمل . وللادارة أن تقرر فى أى وقت تعديل مواعيد العمل حسب مقتضيات العمل أو لبعض المناسبات الخاصة .

٣ — يجوز تكليف العمال بالعمل ساعات إضافية بموجب تصريح كتابى ، ويدفع عن الساعات الإضافية زيادة قدرها ٢٥ ٪ من الأجر العادى .

٤ — يثبت الحضور والغياب بمقتضى السراكى أو أى نظام آخر تعده الإدارة لمراقبة الحضور .

٥ — يجب على كل عامل أن يتواجد فى مكان عمله فى الموعد المحدد لبدئه وليس له الانصراف قبل الموعد المحدد لانتهائه .

ولا يجوز للمراقب أو المباشر مغادرة عمله إلا بعد حضور المراقب أو المباشر الذى يتسلم منه العمل فى الوردية التالية وعليه أن يبين لزميله ما تم من الأعمال وما استجد من تعليمات وما بقى من عمل .

٦ — على العامل ألا يبتعد عن مكان عمله مهما كانت الأسباب إلا فى فترة الراحة المخصصة له وألا يضيع وقته فى أشياء لاتتصل بالعمل المكلف به .

٧ — لا يجوز لأى عامل التوقف عن العمل أو تركه إلا بتصريح خاص من رئيس القسم التابع له كما لا يجوز له أن يترك مكان عمله خلال أوقات العمل إلا بعد الحصول على تصريح كتابى من رئيس القسم وتقديمه إلى المنوط به مراقبة الخروج ولا يجوز لأى عامل أو مستخدم دخول أماكن العمل فى غير أوقات العمل الخاصـــة به إلا بإذن كتابى من رئيس القسم يسلم إلى المنوط به مراقبة الدخول .

٨ — يخضع جميع العمال عند الدخول والخروج لواجب التفتيش .

ولا يجوز السماح باخراج أى شىء من البضائع أو المهمات أيا كانت قيمتها إلا باذن خروج موقع عليه من الإدارة يبين به تفصيلا الأشياء المصرح بخروجها ويسلم إلى المنوط به مراقبة الخروج .

٩ — الحراس والبوابون والمراقبون مسئولون مسئولية كاملة وشخصية عن تنفيذ الأحكام المتقدمة كل فيما يخص له . وعلى كل منهم إبلاغ الإدارة فورا عن كل مخالفة .

شركة

.....

انذار بشأن غياب متصل

إلى .....

.....

لما كنت قد تغيبت عن العمل ثلاثة أيام متواليـــة من .....

إلى ..... نفيدكم علما بأنك لو تغيبت أربعة أيام أخرى ستفصل من العمل دون انذار أو مكافأة ، وذلك طبقا للمـــادة ٤٠ الفقرة الخامسة من المرسوم بقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى .

شركة

.....

إنذار بشأن غياب متقطع

إلى .....

.....

لما كنت قد تغيبت عن عملك مدة ١٠ أيام خلال هذا العام نفيدكم علما أن هذا بمثابة إنذار بأنك لو تغيبت ٥ أيام أخرى ستفصل عن عملك دون إنذار أو مكافأة ، وذلك طبقا لنص المادة ٤٠ فقرة ٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى .

شركة

.....

تصريح خروج

لاسم ..... الرقم ..... الفرع .....

التاريخ .....

أسباب الخروج .....

وقت الخروج .....

وقت العودة .....

مدة الغياب .....

ملاحظات _____

اشارة كاتب التصريح

.....

اشارة رئيس الفرع

.....

شركة .....

صحيفـــة الغياب

الاسم ..... الرقم .....

العمل ..... تاريخ الالتحاق .....

غيـاب بإذن			غيـاب بدون إذن		
التاريخ	عدد الايام	ملاحظات	التاريخ	عدد الايام	ملاحظات

سجل العاملات الدائمات المنقطعات عن العمل بسبب الحمل

اسم العاملة	تاريخ الحمل	تاريخ الوضع	مدة الغياب	ملاحظات

الفصل الخامس

الاجازات

أجازات الأعياد :

لكل عامل فى المؤسسات التى يشتغل فيها مائة عامل فأكثر الحق فى اجازة بأجر كامل فى أيام الأعياد الآتية :

« ا » اليوم الأول والثانى من أيام عيد الفطر .

« ب » اليوم الأول والثانى من أيام عيد الأضحى .

« حـ » يوم المولد النبوى الشريف .

« ى » يوم شم النسيم .

« هـ » يوم ٢٣ يوليو .

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

(مادة ٢٤ - المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى) .

أوجبت هذه المادة على المنشآت التى يشتغل بها مائة عامل فأكثر اعطاء العمال إجازة بأجر عن أيام الأعياد المبينة فيها . وكان هذا الحق مثار خلاف شديد بين العمال وأصحاب الأعمال أدى إلى عرضه على لجان التوفيق وهيئات التحكيم . وبتقرير هذه الاجاز تستقر الأمور .

وأباح القانون لصاحب العمل تشغيل العمال هذا الأعياد بأجر مضاعف بدلا من الاجازة وذلك لأن ضرورات العمل قد تقضى باستمرار العمل .

وقد يحصل أن يكون عامل فى أجازة اعتيادية أو مرضية ويصادف أن يرافق يوم هذه الاجازة يوما من أيام الأعياد الرسمية المصرح بها قانونا . فهل يجوز للعامل مطالبة صاحب العمل بكل من الاجازتين وبأجرها ؟ . أفتت الشعبة الاجتماعية والثقافية بمجلس الدولة بأن الأعياد عبارة عن مناسبات معينة يحتفل بها الناس والحكمة من إعطاء أجازة فيها ، أنما هى تمكين العامل من الاشتراك مع غيره فى الاحتفال والاستمتاع بمباهج العيد

فإذا توافرت تلك الحكمة بأن كان العامل وقتها فى أجازة اعتيادية فإن تلك الاجازة تجب أجازة العيد أى تحقق الغرض منها ولا يحق للعامل بعدها أن يطالب بعوض عنها أياما أخرى .

كذلك أفتت مصلحة العمل بأن الحكمة فى منح أجازة بمناسبة العيد هى الاحتفال بهذه المناسبة ولا تجوز المطالبة بيوم آخر بدلا عنها إذا ماوافقت يوم العطلة الأسبوعية (جريدة الجمهورية ١٩٥٤/١/٢٠) .

وتقضى كثير من عقود العمل المشتركة فى الخارج على أنه لا يحق للعامل الحصول على أجر عن أجازة العيد إذا كان متغيبا بدون إذن قبل الأجازة أو بعدها .

U.S.D. of Labor - Collective Barginig Provisons - Bulletin No. 908-2 p.39

ويلاحظ أن لصاحب العمل أن يمنح العامل أجازة بأجر كامل فى أيام غير أيام الأعياد المنصوص عليها فى هذه المادة على أن تحسب هذه الأيام الاضافية من الأجازة السنوية .

فاذا كان العمال يتمتعون قبل صدور القانون بعدة أيام أجازة — بخلاف الأجازة السنوية — أكثر من الأيام التى نص عليها القانون ولكن فى مواعيد أخرى فانه لايحق لهم أن يضيفوا إلى هذه الأيام ما استحدثه القانون من أجازات رسمية وإنما يكون لهم فقط أن يختاروا الوضع الذى يلائمهم (قرار هيئة التحكيم الاسكندرية فى النزاع رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٣) .

وكثيراً ما يلتبس الأمر فيما يتعلق بعدد العمال الواجب توفره فى المنشأة هى تلتزم بمنح أجازة فى الأعياد .

وقد أفتت مصلحة العمل بأنه يستثنى من الالتزام الخاص بمنح العمال أجازة فى الأعياد المنشأة التى لها عده فروع مستقلة عن بعضها استقلالا تاما فى ميزانيتها وموظفيها ونوع العمل الذى تقوم به . إذ يعتبر كل منها منشأة مستقلة عن الأخرى فاذا كان عدد عمال كل فرع أقل من مائة عامل فلا الزام على الشركة باعطاء العمال أجازة فى الأعياد .

٤ — أجازة أسبوعية :

المقصود بذلك راحة العامل يوما فى الاسبوع بحيث يشتغل ستة أيام ويستريح فى اليوم السابع (وفى بعض المحال تكون الراحة يوما ونصف) .

وقد تدخل الشارع فى بعض الحالات بقوانين خاصة وهى قانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ (مادة ١٠) المنظم لوقت العمل فى المحال التجارية حيث نص على وجوب راحة عمال هذه المحال يوما كاملا فى الأسبوع وكذلك فعل فى قانون تشغيل الأحداث فى الصناعة رقم ٤٨

لسنة ١٩٣٣ (مادة ٨) وقانون تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ (مادة ٩) أما عمال الصناعة فلم يقرر لهم القانون بعد راحة أسبوعية على أن مشروع قانون المصنع نص على وجوب منح العامل راحة أسبوعية لاتقل عن ٢٤ ساعة متوالية .

وتعيين يوم الراحة متروك لصاحب العمل وقد نصت هذه القوانين فيما يتعلق بالمحال التى ليس لها يوم عطلة معين على وجوب تعليق جدول ببيان الراحة الأسبوعية المقررة للعمال . على أن قانون تحديد ساعات العمل فى المحال التجارية نص على وجوب إغلاق هذه المحال يوما كاملا فى الأسبوع وتعليق إعلان ظاهر فى المحل يبين به يوم الإغلاق مع إخطار مصلحة العمل والقسم أو المركز الواقع فى دائرته المحل بهذا اليوم .

وقد نص مشروع قانون المصنع على أن تكون الراحة الأسبوعية كلما أمكن يوم الجمعة أو الأحد من كل أسبوع .

ولكن سكتت هذه القوانين عن الاجر ولذلك فيكون المرجع للعقد وإذا سكت فيكون المرجع للعرف الذى يقضى بأن تكون هذه الاجازه بدون أجر تطبيقا للقواعد العامة التى تقرر التلازم بين العمل والأجر بحيث يعتبر هذا مقابل ذلك . ولكن يستثنى عمال المشاهرة فلا يخصم من أجرهم شىء بسبب هذه الاجازة لأنه يوجد لأجرهم صفة إجمالية فلا يتأثر بأيام الاجازة الاسبوعية ولا بعدد أيام الشهر (٣٠ أم ٣١) فضلا عن القياس على الحاصل بين الحكومة وموظفيها وعمالها .

ويؤيد الفقه عدم حق العمال فى الحصول على أجر عن الاجازة الاسبوعية ، بل أن إحدى الشركات كانت قد اعتادت صرف أجر يوم الراحة الاسبوعية لبعض العمال ثم امتنعت عن صرف هذا الأجر ولما طلب العمال أمام القضاء منحهم أجر عن هذا اليوم رفض طلبهم (أنظر قرار هيئة التحكيم بالاسكندرية فى النزاع رقم ٢٠ الصادر فى ١٩ / ٥ / ١٩٥٣) .

٥ — أجازة عارضة :

يحدث أحيانا أن يطلب العامل موافقة صاحب العمل على انقطاعه عن العمل لأعذار طارئة . والقاعدة سقوط حق العامل عن أيام انقطاعه عن العمل ومهما يكن الباعث قهريا أم اختياريا ومهما تكن طريقة حساب الأجر باليوم أو بالشهر بحيث يجوز مثلا خصم جزء من الأجر الشهرى المناسب لعدد أيام الإنقطاع عن العمل .

وتصرح الحكومة لموظفيها بأجازة عارضة لا تزيد عن سبعة أيام طوال السنة على أن

لا تكون لأكثر من يومين فى المدة الواحدة ، ويسقط حق الموظف فيها بمضى العام . كما لا يجوز أن تتصل الاجازة العارضة بأجازة من نوع آخر ما لم يوافق رئيس المصلحة على ذلك (مادة ٥٩ من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة) .

كذلك تصرح الحكومة لعمال المياومة فى تأدية فريضة الحج بمنحهم أجازة لمدة ٢٥ يوماً خلال مدة السفر والعودة بشرط ألا يتكرر منح هذه الأجازة لأكثر من مرة واحدة طوال مدة خدمة العامل . (منشور وزارة المالية رقم ٢ لسنة ١٩٤٣) عباس البحيرى — الموسوعة المالية فى نظام موظفى الدولة المصرية جزء ٢ صفحة ١٥١ .

وتنص كثير من عقود العمل المشتركة ولوائح المصنع على الحالات التى يجوز فيها للعامل الحصول على أجازة عارضة بأجر أو بدون أجر وتمنح عادة فى المناسبات العائلية المختلفة : ميلاد والزواج والوفاة الخ (Sarrnt, Dictionnaire Social Permanent P. S.)

أجازة سنوية :

لكل عامل أمضى سنة كاملة الحق فى أجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل . وتزداد الأجازة إلى ٢١ يوما للعامل إذا أمضى عشر سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب العمل (مادة ٢٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ / ٩٥٢)

لا تقل حاجة الانسان إلى الراحة السنوية عن حاجته إلى الراحة الأسبوعية . فالراحة الأسبوعية تعد علاجا وقتيا لعناء العمل ولكنها لا تكفى للقضاء على متاعب العام بأسره . وهو ما يقتضى الحصول على راحة تمتد إلى بضعة أيام متتالية كل عام على الأقل . هذا إلى أن الراحة السنوية تمكن عمال المدن المنتمين إلى الأرياف من السفر لزيارة أهلهم ، كما تساعد البعض على تجنب السأم بمغادرة مقر عمله إلى غيره من الأمكنة .

لذلك قضت اتفاقية العمل الدولية المبرمة فى سنة ١٩٣٦ بتقرير راحة سنوية بأجر للعمال لمدة ستة أيام (مادة ٣ فقره أ) وقد أخذت كثير من التشريعات الأجنبية بهذا المبدأ .

وفى سنة ١٩٥٣ أعادت هيئة العمل الدولية النظر فى اتفاقية سنة ١٩٣٦ ولكنها لم تعدلها بل أصدرت بعض توصيات حددت بها مدة الأجازة السنوية باثنى عشر يوما أو عشرة أيام إذا كان أسبوع العمل خمسة أيام .

كما نصت هذه التوصيات على أنه لن يكون للأحكام الخاصة بالأجازة السنوية فائدة من الناحية الاجتماعية إلا إذا توفرت فى البلد التسهيلات الضرورية للانتفاع بهذه الأجازات ،

كالجمعيات السياحية والتربوية والرياضية وغيرها ، وأن تمـــد الحكومات هذه الجمعيات بالاعانات الكافية .

ومن ذلك يتضح أن الأجازات السنوية يجب أن تتمشى مع النمو والتطور الثقافى فى البلد حتى يستطيع العامل أن يستفيد منها الفائدة المرجوة .

وقد نصت المادة ٢٠ على أن تمنح هذه الأجازه للعمال على الوجه الآتى : —

١ — ١٤ يوما فى السنة لمن كانت خدمتهم أقل من ١٠ سنوات .

٢ — ٢١ يوماً فى السنة لمن كانت خدمتهم تزيد على ١٠ سنوات .

ولذلك فيستحق عامل المياومة أجراً كاملا أثناء هذه الأجازة وأما عامل المشاهره فلا يخصم من أجره شىء مقابل هذه الأجازة .

يتضح من الماده المذكورة حق العامل فى الأجازة السنوية . على أن هذا الحق نفسه يلقى على العامل التزاماً هو أن يتمتع بأجازته ليريح نفسه وليستعيد نشاطه وألا يشتغل أيام الأجازه المدفوعة فى عمل ما وإلا حرم من الأجر عنها .

فاذا ما طالب العامل رب العمل بأجازته وامتنع الأخير عن تنفيذ التزامه وانقضت السنة فانه فوق تعرض رب العمل للجزاء رفقا لحكم المادة ٥٢ من قانون العمل الفردى فان من حق العامل اقتضاء مقابل أجره عن أيام الأجازه التى لم ينلها باعتباره تعويضاً .

والحق العينى فى الأجازه ينتهى بانتهاء السنة فلا يجوز للعامل الذى لم يطلب أجازته وقت حلولها ، أو لم يطلب إلا جزء منها ، أن يطالب بها أو بالباقى منها فى السنة التالية . ذلك لأن نظام الأجازات السنوية روعى فيـــه بجانب حق العامل فى الحصول على راحة مناسبة أن لا يضطرب العمل فى المؤسسة التى يعمل بها العامل ، ومما يضر بحسن نظامها وبصالحها أن تتجمع الاجازات للعامل .

وهناك رأى يخالف ذلك حيث يجيز للعامل الذى يتنازل عن كل أو بعض أجازته أن يتفق مع صاحب العمل على ضم أجازة إلى أخرى (محكمة استئناف الاسكندرية ٢ أبريل سنة ٥٠ المجلة الضرائبية عدد ٣١ / ٣٢ ص ٩٦) .

وكثيرا ما يطالب العمال بأجازتهم عن عدة سنوات من الخدمة بعد فصلهم . وهدف القانون فى منح الإجازة السنوية هو مصلحة صاحب العمل والعامل فانا لم يطالب الأخير بهذا الحق فيفترض تنازله عنه لأن أساس الإلتزام شخصى لا عام . ولا يصح اعتبار المنشأة بمثابة صندوق إدخار للعامل تلزم بأن تؤدى إليه عنـــد فصله مئات الجنيهات . ويمكن

الاهتداء فى سقوط هذا الحق بالمادة ٣٧٥ مدنى التى تنص على سقوط حق الدائن فى المطالبة بالايجار أو الفوائد فى مدة معينة إذ أن اهمال الدائن يؤدى إلى السقوط (أنظر حكم محكمة الاسكندرية الابتدائية — جريدة التجارة والملاحة فى ١٩٥٣/٩/٤ . حكم محكمة القاهرة الجزئية فى ١٩٤٩/٢/١٩ . مجلة المحاماة عددى سبتمبر واكتوبر سنة ١٩٤٨ ص ١٦٧ . حكم محكمة الاسكندرية الجزئية ٢١ يناير سنة ١٩٥٣ المجلة الضرائبية عدد ٣١/٣٣ ص ٩٦)

ولقد سكت القانون عن التقويم لحساب السنة ويمكن القول بأنه التقويم الميلادى تطبيقا للقواعد العامة (م ٣ مدنى) مالم ينص العقد على تقويم آخر . وكذلك سكت القانون عن ابتداء السنة والرأى الظاهر أنها تحسب من تاريخ ابتداء خدمة العامل ولكن يجوز للطرفين الاتفاق على أن يكون الحساب من أول السنة الميلادية مع منح العامل أجازة جزئية عن الشهور السابقة وذلك لأجل سهولة الحساب وتنظيم المواعيد بين العمال (العريف — شرح قانون عقد العمل الفردى صفحة ٧٢) .

تصح تجزئة الاجازة وفقا لمقتضيات العمل فيما زاد على الستة أيام الأولى منها . ولا يسرى هذا الحكم على الاجازة المقررة للاحداث . (مادة ٢١ من المرسوم بقانون رقم ١٩٥٢/٣١٧)

ان تحديد ميعاد الاجازة متروك لصاحب العمل لأن مواعيد العمل والراحة من شأن صاحب العمل وحده باعتباره القائم بالإدارة والمسئول عن النظام ، وجرت العادة أن يقترح العامل ميعاد الاجازة فيوافق صاحب العمل أو يحدد ميعادا آخرا . ولكن لا يشترط أن تكون هذه الاجازة عامة لجميع العمال فى وقت واحد بل يجوز أن تكون بالمناوبة منعا لتعطيل المحل .

الاصل فى أيام الاجازة أن تكون متوالية إلا إذا استدعت مقتضيات العمل تجزئتها وفى هذه الحالة يجوز التصريح بها على دفعتين أو أكثر على أنه لا تصح تجزئة الاجازة فيما يتعلق بالستة أيام الأولى منها . وذلك لأن اتفاقية هيئة العمل الدولية سنة ١٩٣٦ تنص على حد أدنى للاجازة السنوية قدره ستة أيام حتى تؤدى الاجازة الغرض منها وهو راحة العامل واستعادته لنشاطه.

أما بالنسبة للاحداث فلا يجوز تجزئة الاجازة ويقصد بالاحداث من يقل سنهم عن ١٧ سنة والمذكورين بالمادة الثالثة من القانون وذلك نظرا لما يحتاجه الحدث من راحة ورعاية .

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة أو يسترد ما أداه له من أجر

عليها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر. (مادة ٢٢ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢).

من حق صاحب العمل حرمان العامل من أجره عن مدة الاجازة إذا اشتغل أثنائها لحساب صاحب عمل آخر لأنه بذلك يكون قد فوت الغرض من الاجازة وهو راحته.

ويقع عبء اثبات اشتغال العامل خلال الاجازة على عاتق رب العمل.

للعامل الحق فى الحصول على أجره عن أيام الاجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل قيامه بها وذلك بالنسبة إلى المدة التى لم يحصل على أجازته عنها (مادة ٢٣ من المرسوم بقانون رقم ٣٢٧ لسنة ١٩٥٣).

المقصود من هذه المادة أن لا يستحق العامل المفصول أو المستقيل سوى جزء من الاجازة يتناسب مع المدة التى قضاها بالخدمة وبداية سنة الاجازات.

وقد قصد بذلك عدم حرمان العامل من حق الاجازة وما يستحقه عنها من أجر حتى ولو فصل وحرم من المكافأة لأن حقه فى الاجازة يرجع إلى سبب سابق على أسباب الفصل

على أن هذا النص لا يسرى إلا على العامل الذى أمضى فى الخدمة أكثر من سنة، أما العامل الجديد الذى أمضى فى الخدمة أقل من سنة فليس له أى حق بالنسبة للاجازة السنوية

ولا يقاس على حالة ترك العامل الخدمة حالة وفاته. لأن النص تكلم عن ترك العمل، ولم يتكلم عن انتهاء العقد عموما، وترك العمل يقتضى وجود الارادة بأن يكون العامل على قيد الحياة، فوق أن الحكمة من تقرير هذا الحق للعامل أن يواجه الظروف المترتبة على تركه العمل، فقد يقضى مدة دون أن يجد عملا آخر.

القواعد الخاصة الاجازات السنوية

تتضمن اللوائح الخاصة بنظام العمل ببعض القواعد بشأن الاجازات السنوية نجملها فيما يلى — :

١ — لكل مستخدم وعامل أكمل فى خدمة المؤسسة سنة كاملة الحق فى اجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوما بأجر كامل وتزاد هذه المدة إلى واحد وعشرين يوما للمستخدم أو للعامل الذى يكون قد أتم [illegible] سنوات كاملة ويستمر فى خدمة المؤسسة.

٢ — ولكل عامل الحق فى أجازة بأجر فى أيام الأعياد الآتية والتى يحددها القانون.

اليوم الأول والثانى من أيام عيد الفطر — اليوم الأول والثانى من أيام عيد الأضحى — يوم المولد النبوى الشريف — يوم شم النسيم — يوم ٢٣ يوليو.

٣ — يصح تجزئة الأجازة وفقا لمقتضيات العمل بناء على أمر الادارة فيما زاد على ستة

الايام الأولى منها وتعتبر من الأجازة السنوية جميع العطلات والأجازات التى تقررها الإدارة فى غير أيام العطلات والأجازات التى يلزمها بها القانون .

٤ — لا يصرف بدل أو مقابل للاجازة السنوية على أنه يجوز أن يستثنى ذلك فى الظروف الخاصة برضاء العامل وموافقة الإدارة . ويسقط حق العامل إذا لم يرغب فى الانتفاع بأجازته السنوية فى المطالبة بالاجازة أو بما يكون باقيا منها بحلول موعد الاجازات السنوية التالية . ولا يجوز ضم أجازات سنة لأخرى أو الحصول منها على جزء مقدماً .

٥ — تقرر الإدارة موعد الإجازات السنوية لكل فرد أو فريق من العمال والمستخدمين خلال السنة الميلادية حسبما تراه وفقا لمصلحة العمل .

٦ — ولا يجوز القيام بالأجازة الا بعد الحصول على تصريح كتابى من الإدارة كما لا يجوز للعامل أن ينقطع عن العمل من تلقاء نفسه ويطالب باحتساب أيام الانقطاع من الأجازة السنوية وإلا عد متغيبا ، كما لا يجوز العمل فى أثناء الأجازة لدى رب عمل آخر أو لحساب نفسه .

الاجازات المرضية :

« للعامل الذى يثبت مرضه له الحق فى ثلاثة أرباع أجره عن العشرة الأيام الأولى ثم نصف أجره عن العشرة الأيام التالية ثم ربع أجره عن العشرة الأيام التالية خلال السنة. (مادة ٢٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى) .

إذا مرض العامل مرضا يمنعه عن عمله فيجب عدم تشغيله بل منحه أجازة مرضية وأن تصرف إليه النسبة المقررة من الأجر أثناء مدة انقطاعه عن العمل لهذا السبب بشرط ألا تزيد المدة التى تدفع عنها هذه النسبة من الأجر عن ٣٠ يوما فى السنة وما زاد عن ذلك فتكون الأجازة بدون أجر ولا يشترط أن تكون الثلاثين يوما متوالية .

والأجازة المرضية حق لجميع العمال سواء أكانوا بعقود محددة المدة أو غير محددة ، وأيا كانت طريقة دفع الأجور ، كما يتمتع بها العامل إذا كان معينا تحت الاختبار أو يقوم بعمل موسمى .

ويقع عبء إثبات المرض على العامل ، ولكن النص لم يحدد وسيلة معينة للاثبات وترك ذلك لمدى العلاقة القائمة بين العامل ورب العمل فقد يكتفى بأقوال العامل ، إلا أن لرب العمل الحق فى مطالبته بشهادة طبية لإثبات مرضه . وله ألا يأخذ بهذه الشهادة بل

يوفد إلى العامل المريض طبيبا من قبله للكشف عليه ، وذلك على نفقته الخاصة ، ويتبع ذلك أيضا إذا لم يتمكن العامل من تقديم شهادة طبية .

فاذا اختلفت كل من الشهادتين المقدمة من طبيب العامل والمقدمة من طبيب رب العمل فانه يمكن اتباع ما قضت به المادة ٤٥ / ٢ والتى نصت على أن يعرض هذا الخلاف على الطبيب الشرعى وفقا لأحكام المادتين ٢٤ و ٢٥ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل (جمال الدين راشد ، محمد كمال هاشم — التشريع الأساسى لعقد العمل ص ٩٥) .

وقد قررت المذكرة الإيضاحية أن أيام العطلات تحسب من الأجازة المرضية حتى ولو كان العامل لا يحصل على أجر عنها طبقا للعقد أو القانون ، وهذا يعنى أنه إذا وقع يوم من أيام العطلات خلال أيام الأجازة المرضية فانها تدخل فى حساب مدة الأجازة المرضية المرخص بها للعامل والمحددة بالقانون ، ويستحق العامل عنها أجراً وفقا للنسبة المحددة للأجر أثناء المرض سواء أكان العامل فى غير حالات المرض يحصل فى أيام العطلات هذه على أجر أم تعتبر عطلة بغير أجر .

وقد يحدث أن يوافق تغيب العامل بسبب المرض أجازة أحد الأعياد التى يحصل العمال على أجر عنها فهل يحق للعامل أن يجتمع بين أجر الأجازة وأجر المرض . أجابت إدارة التشريع بمصلحة العمل بأن لمثل هذا العامل الحق فى الحصول على الأجر الأعلى بمعنى انه إذا كان يستحق أجرا كاملا فى أحد الأعياد طبقا لحكم المادة ٢٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أو وافق هذا اليوم تغيب العامل بسبب أجازة مرضية يستحق بسببها نصف الأجر مثلا فللعامل الحق فى الحصول على أكثر الأجرين فائدة له وهو الأجر الكامل (كتاب إدارة التشريع بمصلحة العمل رقم ٢/٢/٥/٢ بتاريخ ١٩٥٣/١/٢٩) .

والقاعدة أن لكل سنة حساب خاص فاذا لم يمرض العامل خلالها ثم مرض فى السنة التالية فلا يجوز له الادعاء بأجازتين (حلمى مراد — قانون العمل ص ٤٠٥) ، وتحديد السنة المعتبرة فى حساب الأجازة من شأن صاحب العمل وحده ، وله تبعا لذلك أن يحدد هذه السنة حسبما يمليه عليه صالح مؤسسته . على أنه يجب أن يكون هذا التحديد ثابتا فى نظام المؤسسة من قبل مرض العامل حتى لا يجوز فيه صاحب العمل حسب هواه عندما يمرض عامله . فاذا كان صاحب العمل لم يضع نظاما خاصا بالأجازات المرضية تعين أن تعتبر الأثنى عشر شهر الأخيرة هى السنة المعتبرة فى حساب اجازة العامل المرضية (كامل محمد بدوى — المرجع فى قانون عقد العمل الفردى ص ١٧٤) .

شركة

.....

اقـــرار

بالحصول على الأجازة السنوية

أنا الموقع على هذا .....

العامل بشركة .....

أقر بأنى حصلت على أجازتى السنوية من يوم ..... إلى يوم .....

كما استلمت من الشركة مبلغ ..... مليم جنيه قيمة أجرتى عن هـذه الأجازة بواقع ..... يوما فى ..... قرشا .

وذلك طبقا للمادة ٢٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى وهذا إقرار منى بذلك .

الاسكندرية فى ١٩٥

توقيع العامل

.....

ملاحظات :

عدد أيام الأجازة التى حصل عليها ..... يوما

عـدد ايام الأجازة المتبقيـة له ..... يوما

شركة .....

كشف اجمالى

بالأجازات السنوية

السنة	تاريخ القيام بالأجازة	تاريخ العودة من الأجازة	عدد الأيام	المبلغ المنصرف		توقيع العامل
				مليم	جنيه	

الفصل السادس

الخدمة الطبية

والعناية بصحة العامل

ترتبط صحة العامل الجسمية بعدة عوامل منها بنيته الطبيعية ، وتربيته المنزلية فى السنين الأولى من نشأته . وحالة معيشته عند البلوغ ، وحالته الصحية فى البلد الذى يعيش فيه ، وفى المصنع الذى يعمل داخله .

والاهتمام بصحة العامل ومعالجته من الأمراض الصناعية من المسائل الحديثة فى تاريخ الصناعة ففى الماضى القريب كان رجال الأعمال لا يهتمون بصحة العامل أو تحسين ظروف العمل بل كان كل اهتمامهم موجها إلى استغلالهم إلى أقصى درجة واستبدالهم بغيرهم حين إصابتهم بالمرض أو حين تتضح عدم صلاحيتهم للعمل . غير أن الحال قد تبدل بتقدم الصناعة وبتطور أساليبها وباتساع مجال المنافسة بين رجال الأعمال الذين لمسوا أن تغيب العامل بسبب المرض يعود على بالخسارة . ولذلك ابتدأوا يهتمون بصحة العامل وبوقايته من أخطار الصناعة وأمراضها وبالقضاء على الأسباب التى تنقص من قدرته . كما أخذت معظم البلاد الحديثة تصدر القوانين التى تنص على الحد الأدنى لما يجب عمله فى هذه الناحية .

وهناك وسائل عديدة للمحافظة على صحة العمال وسلامتهم من الأخطار وتشمل هذه الوسائل ما يأتى :

١ — العناية بأحوال العمل الصحية : يشمل هذا الموضوع من قبل وهو يشمل مسائل عديدة . منها اتساع مكان العمل .

ولا شك أن ازدحام المحل بالعمال يضر كثيراً بصحتهم ولا يتيح القدر الكافى من الهواء والفضاء اللذين يوفران لهم الراحة التامة . وقد قدر ما يجب أن يصيب كل عامل من فضاء المحل بنحو عشرة أمتار مكعبة على الأقل . ولا يدخل فى حساب ذلك الارتفاع الذى يجب أن يزيد على أربعة أمتار ومن هنا يمكن تقدير عدد العمال الممكن السماح لهم بالاشتغال فى المحل .

ومن أهم الأمور الواجب العناية بها فى المحلات حرصا على صحة العمال وجوب توفر

الضوء والتهوية والمشاهد فى جميع المعامل والمصانع أن رداءة الضوء والتهوية لها تأثير سيء لا على صحة العمال فحسب بل على كمية الانتاج أيضا . كذلك لوحظ ازدياد الحوادث داخل المصانع الرديئة الضوء والتهوية .

٢ — أماكن الغسيل والتنظيف : ويلى الضوء والتهوية فى الأهمية المورد المائى . ومن الواجب تحتيم إيجاد مورد مائى نقى فى جميع المحلات التى يشتغل فيها عشرة عمال فأكثر ووجود المياه فى هذه الحالة ضرورى لا لشرب العمال فقط بل لاغتسالهم أيضا . ويجب أن يكون لكل عشرة عمال حوض خاص واحد على الأقل وفى حالة زيادة عدد العمال لا مانع (إذا أراد صاحب المحل) من إيجاد حوض كبير مستطيل بدلا من أحواض صغيرة متفرقة مع وضع حنفية لكل ٦٠ سنتيمتراً من طول الحوض . ويجب فى الصناعات التى ينشأ عنها أحد الأمراض المهنية تزويد الأحواض بكمية مناسبة من الصابون والفرش الخاصة بتنظيف الأظافر . وتزويد كل عامل بفوطة لتجفيف الأيدى على أن تحفظ دائما بحالة نظيفة . ويستحسن أن تكون أحواض الغسيل بالقرب من باب الخروج ليقوم كل عامل بغسل يديه وجسمه قبل خروجه . وهناك بعض المصانع تشتغل بمواد سامة أو تؤثر على الجلد أو متربة كإذابة الرصاص واستخراج الزيوت المعدنية فيحتم فى هذه المصانع إنشاء حمامات للعمال لإزالة ما علق بأجسامهم من المواد السامة والأتربة وذلك قبل مغادرتهم للعمل . ولهذه المسألة أهميتها خصوصا إذا علمنا أنه يندر أن توجد حمامات بمنازل طبقة العمال .

٣ — دورات المياه : ويجب إيجاد عدد كاف من المراحيض والمباول وفصل مراحيض الرجال عن مراحيض النساء التى يخصص لها مدخل مستقل . هذا ويجب ملاحظة وضع دورة المياه فى مكان موافق أى قريب من العمال حتى يسهل لهم جميعا طرقها وقت الحاجة وإذا كان بالمحل أكثر من دور واحد فيحسن أن يكون لكل دور دورة مياه خاصة ومن الضرورى أن تكون جميع المراحيض والمباول مستوفية لجميع المواصفات الصحية الخاصة بالضوء والتهوية وطريقة الصرف والنظافة الخ .

٤ — محال الراحة وخلع الملابس : يجب فى المعامل الكبيرة التى يشتغل بها عدد كبير من العمال أن تخصص لهم غرفة أو غرف حسب عددهم للراحة عند الحاجة ويستحسن دائما أن تكون هذه الغرف قريبة من دورة المياه ما أمكن حتى يسهل على العمال الاغتسال عقب الأكل أو قبل تغيير الملابس بعد الانتهاء من العمل اليومى . ويفضل فى هذه الغرفة تخصيص مدخل ومخرج مستقلين عن بعضهما منعاً للاصطدام عند ابتداء العمل وعند انتهائه .

وتوضع دواليب الملابس عادة بهذه الغرفة ويجب أن تكون ذات أقفال وأغطية من السلك. ويستحسن أن يكون بالغرفة مرآة كبيرة .

٥ — تناول الأغذية : ان اعداد محال خاصة للعمال لتناول الطعام فيها واجب محتم فى بعض الصناعات التى تشتغل بمواد خطرة أو مضرة . وقد عمد كثير من المصانع الحديثة إلى إنشاء أماكن صحية لتناول الطعام والمرطبات وجهزتها بمطابخ تتوفر فيها كافة المعدات اللازمة لطهى الطعام وتقديمه للعمال بثمن زهيد ويسمح كثير من المصانع أيضا للعمال بتناول الشاى أو القهوة فى الصباح أو العصر وتعطى لهم المهلة الكافية لتناولها .

ويجب أن يستوفى الغذاء الذى يقدمه المطعم العناصر الصحية التى تتناسب مع نوع وطبيعة العمل لأن الوجبة الغذائية الكاملة التى يتناولها العامل فى المصنع تعوض عليه ما فى غذائه المنزلى من نقص فى الفيتامينات أو قلة المواد النشوية أو الزلالية أو الدهنية .

٦ — منازل العمال : نصت المادة ٢٧ من قانون عقد العمل الفردى على أن من يستخدم عمالا فى المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم السكن الملائم . وقد صدر فى قرار وزارى فى ٢٧ مايو سنة ١٩٥٣ واعتبر من هذه الأماكن محافظات البحر الأحمر وسينا وأماكن العمل التى تبعد ١٥ كيلو متراً على الأقل من حدود أقرب مدينة أو قرية . والواقع أن إنشاء هذه المنازل يحمى العمال من الحجر القذرة التى يتكدسون فيها والتى تفسد صحتهم وأخلاقهم .

٧ — ملابس العمل : ولرداء العامل الذى يلبسه وقت الشغل أهمية خاصة ففى محلات التبريد مثلا يجب على العمال أن يلبسوا معاطف خاصة حفظاً لحرارة أجسامهم ومنعا للتأثير السيء الذى يتركه جو المحل البارد على صحتهم . أما الصناعات التى يتعرض فيها العمال للبخار أو لتناثر الأحماض أو الأصباغ أو الزيوت الساخنة الخ كما هو الحال فى معامل الورق والمدابغ والمصانع أو محلات الطلاء بالكهرباء الخ . فيحسن إن لم يكن من الواجب أن يرتدى العمال معاطف من مادة صماء كالمشمع . كذلك يجب وضع نظارات سوداء على العينين عند العمل أمام الأنوار الساطعة أو ذات الوهج الشديد كما هو الحال فى محلات اللحام بالأكسوجين . ومقاومة الحفاء بين العمال من الأهمية بمكان لمنع ما عسى أن يحدث من المخاطر نتيجة للحفاء .

٨ — أدوات العمل : لوضع الجسم أثناء العمل دخل كبير فى حفظ صحة العامل وعدم تعريضة للعاهات أو للأمراض فمن الواجب أن يكون ارتفاع الطاولات أو الأجهزة التى

يشتغل عليها العمال مناسبا وأن لا تكون لدرجة تسبب انحناء العامل انحناء غير مرغوب فيه كان يكون طوله حوالى المتر ونصف وارتفاع الطاولة التى أمامه لا يتجاوز الستين أو السبعين سنتيمتراً والعكس كذلك غير جائز أى يجب ألا يكلف القصير بالعمل على طاولات أو أجهزة تجعله يقف على أطراف أصابع قدميه رافعاً رأسه للوراء باستمرار . وتجهز المصانع أحياناً بمقاعد خاصة للعمال فى الصناعات التى يمكنهم أن يقوموا بها وهم جالسين . أما فى الصناعات التى تستلزم طبيعتها أن يقوم العمال بأداء عملهم وهم واقفون فتجهز محلات العمل بمقاعد حتى يتاح للعمال استعمالها من آن لآخر عندما تسمح لهم ظروف العمل بمثل هذه الراحة الوقتية .

ويعترض البعض على هذه الشروط الصحية بحجة أن عمالنا لم يصلوا بعد إلى المستوى الذى يمكنهم من فهم معنى وفائدة هذه الشروط والحقيقة أن هـذه المواصفات وضعت لمصلحة أفراد هذه الطبقة وضرورة تعهد أنفسهم بالعناية الصحية وخير طريق يمكن المشرفين على المسائل الصحية أن يصلوا به إلى هـذا الغرض هو إيجاد المرافق الصحية فى متناول يد هؤلاء العمال وتحت تصرفهم للانتفاع بها وليس هناك من ينكر أنهم سيتحاشون استعمالها فى بادىء الأمر ولكن لن يمضى وقت طويل حتى يتزاحموا عليها والعامل الأكبر فى ذلك هو صاحب العمل إذ يجب عليه أن يرشد عماله وينصحهم بأهمية العناية بالمسائل الصحية . هذا ولكى يقبل العمال على هذه المرافق يجب تعهدها بالنظافة التامة حتى لا تكون قذارتها حائلا دون انتفاعهم بها . لذلك يجب أن يكون هناك عامل خاص لهذا الغرض إذا كان المحل كبيراً أو يكلف العمال أنفسهم بذلك بالتناوب .

ولا تقتصر الخدمة الطبية بالمصانع على الفوائد المباشرة التى تصيب العمال وهى اسعافهم وعلاجهم بل تشمل واجبات أخرى منها فحص العمال فحصاً طبياً قبل التحاقهم بالأعمال . وكان الغرض من هذا الفحص قديماً معرفة سن العامل حتى لا يلتحق بالعمل من الفتيان والفتيات من كان دون السن المقررة أما الآن فأصبحت شهادات الميلاد تكفى مؤونة الإهتمام بالسن وأصبح الغرض من الفحص التحقق من صحة العامل والتأكد من خلوه من العاهات الأمراض المختلفة التى تضعف من قدرة العامل على العمل .

ويشترط بعضهم سلامة العامل من أمراض القلب والرئتين والكليتين واللوزتين والأسنان والعينين وأن يكون عقله وجسمه وسمعه بحالة مرضية . وكذلك يشترطون أن يكون العامل غير مصاب بمرض من الأمراض المعدية كالسيلان والزهرى وغيرهما حرصاً على سلامة زملائه من العمال .

ومن واجبات الخدمة الطبية ما يسمى بالفحص الدورى وهو يتضمن فحص العامل كل سنة أو كل نصف سنة وإذا ظهر أنه سليم من الأمراض استمر فى عمله . وان ظهرت لديه بعض أعراض المرض اليسير عولج قبل أن يشتد . أو ينقل إلى عمل آخر فى نفس المصنع يكون أقل ضرراً على صحته . وبمثل هـذه الطريقة يمكن اتقاء الخطر قبل استفحاله وينتظم سير العمل على الوجه الأكمل .

تعنى أيضاً الخدمة الطبية فى المصانع بالبحث فى تأثير العمليات الصناعية المختلفة فى صحة العمال من الناحيتين الجسمانية والسيكولوجية . ولقد وفق الباحثون إلى الاهتداء إلى أمور كثيرة فى هذه النواحى .

وتعنى الخدمة الطبية فى المصانع بعدم تشغيل العمال المرضى بأمراض معينة وكذلك بمنع أى عامل من العمل إذا كان مخالطاً لمريض بمرض معد حتى تنتهى مدة المراقبة ويثبت أنه لا ضرر يلحق بالعمال الآخرين أو بالجمهور من عودته للعمل . ولامكان القيام بهذا على الوجه الأكمل يجب على أصحاب المحلات ايجاد دفتر خاص لقيد أسماء وعناوين العمال الذين يشتغلون لديهم . هذا وللإدارة الصحية سلطة إبعاد أى عامل من العمل فى المحلات الخاصة بالمأكولات إذا اتضح أنه مريض بمرض معد وذلك طبقا للمادة السابعة من القانون رقم ١٥ لسنة ١٩١٢ وكذلك خولتها المادة السابعة مكررة من نفس القانون حق عزله إذا كان حاملا لعدوى التيفود أو الباراتيفود .

هذا وتستلزم الإجراءات الصحية أن لا يقتصر على المصابين بالأمراض المعدية المدونة فى القانون رقم ١٥ لسنة ١٩١٢ بل يجب أن يشمل المنع أى مرض تراه الإدارة الصحية خطراً على صحة العامل أو على صحة المترددين على المحل كمرض الزهرى مثلا أو الجزام أو الجرب الخ .

ثم من الواجب على أصحاب المحلات أن يخطروا الإدارة الصحية فى الحال عن أى إصابة بمرض معد مشتبهة تحدث بين العمال (المادة السابعة من قانون الوقاية من الأمراض المعدية نمرة ١٣ لسنة ١٩١٢) .

ولا تقتصر العناية الصحية على علاج العمال بل ترمى أيضا إلى تربيتهم تربية صحية فمن وسائل تحسين الصحة تقليل إنتشار أمراضهم وتخفيض نسبة الوفيات بينهم بتعليمهم مبادىء الصحة وقواعدها وايقافهم على ما يتعرضون له من الأمراض والحوادث وتفهيمهم كيف يتقونها عن طريق تلقينهم مبادىء الصحة الصناعية . فإذا أدرك العامل أهمية الصحة كيفما كان العمل الذى يتولاه فهو لاشك يهتم بما يساعده على حفظ صحته .

ومن خير الوسائل لتربية العمال تربية صحية إذاعة المبادىء الصحية التى تكون مكتوبة بلغة سهلة وبطريقة بسيطة تقرب ما فيها من المعلومات إلى أذهانهم ويجب أن تتضمن هذه النشرات المبادىء الصحية وموجزاً عن الأمراض والحوادث التى يتعرضون لها بسبب صناعاتهم مع ذكر طريقة اتقائها ويحسن أن يوضح كل ذلك بالصور والرسوم .

ومنها القاء المحاضرات الصحية عليهم تشرح لهم فيها فوائد النظافة كنظافة الجسم ونظافة المعمل أو المصنع ونظافة البيت وفوائد تجديد الهواء أو التغذية الجيدة وتنظيم مواعيد العمل والراحة وفوائد الرياضية البدنيـة فى الهواء الطلق فى أوقات الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية .

ومنها القاء محاضرات عليهم فى مبادىء الأسعاف الأولى إذ قل من يعلم ماذا يجب عمله ساعة حدوثها فقد تطرأ عوارض ضعيفة وإصابات تافهة إن لم تدرك وتسعف حالا فقد يزادد خطرها وتذهب حياة المصاب بها . وكثيراً ما لا يتيسر وجود طبيب المصنع وقت الإصابة مباشرة . ويمكن أن يستعين طبيب المصنع فى توصيل المعلومات إليهم بالصور أو بالفانوس السحرى أو السينما .

