

AMERICAN UNIV. IN CAIRO LIBRARY

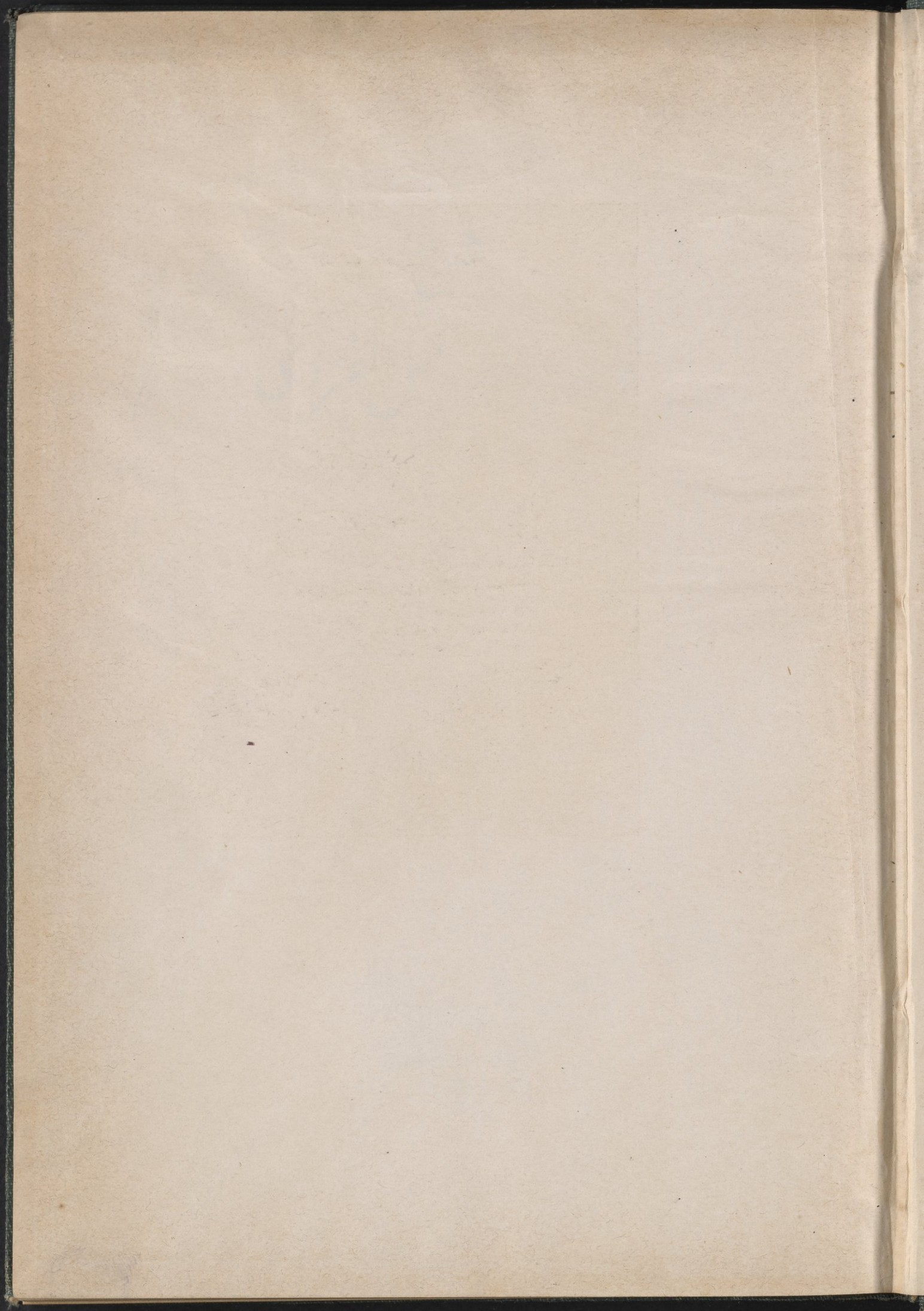


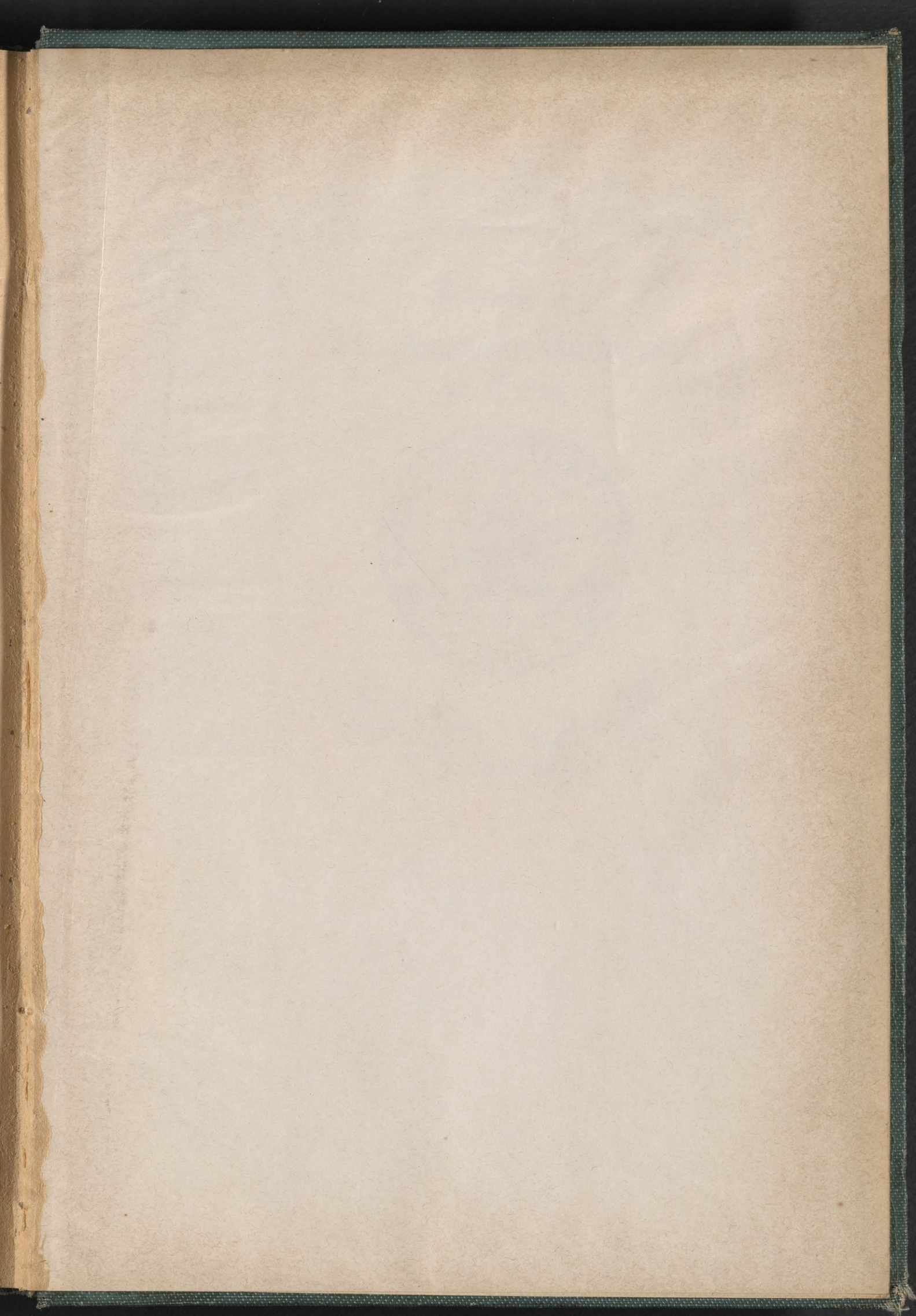
3 8534 01224 0473

3 8534 01224 0473

S R C
Library of
The American University
at Cairo







10

210 I

KRM
1270

54X

C.2

شرح
قانون عقد العمل الفردي

تأليف

راغب بطرس بك

مدير عام مصلحة العمل سابقاً

مكتبة الانجاء المصرية
١٦٥ ش عماد الدين

~~331.81962~~
~~R126~~
~~CA?~~
~~SPC~~

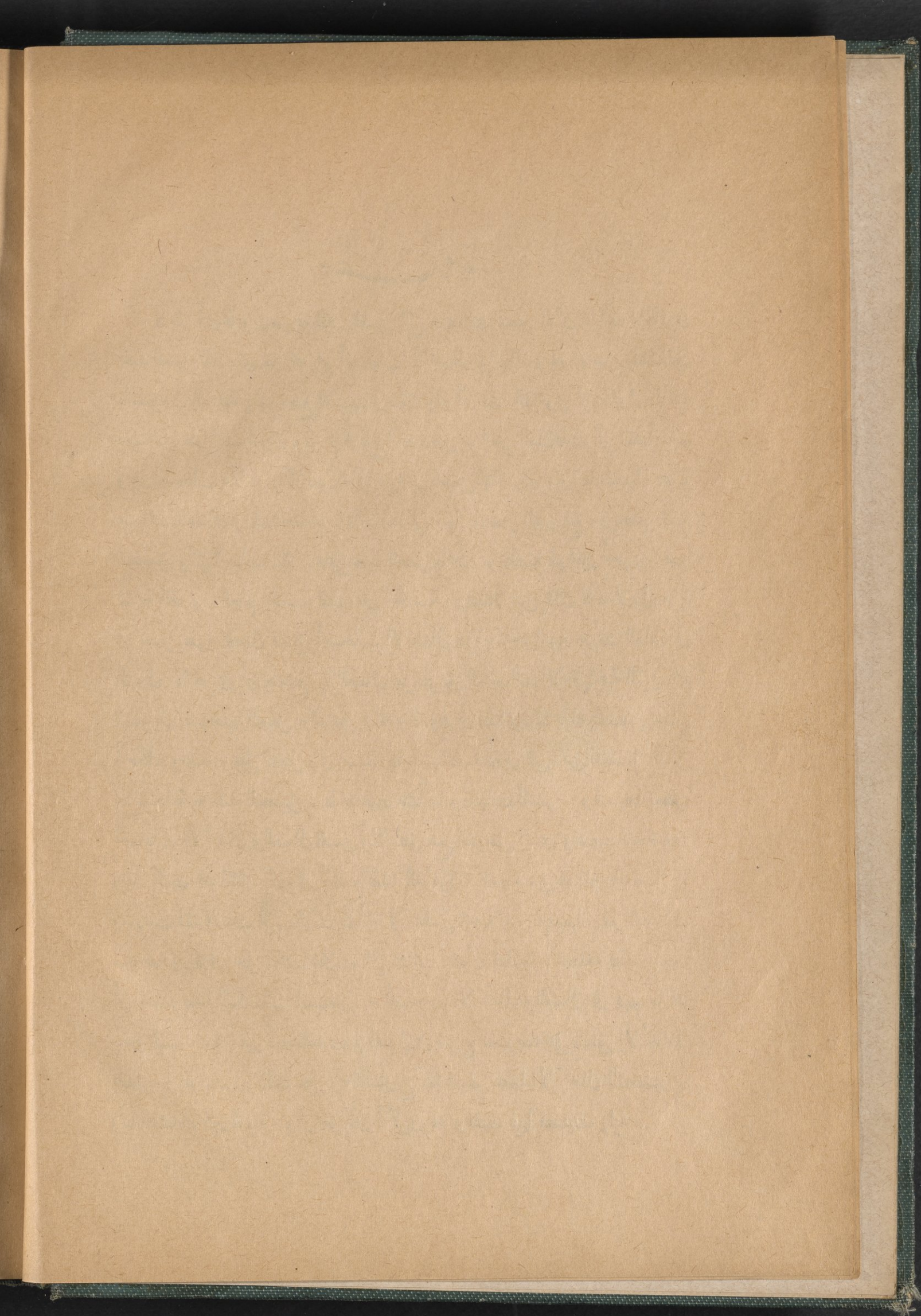
۳۳۱
ب، ر، ش
ن ع

32323

مقدمة

لم يثر أى قانون من قوانين العمل التى صدرت بمصر للآن ما أثاره قانون عقد العمل الفردى من اهتمام أصحاب الأعمال والعمال وغيرهم من المشتغلين بالشؤون العمالية ، ويرجع السبب فى ذلك إلى أن هذا القانون لا يتناول طائفة معينة من طوائف العمال ، أو ناحية واحدة من نواحي العلاقات التى تنشأ بينهم وبين أصحاب الأعمال كما هو شأن قوانين العمل الأخرى ، وإنما يتناول جميع طوائف العمال والمستخدمين إلا ما استثنى منها بالنص الصريح ، وينظم جميع الحقوق والواجبات المترتبة على عقد العمل ماعدا ما نظمته قوانين أخرى ، فهو بمثابة القانون العام بالنسبة للقوانين الخاصة . وفضلا عن ذلك فإنه لأول مرة فى مصر يقرر للعمال قبل أصحاب الأعمال مزايا اجتماعية جرت العادة فى الدول الأخرى أن يتمتع بها العمال عن طريق التأمينات الاجتماعية التى يساهم فى تمويلها صاحب العمل والعمال والدولة ، وفوق هذا وذاك فإنه يتضمن بعض أحكام وضعت على عجل وفى صيغة عامة مقتضبة دون شئ من التفصيل يمكن الاستعانة به عند التطبيق ، فاختلقت بشأنها وجهات النظر ، وفسرها بعض أصحاب الأعمال والعمال تفسيراً لا يتفق مع الغرض الذى وضعت لتحقيقه . ولما كنت قد اشتركت فى وضع هذا القانون كخيرة من قوانين العمل ، وشهدت المناقشات التى دارت بشأنه فى مجلسى البرلمان ولجانها ، كما اشتركت منذ صدوره فى حل المشكلات التى نشأت بشأن تطبيق أحكامه فقد رأيت أن أضع هذا الكتاب ليستعين به أصحاب الأعمال والعمال فى فهم ما قد يبدو لهم غامضاً من أحكامه . ولم أعول فى شرح نصوصه على منطق الألفاظ بقدر ما عولت فى ذلك على نية الشارع كما تسفر عنها الأعمال التحضيرية والمناقشات البرلمانية ، وأرجو أن أكون قد وفقت فيما قصدت إليه .

May 5-4 1936.