وتعنى الخدمة الطبية أيضا بتعيين زائرات صحيات اجتماعيات لزيارة بيوت العمال ونصح أهاليهم وارشادهم من الناحيتين الصحية والاجتماعية وتعريفهم بالمنشآت التى تقدم مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية .

الوقاية من أمراض المهنة

أسباب الأمراض المهنية :

أثبتت المشاهدات أن ظروف العمل قد تكون سببا فى اعتلال صحة العامل لعدم مراعاة الأحوال الصحية فى بناء المصنع أو تجهيزه (الإضاء والتهوية . عدم توفير وسائل الراحة للعمال . ازدحام عنابر العمل بهم الخ) كما أن بعض الصناعات (المواد الأولية والخامات الخ .) تعرض العمال لكثير من الأمراض الصناعية .

ومعظم الأمراض الصناعية تنشأ عن أسباب كيماوية كاشتغال العمال فى صناعات المعادن السامة مثل المنجنيز والرصاص والزئبق والفسفور وغيرها فقد تصل هذه السموم إلى جسم العامل بسبب لمسه لتلك المواد أو الغازات أو الأتربة المتصاعدة منها أو بسبب ما يعلق بجسمه من تلك الأتربة المختلفة وامتصاص الجسم لها عن طريق الجلد .

وقد تكون هذه الأتربة معدنية أو عضوية فالأولى مثل الأتربة المتخلفة من صناعات التعدين والمعادن السامة وتتكون عادة من جزئيات صغيرة جداً تتناثر فى الهواء المحيط بالعامل دون أن يشعر بضررها المباشر . وقد تكون بعض أتربة هذه المعادن حادة إذا استنشقها العامل ودخلت فى جهاز التنفس وسكنت فى رئتيه كونت أدرانا أو أوراما أو أضرت بنسيج الرئة فيصاب العامل بمختلف أمراض الرئة من النزلات الشعبية إلى الدرن الرئوى كما قد تكون جزئيات هذه الأتربة سامة بطبيعتها فيتسبب عن امتصاصها فى الجسم تسمم الشخص بالمعدن الذى يشتغل فيه .

أما الأتربة العضوية أى النباتية مثل الأتربة المتخلفة عن صناعات حلج القطن أو غزله أو نسج الصوف أو الكتان أو غيرها فهذه تتكون من خيوط رفيعة متخلفة عن هذه الصناعات ، هى عبارة عن ألياف النباتات المزروعة . وهذه إذا استنشقها العامل تسبب إصابة جهاز التنفس أيضاً بكثير من الأمراض كالنزلات الشعبية والربو أو الدرن الرئوى كما يعلق أحيانا بألياف هذه النباتات بعض ميكروبات الأمراض المعوية التى تدخل الجسم مع الأتربة فتسبب إصابة العامل بالمرض المعوى الخاص بها كالجمرة الخبيثة وغيرها .

وقد يصاب العامل بكثير من الأمراض الجلدية عن طريق الصناعات التى يشتغل بها وأهم العوامل التى تسبب ذلك هى المواد الكيماوية الكاوية والمواد التى تستعمل لإزالة الدهن من سطح الجلد فى الدباغة وكذلك الصناعات التى يتعرض فيها الجسم للتهتك والجروح ومن أهم المواد التى تسبب ذلك الحوامض والزيوت المعدنية ومركبات القطران وغيرها . وكثيرا ما يعزى سبب السرطان فى بعض أجزاء الجسم إلى الصناعات ذاتها مثل سرطان المثانة بين عمال التيلة وسرطان عمال تنظيف المداخن وغيره .

وقد تكون الصناعة أيضا سببا فى إصابة أعضاء الحواس الخاصة كالعين سواء كان بسبب إصابتها بحروق أو بأجسام غريبة أو إصابة النظر نفسه بسبب قلة الضوء أو شدته الباهرة للعين أو بسبب تأثير الأبخرة أو الغازات على ملتحمة العين وإحداث التهابات أو قروح فيها ، كما تصاب الأذن بإصابات مختلفة خصوصا عند حدوث انفجار أو بسبب الضوضاء الشديدة غير المنتظمة ، وهكذا .

كما قد يكون لاختلاف درجة الحرارة فى غرفة العمل تأثير سيء . فمثلا العمال الذين يشتغلون فى الأفران فى وسط جو شـــديد الحرارة تتأثر صحتهم تحت تأثير تلك الحرارة الشديدة المستمرة فى الأفران وخصوصا إذا خرج العامل من هذا الجو إلى جو آخر خارجى

حرارته منخفضة فانهم يكونون بذلك عرضة لإصابتهم بالتهابات رئوية خطرة وكذلك الحال بالنسبة للعمال الذين يشتغلون فى وسط كثير البرودة . وهناك أمراض صناعية تنشأ عن أسباب پاثولوجية كالتعب والعادات الرديئة والجهد والوقوف لمدة طويلة وتضخم الأوردة بالأطراف السفلى والتهابها وتدلى الأوردة فى الخصيتين وانبطاح القدم والآلام التى تنشأ عنه . والآلام العضلية بالروماتيزم أياكان مكانها فى الجسم .

وسائل الوقاية من الأمراض المهنية (١)

١ — يجب اتخاذ كافة الوسائل الملائمة والضرورية بحيث تضمن الأحوال العامة فى أماكن العمل التى تتعرض فيها صحة العامل الأخطار المختلفة حماية معقولة وكافية ضد هذه الأخطار ويجب أن تشمل بنوع خاص :

(أ) الاحتفاظ بنظافة أماكن العمل وبالأحوال الصحية الطيبة بها .

(ب) توفر المساحة والارتفاع الكافيين فى أماكن العمل لمنع ازدحام العمال والآلات والمواد والمنتجات .

(ج) توفر الإضاءة الجيدة والملائمة للحاجات المختلفة سواء كانت طبيعية أو صناعية أو الاثنين معا .

(د) توفير الأحوال الجوية الملائمة بحيث تمنع نقص الهواء ، وفساده . والتيارات الهوائية الخطرة والرطوبة الشديدة ، والحرارة أو البرودة المرتفعة . والتغيرات الفجائية لدرجة حرارة الجو . والروائح الكريهة .

(هـ) توفير التركيبات الصحية وصنابير المياه الصالحة للشرب والأحواض الملائمة للشروط الصحية وذلك فى الأماكن المناسبة والعمل على صيانتها وحسن سيرها ونظافتها .

٢ — ولتخفيض المخاطر التى تهدد صحة العمال يجب اتخاذ كافة الوسائل الملائمة والعملية :

(أ) لتشجيع استبدال المواد الضارة بمواد غير ضارة أو أقل ضرراً .

(ب) لمنع تسرب المواد الضارة .

٣ — يجب بقدر الامكان إجراء العمليات الخطرة .

(أ) فى غرف أو مبان منفصلة وشغلها بأقل عدد ممكن من العمال . .

---

(1) B. I. T. La protection de la santé des travailleurs de la C.I.T. Genève 1952. p. 123/14

(ب) فى أوعية مغلقة لمنع اتصال الأشخاص بالمواد الضارة ومن أن تتسرب فى أماكن العمل الأتربة والدخان والغازات والألياف والضباب أو البخار بكميات ضارة بالصحة .

٤ — إذا تعذر تجنب التعرض للمواد الضارة على الوضع الموضح بالفقرة السابقة يجب استبعاد المواد الضارة عن مصدرها أو بالقرب من مصدرها بواسطة الآلات الميكانيكية للتصريف وللتهوية وبكل وسيلة أخرى ملائمة .

٥ — (أ) إذا كانت وسائل إزالة المخاطر مساوىء من الناحية العملية أو لا تضمن توفير الحماية الكافية لصحة العمال . يجب تزويد هؤلاء العمال بالملابس الواقية ولمنع الاحتكاك بالمواد الضارة .

(ب) يجب تشجيع العمال بكافة الوسائل الملائمة على استخدام ملابس وأدوات الحماية وتزويدهم بكافة التعليمات الضرورية بشأن كيفية استخدامها .

٦ — (أ) يجب تحليل الجو الموجود بأماكن العمل الذى تصنع فيه أو تحول أو تستخدم المواد الضارة وذلك بصفة دورية وفى أوقات كافية ومتقاربة للتأكد من أن الجو لا يحتوى على أتربة أو أدخنة أو غازات أو ألياف . أو ضباب أو أبخرة سامة أو مهيجة بكميات ضارة بصحة العمال .

(ب) يجب أن تحدد السلطة المختصة الأحوال التى ينبغى أن يحلل فيها جو أماكن العمل وكيفية اجراء استخدامها لهذا الغرض .

وقد قضت المادة ١٠ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة على وجوب اتباع التعليمات الكفيلة بوقاية العمال من الأمراض المهنية . وقد صدرت فى هذا الشأن عدة قرارات وزارية بشأن التعليمات الكفيلة بوقاية العمال من أمراض المهنة وهى :

١ — التعرض لضوء ساطع أو وهج أو درجات حرارة مرتفعة — ١٢ أبريل سنة ١٩٥١ .

٢ — إنشاء الأحواض والحمامات وغرفة خلع الملابس وغرفة الطعام — ١٧ أبريل سنة ١٩٥١ .

٣ — الصناعات التى تستخدم مواد مضرة بالصحة — ١٧ أبريل سنة ١٩٥١ .

٤ — الصناعات والأعمال التى تستدعى الاتصال بالحيوان المصاب ببعض الأمراض أو تداول أجزاء منها — ١٤ مايو سنة ١٩٥١ .

٥ — الصناعات والأعمال الخاصة بانتاج الزرنيخ والأنتيمون أو مركباتها أو التى تقتضى استعمال أو تداول هذه المواد — ١٤ مايو سنة ١٩٥١ .

كذلك نصت المادة ١٢ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض

المهنة على وجوب فحص العمال المعرضين للأمراض المهنية فحصاً دورياً . وحدد القرار الوزارى الصادر فى ٨ فبراير سنة ١٩٥١ الفترات التى يجب أن يتم فيها هذا الفحص وهى فى كل شهر أو فى كل ثلاثة أشهر أو مرة كل ستة أشهر أو مرة كل عام وذلك حسب خطورة الصناعة

ولإمكان دراسة أمراض المهنة ووسائل الوقاية منها يقتضى الأمر إنشاء معهد للأمراض المهنية فى مصر للقيام بكل ما يتعلق بتشخيص الأمراض المهنية وعلاجها عن طريق فحص جميع العمال المصابين بأمراض صناعية وبذلك تتوفر لديه كثير من الحقائق الأكلينيكية الهامة وتتيح مثل هذه البيانات للمعهد الوقوف على كافة الأخطار المهنية والعمل على الوقاية منها بتحديد الوسائل الصحية الفعالة الممكن فرضها فى هذا الشأن .

٦ — علاج العمال المرضى :

على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الإسعاف الطبية فى المنشأة .

وإذا زاد عددهم على مائة وجب عليه أن يستخدم ممرضا ملما بوسائل الإسعاف الطبية يختص بالقيام بها ، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم فى المكان الذى يختاره صاحب العمل لهذا الغرض . وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة لهذا العلاج 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 الاخصائيين والعمليات الجراحية وغيرها بالمجان . ويتبع فى جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التى يحددها وزير الشئون الاجتماعية بقرار منه متفقا مع وزير الصحة العمومية . (مادة ٢٨ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) .

إن علاج العمال الذى نصت عليه المادة ٢٨ من الالتزامات الاستثنائية التى قررها المشرع فعلاج العمال يجب أن يتم وفقاً لنظام التأمين الاجتماعى ويتحمل نفقاته العامل وصاحب العمل والدولة . ولذلك فان كل استثناء يجب أن يفسر فى أضيق الحدود ، كما أن صاحب العمل ويعتبر فى حكم الدين فى حالة مرض العامل يجب أن يؤدى التزامه فى أضيق الحدود .

استحدث المشرع التزاما جديداً على رب العمل الذى يزيد عدد عماله على مائة . يقضى باستخدام ممرض ملم بوسائل الإسعاف الطبية يختص بالقيام بها . ويجب أن يترتب إلمام الممرض بوسائل الأسعاف وذلك بأن يكون حاصلا على شهادة من أية جهة تقوم على إعداد الممرضين أو من جهة تقوم بنشاط علاجى كجمعيات الإسعاف أو بشهادة من طبيب قام الممرض المذكور بالخدمة لديه فترة من الزمن .

وفى المؤسسات التى تقل فيها حالات المرض والاصابة فليس هناك ما يمنع من أن يعهد رب العمل إلى الممرض ببعض أعمال خفيفة أخرى بحيث لاتعوقه عن تلبية أى طلب عاجل يدعو إلى اسعاف العمال .

كذلك يلتزم رب العمل الذى لديه أكثر من مائة عامل بأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم وتقديم الدواء اللازم لهم ، وقد قصر القرار الوزارى هذا الالتزام على العلاج العادى دون العلاج الذى يحتاج إلى أطباء اخصائيين أو إجراء عمليات جراحية ، وإنما على الطبيب فى هذه الحالة أن يوجه العامل وينصحه كتابة بالعلاج لدى أحد الاخصائيين وذلك وفقاً للمادة ٤ من القرار الوزارى .

والتزام رب العمل بعلاج عماله علاجا عاديا لايشترط فيه شروط معينة بالنسبة للمرض الذى يصيبهم ، فهو يلزم بعلاجهم سواء كان المرض بسيطا بحيث لايستدعى انقطاع العامل عن العمل أو كان شديداً يسبب هذا الانقطاع . وكذلك يستدعى الأمر أياً كان سبب المرض وأياً كان نوعه حتى لم يكن راجعاً للعمل أو متصلا به . فبسبب عموم النص يشمل الالتزام الأمراض المزمنة والطارئة على أنه يجوز للطبيب رفض علاج أى عامل إذا كان مرضه ناشئا عن افتعال أو إدمان على تعاطى المخدرات أو المسكرات . وذلك لأنها من الأعمال غير المشروعة التى تدخل تحت نطاق المسئولية التقصيرية . وتبنى هذه المسئولية على ارتكاب المسئول لخطأ يترتب عليه ضرر للغير .

ويتميز النص الجديد أيضا بإلزامه المؤسسات التى يزيد عدد عمالها على خمسمائة عامل ، بأن توفر لعمالها جميع وسائل العلاج بما فى ذلك الاتفاق مع الأطباء الإخصائيين وإجراء العمليات .

والرأى الظاهر أن العلاج الطبى مقصور فى هذه الحالة على أتعاب الأطباء والأدوية وقد رأت هيئة الشعبة الاجتماعية والثقافية بمجلس الدولة بكتابها لمصلحة العمل المؤرخ فى ٢٦ مايو سنة ١٩٥٤ « أنه فيما يختص بصور الأشعة والتحاليل الطبية فان العبرة فى اعتبارها من وسائل العلاج يتحمل صاحب العمل نفقتها أو عدم اعتبارها كذلك هى بنوع المرض وما يرسمه الطبيب المعالج من طريقة علاجه فاذا كان علاج المرض يستلزم عمل صور أشعة أو تحاليل طبية ورأى الطبيب المعالج ضرورة ذلك التزم صاحب العمل بنفقتها .

أما النظارات الطبية وأطقم الاسنان فان الشعبة ترى أنها لا تعتبر من وسائل العلاج التى يتحمل صاحب العمل نفقتها ولكن هذا لايخلى صاحب العمل من التزامه بمعالجة الأسنان المحتاجة إلى علاج أو الخلع وكذلك العيون المحتاجة إلى علاج » .

ولرب العمل وفقا لنص المادة ٢٨ أن يحدد مكان العلاج فلا يلزم الطبيب بعيادة العمال فى منازلهم أو فى مكان العمل ، كما لا يتحمل رب العمل نفقات انتقال العامل إلى الطبيب فيتحملها العامل نفسه وفقا لنص المادة ٣ من القرار الوزارى الخاص بالرعاية الطبيـــة . إلا أن المادة ٢ من القرار الوزارى الخاص بالرعاية الطبية نصت على أنه يراعى فى اختيار المكان الذى يخصص لعيادة العمال وعلاجهم أن يكون قريبا بقدر الإمكان من المنشأة . ونظرا لما استوجبته المادة المذكورة فى هذا المكان من اشتراطات صحية وما استلزمه من ضروره تجهيزه بالأدوات والأجهزة الطبية الملائمة ، فان مراعاة قرب المكان من المنشأة أمر يختلف بحسب أحوال كل منشأة وظروفها وموقعها .

وقد ثار الخلاف بشأن تفسير نص المادة ٢٨ وتطبيق المعيار الذى اتخذه القانون أساسا لقياس مقدرة المؤسسات على تحمل الالتزام بالعلاج . وهو معيار عـــدد العمال . وقد استفسرت إحدى النقابات عن الحكم فى حالة ما إذا كان مجموع عدد عمال إحدى المؤسسات يزيد عن ٥٠٠ عامل معظمهم بالقاهرة والباقون بفروع المؤسسة بمدن أخرى متفرقة فى أنحاء القطر . فهل يلزم صاحب العمل بأن يوفر لعمال المنشأة الرئيسية وكذلك لعمال فروعها فى الأقاليم العلاج لدى الأطباء الاخصائيين .

وقد أفتت الشعبة الاجتماعية والثقافية بمجلس الدولة بكتابها لمصلحة العمل المؤرخ فى ٢٦ مايو سنة ١٩٥٤ « أنه متى كان عدد العمال بالمنشأة الرئيسية وفروعها بالمدن المختلفة يزيد على خمسمائة التزم صاحب العمل بالإلتزام المشار إليه بالنسبة لعمال المنشأة الرئيسية وبالنسبة لعمال فروعها على السواء . ولصاحب العمل فى جميع الأحوال بحكم المادة ٢٨ أن يختار مكان العلاج وعلى العمال — بحكم المادة ٢ من القرار الوزارى — أن ينتقلوا إلى محل العلاج على نفقتهم الخاصة » .

على أن هيئة تحكيم القاهرة قررت خلاف ذلك فى النزاع رقم ١ لسنة ١٩٥٤ الصادر فى ١٩٥٤/٣/٤ حيث قررت « أن رب العمـــل لا يلتزم بالعلاج الشامل المقرر فى الفقرة الثانية من المادة ٢٨ إلا إذا كان العمال الذين يزيدون على الخمسمائة مجتمعين فى بلد واحد . فلا يمكن تحديد أطباء ومستشفى فى المركز الرئيسى للمؤسسة لأن انتقال العمال والمستخدمين إليه على نفقتهم قد يكلفهم أضعاف ما يدفعونه أجرا للطبيب المعالج . فضلا عن أن المرض وخطورته قد يمنعان العامل من الانتقال فتنتفى بذلك الحكمة من توحيد الأطباء والمستشفيات » مجلة اتحاد الصناعات — نوفمبر سنة ١٩٥٤ صفحة ٣٥ » .

وقد نظم القرار الوزارى الصادر بتاريخ ١٧ أغسطس سنة ١٩٥٣ الاجراءات الخاصة بالرعاية الطبية للعمال وتتلخص فيما يأتى :

يراعى فى اختيار المكان الذى يخصص لعيادة العمال وعلاجهم أن يكون قريباً بقدر الامكان من المنشأة ويجب أن تتوافر فيه التهوية والاضاءة والشروط الصحية والراحة وأن يجهز بالأدوات والأجهزة الطبية اللازمة (م ٢) .

ولا يكلف طبيب المنشأة التى يزيد عدد عمالها على مائة ويقل عن خمسمائة معالجة الأمراض التى تحتاج إلى علاج إخصائى إلا بالعلاج العادى إنما عليه أن ينصح العامل كتابة بالعلاج لدى أحد الاخصائيين ما دامت حالته تتطلب ذلك (م ٤) .

وعلى طبيب المنشأة التى يزيد عدد عمالها على خمسمائة أن يعالج أى مرض من الأمراض علاجا عادياً وأن يقرر صرف الأدوية اللازمة لذلك وعليه أن يحول العامل إلى الطبيب الاخصائى أو إلى المستشفى فى الحالات التى يتطلب علاجها ذلك . وفى هذه الحالات لايجوز للعامل أن يطلب أن يكون علاجه لدى الطبيب الإخصائى أو بإجراء عملية جراحية أو فى المستشفى إلا بناء على قرار طبيب المؤسسة أو بناء على شهادة بضرورة ذلك صادرة من أى طبيب بشرط اعتمادها من مصلحة العمل أو من مفتش صحة المنطقة التى توجد بها المنشأة . كما لا يجوز للعامل أن يطالب بالعلاج لدى إخصائيين غير الذين يختارهم صاحب العمل أو فى مستشفيات لم يقررها (م٥) .

وعلى صاحب العمل إبلاغ مصلحة العمل بأسماء الأطباء والإخصائيين الذين اختارهم لمعالجة عماله وكذا بيان المستشفيات التى قررها لذلك . كما يخطرها بالحد الأدنى للأيام والمدد المقررة للعناية الطبية بشرط ألا يقل عن ثلاث مرات فى الأسبوع وعليه أن يخطرها بكل تعديل يجريه فى هذا الشأن (م ٦) .

ولا يلزم صاحب العمل إلا بأثمان الأدوية التى يقررها الطبيب الذى خصصه لعيادة عماله (م ٧) .

وإذا كان فى المؤسسة صندوق أو نظام لتوفير الخدمة الطبية يشترك فيه العامل بحيث يخوله حق علاج نفسه وأفراد عائلته فعلى المؤسسة أن تخفض قيمة اشتراك العامل فى هذا الصندوق أو النظام بما يعادل نفقات علاجه المجانى المقرر بمقتضى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ المشار اليه (م ٨) .

وعلى كل مؤسسة تستخدم مائة عامل أن تعلق على الأبواب الرئيسية التى يستعملها

العمال للدخول إلى المصنع البيانات الآتية : — ١ — مقر العيادة الطبية المخصصة للعمال .

ب — أيام مباشرة العلاج فى هذه العيادة ومواعيد ذلك . ج — عنوان المستشفى والأطباء الاخصائيون الموكل اليهم معالجة العمال والمواعيد المخصصة لذلك (م ٩) .

ويجوز لمفتشى مصلحة العمل أن يأمروا بتعليق كل البيانات المتقدمة أو بعضها فى غير ذلك من الإمكنة المناسبة من المؤسسة كلما رأوا ضرورة لذلك . ويجب تعليق البيانات السالفة الذكر بطريقة وبأوضاع يسهل معها اطلاع العمال عليها .

ويجب على صاحب العمل أن يعد لكل عامل ملفاً طبيا يوضع به ١ — نتيجة الكشف الطبى الموقع عليه عند الالتحاق إن وجد ب — نتيجة الكشف الطبى والعلاج المقرر له كلما تقدم للفحص الطبى ج — صورة للأشعة وأرانيك التحاليل الطبية التى أجريت للفحص والعلاج إن وجدت د — أورنيك الخلو من الطفيليات والأمراض الصدرية والسرية إن وجدت ه — المدة التى انقطع فيها العامل عن العمل بسبب المرض على أن توضح أيام المرض العادى والمهنى وإصابات العمل . وتكون هذه الملفات سرية لا يطلع عليها إلا الطبيب المعالج أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه (م ١٠) .

ويجب على صاحب العمل أن يرسل مرة كل شهر إلى مصلحة العمل البيانات المتعلقة بعدد من عولجوا على نفقة المؤسسة وأنواع أمراضهم وأيام الغياب التى انقطع خلالها العمال عن العمل بسبب المرض وذلك وفقا للنموذج الملحق بهذا القرار (م١١) .

هذا ولا يترتب على العمل بنظام العلاج المذكور بالقرار الوزارى أى مساس أو تعطيل للأنظمة الخاصة إذا كانت أكثر تحقيقا للعناية الطبية من العناية المنظمة بهذا القرار (م ١٢) .

وتتضمن لائحة تنظيم العمل بالمصانع الكبرى الأحكام الخاصة بالعلاج الطبى وتتلخص عادة فيما يلى :

العلاج الطبى :

مادة ١ — تقيد أسماء المرضى من العمال الذين يعرضون للكشف أو العلاج بعيادة المؤسسة فى قائمة قبل الساعة التاسعة صباحا من كل يوم من الأيام التى تفتح فيها العيادة لحضور الطبيب ولا يدرج أى اسم آخر بعد ذلك فى القائمة إلا فى حالات الطوارىء وترسل القائمة إلى الادارة لاحالتها على العيادة بعد التأشير عليها .

مادة ٢ — على كل عامل قيد اسمه بالقائمة على الوجه المتقدم أن يتواجد بمكان العيادة عند إعلان حضور الطبيب ولا يجوز قطعيا لغير المرضى دخول العيادة الطبية .

مادة ٣ — تقيد فى سجل العيادة الحالات اليومية وما تقرر بشأنها وما صرف لها والاجازات المرضية توقع أولا بأول من طبيب المصنع .

مادة ٤ — لايجوز صرف شيء من الأدوية أو المستحضرات أو الأربطة أو الأقطان أو ما إلى ذلك من مهمات العيادة أو محتوياتها بغير تذكرة طبيـــة من الطبيب ويثبت المنصرف فى سجل العيادة .

مادة ٥ — ممنوع قطعيا التدخل فى عمل الطبيب أو توصيته أو رجاؤه ولا يجوز إطلاقا اقتراح أى نوع من العلاج على الطبيب أو الضغط عليه أو التوسل إليه لاستعمال أى نوع معين من العلاج وعلى الطبيب إبلاغ الإدارة فورا عن كل مخالفة لذلك .

مادة ٦ — كل عامل يخل بالنظام أو بالآداب أو حسن السلوك أثناء وجوده بالعيادة أو بالمستشفى للعلاج أو للكشف أو عند الفحص بمعرفة الطبيب المعالج يعاقب طبقا للائحة الجزاءات ويعتبر الأطباء فى حكم رؤساء العمل .

مادة ٧ — الأدوية ووسائل العلاج تخصص للعامل المريض شخصيا لاستعماله حسب تعليمات الطبيب ، ولايجوز له التصرف فيها لغيره والا تعرض للعقوبة المنصوص عليها فى لائحة الجزاءات .

مادة ٨ — يجب على العامل أن يخضع لتعليمات أطباء الشركة وإذا خالف هذه التعليمات أو رفض العلاج الذى يرسمه له طبيب الشركة يحق لهذا عدم الاستمرار فى علاجه ولايجوز للعامل فى هذه الحالة المطالبة بالاعانة المقررة فى حالة المرض ، كما لاتتحمل الشركة أية مسئولية فى هذا الشأن .

مادة ٩ — فى حالة مرض العامل وعدم استطاعته الحضور إلى عيادة الشركة يجب أن يبلغ الشركة عن مرضه بطلب كتابى أو تليفونى أو يكلف أحد زملائه بتبليغ الشركة والا اعتبر متغيبا .

مادة ١٠ — لطبيب الشركة وحده الحق فى منح الاجازات المرضية ولا تعترف الشركة بأية إقرارات أو شهادات تصدر من أطباء غير أطبائها ، كما أنها لاتتحمل مصاريف علاج أحد العمال إذا أنفقها من تلقاء نفسه .

مادة ١١ — إذا احتاج العامل إلى عناية خاصة أو إلى أطباء اخصائيين فلا يتم ذلك إلا بقرار من طبيب الشركة .

مادة ١٢ — يجوز لطبيب الشركة رفض علاج أى عامل إذا كان مرضه قد نشأ عن افتعال أو من إدمان على تعاطى المخدرات أو المسكرات .

مادة ١٣ — يجب على كل عامل الخضوع لأى فحص دورى يقوم به طبيب الشركة ، وإذا رأى هذا ضرورة لتطعيم بعض العمال أو جميعهم فعلى كل عامل أن يخضع للتطعيم بدون تأخير .

مادة ١٤ — كل عامل يصاب أثناء العمل وبسببه يجب أن يبلغ رئيسه المباشرة فورا بالحادث والظروف التى وقع فيها وتقوم الشركة بالتزاماتها نحو إصابة العمل وفقا للقانون .

التعليمات الصحية

١ — يجب على كل عامل أن يحافظ على نظافة المكان الذى يعمل فيه .

٢ — ممنوع تناول أى طعام أو شراب فى مكان العمل .

٣ — يجب تجنب البصق أو التمخط فى مكان العمل .

٤ — عدم التبول فى أى مكان خارج المراحيض .

٥ — يجب على كل عامل أن يراعى نظافة الغيارات التى يضعها الطبيب وأن يبقيها على الحالة التى وضعت عليها .

٦ — يجب أن يراعى كل عامل أن يكون شعره دائما نظيفا وكذلك جسمه وملبسه .

شركة .....

الفحص الطبى للعمال الجدد

الاسم .....

العنوان ..... السن .....

نوع العمل .....

إدارة المصنع ..... التاريخ .....

تقرير طبيب المصنع

الجهاز الدورى .....

الجهاز التنفسى .....

النظر .....

الجهاز العصبى .....

الجلد .....

الجهاز التناسلى .....

أمراض أخرى .....

فتق . دوالى بالخصيتين . بواسير . ناسور .....

ملاحظات .....

كشف الهيئة .....

.....

طبيب المصنع ..... التاريخ .....

اقـــرار

أقر أنا ..... الموقع أدناه أن البيانات المدونة أعلاه صحيحة وتنطبق علىّ عند التحاق للعمل بالمصنع .

تحريراً فى / / ١٩٥ التوقيع

شركة

.....

طلب توقيع الكشف الطبي

التاريخ .....

السيد الدكتور .....

بعد التحية — نرجو التكريم بتوقيع الكشف الطبي على حامله ..... وموافاتنا بتقريركم عن المرض الذى يشكو منه .

وتفضلو بقبول فائق الاحترام ؟

المدير

تقرير الطبيب

التاريخ .....

السيد المحترم مدير شركة .....

بعد التحية — الحاقا للطلب المقدم منكم بتاريخ ..... والخاص بالعامل ..... أتشرف بأن أوضح لكم فيما يلى نتيجة الكشف عليه .....

.....

.....

.....

.....

.....

توقيع الطبيب

اسم المؤسسة .....

العنـوان .....

.....

تليفـون .....

مصلحة العمل

قسم المسائل الصحية

اسم الطبيب .....

احصائية الامراض المختلفة بالمصنع

عن شهر ..... سنة ١٩

كشف بحالات المرض والجراحة والاصابات بمحل ..... أثناء شهر ..... سنة ١٩

عدد العمال (١) (فى هذا الشهر) .....

عدد العمال المستجدين منهم .....

	امراض الجهاز التنفسى		امراض الجهاز البولى التناسلى		امراض جلدية		تقى القنامين	امراض فقر الدم	امراض عصبية	امراض العظام	روماتزمية	امراض الغدد الصماء	امراض معدية	طفيليات	امراض نساء	امراض عيون	امراض انف واذن وحنجرة	امراض لاسنان	امراض الصناعة (٢)	مجموع حالات المرض الباطنية	مجموع حالات الجراحة	اصابات العمل (٣)	مجموع الاجازات المرضية (٤)
	امراض الجهاز الهضمى	امراض الجهاز الدورى	غيرها	سرية	غيرها	سرية																
باطنية																						
جراحية																						
مجموع																						

عدد أيام العمل فى الشهر

ملحوظات طبيب المصنع أو المحل .....

التاريخ / / ١٩

طبيب المصنع أو المحل (دكتور .....)

مدير المنع أو المحل .....

---

١ — يشمل جميع من يقومون بأعمال المصنع أو المحل من موظفين وعمال باليومية أو بالشهرية أو بالقطعة

٢ — يوضح أمراض الصناعة بذكر أسماؤها أو وصفها الاكلينكى بالتفصيل (ان وجدت)

٣ — لا يعتبر إصابة العمل إلا الجروح التى تحصل أثناء العمل وبسببه

٤ — تكون الأجازات شاملة لجميع الأجازات التى منحها الطبيب عن حالات المرض أو الجراحة أو الاصابات

ملحوظة :هذه الأرقام تحصى من أول يوم فى الشهر إلى آخر يوم منه ، ويرسل الكشف فى الأسبوع الأول من الشهر التالى

والوفيات من أمراض الصناعة يرسل عنها بيان مستقل عن كل حالة على حدة

وزارة الشؤون الاجتماعية

مصلحة العمل

اسم المؤسسة .....

نوع الصناعة التى تزاولها .....

اسم الطبيب .....

سجل قيد أسماء العمال المرضى بأمراض مهنية

رقم مسلسل	تاريخ الزيارة	اسم العامل المريض	رقمه بسجل القيد	نوعه (ذكر او انثى)	السن	عنوانه	صناعته أو وظيفته	تاريخ التحاقه بهذه الصناعة والوظيفة	تاريخ الكشف الطبى	الاعراض باختصار	التشخيص	توقيع الطبيب	تاريخ الابلاغ	الإجازة الممنوحة	المدة المقررة للعلاج	تاريخ انتهاء العلاج	النتيجة: شفاء بدون عاهة	النتيجة: عجز مختلف ومقداره	النتيجة: وفاة	قيمة التعويض	تاريخ صرف التعويض	توزيع التعويض بين المستحقين فى حالة الوفاة	اسم شركة التأمين	ملاحظات (وقف أو نقل أو خلافه)

بطاقة الزيارة الطبية

الرقم .....

الاسم .....

السن .....

الفرع .....

الأجر .....

تاريخ الإلتحاق .....

تاريخ الزيارة	التشخيص	العلاج	الاجازة المرضية	ملاحظات

الفصل السابع

إصابات العمل

يتضمن القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الأحكام الخاصة بتعويض إصابات العمل ، وقد روعى فيه أن يشمل عمال المناجم والمحاجر وجميع أنواع الصناعات المتعلقة باستخراج مواد من باطن الأرض وكذلك المحال المعـــدة لصنع المنتجات أو تغييرها أو تنظيفها أو اصلاحها أو زخرفتها أو إعدادها للبيع ويدخل فى ذلك بناء السفن وتوليد الكهرباء والقوى المحركة وتحويل ضغطها وثقلها وكذلك يشمل الأعمال الانشائية كالعمارات والسكك الحديدية والطرق والمنشآت التلغرافية والتليفونية ومعامل توليد الغاز والكهرباء وكذلك التنقيب عن الآثار .

الذين لا يتمتعون بالقانون :

ولا يسرى هذا القانون على الأشخاص الذين يستخدمون بصفة عرضية لتأدية أعمال خارجة عن الصناعة أو التجارة والأشخاص الذين يشتغلون للعمل فى الزراعة إلا إذا كانوا وقت إصابتهم يشتغلون بآلات تدار باليد أو بؤدون عملا صناعيا وكذلك أعضاء أسرة رب العمل الذين يلزمه أن يعولهم .

أما الذين يسرى عليهم هذا القانون فهم الذين يعبر عنهم بلفظ (عمال) .

الأحوال المانعة للتعويض :

وينص القانون على أن لكل عامل أصيب بسبب العمل وفى أثناء تأديتـه الحق فى الحصول من صاحب العمل على تعويض عن إصابته طبقا للقواعد المقررة فى القانون ، على أن صاحب العمل لا يلزم بأى تعويض فى الحالات الآتية :ـ

١ ـ إذا لم تنشأ عن الإصابة عجز العامل عن تأدية عمله أو مهنته مدة لا تزيد عن ثلاثة أيام .

٢ ـ إذا تعمد العامل إصابة نفسه .

٣ ـ إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل .

وتعتبر المبالغ المستحقة للعامل المصاب أولمن يستحقون التعويض ديونا ممتازة بالمرتبة

والشروط الخاصة بالمبالغ المستحقة للمستخدمين المنصوص عليها فى المادة ١١٤١ من القانون المدنى . كما أنه يجب على رب العمل إبلاغ مصلحة العمل كتابة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ثبوت العاهة مقدار المبلغ الذى دفعه أو تعهد بدفعه على سبيل التعويض للعامل أو من يستحقونه وإذا لم يقم رب العمل بدفع التعويض أو لم يتعهد بدفعه فيجب إبلاغ مصلحة العمل الأسباب التى حالت دون ذلك .

العلاج الطبى :

وعلى رب العمل أن يقدم دائما الاسعافات الأولية للعامل المصاب ولو لم تمنعه الاصابات من مباشرة العمل .

يجب أن يكون فى كل محل يشتغل فيه أكثر من ٢٠ عاملا صندوق أو أكثر للاسعافات الطبية يحفظ بحالة جيدة صالحة ويعلن عن مكان وجوده ويحتوى على الأربطة والأدوية والمطهرات التى تعينها مصلحة العمل بالاتفاق مع وزارة الصحة العمومية طبقا للقواعد التى يصدر بها قرار من وزير الشئون الاجتماعية .

ولكل عامل مصاب الحق فى أن يعالج بالمجان بمستشفيات الحكومة بشرط أن يكون المستشفى فى نطاق دائرة قطرها ٥٠ كيلومترا من مكان الحادث وأن توجد به أسرة خالية وأن ترى إدارة المستشفى أن الحالة تستحق العلاج الداخلى .

وفى حالة عدم وجود مستشفى حكومى فى هذا النطاق أو مستشفيات أخرى يمكن للعامل أن يعالج فيها بالمجان ، يكون رب العمل ملزما دفع جميع المصروفات الطبية وثمن الأدوية ومصروفات الإقامة بالمستشفى . ويكون اثبات العاهة المستديمة كلية كانت أو جزئية بشهادة طبية ويعين وزير الشئون الاجتماعية بقرار منه شكل هذه الشهادة والانعاب اللازمة للحصول عليها .

وإذا كانت الشهادة صادرة من الطبيب المعالج بناء على طلب العامل فلا يأخذ الطبيب أتعابا عنها . وإذا كان ماتضمنته الشهادة الطبية محل نزاع بين رب العمل والعامل جاز عرض هذا النزاع على الطبيب الشرعى الذى يقع مكان الحادث فى دائرة اختصاصه ويكون قرار الطبيب الشرعى فى موضوع النزاع غير قابل لأى طعن .

ولا يحول النزاع المذكور دون قيام رب العمل بالالتزامات المقررة عليه . ويلزم رافع النزاع بدفع أتعاب الطبيب الشرعى ، إلا إذا كان على حق فى منازعته فيلزم خصمه

بدفعها . وتعيين فئات الأتعاب وطرق دفعها بقرار من وزير الشئون الاجتماعية بالاتفاق مع وزير العدل .

ويجب على العامل ألا يرفض عيادة الطبيب الذى يعينه لذلك رب العمل أو المؤمن وإذا كان العامل يعالج فى مستشفى حكومى أو خصوصى ، فيجب على الطبيب المذكور إبلاغ المستشفى قبل حصول العيادة .

وإذا رفض العامل أن يعوده الطبيب المعين من قبل رب العمل أو المؤمن أو رفض العلاج الذى يقرره له ، أو رفض المعالجة فى المستشفى ، فلا يجوز له المطالبة بالتعويض الناشىء عما قد يحمل له من مضاعفات .

وإذا نشأ عن الاصابة عجز العامل عن أداء مهنته أو صناعته وجب على رب العمل أن يدفع له معونة مالية حتى يتم شفاؤه أو تثبت لديه عاهة مستديمة أو يتوفى .

وتكون المعونة مساوية للأجر الكامل فى التسعين يوما الأولى ، ثم تخفض بعد ذلك إلى نصف الأجر المذكور ، بشرط ألا تقل عن عشرة قروش فى اليوم أو عن الأجر الكامل للعامل إن قل عن ذلك .

وتحسب المعونة على أساس الأجر الأخير ، وفيما يتعلق بالعمال الذين يشتغلون بسعر القطعة تحسب المعونة على أساس الأجر فى التسعين يوما السابقة على وقوع الحادث .

وتدفع المعونة للعامل المصاب أسبوعيا :

وإذا حدثت الوفاة أو ثبتت العاهة المستديمة خلال اثنتى عشر شهرا من تاريخ وقوع الحادث ، فان المبالغ التى تدفع وفقا لهذه المادة لاتخصم من مقدار التعويض .

أما المبالغ التى تدفع بعد مدة الاثنى عشر شهراً فتخصم من مقدار التعويض .

وإذا أدى الحادث إلى وفاة العامل فان أقصى مايلزم رب العمل من تعويض يكون مبلغا مساويا لأجر ألف يوم محسوباً على أساس آخر أجره ، وفيما يتعلق بالعمال الذين يشتغلون بالقطعة يحسب مقدار التعويض على أساس متوسط الأجر فى التسعين يوما الأخيرة .

ويدخل فى حساب هذا الأجر كل ما كان يحصل عليه العامل من كسب إضافى سواء كان ذلك نقداً أو عينا .

ويحسب الأجر المشار اليه بواقع ثلاثين يوما فيما يتعلق بعمال المشاهرة أما فيما يتعلق بالعمال الذين يشتغلون بالقطعة فتضم أجورهم التى قبضوها فى أيام العمل ويقسم المجموع على عدد تلك الأيام .

وإذا تعذر معرفة متوسط الأجر اليومى بسبب قصر مدة العامل أو بسبب ظروف عمله فيكون الحساب على أساس المتوسط المتقدم ذكره للاجر الذى يدفع لأمثاله من العمال الذين يشتغلون عند رب عمل آخر ، وفى هذه الحالة يفضل عند الاختيار رب العمل الموجود فى ذات المنطقة .

ويجب ألا يقل مقدار التعويض الكامل المستحق فى حالة الوفاة عن ١٥٠ جنيها وألا يزيد على ٦٠٠ جنيه وبالنسبة لمن يشتغلون تحت التمرين بغير أجر يكون التعويض الكامل ١٠٠ جنيه .

وفضلا عن التعويض المتقدم الذكر يلزم رب العمل بمصروفات الجنازة على ألا يزيد مايدفعه فى هذا الشأن على خمسة جنيهات

وإذا نشأ من الإصابة عاهة مستديمة كليه فيدفع للعامل المصاب تعويض يوازى أجر ١٢٠٠ يوم ويحسب هذا الأجر وفقا للقواعد المقررة فى حالة الوفاة .

ويجب ألا يقل مقدار التعويض فى هذه الحالة عن ١٨٠ جنيها وألا يزيد على ٧٠٠ جنيه.

وفيما يتعلق بمن يشتغلون تحت التمرين بغير أجر يكون مقدار التعويض ١٢٥ جنيها .

وإذا نشأ عن الإصابة عاهة جزئية مستديمة فيقدر التعويض وفقا للقواعد الآتية .

جدول يبين بعض الاصابات المعتبرة مؤدية لعاهة جزئية أو مستديمة :

(١) فقد الذراع الأيمن إلى الكوع وما فوق	٧٠ ٪
(٢) فقد الذراع الأيسر إلى الكوع وما فوق	٦٠ ٪
(٣) فقد الذراع الأيمن إلى ما تحت الكوع	٦٠ ٪
(٤) فقد الساق إلى الركبة أو ما فوقها	٦٠ ٪
(٥) فقد الذراع الأيسر إلا ما تحت الكوع	٥٠ ٪
(٦) فقد الساق إلى ما تحت الركبة	٥٠ ٪
(٧) فقد حاسة السمع فقداً كليا مستديما	٥٠ ٪
(٨) فقد عين واحدة	٢٥ ٪
(٩) فقد الإبهام	٢٥ ٪
(١٠) فقد جميع أصابع القدم الواحدة	٢٠ ٪
(١١) فقد سلامة الإبهام أو فقد الأصبع السبابة	١٠ ٪
(١٢) فقد أصبع القدم الكبير	١٠ ٪
(١٣) فقد أصبع واحد خلاف السبابة	٥ ٪

جـــدول

يبين مقدار التعويض بعد وفاة العامل وكيفية توزيعه فيما بينهم

درجة القرابة	النسبة المئوية للتعويض المستحق ٪	التوزيع
١ — إذا ترك المتوفى أرملة واحدة أو أكثر وأولادا	١٠٠	(ا) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر وولدا واحدا ٦٠٪ للارملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٤٠٪ للولد. (ب) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر وولدين ٦٠٪ للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٢٠٪ لكل من الولدين. (جـ) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر وأكثر من ولدين ٥٠٪ للأرملة أو للأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٥٠٪ للأولاد (بالتساوى فيما بينهم).
٢ — إذا ترك المتوفى أرملة واحدة أو أكثر ولم يترك أولادا وترك أبوين أو إحداهما	١٠٠	٧٥٪ للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٢٥٪ للأبوين (بالتساوى فيما بينهما) أو لأحدهما.
٣ — إذا ترك المتوفى أرملة واحدة أو أكثر ولم يترك	١٠٠	للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن).

درجة القرابة	النسبة المئوية للتعويض المستحق ٪	التوزيع
أولادا أو واحدا من أبويه .		
٤ — إذا لم يترك المتوفى أرامل وترك أولادا .	١٠٠	للأولاد (بالتساوى فيما بينهم) .
٥ — إذا لم يترك المتوفى أرملة ولا أولادا وترك أبويه أو إحداهما وأخوة أوأخوات	٧٥	٥٠٪ للوالدين أولأحدهما و ٢٥٪ الأخوة أو الأخوات (بالتساوى فيما بينهم) .
٦ — إذا لم يترك المتوفى أرامل ولا أولادا ولا أخوة ولا أخوات وترك أبوين أو إحدهما .	٥٠	للأبوين بالتساوى أولأحدهما
٧ — إذالم يترك المتوفى أرامل ولا أولادا ولا أحدا من أبويه بل ترك أخوة أو أخوات . ولا يستحق التعويض عن الأولاد والاخوة والأخوات المتقدمة ذكرهم إلا الإناث اللاتى لم يتزوجن والذكور الذين يقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة أو العاجزين جسمانيا عن كسب عيشهم .	٥٠	توزع بالتساوى بين الأخوة والأخوات
٨ — إذا لم يترك المتوفى أقارب من المبينين سابقا ولكنه ترك أفراداً آخرين من عائلته لغاية الدرجة التالية ولم يكن لهم وقت الحادث عائل سواه .	٥٠	توزع بين الجميع بالتساوى

«إذا عجز أى عضو من أعضاء الجسم المذكورة عجزاً كليا مستديما عن أداء وظيفته اعتبر ذلك العضو فى حكم المفقود — وإذا كان العامل أعسر فانه ينال عن فقد ذراعه الأيسر التعويض المقرر للذراع الأيمن والعكس بشرط أن يكون قد أخطر صاحب العمل بذلك وقت التحاقه بالخدمة» .

صندوق الإسعافات الطبية

نصت المادة ١٩ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل ، على أنه يجب أن يكون فى كل محل يشتغل فيه أكثر من ٢٠ عاملا صندوق أو أكثر للاسعافات الطبية يحفظ بحالة صالحة ويعلن عن مكان وجوده . ويحتوى على الأربطة والأدوية والمطهرات التى تعينها مصلحة العمل بالاتفاق مع وزارة الصحة العمومية بالتطبيق للقواعد التى يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية . وقد صدر هذا القرار بتاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ ونص على ما يأتى :—

مادة ١ — على رب العمل أن يعد صندوق للاسعافات الطبيعية مزودا بالأدوية والأربطة والمطهرات الآتى بيانها . —

«ا» فى المحال التى تستخدم ٢١ عاملا إلى ٥٠ عاملا .

(١) عدد كاف (لا يقل عن ١٢) من غيارات معقمة صغيرة الحجم للأصابع .
(٢) عدد كاف (لا يقل عن ٦) من غيارات معقمة متوسطة الحجم للأيدى والأقدام .
(٣) عدد كاف (لا يقل عن ٦) من غيارات معقمة كبيرة الحجم لأجزاء الجسم الأخرى .
(٤) كمية كافية من قطن طبى فى لفافات صغيرة تحتوى الواحدة على ٢٥ جراما .
(٥) محلول يود مخفف ٢½ ٪
(٦) زجاجة روح النوشادر العطرى (٣٠ سم٣) موضح عليها المقدار الطبى الاستعمال أى من ١ إلى ٤ سم٣ وطريقة الاستعمال .
(٧) كحول نقى (١٠٠ سم٣) .
(٨) كمية من مسحوق بيكربونات الصودا .
(٩) كمية من مسحوق حامض البوريك .
(١٠) رباط مطاط ضاغط .
(١١) عدد كاف من الجبائر والقطن أو مادة أخرى تصلح لحشوها والجبائر بيانها كالآتى :

١ — عدد ٢ جبيرة توماس للفخذ إحداها مقاس كبير والثانية مقاس متوسط
٢ — « ٣ « كف خشب .
٣ — « ٢ « زاوية « .
٤ — « ٢ « كاز « .
٥ — « ٢ « وحشية « .
٦ — « ٢ « خلفية « .

(١٢) كمية من مشمع لصاق (٢ باردة على الأقل) .
(١٣) ٢٤ رباط (على الأقل) عرض ١١ سم .
(١٤) ١٢ رباط (على الأقل) عرض ٧ سم .
(١٥) ٣ أربطة مثلثة .
(١٦) عدد كاف من الدبابيس الانجليزى .
(١٧) مسحوق سلفوناميدمعقم داخل علب مغلفة (٢علبة على الأقل) .
(١٨) كمية محلول الميكروكروم فى الماء المقطر بنسبة ٢٪ .
(١٩) كمية من قطرة سلفا سيناميد فى الماء المقطر بنسبة ٣٠٪ .
(٢٠) كمية من قطرة البركايين فى الماء المقطر بنسبه ٢,٠٪ .
(٢١) كمية من بيكربونات الصودا ٣٪ (محلول) .
(٢٢) كمية من محلول البوريك المشبع .
(٢٣) كمية من محلول طرطيرات النودشادر المعتاد بنسبة ١٠٪ .
(٢٤) كمية من مرهم البوريك .
(٢٥) كمية من زيت الخروع .
(٢٦) طلمبة غسيل كاوتشوك نمرة ١٠ .
(٢٧) مراود زجاج .
(٢٨) قطارات .

(ب) فى المحال التى تستخدم أكثر من ٥٠ عاملا :

(١) عدد كاف (لايقل عن ٢٤) من غيارات معقمة صغيرة الحجم .
(٢) عدد كاف (لايقل عن ١٢) من غيارات معقمة متوسطة الحجم للايدى والاقدام .
(٣) عدد كاف (لا يقل عن ١٢) من غيارات معقمة كبيرة الحجم لأجزاء الجسم الأخرى .
(٤) كمية كافية من قطن طبى فى لفافات صغيرة تحتوى الواحدة على ٢٥ جراما .

(٥) محلول يود مخفف ٢½ ٪ (٢٠٠ جرام على الأقل) .
(٦) زجاجة روح النوشادر العطرى (٦٠٠ سم٣) موضع عليها المقدار الطبي للاستعمال أى من (١ إلى ٤ سم٣) وطريقه الاستعمال .
(٧) كحول نقى (٢٠٠ سم٣) على الأقل .
(٨) كمية من مسحوق بيكربونات الصودا .
(٩) كمية من مسحوق حامض البوريك .
(١٠) رباط مطاط ضاغط .
(١١) عدد كاف من الجبائر المختلفة وقطن أو مادة أخرى تصلح لحشوها والجبائر هيأها كالآتى :

١ — عدد ٢ جبيره توماس للفخذ أحداها مقاس كبير والثانية مقاس متوسط .
٢ — « ٢ « كف خشب .
٣ — « ٢ « زاوية « .
٤ — « ٢ « كاز « .
٥ — « ٢ « وحشية « .
٦ — « ٢ « خلفية « .

(١٢) كمية من مشمع لصاق (٢ ياردة على الأقل) .
(١٣) ٣٦ رباط (على الأقل) عرض ١١ سم .
(١٤) ٢٤ رباط (على الأقل) عرض ٧ سم .
(١٥) ٦ أربطة مثلثة .
(١٦) عدد كاف من دبابيس انجليزية .
(١٧) مسحوق سلفونااميد معقم داخل علب مغلقة (٢ علبة على الأقل) .
(١٨) كمية محلول الميوكروكروم فى الماء المقطر بنسبة ٢٪ .
(١٩) كمية من قطرة سلفاسيناميد فى الماء المقطر بنسبة ٣٠٪ .
(٢٠) كمية من قطرة البركايين فى الماء المقطر بنسبة ٠,٢٪ .
(٢١) كمية من بيكربونات الصودا ٢٪ (محلول) .
(٢٢) كمية من محلول البوريك المشبع .
(٢٣) كمية من محلول طرطيرات النوشادر المتعادل بنسبة ١٠٪ .
(٢٤) كمية من مرهم البوريك
(٢٥) كمية من زيت الخروع
(٢٦) طلمبة غسيل كاوتشوك نمرة ١٠ .
(٢٧) مراود زجاج .

(٢٨) قطارات

مادة ٢ — يوضع صندوق الإسعافات الطبية فى مكان ظاهر بمحل العمل وفى متناول العمال بقدر الإمكان ويعهد إلى عامل متمرن على استعمال ما فى الصندوق ويمكن الاتصال به فى أى وقت من أوقات العمل .

ويخصص صندوق لكل ١٥٠ عاملا .

وتوضع اعلانات فى أمكنة العمل المختلفة مبينا فيها محل وجود الصندوق واسم العامل المنوط به .

التأمين الاجبارى ضد حوادث العمل

لما كان القانون الخاص بإصابات العمل يقرر للعمال حقوقا جديدة قد يعجز الكثير من أصحاب الأعمال الصغيرة عن القيام بها رؤى أن خير علاج لهذه الحالة هو التأمين ضد الاصابات ، لأنه ييسر على صاحب العمل دفع التعويضات ولا يكلفه إلا جزءا يسيرا بالنسبة لما قد يستحق عليه من تعويض . ونظام التأمين الاجبارى متبع فى معظم الدول الأوروبية .

فالتأمين الاجبارى ذو فائدة كبيرة لأصحاب الأعمال وهو فى الوقت نفسه يكفل للعمال الحصول على التعويض الذى يستحقونه ، ولو ترك أمر التأمين اختياريا لما فكر إلا أقلية ضئيلة من أصحاب الأعمال فى التأمين على عمالهم كما هو معروف عن الكثيرين من عدم الميل لنظام التأمين .

لذلك كان لزاما أن يلى صدور قانون إصابات العمل تشريع يلزم أصحاب الأعمال بالتأمين على عمالهم ضد حوادث العمل . والواقع أنه لما عرض مشروع القانون المذكور على مجلس النواب فى سنة ١٩٣٦ اقترح بعض حضرات النواب المحترمين عدم سريانه على المحال الصناعية والتجارية التى يقل عدد عمالها عن عشرة لتوقعهم عجز أصحاب هذه المحال عن القيام بالتزاماتهم نحو عمالهم ولكن المجلس بعد سماعه تصريحات الحكومة من أنها تعتزم وضع تشريع بإلزام أصحاب الأعمال بالتأمين على عمالهم وافق على سريان المشروع على جميع المحال الصناعية والتجارية سواء كانت كبيرة أم صغيرة .

وبناء عليه صدر القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الاجبارى ضد حوادث العمل وقد وضع على ضوء الأحكام المقررة فى القوانين المماثلة المعمول بها فى الدول الأجنبية

ولا يسرى القانون على جميع الأعمال الخاضعة للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بل على الصناعية منها فحسب سواء كانت تزاول بمحل صناعى أو تجارى ومعنى ذلك أن العمال الذين يقومون فى المحال التجارية بأعمال صناعية مما نصت عليه المادة الأولى من القانون المذكور يجب التأمين عليهم ضد حوادث العمل دون غيرهم من عمال تلك المحال وذلك لما هو معلوم من أن الأعمال الصناعية تعرض العمال لخطر الإصابة أكثر من الأعمال التجارية .

ولا يلزم صاحب العمل بالتأمين على عماله إلا فى حدود التزاماته طبقا للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ . فالعمال المستثنون من أحكام هذا القانون لا يشملهم التأمين كما أن قيمة التعويضات التى يلزم صاحب العمل بالتأمين عليها ينبغى ألا تقل عما هو منصوص عليه فى القانون المذكور (مادة ١)

وتمشيا مع أحكام المادة ٥ من القانون سالف الذكر الخاصة بالعمال الذين يستخدمهم مقاولون من الباطن قد أوجب المشروع على صاحب العمل الأصلى أن يؤمن على هؤلاء العمال إذا قصر المقاول من الباطن فى القيام بهذا الواجب . وإذا كان من العدل أن يضمن المشروع لصاحب العمل الأصلى استرداد ما أنفقه فى هذا السبيل فقد أجاز له خصم تلك النفقات من المستحق عليه المقاول من الباطن بطريق المقاصة القانونية (مادة ٢) .

ولما كان صاحب العمل ملزما بتعويض عماله عما يقع لهم من إصابات بالشروط والقيود المبينة بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ وكان الغرض من التأمين تمكينه من الوفاء بالتزاماته طبقا لهذا القانون فينبغى عليه أن يتحمل وحده نفقات التأمين ولا يجوز له أن يشرك عماله فى هذه النفقات كلها أو بعضها أما بخصم جزء من أجورهم أو بتخفيض هذه الأجور أو بتحصيل اشتراكات منهم لهذا الغرض أو بأية طريقة أخرى مباشرة كانت أو غير مباشرة (المادتان ٣ ، ١٧) .

ولضمان قيام أصحاب الأعمال بالتأمين على عمالهم قد فرض المشروع على من يخالف منهم هذا الالتزام عقوبة مالية تزيد فى معظم الحالات على قيمة رسوم التأمين التى يحاولون التهرب من دفعها (مادة ١٦) .

وقد أعفى القانون من نظام التأمين المصالح الحكومية لأنها قادرة على الوفاء بالتزاماتها دون حاجة إلى التأمين كما أعفى أصحاب الأعمال الذين يتعرض عمالهم لخطر لا تقبل شركات التأمين تحمل نتائجه . وقد علق هذا الإعفاء الأخير على قيام أصحاب الأعمال باجراءات معينة يراد بها وقاية العمال بقدر الإمكان من خطر الإصابة وضمان حصولهم على التعويض

إذا وقع لهم حادث وأجاز المشروع لوزير الشئون الاجتماعية فى حالة عدم قيام أحد أصحاب الأعمال بهذه الإجراءات أن يأمر بغلق محله إداريا حتى يفى بما هو مفروض عليه . ومن جهة أخرى أجاز المشروع لوزير الشئون الاجتماعية أن يعفى من التأمين :

(١) الهيئات العامة كالمجالس البلدية والمحلية والقروية ومجالس المديريات والغرف التجارية إذا كان يرى أنها جديرة بهذا الاعفاء .

(٢) أصحاب الأعمال الذين تتوفر فيهم شروط معينة ويقومون باجراءات خاصة تضمن حصول العمال المصابين أو ورثتهم على ما يستحقونه من تعويض (المواد ٤، ٥، ٦) .

وبما أن العمال ليسوا طرفا فى عقد التأمين وليس لهم من وسيلة لمعرفة ما إذا كان صاحب العمل قد أمن عليهم فقد فرض المشروع على هذا الأخير أن يعلق فى مكان العمل شهادة من المؤمن لديه دالة على حصول التأمين (مادة ٧) .

ويتضمن القانون عدة أحكام يراد بها تحديد حقوق وواجبات كل طرف عقد التأمين نحو الآخر . فهو يقضى بالزام صاحب العمل بأخطار شركة التأمين بما يدخل على العمل بعد التعاقد من التغييرات التى يترتب عليها زيادة الخطر المؤمن من أجله وأن يكون هذا الاخطار فى ميعاد قصير حدده المشروع بسبعة أيام من تاريخ البدء بادخال تلك التغييرات والغرض من الاخطار تمكين شركة التأمين من أن تتدبر الأمر فان كان الخطر الجديد مما تقبل التأمين عليه اكتفت بمطالبة صاحب العمل بفرق الرسوم وإن لم يكن كذلك فسخت العقد .

وصاحب العمل ملزم كذلك بأن يسمح لمندوبى شركة التأمين بالدخول فى محله لمعرفة ما إذا كان الخطر المؤمن عليه من أجله قد زاد عما كان عليه وقت التعاقد أو لبحث ظروف حادث وقع بالمحل أو للاطلاع على سجلات قيد أسماء العمال والأجور والاصابات وهى السجلات المفروض على صاحب العمل إمساكها طبقا للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ .

على أنه لما كان لكل محل اسراره الصناعية والتجارية وكان إفشاء هذه الاسرار مما يضر بصاحب العمل فقد نص المشروع على أن يعاقب مندوبو شركات التأمين بالحبس لغاية ستة شهور أو بغرامة لغاية خمسون جنيهاً مصرياً إذا أفشوا أحد الأسرار التى أطلعوا عليها وذلك تطبيقاً للمادة ٣١٠ من قانون العقوبات (المادتان ٢١، ٦) .

وفرض القانون على صاحب العمل أن يقوم بدفع رسوم التأمين وملحقاتها فى المواعيد المحددة فى عقد التأمين وجعل هذا الدين ممتازا بذات الدرجة وذات الشروط المنصوص عليها بالنسبة للمبالغ المستحقة للمستخدمين فى المادة ٧٢٧ من القانون المدنى المختلط والمادة ٦٠١ من القانون المدنى الأهلى وهذا الامتياز هو المقرر بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦

لمستحقى التعويض إزاء دائنى صاحب العمل أو المؤمن لديه (المادتان ١١، ١٤).

ومن ناحية أخرى يجيز القانون لصاحب العمل أن يطالب شركة التأمين بتخفيض رسم التأمين إذا قلت درجة الخطر المؤمن من أجله (المادة ٨ فقرة ٤) ويمنع شركة التأمين من فسخ العقد بحجة وجود زيادة أو عجز فى عدد العمال أو أجورهم أن نقصان قيمتهم عما هو وارد بالعقد وبقصر حقها . على المطالبة بفرق الرسوم . وإذا كان منشأ هذه الزيادة أو العجز البيانات التى قدمها صاحب العمل وقت التعاقد وكان يعلم بعدم مطابقتها للواقع عوقب بغرامة تتراوح بين خمسة جنيهات وخمسين جنيها (المادة ١٠ فقرة ١ والمادة ١٨). كذلك لايجيز المشروع لشركة التأمين فسخ العقد بحجة عدم قيام صاحب العمل بدفع الرسوم فى التاريخ المحدد لذلك بل يفرض عليها أمهاله مدة كافية لسداد ما عليه وقدر هذه المهلة بثلاثين يوما (المادة ١٩) .

أما حق العامل فى التعويض فقد أحاطه القانون بسياج من الضمانات لا يتأثر بما قد يقع من صاحب العمل من تقصير فى الوفاء بالتزاماته قبل شركة التأمين فى حالة تأخير صاحب العمل فى دفع رسوم التأمين وملحقاتها فى المواعيد المحددة لايجوز لشركة التأمين أن تمتنع عن دفع التعويض المستحق عن الحوادث التى تقع فى خلال مهلة الثلاثين يوما التى قررها المشروع .

وكذلك فى حالة إدخال تعديلات بالمحل من شأنها زيادة الخطر المؤمن من أجله فان هذا لايمنع من صرف التعويض المستحق عن الاصابات التى تقع بسبب زيادة الخطر حتى ولو كان الخطر الجديد مما لاتقبل الشركة التأمين ضده .

أما إذا بلغ التقصير حداً يحمل هذا الأخير على فسخ العقد فيفرض عليهما المشروع أن يخطر صاحب العمل قبل الميعاد المحدد للفسخ بأسبوعين على الأقل كما يفرض على صاحب العمل عندما يتلقى هذا الأخطار أن يبادر بالتأمين على عماله لدى شركة أخرى حتى ولو لم يكن مسلما بصحة الفسخ وضمانا لقيامه بهذا الواجب قد نص المشروع على أن ترسل شركة التأمين إلى مصلحة العمل نسخة من الاخطار سالف الذكر فى الوقت الذى ترسل فيه الاخطار إلى صاحب العمل (المواد من ٨ إلى ١٤) .

ولكى يتسنى لمصلحة العمل وهى الإدارة الحكومية التى ستشرف على تنفيذ المشروع معرفة المحال الصناعية والتجارية التى لم تؤمن على عمالها لتتخذ ضدها الاجراءات القانونية لحملها على احترام القانون قضى المشروع بالزام شركات التأمين بأن ترسل لتلك المصلحة كل ثلاثة شهور كشفا مبينا فيه جميع عقود التأمينات التى أبرمتها أو جددتها فى خلال هذه المدة .

كذلك فرض القانون على شركات التأمين أن ترسل الى مصلحة العمل كل ثلاثة شهور بيانا بما صرف لمستحق التعويض وما ينتظر صرفه اليهم ليتسنى للمصلحة معرفة ما إذا كانت التعويضات تتفق مع أحكام القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ كما فرض عليها أن ترسل لتلك المصلحة نسخة من التعريفة الخاصة برسوم التـــأمين وماقد يطرأ عليها من تغييرات لمعرفة ما إذا كانت الرسوم التى تتقاضاها من أصحاب الأعمال مطابقة لهذه التعريفة .

وفضلا عن ذلك فقد أجاز القانون لمصلحة العمل أن تطلع على عقود التأمين وأن تطلب بيانات عنها من شركات التأمين حتى إذا وجدت بها ما يخالف أحكام القانون لفتت نظر المتعاقدين إليه .

ولما كان بعض أصحاب الأعمال قد أمنوا على عمالهم ضد حوادث العمل بمناسبة صدور القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ فان المشروع لا يتعرض لعقود التأمين التى أبرمت قبل صدوره والتى تكون سارية المفعول عند نشره بالجريدة الرسميـة حتى ولو كانت تتضمن شروطا تتعارض مع أحكامه وإنما يقصر مفعول العقود التى من هذا النوع على مدة سنة واحدة من تاريخ النشر إلا إذا أنتهت مدتها قبل هذا التاريخ .

وقد فرض القانون على شركات التأمين أن ترسل كشفا بهذه العقود إلى مصلحة العمل حتى إذا كان بينها مايخالف نصوصه أحكام المشروع اترقب الوقت الذى تنتهى فيه هذه العقود لتنصح إلى طرفيها بإبرام عقود جديدة تتفق مع أحكام القانون .

وضمانا لصحة البيانات التى تقدمها الشركات إلى مصلحة العمل لتنفيذ التزاماتها سالفة الذكر قد نص القانون على عقوبة شديدة تتعرض لها الشركات لو تعمدت إعطاء بيانات تخالف الواقع (المواد ١٥ ، ٢٠ ، ٢٢) .

تعريفة رسوم التأمين عن حوادث العمل

هذه التعريفة عامة تطبقها كل شركات التأمين فى مصر فهى من وضع الاتحاد العام لشركات التأمين .

وتتضمن هذه التعريفة أنواعا عديدة من الصناعات والأعمال لا يمكن إيرادها جميعاً . ولذلك سنقتصر على ذكر الصناعات والأعمال الهامة . وعلى أثر صدور القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل الذى رفع فيه تعويضات المصابين صرح لشركات التأمين رفع سعر هذه التعريفة بنسبة ٦٦⅔٪ اعتباراً من ١٠ يوليو سنة ١٩٥٠ بمقتضى قرار وزارة الشئون الاجتماعية الصادر فى ١٧ أكتوبر ١٩٥٠ .

الصناعة أو العمل	السعر لكل مائة جنيه	
	جنيه	مليم
كتبة دلالى المزادات .	—	٢٥٠
بائعو الأقمشة والملابس والخردوات الخ	—	٥٠٠
تسليم المأكولات باليد أو بدون اليد الخ	—	٥٥٠
تجار القمح بالقطاعى الذين يستخدمون ماكينات ومخازن السجاير وعمليات نسج السجاد من الجوت ومصانع تحميص البن وصناديق الورق الكرتون	١	٠٠٠
تسليم الجرائد والألبان والمشروبات الروحية ومواد البقالة ومصانع الخمور والتوابل والشحم الحيوانى	١	٢٥٠
معامل السجق بدون ماكينات ومصانع تراب الطباشير والصلصال ومصانع السكر والحلويات السكرية ومصانع السلع الجلدية	١	٥٠٠
تسليم الأزهار والبذور والخضار والفاكهة، بائعو المشروبات الروحية، تجار الدواجن والسمك ، محال البقالة والمأكولات	١	٧٥٠
مصانع سيدر الآلات، مصانع غزل ونسج الحرير الطبيعى والقطاعى ، مصانع الغراء والصمغ	٢	٠٠٠
مصانع السماد	٢	٢٥٠
تسليم القمح، مصانع السجق بالماكينات، أشغال الملح ومدابغ ومصانع الجلود مصانع الدرنين ،	٢	٥٠٠

الصناعة أو العمـــل	السعر لكل مائة جنيه
	مليم جنيه
مصانع الصابون بالطريقة الباردة	٧٥٠ ,٢
الخدمة بأحواض السفن ما عدا الشحن والتفريغ ، الجزارون ، مصانع الزجاج ، مصانع الألوان والبويات	٠٠٠ ,٣
صنع أو يد الحلويات والمخللات ومطاحن الحبوب ، الأعمال الكيميائية ، إنشاء القرع ، ملء البطاريات	٥٠٠ ,٣
تسليم الأثاث .	٧٥٠ ,٣
صيانة وإصلاح أحواض السفن وتركيب الزجاج ومسابك الصلب والحديد التى يزيد وزن السبيكة عن طن ومصانع المياه الغازية	٠٠٠ ,٤
الشحن والتفريغ بالقنوات والأنهر ، نقل البضائع والسلع بالعربات الكارو الأطباء البيطريون وخدمهم ، بناء السفن الشتوية ، أفران صهر الحديد ، رجال المطافىء ، السياس والجوكية	٥٠٠ ,٤
الشحن والتفريغ بالموانى ، بناء وإصلاح السفن سائقو ماكينات ومد الأساسات	٠٠٠ ,٥
أعمال الكبارى والأعمدة والكمرات الحـــديد خارج الورش ، المبيضون بالجبس إقامة المبانى التى يزد إنتاجها على ٢٠ قدما	٠٠٠ ,٦
الشحن والتفريغ عبر البحار ، الطيارون والعمال المعرضون للطيران إنشاء ورصف وإصلاح الطرق مع استعمال المفرقعات وضمان وإصلاح صهاريج تخزين الغاز ، عمال النجارة الميكانيكية ، منظفو الشبابيك	٠٠٠ ,٧
تشييد السدود مع استعمال المفرقعات	٥٠٠ ,٧
تفكيك السفن وحفر الآبار ، الغواصون ، المحاجر والمناجم التى تستخدم عمليات النسف	٠٠٠ ,٨
	٠٠٠ ,١٠
	٠٠٠ ,١١

الوقاية فى اصابات العمل

أسباب الإصابات :

لا مراء فى أن الحوادث الصناعية من أفظع الكوارث التى تصيب العمال فضلا عما تسببه من خسائر مادية فادحة ، لذلك فان من أهم المسائل التى تعنى بها المصانع الحديثة بشأن وقاية العمال من أخطار الصناعة والعمل على تلافى هذه الأخطار بكل الوسائل الممكنة سواء بتحقيق الاصابات التى تحدث ودراسة أسبابها لمنع تكرار وقوعها أو باتخاذ وسائل الوقاية المختلفة ضمانا لسلامة العمال .

وقد حاول الكثيرون تحديد أسباب الإصابات فكان معظمهم يعزونها لأسباب ثلاث :

(١) خطأ صاحب العمل كاهماله فى تسوير الآلات أو عدم عنايته بأحوال العامل .

(٢) خطأ العامل لعدم تبصره وإهماله وتهاونه أو تأثره بالمخدرات أو الكحول إلى غير ذلك .

(٣) الظروف الفجائية أو الغير منتظرة كالحرائق أو الانفجارات أو سقوط الآلات . . . الخ .

ولكن يقول الأستاذ لوريجا Loriga أن هذا التقسيم عشوائى ويضيف إلى ذلك أن الإصابات الناشئة عن العوامل المادية قد تظهر لأول وهلة لأنها تنتج عن عوامل مباشرة محدودة (الآلات . الأدوات . الأوضاع الآلية النيران . الكهرباء) .

كذلك عم الاعتقاد أيضاً أن الإنسان قد ساعد على إحداث الأصابة بجهله وإهماله . ولكن اعترف الجميع بأن التحسين الفنى للآلات ووقاية بعض الأجزاء الخطرة لم تنجح إلا على درجة ضئيلة فى تقليل الحوادث .

وقد أثبتت الدراسة الدقيقة لأسباب الإصابات وجود عدد كبير من الأحوال التى تتدخل فى إحداث الإصابات مستقلة عن العوامل المادية وأن هذه الأحوال متنوعة جداً وكثيراً ما تتدخل فى بعضها البعض كمدة العمل وتوزيع الفترات اليومية أو الأسبوعية للعمل والراحة وسرعة العمل أو الاجهاد أو العمل الغير المنظم أو العمل الليلى . . . الخ .

ومن هذه الأحوال أيضاً مكان العمل ، والحرارة المرتفعة والرطوبة الشديدة . وفساد

الهواء بالأتربة أو الغازات ، قلة الإضاءة وسوء توزيعها ، ارتفاع الصوت ، ضيق المكان . . الخ وبعض العوامل الشخصية كعدم الاحتياط والإدمان .

وعلى العموم فان من ٢٠ ٪ إلى ٩٥ ٪ من الإصابات ترجع إلى الآلات والأدوات ونقص الاحتياطات الفنية الواقية أو إلى أسباب خارجية غير منتظرة (سقوط المواد أو السوائل ، انفجار الخزانات ، الاصابات التى تحدثها الحيوانات الخ . . .) .

أما الإصابات الأخرى ونسبتها من ٧٥ ٪ إلى ٨٠ ٪ فناتجة عن الإنسان نفسه بتخفيضها مقاومته البدنية بالنسبة لسكرية ونوع العمليات المعهود بها اليه. وهى تخفيض قواه العقلية ، وقوة انتباهه وإطالتها مدة استجاباته وعلى العموم تضعفه وتزيد من تعرضه للخطر .

وسائل الوقاية :

لم يتعرض تشريع العمل فى مصر لموضوع الوقاية من إصابات العمل ولا زالت الجهود التى تبذل فى هذه الناحية اختيارية . ومن أهم وسائل الوقاية من إصابات العمل ما يأتى :

(١) إبعاد الأسباب الميكانيكية للاصابات بإبعاد الورش بعضها عن بعض وتحسين الإضاءة ووضع حواجز واقية على الآلات . وفحص الأفران والسيور والروافع والمدرجات والنقالات والآبار والتركيبات الكهربائية والمعدات الموضوعة ضد اخطار الحريق .

(٢) الاهتمام بالتوجيه والتدريب والاختيار المهنى وذلك بإجراء الاختبارات السيكولوجية عند الإلتحاق بالعمل لإمكان الكشف عن ذوى الاستعداد للحوادث .

(٣) تحسين الأحوال البدنية والنفسية للعمل . بتحديد مدة العمل وفترات الراحة اليومية ومحاربة سرعة العمل والاجهاد والعمل غير المنظم تجنباً للتعب والسأم التى تزيد من إصابات العمل .

(٤) تدريب المشرفين على العمل على وسائل الوقاية من الإصابات ، وعقد اجتماعات دورية للسلامة تساعد على التعرف على إخطار المهنة .

(٥) تلقين العمال عادات النحوط المؤدية إلى السلام . ولفت نظر المستجدين إلى العمل بواسطة المنشورات والمحادثات والاعلانات مما يولد فى نفوسهم روح الاحتياط .

(٦) تخصيص جوائز فى كل مصنع لكل عامل يساهم فى نمو وسائل الوقاية من الاصابات كما يجب توقيع الجزاء على كل عامل يخالف طرق الوقاية .

(٧) يجب أن تقوم كل منشأة صناعية بتسجيل كافة البيانات الخاصة بالاصابات ، ويوضع إحصاءات دورية عن أسباب الاصابات مما يساعد على تحديد وسائل الوقاية ، كما

يجب أن تعمل الحكومة على توحيد بيانات هذه الاحصائيات لامكان إجراء دراسات مقارنة عن أسباب الاصابات على نطاق واسع .

وعلى العموم فان علاج حوادث العمل ذو طبيعة نفسية أكثر منها ميكانيكية . ولقد توصلت كثير من المصانع بمراعاة هذه الشروط إلى تقليل الحوادث إلى النصف وفى بعض الأحيان إلى الربع وقد وضع مكتب العمل الدولى لوائح نموذجية لوسائل الوقاية من الاصابات [1] وكون هيئة دولية لدراسة وسائل منع حوادث العمل كما أنشأت كثير من الممالك الصناعية متاحف تأمين العمال لتعرض وسائل تطور الوقاية فبعد الوسائل الميكانيكية الخاصة بالوقاية حل محلها شيئا فشيئا تعليم الرؤساء والعمال .

ونجاح أى مشروع بشأن سلامة العمال ووقايتهم من الإصابات فى المصانع يتوقف إلى حد كبير على تعاون العمال أنفسهم بصورة جدية ومعاونتهم لذلك المشروع عن طيبة خاطر .

والطريقة المثلى لادراك هذا التعاون الإختيارى هى تأليف لجنة فى كل مصنع تدعى « لجنة وقاية العمال » ومن الواجبات المترتبة على صاحب العمل :

(١) أن يعترف باللجنة ويحترم سلطتها ويراعى قراراتها .

(٢) أن يسهر على تنفيذ قراراتها .

وتتألف هذه اللجنة من أعضاء يعينهم صاحب العمل ومن عدد آخر من الأعضاء ينتخبهم العمال من بينهم ويستحسن أن تمثل جميع أقسام المصنع فى هيئة اللجنة .

أما رئيس اللجنة ونائب رئيسها وسكرتيرها فينتخبهم أعضاء اللجنة .

وواجب اللجنة الأساسى هو حث العمال والإدارة معاً على الإهتمام بأمرين . هما تجنب الإصابات وإزالة الأخطار التى تهدد العامل .

وعلى اللجنة أن تستقصى وتبحث الأسباب التى أدت إلى وقوع الإصابات الخطيرة فى المصنع ولإدراك هذه الغاية .

(١) يجب أن تبلغ اللجنة عن كل إصابة خطيرة بعد وقوعها مباشرة .

(٢) تفوض اللجنة الموظف المسئول عن سلامة العمال أو بعض أعضائها بتحقيق كيفية وقوع الإصابة وتخولهم السلطة الكافية لمعاينة مكان الحادث وسماع أقوال الشهود واستقصاء الظروف التى أدت إلى وقوع الاصابة .

(٣) تتخذ اللجنة الوسائل الفعالة لارشاد العمال واطلاعهم على الحقائق والاختبارات

---

1) Bureau International du Travail.— Réglement type de sécurité pour les établissements industreels à l'usage des gouvernements et de l'industrie, Généve 1949.

التى اكتسبتها فتلصق الإعلانات أو تتبع وسائل أخرى للوصول إلى هذه الغاية .

(٤) تفوض اللجنة من حين إلى آخر بعض أعضائها أو الموظف المسئول عن سلامة العمال فحص الماكينات فحصا تاما بدقة بقصد اكتشاف واصلاح العيوب .

(٥) ويجب على اللجنة أن ترسل من حين إلى آخر إلى صاحب العمل توصياتها بخصوص تجنب الإصابات وإزالة الأخطار التى تهدد العامل .

ومن الضرورى أن يعين شخص تناط به سلامة العمال والمحافظة على استمرار الاهتمام بتجنب الاصابات وينبغى أيضا أن يكون لديه متسع من الوقت للقيام بأعماله على الوجه الأمثل .

ولامكان نشر وسائل الوقاية فى مصر يجب إنشاء هيئة أهلية للوقاية من إصابات العمل تقوم بدراسة الوسائل الكفيلة بمنع الاصابات داخل المصانع وفقا لحالة كل صناعة وتوجيه أصحاب الأعمال إلى أحدث الأساليب التى تستخدم فى هذه الناحية والقيام باعمال الدعاية التى تساعد على منع الاصابات على عداد الصور الرمزية والأفلام السينمائية والنشرات والكتيبات . . الخ

الوقاية من الاصابات

١ — يجب تبليغ رئيس العمل عن أية إصابة مهما كانت تافهة .

٢ — يجب ملاحظة جميع علامات الانتباه وإشارات الخطر وكافة التنبيهات الكتابية أو الشفوية وبنوع خاص تلك التى تحرم التدخين .

٣ — كن منظما فى عملك وتذكر أن التسرع والرعونة يسببان كثيراً من الإصابات .

٤ — احفظ أدوات العمل وضع مهماتك فى المكان المخصص لها .

٥ — لا تلق أية أدوات أو مهمات من مكان مرتفع كما يجب ألا تتركها فى مكان يجوز أن تسقط منه إلى أسفل بطريق الصدفة على شخص ما .

٦ — يجب تجنب وضع العدد والسيور والمهمات فى مكان ينجم عنه خطر التزحلق أو اختلال التوازن .

٧ — لا تحاول إدارة أو تحريك أية آلة أو جهاز لا تكون مكلفا بالعمل عليه .

٨ — عند ما تعمل حول آلات أو أجهزة متحركة يجب أن تتأكد من أن ثوبك محكم الربط وألا تلمس الأسلاك المتحركة أو السيور .

٩ — يجب ألا تخاطر بالقيام بعمل بمفردك إذا استلزم الأمر مساعدة زملائك . إذا احتجت للمساعدة فاطلبها .

١٠ — لا تمشى عارى القدمين فى مكان العمل فإنك بذلك تعرض قدميك للاصابة . كما يجب لبس القفازات إذا استلزم العمل ذلك .

١١ — تذكر أن كل جهاز كهربائى أو سلك أو ماسورة بخار وكل آلة وسير مصدر خطر فلا تقترب منهما بدون مبرر .

١٢ — احترس قبل إدارة أيه آلة أو محرك وأعطى التنبيهات اللازمة وتأكد من عدم وجود أى شخص يقوم بإصلاح ما .

ملخص المادتين ١٠ ، ١١ من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٠

بشأن إصابات العمل

مادة ١٠ : لا تقبل دعوى التعويض إلا إذا كان رب العمل أو من ينوب عنه قد طولب كتابة بالتعويض فى خلال السنة التالية للوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة .

ويعتبر أى إجراء تقوم به مصلحة العمل فى مواجهة رب العمل أو من يقوم مقامه فى حكم المطالبة المشار إليها فى الفقرة السابقة .

على أن عدم المطالبة بالتعويض فى خلال المدة المنصوص عليها فى الفقرة الأولى ، لا يمنع من قبول الدعوى إذا كان ذلك راجعا إلى أسباب مقبولة .

مادة ١١ : يجب على العامل أن يبلغ فورا رب العمل أو المندوب لرقابة عمله الحادث والظروف التى وقع فيها وذلك متى سمحت حالته بذلك .

| رقم مسلسل | | |

الحادث رقم ..... البوليصة رقم ..... سرى وخاص

شركة

.....

استمارة مطالبة عن حادث — تأمين حوادث العمل

بيانات عن حادث تستوفى بمعرفة صاحب العمل

ملحوظة — ان استيفاء هذه الاستمارة لا يعتبر كقبول من الشركة لأى مسئولية .

صاحب العمل	
١ — اسم	.....
العامل المصاب	
٢ — اسم وسن وعنوان	.....
٣ — صناعته (يذكر القسم الذى يشتغل به طبقا لتوزيع فئات العمال وأجره بطلب التأمين)	.....
٤ — (ا) أذكر إذا كان فى خدمتكم مباشرة أم لا	.....
(ب) وان يذكر اسم المقاول من الباطن وعنوانه	.....
(ح) هل هذا المقاول من الباطن مؤمن عماله ضد حوادث العمل	.....
(ء) ولدى أى شركة عملت هذه البوليصة	.....
٥ — ما مدة اشتغال العامل لديكم	.....
٦ — (ا) الرجا بيان أجر العامل وقت الحادث	.....
(ب) الرجا بيان متوسط أجر العامل فى خلال الخمسة عشر يوما السابقة على الحادث	.....
٧ — هل يأخذ العامل المصاب أى منح تقديه	.....

أو عينيه بخلاف أجره ، فى هذه الحال المرجو توضيح بيان ذلك

الحادث

٨ — تاريخ وساعة ومكان الحادث

٩ — فى أى وقت أبلغ لكم الحادث

١٠ — هل إشتغل المصاب بعد الحادث وفى هذه الحالة لغاية أى تاريخ

١١ — أذكر تفصيلات ماذا كان يعمل المصاب وقت الحادث وكيف وقع الحادث

١٢ — هل وقع الحادث بسبب وأثناء تأدية العمل

١٣ — هل يمكن أن تكون الإصابة متسببة بارادة أو سوء سلوك المصاب

١٤ — هل هناك أى شك
(ا) فى أن الإصابة متعمدة من العامل نفسه
أو (ب) أن العامل المصاب كان تحت تأثير الخمر أو المخدرات

١٥ — هل عند وقوع الحادث كان العامل المصاب مقصراً فى :
(ا) التعليمات العمومية لمحلكم
(ب) تنفيذ الأوامر المعطاة له من رؤسائه
أو (ح) اتباع أى احتياط أو وقاية يعلم أنها واجبة لحمايته

١٦ — هل وقع الحادث بسبب اهمال أى شخص آخر	.....
(ا) فى هذه الحالة المرجو ذكر اسم وصناعة وعنوان الشخص المتسبب فى الاهمال	.....
(ب) نوع الاهمال	.....
١٧ — هل عمل محضر بوليس وفى هذه الحالة المرجو ذكر تاريخ ورقم المحضر واسم مركز البوليس المقيد به	.....
١٨ — اسم وعنوان شاهدين للحادث	.....
١٩ — المرجو ذكر أى بيانات أخرى تكميلية خاصة بالحادث	.....

أى إخطار يتعلق بالحادث يجب إرساله فوراً إلى الشركة

أقر أن البيانات المذكورة بعاليه حقيقة ومضبوطة

تاريخ ..... توقيع صاحب العمل .....

أن الجزء السابق من هذه الاستمارة يستوفى بمعرفة صاحب العمل أو وكيله المفوض بمجرد علمه بالحادث ويسلم للعامل المصاب لتوصيله بدوره لطبيب الشركة .

تقرير عن حادث عمل

التاريخ ..... الساعة ..... القسم .....

اسم العامل ..... الرقم ..... السكن .....

مهنته ..... سنه .....

الأجر ..... مدة الخدمة .....

وصف الإصابة .....

درجة الاصابة خطرة (تحتاج إلى علاج يزيد عن عشرين يوما)

متوسطة الخطورة (تحتاج إلى علاج مدة تتراوح بين ١٠ — ٢٠ يوما)

بسيطة (تحتاج إلى علاج لمدة تقل عن ثلاثة أيام) .

كيف حدثت الإصابة .....

المكان الذى وقعت فيه الاصابة .....

العمل الذى كان يؤديه العامل وقت الاصابة .....

أسباب الاصابة

١ — اهمال العامل

٢ — عدم كفاية وسائل الوقاية

٣ — نقص التكوين المهنى للعامل

٤ — عدم خبرة العامل

٥ — اصابة العامل بعجز يمنعه عن القيام بالعمل

٦ — عدم ملاحظة التعليمات واللوائح

٧ — رعونة العامل

٨ — الاستعانة بطرف آخر غريب عن العمل

٩ — عدم ملائمة أدوات العمل للعمل الذى يؤديه العامل

١٠ — سوء حالة الآلات والادوات .

١١ — عدم وضوح التعليمات الصادرة .

١٢ — عدم كفاية الضوء .

١٣ — تعب العامل أو توعكه .

١٤ — المشاجرة .

١٥ — تسرع العامل فى إتمام العمل ولماذا ؟

١٦ — أسباب أخرى

اسم الطبيب المعالج .....

مكان العلاج .....

ملاحظات .....

توقيع رئيس العمل

.....

(استمارة رقم ٠ إصابات)

وزارة الشئون الاجتماعية

مصلحة العمل

بلاغ عن وقوع إصابة

مقدم للبوليس من صاحب العمل أو من ينوب عنه

حضرة المحترم مامور { مركز / بندر / قسم } .....

عملا بالمادة ١٢ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ أتشرف بإبلاغ حضرتكم بوقوع الاصابة المبينة تفصيلاتها فيما يلى :

١ — اسم العامل المصاب وجنسيته .....

٢ — صناعته وعنوانه .....

٣ — اسم المحل الذى يشتغل فيه وعنوانه .....

٤ — اسم صاحب المحل وجنسيته .....

٥ — أجرة العامل أو ماهيته ..... مليم جنيه يومياً أو ..... جنيه مليم شهريا

٦ — هل عدلت أجرته أوماهيته فى خلال الثلاثة أشهر السابقة للاصابةوماهوهذا التعديل

.....

٧ — هل يستولى على مرتبات إضافية نقداً أو عينا وماهى .....

٨ — تاريخ وساعة وقوع الحادث .....

٩ — مكان الحادث .....

١٠ — كيفية وسبب وقوعه .....

.....

.....

١١ — نوع الاصابة .....

١٢ — المدة المقدرة للعلاج .....

١٣ — اسم الطبيب المعالج وعنوانه .....

١٤ — اسم المستشفى الذى يعالج فيها .....

١٥ — اسم شركة التأمين المؤمن لديها وعنوانها .....

.....

إمضاء أو ختم أو بصمة صاحب العمل
أو من ينوب عنه

تحريرا فى / / ١٩٥

ملاحظة : (١) يجوز تسلم هذا الاخطار على الايصال الملحق بهذه الاستمارة إلى الموظف المختص كما يجوز إرساله موصى عليه بالبريد (مسوكر) .
(٢) يجب أن يختم هذا البلاغ بخاتم المحل إن وجد .

.....

إيصـــال

استلمت من ..... بلاغا عن إصابة العامل .....

وقعت بتاريخ / / ١٩٥ الوظيفة والامضاء

تحريراً فى / / ١٩٥ .....

شركة .....

شهادة مثبتة لحالة العامل حررها الدكتور .....

المؤمن .....

اسم المصاب ولقبه .....

سنه ..... طباعه .....

هل العامل مصاب بالزهرى أو بالتدرن الرئوى أو بالسكر أو غير ذلك وهل هو عاجز أو مقعد .....

.....

متى يقرر بأنه أصيب .....

وصف الاصابة (بيانات دقيقة) .....

.....

.....

هل الإصابة ناشئة عن العمل .....

مدة العجز المؤقتة المحتملة .....

العاهلة التى قد تتخلف والمضاعفات التى يخشى أن تطرأ نتيجة للاصابة الحالية أو لاصابات سابقة .....

.....

.....

.....

.....

تحريراً ..... فى ..... سنة ١٩٥

الطبيب

شركة .....

شهادة مثبتة لشفاء العامل حررها الدكتور .....

المؤمن .....

إسم المصاب ولقبه .....

تاريخ الإصابة .....

تاريخ أول زيارة .....

تاريخ آخر زيارة .....

المضاعفات التى طرأت .....

.....

.....

.....

تاريخ إستئناف العمل .....

هل توجد بالمصاب عاهة ذات أهمية ومتى أصبحت مستديمة ؟ .....

.....

.....

تحريراً _____ فى _____ سنة ١٩٥

الطبيب

العمليات أو التضميدات

التواريخ	ملاحظات
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

شركة

.....

اسم صاحب العمل .....

اسم المصاب .....

تاريخ الإصابة ..... نوع الإصابة .....