شرح
قانون عقد العمل الفردى (١)

الباب الأول

مدى سريان القانون

الفصل الأول

تعريف بعض الكلمات والعبارات

١ - عقد العمل الفردى

من العقود التي كان ينظمها القانون المدنى المصرى القديم ويحدد النتائج المترتبة عليها «عقد إيجار الأشخاص»، وقد تكلم عنه فى المواد ٤٠١/٤٨٩ إلى ٤٠٥/٤٩٣، فقال إنه «يكون لخدمة معينة مستمرة فى المدة المحدودة فى عقد الإيجار أو لعمل معين»، وهذا هو عقد العمل الفردى بذاته، وكل ما فى الأمر أن الشارع المصرى كان ينظر إلى العامل فى أواخر القرن التاسع عشر على أنه سلع تستأجر كما تستأجر الأراضى والمباني وغيرها من الممتلكات، أما فى منتصف القرن العشرين، وبعد أن تطورت الصناعة فى البلاد، وأصبحت

(١) القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى منشور بالملاحق رقم ١

كما نراها الآن مباشرة بمستقبل زاهر ، وزاد تبعاً لذلك عدد السكان الذين يعيشون من كسب العمل وارتفع مستواهم الاجتماعي ، فإن الشارع ينظر إلى العامل نظرة أخرى تحفظ عليه آدميته وكرامته ، فيسمى العقد الذي يبرم معه عقد عمل لا عقد إيجار الأشخاص ، وقد روعيت هذه التسمية في القانون المدني الجديد (١) .

٢ - وعقد العمل الفردي - كما عرفته المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٢ - هو العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو سلطته أو إشرافه في مقابل أجر ، فطرفا العقد هما العامل وصاحب العمل ، وأولهما يتعهد بتأدية العمل ، والثاني بدفع الأجر . وقد وصف بالفردي لأنه يبرم بين عامل واحد وصاحب عمل واحد تمييزاً له عن عقد العمل المشترك الذي يبرمه جماعة عن العمال مع واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال لتنظيم شروط العمل التي يشتغلون على أساسها هم ومن ينضمون إليهم بعد إبرام العقد .

٣ - العامل

والعامل - كما يستخلص من المادة المذكورة - هو كل شخص ذكر أو كان أم أنثى يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو سلطته أو إشرافه في مقابل أجر ، أي أن هناك شرطين يجب توافرها في الشخص حتى يمكن اعتباره عاملاً : الشرط الأول أن يؤدي العمل تحت إدارة صاحب عمل أو سلطته أو إشرافه ، والشرط الثاني أن يتقاضى عن عمله أجراً فإذا كان يؤدي العمل لفائدة شخص آخر في مقابل أجر ، ولكنه لا يعمل تحت إدارته أو سلطته أو إشرافه ، فلا يعد عاملاً . مثال ذلك : إذا كلف إنسان أحد الترتيبات بتفصيل

(١) أنظر المالح رقم ٣

ملابس ، أو عهد إلى طبيب بعلاجه ، أو إلى مهندس معمارى ببناء منزل ، فإن كلا من الترتى والطبيب والمعماري يؤدي له عملاً في مقابل أجر ، ولا يمكنه لا يؤديه تحت إدارته أو سلطته أو إشرافه ، ولذا لا ينطبق عليه تعريف العامل . قد يقال إن الترتى مثلاً يأتمر برغبات العميل فيجعل الملابس طويلة أو قصيرة واسعة أو ضيقة طبقاً لهذه الرغبات ، وكذلك الطبيب فقد يبدى له المريض عدم رغبته في إجراء عملية جراحية اكتفاء بالعلاج الباطني مثلاً ، ولا يمكن هذه الرغبات لا تعد من قبيل الإدارة التي يباشرها صاحب العمل في محله والتي من شأنها أن تجعل له حق السيطرة على عماله فيما يتعلق بطريقة تأدية العمل وزمانه ومكانه .

٤ - ومن ناحية أخرى فإن الشخص الذي يؤدي عملاً لحساب صاحب عمل دون أن يتقاضى عنه أجراً لا يعد عاملاً ، ولا يجوز له المطالبة بأى حق من الحقوق التي قررها قانون عقد العمل الفردي للعمال ، مثال ذلك الصبية الذين يشتغلون في الصناعة بغير أجر قصد التدريب ، ولا يمكن لا يعد من هذا القبيل خدم الفنادق والمقاهي الذين لا يتقاضون أجوراً من صاحب العمل اكتفاء بما يحصلون عليه من هبات العملاء ، فهذه الهبات هي الأجر الذي قبلوا تأدية العمل في مقابل الحصول عليه .

٥ - وهناك أشخاص يؤديون أعمالاً من نوع الأعمال التي يؤديها العمال ولا يمكنهم ليسوا عمالاً بالمعنى الذي قصده القانون ، فالسباك وصانع الكراسي وصانع الأقفال المتجولون يؤديون نفس الأعمال التي يقوم بها عمال الورش والمصانع ، ولا يمكنهم يختلفون عن العمال في أنهم يؤديون أعمالهم لا لحساب صاحب عمل وإنما لحساب أنفسهم . ومن جهة أخرى فإنه لا يمكن اعتبارهم أصحاب أعمال حتى ولو كانوا يقدمون لعمالهم لا العمل وحده أى « المصنعية »

بل المواد اللازمة لهذا العمل أيضاً ، أو كانت لهم محال يزاولون فيه عملهم إما منفردين أو بمساعدة بعض الصبية ، ويطلق على هؤلاء الأشخاص عادة اسم أرباب الحرف أو العمال المستقلين . على أنه إذا كان لأحدهم محل ، وكان يستخدم فيه واحداً أو أكثر من العمال ، فإنه عندئذ يعتبر من أصحاب الأعمال .

٦ - وكلمة عامل لها معنيان : أولهما واسع ويقصد به كل شخص يؤدي عملاً ما أيا كان نوعه تحت إدارة صاحب عمل أو سلطة أو إشرافه في مقابل أجر وهي بهذا المعنى تقابل كلمة *travailleur* الفرنسية ، والمعنى الآخر ضيق ويقصد به الشخص الذي يؤدي عملاً يدوياً ، أي أنها تقابل كلمة *ouvrier* . وهناك طائفة المستخدمين *employés* وهم الذين يؤدون أعمالاً عقلية أو بعضها عقلي والبعض الآخر يدوي . ولكن تغلب عليها الصفة الأولى ، مثال ذلك المهندسون والأطباء والكيميائيون والرسامون والحاسبون والكتبة وأمناء المخازن والمدرسون والبائعون . ويقصر القانون كلمة « موظفين » على فريق من مستخدمي الحكومة ، فقد جاءت هذه الكلمة في الفقرة (و) من المادة ٢ متبوعة بكلمة « مستخدمين » ، ومعنى هذا أن من تستخدمهم الحكومة لتأدية أعمالها - غير عمال الصناعة - نوعان وهما الموظفون والمستخدمون ، وليست هناك قاعدة للتمييز بين من هم موظفون ومن هم مستخدمون ، فقد جرى العرف في بعض المصالح الحكومية على إطلاق كلمة موظفين على من يشغلون وظائف لا تقل درجتها عن حد معين ، وتسمية من دونهم مستخدمين ، بينما تدخل بعض المصالح تحت كلمة موظفين جميع من يؤدون أعمالاً إدارية أو فنية أو كتابية . فلا تشمل كلمة مستخدمين سوى السعاة والفراشين ومن على شاكلتهم . على أن التمييز بين هذين النوعين

لا أهمية له لأن أحكام القانون تسرى عليهما على السواء .
وكلمة عامل بمعناها الواسع تشمل المستخدمين والعمال ومنهم موظفو
الحكومة ومستخدموها .

وكلما ذكرت كلمة عمال أو عامل في القانون منفردة كانت بمعناها الواسع
أما إذا ذكرت معها كلمة مستخدمين فإنها تدل على العمال اليدويين .

٧ - صاحب العمل

ولم يتعرض القانون لتعريف صاحب العمل ، فهل يعتبر صاحب عمل
كل شخص يؤدي العمل تحت إدارته أو سلطته أو إشرافه ؟ لو كان الأمر
كذلك لاستعمل الشارع عبارة « أى شخص آخر » بدلا من عبارة
« صاحب عمل » . أما وقد استعمل هذا التعبير فالمفهوم أنه قصد به شخصاً
يتوافر فيه شرط أو شروط معينة تجعله في مضاف أصحاب الأعمال ، فما هي
هذه الشروط ؟ ليس في الأعمال التحضيرية ولا في المناقشات البرلمانية ما يلقى
ضوءاً على هذا السؤال والواقع أن عبارة صاحب العمل من العبارات
المألوف سماعها والتي تبدو في غير حاجة إلى التعريف ، ولكن الاختبار قد
دل على أن بعض الناس يفهمونها على غير معناها الصحيح ، فمنهم من يقصرها
على أصحاب المصانع والمتاجر ، ومنهم من يتوسع فيها حتى تشمل كل شخص
يستخدم عمالاً لتأدية عمل له . وقبل أن نحاول وضع تعريف لهذه العبارة
نود أن نورد بعض أمثلة لمن هم أصحاب أعمال ولمن ليسوا كذلك ، فصاحب
ورشة النجارة وصاحب مصنع الصابون وصاحب المحل التجاري - أيما كان
نوع تجارته - يعدون بلا شك من أصحاب الأعمال ، وكذلك صاحب
الأرض الزراعية التي يستغلها بنفسه ، والمحامي في مكتبه ، والطبيب في عيادته
والمعماري والخبير والكيميائي وصاحب المدرسة ، وكل من يزاول أية مهنة

أخرى من المهن الحرة ، فهو لاء كلهم من أصحاب الأعمال . ولا ننسى المصالح الحكومية وشبه الحكومية كالمبليات والمجالس المحلية ومجالس المديريات فهذه أيضاً من أصحاب الأعمال وصاحب العمل هنا ليس الوزير في وزارته ولا المدير في مصلحته ، وإنما هو الشخص الاعتبارى الذى يمثله الوزير أو المدير . وما يلاحظ أن بين هذا المثل الأخير والامثلة التى سبقته فارقاً ، ففي هذه الامثلة عامل مشترك وهو الرغبة فى الربح ، أما فى المصالح الحكومية والشبيهة بها فليس الربح هو الدافع لها على مزاوله عملها ، وإنما الدافع لها على ذلك هو الرغبة فى تحقيق أغراض اجتماعية . بقيت هناك بعض أعمال قد لا يستسيغ القارىء اعتبار القائمين بها من أصحاب الأعمال ، منها الجمعيات الخيرية والعلمية والنوادر بأنواعها والرياسات الدينية كمشيخة الجامع الأزهر وبطريركيات الطوائف المسيحية ، والواقع أن العلاقة التى تربط من يقومون بإدارة هذه المنشآت بمن يستخدمونهم من مستخدمين وعمال لتأدية أعمالهم هى نفس العلاقة التى تربط صاحب المصنع أو المتجر بعماله ومستخدميه ، ففي الجمعية أو النوادر مستخدمون لتحصيل الاشتراكات وغيرها من الإيرادات ومسك الحسابات والقيام بالأعمال الإدارية شأنهم فى هذا شأن مستخدمى المحال التجارية وعمالها ، ويبدو هذا الشبه واضحاً عند ما تقوم المنشأة الخيرية بإدارة محل صناعى أو مستشفى مثلاً أو غير ذلك من الأعمال .

ومن أصحاب الأعمال أيضاً أصحاب المساكن الخاصة ، فإذا اتخذ إنسان لنفسه مسكناً خاصاً وأعدده لإقامته هو وأسرته فإنه يعتبر صاحب عمل بالنسبة للخدمة المنزلية التى يقوم بها الطهاة والخدم ومن على شاكلتهم .

وهناك أشخاص يبدو أنهم من أصحاب الأعمال وهم ليسوا كذلك ، فالشخص الذى يبنى لنفسه منزلاً ويستخدم لهذا الغرض ما يلزم من عمال

كالبنائين والفعلة والتجارين وغيرهم لا يعد صاحب عمل بالمعنى الذى يقصده القانون ، والواقع أننا لو قارنا بين حالة هذا الشخص وجميع الأمثلة الأخرى التى ذكرناها فيما تقدم لوجدنا أن هناك فارقاً بين الحالتين ، ففي هذه الأمثلة نجد أن القائم بإدارة العمل يزاوله باستمرار وفى الغالب يكون قد أعد نفسه لتأديته كهيئة أو حرفه ، وهو فى إدارته للعمل يستطيع أن يرشد من يستخدمهم من العمال إلى كيفية تأدية عملهم ، كما يستطيع أن يتبين ما قد يرتكبونه من أخطاء فنية ، أما فى حالة صاحب المنزل فإنه عادة لا يعرف شيئاً عن أعمال البناء ولا الأعمال الأخرى اللازمة لإعداده للسكن ، وإنما يعهد بهذه الأعمال إلى من يعتقد فيهم الكفاية لتأديتها . وقس على هذا كل شخص يستخدم صانعاً لتأدية عمل ما كما لو استخدم نجاراً لصنع أثاث أو تصليحه أو منجداً لصنع فراش أو نقاشاً لطلاء جدران منزله ، فهؤلاء جميعاً يعدون من أرباب الحرف لا من العمال ، أما هو فلا يعد صاحب عمل .

من كل ما تقدم يمكن تعريف « صاحب العمل » بأنه كل شخص طبعى أو اعتبارى يتخذ من العمل الذى يزاوله حرفة أو مهنة إما بقصد الربح وإما لتحقيق أغراض اجتماعية .

٨ - وهناك بعض حالات يبدو من الصعب فيها معرفة ما إذا كان الشخص عاملاً أو صاحب عمل ، مثال ذلك .

(١) جرت العادة فى بعض مصانع الأحذية أن يشتغل كل ثلاثة أو أربعة أشخاص معاً فيقوم كل منهم بعملية أو عمليات معينة بحيث يشتركون جميعاً فى صنع الحذاء الواحد ، ويسمى كبيرهم الأسطى ومن معه مساعدين وصبية ، ويحاسب صاحب المحل الأسطى على سعر معين للزوج الواحد ، فيوزعه بين نفسه ومعاونيه بنسبة معينة ومتفق عليها ، ويزود صاحب المحل

الاسطوانات بالمواد الخام ، ما عدا بعض المواد التي تستعمل في الصناعة كالسامير والخيوط والشمع فيشتريها الاسطوانات من مالهم الخاص ، على أنه إذا ارتفع سعرها عن حد معين تحمل صاحب المحل فرق الثمن . ولا يتدخل أصحاب المحال في اختيار المساعدين والصبية ولا في تحديد أجورهم ، وإنما يتركون هذا كله للأسطوات ، كما أن هؤلاء الآخرين أن يحضروا إلى المحل في أى وقت يشاؤون وينصرفون كذلك في أى وقت ، وعلى العموم فإنهم غير مقيدون بنظام ما . وصعوبة الحكم على ما إذا كان هؤلاء الاسطوات يعدون عمالا أم أصحاب أعمال ترجع إلى أن فيهم بعض صفات من هؤلاء ومن أولئك ، فهم يؤدون عملا من نوع الأعمال التي يؤديها عمال الصناعة ، ومستوى كسبهم لا يتعدى مستوى أجور هؤلاء العمال ، ومن ناحية أخرى فإن الأسطى يستعين في عمله بمساعدين وصبية يعملون لحسابه وتحت إدارته شأنه في ذلك شأن أى صاحب عمل .