اعلان هام : على المصاب أن يذهب إلى الطبيب عند وقوع الاصابة وأن يمتثل بالضبط لإرشاداته — البند ٢٤ من القانون رقم ٦٤ لإصابات العمل .

تاريخ الكشف	توقيع الطبيب	تاريخ الكشف	توقيع الطبيب

تم علاج المذكور بعاليه ويمكنه مزاولة عمله

تحريراً في ..... سنة ١٩٥ امضاء الطبيب

.....

شهـــادة طبية

عن إصابة العامل .....

محررة من الدكتور .....

عنوانه .....

١ — اسم العامل وعمره ..... صناعته ..... أجره .....

٢ — المحل الذى كان يشتغل فيه وقت حصول الإصابة .....

٣ — عنوان العامل وقت الكشف عليه .....

٤ — تاريخ وكيفية الاصابة .....

٥ — تاريخ بدء العلاج .....

٦ — حالة المصاب عند بدء العلاج :

(ا) وصف الإصابة بالدقة .....

(ب) الاصابات القديمة إن وجدت (١) .....

(ح) الحالة العمومية (٢) .....

٧ — العلاج الذى اتبع ووصف العمليات التى عملت .....

٨ — اسم الطبيب المعالج .....

٩ — التغييرات أو المضاعفات التى طرأت على الحالة .....

١٠ — وصف الحالة وقت تحرير هذه الشهادة مع بيان درجة العجز (٣) .....

١١ — تاريخ تحرير الشهادة (٤) .....

امضاء الطبيب المعالج

.....

---

(١) يذكر بالخانة ٦ (ب) الكسور القديمة ومراكزها والعاهات الخ .

(٢) يذكر بالخانة ٦ (ح) حالة صحة العامل وبنيته ونبضه والتنفس والحدقة وهل هو فى حالة صدمة أو ارتجاج أو أثر بأعراض ضغط على المخ وهل يتكلم ويعقل ما يقول وهل يهذى وهل به شلل مع تعيين مراكزه أيضا . . . الخ .

(٣) يذكر بالتفصيل فى الخانة (١٠) الحالة التى وصل إليها المريض بعد المعالجة سواء تم شفاؤه أو تخلفت عنده عاهة مستديمة ويوضح مدي العاهة ومبلغ تأثيرها على كفاية العامل للقيام بعمله . وتقضى المادة ٣١ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص باصابات العمل بأنه إذا نشأ عن الاصابة عاهة جزئية مستديمة فيقدر التعويض وفقا للقواعد المقررة .

يحتم أن يكون تاريخ الشهادة هو تاريخ الكشف المنوه عنه فى الخانة (١٠) .

ملاحظة — الخانات ٥ و ٦ و٧ و ٨ و ٩ تملأ بمعرفة محرر الشهادة إذا كان هو المعالج للعامل المصاب وفى غير ذلك يذكر الطبيب مصدر علمه بهذه المعلومات إن أمكنه الحصول عليها .

(١) فان كانت من الإصابات المذكورة فى الجدول المرفق بالقانون كان على صاحب العمل أن يدفع بالنسبة المئوية من مبلغ التعويض المقدر لحالة العاهة المستديمة الكلية حسب ما هو مبين فى هذا الجدول

(٢) وإن كانت الإصابة غير واردة بالجدل فيقدر التعويض الذى يلزم به صاحب العمل بنسبة ما أصاب العامل من العجز فى قدرته لحد على الكسب (يراجع الجدول الملحق بالقانون) .

شهادة إدارية ببيان مستحقى التعويض طبقا للمادة ٢٩
من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل

بيان عائلة المرحوم ..... الذى كان عاملا .....

١ — اسم الأرملة أو الأرامل (يذكر إن كانت أيهن حاملا ، ويؤخذ عليها إقرار كتابى ويرفق بهذه الشهادة) .

٢ — اسم المطلقة إذا كانت حاملا (ويؤخذ عليها إقرار كتابى 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 جسمانيا عن كسب عيشهم .

٥ — أسماء الأولاد الاناث اللاتى لم يتزوجن .

٦ — أسماء الأبوين .

٧ — أسماء الأخوة الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة (سواء كانوا أشقاء أو لأب أم لأم) .

٨ — أسماء الأخوة الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية ولكنهم عاجزين جسمانيا عن كسب عيشهم (سواء كانوا أشقاء أو لأب أو لأم) .

٩ — أسماء الأخوات اللاتى 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 / شيخ قسم التوقيع أو الختم

٢ — الاسم ..... الصفة شيخ ناحية / شيخ حارة التوقيع أو الختم

الشاهدان المذكوران هما ..... صفته .....

و ..... صفته ..... والتوقيع لهما

مأمور قسم / مركز توقيع ختم المركز / القسم

ملاحظات — (١) ترفق بهذه الشهادة شهادات الميلاد أو مستخرجات رسمية منها أو شهادات تبين بالنسبة للأولاد الذين تقل سنهم عن ٢١ سنه ميلادية كاملة من مفتشى الصحة . وفى حالة عدم وجود أولاد للمتوفى فيجب ارفاق هذه الشهادات بالنسبة للأخوة الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة .

(٢) لا يذكر بهذه الشهادة الأسماء الموجودين على قيد الحياة .

طلب عرض النزاع على الطبيب الشرعى

اسم العامل المصـــاب .....

صناعته ..... عنوانه .....

اسم المحل الذى كان يشتغل فيه العامل وقت وقوع الإصابة .....

اسم صاحب العمل وعنوانه .....

نوع العاهة المستديمة التى تخلفت للعامل ودرجتها (طبقا للشهاده الطبية موضوع النزاع)

.....

السيد المحترم مدير عام مصلحة العمل

يتشرف الموقع على هذا .....

باحاطة سيادتكم أن العاهة المستديمة الموضحة أعلاه لايتفق وضعها وموضوعها مع الواقع للأسباب الآتية :

.....

.....

.....

فأرجو سيادتكم التكرم باتخاذ الاجراءات اللازمة لعرض هذا الطلب على الطبيب الشرعى المختص ومرسل مع هذا :

حوالة بريدية رقم ـــــــــ على مكتب .....

بمبلغ جنيه مصرى واحد قيمة أتعاب سيادة الطبيب الشرعى .

التاريخ ـــــــــ

توقيع الطالب

رقم ٦٤ - ١٩٣٦ ورقم ٨٦ - ١٩٤٢ (مصر) وطبقا القانون العام — طلب تأمين على تعويض طبقاً لقانون إصابات العمل

اسم طالب التأمين كاملا ..... عنوان محل عمل طالب التأمين .....

تجارة أو عمل طالب التأمين ..... تفاصيل العمل .....

جدول : يجب ادماج كل الافراد الذين يشملهم القانون كما يجب حساب القيمة الكاملة للطعام والمسكن لكل فرد مقدم له الطعام والمسكن ولا تكون بأي حال من الاحوال أقل من ٢٠٪ من الأجور المدفوعة نقدياً عن كل سنة أو أقل من ١٠٪ للطعام أو للمسكن فقط .

يجب حساب مبلغ وقدره ٤٠ جنيها مصريا عن كل سنة لكل عامل تحت التمرين في المحل أو المصنع أو متعلم الصنعة أو صبي للأموريات ومبلغ وقدره ٦٠ جنيها مصريا عن كل سنة لكل تلاميذ الصنائع أو غيرهم من الذين تحت التمرين .

ملاحظة : يجب أن تحسب الأجور الفعلية متى كانت زائدة على المبالغ المذكورة .

نوع العمل	تقدير عدد العمال	تقدير الأجور السنوية			فقط لاستعمال الشركة	
		المدفوع نقديا	العلاوات المعيشية وغيرها	الجملة	الفئة	الرسم
مستخدمون كتابيون ، سفريون ، سماسرة ، محصلون .						
باعة محلات القطاعي فقط						
تسليم باليد أو بعربة اليد						
تسليم بغير اليد أو بغير عربة اليد						
عمال يشتغلون في الخشب بالآلات بما فيهم الميكانيكيين وعمال الميكانيكيين						
شحن وتفريغ السفن						
غيرهم من العمال أي						

هل ترغب في التأمين على مسئوليتك عن عمال مقاوليك من الباطن ؟ . . . . . .

إيجابا أذكر نوع العمل المؤجر من الباطن . . . . . .

مقدار المبلغ حسب المقاولات الفرعية ج.م. . . . . ج.م. ———

مجموع الرسم عن التعويض القانوني . . . . . ج.م. ———

يزاد ٥٪ على الرسم إذا كان المطلوب التعويض إبتداء من أول يوم العجز عن العمل حيث لا مسئولية في بحر الثلاثة أيام الأولى ج.م. ———

جملة الرسم بما فيه الثلاثة أيام الأولى من العجز . . . . . ج.م. ———

جملة الرسم عما فيه الثلاثة أيام الأولى من العجز . . . . . ج.م. ٠٫٠٠٠

١ — هل ترغب فى التأمين على المستخدمين الذين لا تشملهم منافع القانون؟ . . . . . .

٢ — (ا) هل عندك مناشير دائرية أو آلات أخرى يديرها البخار ، الغاز، الماء، الكهرباء ،أو أى قوة ميكانيكية أخرى ؟ إيجاباً اذكر تفاصيل كاملة . . . . . .

(ب) هل الآلات والادوات والطرق لديك فسيحة وقائم على حراستها كما يجب وهل هى منظمة وفى حالة حسنة؟ . . . . . .

٣ — (ا) ماهى المراجل التى عندك ؟ . . . . . .

(ب) هل قمت بتطبيق الشروط القانونية الخاصة بهذا الصدد ؟ . . . . . .

٤ — أذكر أى حوامض ، غازات ، مواد كيمائية أو مفرقعات ستستعمل ولأى مدى ؟ .

٥ — هل أنت مؤمن الآن أو هل طلبت تأميناً أو أمنت على مسئوليتك لعمالك؟ إيجابا اذكر اسم الشركة

٦ — هل طلب كهذا أو تجديد تأمين رفض أو سحب ؟ . . . . . (ا) رفض (ب) سحب

٨ — أذكر قيمة الأجور المدفوعة وتفاصيل الحوادث التى وقعت لعمالك ونتيجة عن عملهم فى بحر الثلاث سنين الأخيرة :

جملة الأجور	الوفاة		عدم الصلاحية للعمل بصفة مستديمة		عدم الصلاحية للعمل بصفة مؤقتة	
	عدد	التعويض المدفوع لتاريخه	عدد	التعويض المدفوع لتاريخه	عدد	التعويض المدفوع لتاريخه
	طلبات تعويض غير مسددة للان		طلبات تعويض غير مسددة للان		طلبات تعويض غير مسددة للان	
	عدد	تقدير التكاليف الاضافية	عدد	تقدير التكاليف الاضافية	عدد	تقدير التكاليف الاضافية

٨ ــ هل ترغب أن تستثنى من العقد التأمين على المصاريف الطبية وثمن الأدوية ومصاريف الإقامة بالمستشفى والانتقال اليه الخاصة بالمسئولية المفروضة بالمادتين ١٩ و٢٠ من قانون إصابات العمل رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ؟ (خفض ٣٣½٪ من الرسم) .

٩ ــ الرجا ذكر مدى التعويض المطلوب كما هو مبين إدناه فيما يختص بالتأمين على أى مسئولية قد تقع تحت طائلة القانون المدنى المصرى (انظر المادة ٤ من القانون المصرى لإصابات العمل رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦) .

عن أى عامل	و	عن أى حادث
٥٠٠ ج.م.		٢٥٠٠ ج.م.
أو ٧٥٠ «		٣٧٥٠ «
أو ١٠٠٠ «		٥٠٠٠ «
أو ٢٠٠٠ «		١٠٠٠٠ «

نحن الموقعين أدناه فى اليوم ..... من شهر ..... سنة ١٩ نرغب فى عقد تامين طبقاً لنصوص العقد الذى تصدره الشركة على مسئوليتنا المبينة أعلاه ونوافق على إعداد سجل مناسب بالأجور وعلى السماح للشركة فى كل الأوقات أن تفحص هذا السجل وأن نقدم فى نهاية كل مدة تأمين قائمة بكل الأجور المدفوعة مع قيمة الدخل والعلاوات الأخرى على الصورة التى تطلبها الشركة وأن ندفع رسما عن أى زيادة على المبلغ المقدر أعلاه ونقر بهذا أن كل البيانات والتفاصيل المدرجة أعلاه التى قرأناها وراجعناها صحيحة وأننا لم نحذف أو نثبت خطأ أى واقعة مادية كما قدرنا جملة مصروفات الأجور والمهايا تماما ونوافق على أن يكون هذا الاقرار أساس العقد بيننا وبين شركة اسكندرية للتأمين (شركة مساهمة مصرية) ؟

تاريخ ابتداء التأمين .....

إمضاء طالب التأمين .....

شهادة إعفاء

من التأمين الإجبارى عن حوادث العمل

طبقا للمادة الخامسة من القانون ٨٦ لسنة ١٩٤٢

وزارة الشئون الاجتماعية
مصلحة العمل

رقم التسجيل .....
رقم الملف .....

تقرر مصلحة العمل بوزارة الشئون الاجتماعية

أن .....

قد أعفيت من التأمين الاجبارى عن حوادث العمل تطبيقا للمادة الخامسة من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ .

بعد أن .....(١)

ويخصص هذا المبلغ لدفع التعويضات طبقا لأحكام المادة سالفة الذكر .

ومدة الإعفاء تبدأ من .....

وتنتهى فى .....

المدير العام

.....

ختم مصلحة العمل

.....

---

(١) يذكر هنا (قدمت كتاب ضمان رقم كذا على بنك كذا وهو مبلغ التامين المحدد) .

الفصل الثامن

الخدمات الاجتماعية

قد يتبادر إلى بعض الأذهان أن مجالات رعاية العمال تنحصر فى نطاق المنشآت الاجتماعية والترفيهية وحسب . والحقيقة أنها تمتد إلى كل ما من شأنه تحسين ظروف العمال ومعيشتهم وإلى كل ما يؤثر فى نفسيتهم ومعنوياتهم سواء قامت به الدولة بالطريق المباشر كسائر الخدمات العامة التى تقوم بها ، أم فرضته على أصحاب الأعمال عن طريق التشريعات العملية لحماية هؤلاء من تعسف أصحاب الأعمال بهم واستغلالهم استغلالا يتنافى والمبادىء الإنسانية، أم قام به أصحاب الأعمال من تلقاء أنفسهم سواء بدافع الإنسانية أو لإدراكهم ما لهذه الخدمات من أثر فى زيادة الإنتاج لما لها من ارتباط بكفاية العامل الإنتاجية ، أم قامت بهذه الخدمات نقابات العمال شعورا منها بالتزاماتها الإجتماعية قبل جهود العمال النقابيين ، أم قامت به بعض المؤسسات الأهلية التى تعمل فى ميدان الرعاية الإجتماعية بصفة عامة كمظهر من مظاهر التضامن الإجتماعى مما تشاهده فى العصر الحديث كرد فعل مباشر على ما أصاب النشاط الاقتصادى من تجرد من كل صلة بالرعاية الإجتماعية وعزلة عن القيم والمبادىء الإنسانية بصفة عامة مما دعا إلى ظهور مدارس فكرية جديدة تدعو إلى وجوب العناية بمستوى معيشة الطبقات العاملة ، وتهتم اهتماما خاصا بالعوامل المؤثرة فى نفسية العامل والتى تنعكس آثارها بدون شك على علاقاته بصاحب العمل وعلى مدى انتاجيته فى نفس الوقت .

وأيا كانت طبيعة هذه الخدمات أو الجهة القائمة بها يمكن تصنيفها فى الحالات الآتية :

١ — الرعاية النفسية للعمال فى أماكن العمل .

٢ — الخدمات الإجتماعية الخاصة بشروط العمل .

٣ — الخدمات الإجتماعية الخاصة بظروف العمل .

٤ — الخدمات الصحية .

٥ — التسهيلات الخاصة بالخدمات الغذائية .

٦ — الخدمات الخاصة باستراحات العمال .

٧ — الخدمات الترفيهية .

٨ — الخدمات الخاصة بنقل العمال .

٩ — الخدمات الثقافية.

١٠ — التأمينات الإجتماعية .

١١ — مساكن العمال .

والواقع أن هذه الخدمات قد تمت وازدهرت نتيجة علوم حديثة تمخضت عنها رءوس المفكرين مثل علم النفس الصناعى والتنظيم العلمى للعمل والعلاقات الصناعية والإدارة وعلم النفس الاجتماعى وعلم الاجتماع الصناعى إلى غيرها مما كان لنتائج نظرياتها أكبر الأثر فى اقناع أصحاب الأعمال بأن من صالحهم أنفسهم قبل أن يكون من صالح العمال أن يعملوا على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم وأن يتجنبوا إجهادهم وإثارة تبرمهم وأن يعاملوهم كبشر لهم دوافعهم وقدراتهم واستعداداتهم ، كما لهم انفعالاتهم وعواطفهم ، ولمن الأوفق مراعاة هذه العوامل النفسية الدينامية عند تصميم هندسة المصنع وعند اختيار العمال للمهن المختلفة وعند تنظيم شروط العمل من حيث وضع سياسة الأجور وساعات العمل وفترات الراحة وعند اختيار رؤساء العمل إلى غير ذلك مما يؤدى إلى تعاونهم وكسب رضاهم وغيرتهم على العمل ودقة الانتاج .

فعلماء النفس الصناعى مثلا يقررون أن الرعاية العملية للعمال ما هى إلا مظهرا نفسيا أو استجابة طبيعية لبعض الغرائز النفسية فى الأفراد وأن تحقيقها ماهو إلا اشباعا لهذه الدوافع وأن هذا الاشباع يؤدى بدون شك إلى حسن التكييف النفسى والاجتماعى .

فغريزة حب الاستطلاع مثلا يمكن اشباعها داخل المصنع إذا أظهرت الادارة استعدادا طيبا لمناقشة العامل فيما يقترحه من اقتراحات وما يريد ادخاله من تحسينات فى مجال العمل أو طرائقه الفنية أو بإتاحة الفرصة له لاظهار كفاءته أو بمراعاة اختيار رؤساء العمل الذين يحسنون معاملته ويحترمون شعوره ويقدرون إنسانيته . ولا شك أن مثل هـذا الاتجاه لضرورة ملحة فى زمن أصبح نظام الصناعة فيه قد جعل من العامل شخصا آليا يعمل بطريقة وضعت له بحيث أصبح فى غير مقدوره اثبات ذاته واظهار مواهبه الأمر الذى يستمد منه الإنسان عادة السرور والرضاء .

وغريزة الامتلاك يمكن كذلك تحقيقها داخل المصنع باعطاء العمال الفرص لإظهار شعورهم بالملكية . ومن الوسائل المتبعة فى ذلك اشراك العمال فى رأس مال المصنع أو فى إدارته بأى شكل من الأشكال بحيث يشعرون بأنه ملكا لهم وأن أرباحه ستعود عليهم .

ويرى بعض الباحثين (١) أنه فى ميادين العمل تبدو هنا الغريزة فى نظرة العامل إلى

---

(١) أنظر كتاب إدارة وتنظيم شئون العمال — للدكتور زكى بدوى طبعة سنة ١٩٥٤ ص ١٩ .

أجره كشيء يمتلكه مقابل عمله وبهذا فهو يثور لمجرد تفكير صاحب العمل فى خفض هذا الأجر.

ومن الوسائل الأخرى اعطاء العامل إعانات مالية لمساعدته على بناء مساكن يمتلكها أو فى إشراكه فى الربح الذى تحققه المؤسسة فى آخر العام الخ .

وغريزة الغيرة تلعب دوراً كبيراً فى العلاقات الإنسانية داخل المصانع وكثيراً ما تكون حجر الزاوية التى ترتكز عليه قيام الكثير من المشاكل بين العامل وبعضهم وبين العمال كمجموعة وبين صاحب العمل أو الإدارة . يبدو ذلك واضحا مما يثيره من مشاكل التفاوت فى الأجور بين العمال الذين يؤدون عملا واحدا ومهارة متماثلة وفى التفرقة فى المعاملة بين العمال ومحاباة بعضهم بالعلاوات والترقيات دون الآخرين وعدم تمشى المتوسط العام للأجور مع الأرباح التى يحققها المصنع وأن ملاقاة هذه الأسباب بوضع نظام دقيق عادل للأجور والعلاوات والترقيات للأسباب الرئيسية التى تؤدى إلى زوال أسباب الحزازات بين العمال وسخط على إدارة المصنع .

ولقد أثارت الحياة الاقتصادية الحديثة بما فيها من مفاجآت، السارة منها وغير السارة، الخوف والقلق النفسى لدى الناس . ففرص الربح والوصول إلى أعلا المراكز سانحة أمام الجميع وفى الوقت نفسه التهديد بالبطالة والفصل والتعرض لإصابات العمل وأمراض المهن قد جعل الحياة مليئة بالخوف والقلق وعدم الاطمئنان إلى المصير . ولهذا بدون شك أثره السيء فى معنوية العامل وكفايته .

لهذا كان نظام التأمينات الاجتماعية بأنواعها المختلفة سواء كانت ضد البطالة أو العوز أو حوادث العمل الخ .. من وسائل علاج هذه الحالات النفسية .

ومن ثم نجد أن الغرائز الإنسانية تلعب دورا خطيرا فى العلاقات الإنسانية داخل المصانع وبين العمال بعضهم بعضا وبين العمال وصاحب العمل وقد تؤثر فى النهاية على الإنتاج العام للمصنع .

مؤسسة التأمين والادخار لعمال المنشآت الأهلية

يتعرض النشاط الاقتصادى فى الإنسان إلى اخطار شتى كالمرض والاصابة والبطالة والشيخوخة وهذه تؤدى إلى العجز المؤقت أو الدائم . والطريقة المثلى لمقاومة هذه الاخطار هى التأمين الذى يمنع الارتباك المالى الذى يترتب عليها والتأمينات التى ترمى إلى تلافى الاخطار المذكورة وما أشبه تؤلف ما يسمى بالتأمينات الاجتماعية .

وقد أخذت كثير من الدول الأوروبية تنظم التأمين الاجتماعى من أواخر القرن الماضى

وظل التشريع المصرى بعيداً عن وسائل التأمين الإجتماعى الخاص بالعمال الذى لم يكن له أثر فى قوانيننا المصرية رغم التطور الظاهر فى أحوالنا الاجتماعية والصناعية حتى صدر القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ الخاص باصابات العمل وفى سنة ١٩٣٦ تكونت لجنة بوزارة التجارة والصناعة برئاسة وكيل هذه الوزارة لبحث موضوع إنشاء نظام التأمين الإجتماعى بمصر وقد اقترحت هذه اللجنة البدء بإنشاء نظام التأمين ضد المرض ثم ينشأ بعد ذلك نظام التأمين ضد العجز والشيخوخة والوفاة . ثم وضع مشروع قانون يشمل التأمين الإجبارى عن هذه النواحى كلها .

وقد سبق أيضاً أن رأت مصلحة العمل ببرنامجها الخاص بتحسين حالة العمال الذى وافق عليه مجلس الوزراء فى سبتمبر سنة ١٩٣٨ جعل إنشاء صناديق الادخار إجباريا فى عقود الشركات الجديدة . إلا أن هذا القرار لم ينفذ .

ولقد حاول الشارع المصرى مساعدة العامل فى بعض الاخطار التى يتعرض لها بموجب وسائل أخرى خلاف التأمين الإجتماعى ومثال ذلك قانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى فانه يلزم أصحاب الأعمال بمنح مكافأة نهاية الخدمة للعمال والزام المحال الكبرى بعلاج العمال مجانا من جميع الأمراض ولو كانت غير متصلة بالعمل فضلا عن منحهم أجازات مرضية بأجر مخفض . كما ألزمت الأوامر العسكرية أصحاب المحال التجارية والصناعية بمنح عمالهم اعانة اجتماعية حسب عدد أولاد العامل وهى المندمجة فى اعانة غلاء المعيشة .

يضاف إلى ذلك الحقوق التى كفلها قانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن اصابات العمل والقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن أمراض المهنة والقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الإجبارى ضد اصابات العمل والقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالضمان الاجتماعى .

وقد كشفت التجربة عن سوء هذا النظام المعقد وشذوذه عن التشريع المقارن وعجزه عن تحقيق أغراضه وكثرة شكاوى الطرفين من أصحاب العمل والعمال من تطبيقاته .

والواقع أن العمال يشكون من سرعة استهلاكهم للمكافآت حين انتهاء خدمتهم فضلا عن متاعب الصدام مع صاحب العمل للمطالبة بالوفاء خصوصاً إذا كان مماطلا متلاعباً وضياع حقوق العمال فى حالة إفلاس المحل .

كما يشكو أصحاب الأعمال من إرهاقهم بهذه الالتزامات الاجتماعية لأن واجبهم الاهتمام بالانتاج والمنافسة وكان يجب ترك الاقتراحات الاجتماعية للدولة أو لهيئات التأمين خصوصاً

وأن هذه الالتزامات تتعارض مع المنافسة الحرة حيث قد تكون صحة العمال فى بعض المناطق أسوأ منها فى مناطق أخرى أو يستغل بعض أصحاب الأعمال تشغيل العمال العزاب للإفلات من إعانة الأولاد فضلا عن عدم المساواة بين المحال الكبيرة والصغيرة .

ويلاحظ أن القانون الجديد لإدخار العمال لم يتعرض لحقوق العمال المقررة بالقوانين الأخرى السالفة الذكر لأن المقصود به مجرد إضافة حقوق جديدة وهى التأمين ضد الوفاة أو العجز قبل سن التقاعد وتشجيع الادخار .

ولكن كشف الشارع عن غرضه الأصلى وهو تحقيق نظام للتأمين الاجتماعى فى المستقبل بحيث يشمل جميع الأخطار التى يتعرض لها العامل كالمرض والعجز والوفاة والتقاعد بحيث يعتبر القانون الحالى مجرد تمهيد لهذا الغرض .

ولذلك فقد نص القانون (م ٢ فقرة ثانية) بأنه يجوز أن يعهد إلى هذه المؤسسة الجديدة للصندوقين بمباشرة جميع أنواع التأمينات الاجتماعية ، كما جاء أيضاً فى المذكرة الايضاحية « وفضلا عن ذلك فان إيجاد هيئة موحدة تقوم بالتأمين على طبقات العمال سوف يكون بمثابة نواة لإقامة نظام للتأمين الاجتماعى الشامل وذلك بإضافة أنواع أخرى من التأمين تدريجيا إلى أعمال المؤسسة كالتأمين من إصابات العمل وتأمين أمراض المهنة وتأمين البطالة والتأمينات الصحية إلى غير ذلك » .

والمأمول أن ينتهز الشارع حين تقريره للتأمين الاجتماعى الشامل إعادة النظر فى تشريع العمل بحيث يرفع منه كل شذوذ وبذلك يتم انسجامه مع القانون المقارن واتفاقيات هيئة العمل الدولية التى تشترك مصر فى عضويتها .

ويأخذ القانون الجديد بنظام التأمين الإجبارى .

ويوجد فى الواقع نوعان من التأمين : التأمين الاختيارى ويتمتع بمقتضاه الأفراد بالحرية فى الإنضمام وعدم الإنضمام اليه . ولهذا التأمين مزاياه المنطقية . فلا ريب أن التبصر الحر له قيمة معنوية كبيرة ، قيمته فى هذا الجهد المتصل الشاق الذى يفرضه العامل على نفسه مختاراً وفى هذه الصلابة التى تقوله فيه من الشعور بالمسئولية وفى هذه الفترة النفسية التى يحسها بقيامه بتأمين استقلاله الاقتصادى الكامل .

ويضيف الاقتصاديون من المدرسة الحرة أيضاً أن المشرع إن جعل مقابلة هذه الأخطار على عاتق الدولة أى على عاتق دافعى الضرائب فقد يؤدى ذلك الى قتل التبصر الفردى والقضاء على التوفير .

ولكن الواقع أن هذا التبصر لا يكفى لحل المشكلة فلا يوجد الا عدد ضئيل جداً من العمال يستطيعون بتوفيرهم الفردى أن يضمنوا أنفسهم بأنفسهم من تصاريف الأيام .

أما التأمين الاجبارى فيفرض بحكم القانون على جميع العمال وقد ينفرد فيه العامل باداء القسط وهو نادر أو يشترك معه فى الأداء رب العمل أو الدولة أو الاثنان معا وهو الغالب .

ومن مزايا التأمين الإجبارى أنه يحل الى حد كبير مشكلة الخطر ومع ذلك فتعزى اليه بعض العيوب .

١ — أنه يقال من الناحية المعنوية أن القسط الذى يستقطع من المستفيد من التأمين ليس له من حيث أثره فى تربية المعنـــوية والاجتماعية أكثر من الأثر الذى تتركه أية ضريبة أخرى .

٢ — أنه يحل العيوب الموجودة فى كل نظام للتأمين الى أقصى درجة ذلك أنه يوجد فى كل نظام للتأمين مجال للخداع والغش ، ويزداد الخوف من الغش فى التأمين الإجبارى بسبب الاشخاص الذين يشملهم لأنهم ليسوا صفوة اجتمعت بداع التبصر الاختيارى بل هم من سواد الناس الذين يمتازون بمعنوية متوسطة ولأن الغش يقع على الدولة .

٣ — إن التأمين الاجبارى يعد آلة إدارية ثقيلة بالإضافة إلى المساوىء المألوفة فى الادارات العامة . ففى بعض أنواع التأمين وبخاصة تأمين الشيخوخة والعجز توجد رءوس أموال ضخمة وتثير إدارتها كثيراً من المشاكل الخطيرة .

٤ — للتأمين الاجبارى أثر فى الأسعار ، فمن المحقق أن أرباب العمل يسعون فى أن يضيفوا على الاسعار ما يدفعونه من الأقساط . ولكن ليس من المقطوع فيه أنهم ينجحون فى مسعاهم ، لأن قانون الأسعار لا يتوقف على إرادة البائعين وحدهم .

٥ — قد يزيد التأمين الإجبارى من شدة المنازعات بين أرباب العمل والعمال بسبب مايفرضه القانون من استقطاعات من أجورهم فان كثيراً من العمال يرفضون هذه الاستقطاعات ويطالبون بزيادة فى أجورهم تعادل المبلغ المستقطع .

أحكام قانون التأمين والادخار للعمال :

صدر هذا القانون فى ٣ سبتمبر سنة ١٩٥٥ وتتلخص أحكامه فيما يأتى :

ينطبق النظام الجديد على جميع المنشآت التى ينطبق عليها قانون عقد العمل الفردى

باستثناء المنشآت التى تعمل فى الزراعة أو فى أعمال عرضية أو موسمية . ولن ينطبق فى أول الأمر على المنشآت التى تستخدم عادة أقل من ٥٠ عاملا ، ولكن يجب على وزير الشئون الاجتماعية أن يتخذ الإجراءات التى تكفل سريان النظام الجديد على هذه المنشآت تدريجيا خلال فترة أقصاها خمس سنوات » .

يفرض النظام الجديد إلتزاما جديدا على أرباب الأعمال هو تأمين العامل الذى تقل سنه عن ٦٥ ضد الوفاة والعجز التام المستديم والاشتراك المقابل لهذا التأمين محدد بنسبة ثابتة من الأجر لا تتغير مع سن العامل ، وهذه النسبة ٢ ٪ من الأجر الإجمالى ، ويتضمن الأجر الأصلى وعلاوة الغلاء اللذين تقاضاهما العمال فى شهر يناير والمتوسط الشهرى للعمولات ومكافآت الإنتاج خلال السنة السابقة .

وهذا الإلتزام بتأمين العامل ضد الوفاة والعجز لا يعفى رب العمل من التزامه بتعويض العامل من إصابات العمل أو الأمراض المهنية وفقا للقوانين الخاصة بهذا الالتزام الأخير .

ويلزم القانون عمال المنشآت التى ينطبق عليها النظام الجديد بأداء اشتراك يوازى ٥ ٪ من أجورهم الاجمالية ، كما يلزم رب العمل بأداء اشتراك قدره ٥ ٪ من الأجور الإجمالية أى ما يتناوله العامل من أجر أصلى وعلاوة غلاء وعمولات ومكافآت انتاج بالنسبة لعمال المشاهرة أو العمال الآخرين على السواء ودون أن ينتهى هذا الإلتزام بعد مضى ٢١ أو ٢٢ عاما ، ودون أن يسترد ما أداه من الاشتراكات إذا انتهت خدمة العامل وهو لا يستحق المكافأة القانونية .

كما يستحق العامل الذى يستقيل بعد مدة خدمة سنتين وقبل أن تبلغ مدة خدمته خمس سنوات ثلث المبالغ التى يؤديها صاحب العمل ، ويستحق ثلثها إذا لم تبلغ مدة خدمته عشر سنوات ويستحق هذا المبلغ بكامله إذا استقال بعد مضى عشر سنوات .

أما إذا انتهت خدمة العامل وهو يستحق المكافأة القانونية وفقا لقانون عقد العمل الفردى أو وفقا للنظام الخاص المتبع بالمؤسسة أدى صندوق الإدخار هذه المكافأة للعامل من حصيلة اشتراكات رب العمل وما أضيف إليها من بيع بسعر لا يقل عن ٢ ٪ وإذا كانت هذه الحصيلة تقل عن مقـــدار المكافأة كلها وطالب رب العمل بالفرق . وبهذا الأداء قد يتعرض الصندوق لخطر تحمل هذا الفرق مثلا فى حالة إفلاس رب العمل . وتغطية لهذا الخطر سيتقاضى الصندوق من جميع أرباب الأعمال رسما سنويا قدره واحد فى الألف من الأجور الفعلية ، ويمكن لوزير الشئون الاجتماعية أن يخفض هذا الرسم أو يلغيه إذا رأى أن حصيلته تكفى لتغطية هذا الخطر .

وقصارى القول أن النظام الجديد يفرض على أرباب الأعمال سداد اشتراك قدره ٥,١ ٪ من الأجور الفعلية أداء لمكافأة مدة الخدمة ، على أن يكملوا ما قد يظهر فى حصيلة هذا الاشتراك وفوائده عن عجز بالنسبة للقيمة القانونية لتلك المكافأة .

ولا ينطبق هذا النظام الجديد على المنشآت التى تطبق أنظمة خاصة لمواجهة الإلتزام بأداء المكافأة القانونية كصناديق ادخار خاصة بالمنشأة أو عقود تأمين جماعية . أو نظم خاصة للمعاش ويشترط لذلك أن ينص هذا النظام الخاص بالمنشأة على أنه يحل محل مكافأة مدة الخدمة وألا يقل اشتراك العمال فيه عن ٥ ٪ من الأجور . وألا يزيد إلى هذه النسبة ، أما اشتراك رب العمل فيجب ألا يقل عن ½ ٥ ٪ من الأجور أن كان النظام مقصورا على الادخار ، وعن ½ ٧ ٪ أن كان يشمل الإدخار والتأمين .

ويجب أيضا ألا تقل نسبة الفوائد التى تضاف سنويا إلى اشتراكات الادخار عن ½ ٢ ٪ خلال السنوات الخمس الأولى لتنفيذ القانون الجديد . وسيعين وزير الشئون الاجتماعية بعد ذلك الحد الأدنى لهذه النسبة لكل فترة خمس سنوات .

يهدف مشروع التأمين والادخار للمستخدمين والعمال إلى تأمينهم وتأمين ذويهم تقلبات الدهر فيضمن لهم « تعويضا » فى حالة الوفاة أو العجز التام عن العمل ، ويحفظ لهم مبلغا مدخرا من المال يدفع لهم عند بلوغهم سن التقاعد .

ويؤدى صندوق التأمين مبلغا من المال لورثة العامل عند وفاته قبل سن ٦٥ أو عند اصابته بعجز كامل مستديم يمنعه من الارتزاق قبل سن ٦٠ ويحدد القانون هذا المبلغ وفقا لسن العامل عند الوفاة أو الإصابة بالعجز بنسبة من الأجر السنوى . فتكون هذه النسبة ٢٥٠ ٪ فى سن ٢٠ ، ٢٤٥ ٪ فى سن ٢١ ، وهكذا تنخفض النسبة ٥ ٪ كلما زادت السن عاما واحدا . فيكون المبلغ ٢٢٥ ٪ فى سن ٢٥ ، ١٧٥ ٪ فى سن ٣٥ ، ١٢٥ ٪ فى سن ٤٠ و ٧٥ ٪ فى سن ٥٥ ، ٥٠ ٪ فى سن ٦٠ ، ٢٥ ٪ فى سن ٦٥ .

ولكن العامل لا يستحق شيئا إذا كان سبب الوفاة أو العجز إصابة من اصابات العمل أو مرض من الأمراض المهنية ، لأن له حقا فى تعويض آخر وفقا لقانون إصابات العمل والأمراض المهنية ولا يستحق شيئا أيضا إذا كان سبب الوفاة أو العجز متعلقا بحرب معلنة أو غير معلنة .

ولا يؤدى العامل أى اشتراك مقابل هذا التأمين لأن رب العمل هو الذى يتحمل مقابل الاشتراك .

وعندما يترك العامل خدمة المنشأة تحسب له المكافأة القانونية وفقا لقانون عقد العمل

الفردى أو النظام الخاص المتبع فى المنشـــأة إن كانت المكافأة بموجبه تزيد عن المكافأة القانونية .

لكن لا يترتب على تركة الخدمة أن ينال المبلغ المدخر فى كل حال . فان هذا المبلغ سواء كان ناتجا من اشتراكات رب العمل أو من اشتراكات العامل لا يؤدى للعامل إلا فى بعض الأحوال سردها المشروع على سبيل الحصر وهى الوفاة أو العجز التام ، أو التقاعد النهائى عن العمل بشرط ألا تقل سن العامل عن ٦٠ ٪ أو مغادرة العامل للبلاد نهائيا أو استقالة العاملة بسبب الزواج أو ترك العامل الخدمة ليصبح رب عمل ، أو تركه الخدمة لتأدية الخدمة العسكرية وطلبه فسخ عقد العمل لهذا السبب أو بقاء العامل عاطلا لمدة لا تقل عن ستة أشهر متوالية . وللعامل أن يحصل من الصندوق على دفعة تحت الحساب قدرها ٢٠ ٪ من المبلغ المدخر فى أى وقت خلال الأشهر الستة هذه .

وفى غير هذه الأحوال لا يؤدى الصندوق للعامل المدخر لحسابه بل يحفظ له فيجمع حصيلة الاشتراكات التى يحصلها من المنشآت المتوالية التى عمل فيها العامل ، فلا يصفى حسابه كلما ترك منشأة ليلتحق بمنشأة أخرى .

تغذية العمال

« .... وعلى من يستخدم عمالا فى المناطق البعيدة عن العمران التى تعين بقرار من وزير الشئون الاجتماعية أن يوفر لهم السكن الملائم والتغذية بأسعار لا تزيد على ثلث التكاليف بشرط ألا يجاوز ما يؤديه العامل عشرون مليما عن الوجبة الواحدة ، وتعين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية متفقا مع وزير الصحة العمومية » (المادة ٢٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) .

ألزم المشرع رب العمل الذى يستخدم عمال فى مناطق بعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية . وترك تحديد هذه المناطق إلى ما يصدره وزير الشئون الاجتماعية من قرارات . وفعلا صدر القرار الوزارى بشأن تحديد هذه المناطق مقررا أنه :

« تعتبر مناطق بعيدة عن العمران فى حكم المادة ٢٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ هى محافظات البحر الأحمر وسيناء الغرب والجنوب وكذا أماكن العمل التى تبعد ١٥ كيلو مترا على الأقل عن حدود أقرب مدينة أو قرية » .

ولا يشترط فى التزام رب العمل بتوفير التغذية عددا معينا من العمال إذ العبرة فقط بعد المكان عن العمران .

ولقد حمل المشرع صاحب العمل ثلثى تكاليف التغذية وحمل العامل الثلث الباقى ووضع حداً أقصى لما يجوز أن يتحمله العامل نظير الوجبة الواحدة وهو ٢٠ مليما .

ولا يلزم العمال بالانتفاع بالتغذية التى يعدها صاحب العمل وفقا لأحكام المادة ٢٧ إذ للعامل الحرية فى أن يطالب بها أو أن يعتمد على وسائله الخاصة .

لذلك استفسر البعض عما إذا كان يجوز صرف بدل نقدى بدل الوجبة الغذائية فأجابت الإدارة العامة للعمل بأن المادة ٢٧ والقرار الخاص بتعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها تبين بوضوح كل ما يتعلق بهذا الموضوع وليس فيها ما يلزم بصرف بدل نقدى عن الوجبة .

وقد عين القرار الوزارى الصادر فى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ أصناف الطعام التى تقدم للعمال طبقا للمادة ٢٧ من المرسوم بقانون عقد العمل الفردى وكذا كمية مايقدم منها لكل عامل فى الوجبة الواحدة .

ولم يتعرض هذا القرار للمسائل الخاصة بتنظيم تقديم الوجبة على أنه يمكن الاهتداء فى ذلك بالأمر العسكرى رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المطبق فى مديريتى قنا وأسوان .

فقد نصت المادة الأولى منه على أن تقدم الوجبة فى الظهر فى كل يوم من أيام العمل لمن يريد من المستخدمين والعمال .

وقد نصت المادة ٢ من الأمر العسكرى السالف الذكر على ألا يتحمل المستخدم أو العامل شيئا من تكاليف الطعام فى الأيام التى ينقطع فيها عن العمل .

وإذا اختار أحد المستخدمين أو العمال تناول الطعام طبقاً لأحكام هذا الأمر لم يجز له العدول عن ذلك قبل مضى خمسة عشر يوما وعليه أن يخطر صاحب العمل بعدوله قبل انقضاء هذا الميعاد بيومين على الأقل فاذا لم يخطره جاز لصاحب العمل الاستمرار فى استقطاع نصيب العامل فى النفقات عن المدة الباقية فى الميعاد المذكور (مادة ٣) .

وإذا كان العمل يؤدى بالمصنع أو بالمحل بالتناوب نهارا وليلا وجب على صاحب العمل أن يقدم لمن يريدون من المستخدمين والعمال وجبة العشاء بنفس الشروط المتقدم ذكرها .

وقد طلب عمال شركة الأعمال الكبرى لمرسيليا بأسوان تطبيق الأمر العسكرى رقم ٤٦٩ عليهم فرفضت الشركة بحجة أن المادة ٢٧ فسخت الأمر ٤٦٩ .

وباستطلاع رأى مجلس الدولة فى هذا الموضوع أفاد (ملف ج — ٤١/١/٩) بأن المادة ٢٧ لم تفسخ الأمر ٤٦٩ فهذا الأمر يطبق على العمال سواء أكانوا فى أماكن بعيدة عن العمران أم قريبة من مديريتى قنا وأسوان بصفة عامة .

ومجال التطبيق المشترك هو المناطق البعيدة عن العمران الموجودة بمديريتى قنا وأسوان والتى تحدد فى ضوء القرار الصادر فى ١٧ مايو سنة ١٩٥٣ فى شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران فهى تخضع للمادة ٢٧ وللأمر العسكرى رقم ٤٦٩ .

ساحات شعبية :

نظم القرار الوزارى رقم ٣٢ الصادر بتاريخ ٢٩ سبتمبر سنة ١٩٥٤ الساحات الشعبية وفيما يلى أهم أحكامه : —

مادة ١ — تنشأ بقرار ساحات شعبية تتبع مراقبات الشئون الاجتماعية بالأقاليم .

مادة ٢ — تهدف الساحات إلى تنظيم أوقات الفراغ للشباب من طبقة العمال والصناع ومن فى مستواهم من الطبقات الشعبية الأخرى وفقاً للبرنامج الذى تضعه الوزارة والذى يتناول النواحى الرياضية والصحية والاجتماعية ، وتتخذ الساحة فى تنفيذ هذه الأهداف جميع الوسائل المؤدية إليها وعلى الأخص : —

(ا) نشر التربية البدنية وألعاب الجماعات .

(ب) خلق الروح النظامية والكشافة والجوالة (النشاط الكشفى) .

(ج) تنظيم رحلات ومباريات وحفلات ومحاضرات متنوعة .

(د) العناية الاجتماعية بالرواد ، وتوثيق الصلات بينهم وبين المجتمع الذى يعيشون فيه وحل مشكلاتهم .

(ه) إيجاد صلات بين المؤسسات التى تهدف إلى نفس الأغراض فى المدينة أو المنطقة التى بها المساحة لتوطيد الأسس وتركيز خدمة الشباب .

(و) العناية الصحية بالرواد وعائلاتهم وعلاجهم والسعى لدى المؤسسات لتنفيذ ذلك .

مادة ٣ — لا يجوز للساحة أن تشترك فى الخلافات السياسية أو الدينية ولا أن تقدم بالذات أو بالوساطة أية مساعدة أو معونة للهيئات السياسية أو الدينية .

مادة ٤ — تقبل الفئات الآتية كرواد للساحة : —

(ا) الاشباب وهم من تتراوح أعمارهم بين ٨ سنوات ، ١٤ سنة .

(ب) الفتيان « « « « ١٤ سنة ، ١٧ سنة .

(ح) الشبان « « « « ١٧ سنة ، ٢٥ سنة .

(د) المتخرجون فى قسم الشبان .

(ه) كل من ينضم إلى الساحة من الأهالى بحيث لا يقل سنه عن ٢٥ سنة .

(و) أعضاء الشرف وهم من يؤدون للساحة خدمات هامة ، ويقرر مجلس الإدارة منحهم هذه العضوية بأغلبية ثلثى الأعضاء .

مادة ٥ — يشترط فيمن يريد الالتحاق كرائد بالساحة .