(ب) يعتمد بعض أصحاب المحال الصناعية إلى اختيار أحد كبار العمال وتعيينه رئيساً مسؤولاً عن أحد أقسام المصنع ويحاسبونه على أساس ما ينتجه هذا القسم ويتركون له الحرية في تعيين أو فصل من يريد من العمال وفي تحديد أجورهم ، وبذلك يعتبرونه مقاولاً فيتخلصون من التزاماتهم القانونية نحو العمال .

ومن رأينا أن الأسطى في المثال الأول ومن يشتركون معه في العمل من مساعدين وصبية يؤدون عملهم لحساب صاحب المصنع وتحت إشرافه نظير أجر ، فهم والحالة هذه عمال ينطبق عليهم التعريف القانوني ، وما يحاسبهم على أساس سعر القطعة وتركهم وشأنهم في تحديد نصيب كل منهم في مجموع الكسب إلا طريقة من طرق تحديد الأجور - (أنظر بند ٣٢) . أما الأدوات

والمواد التي يكلف الأسطى بشرائها فهي وسيلة يراد بها ضمان اقتصاد العمال في استعمالها ، ولا شك أن ثمنها يراعى في تحديد الاجر . أما حرية الأسطى في الحضور إلى المصنع في أى وقت دون تقييد بمواعيد محددة فيقابلها تحديد ميعاد لإنجاز كمية معينة من الإنتاج .

كذلك الرئيس في المثال الثانى فإنه لا يخرج عن كونه مستخدماً عهد إليه صاحب العمل بالاشراف على فريق من العمال ، ولا يغير من صفته هذه أنه مطلق الحرية في تعيين العمال وفصلهم وتحديد أجورهم ، فصاحب المحل يعرف ما يلزم لإنجاز العمل من العمال وما يجب أن يصرف لهم من أجور ، وبعملية حسابية بسيطة يستطيع أن يحدد المبلغ الذى يتعاقد عليه مع الرئيس عن كمية معينة من الإنتاج .

٩ - ولما كانت المادة الأولى من القانون قد اشترطت في العامل أن يؤدي عمله تحت إدارة صاحب عمل فكل شخص يؤدي العمل تحت إدارة شخص آخر من غير أصحاب الأعمال لا يعتبر عاملاً . مثال ذلك إذا استخدم شخص بنائين وفعله لبناء دار له فلا يعدون عمالاً ما دام أنه لم يتخذ صناعة البناء مهنة له ، وإنما هم من أرباب الحرف ، بخلاف ما إذا كان مقاول مبانى فإنه يعتبر صاحب عمل كما يعتبر من يستخدمهم لهذا الغرض عمالاً . كذلك إذا استأجر شخص عدداً من الجمالين لنقل أثاث منزله فلا يعد صاحب عمل وبالتالي لا يعد الجمالون عمالاً .

وللتمييز بين من هو صاحب عمل ومن ليس كذلك أهمية كبرى في تطبيق قوانين العمل ، فإذا وقع حادث مثلاً لأحد البنائين أو الجمالين في المثالين السابقين ، وكان صاحب العمارة أو الأثاث من غير أصحاب الأعمال ، لا يجوز للمصاب أن يطالب بتعويض عن إصابته ، بخلاف ما إذا كان يشتغل

لحساب أحد مقاولي البناء أو أحد متعهدي نقل الأثاث فإن له عندئذ الحق في التعويض . وما يقال عن تطبيق قانون التعويض عن إصابات العمل يقال أيضا عن تطبيق قانون عقد العمل الفردي وقانون النقابات ، فليس لشخص يشتغل لدى غير صاحب عمل أى حق من الحقوق التي يكفلها هذان القانونان .

١٠ . قد يعترض على هذا التفريق بأنه يتنافى مع العدالة الاجتماعية ، فالأشخاص الذين يشتغلون لحساب صاحب عمل أو لحسابهم الخاص هم من طبقة واحدة ومستوى واحد ، وإن العامل يشتغل أحيانا في إحدى الورش وأحيانا أخرى لحسابه الخاص ، فهو في كلتا الحالتين محتاج إلى حماية القانون وللإجابة على هذا الاعتراض ينبغي أن نستعرض المزايا والفوائد التي يكفلها للعمال قانون عقد العمل الفردي وغيره من القوانين العمالية التي صدرت في مصر قبله وبعده لنرى هل جماعة أرباب الحرف أو العمال المستقلون في حاجة إلى هذه المزايا والفوائد . فمن هذه القوانين ما يحدد ساعات العمل وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ويمنع العمل الليلي والعمل المتواصل لمدة تزيد عن حد أقصى معين ، ومنها ما يلزم صاحب العمل بدفع تعويضات للعامل إذا أصيب أثناء العمل وبسببه . ويلزمه بالتأمين على عماله ضد الإصابات ، ومنها ما يعترف للعمال بحق تكوين النقابات للدفاع عن حقوقهم ضد أصحاب الأعمال أو تنظيم التوفيق والتحكيم في منازعات العمل ومنها أخيرا قانون عقد العمل الفردي الذي يحدد طريقة إبرام العقد ، وما يلزم به صاحب العمل من تعويض إذا فسخ العقد من جانبه ، وعدم جواز استقطاع شيء من أجر العامل كغرامة تأديبية أو وفاء لدين عليه أو ثمن لما أفقده أو أتلفه إلا في حدود معينة ، وضرورة حصول العامل على أجازة

سنوية وأجازة مرضية وعلاج طبي ، ووقايته من أخطار الصناعة ، ودفع نفقات عودته إلى مكان التعاقد ، وإعطائه شهادة دالة على مدة خدمته إلى آخر ما جاء في ذلك القانون . ولو نظرنا إلى صلة العمال بصاحب العمل وقارناها بصلة أرباب الحرف بعمالهم من الجمهور لوجدنا أن صاحب العمل هو الذي يحدد الأجر الذي يدفعه للعامل كما يحدد شروط العمل الأخرى وما على العامل إلا أن يقبل هذه الشروط أو يترك العمل ، بخلاف أرباب الحرف ، فانهم لا يخضعون لشروط عمالهم بل الأمر بالعكس ، فانك إذا استدعيت صانعا لتركيب زجاج للنوافذ مثلا أو لتصليح أثاث أو تركيبات صحية أو كهربائية أو أى عمل آخر فانه هو الذي يحدد الأجر وله أن يبدأ العمل متى شاء ويستغرق فيه من الوقت ما يشاء وليس لك أن ترغبه على العمل ساعات معينة وليس لك أن توقع عليه غرامة تأديبيه لمخالفته أو امرك أو لتغيبه أو تأخره عن العمل . فإذا علمنا هذا اتضح لنا أن معظم الفوائد والمزايا المقررة للعمال لا يحتاج اليها أرباب الحرف ، أما القليل النادر الذي يحتاجون اليه منها كالتعويض عن الإصابات والعلاج الطبي فانه ليس من العدل فى شيء وضعها على كاهل العملاء إلا إذا ثبتت مسؤوليتهم عنها طبقا للقانون العام وهو الذى تخضع له علاقة أرباب الحرف بعمالهم .

الفصل الثاني

الاعمال التي يسرى عليها القانون

١١ - قصرت جميع القوانين العمالية التي صدرت بمصر للآن على أنواع معينة من الاعمال دون الانواع الاخرى . فالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الخاص بتنظيم استخدام الاحداث ، والقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ الخاص بالتأمين الالزامى ضد اصابات العمل لا يسريان إلا على الأعمال الصناعية ، والمرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الخاص بتحديد ساعات العمل لا يسرى إلا على بعض الصناعات ، والقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ الخاص باستخدام النساء والقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ الخاص باصابات العمل والتعويض عنها لا يطبقان إلا على المحال الصناعية والتجارية ، والقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الخاص بنقابات العمال لا يحيز تأليف نقابات عمالية لها كافة الحقوق النقابية إلا لعمال الصناعة والتجارة ، والقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٤٤ الخاص بالبطاقات الشخصية لا يفرض الحصول على بطاقة شخصية بصفة عامة إلا على عمال المحال الصناعية والتجارية أما قانون عقد العمل الفردى فانه لم يقيد بأعمال معينة ، فكل عامل يقوم بعمل ما لأحد أصحاب الأعمال وتحت إدارته أو سلطته أو إشرافه نظير أجر يعد مرتباً مع هذا الأخير بعقد عمل فردى وتسرى عليه أحكام القانون مهما كان نوع العمل الذي يقوم به أو الذي يزاوله صاحب العمل؛ على أن المادة ٢ من القانون تستثنى من أحكامه نوعين من الأعمال وهما

الأعمال الزراعية والخدمة المنزلية ، ففيما عدا هذين النوعين يعد القانون ساريا على جميع وجوه النشاط الاقتصادي والاجتماعي .

١٢ - ولكي يمكن تكوين فكرة عن مختلف الأعمال التي يسرى عليها القانون نذكر فيما يلي على سبيل المثال الأنواع الهامة من هذه الأعمال :
النوع الأول - الصناعة وتشمل ما يأتي :

١ - الصناعات الاستخراجية وهي التي من شأنها استخراج المواد الأولية من باطن الأرض أو البحار كاستغلال المناجم والمحاجر وآبار البترول والملاحات ومصايد الأسماك والاسفنج .

٢ - الصناعات التحويلية وهي المختصة بتحويل المواد الخام أو نصف الخام إلى مواد صالحة للاستهلاك كصنع الأطعمة والمشروبات والملبوسات وغيرها من الصناعات المعروفة .

٣ - صناعات البناء وما شاكلها كانشاء المباني والكبارى وتعبيد الطرق .
٤ - صناعة النقل وهي التي من شأنها نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو السكك الحديدية أو البحار أو الهواء أو الطرق المائية الداخلية .

النوع الثاني - التجارة وتشمل ما يأتي :

١ - كل محل معد لبيع السلع أو لأية عملية تجارية أخرى .
٢ - مكاتب الادارة الملحقة بالشركات وغيرها من المحال الصناعية كمكاتب الادارة العامة لشركات الترام والمياه والنور .

٣ - الفنادق والمطاعم والمقاهى ودور السينما وصالات الغناء والرقص والمسارح والمحال الأخرى المماثلة لها .

٤ - صالونات الحلاقة والتجميل .

النوع الثالث - المهن الحرة وما شاكلها ومنها :

- ١ - مكاتب المحامين والخبراء .
 - ٢ - عيادات الأطباء البشريين والبيطريين .
 - ٣ - معامل للتحاليل الطبية .
 - ٤ - معاهد التعليم الأهلية .
 - ٥ - إدارات الصحف والمجلات .
- النوع الرابع - الأعمال الحكومية والشبهية بالحكومية ، ومن هذه الأخيرة أعمال المجالس البلدية والمحلية والقروية ومجالس المديريات .
- النوع الخامس - الأعمال التي لا يرمى القائمون بها إلى الربح بل إلى تحقيق غرض اجتماعي كالتجسيات الخيرية والعلمية والمعاهد الدينية والنوادي الرياضية .

١٣ - وبما يلاحظ أن تقسيم الأعمال إلى صناعية وتجارية طبقا لقوانين العمل لا يتفق مع القانون العام . فاحدى الصناعات التي مر ذكرها وهي صناعة النقل تعد بحسب القانون التجارى المصرى من الاعمال التجارية ولكن التقاليد التي جرى عليها مكتب العمل الدولى وأخذتها مصر عنه تعتبر النقل من الاعمال الصناعية . ومن ناحية أخرى فقد جرى العرف على اعتبار صالونات الحلاقة من المحال الصناعية ولكنها بحسب التقاليد المشار إليها تعد من المحال التجارية .

على أن التمييز بين الاعمال الصناعية والتجارية لا أهمية له فيما يتعلق بتطبيق قانون عقد العمل الفردى لانه لا يخص كل نوع منهما بأحكام خاصة بل تسرى عليهما أحكامه سواء بسواء .

الفصل الثالث

الاعمال التي لا يسرى عليها القانون

١٤ - الاعمال الزراعية .

سبق القول أن القانون يستثنى من أحكامه نوعين من أنواع الاعمال وهما :

(١) الاعمال الزراعية (٢) والخدمة المنزلية .

فالفقرة ١ من المادة ٢ تقضى بأن الاشخاص الذين يشتغلون في الزراعة بما فيهم المخصصون لإدارة آلات غير الآلات التي تدار باليد لا يعتبرون من العمال الذين يسرى عليهم القانون ، وكانت هذه الفقرة في المشروع الذي قدمته الحكومة تنص على استثناء « الاشخاص الذين يعملون في الزراعة » وكان المراد من هذا النص استثناء كل من يشتغل في الزراعة بصفة مباشرة أو غير مباشرة بحيث يشمل الاستثناء العمال الذين يقومون بإدارة الآلات الميكانيكية الزراعية وكذلك المستخدمين الذين يقومون بالاعمال الكتابية والادارة المتعلقة بالزراعة .

وقد رأت لجنة العمال والشؤون الاجتماعية بمجلس النواب ، خلافاً لما رأيته الحكومة ، أن تدخل هاتين الطائفتين من العمال تحت أحكام القانون فعدلت الفقرة كما يأتي : الاشخاص الذين يشتغلون في الزراعة ما لم يكونون مخصصين لإدارة آلات غير الآلات التي تدار باليد أو كانوا يؤدون أعمالاً كتابية وكانت حجة اللجنة في هذا التعديل أن عمال الزراعة المخصصين لإدارة آلات زراعية ميكانيكية كما كينات الحرث والرى والدراس هم في الواقع من عمال الصناعة الذين يسرى عليهم القانون ، وليس من الانصاف

ولما عرض المشروع على مجلس الشيوخ دارت بشأن العمال الميكانيكيين الذين يشتغلون في الزراعة مناقشات طويلة انتهت بأن قرر المجلس رفض إدخال هؤلاء العمال تحت أحكام القانون ، ولكي لا يكون هناك أى شك فيما يتعلق بهذه الطائفة لم يكتب المجلس بحذف عبارة « مالم يكونوا مخصصين الخ . والعودة بالنص إلى ما كان عليه في مشروع الحكومة ، بل أبقى الإشارة إلى هذه الطائفة مسبوبة بعبارة « بما فيهم » فأصبح النص كما يأتى : الأشخاص الذين يشتغلون في الزراعة بما فيهم المخصصون . . . الخ ، (١)

(١) نورد فيما يلى جانباً من المناقشات التى دارت بمجلس الشيوخ بشأن هذا الموضوع نقلاً عن مضبطة الجلستين ١٢ ، ١٣ من دور الانعقاد العادى التاسع عشر المعقودتين فى ٢ ، ٨ فبراير سنة ١٩٤٤ .

حضره الشيخ المحترم الاستاذ محمد محمد الوكيل : من العيوب العامة الشائعة فى المجالس التشريعية ، كلاحظ ذلك فقهاء القانون ، أنه كثيراً ما أضيفت بعض العبارات إلى المواد من غير مراعاة لباقي المواد أو القوانين الأخرى ، فيخرج التشريع وفيه كثير من التناقض وعدم التجانس . وفى المادة ٢ من مشروع هذا القانون الفقرة (أ) مثل بارز من هذه المسائل ، فالحكومة تقدمت باستثناء الذين يشتغلون بالزراعة والمفهوم أن هذا القانون يناول العمال والمستخدمين الذين يشتغلون فى التجارة والصناعة ، وعمال الزراعة بعضهم وقضيضهم ومن أولهم إلى آخرهم يجب أن يكونوا خارجين تماماً عن هذا القانون لأن لهم بيئة تختلف عن بيئة التجارة والصناعة ، وبحسب استعدادهم والأعمال التى يباشرونها لا يمكن أن يشبهوا بعمال التجارة والصناعة . يؤكد ذلك ما جاء فى الفقرة السابعة من المادة ٣١ من هذا المشروع التى نصها كما يأتى : « إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذى يعمل فيه » فالمشروع المطروح على حضراتكم يتكلم عن التجارة والصناعة وهو بعيد كل البعد عن عمال الزراعة لهذا اقترح لمصلحة الزراعة الموافقة على المادة كما قدمتها الحكومة ، وبذلك يستثنى من تطبيق هذا المشروع كل عمال الزراعة .

حضره صاحب المعالي محمد فؤاد سراج الدين بأنا وزير الشؤون الاجتماعية : ليس من شك فى أن التفرقة التى أشار إليها حضره الشيخ المحترم الاستاذ محمد محمد الوكيل بين عمال

١٥ - الخدمة المنزلية :

أما الخدمة المنزلية فتشمل جميع الأعمال التي يقوم بها الخدم في منازلنا الخاصة من تنظيف المنزل وتجهيله وحراسته وإعداد الطعام وغسل الملابس وكبها وإرضاع الأطفال وتربيتهم . والأشخاص الذين يؤدون هذه الأعمال وهم الطهارة والسفرجية والبوابون والبستانيون والخادمت والمرضعات

الزراعة وعمال التجارة والصناعة في محلهما ، ولكن عند عرض المشروع أمام مجلس النواب وافق على وضع القيد الأخير في الفقرة (١) من المادة ٢ ، وليس الغرض منها العمال الذين يشتغلون في الزراعة ، بل المقصود منها العمال الذين يشتغلون في إدارة الآلات التي لاتدار باليد كسائق سيارة الحراث وأسطي وابور الري . قدمت الحكومة هذا المشروع إلى مجلس النواب بالنص على استثناء عمال الزراعة إطلاقاً بدون القيد المشار إليه ، ولكن مجلس النواب رأى أن يضيف هذا القيد بالصيغة الموجودة أمام حضراتكم ، وقد اقتنعت بالأسباب التي دعت إلى هذه الإضافة ، ولذلك تروني الليلة أدافع عن تعديل مجلس النواب . وكانت الفكرة أن عمال الزراعة لهم طابع خاص ، وأما العمال الذين يدبرون الآلات الميكانيكية الزراعية فلهم أيام يعملون فيها وأيام بطالة يستريحون فيها ، والدورة الزراعية بطبيعتها تنظم أيام العمل وأيام الراحة ، ولو كانت المسألة خاصة بالاجازات فقط لحلت نفسها بنفسها ، ولكن الامر يشمل العلاج والادوية والفصل والتعويض وغير ذلك مما احتواه المشروع المعروض على حضراتكم من مزايا للعمال ، فتلا العامل الميكانيكي في الورش الصناعية إذا مامرض يعالج مجاناً طبعا لاحكام هذا المشروع ، ولكن زميله في إحدى الدوائر الزراعية يحرم من هذا العلاج ، فاذا رفعتم هذا القيد وجدت هذه التفرقة التي لا مبرر لها ولا سند لها من العدالة الاجتماعية . لذلك كان التعديل الذي أدخله مجلس النواب في محله ، وقد اقتنعت به فوافقت عليه ، وهو في الواقع لا يشمل إلا عدداً بسيطاً جداً قد لا يصل إلى الاربعين في أكبر الدوائر الزراعية .

حضرة الشيخ المحترم الاستاذ محمد محمد الوكيل : إني لازت عند الرأي الذي قلت به وهو أن نعمم الاستثناء على جميع العمال الذين يشتغلون بالزراعة . ومعالى الوزير قال في إجابته - وأراد أن يهون كثيراً من المسألة - قال إن المسألة خاصة بشيء من الاجازات ، وهم في الواقع يأخذون هذه الاجازات بطبيعة أعمالهم الزراعية ، أو خاصة بشيء من التداوى إذا أصيب العامل ، وأن صاحب العمل ملزم بأن يداوى هؤلاء العمال . هاتان النقطتان إذا كانا في

والمربيات وأمشأهم يعدون عمالاً بدليل أن المادة ٢ من القانون أخرجتهم بالنص الصريح من أحكامه ، ولو لم يكونوا عمالاً لما احتاج الشارع إلى استثنائهم . أما صاحب العمل في هذه الحالة فهو صاحب المنزل الذي يأخذ على عاتقه مهمة تهيئة وسائل السكن والتغذية لذويه ، وبذا يعد مرتبطاً مع كل فرد من خدمه بعقد عمل ، ولكن هذا العقد يخضع لأحكام القانون العام لا لقانون عقد العمل الفردى ، على أنه لو أدى الطاهى والسفرجى مثلاً عملهما فى أحد المطاعم أو الفنادق أو المقاهى ، ولو أدى البواب والبستاني عملهما فى أحد المحال التجارية ، لعدوا من عمال التجارة وسرى

إطلاقهما صحيحين كانت النتيجة المنطقية لهذا هو أن يعمم تطبيق القانون على جميع عمال الزراعة فلا يستثنى الناظر ولا الخولى أو أحد من هؤلاء العمال . المسألة أكبر من هذا لأن صاحب العمل بمقتضى هذا القانون ستوضع أمامه قيود ثقيلة وأعباء كبيرة فى مسألة فصل العمال الذين يخطئون أو الذين يسببون له ضرراً ، فيجب عليه أن يثبت الإثبات الواجب فى البيئة التجارية والصناعية . وقد يكون هذا سهلاً فى المتجر أو المصنع لأن المصنع ما هو إلا مدينة صغيرة يقوم فيها بعض العمال رقيقاً على البيض ، ويقوم فيها صاحب العمل طوال الليل والنهار بمراقبة عمله ، أما فى الزراعة فيبيئتها تختلف كل الاختلاف عن هذه البيئة . والواقع أن كل العمال الذين يعملون فى الصناعة جلهم فلاحتون إن لم يكونوا كلهم فلاحتين ، وصاحب العمل مضطر إلى أن يأخذهم ويدربهم على الأعمال التى يقومون بها وكثيراً ما يخطئون ويسببون له أضراراً جسيمة ، فإذا وضعنا هذه القيود الثقيلة التى سيراها المجلس بعد هذه المادة فى المواث الأخرى فأننى أخشى ، بل أنا من الآن متأكد تمام التأكد ، من أن الزراعة سيصيبها غبن شديد جداً بل ستشل . . .

حضرة الشيخ المحترم الدكتور إبراهيم بيومى مذكور الآن وقد فرغنا من التسليم بضرورة وضع تشريع للعمال الزراعيين ، ومن أننا ننتظر هذا التشريع فى فرصة قريبة ، فانه ينبغي ألا تغفل فريقاً آخر يعيش فى جو الزراعة ولكن له صبغة صناعية ، وهو جماعة العمال الذين يضطلعون بأعباء صناعية فى البيئة الزراعية من ميكانيكيين أو صناع يدرون آلات وأدوات بخارية ونحو ذلك ، وهؤلاء ينطبق عليهم دون نزاع وصف العمال الصناعيين والتجارين فلا بد أن ندخلهم فيهم ، وأن يسرى قانون عقد العمل الفردى عليهم ، لذلك كان الاستثناء

عليهم هذا القانون ، وكذلك الحال بالنسبة لسائق السيارة فإنه يعد من خدم المنازل ولكنه إذا اشتغل بإحدى شركات النقل مثلاً عد من عمال الصناعة .

وقد جاء بالفقرة (ز) من المادة ٢ التي نصت على هذا الاستثناء أنه سيوضع لهؤلاء الخدم قانون خاص . والسبب الذي دعا إلى استثناء هذه الطائفة من العمال أن لأفرادها ظروفًا خاصة تنشأ من اتصالهم بمخدوميهم وما يهيئ لهم هذا الاتصال من اطلاع على شئونهم الخاصة مما يستدعي وضع قانون خاص تراعى فيه هذه الظروف ^(١) و ^(٢) .

الذي وضعته اللجنة في محله وكان ضرورياً أن نقره كيلا يظلم هذا الفريق بحجوماته من تلك المزايا التي تمنح للعمال الصناعيين وما أوجبنا لأن نأخذ بأيدي هؤلاء الصناع الزراعيين لأن زراعتنا كما نلاحظها في حاجة ماسة إلى أن تؤيدها الصناعة وتعاونها ، ونحن نشاهد من حسن الحظ أنها آخذة في استخدام الوسائل الصناعية والاستعانة بها ، ولن تستكمل نهضتنا ولن يحقق إنتاجنا الزراعي كل ما ننتشده منه إلا إذا اعتمد بصورة أوضح على الوسائل الصناعية ، فهناك عمال صناعيون في قلب الزراعة يتوقف عليهم نهوضها وتقدمها ، ومن واجبنا أن نمنحهم تلك المزايا التي تمنح للعمال الصناعيين والتجارين لتحقيق المساواة أولاً ولانشجعهم على النهوض بذلك العبء الذي نعول عليهم فيه

وفي نهاية المناقشة عرض على المجلس اقتراح مقدم من ثلاثة أعضاء بتعديل النص كما يأتي :
« الأشخاص الذين يشتغلون في الزراعة بما فيهم المخصصون لإدارة آلات غير الآلات التي تدار باليد » فوافق عليه المجلس .

(١) كانت المادة ٢ من مشروع الحكومة خلواً من النص على استثناء خدم المنازل ، ومعنى هذا أن نية الحكومة كانت متجهة إلى سريان القانون على هذه الطائفة من العمال . ولما أحيل المشروع إلى لجنة الشؤون الاجتماعية والعمال بمجلس النواب أحالته بدورها إلى لجنة فرعية لبحثه . فكان مما اقترحتهُ إضافة بعض مواد المشروع تتناول بالتنظيم علاقة الخادم بمخدومه ؛ غير أنه لما عرض هذا الاقتراح على اللجنة بكامل هيئتها رأَت الاغلبية عدم إدراج هذه المواد في المشروع وأن الانسب وضع قانون خاص لخدم المنازل ومن إليهم ؛

وبناء عليه أضافت مادة جديدة للمشروع وهي المادة ٣ ونصها كما يأتي : « حقوق وواجبات خدام المنازل ومن في حكمهم قبل محذوميتهم تنظم بقانون خاص » ووافق المجلس على هذه المادة . ولما عرض المشروع على مجلس الشيوخ رأى الاستعاضة عن المادة ٣ باضافة فقرة في نهاية المادة ٢ نصها كما يأتي : (ز) خدام المنازل ومن في حكمهم وسيوضع لهم قانون خاص . ومع أن كثيرين من حضرات الشيوخ قد أبدوا مناسبة المناقشة في المادة ٢ عطفاً شديداً على عمال الزراعة ، مما جعل وزير الشؤون الاجتماعية يصرح بأن الحكومة ستهم بمسألتهم . وأنها تعد ببحث هذا الموضوع بحثاً وافياً وأن توليه عناية تامة — مع هذا لم يحظ عمال الزراعة بما حظى به خدام المنازل من تضمن القانون وعداً بوضع قانون خاص بهم . فبماذا يفسر هذا التفريق ؟ ربما كان في أقوال حضرة الشيخ المحترم محمد محمد الوكيل ما يلقي ضوءاً على هذا السؤال . قال : « أرى من الوجهة العمالية أن المسألة يجب أن تناقش من حيث أثرها وما سوف يترتب عليها من نتائج ؛ أما قيمة الوعد ، سواء أدلت به الحكومة في المجلس أم كان في صلب القانون ، فالقيمة التشريعية واحدة ؛ لأن الحكومة إذا وعدت المجلس بأنها ستضع تشريعاً خاصاً للعمال الزراعيين فلا شك أن هذا الوعد عقد أدبي ملزم بينها وبين المجلس وهي ملزمة بتنفيذه ، ومن الواجب عليها أن تضع هذا التشريع سواء أكان هذا الوعد منصوصاً عليه في صلب مشروع القانون أم لم ينص عليه فيه ووجوب النص في صلب القانون على وضع التشريع الخاص بخدام المنازل هو أن حالة هؤلاء الحد يجب أن تنظم بقانون لسببين : الاول أن الحالة النفسية لهذه الطبقات المتعددة الموجودة في الحواضر تغاير تمام المغايرة الحالة النفسية للعمال الزراعيين الذين يقيمون عادة في الريف فإذا وجد خدام المنازل ومن في حكمهم أن لكل طائفة من العمال في المدن قانوناً خاصاً بهم ينظم حالتهم وهم ليس لهم مثل هذا القانون فإن هذا سيؤثر في حالتهم النفسية ، السبب الثاني : وهو الذي أدلى به حضرة الشيخ المحترم محمد خطاب بك ووافقه عليه معالي وزير الشؤون الاجتماعية أن قانون نقابات العمال أدخل فئة خدام المنازل ومن في حكمهم في زمرة العمال الذين يطبق عليهم هذا القانون . فالمسألة يجب أن تعالج على أساس الحالة النفسية ، فإذا لم ينص على هذا الوعد في صلب القانون بالنسبة إلى العمال الزراعيين فليس معنى هذا أنهم أقل شأنًا من الخدم

(٢) أمام مجلس الشيوخ الآن مشروع قانون بشأن الخدم والخدم وضعته في الاصل وزارة الداخلية ، وكان يتناول الخدم وشروط مزاوتهم لمهنتهم وعلاقتهم بالجمهور والشروط الواجب توافرها في الخدم ، ولكنه لم يتعرض لملاقة الخدام بالمخدوم . ولما عرض هذا المشروع على مجلس النواب أثير موضوع خدام المنازل ومن في حكمهم ونص الفقرة (ز) من المادة ٢ من قانون عقد العمل الفردي ، وهو الذي تضمن وعداً بوضع قانون خاص بهم

فأعيد المشروع إلى لجنة الشؤون الاجتماعية بالمجلس لبحثه من جديد ، وقد قامت اللجنة بالاشتراك مع مصلحة العمل بإضافة باب جديد للمشروع وهو الباب الثالث ، وقد تضمن من الأحكام ما يكفل تحديد حقوق خدم المنازل وواجباتهم قبل مخدوميهم .