(ا) أن يكون متمتعا بالاستقامة وحسن السمعة ، ولم تصدر ضده أحكام مخلة بالشرف

(ب) أن يدفع رسم الالتحاق المقرر .

(حـ) أن يتعهد بدفع الاشتراك الشهرى المقرر ، واتباع لوائح وتعليمات الساحة .

مادة ٦ — تقدم طلبات العضوية إلى سكرتير الساحة على الاستمارة المخصصة لذلك مصحوبة برسم الالتحاق .

مادة ٧ — يدفع رسم التحاق قدره ٢٠ مليما للفتيان والشبان و ٥٠ مليما لبقية الأعضاء ، عدا أعضاء الشرف والأشبال الذين يعفون من هذا الرسم .

مادة ٨ — لا يقبل العضو بالساحة إلا بعد موافقة مجلس الادارة .

ويقوم سكرتير الساحة بعرض طلبات العضوية على مجلس الادارة فى أول اجتماع له مصحوبة بما يقدم عنها من ملاحظات ويخطر الطالب بما تم فى طلبه ، وعليه تسديد الاشتراك الشهرى خلال أسبوع من تاريخ اخطاره بقبول الطلب وإلا سقطت عضويته ولا يرد رسم الالتحاق الا فى حالة رفض الطلب .

مادة ٩ — يسدد الأعضاء الاشتراكات الشهرية الآتية قبل اليوم الخامس من كل شهر ١٠ مليمات للاشبال ، ٣٠ مليما للفتيان والشبان ، ٥٠ مليما لبقية الأعضاء عدا أعضاء الشرف .

ويجوز لمجلس الادارة إعفاء من يرى من الأشبال والفتيان والشبان من الاشتراك المقرر إذا كانت هناك أسباب قوية يصدر بها قرار من مراقب الشئون الاجتماعية بالمنطقة ولا ينفذ قرار الإعفاء إلا بعد اعتماده من مراقبة الشئون الاجتماعية المختصة .

كما ويجوز لمجلس الادارة امهال العضو فى سداد الاشتراك لمدة أقصاها شهرا ، فاذا لم يقم بالسداد اعتبر العضو مستقيلا ويصدر مجلس الادارة قرارا بحذف اسمه من عضوية الساحة ويجوز إعادة إدراج اسمه إذا أبدى فى مدى شهر عذر اقبلة مجلس الإدارة مع قيامه بسداد المتأخر عليه .

مادة ١٠ — علاوة على الحالات المنصوص عليها فى هذه اللائحة ، يحرم العضو من ارتياد الساحة ويفصل بقرار من مجلس الإدارة إذا سلك سلوكا مشينا أو خالف التعليمات بعد إجراء تحقيق معه بواسطة المجلس .

وتتناول باقى مواد القرار الوزارى الأحكام الخاصة بإدارة الساحات الشعبية واختصاصات أعضاء هيئة مكتب الإدارة .

تعليم العمال (أحكام القانون رقم ١١٠ سنة ٩٤٤)

أسس المشروع :

بينت المذكرة الإيضاحية المرافقة بالقانون الحوافز التى حدت بالوزير إلى استصدار هذا التشريع كما بينت أهم الأسس والمبادىء التى يتضمنها وقد جاء فيها :

أحست البلاد وهى تأخذ بأسباب نهضة شاملة فى جميع مرافقها أن الوقت قد حان لاتخاذ خطوات حاسمة فى سبيل محاربة الأمية وتثقيف الشعب وبذلك تعد شعبا مستنيرا يستطيع النهوض بأعباء الحياة والتكاليف العامة إذ ليس من المستطاع أن تبقى مصر متخلفة فى هذا الطريق بعد أن سبقتها اليه بلدان كثيرة أقل منها حضارة .

وأنه وان تناولت مشكلة إزالة الأمية هيئات مختلفة وفى أوقات متعددة ، إلا أن جهودها لم تسفر عن نتيجة عملية ، وما نفذ منها جاء فى حدود ضيقة جدا لا تحقق الغرض الأسمى من إزالة هذه الوصمة .

لهذا كان من الطبعى أن تنهض الحكومة فى عهدها الحاضر بأعباء هذه المهمة الجليلة الأثر وأن تتوافر جهود وزارة الشئون الإجتماعية على بحث ما يتطلبه التنفيذ من برامج ونظم وموارد تكفل لهذه الخطوة التوفيق والنجاح .

ونتيجة لهذه الدراسة وضعت مشروع القانون المرافق ، عنيت فيه بإيضاح الأسس الرئيسية التى لا غنى عنها والمبادىء التى رأت أن يتضمنها على أن ترجىء للقرارات الوزارية مهمة استكمال طرق الإجراءات والتنفيذ .

أولا : يقضى القانون بأن تسرى أحكامه بطريق الالزام على كل الذكور من المصريين متى زادت سنهم على سن التعليم الأولى الذى تقوم به وزارة المعارف العمومية لغاية سن الخامسة والأربعين والعلة فى تحديد السن الأخيرة ما هو مقرر من أن الأشخاص الذين تجاوزوها لا يرجى من تعليمهم نفع ، ثم ان حالة تقدمهم فى السن تجعلهم فى مجموعهم غير قادرين على استيعاب ما يلقى عليهم من دروس . . وقد جعل لوزير الشئون الاجتماعية الحق — إذا ما سمحت الظروف والموارد — فى أن يجعل التعليم شاملا للأميين من الأناث وجعل هذا النوع من التعليم مجانيا لا يتحمل المتعلم من تكاليفه شيئا ، وبذلك لا يكون عبئا على غير القادرين وهم الأغلبية العظمى .

ثانيا : نص القانون على مبدأ الالزام للمعلمين الذين يقع عليهم الاختيار للقيام بالتدريس

أو الاشراف عليه سواء كانوا موظفين أم مختارين من هيئات أخرى بحيث لايجوز لأحدهم أن يتخلف عن القيام بما هو مفروض عليه من واجبات إلا بعذر مقبول .

ثالثاً : ألزم القانون الشركات الصناعية والتجارية وأصحاب الأطيان الذين يملكون مائتى فدان فأكثر بتعليم الأميين الذين يشتغلون عندهم بشروط اشترطها ، كما نص على قيام مصالح الحكومة بتعليم الأميين من مستخدميها وعمالها ، أما من عداهم فتتولى الدولة الانفاق عليهم .

رابعاً : رتب القانون عقوبات على كل من ظهر تقصيرهم أو امتناعهم عن الوفاء بالالتزامات التى فرضت عليهم مقابل تقرير مكافآت تمنح للمعلمين والمشرفين والمتعلمين النابهين حتى يكون ذلك أكبر حافز لهم على القيام بالواجب .

خامساً : تضمن القانون الاعتمادات اللازمة لتنفيذه على أن يكون لهذا الاعتماد حساب خاص يرحل ما يبقى منه فى عام إلى العام الذى يليه .

تفصيلات المشروع :

١ — فرض المشروع على الأميين الذين يخضعون لأحكامه تعلم القراءة والكتابة ومبادىء الحساب والمقاييس والموازين والمكاييل والنقود المستعملة فى المملكة المصرية مع قسط مناسب من الثقافة العامة .

وستعين مناهج الدراسة بقرار من وزير الشئون — وأعفى من الالزام السابق كل شخص مصاب بمرض أو بعاهة بدنية أوعقلية تمنعه من تلقى الدراسة — على أن يزول هذا الاعفاء بزوال المرض أو العاهة .

٢ — ستكون الدراسة لمدة تسعة أشهر متصلة فى كل عام ، لا تقطعها سوى العطلات الرسمية وما تقتضيه المواسم الزراعية ، وذلك بمعدل خمسة أيام فى الأسبوع — لا تدخل فيها أيام الجمع — ولمدة ساعتين كل يوم .

وسيراعى فى تحديد أوقات الدراسة ظروف الأشخاص الذين يتعلمون من حيث مواعيد أعمالهم وتوفير راحتهم .

٣ — سيعين قرار من وزير الشئون الجهات التى أعدت فيها وحدات لمكافحة الأمية وتثقيف الشعب ، ويبدأ الالزام بعد شهر من إعلان القرار السالف الذكر .

وسيعيد مأمورو المراكز والأقسام حصر الأميين وصناعاتهم ومعاهد التعليم وغيرها من الأماكن الصالحة للدراسة — كل فى دائرة اختصاصه — بعد شهر آخر من البدء بتنفيذ هذا القانون .

٤ — يتولى المعلمون فى جميع المدارس الثانوية والفنية والابتدائية والأولية — الحكومية والحرة — مهمة التعليم بطريق الالتزام (وذلك بالاتفاق بين وزيرى الشئون والمعارف) وإذا لم يوجد منهم العدد الكافى جاز لوزير الشئون تكليف غيرهم من المتعلمين سواء من الموظفين أم من غيرهم مع مراعاة ظروفهم .

٥ — ستهيأ فى كل وحدة الأماكن والأدوات الكافية — وسيستعان فى بادىء الأمر بالأدوات المستديمة الموجودة حالياً فى التعليم الأولى وكذا ما يزيد عن حاجة وزارة المعارف من الكتب الملائمة .

٦ — تؤدى الدراسة فى معاهد التعليم على اختلاف أنواعها حكومية أو حرة — عدا معاهد التعليم العالى — فاذا لم تتسع تؤدى فى :

(ا) دور العبادة .

(ب) دور الحكومة العامة .

(ج) صالات الاجتماعات والمحاضرات .

(د) الأماكن التى يقدمها أصحابها والتى يرى وزير الشئون ضرورتها — وبدون أجر — الصالحة .

٧ — يمنح المكلفون بالتعليم مكافآت مالية تحدد قيمتها وشروط منحها بقرار من مجلس الوزراء ، ويجوز منح جوائز أخرى للممتازين منهم حسب نتيجة الامتحان — كما يجوز منح المتعلمين المتفوقين جوائز مالية عقب نجاحهم .

٨ — يفرض القانون على أصحاب الأعمال التجارية والصناعية الذين يستخدمون ثلاثين عاملا فأكثر أن يهيئوا على نفقتهم وحدات لمحو الأمية بين عمالهم ، وأن يتكفلوا بدفع جميع نفقات التعليم وإلا فتحصل هذه النفقات بطريق الحجز الإدارى .

وكذلك أصحاب الأطيان الذين يملكون ٢٠٠ فدان فأكثر — على ألا تزيد النفقات عن ٣ ٪ من قيمة الضريبة التى يدفعونها .

٩ — تتولى مصلحة السجون تعليم المسجونين الذين تزيد مدة سجنهم عن ٩ شهور .

وتقوم وزارتا الدفاع والداخلية بتعليم العساكر وضباط الصف التابعين لهما طبقا لمناهج التعليم التى ستقررها وزارة الشئون .

كما تقوم مصالح الحكومة بتعليم العمال والمستخدمين التابعين لها متى زاد عددهم عن خمسة عشر فى بلد واحد .

١٠ — قرر القانون عقد امتحانات فى نهاية المدة المخصصة للدراسة وسيعطى الناجحون شهادة تدل على نجاحهم ، ومن يرسب يلزم باعادة الدراسة .

١١ — يقوم المراقبون والمفتشون التابعون لوزارة التربية والتعليم وغيرهم ممن يندبهم وزير الشئون بالإشراف الفنى على وحدات مكافحة الأمية على أن يقدموا تقريرا بمهمتهم كل ثلاثة شهور .

١٢ — نص التشريع على تشكيل لجان فى الأقسام والمراكز برياسة المأمور وعضوية اثنين من الأعيان يختارهما وزير الشئون . . وكذا تشكيل لجان عليا مماثلة فى المديريات والمحافظات برياسة المدير أو المحافظ . على أن ينضم اليها مراقب المنطقة ومدير التعليم ، وتكون مهمة اللجان الأولى معاونة وزارة الشئون — وتحت إشرافها — فى إنشاء وحدات التعليم وتزويدها بحاجتها ومراقبة الدراسة بها — ومهمة الأخيرة تحقيق الإشراف العام فى المديرية أو المحافظة .

وترفع تقارير الأولى إلى الأخيرة ، وهذه ترفع تقاريرها رأسا إلى وزير الشئون كل ٣ شهور متضمنة نتيجة إشرافها وما تراه من مقترحات .

١٣ — يقوم بالتفتيش الصحى على الوحدات أطباء وزارتى الصحة والتربية والتعليم .

العقوبات :

١٤ — يعاقب بغرامة لا تقل عن جنيهين ولا تزيد على عشرة جنيهات وبالحبس لمدة لا تزيد على شهر أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يمتنع عن التعلم أو يتخلف عنه دون عذر مقبول فان كانت سنه تقل عن ١٨ سنة ميلادية عوقب ولى أمره بالعقوبات ذاتها متى ثبت تقصيره .

ويعاقب بالعقوبات ذاتها كل شخص من غير موظفى الحكومة أو مجالس المديريات أو المجالس البلدية كلف بالتدريس أو الإشراف وقصر فيه أو انقطع عنه أو امتنع عن الوفاء بالالتزامات التى فرضها هذا القانون أو القرارات المنفذة له دون عذر مقبول .

كذلك يعاقب بالعقوبات ذاتها كل من يمتنع عن تقديم ما فى حيازته من أماكن صالحة لمكافحة الأمية أو يحول بأية طريقة كانت دون الانتفاع بها لهذا الغرض .

ويعاقب بالعقوبات التأديبية المقررة فى القوانين واللوائح كل موظف حكومى أو تابع لمجالس المديريات أو المجالس البلدية ظهر تقصيره أو امتناعه عن الوفاء بالتزاماته التى فرضها عليه هذا القانون والقرارات المنفذة له .

١٥ — بعد مضى ٤ سنوات من انتهاء الموعد المحدد لمكافحة الأمية — لا يقبل الأشخاص

الذين لا يحملون أجازة بتأدية الامتحان الخاص بها فى خدمة الحكومة والمصالح التابعة لها ولا فى المؤسسات والمصانع والمحال التجارية .

كما لا يجوز منحهم رخصة جديدة أو مجددة بمزاولة حرفة من الحرف التى تتطلب ترخيصا أو أن تقبل منهم عطاءات أو مقاولات لأية جهة حكومية .

ويتولى إثبات المخالفات لأحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له الموظفون الذين يندبهم وزير الشئون الاجتماعية لهذا الغرض ويكون لهم صفة رجال الضبطية القضائية .

التزام أصحاب العمل :

على أثر تنفيذ قانون مكافحة الأمية ثار الخلاف فيما يتعلق بالمدة التى يلزم خلالها أصحاب العمل بتعليم العمال وقد عرض هذا النزاع على محكمة الاسكندرية الابتدائية فى القضية رقم ١٤٩٠ لسنة ١٩٥٣ المرفوعة من شركة ترام الاسكندرية والرمل ضد وزارة التربية والتعليم فأصدرت حكمها بتاريخ ٢٣ مايو سنة ١٩٥٤ .

... وحيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة العاشرة من القانون ١١٠/١٩٤٤ تنص على أنه يجب على أصحاب الأعمال التجارية والصناعية الذين يستخدمون عادة ثلاثين عاملا فأكثر أن يهيئوا على نفقتهم وحدات لمحو الأمية بين عمالهم وأن يتحققوا من قيام هذه الوحدات بمهمتها على الوجه المبين فى هذا القانون وأن يتكفلوا بدفع المكافآت التى تصرف لمن يقومون بالتعليم فيها إذا لم يقوموا بذلك كله قامت الوزارة بتعليم هؤلاء العمال على نفقتهم بشرط أن الا تزيد النفقات التى يلزمون بأدائها على ٣٪ من مجموع الضرائب التى يدفعونها وألا تتجاوز مدتها أربع سنوات ومفاد هذا النص أن أصحاب الأعمال التجارية والصناعية المشار اليهم فيه ملزمون بتهيئة وحدات لمحو الأمية بين عمالهم على نفقتهم — وهذا هو الالتزام الأصلى المفروض على هؤلاء بمقتضى هذا القانون فاذا لم يوفوا بهذا الالتزام قامت به الوزارة على نفقتهم بشرط ألا تزيد النفقات التى يلزمون بأدائها على ٢٪ من مجموع الضرائب التى يدفعونها وألا تتجاوز مدتها أربع سنوات فلا يشمل هذا النص حالتين كما يزعم المدعى عليهما وإنما هو يفرض حالة واحدة ثم الجزاء على مخالفتها ومن ثم فان التفسير الصحيح لهذا النص يقتضى بألا يلزم من يقوم بتنفيذ هذا الالتزام اختياريا بأزيد مما يلزم به المقصر — ولا يمكن أن يكون الشارع قد قصد إلى هذه النتيجة الغريبة التى لا تتفق مع المنطق وذلك بأن يضيع الشخص الموفى بالتزاماته فى مركز أسوأ من مركز المقصر والمتقاعس عن تنفيذ هذه الالتزامات وتفسير النص على الوجه الذى ذهب إليه قسم الرأى بمجلس

الدولة ومن ورائه المدعى عليهما لا سند له من ألفاظه أو عباراته فضلا عن أن هذه الفتوى غير ملزمة للمحكمة ولا تقيدها فضلا عن أن القانون المدنى قد نص فى المادة ١٥١ على أن يفسر الشك فى مصلحة المدين ولو أن هذا النص قد ورد فى باب آثار العقد أى أنه خاص بتفسير العقود إلا أنه ليس ثمة ما يحول دون تفسير النص القانونى على هذا النحو بأن يفسر فى مصالح الملتزم الالتزام على عاتقه وهى هنا المدعية .

وحيث أنه على هذا الأساس تكون مدة السنوات الأربع المنصوص عليها فى المادة العاشرة من القانون ١١٠ — ١٩٤٤ قد بدأت بالنسبة للمدعية من ١٩٤٨ ويجب احتساب سنتى ٤٨ و٤٩ ضمن هذه المدة رغم أن المدعية كانت تقوم بدفع نفقات لتعليم عمالها الأميين دون تقيد بحد الثلاثة فى المائة من مجموع الضرائب التى تدفعها .

وحيث أنه مما ذكره المدعى عليهما فى مذكرتهما المقدمة لجلسة اليوم من أن الأصل هو تحمل أصحاب الأعمال بالالتزام لا ينقضى وإنما يعود بعد انقضاء عدد السنوات الأربع فإن نص المادة العاشرة المشار اليها لا يحتمل مثل هذا التخريج ولا يوجد لهذا التفسير أدنى أثر سواء فى ألفاظ النص أو فى معانيه .

وحيث أنه لا نزاع بين الطرفين فى أن المدعية قد سددت جميع المبالغ المستحقة عليها حتى نهاية سبتمبر ١٩٥١ وبذلك تكون المذكورة قد أوفت بالتزاماتها المفروضة عليها بمقتضى القانون رقم ١١٠ — ١٩٤٤ ولا يحق للمدعى عليهما مطالبتها بأى شىء فى هذا الخصوص .

وحيث أنه لكل ما تقدم يتعين الحكم بأن التزام المدعية بالانفاق على تعليم عمالها الأميين طبقا للقانون رقم ١١٠-١٩٤٤ قد انقضى وبأنه لا حق للمدعى عليهما فى مطالبتها بمبلغ ٢٦٨ جنيها و٥٤٢ مليما بمقتضى القانون المذكور وبإلزامها بالسكوت عن الادعاء بوجود الحق الذى يزعماه فى هذا الخصوص .

وحيث أنه عما طلبته المدعية من أن يشمل الحكم أن أى إجراء بالحجز يتخذه ضدها المدعى عليه الثانى يكون باطلا بطلانا مطلقا ومشوبا بالتعسف وموجبا لمسئولية المدعى عليهما عن التضمينات فانه لا محل للحكم به لأنه ليس معروضا على المحكمة أية إجراءات من هذا القبيل اتخذها المدعى عليهما ضد المدعية (١) .

---

(١) مجلة التشريع والقضاء — السنة السابعة — العدد الأول — ١٥ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ص١١.

وحيث أن مصاريف الدعوى على من خسرها طبقا للمادة ٣٥٧ مرافعات فيتعين إلزام المدعى عليهما بالمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة .

انتقال العمال إلى مكان العمل:

على كل من يستخدم عمالا فى أماكن لا تصل اليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال .... (فقرة أولى من المادة ٢٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧/١٩٥٢).

قرر المشرع فى المذكرة الإيضاحية للقانون : «إن المادة ٢٧ جاءت بعلاج شكاوى العمال الذين يتظلمون من أن المؤسسات البعيدة عن المواصلات لا توفر لهم وسائل الانتقال مما يضطر العامل إلى الخروج من منزله فى موعد مبكر من الصباح حتى يتفادى توقيع الجزاء عليه فى حالة تأخره عن مواعيد العمل ، فضلا عن أنه غالباً ما يقطع تلك المسافة سيراً على الأقدام ، فأوجبت حماية للعامل من هذا الإجهاد وحماية لرب العمل نفسه من تشغيل عامل منهوك القوى بإلزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا فى أماكن لا تصل اليها وسائل المواصلات العادية أن يوفروا لعمالهم وسائل الانتقال ذهاباً وإياباً من نقطة انتهاء المواصلات على الأقل إلى مكان العمل» .

«فإذا كان مقر العمل يقع فى بلدة آهلة بالسكان فضلا عن أنه يمكن الوصول اليها بوسائل المواصلات العادية ، فلا محل إذن لتطبيق النص المذكور، حيث أن توفير وسائل الانتقال لهم مشروط بأن يقع مقر العمل فى جهة لا تصل اليها وسائل المواصلات العادية ، ولا عبرة بعد ذلك بجعل سكن هؤلاء العمال فإذا اختاروا سكنا بعيداً عن المصنع فعليهم أن يتحملوا مغبة ذلك» (هيئة التحكيم — القاهرة — النزاع رقم ٢٩٨ لسنة ١٩٥٣) .

ولم يشترط القانون لالزام رب العمل بذلك أن يتوافر لديه عدد من العمال ، فيكفى لإلزام رب العمل بتوفير وسائل المواصلات أن يكون مكان العمل لا تصل اليه وسائل المواصلات العادية ، ويقصد بوسائل المواصلات العادية ، الوسائل العامة التى يستعملها الجمهور بالسكك الحديدية والسيارات العامة والترام ، فلا تعتبر السيارات الأجرة (التاكسى) من ضمن وسائل المواصلات العادية .

ويلتزم رب العمل بتوفير وسائل المواصلات للعمال ذهابا وإيابا من المكان الذى تنتهى عنده وسائل المواصلات العادية إلى مكان العمل كما أوضحت المذكرة الإيضاحية .

ولقد سكت المشرع عن تحديد من يتحمل مصاريف الانتقال ، على أنه لما كان الأصل أن العامل ملزم بالتوجه إلى مكان عمله والتواجد فيه فى الموعد المحدد لبدء العمل ، فهو

بحسب الأصل ملزما بنفقات انتقاله من مسكنه إلى مقر عمله ، ولم يتدخل المشرع ملزما رب العمل بتوفير وسائل المواصلات إلا رعاية للعامل فى حالات خاصة هى الحالات التى يتعذر فيها وجود الوسائل العادية للانتقال ، وقصر ذلك الالتزام على المسافة بين نهاية وسائل النقل العادية وبين مكان العمل ، بمعنى أنه لو توافرت وسائل المواصلات على أية صورة من الصور ولكن بأجور عادية مماثلة لأجور المواصلات العادية فان رب العمل لا يكون ملزما حينئذ بتوفير وسائل المواصلات . وتأسيسا على ذلك فان مصاريف وسائل الانتقال التى يعدها رب العمل يتحملها العمال طالما كانت فى حدود أجر المثل ، أى مساوية لأجور المواصلات العادية فيقتصر التزام رب العمل فى هذه الحالة على توفير أسباب الانتقال على أن يتحمل العامل تكاليفها ما دامت فى حدود تكاليف المواصلات العامة .

وقد يحدث فى كثير من الأحيان أن يعد صاحب العمل وسائل مواصلات لعماله سواء أكان مكان العمل بعيداً عن المواصلات العادية أم كانت هذه المواصلات تصل اليه فعلا ، ويقصد رب العمل هنا التيسير على عماله وبالأخص بسبب ازدحام المواصلات العامة ، وفى الغالب يقدم رب العمل هذه الخدمة لعماله مجانا بغير مقابل ، ففى مثل هذه الأحوال يعتبر تقديم وسيلة الانتقال حقا مكتسبا للعمال لايجوز المساس به ، ولا يجوز تقاضى أى مقابل عنه مادام العرف قد جرى فى المؤسسة على أن يتمتع العمال به مجانا (العريف — شرح قانون عقد العمل الفردى ص٣٨، راشد وهاشم — التشريع الأساسى لعقد العمل ص١٠١).

مصروفات انتقال العامل فى حالة تكوين العقد فى جهة بعيدة عن مكان العمل :

يلزم صاحب العمل بمصروفات انتقال العمال من الجهات التى قدموا منها إلى مكان العمل إلا إذا انقطعوا عنه قبل انتهاء مدته لغير سبب مشروع . كما يلزم بمصروفات عودتهم إلى تلك الجهات خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب المبينة فى المواد ٣٦ و ٤١ و ٤٥ ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة فاذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يقم بمصروفات ترحيله وجب على الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم اليها العامل فى نهاية المدة المذكورة ، ترحيله على نفقة صاحب العمل ويجوز لهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى (المادة ١٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢).

تقضى هذه المادة بالزام صاحب العمل بنفقات عودة العامل إلى الجهة التى قدم منها خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العامل أو انتهاء العقد بشرط أن يكون انتهاؤه لأحد الأسباب الآتية :

١ — فسخ العقد من جانب صاحب العمل .

٢ — فسخ العقد من جانب العامل لأحد الأسباب الواردة فى المادة ٤١ .

٣ — مرض العامل المنصوص عنه فى المادة ٤٥ .

ولا يسرى حكم هذه المادة على حالة فسخ العقد من جانب العامل ، فى غير المناسبات المنصوص عنها بالمادة ٤١، كما لا يسرى على العقود التى تنتهى بانتهاء مدتها ، أو بإتمام العمل المتفق عليه فى هذه الحالات لا يلزم صاحب العمل بنفقة ترحيل العامل إلا إذا كان العقد يتضمن شرطا بهذا المعنى .

فاذا امتنع صاحب العمل عن القيـــام بترحيل العامل جاز لهذا الالتجاء إلى السلطة الإدارية المختصة وهى أقسام البوليس فى المحافظات والمراكز والبنادر فى المديريات ، ولهذه السلطة أن ترحل العامل وتسترد من صاحب العمل ما أنفقه فى هذا السبيل ، فاذا امتنع جاز تحصيله بطريق الحجز الادارى .

ويسقط حق العامل فى المطالبة بنفقات العودة بعد انقضاء سبعة أيام من تاريخ انتهاء العقد وتحديد هذه المدة يضع حداً لمسئولية صاحب العمل من هذه الناحية .

الفصل التاسع

واجبات العمال وحفظ النظام

حفظ النظام وواجبات العمال :

نحن فى غنى عن أن نتحدث عن قيمة النظام فى المنشأة ، فالنظام ركن من أركان العمل لا يتم إلا بدونه . ولقد كان المقصود فى الماضى عن النظام الخضوع المطلق للرؤساء غير أن معنى النظام أخذ يتغير تبعاً للعوامل المختلفة التى اقتضت ذلك التغير ، فأصبح لكل إنسان إرادة محترمة وصار من حقه التفكير فيما يعرض عليه ويطلب منه تنفيذه .

ومن البين أن القانون كفل للناس حرياتهم ، ولكنه قيد هذه الحريات حتى لا تتنافى مع الصالح العام أو تجور على حريات الغـــير . وإذا كانت القيود لا بد منها فى الحياة الاجتماعية العامة فهى فى المنشآت الصناعية ألزم .

مما لاريب فيه أن مراقبة العمال أثناء قيامهم بأعمالهم أهم مايؤثر فى المحيط النفسى للعمال فالرقابة الرديئة تدعو إلى شعور العمال بالبؤس والمرض وبالاضطراب النفسى وبعدم الاستقرار وبقلة الكفاءة . وقد اعتاد أهل الصناعة ترقية العمال المتفوقين فى أعمالهم إلى مصاف المراقبين الذين تعوزهم الدراسية فى المراقبة وتنقصهم الروح الطيبة فى الارشاد أو فى النصح. والمراقبة الجدية تتطلب أكثر من المهارة فى العمل والدقة فى الصفة . فهى تتطلب معرفة العمال فردا فردا ومقدرة خاصة على مزج اللطف والشفقة بحب النظام . وهى ولا شك أهم حلقة من حلقات الرقابة فى المصانع . وقد عنى السيكولوجيون بدراسة تأثير الرقابة فى صحة العمال وسعادتهم وكفاءتهم عناية كبيرة . فأثبتت التجارب التى أجراها ايلتون مايو بالولايات المتحدة على عدد كبير من العمال لمعرفة استجابتهم لنوعية الرقابة أن سوء الرقابة يدعو إلى تفشى المرض بين العمال وإلى كثرة تغيبهم عن العمل وإلى ارتكابهم لكثير من الأخطاء والهفوات .

والثواب والعقاب ضروريان لحفظ النظام ، فالثواب فى مقدمة الوسائل التى تستعين بها المنشأة فى المحافظة على النظام وفى بعث روح النشاط والمنافسة فى العمل .

ومن وسائل الثواب العناية بمكافأة العمال من الوجهة المادية بما يناسب كفاءاتهم وتتبع

تقدمهم لزيادة مكافآتهم وترقيتهم تبعا لتحسنهم أو وضع أسمائهم فى لوحات شرف والعمل أيضا على تهيئة الفرصة للمستخدم لإظهار كفاءاته وتشجيعه على تقوية شخصيته وإظهارها وسماع مقترحاته والاهتمام بها ومكافأته على مقترحاته الجيدة إذا فحصت ووجدت سديدة.

أما العقاب أو التأديب فهو وسيلة لحمل الجانى على الطاعة واحترام النظام إذ لا يجب أن يترك للعامل الحبل على الغارب بل لا بد من توجيهه إذا أخطأ بالحسنى أولا فاذا لم يرتدع فبالعقاب حتى يكون عبرة لزملائه .

على أن الميل الحديث أن تأخذ مسألة التأديب صفة سلبية أى أن يحرم العامل من بعض المزايا بدلا من حرمانه من حقوقه . فحرمان العامل من مثل هذه المزايا التى يتمتع بها المواظبون والمجتهدون قد تكون من أحد الوسائل السلبية لتقوية الروح المعنوية وحث الموظفين على حفظ النظام وقد يكون أردع للمستخدمين المستهترين من وسائل العنف أو الرفت التى تقيد صدورهم وتجعلهم يحقدون على المشروع فينهزون كل فرصة لإثارة الاضطرابات والإضرار بالمشروع خصوصا أن هذه الوسائل الأخيرة قد تزيد من سرعة تغير الموظفين فيستعرض المشروع لعيوب كثيرة ، ولا يجب أن يلجأ إلى وسائل العقاب الإيجابى إلا فى الحالات التى يتعصى فيها إصلاح المستخدم بالطرق السلبية .

ومن الوسائل المتصلة بحفظ النظام الغياب ، ويخيل للجمهور أحيانا أن الغياب نوع من الأمراض الخلقية فى الأعمال التى تزداد فيها أهمية المواظبة . على أنه من الحق القول بأن الغياب هو نتيجة لا مفر لها لتطلب زيادة المواظبة فى الوقت الذى يتعذر فيهم على عرض الأيدى العاملة إجابة هذا الطلب وليس لهذه الحالة صلة بالشعور الخلقى .

ولاستخدام العناصر غير الصالحة أثر كبير فى زيادة نسبة الغياب فعندما لا يكفى عرض العمال العاديين لمواجهة الطلب تضطر المنشآت إلى استخدام العناصر الآتية :

١ — الأشخاص الذين لهم مسئوليات ونواحى اهتمام خارجية (كالنساء المتزوجات اللواتى يعلن أطفالا) .

٢ — الأشخاص المسنين والمعلولين .

٣ — الأشخاص الذين لا يشعرون بالحاجة للالتحاق بعمل منتظم بل همهم الحصول على أجر فحسب .

٤ — الأشخاص الذين لا يشعرون بالمسئولية وغيرهم من العناصر غير الصالحة .

وكل فريق من هؤلاء العمال يساعد على زيادة نسبة الغياب ، فالفريق الأول يتغيب بسبب المسئوليات المنزلية والثانى بسبب المرض والتعب والثالث والرابع بسبب الطيش

والاستهتار وغيرهما المستمرة تحت طرق مختلفة . ويجب توقع هذه النتائج كما ينبغى أن لا تثير الدهشة أو الخوف عند حدوثها .

ولإمكان التقليل من نسبة الغياب يجب العمل على بحث أسبابه فاذا توصلنا إلى معرفة هذه الأسباب أمكن بعد ذلك العمل على تلافيها .

وقد ألزمت المادة ٢٩ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردى كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يضع لائحة للجزاءات وشروط توقيعها وأن يعتمدها من مصلحة العمل ويبين بهذه اللائحة أنواع الجزاءات حسب درجة المخالفة كالتوبيخ أو الإنذار والغرامة والإيقاف والفصل ويراعى فى تحديد العقوبة أن تكون متناسبة مع درجة المخالفة من الجسامة وفيما يتعلق بالمخالفات التى من نوع واحد يجب أن تكون العقوبة بسيطة فى أول دفعة وتزاد تدريجيا فى الدفعات التالية . ويجب أن يزول بعد مدة معينة أثر المخالفات التى وقعت من العامل بحيث بعد بانتهاء هذه المدة كأنه لم يرتكب شيئا منها .

ويجب إخطار العامل كتابة بما يوقع عليه من العقوبات كما يجب أن يكون لكل عامل صحيفة جزاءات يدون بها نوع المخالفات التى ارتكبها وتاريخ ونوعها والعقوبات التى توقعت عليه من أجلها وتحفظ هذه الصحائف بملف كل عامل .

وفى بعض المصانع الكبرى تكون مجالس للتأديب تنظر فى المخالفات الهامة فتستمع إلى اتهام الرئيس الذى طلب إحالة العامل المخالف على المجلس وشهادة الشهود ودفاع العامل ثم تصدر قرارها بتوقيع العقوبة أو بتبرئة العامل .

واجبات المستخدمين والعمال :

مادة ١٧ — على العمال إطاعة أوامر وتعليمات الرؤساء الخاصة بالعمل وتنفيذها بدقة تامة وعليهم اتباع التعليمات والأوامر التى تصدر من الإدارة فى أى وقت .

مادة ١٨ — يجب على العمال مراعاة اللياقة والآداب ويحظر بنوع خاص النوم أو الغناء أو الكلام بصوت عال أو إحداث أى ضوضاء أثناء العمل .

مادة ١٩ — يجب على العمال التعاون مع بعضهم البعض فى العمل وأن تكون علاقتهم طيبة فيما بينهم وقائمة على أساس التفاهم والمودة .

مادة ٢٠ — ممنوع قطعياً على جميع المستخدمين والعمال القيام بأى عمل تجارى أو الاشتغال لحساب رب عمل آخر أو فى أعمال خاصة لحساب أنفسهم .

مادة ٢١ — ممنوع قطعياً على جميع المستخدمين والعمال أن يقبلوا من الغير بأى شكل

ولأى سبب هدية أو مكافأة بسبب الأعمال التى يؤدونها ومحظور عليهم قطعيا الاتجار داخل المؤسسة أو جمع إعانات أو لصق إعلانات أو توزيع أوراق لأى غرض بدون تصريح كتابى من الإدارة العامة .

مادة ٢٢ — يجب على المستخدمين والعمال المواظبة على العمل ولا يجوز التغيب إلا لعذر مقبول ويشترط الحصول على إذن من الإدارة قبل التغيب ، وللادارة أن توافق على طلب التغيب أو تؤجله أو ترفضه وفقاً لمصلحة العمل .

مادة ٢٣ — على العمال مراعاة التعليمات الكتابية الخاصة بسلامة العمال وأماكن العمل وبنوع خاص الإمتناع عن التدخين داخل أبنية الشركة .

مادة ٢٤ — يجب أن يستعمل العمال بعناية الآلات والأدوات المكلفين بها وأن يحافظوا عليها وفى حالة حدوث خلل بالآلات لايجوز للعامل العبث بها أو محاولة إصلاحها وعليه إخطار رئيسه المباشر أو المهندس المختص فوراً لإجراء اللازم .

مادة ٢٥ — على المستخدمين والعمال أن يؤدوا الأعمال المنوطة بهم بأنفسهم وبهمة ونشاط كذلك يجب عليهم أن يراعوا ممتلكات الشركة والحرص على الأشياء المسلمة اليهم لتأدية عملهم .

مادة ٢٦ — يمنوع قطعيا إفشاء أسرار العمل ووقائعه والأسرار الصناعية أو التجارية وبصفة عامة أى أمر يتعلق بأعمال الشركة ونشاطها وعلى الجميع مراعاة التكتم فى كل ماله صلة بأعمال الشركة وشئونها الداخلية أو الخارجية ونظام العمل بها .

مادة ٢٧ — لايجوز للعامل أن يوسط أحدا فى أى شأن خاص بوظيفته ولا يجوز له أن يتوسط لعامل آخر فى أى شأن من ذلك .

مادة ٢٨ — لايجوز للعامل أن يتظلم إلا لرئيسه المباشر الذى يجب أن يبت فى الشكوى بنفسه أو يتصل بشأنها برؤسائه فاذا لم يخطر بما تم فى شكواه خلال أسبوع من تاريخ تقديمها جاز له الرجوع إلى إدارة المصنع ، ولا يجوز بأى حال من الأحوال التظلم إلى غير ذوى الشأن بالمصنع .

مادة ٢٩ — كل عامل يخل بالتزاماته السابقة توقع عليه العقوبات وفقا للائحة الجزاءات ويحق للشركة فصل العامل من عمله بدون مكافأة أو إنذار أو تعويض إذا كان الإخلال الواقع جسيما وفى الأحوال المنصوص عليها فى المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

لائحة جزاءات

لائحة الجزاءات التى تطبق على عمال شركة ..... وفقا لقرار وزير الشئون الإجتماعية الصادر بتاريخ ٤ أبريل سنة ١٩٥٣ والمنشور بالوقائع المصرية بالعدد رقم ٣٢ بتاريخ ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣ وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المواد ١٦ و ٢٢ و ٣٠ و ٣٦ و ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى .

نوع المخالفة	درجة الجزاء				ملاحظات
	أول مرة	ثانى مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
(أ) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل :					
١ ــ التأخر عن مواعيد الحضور لغاية ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)	انذار كتابى	١٠٪	ربع يوم	نصف يوم	١ ــ إذا وقعت المخالفة بعد مضى ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتى من نوعها اعتبرت الأولى .
٢ ــ التأخير عن مواعيد الحضور لغاية ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)	١٠٪	ربع يوم	نصف يوم	يوم	
٣ ــ التأخير عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)	١٠٪	ربع يوم	نصف يوم	يوم	
٤ ــ التأخير عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من ١٥ دقيقة لغاية ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين) .	ربع يوم	نصف يوم	يوم	يومان	٢ ــ إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من رابع مرة قبل مضى ستة أشهر من تاريخ وقوع المخالفة السابقة لها ضوعفت العقوبة المقررة لرابع مرة
٥ ــ التأخير عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين)	نصف يوم	يوم	يومان	٣ أيام	

نوع المخالفة	درجة الجزاء	ملاحظات
٦ — التأخير عن مواعيد الحضور لمدة أكثر من ٣٠ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا ترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين) .	٣/٤ يوم | يوم ونصف | ٣ أيام | ٥ أيام	
٧ — التأخير عن مواعيد الحضور لمدة ساعة أو أكثر بدون إذن أو عذر مقبول سواء ترتب أو لم يترتب على التاخير تعطيل عمال آخرين .	يمنع العامل من الدخول ويعتبر غائبا بدون إذن	١ — إذا وقعت المخالفة بعد مضى ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتى من نوعها اعتبرت الأولى
٨ — الغياب بدون إذن أو عذر مقبول	ربع يوم | نصف يوم | يوم | يومان (من حرمان العامل من أجره عن أيام الغياب)	٢ — إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من رابع مرة قبل مضى ستة أشهر على وقوع السابقة لها جاز فصل العامل مع صرف المكافأة
٩ — ترك العمل أو الانصراف قبل الميعاد بدون إذن أو عذر مقبول .	ربع يوم | نصف يوم | يوم | يومان	٣ — يجوز بالنسبة للمخالفة ٧ السماح للعامل بالدخول على أن يحرم من أجر ساعات التأخير وذلك فضلا عن توقيع العقوبة المقررة للغياب بدون إذن .
		٤ — يجوز بالنسبة لرقم ٩ إذا كان ترك العمل أو الانصراف منه قبل الميعاد بمدة ساعة أو أكثر — حرمان العامل من أجره عن هذه الساعات فضلا عن توقيع العقوبة المقررة للغياب بدون إذن .

نوع المخالفة	درجة الجزاء				ملاحظات
(ب) مخالفات تتعلق بنظام العمل :					
١٠ — الخروج من غير المكان المحدد للخروج	ربع يوم	نصف يوم	يوم	يومان	١ — إذا وقعت المخالفة بعد مضى ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتى من نوعها اعتبرت الأولى
١١ — استقبال زائرين من غير عمال المؤسسة فى أماكن العمل بدون إذن من الإدارة	»	»	»	»	
١٢ — الكلام والحديث فى غير ما يتعلق بالعمل	»	»	»	»	
١٣ — القراءة أثناء العمل	»	»	»	»	
١٤ — الأكل فى غير المكان أو الميعاد المحدد لذلك	»	»	»	»	
١٥ — النوم أثناء العمل	»	»	»	»	
١٦ — التسكع أو تواجد العمال فى غير محلهم أثناء ساعات العمل	»	»	»	»	
١٧ — إدخال منشورات أو مطبوعات أو توزيعها بدون إذن	نصف يوم	يوم	يومان	٣ أيام	٢ — إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من رابع مرة قبل مضى ستة أشهر على وقوع المخالفة السابقة لها جاز فصل العامل مع صرف المكافأة فيما عدا المخالفات رقم ١٢ و١٣ و١٤ و ١٥ و١٦ فيكتفى فيها بمضاعفة العقوبة المقررة لرابع مرة
١٨ — جمع نقود أو إعانات أو توقيعات بدون إذن	»	»	»	»	
١٩ — استعمال تليفونات المؤسسة لأغراض شخصية بدون إذن	»	»	»	»	
٢٠ — عدم الإخطار عن تغيير الحالة الإجتماعية ومحل الإقامة فى ميعاد غايته أسبوع	»	»	»	»	
٢١ — كتابة بيانات أو عبارات أو لصق إعلانات على الجدران أو غيرها	»	»	»	»	
٢٢ — التوقيع على سجل الحضور بدلا من عامل آخر	»	»	»	»	
٢٣ — الادعاء كذبا على الرؤساء أو الزملاء مما يؤدى إلى تعطيل العمل	»	»	»	»	

نوع المخالفة	درجة الجزاء				ملاحظات
٢٤ — عدم التوقيع على سجل الحضور عند الدخول أو عدم اتباع طريقة إثبات الحضور المقررة	نصف يوم	يوم	يومان	٣ أيام	
٢٥ — مخالفة أو عدم إطاعة الأوامر الخاصة بالعمل	يوم	يومان	٣ أيام	٥ أيام	
٢٦ — إنقاص الإنتاج بدون مبرر	»	»		»	
٢٧ — الإسراف فى إستهلاك الخامات بدون عذر مقبول	»	»	»	»	
٢٨ — عدم إطاعة الأوامر أو التعليمات الخاصة بالعمل بشرط أن تكون التعليمات بالكتابة ومعلقة بمكان ظاهر	يومان	٣ أيام	٥ أيام	الفصل مع المكافأة	إذا وقعت المخالفة بعد مضى ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتى من نوعها اعتبرت الأولى
٢٩ — التحريض على مخالفة الأوامر أو التعليمات الخاصة بالعمل	٣ أيام	٥ أيام	الفصل مع المكافأة		
٣٠ — الردم أثناء العمل فى الحالات التى تستدعى اليقظة المستمرة	»	»	»	»	
٣١ — رفض العامل بدون مبرر العمل الموكول اليه بشرط ألا يختلف إختلافا جوهريا عن عمله الأصلى	يثبت الامتناع فى محضر ويعتبر العامل مستقيلا				
٣٢ — استعمال الخامات أو المنتجات فى أغراض خاصة	إنذار كتابى الفصل مع المكافأة				
٣٣ — التسبب عمدا أو عن الإهمال الخطير فى اتلاف الآلات أو الأدوات أو المواد الخاصة بالشركة	»	»			
٣٤ — الإهمال الخطير الذى يترتب عنه أضرار جسيمة داخل المصنع للأشخاص أو الممتلكات	»	»			
٣٥ — التدخين فى الأماكن الممنوع فيها التدخين محافظة على سلامة العمال والمحل					

نوع المخالفة	درجة الجزاء				ملاحظات
(ج) مخالفات تتعلق بسلوك العامل :					
٣٦ — إدخال أشياء غير مصرح بها أو إجراء معاملات تجارية داخل مكان العمل	يوم	يومان	٣ أيام	٥ أيام	
٣٧ — إدخال مشروبات روحية فى أماكن العمل	»	»	»	»	
٣٨ — التدخين أثناء العمل أو فى أماكن العمل	»	»	»	»	١ — إذا وقعت المخالفة بعد مضى ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتى من نوعها اعتبرت الأولى
٣٩ — التشاجر مع الزملاء أو إحداث مشاغبات فى محل العمل	»	»	»	»	
٤٠ — الإعتداء البسيط على الرؤساء أو وكلاء الرؤساء	»	»	»	»	
٤١ — الإمتناع عن توقيع الكشف الطبى عند طلب طبيب المؤسسة .	»	»	»	»	
٤٢ — التمارض	»	»	»	»	
٤٣ — الإخلال بالنظام أو الآداب أثناء التواجد بالعيادة أو بمستشفى المؤسسة للعلاج أو الفحص	»	»	»	»	٢ — إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من رابع مرة قبل مضى ستة أشهر على وقوع المخالفة السابقة لها جاز فصل العامل من صرف المكافأة
٤٤ — تصرف العامل للغير فى الأدوية ووسائل العلاج المخصصة له شخصيا	»	»	»	»	
٤٥ — مخالفات التعليمات الصحية المعلقة فى أمكنة العمل	»	»	»	»	
٤٦ — عدم توريد النقود المحصلة لحساب المؤسسة فى المواعيد المقررة بدون مبرر	يومان	٣ أيام	٥ أيام	الفصل مع المكافأة	إذا وقعت المخالفة بعد ستة أشهر من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة لها والتى من نوعها اعتبرت الأولى

نوع المخالفـــة	درجة الجـــزاء	ملاحظـــات
٤٧ — قبول نقود أو هدايا من أى شخص بقصد التأثير على المرتشى للقيام بأى عمل يتعارض مع مصلحة المؤسسة	الفصل مع المكافأة	
٤٨ — إعطاء نقود أو هدايا إلى أى موظف أو عامل فى خدمة المؤسسة بقصد التأثير على مسلكه لتمكين الراشى من الإستفادة من هذا المسلك فيما يتعلق بأعمال المؤسسة	» » »	

قواعـد عامـة

١ — يجوز استبدال عقوبة الخصم بعقوبة الإيقاف .

٢ — يجوز للإدارة فى بعض الحالات تخفيف العقوبات الواردة فى هذه اللائحة .

٣ — المخالفات التى يكون الجزاء عنها غرامة أو إيقاف لمدة تزيد على ثلاثة أيام يصير تحقيق المخالفة بمعرفة موظف المؤسسة المسئول الذى يسمع أقوال المخالف ويحرر محضرا بذلك يحفظ فى محل العمل . ويجب أن توقع الغرامة أو الإيقاف لمدة تزيد على ثلاثة أيام وكذلك عقوبة الفصل من الخدمة بمعرفة صاحب العمل نفسه أو وكيله المفوض أو لجنة الإدارة .

٤ — الأجر الذى يتخذ أساسا لاحتساب عقوبة الخصم هو الأجر الإجمالى بالمعنى المحدد فى المادة ٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل للفردى .

٥ — لا يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات الموقعة عليه أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد ولا يوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة أيام فى الشهر الواحد .

شركة .....

تبليغ جزاء

الاسم والرقم .....
الوظيفة .....
القسم .....
توقع على المذكور العقوبة الآتية .....
لسبب .....

.....

.....

وذلك طبقا للائحة الجزاءات المعتمدة من مصلحة العمل .

والإدارة تنذركم بأنه إذا وقع منكم فى المستقبل ما يماثل هذه المخالفة فتكونوا عرضة لعقوبة أشد .

التاريخ ..... الإدارة

بلاغ خصم اتلاف

اسم العامل .....
القسم .....
بناء على خطأك .....
فقد تقرر خصم .....

وذلك وفقا لأحكام المادة ١٦ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى

تحريراً فى .....

الإدارة

شركة .....

سجل قيد الغرامات

Régistre des Amendes

التاريخ Date	اسم العامل Nom de l'ouvrier	الأجر Salaire	المخالفة Infraction	الجزاء Sanction

الفصل العاشر

الفصل والاستغناء وترك الخدمة

الفصل من الخدمة :

إذا رجعنا بعلاقات العمل بضعة سنين إلى الوراء لوجدنا أن التعيين كان يتم فى أغلب الأحوال على أساس اختيار المستخدم فى العمل ، وكان الفصل تبعا لهذه السياسة وظيفة طبيعية متممة للتعيين . كانت المنشأة تعين فى بعض الأحيان أضعاف العدد المطلوب لتنتقى من بينهم من تثبت صلاحيته ، أو بعبارة أخرى يمكن استعماله أكثر من غيره . وهذه الطريقة على ما تؤدى إليه من اتساع نسبة دورة العمل بمساوئها ، لا تتمثل فيها الناحية الإنسانية ، وهى تدعو إلى جانب ذلك إلى عدم شعور مختلف الطوائف العاملة بالمنشأة بالإستقرار وتسبب لهم قلقا نفسيا — هو من غير شك من أكبر عوامل هدم الكفاية الإنتاجية .

لقد تدخل المشرع فى الأمر فكفل للمستخدم نوعا من الإستقرار النسبى فى العمل ، كما أن السلطات العامة والنقابات تتدخل فى حالات الفصل وتطلب إيضاح الأسباب وتقديم الأدلة المقنعة على صحة الفصل ومبرراته . ولم يتخلف التنظيم الإدارى الحديث عن مسايرة هذا الركب ، لاسيما وأن الفصل غير المسبب يسىء إلى سمعة المنشأة ويؤدى إلى تفشى حالة من عدم الإطمئنان بين الموظفين والعمال فتنخفض معنوياتهم وكفايتهم ويسعى الأكفاء إلى ترك الخدمة عند سنوح الفرصة . كذلك لم يعد التعيين والفصل فى أيدى المقدمين ورؤساء الإدارات كما كان فى الماضى ، بل أصبح اليوم من واجبات الإدارة الفنية القائمة على شئون المستخدمين ، وليس للمقدم أو رئيس الإدارة أن يطلب فصل المستخدم فورا ، يجب أن يسبق ذلك الطلب تحذير أو انذار للعامل أو الموظف وإثبات عدم قيامه بما طلب منه لإصلاح حاله . وأخيرا ليس للرئيس المباشر أن يطلب فصل المستخدم من خدمة المنشأة بل مجرد الاستغناء عنه فى دائرة إشرافه ، والغالب أن تبحث له الإدارة عن عمل آخر تنقله إليه يمكن أن يكون فيه أكثر انسجاما أو أوفى إنتاجا ، أما الأسباب التى تدعو إلى طلب الفصل فكثيرة ، فمنها ما يتصل بعدم نزاهة المستخدم أو سوء خلقه أو مخالفته المستمرة للتعليمات والأوامر التى تصدر إليه ، ومنها ما يتعلق بضعف مقدرته على العمل

المكلف به سواء من ناحية الاستعداد أو الإعداد أو الميل أو مطالب العمل أو بسبب ضعف صحته . ومنها ما ينشأ من عدم انسجام المستخدم مع زملائه أو رئيسه وتكرار الشحناء فى القسم مما يؤدى إلى تعطيل العمل أو عدم إدائه الوجه المطلوب ، وغير ذلك من أسباب يترتب عليها عدم صلاحية المستخدم للعمل بصورة مرضية فى القسم أو الإدارة الملحق بها .

الاستغناء :

قد يكون معنى كل من فصل المستخدم والاستغناء عنه واحد من حيث الدلالة أو النتيجة ، غير أننا سنخصص لكل من الكلمتين دلالة اصطلاحية مختلفة فالفصل نقصد به إخراج المستخدم من الخدمة لسبب من أسباب عدم صلاحيته للعمل بصورة مرضية ، أما الاستغناء فنقصد به إخراج الموظفين والعمال لسبب من الأسباب الناشئة عن زيادتهم عن حاجة العمل ويستوجب الأمر الاستغناء عنهم رغم صلاحيتهم للعمل بصورة مرضية .

والعوامل التى تدعو إلى زيادة المستخدمين عن حاجة العمل كثيرة ومختلفة . منها ما يطرأ بسبب الأزمات الاقتصادية أو تطور العادات أو الأزياء مما يؤدى فى نهاية الأمر إلى انكماش العمل فى أقسام المنشأة جميعا أو بعضها ، ومنها ما ينجم عن سوء إدارة المنشأة أو ضعف مركزها بسبب تفوق منافسيها ، ومنها عوامل مؤقتة كما هو الحال بالنسبة للأعمال والصناعات الموسمية حيث يتسع العمل فى شهور معينة من العام ويقل أو ينعدم فى غيرها .

إن ما تواجهه الإدارة فى حالات الاستغناء المختلفة ليس بالأمر الهين وكثيرا ما تتدخل السلطات الإدارية والنقابات لما يترتب على الاستغناء من بطالة عدد كبير من العمال والموظفين . وفى بعض الأحيان تلجأ الإدارة إلى تخفيض ساعات العمل لتتجنب الاستغناء أو تقلل من دائرته . وكثيرا كذلك ما تبحث الإدارة مع السلطات الرسمية فى علاج الموقف كإيجاد أسواق جديدة للمنتجات الزائدة أو التماس القروض أو الإعانة أو البحث عن عمل للمستخدمين المتعطلين . أما الصناعات الموسمية فتتطلب معالجة خاصة لتنظيم الاستخدام ، فيحسن مثلا تشغيل العمال فى أوقات زحمة العمل ساعات إضافية ترغيبا لهم على الإقبال على العمل فى هذه الأوقات من جهة ، وتخفيفا لحدة الاستغناء من جهة أخرى فى أوقات الركود . كذلك يجب التفرقة بين العامل الماهر والعامل غير الماهر ، فهناك عدد قليل من الفنيين ورؤساء العمل لا يصح تسريحهم حتى فى حالة التوقف ، ومن الممكن لتشغيلهم فى أعمال الصيانة وإعادة تنظيم المصنع وإعداده لاستقبال الموسم الجديد . هذا بطبيعة الحال إلى جانب ضرورة السعى

للافادة من إمكانيات المصنع المختلفة فى أعمال أخرى مؤقتة يمكن أن تصادف شيئا من الرواج فى أوقات ركود الأعمال الآجلة .

ترك الخدمة من جانب المستخدم :

لاشك أن المستخدم الذى ترك خدمة المنشأة من جانبه إنما يفعل ذلك بسبب عدم شعوره بأنه يجد فى العمل بالمنشأة التى يتركها أسباب الحياة المفضلة التى يجدها أو يعتقد أنه واجدها فى المنشأة الأخرى التى يلتحق بها .

والدوافع على ترك الخدمة كثيرة ومختلفة — فقد تكون بسبب شعور المستخدم بانعدام فرص التقدم أو قلة ما يناله من أجر يتناسب مع مقدرته ومؤهلاته ، وقد تكون بسبب بيئة العمل وظروفه أو ما يحيط بالعمل نفسه من متاعب ، كما قد تكون نتيجة عدم اندماجه أو انسجامه مع زملائه أو رؤسائه ، وغير ذلك من اعتبارات وأسباب .

والواقع أن ترك المستخدمين للخدمة من جانبهم يعتبر من أكبر عوامل ارتفاع نسبة دورة العمل إذا زادت حالات الترك عن الحد العادى المألوف والذى لايصح أن يعدو بعض الحالات القليلة الشاذة .

ومن واجب إدارة المستخدمين دراسة أسباب ترك الخدمة دراسة تحليلية مستفيضة وتغيير الحالات الفردية المختلفة جميعا فى سجلات خاصة للوصول إلى الدوافع الحقيقية على الترك لتدارك مايمكن تداركه فورا وتلافى مايمكن تلافيه فى المستقبل القريب . ومن الواجب كذلك تنظيم مقابلة مع مدير المستخدمين أو أحد كبار الإخصائيين بالمنشأة لكل مستخدم ينوى ترك الخدمة لمناقشته فى أسباب الترك بلباقة وكياسة والكشف عن العوامل الحقيقية التى دفعته إلى ذلك .

ولا ريب أن الجزء الأكبر ممن يتركون خدمة المنشأة من جانبهم يكونون عادة من المستخدمين الأكفاء الذين أمكنهم الوصول إلى أعمال فى منشآت أخرى تتيح لهم — فى اعتقادهم على الأقل — ظروف مفضلة عن تلك التى يجدونها بالمنشآت التى يتركونها . وقد يكون فى الإمكان تدارك السبب والتأثير على المستخدم بالعدول عن محاولته بعد إزالة وساوسه أو الوعد بتحقيق أمانيه ، أما إذا لم يمكن مواجهة أسباب الترك على الفور ، وتكررت الحالات المشابهة ، وتبين لإدارة المستخدمين أنها نتيجة عوامل قوية يخشى معها ارتفاع نسبة دورة العمل بمساوئها المختلفة ، فمن واجبها التقدم بمقترحاتها بهذا الشأن للادارة العليا للقضاء على منبت العلة .

وقد يكون سبب ترك المنشأة راجعا إلى عدم توفيق الإدارة فى انتقاء الموقع المناسب لعرض العمل بالنسبة لاحتياجات المنشأة . فيجب والحالة هذه — عند التفكير فى تكوين المشروع أو فى نقد موقعه — بحث حالة العمل فى المنطقة المزمع إقامته فيها ، وحاجة المنشآت الأخرى منه ، وأثر ذلك على تغذية المشروع بحاجاته من العمل فى مختلف فصول السنة . فكثيرا ما يشتد الطلب على العمل فى إحدى المناطق بسبب نشاط بعض الأعمال الموسمية زراعية كانت أو صناعية . ومن جهة أخرى فقد تستفيد المنشأة الجديدة من الظروف الخارجية لمنطقة توطنت فيها الصناعات مثال ذلك قد لا تكون الوحدات المتوطنة تشغل الإناث أو الأحداث بينما تكون المنشأة فى أشد حاجة إلى أحد هذين النوعين من العمل ، فقيامها فى هذه المنطقة ميزة كبرى بالنسبة لعرض العمل المتوفر ، وكفاية العمل تتأثر كثيرا بالعرض والطلب ، فتزداد الكفاية عادة فى الأحوال التى يزيد فيها عرض العمل على طلبه ، والعكس بالعكس .

طرق نهاية العقد :

يعتبر العقد من حيث مدته معين المدة إذا كان له أجل معين ينتهى فيه وليعين المدة إذا لم يكن له أجل معين بل متروك لكل من الطرفين حق إنهائه بإرادته المنفردة فى أى وقت يشاء وسنتحدث فيما يلى عن طرق نهاية العقد .

مهما تكن مدة العقد فلابد من أن ينتهى فى وقت من الأوقات ويسترد الطرفان حريتهما وتنشأ عن ذلك مشكلات تطفية العلاقة بينهما . وقد نصت المادة ٦٧٦ (٢) مدنى على أنه إذا كان عقد العمل لمدة حياة العمل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات جاز للعامل أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل إلى ستة أشهر .

ونصت المادة ٦٩٤ (١) مدنى على أن عقد العمل ينتهى بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذى أبرم من أجله . وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٦٧٨ ، ٦٧٩ مدنى .

كذلك نصت الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه إن لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه . جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويجب فى استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار .

إذا كان العقد محددا لمدة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة وإذا كان العقد لعمل موسمى أو ما فى حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة لمدة الخدمة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ (مادة ٣٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) .

يكون لعقد العمل المحدد المدة أجل معلوم ينتهى فيه وتنقطع العلاقة التعاقدية بين الطرفين. أو يكون موضوع العقد خاصا بمشروع معين فينتهى العقد بانتهاء هذا المشروع .

ويلاحظ أن الشارع لم يقرر حدا أدنى أوأقصر لمدة عقد العمل فيجوز للطرفين الاتفاق على المدة التى يرغبان فيها .

وقد نصت هذه المادة على أنه إذا انتهت مدة العقد واستمر العامل فى عمله بغير أى اعتراض من جانب رب العمل فان العقد يتجدد بطريقة ضمنية لمدة غير معينة كما هو الحال فى إيجارة الأشياء .

إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوما بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهرى وسبعة أيام بالنسبة إلى العمال الآخرين . فإذا فسخ العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من فسخ العقد بأن يؤدى إلى الطرف الآخر تعويضا مساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها (المادة ٣٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) .

جرت العادة بأن يكون عقد العمل غير محدد المدة فيتفق الطرفان (المخدوم والعامل) على الشروط الجوهرية ولكن لا يذكران أجلا معلوما لإنهاء العقد .

ولما كان عقد العمل غير المحدد المدة ينتهى بمجرد الارادة المنفردة لأحد الطرفين فى أى وقت يشاء فإن هذه الميزة جعلته الشكل السائد فى عقود العمل بحيث يعتبر العقد المحدد المدة نادرا فى الحياة العملية ويكون وجوده لظروف خاصة .

وقد قررت هذه المادة حق كل طرف فى عقد العمل غير المحدد المدة بانهائه فى أى وقت يشاء على شرط إعلان الطرف الآخر قبل الفسخ بمدة معينة والمقصود بذلك هو إلزام الطرف المنهى للعقد بأخبار الطرف الآخر بتاريخ نهاية العقد وذلك قبل حلوله بمدة كافية حتى يتسنى له الاستعداد وتنظيم أموره الناتجة عن انتهاء العقد وهذه المدة الفاصلة بين موعد الأخبار وبين تاريخ نهاية العقد تسمى بالمهلة اللائقة .

ولا يوجد شكل معين لإعلان المهلة فيجوز أن يكون ذلك شفويا أو كتابة أو بمجرد تصرف يكفى لإفهام الطرف الآخر بالتاريخ المعين . ولكن يجب أن تكون الوسيلة صريحة كافية لعلم الطرف الآخر علماً لاشك فيه . وأما إذا كانت غامضة بحيث يتسع المجال للشك فى غرض صاحب الشأن فيعتبر الاعلان غير موجود .

لما كان وقت فراغ العامل ضيقا ويكون عادة ليلا حيث تقفل المحلات ويتعذر البحث عن عمل جديد جرت العادة بأن يدعى العامل بحقه فى الغياب مدة من الزمن يوميا أثناء فترة المهلة حتى يتمكن من البحث ويسمى ذلك أجازة التخديم .

وللتعويض عن عدم احترام المهلة صفة جزافية فلا يلتفت إلى حصول أو عدم حصول ضرر كما لايهم حقيقة هذا الضرر .

وقد نصت هـــذه المادة على أن يكون التعويض مساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزاء الباقى منها .

مثال ذلك مدة المهلة شهر واحد وأجر العامل ثلاثة جنيهات شهريا يقبضها العامل فى حالة الإفالة والمستخدم فى حالة الاستقالة .

ويحدث أحيانا أن يحصل إعلان المهلة متأخراً عن موعده فيكون احترام المهلة جزئياً وفى هذه الحالة يكون التعويض قاصراً على أجر الأيام التى تأخر فيها الاعلان عن موعده المناسب .

مثال ذلك إذا كانت المهلة اللائقة حسب ظروف العقد هى شهر ومع ذلك حصل إعلان أجل العقد قبل حلوله بعشرة أيام ففى هذه الحالة يستحق الطرف الآخر تعويض قدره أجر العامل فى عشرين يوما .

كذلك نصت المادة ٦٩٥ (١) مدنى على أنه إذا كان العقد قد أبرم لمدة غير معينة ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإخطار أو قبل انقضاء هذا الميعاد لزم أن يعوض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه . ويشمل التعويض فوق الأجر المحدد الذى كان يستحقه خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر الأخرى التى تكون ثابتة ومعينة .

وهناك حالات مختلفة يجوز فيها فسخ العقد مع صرف المكافأة أو بدون صرفها حسب الأحوال وقد ذكر قانون عقد العمل الفردى بعض هذه الحالات على أن هناك حالات أخرى كثيرة الحدوث فى الحياة العملية لم يقررها القانون ، وسنتحدث عن هذه وتلك فيما يلى :

أولا : (أ) الأحوال الخاصة بالعمل :

١ — المقتضيات الاقتصادية .

قد تضطر بعض المصانع أو المحال التجارية بسبب ما تعانيه البلاد من أزمة اقتصادية

وحيال ما قد يستتبعه ذلك من التأثير على نشاط تلك المحال صناعيا كان أم تجاريا ، إلى إحداث تغييرات فى نظام العمل ، ما يرى أصحابه ضرورة إجرائه لصالح العمل والانتاج فيه . أو إلى أن يشغل العمال مراكز أخرى غير التى كانوا فيها ، أو إلغاء بعض عقود العمال لتوفير هؤلاء البعض ، أو إقفال المصنع ورفت كل من فيه من عمال .

والإجماع على أن لرب العمل الحق فى إجراء أية تغييرات يراها ضرورية يستلزمها حفظ كيان العمل أو المصنع ، كما أن له الحق المطلق فى اتخاذ كافة الإجراءات التى يرى فيها نفعاً للعمل وحسن نظامه . على أن يكون الأمر فى ذلك جديا ، وليس مجرد ذريعة للوصول إلى تلك الغاية من إلغاء العقود وفصل العمال .

ومن أهم المقتضيات الاقتصادية :

١ — انتهاء العمل أو الخدمات ٢ — انتقاد المواد الأولية .

٣ — تعذر تمويل المشروع أو انتفاد المال اللازم

٤ — زيادة الإنتاج وعدم التمكن من تصريفه .

٥ — توقف الحكومة أو المقاولات التى تعاقدت على العمل أو الخدمات عن الدفع بحيث يتعذر المضى فى العمل .

٦ — تغيير طريقة العمل أواستخدام آلات جديدة .

وعلى العموم فلا يعتبر استغناء صاحب العمل عن بعض عماله فى الأحوال السابقة فصلا تعسفيا (ابتدائى القاهرة فى ١٩٥٣/١٠/٢٦ مجلة التشريع والقضاء أول ديسمبر سنة ١٩٥٣).

على أنه يقتضى التنويه بأنه يجب أن تتوفر فى هذه الحالات حسن نية صاحب العمل أما الحالات التى ترجع إلى سوء النية أو الإهمال فيجب أن لا يتضرر منها العمال . ففى قضية مقدمة من مكتب العمل ضد إحدى الشركات الصناعية لفصل بعض العمال على أثر إغلاق جزء من المصنع بأمر الجهات الإدارية بسبب الخطأ الناجم عن تأخر الشركة بالقيام بالاشتراطات الصحية والإدارية التى ينص عليها القانون واللوائح . حكمت المحكمة لمصلحة العمال باعتبار أن هذا السبب لا يبرر فصل المدعين لأن تعطيل الماكينات يرجع سببه إلى إهمال صاحب العمل لعدم استيفائه الشروط الإدارية والصحية وهو أمر يجب أن لايتضرر منه العمال وأنه خارج عن إرادتهم (محكمة الأمور المستعجلة لشئون العمال بالاسكندرية الأهرام ١٩٥٣/٩/٢٧) .

كذلك حكم فى قضية أخرى بأن الكساد لا يعتبر مبرراً لفصل العمال عند وقوع أول

خسارة إذا كان فى إمكان صاحب العمل مواجهة حالة الكساد باجراء آخر كان فى مقدوره إجرائه (محكمة جنح الرمح ١٩٥٢/٥/٢١) .

وقد قيدت بعض القوانين حرية صاحب العمل فى الفصل فلا يحق له فصل العمال إلا بتصريح من الجهات المختصة وهذه القوانين هى الأمر العسكرى رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ الذى يمنع التوقف عن العمل فى العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة والمرسوم بقانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٢ الذى يحظر على أصحاب العمل الذين ينتجون أو يتجرون فى السلع التموينية أن يقفوا العمل فى مصانعهم أو يمتنعوا عن ممارسة تجارتهم . والمرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل الذى يحظر على أصحاب العمل وقف العمل كليا أو جزئياً إذا ما قدم طلب التوفيق أو أثناء السير فى إجراءاته أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها .

ثانيا : (ب) إخلال صاحب العمل بالتزاماته :

نصت المادة ٤١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ على أنه :
يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان فى الحالات الآتية :

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

قد يعرض صاحب العمل على أحد العمال قبل استخدامه شروط سخية تتعلق بنوع العمل والأجر وساعات العمل الخ . وعند استلام العامل عمله يجد أن شروط العمل الفعلية تقل كثيراً عما وعد به ، فمن حقه فى هذه الحالة أن يفسخ العقد .

٢ — إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون .

أهم هذه الالتزامات الالتزام بدفع الأجر وعدم تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ومنحه الأجازة السنوية المقررة بأجر الجانب المقرر من الأجر فى حالة المرض الخ .

٢ — إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته .

يكثر بالمؤسسات الكبيرة اختلاط العمال وخصوصا من الجنسين ببعضهم البعض ويتعدد رؤساء العمل الذين يتمتعون بنفوذ واسع مما يدعو بعضها إلى سوء استعمال سلطتهم وإذا ارتكب صاحب عمل أو من ينوب عنه أمرا مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد

عائلته جاز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد ويقتصر هذا النص على ارتكاب الأمر المخل بالآداب ولم يتعرض لمحاولة ارتكابه أو المشروع فى ارتكابه منعا من أن يستخدم العامل هذا السبب بدون وجه حق لفسخ العقد والحصول على حقوقه إذا أراد ترك العمل .

وليس من حق العامل فى حالة تطبيق هذا النص فسخ العقد فقط بل له حق الرجوع على صاحب العمل مطالبا إياه بما يقدره من تعويض على الضرر الأدبى الحادث له .

٤ — إذا اعتدى صاحب العمل أو من ينوب عنه عن العامل بالضرب .

إن اعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه على للعامل بالضرب لا يتفق مع أبسط القواعد الإنسانية فالعامل كأى إنسان له كرامته فأى اعتداء عليه فيه إهدار لهذه الكرامة .

فمن حقه أن يفسخ العقد بل والرجوع على صاحب العمل مطالبا إياه بما يقدره من تعويض عن الضرر الأدبى الذى قد يحدث له .

٥ — إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير التى تفرضها الجهة المختصة فى الميعاد المحدد له .

يجب على صاحب العمل أن يسهر على أن يكون العمل فى ظروف ملائمة من حيث سلامة العامل وضمان صحته .

وتقدير الخطر عن الحياة أو الصحة ليس من حق العامل ، بل من حق السلطة الحكومية المختصة ، ولهذه السلطة أن تفرض على صاحب العمل اتخاذ التدابير التى من شأنها إزالة الخطر فان لم يقم بتنفيذها جاز عندئذ للعامل أن يفسخ العقد .

المادة ٤٢ — إذا ترك العامل لأحد الأسباب الواردة بالمادة السابقة يلزم صاحب العمل بتعويض العامل على الوجه المبين بالمادة ٣٧ وذلك دون إخلال بالتعويض الذى قد تحكم به المحكمة .

يلزم صاحب العمل فى حالة ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة فى المادة السابقة باداء المكافأة المنصوص عليها بالمادة ٣٧

ويجوز أيضاً أن يطالب العامل الذى أصابه الضرر من فسخ العقد بلا مبرر تعويضا تقرره المحكمة بمراعاة نوع العمل وسن العامل ومدة الخدمة والعرف الجارى بعد تحقيق ظروف الفسخ .

ثالثا : (ح) الأحوال الخاصة بالعمال :

قد يرجع إقدام رب العمل على فسخ العقد — فى أغلب الأحوال — إلى ما يكون قد

وقع من العامل من أخطاء فى العمل ، أو إلى ما يكون من مسلكه فيه ، ما يبيح لصاحب العمل فسخ العقد .

وتنص لائحة الجزاءات عادة عن بعض الأحوال التى تبرر فصل العامل وصرف المكافأة . كما أن الشارع المصرى أجاز لصاحب العمل — فى المادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى — أن يفسخ عقد العمل ، دون سبق إعلان العامل ، ودون مكافأة أو تعويض ، فى الحالات التى عددها بتلك المادة وسنتحدث عنها فيما بعد .

لايجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ، ودون مكافأة أو تعويض فى الحالات الآتية : (مادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) .

المقصود بهذه المادة هى حالة الفسخ لعدم التنفيذ وليست الإقالة ولذلك فلا يهم أن يكون العقد معين أو غير معين المدة كما لا يشترط إجراءات التأديب المعروفة فى الفصل التأديبى بل يتم الفسخ تحت مسئولية رب العمل بدون إجراءات .

وسكت القانون عن الميعاد الجائز فيه الفسخ ولكن يمكن القول بجواز الفسخ خلال المدة المعقولة لأن السكوت طويلا يعتبر قبولا بالواقع مالم يكن الحادث مستمراً أو متكرراً فان السكوت حينا لا يمنع الفسخ فى وقت آخر (العريف جزء ١ بند ٢٣٤) .

وعقد العمل الفردى من عقود القانون البحت Le stritus التى يجب تفسيرها التفسير الضيق ثم إن المادة التى نحن بصددها على وجه الخصوص إنما قد أتت بحدود لا يجب أن يتعداها رب العمل فالحالات التى ذكرتها المادة والتى تجيز لرب العمل إلغاء العقد إنما هى حالات مذكورة على سبيل الحصر والتعداد فهى لم تذكر على سبيل المثال وماكان شأنه كذلك وجب تفسيره التفسير المحصور فى حدود ما أورد .

على أنه يجدر بنا أن نذكر أن تلك الحالات التى يجوز فيها لرب العمل استعمال الحق فى إلغاء العقد إنما جوزها القانون دون إلتزاماته بدفع مكافأة أو تكليفه باعلان العامل .

وتمشياً مع الطريقة التى سرنا وفقها فى شرح هذا التشريع سنعالج تفسير حالات هذه المادة .

١ — إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات وتوصيات مزورة :

المقصود بذلك ارتكاب العامل للتدليس فى تكوين العقد كأن يتقدم العامل إلى صاحب العمل باعتبار أنه ملم وعلى دراية بعمل من الأعمال بينما لايتفق ذلك مع الحقيقة .

كذلك إذا قدم العامل شهادات من محلات تبين أن العامل سبق له الاشتغال بها أو توصيات من شخصيات لتشغيل العامل وكانت هذه الشهادات والتوصيات مزورة .

ومن المتعين أنه يجب على طالب الوظيفة أن يقدم لصاحب العمل مسوغات تعيينه فى الوظيفة التى يرغب التعيين فيها مبينا بها حالته وكافة البيانات المتعلقة به تبيانا صحيحا كاملا حتى يستطيع صاحب العمل أن يتحقق من توافر كافة الشروط القانونية فيه وكى يصدر قراره بالتعيين فى الوظيفة صحيحا منتجا لإشارة القانونية على أساس حالته الواقعية وقت التعيين ، فاذا أخفى المرشح أى بيان من البيانات الجوهرية كى يفوز باحدى الوظائف فلا شك أن عمل ذلك ينطوى على غش يعيب قرار تعيينه ويبطله إذ القاعدة أن الغش يفسد التصرفات ومن يسلك مثل هذا المسلك المعيب يتحتم معه تفويت غرضه إذ القصد المسىء لايحيق إلا بأهله (أنظر قرار اللجنة القضائية الأولى لوزارة الشئون البلدية والقروية الأهرام ١٩٥٣/١٢/٢٧) .

٢ — إذا كان العامل معينا تحت الاختبار :

المقصود بذلك أن لصاحب العمل الحق فى فسخ العقد دون مكافأة ودن سبق إعلان العامل إذا كان العامل معينا تحت الاختبار ولم يحز رضاه .

ولا يجوز اعتبار الاستخدام حاصلا تحت شرط التجربة إلا إذا وجد اتفاق على ذلك يحدد مدته أو كان هناك عرف يقضى بالتمرن مدة محدودة فى الأعمال المعينة قبل الإلتحاق النهائى .

وقد جعلنا المادة ٣ الحد الأقصى لمدة الاختبار ستة أشهر للعمال البالغين الذين يزيد سنهم عن ١٧ سنة وسنتين للعمال الأحداث الذين تقل سنهم عن ١٧ سنة .

٣ — إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه . فيشترط لانطباق هذه الحالة ثلاثة شروط :

(ا) خطأ العامل ومن ذلك التقصير فى العمل والاهمال والرعونة أو عدم التحرز والاحتراس .

ولا يشترط فى الخطأ توافر الصفة الجنائية لأن القانون ذكر الخطأ ولم يذكر ارتكاب الجريمة . أى المقصود الخطأ بوجه عام وبدون اشتراط الصفة الجنائية .

(ب) إلحاق خسارة مادية جسيمة بصاحب العمل تصيبه فى ماله ، أما إن كان

الخطا لا يترتب عليه أى خسارة معنوية تصيب شهرة رب العمل مثلا أو سمعته فلا محل لتطبيق المادة .

(ح) أن يكون صاحب العمل قد أبلغ الحادث إلى الجهات المختصة وهى البوليس أو النيابة فى خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه ، وأما إذا تأخر صاحب العمل عن التبليغ فى الميعاد فقد سقط حقه .

٤ — إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمحل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة فى مكان ظاهر . ويشترط لسريان هذا النص توافر الشروط الآتية :

١ — أن يكون بالمحل تعليمات كتابية معلقة فى مكان ظاهر .
٢ — وأن تكون هذه التعليمات موضوعة لسلامة العمال والمحل .
٣ — أن يكون العامل قد خالفها .
٤ — وأن يكون قد أنذر كتابة بهذه المخالفة .

والأصل أن هذه التعليمات تتضمنها اللائحة الداخلية للمصنع ولكن ليس ما يمنع من أن يضعها صاحب العمل انفرادا عن هذه اللائحة — ويشترط أن تكون هذه التعليمات واجبا اتباعها لسلامة العمال والمحل وهذه مسألة تقديرية فاذا كانت التعليمات مثلا هى عدم التدخين فان النص يكون منطبقا لو وجدت هذه التعليمات باحدى مصانع الغزل والنسيج ولا ينطبق بالنسبة لورش الحدادة ويعنى الشرطين الثالث والرابع أن يكون العامل قد خالف التعليمات مرة سابقة وأنذره صاحب العمل كتابة بفسخ عقده إذا وقعت منه مخالفة أخرى ثم ارتكبت هذه المخالفة فى أى وقت بعد إنذاره .

٥ — إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ١٥ يوما 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 وانقطاعه ثلاثة أيام فى الحالة الثانية .

إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوما فى خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متواليـــة جاز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان .

وتحتسب هذه السنوات من تاريخ بدء العامل فى عمله ويرى الأستاذ راغب بطرس أن السنة تبدأ من اليوم الأول من أيام الغياب (بند ١٦٥ ص ١٤٠) على

أنه يجب لتوقيع الفصل أن يسبقه إنذار كتابى من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه ثلاثة أيام فى الحالة الثانية بحيث إذا لم يوجه هذا الإنذار أو وجه قبل الموعدين المذكورين لا يمكن الاستناد إلى هذا السبب لفصل العامل دون مكافأة .

٦ — إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل :

يجب على العامل إطاعة رؤسائه فى العمل وأن يلاحظ مقتضيات الأدب واللياقة وأن يحرص على الأشياء التى سلمت إليه بمناسبة عمله .

وجزاء اخلال العامل بالتزاماته توقيع العقوبات فى أول الأمر وفقاً لأحكام لائحة المحل .

ويحق لصاحب العمل أن يفصل العامل من عمله بدون مكافأة إذا كان الإخلال الواقع جسيما .

ومن أمثلة الخطأ الجسيم الذى يبرر الفصل :

رفض العامل بدون مبرر توقيع إخطار انذار (المحكمة المختلطة بالاسكندرية ٤٨/١٢/١١)

واشتغال العامل فى أوقات فراغه بأجر فى منشأة مشابهة قد ينطوى على إفشاء لأسرار صاحب العمل الأساسية ويخول للأخير الحق فى فصل العامل بدون انذار أو مكافأة (محكمة القاهرة ٨ نوفمبر سنة ١٩٤٥ — المجلة الضرائبية عدد ٣٢/٣١ ص ١٠١) .

إذا كانت اللائحة الداخلية للشركة تمنع العمال من التنازل عما يزيد على المقدار الواجب التنازل عنه من مرتباتهم فما يبرر فصل العامل مخالفته هذا النص ومهما كانت الأسباب التى دفعته إلى هذه المخالفة (محكمة الاستئناف المختلطة ١٧ مايو سنة ١٩٣٣ — بلتان عدد ٤٥ ص ٢٨٩) .

إذا كان العامل متهما فى قضية تمس الشرف أو الأمانة فيجوز لصاحب العمل فصله — على أنه لا يحق للعامل المطالبة بالمكافأة القانونية إلا إذا قضت محكمة الجنح ببرائته (محكمة عابدين الجزئية ١٤ فبراير ١٩٥٠ — مجلة المحاماة السنة ٣٠ ص ٥٢٧) .

٧ — إذا أفشى العامل أسرار رب العمل الصناعية والتجارية :

يلزم لتطبيق هذه الحالة توافر الشروط الآتية :

(ا) إفشاء العامل للأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل . والأسرار الصناعية هى غالبا ما كانت متعلقة بطريقة الانتاج . أما الأسرار التجارية فهى ما كانت متعلقة بمعاملات المحل ومدى نشاطه ولا يمكن وضع قاعدة لمعرفة ما يعتبر سراً وما لا يعتبر كذلك فالمرجع فى ذلك لتقدير المحاكم .

(ب) لا يمكن لرب العمل الغاء العقد بناء على تلك الحالة إلا إذا أثبت أن الإفشاء قد وقع من عامله . فعبء الإثبات إذن على رب العمل .

٨ — إذا حكم على العامل لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق :

من الطبيعى أن من يحكم عليه لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق لا يصح أن يبقى فى العمل بجانب غيره من العمال فقد يؤثر على سلوكهم . بل وقد يسبب بسلوكه السيء الكثير من الأضرار لصاحب العمل .

وتقتصر هذه الحالة على الجناية أو الجنحة فليس لرب العمل إذن إلغاء العقد لإرتكاب العامل مخالفة من المخالفات والحكم فى هذه الحالة يجب أن يصدر خلال مدة العمل فلو كان سابقا على التعاقد فلا أثر له ولا يمكن لرب العمل الاستناد إليه .

٩ — إذا ارتكب العامل فعلا مخلا بالآداب فى المحل أو الورش أو المكاتب أو وجد أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة :

إن تكييف الفعل وهل هو مخل بالآداب أم غير مخل إنما مناطه البيئة التى يعمل فيها والعرف الجارى فيها . ثم يجب أن يكون العامل قد ارتكب الأمر فعلا فالشروع لا يجيز لرب العمل تطبيق تلك الحالة .

أما وجود العامل فى حالة سكر أو متأثرا بمادة مخدرة فيشترط أن يكون العامل قد تعاطاها مختارا وهو يعلم نتائجها . كما يجب أن يكون التأثر لدرجة واضحة يفقد فيها العامل توازنه وإدراكه ، ويقع عبء الاثبات على رب العمل .

١٠ — إذا وقع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول — وكذلك وكذلك إذا وقع منه إعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه — والاعتداء قد يكون بالقول أو بالفعل وسواء كان هذا أو ذاك فان الاعتداء على أحد رؤساء العمل يجب أن يكون جسيما وأثناء العمل أو بسببه ، أما الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول فلا ينبغى أن يتوافر فيه هذا الشرطان .

ولا تعد طبقا مناقشة العامل لصاحب العمل فى أمر ما بصوت مرتفع إعتداء عنه على الأخير مادامت المناقشة خالية من الألفاظ النابية . ومن المسائل التى قد تكون مثاراً للخلاف فى تطبيق هذا النص ما إذا وقع الاعتداء من العامل نتيجة استفزاز من صاحب العمل . ومن المتفق عليه أن هذا الاستفزاز يمنع فسخ العقد إذا كان على درجة من الشدة تدفع الشخص العادى إلى ارتكاب ما وقع من العامل — والقول بغير ذلك فيه مجافاة للعدالة .

مكافأة مدة الخدمة :

إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادرا من جانب صاحب العمل فى العقود غير المحددة المدة وجب عليه أن يؤدى إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته على الوجه الآتى :

(ا) للعمال المعينين بالماهية الشهرية أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى . وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية . بحيث لاتزيد المكافأة على أجر سنة ونصف .

(ب) للعمال الآخرين — أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية . بحيث لا تجاوز المكافأة أجر سنة . ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها فى العمل (مادة ٣٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) .

لما كان العامل يعتمد فى حياته وحياة أسرته على أجره فانه قد يشقى بعد انتهاء العقد ويتعذر عليه الحياة . وذلك فى حالة إذا طال عطله ولم يجد عملا جديداً أو إذا لحقته الشيخوخة واحتاج الى الراحة باقى حياته .

والمقصود بالمكافأة المنصوص عنها فى هذه المادة تلافى هذه الحالة وهى مبلغ من المال يدفعه المخدوم مرة واحدة إلى عامله بمجرد انتهاء العمل .

وقد خولت هذه المادة للعامل الحق فى الحصول على مكافأة الخدمة فى حالتين :

١ — إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة ولم يكن منصوصا عن هذه الحالة فى القانون القديم . وعلى ذلك يستحق العامل الذى أبرم عقده فى ظل القانون القديم وانتهى بعد صدور القانون الجديد المكافأة المقررة .

٢ — إذا فسخ صاحب العمل العقد غير المحدد المدة .

وقد قسمت هذه المدة العمال إلى فئتين الأولى فئة عمال المياومة والعمال المعينين بالأسبوع ، وتقل المكافأة التى تمنح لهم عن تلك التى تمنح لفئة العمال العقليين لأن عقود عملهم تغلب عليها الصفة المؤقتة لاتصالها الوثيق بتقلبات الاقبال على السلع أو على خدمات المنشأة . وحددت مكافأتهم على أساس أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تتجاوز المكافأة أجر سنة .

أى أنه لكى يستحق العامل الحد الأقصى للمكافأة يجب أن تكون مدة خدمته ٢٦ سنة متوالية . وقد عومل العمال العقليين فى سعة أكثر مما عومل به غيرهم فيما يتعلق بالاعلان السابق للفسخ والمكافأة لأن صاحب العمل يصعب عليه أن يستعيض عن العامل العقلى بغيره ولأن هذا يجد من الصعوبة فى الحصول على عمل آخر ما لا يجده العامل اليدوى ، بسبب

ما يحتاج اليه العامل العقلى من التخصص قليلا كان أو كثيرا . وهذا التخصص يقلل من قدرته على اعتياد عمل جديد .

وقد رفع القانون بالنسبة للعمال المعينين بالماهية الشهرية مكافآتهم كلما طالت مدة خدمتهم تمشيا مع العدالة .

فجعلت المكافأة أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى . وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الباقية على أساس الأجر الأخير . بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة ونصف أى أنه لكى يستحق المستخدم الحد الأقصى للمكافأة يجب أن تكون مدة خدمته لمدة ½ ٢٠ سنة متوالية .

وقد يتساءل البعض عن استحقاق العامل أو ورثته لمكافأة مدة الخدمة إذا كانت الوفاة أو العجز أو المرض ترجع إلى إصابة عمل أو مرض مهنى .

كانت المادة ٢٤ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردى تقضى بإلزام صاحب العمل فى حالة انتهاء العقد للوفاة أو العجز أو المرض بدفع المكافأة للعامل أو المستحقين « ما لم يكونوا قد حصلوا على تعويض طبقا للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ » .

غير أن المشرع حذف هذه الفقرة من نص المادة ٤٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وبذلك يختلف حكم القانون الحالى فى القانون الملغى ويستحق العامل أو ورثته المكافأة فى كل الأحوال طالما حدثت الوفاة أو العجز أو استمر المرض المدة المحددة أثناء قيام العلاقة التعاقدية .

فلا يخل بالحق فى المكافأة حصول العامل أو أسرته على تعويضات أخرى عن الوفاة أو العجز أو المرض وفقاً لأحكام قانون الاصابات (٨٩ لسنة ١٩٥٠) أو لأحكام قانون أمراض المهنة (١١٧ لسنة ١٩٥٠) أو بموجب المسئولية التقصيرية (م ١٦٣ مدنى) وسواء أكان الملزم بهذه التعويضات هو رب العمل أم الغير .

ذلك لأن المكافأة والتعويض حقان مستقلان تمام الاستقلال كل منهما ناشىء بمقتضى قانون خاص وليس هناك ما يمنع من الجمع بينهما (رأى إدارة التشريع بمصلحة العمل بمقتضى كتابها المرسل لمكتب العمل بالإسكندرية رقم ٢/١/٨٠/٣٠ بتاريخ ١٩٥٣/١٢/٢٧)

وقد عدل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ٩٥٢ من القواعد التى كانت تحسب على أساسها المكافأة وفقاً للمادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ٩٤٤ .

ويرى الأستاذ كامل محمد بدوى القاضى بمحكمة القاهرة الوطنية (المرجع فى قانون عقد

العمل الفردى ص٢٣٢) أن هذا التعديل غير ذى أثر رجعى ومن ثم تحسب مكافأة العامل الذى عمل فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ٩٤٤ واستمر فى عمله بعد صدور المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ٩٥٢ على أساس المادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ٩٤٤ بالنسبة للمدة التى أمضاها فى العمل قبـــل سريان المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ٩٥٢ ثم على أساس المادة ٣٧ من المرسوم بقانون على أن تكون أقصى المكافأة التى يحصل عليها متمشية مع الحد الأعلى المنصوص عليه فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

والواقع أن الموضوع لا ينحصر فى مسألة عدم استثناء القـانون إلى الماضى ولكنها مسألة تعاقب قانونين — للقديم ولاية تزول بزواله وقـد تظل رغم ذلك تلاحق بعض الأوضاع فى ظل التشريع اللاحق وللجديد ولاية تتناول كل ما يجد فى المستقبل بغير خلاف .

ويجب الاحتكام للقانون المدنى فيما تضمنه من قواعد بشأن تنظيم تطبيق القوانين من حيث الزمان وهى الأحكام الواردة فى المواد ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ من القانون المدنى بشأن الأهلية والتقادم والأدلة التى تعد مقدماً .