وتنص المادة ١٦ من المشروع على أنه « في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بكلمة خادم كل شخص يباشر مهنة من المهن المبينة بالجدول المرافق لهذا القانون » والمهن التي وردت بالجدول هي :

أولاً — فراش ، سفرجي ، بستاني ، بواب ، خادمة ، غسالة ، زبال .
ثانياً — حوذي خصوصي ، سائس ، خادم اسطبل ، سائق ملاكي ، خفير خصوصي .
ثالثاً — خادمة تمرّض ، مربية ، خادّم تمرّض .

وهذا الجدول يعد مفسراً لعبارة : « ومن في حكمهم » الواردة بالفقرة (ز) من المادة ٢ من قانون عقد العمل الفردي .

ولما كان نص المادة ١٦ المذكورة عاماً أي أنه يشمل الخدم الذين يعملون في المنازل والذين يعملون في المحال الصناعية والتجارية وغيرها ، فقد يظن أن أحكام الباب الثالث من المشروع تنظم علاقة الخدم من الفريقيين بمخدوميهم ، ولكن هذا الظن غير صحيح بدليل أن قانون عقد العمل الفردي لم يستثن من أحكامه غير خدم المنازل أي أنه استبقى في نطاقه الخدم الذين يعملون في غير المنازل ، وليس هناك محل للقول بأن المشروع قد جاء مبدلاً للقانون المذكور مادام أنه لم ينص على ذلك .

ومن رأينا أنه ينبغي لإزالة ما قد ينشأ من خلاف في تفسير المشروع أن يعدل عنوان الباب الثالث بجملة « في علاقة خدم المنازل بالمخدومين » .

والسبب الذي يدعو إلى التفريق بين خدم المنازل وغيرهم من الخدم أن خدم المنازل يتصلون بالمخدومين وأفراد أسرهم اتصالاً مباشراً ومستمراً ويستطيعون بحكم عملهم أن يطالعوا على ما خفي من أسرارهم فلا بد أن يكونوا موضع ثقة مخدوميهم ، ومن هنا وجب أن يكون حق المخدوم في فصل الخادم لاعتبارات شخصية أوسع مدى من حق صاحب المحل التجاري أو الصناعي ، ومن ناحية أخرى فإن عمل الخدم في المحال الصناعية والتجارية أو في أي محل تزاوّل به مهنة حرة يعود بالربح على صاحب المحل كغيرهم ممن هم في خدمته من عمال ومستخدمين بخلاف خدم المنازل فإن عملهم لا يقصد به الربح ، ولذا يصح أن تكون شروط عملهم أقل من المقرر لأمثالهم في الاعمال الصناعية والتجارية .

الفصل الرابع

المحال التي لا يسرى عليها القانون

١٦ — بينما فيما تقدم أنواع الأعمال التي يسرى عليها القانون والتي لا يسرى عليها ، وننتقل الآن إلى بحث أنواع المحال التي استثنيت من أحكامه ، وإن كان يزاوّل بها عمل من الأعمال التي يسرى عليها القانون ، وهذه المحال هي :

١ — المحال التي لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ويقل رأس مالها عن ٣٠٠ جنيه مصري .

٢ — محال أصحاب المهن الحرة الذين لا تتجاوز حركة أعمالهم السنوية ٣٠٠ جنيه مصري .

والسبب في هذين الاستثناءين كما هو ظاهر إعفاء أصحاب المحال الصغيرة من الأعباء التي يفرضها القانون . ولكي يعتبر المحل الذي من النوع الأول صغيراً وغير خاضع لأحكام القانون يجب أن تتوافر فيه ثلاثة شروط مجتمعة : الشرط الأول : ألا يدار بآلات ميكانيكية ، أي لا تستعمل فيه آلات تدار بقوة محرك ميكانيكية كالبنّار أو السكرباء ، الشرط الثاني : أن يستخدم عادة أقل من خمسة عمال أي أنه وإن كان يستخدم في بعض المناسبات خمسة عمال أو أكثر إلا أنه في أغلب الأيام لا يستخدم سوى أربعة عمال أو أقل ، الشرط الثالث : أن يقل رأس ماله عن ٣٠٠ جنيه مصري فإذا انتفى شرط من هذه الشروط عد المحل خاضعاً لأحكام القانون .

وقد رأى المشرع ألا يقيس صغر المحل بعدد العمال وحده ولا برأس المال وحده ولا بالقوة المحركة وحدها لأنه قد يكون من المحال الهامة برغم

توافر أحد هذه الشروط فيه ، فمعظم الصيدليات مثلاً لا يعمل بها أكثر من ثلاثة مستخدمين أو أربعة . وكثير من محال الصياغة لا تستعمل فيها ماكينات محرقة ، ومحال كى الملابس حتى الكبيرة منها والتي يشتغل فيها عشرة عمال أو أكثر قد لا يتجاوز رأس مالها مائتى جنيه .

أما محال أصحاب المهن الحرة كمكاتب المحامين وعيادات الاطباء فيمكن فى أن يتوافر فيها شرط واحد لإخراجها من نطاق القانون وهو ألا تتجاوز حركة أعمالها السنوية ٣٠٠ جنيه مصرى .

١٧ - وهناك محال ليست مستثناة من أحكام القانون ، ولكن بعض هذه الأحكام لا تطبق عليها إلا فى حدود ضيقة ؛ وهذه المحال هى التى لا يتجاوز رأس مالها ألفى جنيه مصرى ، وسيأتى الكلام عليها بمناسبة المكافأة عن مدة الخدمة .

١٨ - والسبب فى استثناء هذه المحال الرفق بأصحابها لما هو مفروض فيهم من رقة الحال وعدم القدرة على الوفاء بالالتزامات المفروضة على أصحاب الأعمال لمصلحة عمالهم ، فإذا كان لشخص محلان أو أكثر من هذه المحال وجب أن ينظر إليها كلها معاً ، فإذا كان مجموع عمالها أو عمال أحدها يبلغ عادة خمسة أو أكثر أو كان رأس مالها كلها أو أحدها يزيد على ٣٠٠ جنيه أو كان أحدها يدار بآلات ميكانيكية اعتبرت جميعها خاضعة لأحكام القانون وليست مستثناة منها ، وكذلك الحال إذا كان لأحد المحامين مكتبان تباع حركة أعمال كل منهما مائتى جنيه مثلاً فى السنة فإن القانون يسرى عليهما . وما قيل عن المحال المستثناة يقال أيضاً عن المحال التى تطبق عليها بعض أحكام القانون تطبيقاً جزئياً ، كما إذا كان لتاجر محلان رأس مال كل منهما ١٥٠٠ جنيه فلا يكون هناك محل لإعفائه من تطبيق أحكام القانون تطبيقاً كاملاً .

الفصل الخامس

موظفو الحكومة ومستخدموها وعمالها

١٩ - يعد موظفو الحكومة ومستخدموها من العمال طبقاً لأحكام المادة الأولى من القانون ، لأنهم يؤدون - في مقابل أجر - أعمالاً لحساب صاحب عمل وهو الدولة تحت إدارة أو سلطة أو إشراف وكلائها المفوضين وهم الوزراء ورؤساء المصالح ، وبناء عليه تسرى عليهم أحكام القانون ، ما عدا من استثنوا منهم بنص المادة ٢ وهم المستخدمون الدائمون ، ويقصد بهم الموظفون والمستخدمون الذين يشغلون وظائف دائمة في ميزانية الدولة ولهم حق في المعاش .

٢٠ - وتعامل الحكومة موظفيها وعمالها طبقاً لما جرى العرف على تسميته بالقانون المالي وهو مجموعة من الأوامر العالية أو المراسيم ومن اللوائح والقرارات التي تصدر من وقت لآخر من مجلس الوزراء أو من وزارة المالية .

ولو قارنا هذا القانون المالي بأحكام قانون عقد العمل الفردى لوجدنا أن بينهما كثيراً من الاختلاف نذكر منه على سبيل المثال ما يأتي :

(١) يقضى قانون عقد العمل بأن يكون العقد بالكتابة إذا كان أجر العامل في الشهر عشرة جنيهات أو أكثر ، أما القانون المالي فيفرق في هذا الصدد بين المستخدمين المؤقتين من ناحية ، فيقضى بإبرام عقود كتابية معهم مهما قلت ماهيتهم ، وبين عمال الصناعة و « الخدمة السائرة » كالسعاة والفراشين من ناحية أخرى وهؤلاء لا تحرر معهم عقود مهما بلغت ماهيتهم .

(٢) يحيز القانون المالى الحجز على ماهيات الموظفين بمقدار الربع من أجل الدين المستحق للحكومة بسبب تأدية الوظيفة فى حين يقضى قانون عقد العمل بعدم جواز خصم أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد ، أى ما يعادل سدس الماهية مقابل ما أفقده العامل أو أتلفه من الأشياء المملوكة لصاحب العمل.

(٣) يستحق موظف الحكومة غير الدائم مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر خمسة عشر يوما عن كل سنة ، بحيث لا تتجاوز فى مجموعها أجر سنة واحدة ، أما قانون عقد العمل الفردى فيعطى العامل المعين بالأجر الشهرى الحق فى مكافأة تحسب على أساس أجر خمسة عشر يوما عن كل سنة من الست السنوات الأولى. وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية. بحيث لا يزيد المكافأة فى مجموعها عن أجر تسعة أشهر . وإذا بلغت مدة الخدمة عشرين سنة أو أكثر استحق العامل مكافأة مساوية لأجر سنة كاملة.

(٤) يقضى قانون عقد العمل بإلزام صاحب العمال بتحمل نفقات علاج العامل وثمان الدواء اللازم لهذا العلاج ، أما الحكومة فلا تدفع شيئا من هذا القليل لموظفيها .

(٥) يحيز القانون المالى لرئيس المصلحة أن يجازى الموظف عن ذنب ارتكبه بخصم أجره عن عدد من الأيام لغاية ١٥ يوما ، وأن يقتطع قيمة الجزاء من أجر الموظف دفعة واحدة ، فى حين أن قانون عقد العمل يحظر على صاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من عشرة أيام عن الذنب الواحد ، ولا أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

ولما كانت المادة ٣٨ من القانون تقضى بأن كل شرط فى عقد العمل يخالف أحد أحكام القانون يقع باطلا ولا يعمل به إلا إذا كان أكثر فائدة

للعامل ولا يخالف العرف المتبع ، وكانت قواعد القانون المالى المار ذكرها أقل فائدة للموظف أو العامل عما قرره قانون عقد العمل ، فإن من حق موظفى الحكومة غير الدائمين أن يطالبوا الحكومة بتطبيق أحكام هذا القانون الأخير عليهم فيما يتعلق بالمسائل المار ذكرها وأمثالها (١) .

(١) نورد فيما يلى نص المناقشة التى دارت فى مجلس الشيوخ بشأن موظفى الحكومة وتطبق القانون عليهم :

حضرة الشيخ المحترم أحمد رمزى بك : بعد ذلك أريد أن أفهم الفقرة حرف (هـ) هل المستخدمون فى الحكومة بعقود أو بالمياومة ينتفمون من هذا القانون ؟ إن هذه مسائل نريد أن يفسرها لنا حضرة المقرر أو تفسرها لنا الحكومة .

حضرة صاحب المعالى فؤاد سراج الدين باشا (وزير الداخلية والشؤون الاجتماعية) : أما فيما يختص بالفترة (هـ) الخاصة بموظفى الحكومة ومستخدمىها الدائمين فان غير الدائمين الذين يشتغلون بعقد يخضعون لنصوص العقد الذى يشتغلون بمقتضاه .

حضرة الشيخ المحترم أحمد رمزى بك : يصح أن تكون نصوص العقد مخالفة لما هو وارد فى هذا القانون .

حضرة صاحب المعالى فؤاد سراج الدين باشا (وزير الداخلية والشؤون الاجتماعية) : إذا كانت نصوص العقد أقل مما هو مقرر بموجب هذا القانون فان نصوص هذا القانون تكون واجبة التطبيق فى هذه الحالة .

وبعد مناقشات طويلة بشأن الاستثناءات الأخرى الواردة فى المادة ٢ سأل حضرة الشيخ المحترم الاستاذ حسن عبد القادر : وما هو المقصود من الفقرة (هـ) فى المادة الثانية من تعديل لجنة مجلس الشيوخ ؟ فأجاب الوزير : موظفو الحكومة فريقان : فريق دائم بحكم قوانين الاستخدام وعلى الأخص القانون المالى وقانون المعاشات ، وفريق آخر معين بعقود محدد فيها العلاقات التى بينه وبين الحكومة ، ومدلول النص أنه إذا ما كانت شروط العقد أقل سخاء بالنسبة للمستخدم من الأحكام الواردة بهذا المشروع فان هذه الأحكام الأخيرة هى التى تسرى . وفى الحالة العكسية تحترم شروط العقد .

الفصل السادس

الأشخاص الذين لا يسرى عليهم القانون

٢١ - من العمال الذين يشتغلون في محال خاضعة لأحكام القانون من لا تشملهم هذه الأحكام إما لأنهم في غير حاجة إلى حماية القانون وأما لأنهم لا يشتغلون في صميم العمل الذي يزاوله صاحب المحل كمهنة ، وهؤلاء هم :

(١) أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا ، فإذا كان شخص يشتغل في محل أبيه مثلاً وكان هذا الأخير يقوم بإعالة فلا تسرى على الابن أحكام القانون لأن صلة القرابة بينه وبين صاحب المحل تغنيه عن الحماية القانونية (١) .

(١) كان مشروع الحكومة خلوا من هذا الاستثناء ، ولما عرض على لجنة الشؤون الاجتماعية والعمال بمجلس النواب أضافت الاستثناء إلى المادة ٣ بالصيغة الآتية : (ج) « أفراد عائلة صاحب العمل الذين قد يلزم بأن يعولهم حتى إذا بلغوا سن السابعة عشرة سرت عليهم أحكام هذا القانون » . وفصدت بعبارة « الذين قد يلزم بأن يعولهم » الأشخاص الذين يجوز لهم مطالبة صاحب العمل بنفقة طبقا للشريعة الإسلامية أو نظام الأحوال الشخصية للطوائف غير الإسلامية ، ولكنها قصرت الاستثناء على من تقل سنهم عن ١٧ سنة وهم الذين يعدون أحيانا طبقا للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ .

ولما عرض المشروع على لجنة الشؤون الاجتماعية والعمال بمجلس الشيوخ حذف هذا الاستثناء ؛ ومما جاء على لسان مقرر اللجنة دفاعا عن هذا الحذف ما يأتي :

يقول حضرة الزميل محمود شكرى باشا أنه إذا حذفت هذه الفقرة فأننا نوجد حزازات بين أصحاب الأعمال وبين أبنائهم أو أقاربهم الذين يعملون عندهم ؛ وأما أستسمح سعادته فأقول له إنه بالعكس إذا كان صاحب العمل رجلا عطاوقا عنده رحمة وشفقة بأقربائه

وكلية عائلة مستعملة هنا بمعناها الواسع ، فهي تشمل جميع الأشخاص الذين يمتون إلى صاحب المحل بصلة القرابة ، ولكنها لا تشمل الأَصهار ، فالعامل الذي يشتغل في محل حميه لا يستثنى من أحكام القانون ، حتى ولو كان هذا الأخير يعوله .

فانه لا يشكو ولا يتضرر من أحكام هذا القانون لانه هو نفسه يعطى أقرباء هذه المزايا وقد يزيد عليها . . . ومن جهة أخرى لاتنسوا أن مشا كل الاقرباء موجودة مع الاسف ، وأؤكد لحضراتكم أن المحاكم تزخر بهذه المشا كل ، وأن القضايا العائلية موجودة ومتعددة ومنظورة أمام المحاكم ، وظلما رأينا ظلم الانسان لا قرب الناس إليه ، وإذا تتبعنا هذه المشا كل ورأيناها رؤية المين فلماذا لانضع نصاً يمنع هذه المشا كل وهذه المظالم على قدر الامكان . ولكن المجلس لم يأخذ بوجهة نظر اللجنة وقرر إبقاء النص مع تعديله كما يأتي : (ج) أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا . ومما جاء على لسان وزير الشؤون الاجتماعية دفاعا عن إبقاء هذا النص ما يأتي : « إذا كانت التشريعات في الدول الغربية قدست هذه العلاقة ، علاقة الابوة والبنوة والاخوة ، تلك الرابطة الوثيقة التي تحتم على صاحب العمل أن يعول هؤلاء الأشخاص ، وقالت إنه يجب أن يعمل على أن تكون أسمى من أن ينظمها قانون ، فهل ونحن أهل بلد شرقي كمصر نقدر هذه العلاقة العائلية ونجلها فأقضى اليوم ونخضعها لمثل هذا القانون .

أخشى أن تنقلب المسألة حينما نقول للمولد طالب أبائك بكيت وكيت وللزوجة طالبي زوجك بكذا وكذا ، وإذا كانت الدول الغربية وهي أكثر منا حرية وإباحية راعت هذه العلاقة فنحن أولى بمراعاتها وإذا كان صاحب العمل من نفسه ومن غير قانون يعول شخصا فقلنا له بمقتضى القانون أعط له أجازة فكيف تكون العلاقة بينهما بعد ذلك .

صاحب العمل أصلا يطعمه ، فهل يجوز لنا أن نجعل له بمقتضى القانون الحق في أن يحاسبه على ما أطعمه وعلى ثمن ما ألبسه وأجر نومه وشربه ثم نخضم هذا كله من أجره المحدد له ، إنه إن فعل هذا مع هذا العامل كانت النتيجة أن العامل يخرج من هذا الحساب مدينا لصاحب العمل أو خالصا بأجره ، ونكون بتلك الطريقة قد أفسدنا العلاقة والرابطة المقدسة التي تجمع بين هذين الشخصين » .

(٢) ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها ، فهؤلاء ينظم شؤونهم قانون التجارة البحرية ويحدد العلاقات بينهم وبين أصحاب السفن أو مستأجريها (انظر الملحق رقم ٣) . أما باقى عمال النقل البحرى ، وهم الصناع والخدم الملحقون بالسفن فإن قانون عقد العمل يسرى عليهم .

(٣) موظفو الحكومة ومستخدموها الدائمون ، وقد تكلمنا عنهم فى الفصل الخامس من هذا الباب .

(٤) الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة ، لا تدخل بطبيعتها فى العمل الذى يزاوله صاحب المحل ، ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر . فهناك ثلاثة شروط يجب توافرها فى العمل لىكى يعد الأشخاص الذين يؤدونه خارجين من أحكام القانون وهى :

(أ) أن يكون عرضياً ومؤقتاً

(ب) ألا يدخل بطبيعته فى العمل الذى يزاوله صاحب المحل

(ج) ألا يستغرق أكثر من ستة أشهر .

والمراد بكلمة « عرضى » ألا يكون مما يتكرر من وقت لآخر ، فإذا كان مدير أحد مصانع شركة السكر مثلاً يستخدم عدداً من العمال فى نقل القصب من عربات السكك الحديدية إلى المصنع فى موسم العصير ، فإن هذا العمل ، وإن كان مؤقتاً ولا يستغرق عادة أكثر من ستة أشهر ، إلا أنه ليس عرضياً ، أما إذا استخدم مدير المصنع هؤلاء العمال فى نقل أثاث منزله من مكان لآخر فإن هذا العمل يعد عرضياً .

على أنه إذا استمر العمل أكثر من ستة أشهر أصبح للعمال الذين يؤدونه حق الانتفاع بأحكام القانون ، بشرط أن يكون الشخص الذى يستخدمهم من أصحاب الأعمال ، فإذا استأجر صاحب منزل عمالاً لطلاء جدران منزله

واستمروا في العمل أكثر من سبعة أشهر فانهم مع ذلك لا يعتبرون عمالا ولا يسرى عليهم القانون ، لأن من يستخدمهم ليس من أصحاب الأعمال (انظر بند ٩) (١).

(١) جاء في تقرير لجنة الشؤون الاجتماعية والعمل بمجلس النواب التي رفعت به المشروع الى المجلس أنها نهت فيه « على عدم اعتبار الاشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة من العمال الذين يسرى عليهم القانون لما في توقيت عملهم من عدم الاستمرار وعدم اتصالهم بصاحب العمل مباشرة، وهذا لا يمنح مسؤولية من يستخدم هؤلاء العمال مباشرة لصالح صاحب العمل » .

والصورة التي كانت في ذهن واضع التقرير — كما يبدو لنا — هي أن يتفق صاحب عمل مع أحد المقاولين مثلا على القيام بعمل ما في محله ، مما ليست له علاقة بالصناعة التي يزاولها ، كأن يتعاقد صاحب مصنع نسيج مع مقاول مبان على إنشاء مساكن لعماله ، فإذا كان الامر كذلك فإن إنشاء المساكن هو بلا شك عمل عرضي بالنسبة لصاحب المصنع . ولكنه من صميم عمل المقاول ، وهو صاحب عمل ، والعمال الذين يستخدمهم في بناء هذه المساكن هم عماله ولهم عليه جميع الحقوق التي فرضها القانون على أصحاب الأعمال لصالح عمالهم ، مهما قصرت المدة التي يقضونها في انجاز العمل .

الباب الثاني

إبرام عقد العمل الفردي

٢٢ - عقد العمل الفردي هو أحد العقود الرضائية Contrats consensuels التي تبرم بإيجاب أحد الطرفين وقبول الطرف الآخر .

ويشترط لصحة العقد أن يكون كل من الطرفين ذا أهلية للتعاقد طبقاً لما يقضى به القانون العام ، وفيما يتعلق بالسن يجب أن يكون صاحب العمل قد بلغ سن الرشد ، أما العامل فيمكن أن يكون قد بلغ سن ١٨ سنة ولم يمنع من التصرف . فإذا قلت سن العامل عن ١٨ سنة وجب أن يباشر إبرام العقد نيابة عنه الولي أو الوصي .

وإذا كان العامل ممن حظر القانون اشتغاله بالعمل الذي تعهد بتأديته وقع العقد باطلاً ، كما لو تعاقد والد حدث تقل سنه عن ١٧ سنة ، أو امرأة أيا كانت سنها على العمل بمنجهم أو مدبغة .

٢٣ - وقد أجاز القانون أن يكون العقد شفويا أو بالكتابة حسب رغبة المتعاقدين ، ولكنه اشترط أن يكون بالكتابة إذا بلغ أجر العامل حداً معيناً ، وهو عشرة جنيهات أو أكثر في الشهر ، سواء كان هذا الأجر محددًا على أساس اليوم أم الأسبوع أم الشهر (مادة ٣ فقرة ١) .

وليس هناك صعوبة في تطبيق هذه المادة على العمال الذين يتناولون أجوراً شهرية ، أما عمال المياومة والعمال الذين تحدد أجورهم على أساس

الاسبوع فكيف تطبق عليهم ؟ لنفرض أن أحد العمال معين بأجر يومية قدره ٣٥ قرشا ، وآخر معين بأجر أسبوعي قدره ٢٢٥ قرشا ، فما هي الطريقة التي بحسبها الأجر الشهري لكل منهما ؟ إن الإجابة عن هذا السؤال تتوقف على معرفة مجموع ما يتقاضاه كل منهما فعلا في الشهر ، وهذا المجموع فيما يتعلق بعامل المياومة يختلف من شهر لآخر تبعاً لعدد الأيام التي يؤدي العمل فيها ، وتكون النتيجة أنه إذا اشتغل ثلاثين يوماً في الشهر كان مجموع أجره أكثر من عشرة جنيهات ، أما إذا اشتغل ٢٥ أو ٢٦ يوماً كان مجموع أجره في الشهر أقل من عشرة جنيهات . ومن رأينا أن يحسب مجموع الأجر الشهري على أساس متوسط أيام العمل الشهري في المحل الذي يشتغل فيه العامل ، فإذا كان يشتغل ستة أيام في الأسبوع كان استخراج متوسط مجموع الأجر الشهري بضرب الأجر اليومي في ٢٦ يوماً ، وإن كان يشتغل كل أيام الشهر ضرب الأجر اليومي في ٣٠ يوماً .

وفيما يتعلق بالعامل الذي يحدد أجره بالأسبوع فإن أجره لا يتغير تبعاً لعدد أيام العمل الأسبوعي في المحل ، كما هي الحال بالنسبة لعامل المياومة ، وإنما يتوقف على عدد ما في الشهر الواحد من أسابيع ، ولذا نرى أي يكون استخراج متوسط أجره الشهري بضرب الأجر الأسبوعي في ٤ .

٢٤ — وهناك طائفة من العمال لم تشر إليها المادة ، وهم العمال الذين تحدد أجورهم بسعر القطعة ، وهؤلاء تختلف أجورهم لامن شهر لآخر بل من يوم لآخر ؛ فكيف يحدد مجموع أجرهم الشهري ؟ إن أجر العامل في هذه الحالة وإن كان متغيراً إلا أن سعر القطعة ثابت ، وصاحب المحل يعرف في حدود أي مدى تتراوح أجور عماله الذين يعملون بالقطعة ، وهل هذا المدى يزيد على عشرة جنيهات في الشهر أم يقل عنها ، وبذا يستطيع معرفة

ما إذا كان العامل الجديد يجب أن يكون عقده بالكتابة أم لا . مثال ذلك لفرض أن عمال مصنع نسيج يتراوح أجرهم بين ٣٥ قرشا و ٤٥ قرشا في اليوم ، وكان المصنع يشغل كل أيام الأسبوع ، فإن الحد الأدنى لمستوى أجور عماله يزيد على عشرة جنيهات في الشهر ، ولذا ينبغي أن يكون تعاقدته مع جميع عماله بالكتابة وهذا بخلاف ما إذا كان الأجر يتراوح بين ١٠ قروش و ١٢ قرشا في اليوم مثلا ، ففي هذه الحالة يجوز أن تكون عقود جميع العمال شفوية ، وبالتالي عقد كل عامل جديد . على أن مستوى الأجور قد يتراوح بين ما هو أكثر من عشرة جنيهات في الشهر وما هو أقل من ذلك ، وفي هذه الحالة نرى أن يعامل العامل الجديد معاملة الأغلبية ، وعلى كل حال يحسن بصاحب العمل في حالة الشك أن يكون تعاقدته مع العامل بالكتابة ، وهذا لا يكلفه الشيء الكثير خصوصا إذا كان قد أعد بمحله نموذجاً مطبوعاً للعقود يكفي فيها ملء الخانات الخالية والتوقيع عليها من الطرفين .

٢٥ — وهناك مسألة أخرى تتعلق بكيفية تحديد مجموع الأجر الشهري وهي أن جميع عمال الصناعة والتجارة يتناولون فوق أجورهم الثابتة إعانة غلاء ، وبعض العمال والمستخدمين يحصلون على مكافآت أو مرتبات فهل تدخل كل هذه الأشياء في حساب الأجر ؟ للإجابة عن هذا السؤال يجب أن نفرق بين نوعين من هذه المزايا ، فمنها ما يحصل عليه العامل أو المستخدم بصفة منتظمة ومستمرة ، ومنها ما ليس كذلك فالنوع الأول يدخل في حساب الأجر أما النوع الثاني فلا يدخل فيه .

٢٦ — على أنه إذا خالف المتعاقدان هذا الشرط ، أي شرط التعاقد بالكتابة ، فلا يترتب على ذلك بطلان العقد ، وإنما لا يجوز إثباته عند التقاضي إلا بالإقرار أو اليمين الحاسمة . هذا إذا قام النزاع بين العامل

وصاحب العمل على وجود العقد قبل أن يبدأ الأول بتأدية العمل ، أما إذا كان العقد قد بدىء بتنفيذه جاز ، طبقاً للقانون العام ، إثبات وجوده بالبينة .

٢٧ — وقد روعي في هذه المادة التي نحن بصددھا المبدأ العام الذي تضمنته المادة ٢٨٠/٢١٥ من القانون المدني ، وهو أنه لا يجوز إثبات دين تزيد قيمته على عشرة جنيھات إلا بالكتابة ، ولكن النصين يختلفان من ناحيتين : الأولى أن قانون عقد العمل يحدد مبلغ عشرة الجنيھات على أساس مجموع أجر العامل في الشهر ، في حين أن المادة ٢٨٠/٢١٥ تنصب على المبلغ المدعى به . الثانية أن المبلغ الذي تشترط الكتابة في إثباته هو بحسب قانون عقد العمل عشرة جنيھات أو أكثر ، وبحسب القانون المدني أكثر من عشرة جنيھات . ويترتب على الاختلاف الأول إمكان مطالبة العامل لصاحب العمل بمبلغ يزيد على عشرة جنيھات ، دون أن يكلف بإثبات العقد بالكتابة ، مادام أجره يقل عن عشرة جنيھات في الشهر ، مثال ذلك إذا كان أجر العامل تسعة جنيھات في الشهر ، ورفع دعوى على صاحب العمل يطالبه بأجر شهرين أو أكثر .

٢٨ — ويشترط في العقد الكتابي أن يكون باللغة العربية إذا كان العامل مصرياً ؛ وقد وضع هذا الشرط لصالح العامل ، فله إذا شاء أن يتنازل عنه .