وقد أيد ذلك الحكم الصادر من محكمة استئناف أسيوط فى ١٠ يونيه سنة ١٩٥٣ (مجلة التشريع والقضاء السنة ٦ العدد ٧) .

ويعتبر نظام مكافآت الخدمة من النظم الشاذة التى ليس لها نظير فى القانون المقارن حيث جرت العادة فى الخارج على الاكتفاء بصرف تعويض للعامل عند فسخ العقد مساو لأجر العامل عن مدة المهلة المقررة وعلى وضع نظم للمعاشات والتأمينات الإجتماعية يساهم فيها العامل وصاحب العمل والدولة ويستفيد منها العامل فى أحوال البطالة والعجز والشيخوخة كما تستفيد منها أسرته فى حالة الوفاة .

ولا تعتبر مكافاة مدة الخدمـة تعويضا عن فسخ العقد ، وليس أدل على ذلك من أن المشرع يقررها للعـامل فى حالات كثيرة يكون هو الذى باشر فسخ العقد من جانبه حتى بالنسبة للعقد المحدد المدة وقبل انقضاء مدته ، فهى بهذا تختلف عن التعويض كل الاختلاف . فالتعويض مناطه سوء استعمال الحق وترتب الضرر وهو يدور معهما وجوداً وعدما ، أما المكافأة فهى التزام مصدره المباشر القانون ، وسببه ما أداه العامل من خدمات لرب العمل فهى بهذا تعتبر نوعا من الأجر الاضافى حتمه القانون وقدره على أساس الجهود السنوية وإن عليه الوفاء به على شرط انتهاء التعاقد .

يتخذ الأجر الأخير للعامل أساساً لتقدير التعويض المنصوص عليه فى المادة ٣٦ والمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ 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 ايام العمل الفعلية فى الثلاثة الأشهر الأخيرة (مادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٥٩٢) .

نصت هذه المادة على أنه يتخذ أساساً لتقدير التعويض أجر العامل الأخير أو متوسط ما تناوله العامل فى الثلاثة الأشهر الأخيرة ويشمل أجر العامل أجره الثابت والمرتبات الإضافية وتعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من الأجر .

١ — العمولة التى تعطى للموزعين والمندوبين المتجولين والممثلين التجاريين .

٢ — النسبة المئوية التى تدفع لمستخدمى المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه .

٣ — كل منحة تعطى للعامل مقابل زيادة أعبائه العائلية أو ما شابه ذلك من مبالغ مقررة فى عقود العمل وفى لوائح المؤسسة أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المحل يعتبرونها جزءاً لا يتجزأ من الأجر .

٤ — الحلوان الذى يعطى فى الصناعة والتجارة التى جرى فيها العرف بدفع حلوان وتكون له قواعد تسمح بضبطه .

٥ — إعانة غلاء المعيشة . لأن هذه الإعانة تدفع للعمال لسد بعض العجز فى القيمة الشرائية للعملة فهى بهذا الاعتبار تعد جزءاً من الأجر وليس من شك فى أن القانون عندما حدد مكافأة العامل على أساس أجره عن مدة معينة إنما أراد أن يكفل له العيش فى هذه المدة وبنفس مستوى معيشته ولا يمكن أن يتحقق هذا الغرض إلا بحساب المكافأة على أساس أجره الأصلى وكل ما كان يحصل عليه من مرتبات إضافية ومنها إعانة الغلاء .

ونرى أن أجر العامل الإضافى لا يدخل فى تسوية المكافأة لأن العامل يستحق هذا الأجر عن عمل يؤديه عادة فى ساعات راحته وهو لا يؤدى بشكل مستمر ومنتظم بل يلجأ اليه فى بعض الحالات عندما يراد انجاز عمل لا يستطيع عمال المحل إنجازه فى ساعات العمل العادية فهو بهذا الوضع يعد خارجاً عن نطاق العقد وليس للعامل أن يعول عليه فى معيشته كما يعول على المرتبات التى يحصل عليها بانتظام .

ولا تخضع مكافأة الخدمة لضريبة كسب العمل غير أن يقابل الإنذار المنصوص عنه بالمادة ٣٦ يخضع لهذه الضريبة .

توزع المكافأة كاملة منذ انتهاء العقد بوفاة العاقد على الوجه الآتى :

١ — إذا وجد أولاد ووالدان من كان يعولهم . استحق الولد أو الأولاد ٧٥ ٪ بالتساوى ، ٢٥ ٪ للوالدين بالتساوى أو لأحدهما.

٢ — إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدين أو أخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوى فاذا كان ولداً واحدا منح المكافاة كاملة .

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

٤ — إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين استحق الزوج ٤٠ ٪ والولد أو الأولاد ٤٠ ٪ والوالد أو الوالدين ٢٠ ٪ فاذا 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 الاخوة والأخوات الذين يعولهم العامل فى حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منها وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافاة 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 والأناث منهم وبالزوج الزوجة والزوج العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله . (مادة ٤٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) .

المقصود من هذه المادة رعاية الأشخاص الذين لهم مصلحة عادية فى حياة العامل والذين يتأثرون بوفاته والمستحقون وفقا للمادة المذكورة من ثلاث طبقات تحجب كل طبقة مابعدها وهى :

الطبقة الأولى وتشمل زوج العامل ومن كان يعولهم من أولاد ومن والديه أو من إخوته فى حالة عدم وجود والدين .

ويشترط فى هؤلاء الأشخاص أن يكون العامل قائما بالإنفاق عليهم ، ما عدا شخص واحد هى الزوجة فلا تلزم باثبات توافر هذا الشرط فيها . إذ المفروض أنها تعيش دائماً على نفقة زوجها . وقد استعمل المشرع بهذه المناسبة كلمة زوج ومعناها فى اللغة أحد الزوجين

فالنص ينطبق على زوجة العامل كما ينطبق على زوج العاملة . ولا يستحق زوج العاملة شيئا من المكافأة إلا إذا أثبت أنها كانت تعوله .

وفيما يلى بيان توزيع المكافأة المستحقة بين أفراد الطبقة الأولى :

١ — زوج فقط أو أولاد فقط أو والدان فقط ١٠٠ ٪

٢ — أولاد ..... ٧٥ ٪
والدان ..... ٢٥ ٪

٣ — زوج ..... ٥٠ ٪
أولاد أو والدان فى حالة عدم وجود أولاد ..... ٥٠ ٪

٤ — زوج ..... ٤٠ ٪
أولاد ..... ٤٠ ٪
والدان ..... ٢٠ ٪

والطبقة الثانية من مستحقى المكافأة فى حالة عدم وجود الطبقة الأولى تتكون من الأشخاص الذين كان العامل يعولهم حال حياته من غير الأرملة والأولاد والوالدين أو الأخوة والأخوات ، الذين يعولهم العامل فى حالة عدم وجود والدين .

ولا يشترط فيهم أن يكونوا من أقارب ، فيستحق أن يكونوا غير أقارب وإذا وجدوا أحد منهم استحق كل المكافأة أما إذا وجد أكثر من واحد وزعت المكافأة بينهم بالتساوى .

أما الطبقة الثالثة فمكونة من الورثة الشرعيين فى حالة عدم وجود الطبقتين الأولى والثانية .

وتخضع المكافآت التى تصرف للورثة للرسم الأيلولة على التركات المقرر بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٤٤ والمعدل بالقانون رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥١ . ويعفى كل وارث من الرسم إذا كان صافى نصيبه لا يتجاوز خمسمائة جنيه ، فإذا تجاوزها سرى الاعفاء على الخمسمائة الجنيه الأولى ، فإذا زاد النصيب على ٤٠٠٠ جنيه حصل الرسم على النصيب بأكمله .

وبمقتضى المادة ٣١ من القانون سالف الذكر يجب على كل صاحب العمل يكون مدينا بمكافأة لأحد عماله أن يقدم إقراراً إلى مصلحة الضرائب فى خلال سبعة أيام من تاريخ علمه بوفاة العامل وإلا عوقب بغرامة لا تتجاوز ألف قرش .

وفضلا عن ذلك فانه لا يجوز لصاحب العمل أن يسلم شيئاً مما فى ذمته إلى الورثة إلا بعد تقديم شهادة من مصلحة الضرائب دالة على تسديد رسوم الأيلولة المستحقة للخزانة أو على أن التركة غير مستحق عليها رسوم .

القواعد الخاصة بانهاء الخدمة أو فسخ العقد :

١ — للإدارة أن تقرر فسخ العقد دون سبق إعلان المستخدم أو العامل وبدون مكافأة أو تعويض فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى .

٢ — فضلا عن الحالات المتقدمة يجوز إنهاء العقد مع صرف المكافأة المستحقة قانونا فى الحالات التى تنص عليها القوانين واللوائح وفى الحالات الآتية :

(ا) الاستغناء عن الخدمة إجابة لمقتضيات العمل أو الوفر لإلغاء العمل أو الوظيفة .

(ب) انتهاء مدة العقد إن كان العقد محدد المدة ما لم يتفق على تجديده ضمنيا لمدة أخرى مماثلة وبانتهاء العمل إن كانت المدة محددة بعمل معين .

(ج) فى الحالات المنصوص عليها فى لائحة الجزاءات .

(د) عند بلوغ سن التقاعد وقدره ٥٥ سنة للعمال و ٦٠ سنة للمستخدمين .

(ج) عدم اللياقة الصحية للعمل بشهادة من طبيب الشركة .

(و) إذا كان العامل معينا بصفة مؤقتة « ظهورات » .

٣ — للعامل أن يستقيل وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أى قيد أو شرط ويجب على العامل أن يراعى مدة المهلة المنصوص عنها فى القانون وأن يستمر فى عمله إلى أن يبلغ إليه قبول طلب الإستقالة . ويصرف أجر العامل المستقيل فى المواعيد الخاصة بصرف الأجور .

٤ — كل صندوق تأمين أو علاج أو سلفيات أو معونة تنشئه الشركة يكون اشتراك العمال فيه إجباريا وفقا للشروط التى تنص عليها لوائح هذه الصناديق .

شركة .....

شهادة خدمة

الاسم .....

تاريخ الالتحاق .....

تاريخ ترك العمـــل .....

نوع العمل عند ترك الخدمة .....

تحررت هذه الشهادة بناء على طلب العامل وبدون مسئولية على الشركة .

التاريخ .....

المدير

.....

شركة .....

إدارة المستخدمين والعمال

اخطار فصـــــــل

الرقم .....
اسم العامل .....
وظيفته .....
القسم .....
تاريخ الفصـــل .....
تقرر فصل العامل المذكور بعاليه وذلك .....

.....

رئيس القسم ..... رئيس إدارة المستخدمين .....

حساب المكافأة

تاريخ الالتحاق ..... تاريخ الفصل .....
مدة الخدمة ..... إجمالى الأجر .....

مليم جنيه

انذار الفصل
مكافأة مدة الخدمة
متأخر الأجر

الجملة

الكاتب المختص ..... رئيس إدارة المستخدمين .....

إيصال ومخالصة

تاريخ الالتحاق ..... تاريخ الفصل .....

مدة الخدمة .....

الأجر الأساسى ..... مليم جنيه علاوة غلاء المعيشة ..... مليم جنيه = ... مليم جنيه إجمالى الأجر

مليم جنيه

انذار الفصل

مكافأة مدة الخدمة

متأخر الأجر ومقابل الأجازة السنوية عن السنة الأخيرة .

الجملة

خصم الاستقطاعات أو السلفة المدين بها العامل

الصافى

أنا الموقع أدناه ..... حامل بطاقة شخصية رقم .....

بتاريخ ..... أقر بأنه وصلنى من .....

المبلغ المبين أعلاه وقدره ..... لا غير

حسب البيانات المذكورة والتى أقرر صحتها وذلك قيمة المستحق لى عن مدة خدمتى .

ويسوى هذا المبلغ جميع حقوقى مهما كان نوعها قبل الشركة التى أصبحت بريئة الذمة من أى التزام أو تعويض بشأن خدمتى لديها أو لأى سبب ما وليس لى بعد ذلك أى حق فى المطالبة بأى مبلغ من أى نوع كان فى هذا الشأن .

وتحرر هذا إقرارا منى بلا أى تحفظ ومخالصة كلية ونهائية بما ذكر .

التوقيع

.....

الاسكندرية فى / / ١٩٥

وزارة المالية والاقتصاد (نموذج رقم ١ « تركات »)

وكالة المالية لشئون الضرائب

قسم ضريبة التركات

إقرار مؤقت[1]

قسم تركات ..... عن مشتملات تركة والورثة والمستحقين

مأمورية تركات .....

اسم المتوفى ولقبه ..... والاسم المشهور به .....

اسم والده ولقبه ..... اسم والدته ولقبها .....

جنسيته ..... ديانته .....

محل إقامته ..... مهنته ..... مكان الوفاة .....

تاريخ الوفاة ..... طبيعية / جنائية .....

مشتملات التركة

١ — أطيان زراعية :

المساحة ..... الناحية ..... المركز ..... المديرية .....

الحوض ..... رقم القطعة .....

٢ — مبان أو أراض للبناء :

نوعها ..... الجهة ..... المركز ..... المحافظة أو المديرية .....

الشارع والرقم ..... الشياخة .....

٣ — أموال منقولة وأوراق مالية وتجارية :

نوعها ..... عددها ..... أرقامها ..... قيمتها .....

عدد الكوبونات المتصلة ..... أرقامها .....

ملاحظات .....

.....

---

١ — إذا اتصل بعلم صاحب الشأن فى أى وقت بعد تقديم هذا الاقرار بأية طريقة من الطرق معلومات جديدة يترتب عليها تعديل ماورد فيه من البيانات الخاصة بالتركة وجب عليه فى خلال سبعة أيام من تاريخ علمه بذلك أن يقدم بها إقرار تكميليا وإلا عوقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المادتين ٢٤ و ٢٥ القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٤٤ حسب الأحوال .

٢ — يحرر هذا الاقرار من نسختين .

٤ — ودائع لدى المصارف أو غيرها :

بيان الوديعة ..... قيمتها ..... تاريخ إيداعها .....

اسم المودع لديه ..... محل إقامته .....

٥ — خزن مؤجرة :

محل وجود الخزينة ..... اسم المؤجر .....

محتوياتها (إن كانت معروفة) .....

عنوان المؤجر ..... محل وجود المفتاح .....

٦ — تأمينات (عقود تأمين) :

(ا) باسم المتوفى خاصة :

نوعها .....

قيمة التأمين .....

المؤمن لديه .....

المستفيد .....

(ب) بالاشتراك مع الغير :

نوعها .....

قيمة التأمين .....

المؤمن لديه .....

المستفيد .....

٧ — الهبات وسائر التصرفات الصادرة من المورث خلال الخمس سنوات السابقة على الوفاة

.....

.....

.....

٨ — حقوق التركة لدى الغير :

نوع الحق .....

قيمته .....

اسم المدين .....

محل إقامته .....

٩ — التزامات التركة :

نوع الإلتزام .....

قيمته .....

اسم الدائن .....

محل إقامته .....

بيانات أخرى :

.....

.....

الورثة ومن فى حكمهم (١)

اسم الوارث	سبب الإرث	محل إقامته

ملاحظات (٢)

.....

.....

.....

أقر بأن كل ما جاء فى هذا الإقرار مطابق للحقيقة؟

التوقيع .....

صفة الموقع .....

تحريرا فى ..... سنة ١٩٥ الاسم والعنوان بالكامل .....

.....

(١) يشمل هذا البيان الورثة والموصى لهم والموهوب لهم ومن آل اليهم استحقاق فى وقف أو من ينوبه شرعا عن واحد ممن ذكروا .

(٢) لكل ذي شأن أن يبدى فى هذا القرار ما يعن له من الملاحظات أو التحفظات .

محتويات الكتاب

صفحة

الفصل الأول : استخدام العمال ٩

إختيار العمال ٩ ، إلحاق العمال بالعمل ١١ ، قواعد الالتحاق بالعمل ١٣ ، شروط التعيين ١٦ ، النماذج : بطاقة إثبات الشخصية ١٧ و ١٨ ، شهادة اللياقة الصحية ١٩ ، استمارة رقم ٦ « تفتيش ٢٠ » ، شهادة معاملة ٢٢ ، طلب عمال ٢٣ ، إخطار شغل وظيفة ٢٤ ، طلب استخدام ٢٥ ، تقرير عن عامل قبل التحاقه بالعمل ٢٦ ، سجل قيد العمال ٢٨ ، إقرار عن استخدام أجنبي ٢٩ ، طلب تعيين تلميذ ٣٠ ، اقرار بشأن استخدام عامل مؤقت ٣١ ، تعزيز تعاقد ٣١ ، عقد عمل لمدة غير محددة ٣٢ ، عقد عمل تحت التجربة ٣٣ ، عقد عمل محدد المدة ٣٤ ، نموذج عقد توريد عمال ٣٥ ، تقرير عن نتيجة تدريب عامل ٣٨ ، تقرير عن العامل فى نهاية مدة التجربة ٣٩ ، البطاقة التكميلية السنوية عن الحالة الاجتماعية ٤٠ ، بطاقة العمل ٤١ .

الفصل الثانى : تنظيم الأجور ٤٢

سياسات الأجور ٤٢ ، تحديد الأجور تبعا للأعمال المختلفة ٤٦ ، استمارة تحليل الوظائف والأعمال ٤٧ ، القواعد الخاصة بالأجور ٥٠ ، مهمة إدارة المستخدمين فى تنظيم الأجور ٥١ ، حساب تسوية ضريبة كسب العمل ٥٥ ، النماذج : سركى أجر ٥٧ ، طلب سلفة ٥٨ ، كشف المرتبات والمكافآت ٥٩ ، سجل أجور العمال ٦١ .

الفصل الثالث : التدرج فى الوظائف والمهن ٦٢

ترقية العمال والمستخدمين ٦٤ ، النقل ٦٩ ، أنواع النقل ٦٩ ، وضع سياسة ثابتة للنقل ٧٢ ، النماذج : أمر نقل ٧٣ ، إخطار بمنح علاوة ٧٤ ، التنقلات والعلاوات ٧٤ .

الفصل الرابع : ساعات العمل ٧٥

ساعات العمل ٧٥ ، ساعات العمل الإضافية ٧٧ ، القواعد الخاصة بمواعيد

صفحة

العمل ٧٩ ، النماذج : انذار بشأن غياب متصل ٨١ ، انذار بشأن غياب متقطع ٨١ ، تصريح خروج ٨١ ، صحيفة الغياب ٨٢ ، سجل العاملات الدائمات المنقطعات عن العمل بسبب الحمل ٨٣ .

الفصل الخامس : الأجازات ٨٤

أجازات الأعياد ٨٤ ، أجازة أسبوعية ٨٥ ، أجازة عرضية ٨٦ ، أجازة سنوية ٨٧ ، الأجازات المرضية ٩١ ، النماذج : إقرار بالحصول على الأجازة السنوية ٩٣ ، كشف إجمالى ٩٤ .

الفصل السادس : الخدمة الطبية والعناية بصحة العامل ٩٥

الوقاية من أمراض المهنة ١٠٠ ، وسائل الوقاية من الأمراض المهنية ١٠٢ ، علاج العمال المرضى ١٠٤ ، العلاج الطبى ١٠٨ ، التعليمات الصحية ١١٠ ، النماذج : الفحص الطبى للعمال الجدد ١١١ ، طلب توقيع الكشف الطبى ١١٢ ، كشف بحالات المرض والجراحة والإصابات ١١٣ ، سجل قيد أسماء العمال المصابين ١١٤ ، بطاقة الزيارة الطبية ١١٥ .

الفصل السابع : إصابات العمل ١١٦

الذين لايتمتعون بالقانون والأحوال المانعة للتعويض ١١٦ ، العلاج الطبى ١١٧ ، نموذج يبين مقدار التعويض بعد وفاة العامل وكيفية توزيعه ١٢٠ و ١٢١ ، صندوق الإسعافات الطبية ١٢٢ ، التأمين الإجبارى ضد حوادث العمل ١٢٥ ، تعريفة رسوم التأمين عن حوادث العمل ١٣٠ ، الوقاية فى إصابات العمل ١٢٢ ، أسباب الإصابات ١٣٢ ، وسائل الوقاية ١٣٣ ، الوقاية من الإصابات ١٣٥ ملخص المادتين ١٠ ، ١١ من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل ١٣٦ ، النماذج : سجل اصابات العمال ١٣٧ ، استمارة مطالبة عن حادث — تأمين حوادث العمل ١٣٨ و ١٣٩ و ١٤٠ ، تقرير عن حادث عمل ١٤١ ، بلاغ عن وقوع اصابة ١٤٢ و ١٤٣ و ١٤٤ و ١٤٥ و ١٤٦ ، شهادة طبية ١٤٧ ، شهادة ادارية ببيان مستحق التعويض ١٤٨ ، طلب عرض النزاع على الطبيب الشرعى ١٤٩ ، طلب تأمين على تعويض طبقا لقانون اصابات العمل ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٢ ، شهادة اعفاء من التأمين الإجبارى عن حوادث العمل ١٥٣ .

صفحة

الفصل الثامن : الخدمة الاجتماعية ١٥٤

مؤسسة التأمين والادخار لعمال المنشآت الأهلية ١٥٦ ، أحكام قانون التأمين والادخار للعمال ١٥٩ ، تغذية العمال ١٦٢ ، ساحات شعبية ١٦٤ ، تعليم العمال — أسس المشروع ١٦٦ ، تفصيلات المشروع ١٦٧ ، العقوبات ١٦٩ ، التزام أصحاب العمل ١٧٠ ، انتقال العمال إلى مكان العمل ١٧٢ ، مصروفات انتقال العامل فى حالة تكوين العقد فى جهة بعيدة عن مكان العمل ١٧٣ .

الفصل التاسع : واجبات العمال وحفظ النظام ١٧٥

واجبات المستخدمين والعمال ١٧٧ ، لائحة جزاءات ١٧٩ و ١٨٠ و ١٨١ و ١٨٢ و ١٨٣ و ١٨٤ ، تبليغ جزاء ١٨٥ ، بلاغ خصم اتلاف ١٨٥ ، سجل قيد الغرامات ١٨٦ .

الفصل العاشر : الفصل والاستغناء وترك الخدمة ١٨٧

الفصل من الخدمة ١٨٧ ، الاستغناء ١٨٨ ، ترك الخدمة من جانب المستخدم ١٨٩ ، طرق نهاية العقد ١٩٠ ، القواعد الخاصة بإنهاء الخدمة أو فسخ العقد ٢٠٧ ، النماذج : شهادة خدمة ٢٠٨ ، اخطار فصل ٢٠٩ ، إيضال ومخالصة و ٢١٠ ، اقرار مؤقت عن مشتملات تركة والورثة والمستحقين ٢١١ و ٢١٢ و ٢١٣ .

دكتور
زكي بدوي

ملحق

تشريع العمل في مصر

ملتزم الطبع والنشر
دار الفكر العربي

الباب الأول

عقد العمل الفردى

الفصل الأول

تكوين العقد

١ ــ الأهلية :

تقرر المادة ٦ من قانون عقد العمل الفردى حق العامل القاصر إذا بلغ أربعة عشر عاما قبض أجره ومكافأته وغير ذلك مما يستحق بمقتضى أحكام هذا القانون ويكون هذا التسليم مبرئا لذمة صاحب العمل .

وعلى كل حال فلا محل للتوسع فى هذا الحق لأنه استثناء ولذلك فلا يشمل تكوين عقد العمل وتعديله وإنهاءه . ولذلك لا يجوز للقاصر أن يبرم عقد عمل بنفسه إبراما صحيحا باعتباره عاملا دون موافقة وليه أو وصيه . ومن ثم فإن القاصر الذى لم يبلغ سن الواحد والعشرين عاما تكون تصرفاته الدائرة بين النفع والضرر ومن بينها عقد العمل قابلة للابطال لمصلحة القاصر (مادة ٦٢ من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بأحكام الولاية على المال) .

والمرجع فى سن العامل هو شهادة ميلاده أو شهادة طبية على أنه لا يعتمد بها إلا إذا كان العامل من سواقط القيد (أنظر فتوى مجلس الدولة بجريدة الأهرام ١٩٥٣/٧/٦) .

الفصل الثانى

العقود المشابهة لعقد العمل

٢ — عقد توريد العمال :

مسئولية المتعهد وصاحب العمل قبل العمال :

نصت المادة ٥٣ من قانون عقد العمل الفردى على أن يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل فى الوفاء بجميع التكاليف التى تفرضها أحكام هذا القانون .

أى أن المادة ٥٣ جعلت صاحب العمل مسئولا وجها لوجه أمام العمال سواء توسط فى ذلك مقاول أو متعهد توريد عمال ، وحملته كل المسئوليات عن العمال ولو وفدوا عن طريق المتعهد بل ضمنته أياه وصيرتهما مسئولين أمام العمال آخذة فى ذلك بأن العمال فى « عمل » هم « عمال صاحب العمل » لا عمال صاحب المقاولة فى توريدهم . وجاءت المادة ٦٦٢ من القانون المدنى مؤيدة لهذا النظر (أنظر حكم محكمة القضاء الادارى (بمجموعة منيب ص ٥٣) .

رخصة توريد العمال :

قرر القانون (م ١٣) بالزام متعهد توريد العمال بالحصول على رخصة من مصلحة العمل لمزاولة هذه المهنة . ويكون منح هذه الرخصة بالشروط التى تعينها القرارات الوزارية . وقد صدر قرار وزارى من وزير الشئون الاجتماعية (وقائع ٣٢ فى ١٩ ابريل ١٩٥٣) بشأن هذه الرخصة ويقضى بأن يشترط فى متعهد توريد العمال أن يكون عمره واحدا وعشرين سنة ميلادية على الأقل ، وألا يكون قد سبق الحكم عليه بالادانة لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الاعتبار (م أولى) .

ويقدم طلب الحصول على الرخصة إلى مصلحة العمل أو أحد فروعها ويكون مصحوبا بالمستندات الآتية :

١ — صحيفة سوابق الطالب .

٢ — صورتين فوتوغرافيتين للطالب .

٣ — شهادة الميلاد إذا كان يوجد شك فى بلوغه السن المقرر .

٤ — كتاب ضمان من أحد البنوك المعتمدة بمبلغ ٥٠ جنيها ولا يجوز التصرف فى هذا المبلغ أثناء مدة سريان الرخصة (م ٢)

وتلزم مصلحة العمل بمنح الرخصة خلال ١٥ يوما من تقديم الطلب أو تلزم بالرد خلال هذه المدة بما يفيد الرفض وأسبابه (م ٣) .

وتقيد الرخصـــة فى سجل خاص بمصلحة العمل بحسب تواريخ صدورها (م ٤) .

وتكون الرخصة سارية لمدة سنة واحدة من تاريخ صدورها وتجدد بناء على طلب صاحبها قبل انتهاء مدتها بشهر على الأقل ويكون طلب التجديد مرفقا بصحيفة السوابق وكتاب ضمان البنوك (م ٥) .

ويجب أن يقدم الطلب وكذلك التجديد على نموذج معد لذلك (م ٢ ، ٥) .

٤ — عقد المقاولة :

قررت المادة ١٥ تسوية عمال الغير بعمال المحل فى العمل المشترك ، غير أن هذه المادة قوبلت بمعارضة شديدة من أصحاب الأعمال بسبب اتساع تطبيقاتها فى الحياة العملية فاضطر الشارع إلى تعديلها بموجب القانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ الصادر فى ١٨ يونيو سنة ١٩٥٣ وذلك للحد من نطاقها ، فاشترط فى تطبيق هذه المادة أن يكون العمل فى المنطقة نفسها التى يعمل فيها عمال المحل الأصلى . وذلك لأنه يتعذر القول بالمساواة إذا اختلفت مناطق العمل بسبب ارتباط مستوى الأجور وشروط العمل

بمكان العمل . وأما المقصود بالمنطقة الواحدة فلم يحددها القانون ويمكن القول أن المقصود هو الأماكن القريبة كالمدينة الواحدة وضواحيها .

كما أوضحت المادة بعد تعديلها بأن المقصود بالأعمال الأصلية ، الأعمال التى يباشرها صاحب العمل بصفة أصلية ، وبالنسبة للشركات الأعمال التى من أجلها أنشئت الشركة والمنصوص عليها فى عقد تأسيسها أو فى عقد امتيازها.

كذلك أوضحت المادة أيضا أن الأعمال الطارئة أو الدورية لا تعتبر من الأعمال الأصلية حتى لو كانت مرتبطة بالعمل الأصلى أو مكملة له أو تتفق طبيعتها وطبيعة العمل الأصلى .

ونصت المادة أيضا على عدم سريانها على العقود الحالية المبرمة بين صاحب العمل الأصلى والغير إذا كانت هذه العقود قد تكونت قبل صدور قانون عقد العمل الفردى الجديد فى ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، وذلك بخلاف القواعد العامة التى تقضى سريان هذا القانون على العقود مهما يكن تاريخ تكوينها ، وكل ما هناك أن سريان القانون يكون مقصورا على الوقائع الحاصلة بعد صدوره . وأما الحكمة فى تدخل الشارع والنص على استثناء المادة ١٥ من هذا القانون فهى الرأفة بأصحاب الأعمال الذين أبرموا هذه العقود مع الغير وهم يجهلون عزم الشارع على وضع هذه النظم الجديدة .

وقد يحدث أحيانا أن تكون شروط العمل لدى المقاول خيرا للعمال من شروط العمل بالمحل الأصلى وفى هذه الحالة لا محل للمساواة لأن غرض الشارع مساعدة عمال المقاول بحيث لا يقل مستوى شروط عملهم عن مستوى شروط عمل عمال المحل الأصلى والواقع أن الشرط الأصلح للعامل هو الواجب تطبيقه (مادة ٥٠) .

هذا والبحث فى كون العمل المعهد به إلى الغير من الأعمال الأصلية أو غير الأصلية هو بحث موضوعى يقتضى دراسة كل حالة على حدة .

على أنه يقتضى التنويه أن اسناد بعض الأعمال إلى المقاولين من حق

صاحب العمل ، على أن حقه فى التنظيم والادارة مقيد بعدم مساسه بالحقوق الأساسية التى ينظمها التشريع العمالى فاذا تبين لصاحب العمل اتباع طريقة ما فى الانتاج أو تنظيم العمل وجب ألا يكون لهذه الطريقة تأثير على المصلحة المشتركة لجميع العمال أو لطائفة منهم أو انتهاك للحقوق التى يقتضيها التشريع (قرار هيئة التحكيم بمحكمة استئناف القاهرة الصادر فى ٥ فبراير سنة ١٩٥٣ المحاماة ابريل سنة ١٩٥٣ ص ١٢٨) .

الفصل الثالث

التزامات العقد

٣ — لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية :

نظم القرار الوزارى الصادر فى ٤ ابريل سنة ١٩٥٣ الاجراءات الواجب اتباعها فى حالة توقيع جزاء على العامل وتتلخص هذه الاجراءات فيما يأتى :

لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة . كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل نظير ما فقده العامل أو أتلفه أو دمره من مهمات أو آلات أو منتجات صاحب العمل طبقا للمادة ١٦ من القانون وبين أية عقوبة (مادة ١) والحكمة فى ذلك غير ظاهرة لأن هذا الاقتطاع مجرد تعويض مدنى عن الاتلاف بعكس الجزاء فان المقصود به مجرد التأديب . وحتى إذا كان الجزاء المقصود غرامة فإن صاحب العمل لا يستفيد منها بل تخصص للشئون الاجتماعية للعمال .

ولا يوجد حصر لأنواع الجزاءات وكل ما هناك يجب أن يكون الجزاء غير مخالف للقانون والنظام العام والآداب .

ويعتبر صاحب العمل أو وكيله المفوض هو صاحب الشأن فى توقيع الجزاءات لأنه المسئول الأول عن حفظ النظام بمنشأته . (مادة ٣) .

ويلاحظ أن اختصاص توقيع الجزاء شامل أيضا لتوجيه الاتهام ضد العامل ، وبعبارة أخرى فإن صاحب العمل هو الذى يوجه الاتهام إلى العامل ثم يباشر التحقيق والمحاكمة ثم يحكم بالجزاء .

وينص القرار الوزارى (مادة ٤) بأنه يجب ابلاغ العامل كتابة بما نسب اليه من مخالفات ثم التحقيق معه دون وقفه عن العمل ثم سماع دفاعه وتحرير محضر بذلك يحفظ بالمحل ثم بعد انتهاء هذا الدفاع يتم توقيع الجزاء أو البراءة ومع ذلك فلا محل لهذه الاجراءات فى حالات الانذار أو الوقف أو الغرامة التى لا تجاوز ثلاثة أيام . وذلك بسبب بساطة هذه الجزاءات التى لا تستدعى متاعب الابلاغ كتابة والتحقيق وسماع الدفاع وتحرير المحضر الخ .

ويجب أن يكون الفعل المنسوب للعامل مخالفة منصوص عليها فى لائحة الجزاءات (م ٦) ، وموضحا بهذه اللائحة الجزاء المناسب لها .

كما يجب أن تكون هذه المخالفة قد ارتكبت داخل أمكنة العمل ما لم تكن متصلة بالعمل أو بصاحب العمل أو بالمدير المسئول (م ٥) وذلك مع عدم الاخلال بأحكام المادة ٤٠ من القانون .

ويجب أن تكتب لائحة الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٣١ من المرسوم بقانون ، بأسلوب يفهمه العمال ، وأن توضع بصفة دائمة فى مكان ظاهر يسمح لهم بالاطلاع عليها (مادة ٧) .

ولا يجوز النص فى لائحة الجزاءات على تشديد العقوبة فى حالة العود إذا مضى أكثر من ستة أشهر على المخالفة السابقة (مادة ٨) .

ويجب ابلاغ العامل كتابة بما يوقع عليه من جزاءات مع إيضاح الجزاء الذى يتعرض له فى حالة العود . فإذا امتنع عن استلام البلاغ . أرسل اليه بكتاب موصى عليه بعنوانه المبين بملف خدمته .

ويجوز فى حالة توقيع جزاء بالانذار أو الوقف أو الغرامة الذين

لا يجاوزان ثلاثة أيام الا كتفاء بالاعلان عن العقوبة فى مكان ظاهر حيث يشتغل العامل . (مادة ٩) .

ويعتبر القرار نهائياً فيجوز تنفيذه فورا وبدون حاجة إلى إجراءات ولكن مع ذلك فيجب عدم تنفيذه خلال الأيام الثلاثة التالية لاخطار العامل كتابة بالقوار وبعبارة أخرى فيكون التنفيذ فى أى وقت بعد مرور هذه الأيام الثلاثة . وعلى كل حال فى حالة فسخ العقد بدون مهلة ومكافأة عملا بالمادة ٤٠ من المرسوم بقانون فلا محل للانتظار بل يفصل بالعامل فورا (مادة ١٠) .

وعلى صاحب العمل أن يمكن لمندوب مصلحة العمل من الاطلاع على التحقيق الذى أجرى مع العامل بمناسبة اتهامه بارتكاب المخالفة كما يلزم صاحب العمل بتقديم البيانات اللازمة التى يطلبها هذا المندوب . (مادة ١١) والمقصود بذلك رقابة مصلحة العمل على صحة تطبيق القانون .

وينص القرار الوزارى (مادة ١٢) بالزام صاحب العمل بأن يعد لكل عامل صحيفة جزاءات ، يدون فيها نوع المخالفة التى ارتكبها وتاريخ وقوعها والجزاء الصادر فيها وتحفظ هـــذه الصحيفة بملف العامل المشار اليه بالمادة ٣٢ من القانون .

وإذا فسخ صاحب العمل العقد المبرم بينه وبين العامل وكانت عليه غرامات فلا يجوز خصمها إلا من أجره وفى حدود خمسة أيام فى الشهر الواحد . ويدل أسلوب المادة على أن غرض الشارع عدم جواز الرجوع على باقى أموال العامل كمكافأة نهاية الخدمة أو أمواله الخاصة . وبعبارة أخرى فتسقط باقى الغرامات التى يتعذر تحصيلها فى حدود الخصم من الأجر المستحق وقت الفسخ .

طريقة التصرف فى أموال الغرامات :

صدر قرار وزارى بتاريخ ١٨ أبريل سنة ١٩٥٣ بتنظيم طريقة التصرف فى أموال الغرامات التى تقتطع من العمال .

ويكون ذلك بتشكيل لجنة فى كل مؤسسة من مندوب من صاحب العمل رئيسا ، وعاملين من عمال المؤسسة أعضاء ، ويكون اختيار العاملين بواسطة النقابة إن كانت تضم ٦٠٪ على الأقل من عمال المؤسسة وإلا انتخبهما العمال

ويجوز بناء على طلب مندوب صاحب العمل أو العاملين أن يشترك فى اللجنة مندوب من مصلحة العمل وتكون له الرياسة .

ويشترط لصحة انعقاد اللجنة حضور جميع أعضائها وتصدر قراراتها بأغلبية الآراء فاذا تساوت رجح رأى الجانب الذى منه الرئيس (مادة ١)

وتختص اللجنة بتقرير كيفية التصرف فى أموال الغرامات باستعراض النواحى الاجتماعية 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 الحالات المنصوص عليها فى المادة ٢٨ من المرسوم بقانون بشأن عقد العمل الفردى . كناد للرياضة أو مكتبة أو صيدلية أو إنشاء صندوق ادخار أوصندوق اعانات أو مساعدة أو قروض أو جمعية تعاونية أو غير ذلك من أوجه النشاط الاجتماعى .

ولا يجوز صرف أى شىء من هذه الأموال بصفة مكافأة أو فى شراء حاجيات المعيشة كالمأكل أو الملبس ، كما لا يجوز استثمارها فى أى عمل يحتمل الكسب والخسارة فيما عدا الجمعيات التعاونية (مادة ٢) .

وإذا كان للمؤسسة فرع أو فروع يشتغل كل منها بانتاج يختلف عن الآخر اعد فى كل فرع سجل خاص لقيد الغرامات التى تقتطع من عماله ويكون الانتفاع بالأموال المحصلة مقصورا على هذا الفرع ما لم تر اللجنة إمكان تحقيق مشروع عام وواحد ينتفع به عمال جميع فروع المؤسسة (مادة ٢) .

ويجب التصرف فى أموال الغرامات سنويا طبقا للقواعد السالفة

ما لم تكن غير كافية للقيام بعمل مفيد فيؤجل التصرف فيها لسنة تالية (مادة ٤) .

وإذا تبقت أموال الغرامات عند تصفية المؤسسة وجب توزيعها بالتساوى على العمال الموجودين وقت التصفية (مادة ٥)

الفصل الرابع

وقت العمل والراحة

إيقاف العقد :

قرر القانون (مادة ٤٣) بحق العامل الذى يدعى للتجنيد بأن يختار بين الاستقاله مع المكافأة الكاملة وبين إيقاف العقد طبقا لأحكام القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ حتى ينتهى التجنيد ويعود إلى عمله .

والقاعدة أن تكون الاستقالة بدون مهلة وتعويض لأنها حالة قهرية ولم يحدد القانون ميعاد للاختيار بين الاستقالة وإيقاف العقد .

كذلك الزمت المادة ٩ من القانون رقم ٥١٠ لسنة ١٩٥٣ بإنشاء الحرس الوطنى الجهات الحكومية والشركات والهيئات والمؤسسات والأفراد الذين يستخدمون متطوعين فى الحرس الوطنى أن يحتفظوا لهم بوظائفهم وأعمالهم مدة خدمتهم العسكرية .

« وتتحمل هذه الجهات مرتبات رجال الحرس الوطنى وأجورهم خلال مدة التدريب العسكرى بشرط ألا تزيد عن خمسة عشر يوما فى السنة والا يجاوز عدد الموظفين أو العمال الذين يستدعون للقيام بالتدريب العسكرى من جهة واحدة فى وقت واحد عن ١٠ ٪ من مجموع الموظفين أو العمال فإذا زادت المدة عن ذلك أو جاوز العدد هذه النسبة تحملت الحكومة النفقات عن المدة أو العدد الزائد » .

الفصل السادس

الخدمات الطبية والأجازات

نظم القرار الوزارى الصادر بتاريخ ١٧ أغسطس سنة ١٩٥٣ الاجراءات الخاصة بالرعاية الطبية للعمال وتتلخص فيما يأتى :-

يراعى فى اختيار المكان الذى يخصص لعيادة العمال وعلاجهم أن يكون قريبا بقدر الامكان من المنشأة ويجب أن تتوافر فيه التهوية والإضاءة والشروط الصحية والراحة وأن يجهز بالأدوات والأجهزة الطبية اللازمة (م ٢) .

وعلى العامل أن ينتقل إلى مكان العيادة على نفقته الخاصة (م ٣) .

ولا يكلف طبيب المنشأة التى يزيد عدد عمالها على مائة ويقل عن خمسمائة معالجة الأمراض التى تحتاج إلى علاج أخصائى إلا بالعلاج العادى إنما عليه أن ينصح العامل كتابة بالعلاج لدى أحد الأخصائيين ما دامت حالته تتطلب ذلك (م ٤) .

وعلى طبيب المنشأة التى يزيد عدد عمالها على خمسمائة أن يعالج أى مرض من الأمراض علاجا عاديا وأن يقرر صرف الأدوية اللازمة لذلك وعليه أن يحول العامل إلى الطبيب الأخصائى أو إلى المستشفى فى الحالات التى يتطلب علاجها ذلك . وفى هذه الحالات لا يجوز للعامل أن يطلب علاجه لدى الطبيب الأخصائى أو بإجراء عملية جراحية أو فى المستشفى إلا بناء على قرار طبيب المؤسسة أو بناء على شهادة بضرورة ذلك صادرة من أى طبيب بشرط اعتمادها من مصلحة العمل أو من مفتش صحة المنطقة التى توجد بها المنشأة . كما لا يجوز للعامل أن يطالب بالعلاج لدى إخصائيين غير الذين يختارهم صاحب العمل أو فى مستشفيات لم يقررها (م ٥) .

وعلى صاحب العمل إبلاغ مصلحة العمل بأسماء الأطباء والأخصائيين الذين اختارهم لمعالجة عماله وكذا بيان المستشفيات التى قررها لذلك .

كما يخطرها بالحد الأدنى للأيام والمدد المقررة للعناية الطبية بشرط ألا يقل عن ثلاث مرات فى الأسبوع وعليه أن يخطرها بكل تعديل يجريه فى هذا الشأن (م ٦).

ولا يلزم صاحب العمل إلا بأثمان الأدوية التى يقررها الطبيب الذى خصصه لعيادة عماله (م ٧).

وإذا كان فى المؤسسة صندوق أو نظام لتوفير الخدمة الطبية يشترك فيه العامل بحيث يخوله حق علاج نفسه وأفراد عائلته فعلى المؤسسة أن تخفض قيمة اشتراك العامل فى هذا الصندوق أو النظام بما يعادل نفقات علاجه المجانى المقرر بمقتضى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه (م ٨).

وعلى كل مؤسسة تستخدم مائة عامل فأكثر أن تعلق على الأبواب الرئيسية التى يستعملها العمال للدخول إلى المصنع البيانات الآتية : ا ـ مقر العيادة الطبية المخصصة للعمال . ب ـ أيام مباشرة العلاج فى هذة العيادة ومواعيد ذلك . جـ ـ عنوان المستشفى والأطباء الأخصائيون الموكل إليهم معالجة العمال المواعيد المخصصة لذلك (م ٩).

ويجوز لمفتشى مصلحة العمل أن يأمروا بتعليق كل البيانات المتقدمة أو بعضها فى غير ذلك من الأمكنة المناسبة من المؤسسة كلما رأوا ضرورة لذلك . ويجب تعليق البيانات السالفة الذكر بطريقة وبأوضاع يسهل معها إطلاع العمال عليها .

ويجب على صاحب العمل أن يعد لكل عامل ملفا طبيا يوضع به ا ـ نتيجة الكشف الطبى الموقع عليه عند الالتحاق إن وجد ب ـ نتيجة الكشف الطبى والعلاج المقرر له كلما تقدم للفحص الطبى جـ ـ صورة للأشعة وأرانيك التحاليل الطبية التى أجريت للفحص والعلاج ان وجدت د ـ أورنيك الخلو من الطفيليات والأمراض الصدرية إن وجد هـ ـ المدة التى انقطع فيها العامل عن العمل بسبب المرض على أن توضح أيام المرض العادى والمهنى وإصابات العمل . وتكون هذه الملفات سرية لا يطلع عليها

إلا الطبيب المعالج أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه (م ١٠) .

ويجب على صاحب العمل أن يرسل مرة كل شهر إلى مصلحة العمل البيانات المتعلقة بعدد من عولجوا على نفقة المؤسسة وأنواع أمراضهم وأيام الغياب التى انقطع خلالها العمال عن العمل بسبب المرض وذلك وفقا للنموذج الملحق بهذا القرار (م ١١) .

هذا ولا يترتب على العمل بنظام العلاج المذكور بالقرار الوزارى أى مساس أو تعطيل للأنظمة الخاصة إذا كانت أكثر تحقيقا للعناية الطبية من العناية المنظمة بهذا القرار (م ١٢) .

الوجبات الغذائية :

عين القرار الوزارى الصادر فى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ أصناف الطعام التى تقدم للعمال طبقا للمادة ٢٧ من المرسوم بقانون بشأن عقد العمل الفردى وكذا كمية ما يقدم لكل عامل فى الوجبة الواحدة .

ولم يتعرض هذا القرار للمسائل الخاصة بتنظيم تقديم الوجبة على أنه يمكن الاهتداء فى ذلك بالأمر العسكرى رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المطبق فى مديريتى قنا وأسوان .