٢٩ — وتنص المادة ٣٨ على أن كل شرط في عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون يقع باطلاً ولا يعمل به ، ولو كان سابقاً على صدور هذا القانون ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل ولا يخالف العرف المتبع . 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 باطلاً دون

أن يبطل العقد ، ويحل محل الشرط الباطل النص القانوني الذي خالفه المتعاقدان . هذا اذا كان الشرط أقل فائدة للعامل ، أما اذا كان أكثر فائدة له فإنه يقع صحيحاً ، حتى ولو خالف القانون ، مادام لا يتعارض مع العرف المتبع . ولا فرق في هذا بين العقود التي تبرم بعد صدور القانون والعقود التي أبرمت قبل صدوره .

٣٠ — ولما كان العقد يتضمن عدة شروط قد يكون بعضها أكثر فائدة للعامل والبعض الآخر أقل فائدة له ، فهل يجب مراعاة حكم المادة ٣٨ فيما يتعلق بكل شرط على حدة أو ينظر الى العقد في مجموعه ؟ مثال ذلك : اذا كان العقد يقرر للعامل الحق في أجازة سنوية مدتها شهر بماهية كاملة ، بدلا من الخمسة عشر يوماً المقررة قانوناً ، ولكنه بجانب هذا يقصر أجازته المرضية على ثلاثة أسابيع بنصف ماهية بدلا من ثلاثين يوماً ، فهل يمكن القول بأن هذين الشرطين في مجموعهما أكثر فائدة للعامل ، وهما لذلك صحيحان ، أم يجب اعتبار الشرط الخاص بالأجازة المرضية باطلاً يحل محله النص القانوني ؟ ان المادة ٣٨ تبدأ بعبارة « كل شرط في عقد العمل » ، ومعنى هذا على ما نرى أن أحكامها تسرى على كل شرط منفرداً دون التفتات الى باقي الشروط ، ومهما كان في هذه الشروط من مزايا تعوض على العامل ما فقده من الشرط المجحف به .

الباب الثالث

الأجور

الفصل الأول

حماية الأجور

٣١ — الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل نظير قيامه بالعمل نقداً كان أم عينا . وقد يكون الأجر نقداً فحسب ، وهو الغالب . وقد يكون بعضه نقداً والبعض الآخر عينا ، ولكن لا يجوز أن يكون عينا فحسب . والأجر العيني قد يكون غذاءاً أو سكناً أو كساءً أو خدمة أو كل هذه الأشياء مجتمعة

٣٢ — ولتحديد الأجر النقدي طرق مختلفة . فقد يحدد على أساس وحدة زمنية ، وهي في الغالب اليوم أو الشهر ، وفي بعض الأحيان الأسبوع أو الساعة ؛ وقد يحدد بسعر القطعة ، فإذا حدد الأجر على أساس وحدة زمنية فإن ما يستحقه العامل منه يتوقف على مقدار الزمن الذي يقضيه في العمل ، بخلاف ما إذا كان يحاسب بسعر القطعة ، فإن كمية العمل التي ينتجها هي التي تحدد الأجر ، لا الزمن الذي يصرفه في إنجازها . على أن تحديد الأجر بسعر القطعة لا يمنع من تكليف العامل بالعمل ساعات معينة . والواقع أن المصنع الواحد قد يكون به من يعمل بالأجر اليومي ومن يعمل بالانتاج ،

ولكنهم جميعا يخضعون لمواعيد واحدة ونظام واحد ، فلا يجوز مثلاً لمن يشتغل بسعر القطعة أن يستمر في العمل بعد انتهاء الساعات المقررة له ، كما لا يجوز له أن يتوقف عن العمل قبل انتهاء مواعيد مواعيد .

وفي بعض مصانع النسيج يفرض على العامل أن يتم في ساعات العمل كمية معينة ، فإن أنتج أقل منها جوزى بغرامة تختلف تبعاً لمقدار العجز ، وإن أنتج أكثر منها كوفى بزيادة في الأجر تختلف تبعاً لمقدار الزيادة .
وتحدد الكمية المفروضة على العامل انتاجها على أساس مقدرة العامل العادي ، والغرض من هذه الطريقة ضمان الحصول على حد أدنى من الإنتاج . وفي بعض الأعمال كالخفر والردم وتطهير الترع والمصارف يحدد الأجر أحياناً لمجموعة من العمال تسمى « السكلة » لا على أساس عددهم . بل على أساس كمية العمل التي ينتجونها . على أن يتولى صاحب العمل توزيعه بينهم طبقاً لقاعدة متفق عليها ، أو يترك أمر التوزيع للعمال أنفسهم . ومن الطرق الشاذة في تحديد الأجور تلك الطريقة التي كانت تلجأ إليها إحدى الشركات الصناعية الكبيرة بالنسبة لفريق من عمالها ، وذلك أنها تحدد لكل عملية من العمليات عدداً من العمال لتأديتها ، وتعتبر بعضهم فنيين والبعض الآخر مساعدين أو صبية ، وتحدد لكل من هذه الفئات الثلاث أجراً خاصاً ، كأن يكون أجر العامل الفني ١٥ قرشاً ، والمساعد ١٠ قروش ، والصبي ٧ قروش ؛ ولكنها لا تعين من من العمال يعد فنياً ، ومن منهم يعد مساعداً أو صبية . والواقع أنهم يسكنون في معظم الحالات من الرجال وليس بينهم صبيان بالمعنى المتعارف عليه ؛ وهي تحاسب كلا من هؤلاء الرجال على أساس أجر العامل الفني في بعض أيام الشهر ، وعلى أساس أجر المساعد أو الصبي في الأيام الأخرى ، مع أن عمله في كل أيام الشهر واحد لم يتغير . وتبرز

الشركة هذه الطريقة بأنها تستخدم عدداً من الرجال أكثر مما يلزم لها ، وأنها لذلك تكلفهم بالعمل في بعض الأيام بمشابة مساعدين أو صيدية بدلا من حرمانهم من العمل . وقد حاولت مصلحة العمل إقناع الشركة بإبطال هذا النظام التعسفي ، ولكنها لم توفق لذلك حتى أصدرت لجنة التوفيق المختصة قراراً بتحريمه .

٣٣ — ومن أهم الأغراض التي يرمى إليها القانون حماية الأجر وضمان وصوله إلى يد العامل كاملاً غير منقوص ، إلا بالقدر الذي تقتضيه العدالة الاجتماعية .

والاعتماد على الأجر قد يكون من صاحب العمل أو من دائنيه ، أو من دائني العامل أو من له حق الولاية أو الوصاية عليه .

٣٤ — قال وسائل التي نص عليها القانون لحماية الأجور من صاحب العمل هي :

(أ) وجوب دفعها بالعملة المتداولة قانوناً ، فلا يجوز دفعها بعملة أجنبية حتى لا يتحمل العامل فرق استبدالها بعملة قانونية ، كما لا يجوز دفعها بشكل فيشبات أو ماركات مما يستعمل في المحل الذي يشتغل فيه خشية إغرائه على شراء ما لا حاجة له به مما ينتجه المحل ، وحتى لا يحرم من الانتفاع بأجره على الوجه الذي يروق له .

(ب) وجوب دفعها في المكان الذي يشتغل فيه العامل ، والحكمة في ذلك منع ما عساه يحصل من تواطؤ بين صاحب العمل وأحد المحال العامة على صرف أجور العمال في هذا المحل مما يغريهم بإنفاق جزء من أجورهم فيما لا يعود عليهم بأية فائدة .

(ج) منع صاحب العمل من إلزام العمال بشراء أغذية أو بضائع مما

ينتجها، أو بشراء ذلك من محال معينة. والمنع هنا منصب على إلزام العمال بالشراء، فإذا اشتروا بمحض إرادتهم فليس في ذلك مخالفة للقانون. والغرض من هذا النص ضمان حرية العامل في شراء لوازمه من أى محل يريد دون تقييد بمحال معينة. والأشياء المحظور إرغام العمال على شرائها هي: (١) الأغذية أو البضائع التي ينتجها صاحب العمل، سواء كانت تباع بمحله أم بأى محل آخر. (٢) الأغذية أو البضائع التي تتجر فيها محال يعينها صاحب العمل ومنها محله. وليس المراد بعبارة «الأغذية والبضائع» تحديد أنواع معينة من المنتجات وإنما يراد بها كل سلعة تباع وتشترى.

وهناك محال لا تشغل بصنع منتجات أو بيعها ولكنها تشغل بتقديم خدمات فهل يسرى عليها الحكم الذى نحن بصددده؟ مثال ذلك: هل يعد مخالفاً للقانون اشتراط أحد البنوك على مستخدميه عدم التعامل فى كل ما يتعلق بهم مع بنك آخر غيره، أو اشتراط أحد أصحاب الأعمال على عماله ومستخدميه إرتياد دار معينة للسكن؟ إن الغرض الذى يهدف إليه المشرع من هذا النص لا يتحقق بصورة كاملة إلا اذا شمل هذه الحالة، ولذا فرى أن المنع يسرى عليها.

(د) منع صاحب العمل من أن يوقع على العامل غرامة تزيد قيمتها على أجر عشرة أيام عن الذنب الواحد، أو أن يقطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها عليه أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

والكى لا يتمادى صاحب العمل فى توقيع الغرامات على عماله نصت المادة ٢٩ من القانون على إلزامه بتخصيص ما يتجمع منها فى مصالحتهم طبقاً للقواعد العامة التي تضعها وزارة الشؤون الاجتماعية (انظر بند ١٨١ وما بعده).

(هـ) منع صاحب العمل من أن يقطع من العامل أكثر من ١٠ ٪ من

الأجر شهرياً لسداد ما يكون قد أقرضه من ماله ، أو أن يتقاضى عن القرض أية فائدة . والعشرة في المائة تنسب إلى مقدار كسب العامل الفعلي في الشهر لا إلى أجره الشهري . فلو كان أجره عشرة جنيهاً في الشهر ولسكنه أدى في أحد الشهور عملاً إضافياً استحق عليه أجراً خاصاً قدره جنيهاً مثلاً أمكن أن يخصم منه ١٢٠ قرشاً لأمائة قرش فقط ، أما إذا كان لم يحصل في شهر ما إلا على نصف أجره الشهري لتغيبه في إجازة لمدة نصف شهر بلا أجر فلا يجوز أن يقطع من أجره أكثر من خمسين قرشاً .

وفيما يتعلق بالعمال الذين تصرف أجورهم كل خمسة عشر يوماً أو كل أسبوع يجوز أن يخصم منهم في كل دفعة عشر ما استحقوه من أجر . وتخصم العشرة في المائة كذلك مما قد يحصل عليه العامل من عمولة أو مكافأة سنوية .

(و) منع صاحب العمل من أن يقطع من أجر العامل نظير ما أفقده أو أتلفه أو دمره من آلات أو مهمات أو منتجات أكثر من المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدالها بشرط ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، ويشترط أن يكون ما وقع من العامل ناشئاً عن رعونه أو عدم احتياط أو إهمال أو تفريط . فإذا كان ما وقع منه لا يصح وصفه بأحد هذه الأوصاف لا يجوز خصم شيء من أجره نظير ما يكون قد أفقده أو أتلفه أو دمره . وقد نقل واضعو القانون هذا الشرط عن المادة ٢٣٨ من قانون العقوبات الخاصة بالقتل الخطأ .

ويشترط كذلك أن يكون الشيء الذي تسبب العامل في فقدته أو إتلافه أو تدميره مملوكاً لصاحب العمل أو غير مملوك له ولسكنه مسؤول عنه ، كالمالوك

قد استأجره أو استعاره . فإذا كان مملوكا لأحد زملاء العامل مثلا فلا يجوز الخصم من أجله .

ولا يشترط لجواز خصم خمسة أيام في الشهر الواحد أن يكون العامل قد استحق أجره عن كل أيام الشهر أو عن نسبة معينة منها .

والمبالغ المخصوصة تكون من حق صاحب العمل ، فلا تدخل في أموال الغرامات .

ومن الأغراض التي يرمى إليها المشرع من الوسائل الثلاث الأولى منع صاحب العمل من دفع الأجور كلها أو بعضها عينا ، وهذه الطريقة هي المعروفة باسم Truck system ، وقد كانت شائعة في إنجلترا وألمانيا وغيرهما من الدول الانجلوسكسونية ، وكان لها أسوأ الأثر في علاقة العمال بأصحاب الأعمال ، مما حمل تلك الدول على إصدار تشريع بتحريمها ، ونسجت الدول الأخرى على منوالها .

٣٥ — أما حماية الأجور من دائي صاحب العمل فقد كفلهما القانون العام إذ قضت المادة ٧٢٧/٦٠١ من القانون المدني باعتبار المبالغ المستحقة للمستخدمين في مقابلة أجر السنة السابقة على البيع أو الحجز أو الإفلاس ، والمبالغ المستحقة للكتابة والعملة في مقابلة أجرتهم مدة ستة أشهر ، من الديون الممتازة ، على أن تدفع هذه المبالغ بنوعيتها عند الاقتضاء بعد المصاريف القضائية ، ويجرى مقتضى هذا الامتياز على أموال المدين منقولة كانت أو ثابتة بدون فرق .

والمقصود بكلمة مستخدمين هنا أو Gens de Service خدم المنازل كالطاهي والسفرجي والبستاني والبواب وسائق السيارة وأمثالهم .
وحق امتياز العمال على أموال صاحب العمل يسرى بالنسبة للأجور

فحسب فلا يشمل ما يستحقه العامل من تعويض عن عدم إعلانه قبل الفسخ ولا المكافأة عن مدة خدمته .

٣٦ — أما حماية الأجور من دائي العامل فقد عالجها قانون عقد العمل الفردى بالحد من حق هؤلاء الدائنين في الحجز على الأجر تحت يد صاحب العمل ، وبالحد من حق العامل في التنازل عن أجره للغير ، وبيان ذلك كما يأتي :-

قسم القانون الأجر من حيث جواز الحجز عليه التنازل عنه إلى قسمين : القسم الأول ويشمل الثلاثة الجنهات الأولى من الأجر الشهري ، أو العشرة القروش الأولى من الأجر اليومي . والقسم الثاني يشمل مازاد عن ذلك . وحكم القسم الأول أنه لا يجوز الحجز عليه أو التنازل عنه إلا من أجل نوعين من الديون وهما : (١) دين النفقة . و (٢) ثمن المأكل والملبس الضروري للعامل ولمن يعولهم . وفي هذه الحالة لا يجوز الحجز أو التنازل إلا بمقدار الربع .