فقد نصت المادة الأولى منه على أن تقدم الوجبة فى الظهر فى كل يوم من أيام العمل لمن يريد من المستخدمين والعمال .

وقد نصت المادة ٢٧ من قانون عقد العمل الفردى أن يكون تقديم الوجبة بأسعار لا تزيد عن ثلث التكاليف بشرط ألا يجاوز مايؤديه العامل عشرين مليما عن الوجبة الواحدة .

وقد نصت المادة ٢ من الأمر العسكرى السالف الذكر على ألا يتحمل المستخدم أو العامل شيئا من تكاليف الطعام فى الأيام التى ينقطع فيها عن العمل

وإذا اختار أحد المستخدمين أو العمال تناول الطعام طبقا لأحكام هذا الأمر لم يجزله العدول عن ذلك قبل مضى خمسة عشر يوما وعليه أن يخطر

صاحب العمل بعدو له قبل انقضاء هذا الميعاد بيومين على الأقل فاذا لم يخطره جاز لصاحب العمل الاستمرار فى استقطاع نصيب العامل فى النفقات عن المدة الباقية فى الميعاد المذكور (مادة ٣) .

وإذا كان العمل يؤدى بالمصنع أو بالمحل بالتناوب نهارا وليلا وجب على صاحب العمل أن يقدم لمن يريدون من المستخدمين والعمال وجبة العشاء بنفس الشروط المتقدم ذكرها .

الفصل الثامن

نهاية العقد

أضاف القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٢ إلى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى مادة جديدة بعد المادة ٣٩ نصها كالآتى :

مادة ٣٩ مكرر — 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 تجاوز أسبوعا من تاريخ اخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب موصى عليه ، ويتخذ مدير مكتب العمل الاجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا فاذا لم تتم التسوية تعين على مدير المكتب أن يحيل الطلب خلال مدة لا تجاوز أسبوعا من تاريخ تقديمه إلى قاضى الأمور المستعجلة فى المحكمة التى يقع فى دائرتها محل العمل أو قاضى محكمة شئون العمال الجزئية بوصفه قاضيا للأمور 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 ظرف ثلاثة أيام من تاريخ احالة

الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ فى ميعاد لايجاوز 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 تجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمه غير قابل للاستئناف فاذا أمر بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل فى الوقت ذاته بأداء أجر العامل اليه من تاريخ فصله ، وعلى القاضى أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل أو المحكمة المخصصة 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 تجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة وتراعى المحكمة عنـــد الفصل فى الموضوع استنزال ما استولى عليه العامل تنفيذ الحكم قاضى الأمور المستعجلة ويجوز للمحكمة أن تقضى باعادة العامل المفصول إلى العمل إذا كان فصله مكونا للجريمة المنصوص عليها فى المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن نقابات العمال .

وتطبق القواعد المنصوص عليها فى الفصل الثالث من الباب الثانى عشر من قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما يختص باستئناف الأحكام الصادرة فى الموضوع ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام وعلى المحكمة أن تفصل فيه على وجه السرعة خلال مدة لا تجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة . »

أثبتت الملاحظة أنه من الخير أن يعجل بحسم النزاع الذى يقوم بين العامل ورب العمل بسبب فصل العامل ، فان موضوع هذا النزاع حساس بطبيعته لأنه يتناول مصدر رزق العامل ويؤثر عموما على علاقة العمال بأرباب العمل ، لذلك وضعت المادة ٣٩ مكرر وهى تقوم على الأسس الثلاثة الآتية

أولا : تقرير الحق للعامل الذى يفصل من العمل بلا مبرر فى طلب وقف تنفيذ قرار الفصل وباعادته إلى عمله حتى يفصل فى دعوى الموضوع

ثانيا : وضع نظام للاجراءات يؤدى إلى الاسراع فى الفصل فى الدعاوى المترتبة على فسخ عقد العمل بلا مبرر وتمكين العامل من الحصول على مبلغ التعويض المطالب به فى وقت قصير حتى يكون هذا التعويض مجديا . وقد قضى القانون بأن المحكمة تفصل فى الموضوع على وجه السرعة وبدون رسوم قضائية خلال مدة لا تجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة .

ثالثا : تخويل محكمة الموضوع سلطة القضاء باعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان الدافع إلى الفصل هو النشاط النقابى للعامل وكان الفصل مكونا للجريمة المنصوص عليها فى المادة ٢٢ من القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ فى شأن نقابات العمال .

أعطى هذا القانون للسلطة القضائية حق رقابة صاحب العمل فى استخدامه لحق الفصل وبيان ما إذا كان الفصل وقع بناء على أسباب مشروعة ومن ثم يكون صحيحا ، أو أن الأسباب التى استند اليها غير مشروعة فيكون الفصل هو أيضا غير مشروع أو على حد تعبير القانون بلا مبرر .

أما كيفية التجاء العامل المفصول بلا مبرر للسلطة القضائية ومطالبتها بالتدخل لحمايته من عسف صاحب العمل ، فقد حرصت المادة ٣٩ مكرر على توضيحها وترتيبها على عدة خطوات تبدأ بأن يتقدم العامل — الذى أخطره صاحب العمل بفصله بموجب كتاب موصى عليه — إلى حضرة مدير مكتب العمل الذى فى دائرة اختصاصه مكان العمل فى خلال مدة لا تتجاوز أسبوعا من تاريخ اخطار صاحب العمل بطلب وقف هذا الفصل مع بيان عدم مشروعيته

ويكون من واجب مدير مكتب العمل بعد ذلك أن يبذل كل محاولة ممكنة — فى خلال أسبوع واحد لا أكثر — لتسوية النزاع بين العامل

المفصول وصاحب العمل تسوية ودية ، بحيث إذا لم تتم هذه التسوية فى خلال الأسبوع ، كان واجبا عليه أن يحيل النزاع برمته إلى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة التى يقع فى دائرتها محل العمل أو قاضى محكمة شئون العمال الجزئية بوصفه قاضيا للأمور المستعجلة فى المدن التى أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم.

ويوجب القانون على مدير مكتب العمل عند احالته للنزاع إلى المحكمة المستعجلة أن يرفق بأوراق النزاع مذكرة من خمس نسخ يلخص فيها موضوع النزاع وتاريخه وأسبابه وملاحظات المكتب الخاصة فى هذا الشأن.

ومن واجب قلم كتاب المحكمة المستعجلة المحال عليها النزاع أن يحدد فى خلال ثلاثة أيام من تاريخ الاحالة جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ فى ميعاد لا يتجاوز الأسبوعين من تاريخ الاحالة أيضا ويخطر بها كلا من العامل وصاحب العمل ومدير مكتب العمل بكتاب موصى عليه يرفق به صورة من مذكرة مكتب العمل .

وينظر القاضى هذا النزاع بصفة مستعجلة . فالقانون يوجب عليه أن يصدر حكمه فيه فى ظروف مدة لا تتجاوز الأسبوعين ، من تاريخ أول جلسة والحكم الذى يصدره فى هذا الشأن يكون نهائيا أى غير قابل للاستئناف . فاذا قضت المحكمة بوقف تنفيذ الفصل ، فإنها تقضى أيضا بالزام صاحب العمل بأداء أجر العامل اليه منذ اليوم الأول لفصله .

وإلى هنا وتنتهى مهام قاضى الأمور المستعجلة ويبدأ اختصاص المحكمة الموضوعية التى يقع فى دائرة اختصاصها محل العمل والتى يحال عليها النزاع لتتناول موضوعه بكلياته وجميع تفاصيله وجزئياته بالنظر والبحث ، وتستوضح ما إذا كان من حق العامل المفصول أن ينال تعويضا ليغطى الأضرار المادية والأدبية التى تكون قد لحقته أم لا . وهى عند حكمها بالتعويض المناسب تستنزل منه ما سبق أن استولى عليه العامل من مبالغ تنفيذا لحكم قاضى الأمور المستعجلة .

والجدير بالذكر أن فصلها فى الموضوع يكون على وجـــه السرعة إذ لا يتجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة ، كما أنه لا يستحق أية رسوم قضائية من أى نوع. ولقد قررت المادة ٣٩ مكرر حالة واحدة تستطيع فيها المحكمة الموضوعية أن لا تكتفى بمجرد التعويض بل تقضى أيضا بإلزام صاحب العمل بإعادة العامل المفصول إلى عمله من جديد . . . وهى حالة ما إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابى .

والأحكام الموضوعية التى تصدر من هذه المحاكم الموضوعية — على عكس أحكام القضاء المستعجل السالف ذكرها — قابلة للاستئناف فى ميعاد لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ إعلان الحكم إلى الطرف الصادر ضده والمحكمة الاستئنافية تفصل فى الاستئناف أيضا على وجه السرعة فلا تزيد المدة بين تاريخ أول جلسة وصدور حكمها عن شهر واحد .

ولكى تغدوا للأحكام التى تصدر فى هذا الشأن القوة بكل معنى الكلمة قررت المادة ٥٢ مكرر عقاب كل صاحب عمل لا ينفذ أحكام قاضى الأمور المستعجلة بوقف التنفيذ أو محكمة الموضوع بإعادة العامل المفصول إلى عمله بغرامة قدرها خمسون جنيها تتعدد بتعدد العمال الذين وقع فى شأنهم الامتناع عن تنفيذ الأحكام .

والمقصود بنظام وقف تنفيذ الفصل مصلحة العامل وحده بحيث يمكنه عدم استعماله ورفض تقديم طلب بوقف تنفيذ فصله والاكتفاء بالتقاضى والمطالبة بالتعويض عن التعسف طبقا للقواعد العادية .

كما أن القاعدة فى هذا النظام هى مجرد إدعاء العامل بخطأ صاحب العمل وتعسفه فلا تهم طريقة فصل العامل (بالتأديب أو بالإرادة المنفردة) كما لا يهم عدم حصول نزاع على المهلة والمكافأة لأن المقصود مجرد حصول التعسف فى إنهاء العقد وليست تسوية المهلة والمكافأة .

ويلاحظ أن اعادة العامل المفصول بسبب نشاطه النقابى تعتبر حالة استثنائية مخالفة للقواعد العامة التى تقضى بالاكتفاء بالتعويض وعدم اكراه أحد الطرفين على استمرار تعاقده مع الآخر نظرا للصفة الشخصية لعقود العمل ، لذلك حكم بعض القضاة فى مثل هـذه الأحوال بالعودة أو بأداء تعويض كبير كما أننا نرى أنه لا يحق لقاضى الموضوع نظر مثل هذه الدعوى إلا إذا كان صاحب العمل قد أحيل إلى محكمة الجنح وصدر حكم ضده لمخالفة المادة ٢٢ من قانون نقابات العمال .

إن النظام المذكور قد ألقى على عاتق القاضى مهمة خطيرة وهامة تجعله بمثابة حكم بين أرباب الأعمال والعمال . فعليه أن يجعل فى ميزان تقديره التوفيق بين حق صاحب فى فصل العامل المقصر وهو حق لا معقب عليه ، وبين حق العامل فى ألا يفصل تعسفيا .

الباب السابع

التأمين الاجتماعى

الفصل الأول

التأمين ضد المرض والعجز والشيخوخة والوفاة

تعتمد الهيئات العاملة فى أحوالها المعيشية على أجورها المستمدة من عمل مستمر ونشاط دائم ولكنها تتعرض خلال ذلك لطوارىء عديدة منها ما هو عام لكل الناس كالمرض والعجز والشيخوخة والوفاة . ومنها ما هو قاصر على العمال كإصابات العمل وأمراض المهنة والبطالة . ولما كانت هذه الطوارىء عند وقوعها تستنفذ أموالا طائلة لاقبل لمثل هذه الطوائف بتحملها لضآلة مواردهم فليس إذن فى وسعهم الادخار بحيث يكفى لمقابلة هذه الطوارىء .

وكان المتبع فيما مضى قيام الجمعيات الخيرية عند وقوع ملمة بفرد بأعمال الاحسان التى كانت قائمة على مجرد الرغبة الطيبة فى عمل الخير وأهم مظاهره توزيع النقود والمآكل على الفقراء وإنشاء الملاجىء للعجزة والأيتام . والقائمون بهذه المبرات فى أكثر الأحيان هم أشخاص خيرون متطوعون .

ولا يخفى ماكان يتركه نظام الاحسان من الأثر السيء فى نفس المحتاج لما يشعر به من ذل . لذلك أدخلت نظم التأمين الاجتماعى فى معظم بلاد العالم ويساهم فى هذه النظم العامل ولا تكون المساعدات التى تقدم له عند الكوارث منحه تحط من كرامته إنما هى حق اكتسبه بالمساهمة الفعلية .

ويعرف التأمين الاجتماعى بأنه نظام تشترك فيه الدولة وأصحاب العمل والعمال الذين يكونون بسبب مركزهم المادى وظروفهم المعيشية نهبا للاقدار لتأمين العامل من الطوارىء الاجتماعية مقابل قيامه بعمله . وأدائه ما يقسط

عليه . بغير أن يحد ذلك من نشاطه الاختيارى ليضمن لنفسه أكثر مما قدر له .

وفى تعريف آخر أن التأمين الاجتماعى نظام يضمن للفرد تعويضا عن ظروف يترتب عليها إما نقص فى مقدرته على الكسب وإما زيادة غير معتادة فى مصروفاته الشخصية وهذه الظروف منشؤها فى الغالب واحد من أمور ثلاثة :-

١ — عدم المقدرة مؤقتا على الكسب وينطوى تحت ذلك الاضرار الناتجة عن البطالة والمرض والإصابات المترتبة على حوادث العمل .

٢ — العجز المستمر عن الكسب وينطوى تحت ذلك ماينشأ عن العجز الدائم والاصابة بالأمراض المزمنة والشيخوخة .

٣ — الموت أى موت العامل وترمل زوجته وتيتم أطفاله .

والواقع أن القصد من التأمين الاجتماعى كفالة العوز وضمان حد أدنى لمستوى الحياة بين الناس . ويقول عنه سير وليم بيفردج فى تقريره المشهور. إن التأمين الاجتماعى جزء من برنامج عام للسياسة الاجتماعية — جزء من حملة على خمس بلايا جسيمة :-

١ — عل العوز المادى الذى هو هدفه المباشر .

٢ — على المرض الذى ينجم عنه فى الغالب هذا العوز وما يجلبه وراءه من متاعب كثيرة أخرى .

٣ — على الجهل الذى لايمكن أن تقبله أية أمة ديموقراطية بين مواطنيها .

٤ — على الاضرار التى تنشأ من تقسيم الصناعة والسكان تقسيما عرضيا قائما على مجرد الصدف .

٥ — على التكاسل الذى يدمر الثروة ويفسد الرجال .

ويتميز التأمين الاجتماعى عن المساعدة فى أن هذه تساعد العامل الذى يصيبه خطر ولا تكفيه موارده للحصول على حاجياته . فهو يحصل على هذه المساعدة بدون مقابل وتدفعها الدولة أو الهيئات الخاصة أما التأمين

فيقتضى وجوب مساهمة المؤمن لمصلحته . وغالبا ماتكون المساعدة العامة متممة للتأمين الاجتماعى فالإثنان يكملان بعضهما تحت نظام الضمان الاجتماعى الذى يهدف إلى ضمان دخل أساسى لمعيشة الكفاف .

كذلك يفترق التأمين الاجتماعى عن التأمين العادى فى أن قسط التأمين فى النوع الثانى يتناسب مع الخطر الذى يستهدف له المؤمن لمصلحته . بينما لا توجد فى التأمين الاجتماعى صلة وثيقة بين الخطر وقسط التأمين . إذ يشترك فى دفع الأقساط العمال وأرباب الأعمال والدولة .

ويختلف التأمين عن الادخار فى أن الادخار يلقى العبء كله لملافاة الطوارىء على أكتاف العمال الذين لا يمكنهم ولا يجوز عدلا أن يتحملوا هذا العبء . فليس العامل مثلا مسئول غالبا عن البطالة التى كثيرا ما تكون نتيجة الأحوال الاقتصادية العامة . فيجب أن تشترك الحكومة وأصحاب الأعمال فى تحمل عبء البطالة وذلك لا يكون إلا بالتأمين الاجتماعى .

ويوجد نوعان من التأمين الاجتماعى : التأمين الاجتماعى الإجبارى وتلزم فيه الدولة الأفراد بالتأمين وتشترك فيه الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال .

والتأمين الاجتماعى الاختيارى وتضع الدولة قواعده ولأصحاب الأعمال حرية الالتجاء إليه مع تشجيعهم بالإعانات . ولكن قلة موارد العمال تحول غالبا دون نجاحه . ويقتصر غالبا استخدامه على تمكين العامل من الحصول على زيادة فى الامتيازات الأساسية .

ويشمل التأمين الاجتماعى عادة الأحوال الآتية :ـ

١ — حالة المرض ويحصل فيها المستأمن على العلاج والدواء وتعويض يومى يحدد على أساس الأجر .

٢ — حالة الأمومة وتشمل المصاريف الطبية وتعويض مناسب للأم خلال مدة معينة قبل وبعد الوضع .

٣ — حالة الشيخوخة ويحصل فيها العامل على معاش أسبوعى . وتبدأ

الشيخوخة عادة فوق سن الستين أو الخامسة والستين . ويزيد المعاش أحيانا بازدياد الأعباء العائلية .

٤ — حالة البطالة ويحصل العامل فى هذه الحالة على نسبة معينة من أجره بشرط أن يكون قد سدد عددا معينا من الأقساط . وتنقطع الاعانة عادة بعد نحو ستة أشهر . وهو ملزم أثناء حصوله على الاعانة الأسبوعية بتقييد اسمه بمكتب التخديم وفى تلقى بعض الدروس المهنية فى كثير من الأحيان .

٥ — حالة الوفاة وتحصل فيها أرملة العامل على معاش أسبوعى أو شهرى ويزيد عادة وفقا لعدد الأولاد .

وقد يجد المرء فى العاصمتين بعض جمعيات تعاونية تضمن لأعضائها وأسرهم المعالجة الصحية على اختلاف أنواعها . ولكن هذا الضمان لا يتجاوز حدود الجمعية . فإذا انتقل الموظف أو العامل إلى مكان آخر فقد ذلك الضمان . وكل ذلك يجرى فى محيط الأعمال الحرة دون أن يكون للحكومة اشتراك فيه .

غير أن وزارة الشئون الاجتماعية أخذت تشرف على صناديق بعض الهيئات العاملة فهناك إدارة النقابات . وإدارة الجمعيات الخيرية . ومصلحة التعاون . مصلحة التأمين بالمالية تشرف كل منها على صناديق الادخار والتأمين فى الهيئات التابعة لها دون أن يكون بين هذه الادارات الحكومية تعاون أو تنسيق فى السياسة التى تتبعها نحو هذه الصناديق .

ولم يطلب إلى الحكومة أن تشارك فى توسيع نطاق نظام التأمين الاختيارى ولا هى تدخلت لتحويل هذا النظام إلى تأمين اجتماعى اجبارى .

وحدث منذ بضع سنوات أن قامت فى انجلترا حركة كبيرة لتعميم التأمين الاجتماعى القديم المفرق فى البلاد . وتوحيد نظمه بحيث ينشأ له نظام قومى عام . وعنى المستر جرينوود وكان إذ ذاك وزير دولة بهذا الأمر وانتدب لجنة كبيرة برئاسة السير وليم بيفردج لدرس هذا النظام فى دوائره المتفرقة فقامت اللجنة بهذا العمل ووضعت فى سنة ١٩٤٢ مشروعا كبيرا للتأمين

الاجتماعى العام . هو الذى اشتهر باسم مشروع بيفردج. فكان موضع بحث واسع النطاق فى انجلترا وغيرها من بلدان أوروبا . كما كان موضع بحث خاص فى مصر . فاهتم به بعض رجال الحكومة وأدى ذلك إلى وضع مشروع قانون التأمين الاجتماعى الجديد الذى سنته إذ ذاك وزارة الشئون الاجتماعية

وينص هذا المشروع على أنه يسرى على العمال الذين يزيد سنهم عن ١٥ سنة ويعملون فى المحال الصناعية والتجارية فى المحافظات والعواصم والمديريات وغيرها من المراكز الصناعية وعلى أصحاب هذه المحال .

ويقوم أصحاب العمل بدفع اشتراك أسبوعى قدره تسعة قروش إلى صندوق التأمين على كل شخص يتحمل منها هذا الأخير ثلاثة قروش على أن تدفع الدولة لصندوق التأمين إعانة تحتسب على أساس أربعة قروش عن كل اشتراك دفع للصندوق .

وبفضل هذه الاشتراكات يحصل العمال والموظفون على امتيازات ثلاثة — العلاج الطبى وإعانة المرض — معاش الشيخوخة . منحة الزواج والأسرة والجنازة .

وينص العلاج الطبى على علاج المؤمن عليهم من جميع الأمراض والاصابات فى المستشفيات التابعة لوزارة الصحة أو العيادات الخارجية ويشمل العلاج العناية الطبية والجراحية وتقديم الأدوية ووسائل العلاج الأخرى على أن يتحمل صندوق التأمين نفقات العلاج . وتتكفل وزارة الصحة العمومية بعلاج المؤمن عليهم فى المستشفيات .

وإذا ثبت مرض المؤمن عليه يستحق اعانة مرض ابتداء من اليوم الرابع لانقطاعه عن العمل ويستمر عن كل يوم ولا تصرف هذه الاعانة لمدة تزيد على ٩٠ يوما فى خلال سنة واحدة إلا فى الحالات القصوى ولا يحصل على إعانة المرض إلا من مضى على تأمينه ٢٦ أسبوعا على الأقل وتكون الاعانه بواقع خمسة قروش يوميا تزاد إلى عشرة قروش ويضاف إلى الاعانة مرتبا قدره قرش واحد عن كل من أولاد المؤمن عليه .

ويستحق المعاش من بلغ ٦٥ سنة من الذكور أو ٥٥ سنة من الأناث ويستمر صرفها حتى وفاة المؤمن عليه . ويجوز أن يحصل المؤمن عليه على معاش العجز الكلى إذا كان مصابا بعجز دائم يعجزه عن الكسب .

ورتب بعد ذلك القانون معاش الأرملة بعد وفاة المؤمن عليه ونصيب الأولاد فى هذه المعاش حتى بلوغ سن الخامسة عشرة .

واشترط القانون ضرورة تحصيل ٢٦٠ اشتراكا على الأقل من حساب المؤمن عليه ليكون له الحق فى المعاش .

ورتب مشروع القانون اعانة الأمومة والأرملة والزواج ونفقات الجنازة وطريقة صرفها وأحقية المشتركين فيها بعد دفع ١٠٤ اشتراكا على الأقل

وتكون ميزانية التأمين مستقلة عن ميزانية الدولة وتنشأ مصلحة جديدة للتأمينات الاجتماعية تتولى تنظيم التأمين ويشرف على هذه المصلحة مجلس للتأمينات الاجتماعية مكون من ممثلى الحكومة وأصحاب العمل والعمال .

إن هذا المشروع الضخم يعتبر قفزة خطيرة إلى الأمام . دون دافع من الحالة الطبيعية التى نحن فيها يدعو إلى هذه القفزة الجريئة .

وليس بالأمر الهين الآن ونحن نطلب التأمين الاجتماعى أن نبدأ هذا العمل الخطير بتقليد انجلترا فى اجرائه دفعة واحدة . بعد أن تدرجت هى فيه منذ نصف قرن من الزمان .

وقد استلزم التطور الذى مر بالبلاد الأجنبية وسنت خلاله مختلف التشريعات الاجتماعية نحو قرن أو يزيد . وهو يمشى اليوم سراعا . بل هو أقرب إلى القفز منه إلى السير البطىء .

ولهذه الظاهرة أثرها وخطرها على مصر التى لم تتميز فيها فترات نظرية الفردية المطلقة عن نظرية التدخل من جانب الدولة . وكادت النظريتان تندمجان فى فترة واحدة ونحن نأخذ من كليهما شاعرين أو غير شاعرين . وليس فى استطاعتنا أن نفعل غير ذلك فان موجة التطور تدفعنا إلى الأمام ولكن يجب ألا نتجاهل ظروفنا الاجتماعية فلا زالت مصر بلدا زراعيا

وإن أكثر من نصف الكتلة العاملة يرتزقون من الزراعة . وتزيد هذه النسبة كثيرا إذا ضممنا إليهم من يعولونهم من النساء والأولاد وأن أجور الطبقة العاملة لا تكفى لأولادهم. وبالتالى لأداء أقساط التأمين الاجتماعى — وأن الأمية شائعة بين الناس . وأن الصناعة فى بدء حياتها . وأن الاحصائيات الدقيقة تنقصنا مع مالها من أثر فى نجاح التأمين وفشله . إذ على مبدأ توازن التعهدات المتبادلة والمعادلة الحسابية يتوقف مصير ذلك النظام .

وأخيرا فإن مواردنا محدودة . والعقبات المالية والإدارية تقف عثرة فى سبيل سريان التأمين الاجتماعى على كل من تظلله سماء مصر . على أن جميع العمال فيها فى مسيس الحاجة إلى الانتفاع بمزاياه . سواء أكانوا عمالا فى دور الصناعة أو التجارة أو الزراعة أو فى المهن الحرة .

ولهذا كله ولغيره يرى البعض أنه يحسن فى أول الأمر وضع أساس عريض ومتين بدلا من السعى فى بناء الهرم بأكمله .

ولهذا فإننا نرى لنجاح التأمين الاجتماعى فى مصر اتباع الأسس الآتية :

١ — يستحسن التدرج فى الأخذ بنظام التأمين الاجتماعى فنبدأ بالتأمين الصحى الذى يحتاج إليه الجميع بطريقة التدرج أيضا . وعلى أساس النظام الذى قام عليه مشروع وزارة الشئون الإجتماعية .

٢ — وجوب استقلال إدارة التأمين استقلالا تاما من الناحيتين الإدارية والمالية عن الحكومة وقصر اشتراك الحكومة على عضوية مجلس الادارة وتقديم الإعانة المالية السنوية .

٣ — يجب أن يعين مستخدمو إدارة التأمين من بين الموظفين المصريين الذين يعملون حاليا بشركات التأمين وجمعيات التأمين التعاونى .. كما يجب الإسراع بإيفاد بعثة من موظفى الحكومة للتمرن فى الخارج على الأعمال الإدارية المتعلقة بالتأمين حتى يمكنهم بعد عودتهم الاضطلاع بهذه الأعمال عن دراية وتجربة .

٤ — تشجيع إنشاء صناديق التأمين الإضافية التى يجب أن تقوم على المبادىء الآتية :

(ا) أما أن تتناول صناديق التأمينات الإضافية عمال المؤسسة الواحدة أو عمال مجموعة من المؤسسات أو طائفة بأكملها من العمال .

(ب) يجب أن تعتمد وزارة الشئون الإجتماعية لائحة النظام الأساسى لصندوق التأمينات الإضافية وما قد يدخل عليها من تعديلات .

(ج) لا يجب أن يكون الغرض من المزايا التى تصرف من صناديق التأمينات الإجتماعية أن تحل محل مزايا التأمينات العامة ولكن تكون مكملة لها فى حدود القوانين المقررة للحصول على هذه المزايا ومن المستحسن أن تكون هذه القواعد مطابقة لقواعد التأمينات العامة وبعبارة أخرى ينبغى أن يطبق على صندوق التأمينات الإضافية نفس القواعد التى يتضمنها نظام التأمينات العامة كتعريف المرض والعجز والشيخوخة .

(د) وعلى العكس مما تقدم ينبغى أن تحدد قيمة المزايا على أساس الأجر الذى يتناوله المؤمن عليه كما أنه فيما يتعلق بالمعاشات يجب أن تراعى المدة التى قضاها المؤمن عليه فى نظام التأمين الإضافى .

(ه) ويجب كقاعدة عامة أن يقرر القانون إعفاء صناديق التأمينات الإضافية من الضرائب فيما يتعلق بأموالها والمشتركين فيها من أصحاب أعمال وعمال .

٥ — يجب وضع نصوص فى قانون التأمين الإجتماعى خاصة بتنظيم جمعيات التأمين التعاونى أو إصدار قانون أو لائحة خاصة بهذه الجمعيات تشمل كل ما يتعلق بتكوينها ونظمها وتسعير اشتراكاتها وتقويم التزاماتها ومراجعة حساباتها وكيفية استثمار أموالها ومنحها اعانات حكومية . فهذه الجمعيات هى فى الواقع أشد حاجة إلى الرقابة الساهرة من شركات التأمين الخاصة إذ يتولى إدارتها أفراد تنقصهم الخبرة فى شئون التأمين فى حين أنها تضم عددا ضخما من المشتركين .

٦ — يجب أيضا تحقيق التناسق بين مشروع التأمين الاجتماعى وقانون الضمان الاجتماعى بحيث ينظمه هذا القانون المساعد العامة التى يستفيد منه جميع الأفراد الذين يتعرضون لبعض الكوارث ولا ينطبق عليهم نظام التأمين الاجتماعى .

ومن أمثلة ذلك اعانة العمال العاطلين عن طريق النقابات المعترف بها إذ يصعب تنفيذ التأمين ضد البطالة فى الوقت الحاضر لعدم وجود نظام لتسجيل العمال العاطلين بينما فى إمكان النقابة معرفة العامل العاطل من غيره والوقوف على أحوال العاطل من أعضائها والسعى لإيجاد عمل له .

وعلى العموم فاننا نوافق كل الموافقة على نظام التأمين الاجتماعى على أنه من الملائم وجوب الحيطة الشديدة فى هذا الصدد بالنظر إلى خطورة المشروع وإلى أنه لا عهد للحكومة بمثله .

ذلك أنه يتعين عليها أن تسلك فيه طريقا غير معبدة فضلا عن مجابهة مسألة أخرى خطيرة هى اضطرارها الى أن تنشىء من لاشىء إدارة فنية جديدة لها من الأهمية مايعادل أو يفوق أهمية أية وزارة . والواقع أن أمر التأمين الاجتماعى كله يحتاج إلى الكثير من الخبرة والتجربة .

الفصل الثانى

تنظيم سوق العمل

للتقريب بين عروض وطلبات العمل ، تعمد الدول إلى إنشاء مكاتب للتخديم تتولى الاشراف على حسن توزيع الأيدى العاملة وفق الاحتياجات الاقتصادية ، وتحقيق التشغيل الكامل Plein emploi .

ويقصد بالتخديم Placement تلك العملية التى ترمى إلى تسهيل تكوين العلاقات الفردية للعمل ، بالتقريب بين عروض أصحاب الأعمال الراغبين فى تشغيل عمال لديهم وبين طلب استخدام الراغبين فى العمل .

وقد أصبح لنظام التخديم أهمية كبرى فى الوقت الحاضر بالنظر إلى

اتساع المدن ، وتنوع المهن ، وازدياد التخصص فى العمل ، واختلاف الحاجات وتفاوت الكفاءات . وتتوقف سرعة التعاقد فى ميدان العمل ، واستقرار العلاقات بين العمال وأرباب الأعمال على درجة اتقان نظام التخديم . فكلما كان نظام التخديم متقنا كلما قصرت فترة التعطيل بالنسبة للعمال ، ولا يضطر أصحاب الأعمال إلى استخدام بعض العمال بصفة مؤقتة حتى يجدوا العمال الصالحين .

وإذا كان نظام التخديم يعود بالفائدة على العمال وأصحاب العمل ، فأنه يحقق فى نفس الوقت فائدة للمجموع . فيجنب الدولة الاعباء المالية ، والمخاطر الاقتصادية والاجتماعية التى تنجم عن البطالة ، كما أنه يسهل التدخل الاقتصادى للدولة فى أوقات الحروب ، وفى تنفيذ سياسة الاقتصاد المدار .

وقد كان من شأن أهمية التخديم تنويع أنظمته ، فقام أصحاب الأعمال والنقابات والهيئات الخاصة بتنظيم مكاتب للتخديم . كما انشئت مكاتب تخديم تجارية تسعى للكسب المادى بالحصول على عمولة نظير الوساطة بين طرفى عقد العمل ، بل يعمل بعضها على اغراء العامل للانتقال من عمل إلى آخر نظير تحسنات طفيفة أو وهمية وذلك كى تتضاعف عمولتها وبذلك تشيع القلق وعدم الاستقرار بين أوساط العمال ، لذلك اتجهت الدولة الحديثة نحو القضاء على مكاتب التخديم التجارية بوسائل مختلفة .

وفى مصر تكاد تكون المكاتب التجارية للتخديم معدومة ، إذا استثنينا مكاتب تخديم خدم المنازل وقد نظم المشرع هذه المكاتب بلائحة المخدمين الصادرة فى ١٥ سبتمبر سنة ١٩٠٢ ولكن التجربة أثبتت أن هذة المكاتب تعوزها الأمانة والسمعة الطيبة ، فضلا عن أن نشاطها مقصور على تخديم خدم المنازل .

ولما كان أهم اختصاصات مصلحة العمل دراسة أسباب البطالة وجمع المعلومات والاحصاءات عون العمال المتعطلين والعمل على تدبير أعمال على تدبير أعمال لهم جهد المستطاع ، لذلك أنشأت هذه المصلحة بقرار وزارى

بتاريخ ٢١ فبراير سنة ١٩٤٥ مكاتب للتخديم فى بعض المراكز الصناعية . ثم انشئت بعد ذلك تنفيذا للرغبة التى أبداها الخبير العالمى الذى انتدب لتنظيم القوى العاملة والتخديم « مراقبة للقوى العاملة » . تابعة لمصلحة العمل وتشرف على أعمال هذه المكاتب .

وقد بذلت مصلحة العمل فى هذه الناحيه ما وسعها من جهد ولم تقصر فى العناية بهذا الموضوع غير أنها لم توفق فى حصر العمال العاطلين لعدم وجود وسيلة تكفل الوصول إلى احصاء بعددهم الحقيقى إذ أن المؤسسات الصناعية أو التجارية لم تكن ملزمة باخطار مصلحة العمل عن الخلوات التى تحدث أو عن الأعمال الجديدة أو بشغلها بعد ذلك .

ولهذا صدر القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ بشأن توظيف وتخديم العاطلين . عرفت المادة الأولى من هذا القانون الأعمال الصناعية والتجارية التى يسرى عليها فأحالت فى تعريفها إلى حكم المادة الأولى من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ والمادة الأولى من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ .

وبذلك يخرج من نطاق هذا القانون ماعدا هؤلاء من العمال ، كعمال الحكومة وعمال الزراعة وخدم المنازل والمهن الحرة .

كذلك استثنت المادة الثانية من القانون الوظائف الكبيره التى يجاوز مجموع الأجر الشهرى لكل منها خمسين جنيها والأعمال المؤقتة التى لايستغرق انجازها أكثر من أسبوعين .

وأجازت المادة الثالثة لكل عامل متعطل من عمال الصناعة أو التجارة أن يطلب قيد اسمه فى المكتب التابع لمصلحة العمل والمخصص لقيد أسماء العمال العاطلين الذين يقع فى دائرته محل سكنه ومتى قيد اعطيت له شهادة بقيد اسمه دون مقابل فى اليوم ذاته الذى حصل فيه القيد .

وكلفت المادة الرابعة مكاتب التخديم بالعمل على معاونة العمال المتعطلين المقيدة أسماءهم لديها فى الالتحاق بالوظائف أو الأعمال التى تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفايتهم .

وأوجبت المادة الخامسة على أرباب الأعمال الصناعية أو التجارية المبينة فى المادة الأولى عدم جواز استخدام أى عامل إلا إذا كان حاملا الشهادة الدالة على قيد اسمه فى أحد المكاتب التابعة لمصلحة العمل .

وحتى يكون لدى المصلحة احصائية وافية عن الوظائف أو الأعمال الخالية وكذلك شغلها بعد ذلك فقد أوجبت المادة السادسة على رب العمل أن يخطر المكتب التابع لمصلحة العمل الذى يقع فى دائرته محل العمل بالوظائف أو الأعمال الخالية لديه خلال ثلاثة أيام من خلوها مع بيان نوع كل منها والمرتب أو الأجر المخصص لها . كما أوجبت عليه أخطار المكتب المذكور بشغل الوظائف أو الأعمال المذكورة خلال أسبوع من تاريخ التعيين فيها سواء أكان ذلك التعيين بوساطة المكتب أم كان باتصال رب العمل مباشرة بالموظف أو العامل المقيد .

وتنظيما للاحصائيات ولسهولة وضعها أوجبت المادة السابعة على رب العمل أن يرسل إلى مصلحة العمل بيانا شهريا بأسماء من تركوا الخدمة ومن التحقوا بها وتقريرا مفصلا كل ستة أشهر عن حالة العمل وفرص الاستخدام وحالات الاستغناء المتوقعة .

ولما كان بعض الأشخاص أو الهيئات قد قاموا بانشاء مكاتب أهلية للتخديم وكانوا يحصلون من العمال على أجر نظير السعى فى تشغيلهم وهو ماقد يترتب عليه استغلال العمال فى تلك الظروف التى كثر فيها التعطيل .

وتمشيا مع الاتفاقية الدولية الخاصة بالغاء مكاتب التخديم بأجر وحتى تتمكن الحكومة المصرية من الانضمام إليها قضى القانون فى مادته التاسعة بعدم جواز اقتضاء أجر مقابل تخديم العمال فى الأعمال الصناعية أو التجارية

أما بالنسبة لمكاتب التخديم الأهلية المجانية غير التابعة لمصلحة العمل وهى مكاتب تكون فى الغالب تابعة لجمعيات خيرية أو مؤسسات علمية أو هيئات أخرى فقد رأى القانون تنظيمها بحيث تسهيل مهمة الوزارة فى عمل الاحصائيات اللازمة فأوجب فى المادة الثامنة من القانون على القائمين

بادارة هذه المكاتب أخطار مصلحة العمل بمقرها وبأسماء منشئيها والقائمين بادارتها وكذلك بارسال تقارير شهرية إلى مصلحة العمل عن عدد طلبات الاستخدام التى قدمت إلى مكاتبهم وأسماء من الحقوا بعمل مامع بيان نوع العمل وصاحبه والمرتب أو الأجر الذى عين للعـــامل وذلك من واقع سجلات يعدها القائمون بادارة هذه المكاتب لهذا الغرض .

ونظرا لما يحتاجه هذا القانون من موظفين للاشراف على تنفيذه وعدم الرغبة فى تحميل الميزانية أعباء جديدة فقد رأت الوزارة أن يكون تنفيذ القانون المذكور على الجهات التى تعين بقرار وزارى (مادة ١٢).

أما المادة العاشرة من القانون فقد تضمنت العقوبة وهى غرامة لا تجاوز الف قرش تتعدد بتعدد المخالفات ، وأوجبت على القاضى أن يحكم من تلقاء نفسه بغلق المكتب الذى ينشأ لتخديم عمال الصناعة أو التجارة مع حصوله على أجر نظير ذلك . واقتصر فى توقيع العقوبة على أرباب الأعمال دون العمال

وأعطت المادة ١١ للموظفين الذين يندبهم وزير الشئون الاجتماعية لإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون أو القرارات المنفذة له صفة رجال الضبط .

ولا شك أن قانون توظيف وتخديم العاطلين إذا ما أحسن تنفيذه سيساعد على تحقيق المسائل الآتية (١) .

١ — دراسة اتجاهات البطالة .

٢ — إيجاد الحلول المناسبة فى كل وقت لمواجهتها على ضوء الاحصاءات واتجاهات سوق العمل والحالة الاقتصادية .

٣ — إيجاد العمل للمتعطلين ووضع الشخص المناسب فى المكان المناسب

٤ — ستعين الاحصاءات على معاونة المهتمين بشئون التعليم ، وخاصة التعليم الفنى والتدريب المهنى حتى يتموا به الناحية العلمية المفيدة . وحتى

---

(١) من حديث للاستاذ سعيد درويش مراقب شئون القرى العاملة فى مصلحة العمل ، الأهرام ١٩٥٣/٦/٣٠

يكون التعليم مطابقا لحاجات البلاد الفنية ومتمشيا مع احتياجات سوق العمل فى كل وقت .

٥ — ستساعد أهداف القانون التى ترمى إلى معاونة المتعطلين المعاونة الفعالة فى إيجاد أعمال لهم على وضع نظم التأمينات الاجتماعية الخاصة بالعمال على أسس اقتصادية سليمة .

ولكى تنجح مكاتب التخديم فى مهمتها نرى الأخذ بالاقتراحات الآتية:

١ — لا تكفى مكاتب التخديم الحكومية بالاضطلاع بمهمة التخديم لذلك يجب معاونة الهيئات الأهلية كالجامعات والمعاهد العلمية والجمعيات الخيرية والنقابات ومثيلاتها على إنشاء مكاتب للتوظيف والتخديم لرعاية وخدمة أعضائها دون مقابل . ويمكن هذه الهيئات أن تقوم جنبا إلى جنب بمعاونة الحكومة فى هذا السبيل .

٢ — العناية باختيار المستخدمين الذين سيشتغلون بمكاتب التخديم قبل الحاقهم بالعمل وتدريبهم على أساليب العمل الصحيحة . واختيار الأماكن اللائقة لمكاتب التخديم مع تزويدها بكافة ما تحتاج إليه من أثاثات وأجهزة تليفونية وغيرها .

٣ — تكون لجنة من بعض كبار رجال الأعمال الذين يمثلون مختلف الصناعات وتكون مهمتها الاشراف الأدبى على المكاتب ومراقبة نشاطها والعمل على نجاحها ومساعدتها فى تسهيل تخديم العاطلين فى ميادين الصناعة والتجارة ، ومن شأن هذه اللجان القضاء على العيوب المعروفة فى الأعمال الحكومية كاهمال الموظفين وضياع المسئولية بينهم وبطء الاجراءات وضعف روح الابتكار والتمسك بالمسائل الشكلية .

٤ — تخصيص موظف فى مكاتب التخديم الكبيرة لكل نوع من الأعمال الصناعية والتجارية يكلف بمقابلة أرباب العمال المشتغلين بنوع معين من العمل حتى يكون له دراية تامة بجميع تفصيلاته وبالخبرة التى يجب توافرها فى العامل الذى يعهد إليه بها . ويجب أن يستعين كل مكتب بكافة الوسائل الممكنة

لفحص طلبات التخديم قبل الحاق الطلاب بالوظائف المطلوبة للتأكد من صحة البيانات المقدمة .

٥ — يجب تكوين لجنة علمية تقوم بدراسة تامة لما يستلزمه كل عمل وما يمكن أن يؤديه كل عامل حتى يمكنها أن نجد العامل الذى يليق تماما للعمل وبهذا نرضى كلا من العامل وصاحب العمل . ويجب أن تضع بيانا تفصيليا بأنواع الأعمال المختلفة فى ميادين الصناعة والوظائف مرتبة حسب أنواعها مع تعريف كل منها . وبذلك يكون لدى مكاتب التخديم أحدث المعلومات الكاملة عن المهارة والخبرة الضروريتين لكل وظيفة فى معظم أنواع الأعمال والصناعات .

٦ — يجب أن يكون العمال المقيدون فريقان . فريق العمال الذين يزاولون حرفا تتطلب خبرة ومهارة فنية . وهؤلاء يقوم بعضهم على بعض حسب كفاءاتهم وفريق العمال الذين يقومون بالأعمال العادية دون أن تشترط فيهم مؤهلات خاصة وهؤلاء يرتبون تبعا لتاريخ تقييد أسمائهم مع تقديم من يعول عائلة على غيره .

٧ — يوجد عدد كبير من المشتغلين يقومون بتقييد أسمائهم بمكاتب التخديم بأمل الحصول على عمل آخر بشروط أسخى من العمل الذين يزاولونه ونظرا لما فى ذلك من ضرر بالعمال العاطلين فعلا لذلك يجب لفت نظر أصحاب العمل إلى وجوب العناية بتدوين البيانات الواردة بالبطاقة الشخصية لكل عامل والتى يجب أن يذكر بها تاريخ التعيين ونوع العمل وتاريخ الفصل حتى تستطيع مكاتب التخديم بموجب هذه البيانات أن تقوم بواجبها على الوجه الأكمل .

٨ — إنشاء إدارة مركزية فى عاصمة البلاد تشرف على مكاتب التخديم فى الأقاليم وتوفق بين الطلبات المختلفة فى أنحاء الدولة وتجمع الاحصاءات وتعطى الاستعلامات . ويجب أن يكون من شأن هذه الادارة ربط مكاتب

التخديم فى أحياء البلاد ببعضها ، ويمكن بواسطتها معرفة أحوال العرض والطلب فى أسواق العمل فى المناطق المختلفة . والعمل على سد النقص الذى قد وجد فى إحدى الجهات بارسال العمال من المناطق التى قد يزيد فيها عرض الأيدى العاملة لملء الوظائف التى يليقون لها .

كما يجب إصدار مجلة دورية لنشر الاحصاءات والبحوث الخاصة بسوق العمل .

٩ — يكون كل مكتب على تعاون وثيق بينه وبين الجمعيات الخيرية الهامة حتى إذا كان بين العمال العاطلين من لا يصلح للعمل لكبر سنه أو لعجزه عن العمل أمكنة الاتصال بالجمعيات المذكورة لمساعدة هذه الفئة .

١٠ — العمل على تقديم الارشادات والبيانات الفنية إلى أصحاب العمل ومدهم بالنشرات والمطبوعات فيما يتعلق بحسن استخدام الأيدى العاملة او الوسائل التى تساعد على استقرار العمال الخ .

مطبعة الاعتماد بمصر

331:B13sA:c.1
بدوى ،زكى
شرح تشريع العمل فى مصر
AMERICAN UNIVERSITY OF BEIRUT LIBRARIES
01015030