والنفقة قد تكون نفقة زوجية وقد تكون نفقة أقارب ؛ وعلى كل حال يجب أن يكون محكوماً بها من جهة الاختصاص . أما المأكل والملبس فيجب أن يكون كلا منهما ضرورياً ، فإن كان كاليا اعتبر ثمنه ديناً عادياً لا يجوز الحجز من أجله على القسم الأول من الأجر . والبحث فيما إذا كان المأكل أو والملبس ضرورياً مسألة تقديرية تختلف باختلاف المركز الاجتماعي للعامل المدين . وحكم القسم الثاني من الأجر أنه يجوز الحجز عليه أو التنازل عنه من أجل أى دين بمقدار الربع ؛ فلو فرضنا أن مستخدماً أجره الشهري تسعة جنيهات وحجزت مطلقة على أجره تحت يد صاحب العمل من أجل النفقة المحكوم بها عليه وقدرها ٢٧٥ قرشاً في الشهر ، كما حجز عليه أحد أصحاب

محال الأثاث نظير مبلغ أربعة جنيهات ، كان توزيع الجزء الجائز حجزه كما يأتي :

تستحق المطلقة من الثلاثة الجنيهات الأولى ٧٥ قرشاً أى الربع ، ويتبقى لها جنيهان ، فتشترك مع صاحب محل الأثاث فى الجزء الجائز حجزه من باقى الأجر وقيمتة جنيهه ونصف ، ويوزع بينهما بنسبة دين كل منهما ، فيخص المطلقة نصف جنيهه وتاجر الأثاث الباقي وقدره جنيه .

٣٧ — وتسرى هذه القاعدة على المبالغ المستحقة للعمال بحكم المواد ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ و ٢٢ ، وهذه المبالغ هى : (١) التعويض الذى يستحقه العامل بدلا من الاعلان السابق لفسخ العقد (مادة ٢٢) . (٢) المكافأة عن مدة الخدمة فى حالة فسخ العقد من جانب صاحب العمل (مادة ٢٣) . (٣) المكافأة عن مدة الخدمة فى حالة انتهاء العقد لمرض العامل أو وفاته أو عجزه عن العمل عجزا كاملا (مادة ٢٤) . (٤) المكافأة التى يستحقها العامل اذا ترك الخدمة لأحد الأسباب الواردة فى المادة ٣١ (مادة ٣٢) . فهذه المبالغ كلها لا يجوز التنازل عنها أو الحجز عليها الا بالشروط الواردة بالمادة ١٥ ، وهى المشروحة فى البند السابق مثال ذلك : عامل أجره اليومى ١٧ قرشا وله مدة خدمة ست سنوات ، وفسخ صاحب العمل عقده دون أن يعلنه بذلك فاستحق تعويضا مساويا لأجر ثلاثة أيام ومكافأة مساوية لأجر ستين يوماً ، فلو فرضنا أنه مدين لأحد المرابين بمبلغ خمسة جنيهات ، وحجز المرابي تحت يد صاحب العمل على التعويض والمكافأة المستحقين للعامل ، فما هو المبلغ الذى يجب على صاحب العمل دفعه للدائن ؟ إن العشرة القروش الأولى من الأجر اليومى لا يجوز الحجز عليها من أجل هذا الدين ، فيتبقى من الأجر بعد ذلك سبعة قروش ، وبضربها فى ٦٣ يوماً يكون الناتج

٤٤١ قرشا وهو ما يحق للدائن المذكور الاستيلاء على رבעه .

٣٨ — وتنص الفقرة الأخيرة من المادة ١٥ على أنه « في حالة اقتطاع شيء من أجر العامل طبقا لهذا القانون ينسب الجزء القابل للتنازل أو الحجز عليه إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة » . وهذه المبالغ هي : (١) الغرامة التأديبية . (٢) ثمن ما أتلفه العامل أو أفقده . (٣) السلفة التي يكون صاحب العمل قد أقرضه إياها . مثال ذلك إذا كان أجر العامل اليومي ٢٥ قرشا ، واستحق أجره عن ١٢ يوما ، وجوزى بغرامة مساوية لأجر يوم نظير إهماله ، وخصم منه خمسون قرشا ثمن مواد أتلفها ، وثلاثون قرشا قيمة قسط سلفة اقترضها من صاحب العمل ، وأوقع أحد المربين حجزاً على أجره تحت يد صاحب العمل لدين عليه قدره ثلاثة جنيهات ، فما هو المبلغ الذي يحق للدائن الاستيلاء عليه ؟ إن مجموع الأجر الذي يستحقه العامل هو $25 \times 12 = 300$ قرشا . والمبالغ المقتطعة منه هي $25 + 50 + 30 = 105$ ، فالباقي هو ١٩٥ قرشا إذا قسمناه على ١٢ يوما كان صافي الأجر اليومي ١٦ و ٢٥ قرشا لا يجوز الحجز من أجل الدين المذكور إلا على ٦ و ٢٥ قروش منها أي ٧٥ قرشا عن مدة الاثنى عشر يوما ، وهو الذي يستحق الدائن رבעه .

٣٩ — أما فيما يتعلق بحماية الأجور من الولى أو الوصى فقد نصت المادة ١١ على أن « للقصر استلام أجورهم ومكافآتهم وما يستحقونه قبل صاحب العمل بمقتضى هذا القانون » .

ولما كان للأحداث من الجنسين أن يشتغلوا في الصناعة إذا بلغوا سن ١٢ سنة ، كما أن للأحداث الذين تتراوح سنهم بين تسع سنوات واثنى عشرة سنة أن يشتغلوا في بعض صناعات معينة ، فإن لهؤلاء الأحداث جميعاً حق

استلام أجورهم ، وليس من الضروري أن يكون دفع أجورهم للولى أو الوصى .

وقد أريد بهذا النص مراعاة مصلحة صاحب العمل والعامل معا ، فلو اتبع ما يقضى به القانون العام من دفع أجر القاصر للولى أو الوصى لكان فى ذلك إرهابا لصاحب العمل ، إذ يتعين عليه ألا يصرف الاجر إلا بعد التثبت من صفة الولى أو الوصى ، ولو أخطأ فى ذلك ودفع الاجر لغير ذى صفة لما برئت ذمته من هذا الاجر .

أما العامل القاصر فقد لا يجنى ثمار عمله إذا دفع أجره لمن له حق الولاية أو الوصاية عليه ، فمن الامور المشاهدة أن يستولى الوالد أو العم أو الاخ على أجر العامل القاصر دون أن ينفق عليه سوى الشيء اليسير منه .

الفصل الثانى

مواعيد دفع الاجور

٤٠ — حددت المادة ١٢ مواعيد دفع الاجور . فنصت على أن عمال المياومة تصرف أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين ، أما العمال الآخرون فتصرف أجورهم مرة على الأقل فى الشهر . وفترة الأسبوعين أو الشهر هى حد أقصى ، فيجوز لصاحب العمل دفع الاجور فى فترة أقصر ، ولكن لا يجوز له — حتى بموافقة العمال — أن يجعل فترات الصرف أطول من هذا الحد ، لان المشرع قصد بتحديد مواعيد دفع الاجور ضمان حصول العامل على أجره فى فترات قصيرة حتى لا يضطر إلى الاستدانة .

وقد قسمت المادة جميع العمال الى قسمين : فقصرت القسم الاول على عمال المياومة ، وهم الذين يحدد أجرهم على أساس اليوم الواحد ، وهو المتبع

بالنسبة لمعظم عمال الصناعة . والعامل في هذه الحالة يستحق أجره بمجرد انتهاء العمل اليومي ، فيجوز دفع أجره في نهاية كل يوم ، وهذا هو الحد الأدنى لفترات دفع الاجور .

أما القسم الثاني فيشمل باقى العمال وهم : (١) العمال المعينون بالأجر الشهري كمستخدمى المحال التجارية والمهن الحرة . وهؤلاء لا يستحقون أجرهم إلا بانتهاء الشهر ، ولكن القانون أجاز دفع أجورهم في فترات أقصر للسبب السابق ذكره . (٢) العمال المعينون بالأجر الأسبوعي ، ويحصل هذا غالبا بالنسبة للصيفية في بعض الصناعات . (٣) العمال المعينون بأجر الساعة، وهذا النظام متبع في بعض الشركات ، ومنها شركة قناة السويس . (٤) العمال المعينون بسعر القطعة من الانتاج ، وهى الطريقة المتبعة في بعض الصناعات وبنوع خاص صناعة الغزل والنسيج ، وصناعة الأحذية . هذه الأنواع الأربعة من العمال يجب صرف أجورهم مرة على الأقل في الشهر كما تقضى بذلك المادة ١٢ ، بينما تصرف أجور عمال المياومة مرة على الأقل كل أسبوعين . ولكننا نرى أنه ليس هناك ما يدعو إلى التفريق من هذه الوجهة بين عمال الأسبوع والساعة والقطعة من ناحية ، وبين عمال المياومة من الناحية الأخرى ، فالاختلاف بينهم في طريقة تحديد الأجر لا يرجع إلى اختلاف نوع العمل أو مستوى المعيشة كما هو الحال بين عمال الشهرية وعمال المياومة ، وإنما يرجع إلى رغبة صاحب العمل في اختيار إحدى هذه الطرق . وقد نجد مصنعا تحسب فيه الأجور على أساس العمل اليومي ، وبجانبه مصنع آخر يزاول نفس العمل وتحسب فيه الأجور على أساس القطعة . لهذا نرى أن نص المادة ١٢ كان ينبغي أن يكون كما يأتى :

(١) العمال المعينون بالأجر الشهري تصرف أجورهم مرة مرة على الأقل في الشهر .

(ب) العمال الآخرون تصرف أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين .
وليس في المذكرة التفسيرية للقانون ، ولا في المناقشات التي دارت بشأنه في البرلمان ، ما يبين لنا السبب الذي من أجله اعتبر العمال الذين تحدد أجورهم على أساس القطعة أو الساعة أو الأسبوع كالعمال المعينين بالأجر الشهري مع أنهم لا يختلفون في شيء عن طبقة عمال المياومة .

٤١ — وقد كان كثيرون من أصحاب الأعمال ، ومنهم بعض المصالح الحكومية ، يصرفون أجور عمال المياومة مرة في الشهر . وكان المنتظر أن يتقدموا بالشكوى مما فرضه القانون عليهم من وجوب دفع أجور هؤلاء العمال مرة على الأقل كل أسبوعين لما يترتب على ذلك من زيادة في الأعمال الكتابية الخاصة بأعداد كشوف الأجور وإجراء عملية الصرف ، ولكن الشكوى لم تأت منهم بل جاءت من العمال ، وبنوا شكواهم على أنهم رتبوا معيشتهم على صرف أجورهم مرة في الشهر ، حيث يدفعون ما عليهم من مصروفات كإيجار السكن وثلث الخبز والمصاريف المدرسية مرة في الشهر ، قد يقال إن المادة ٣٨ من القانون تجيز كل شرط في عقد العمل يخالف أحكام القانون مادام هذا الشرط أكثر فائدة للعامل ، وبناء عليه لا حرج على صاحب العمل إذا استجاب لعماله الذين هم بالأجر اليومي ، فدفع لهم أجورهم مرة في الشهر ما داموا يعتبرون هذا النظام أكثر فائدة لهم ، ولكننا لا نرى هذا الرأي ، فالمذكرة التفسيرية للقانون صريحة في الدلالة على أن المشرع قصد فرض حكم المادة ١٢ لا على أصحاب الأعمال وحدهم بل على العمال أيضا ، وهو يرى

بهذا الحكم إلى تحقيق هدف اجتماعي ، ومن أجل ذلك نصت المادة ٤٠ على معاقبة من يخالف هذا الحكم .

ولو بحثنا شكوى العمال من الناحية العملية لوجدنا أنهم غير محقين فيها . فما الذي يمنع العامل من أن يدفع لصاحب المنزل نصف الأيجار في منتصف الشهر والنصف الباقي في آخره ؟ ولو فرضنا أن المالك رفض هذا النظام وتمسك بدفع الأيجار مرة في الشهر ، فهل من الأمور العسيرة على العامل أن يحتفظ لديه بنصف الأيجار حتى يحل أول الشهر ويتسلم أجره في دفع المالك إيجار الشهر دفعة واحدة ؟ وهل يرفض البديل أو الجزار أو الخباز تسلم ماله قبل العامل كل أسبوعين إذا عرض عليه ذلك ؟ إن الحجة التي يتمسك بها العمال بهذا الشأن حجة واهية لا تقوم على أساس من المصلحة الحقيقية ، وإنما هو التمسك بما اعتادوا عليه وكفى .

٤٢ — بقيت حالة طائفة من العمال يشتغلون بسعر القطعة ، ويحتاج إتمام الواحدة إلى مدة تزيد على أسبوعين ، وهذه الحالة نادرة ، وقد لا توجد إلا في الأعمال الفنية اليدوية كصنع التماثيل وغيرها من التحف ، والأصل في هذه الحالة ألا يستحق العامل الأجر المتفق عليه إلا إذا أتم العمل ، ولكن القانون قضى بوجوب دفع جزء من الأجر على الحساب كل أسبوع بحيث يتناسب هذا الجزء مع ما أتمه العامل من العمل ، ودفع الباقي في خلال أسبوع من تاريخ تسليم العمل .

أما في الحالات الأخرى التي يشتغل فيها العامل بسعر القطعة فمن الميسور تحديد أجره يومياً ، فعامل النسيج مثلاً يحدد أجره على أساس المتر ، وعامل لف السجائر يحاسب على سعر الألف ، وعمال صناعة الأحذية يحاسبون على أساس الزوج الواحد أو جزء معين منه ، وهم جميعاً يؤدون

العمل في الساعات المحددة بالمحل الذي يشتغلون فيه ، ويمكن في نهاية كل يوم معرفة كمية العمل التي أداها كل منهم .

٤٣ — أما العامل الذي تنتهي مدة خدمته فقد فرق القانون بين من فصله صاحب العمل ومن خرج من تلقاء نفسه ، فالأول يجب أن يدفع له أجره فوراً ، ولا يصح أن يطالب بالانتظار إلى أن يحل ميعاد دفع الأجور بالمحل . أما الثاني فيجوز دفع أجره في خلال سبعة أيام من تاريخ تركه الخدمة . وقد روعي في هذه المهلة مصلحة صاحب العمل ، إذ أن بعض الشركات الكبيرة التي تستخدم آلاف من العمال قد لا يمر عليها يوم واحد دون أن يترك العمل بها عدد من العمال ، وفي تكليفها بصرف أجورهم فوراً إرهاق لها .

على أنه إذا حل ميعاد دفع الأجور بالمحل قبل انتهاء السبعة الأيام المذكورة فليس هناك مبرر لعدم صرف أجر العامل المستقيل مع باقي العمال ، إلا إذا كان بعهدته أشياء يراد جردها وتسليمها .

الفصل الثالث

تحديد الأجور

٤٤ — لم يتعرض قانون عقد العمل الفردي لتحديد الأجور ، بل تركه لحرية الطرفين المتعاقدين ، فلهما أن يحدداه كما يروق لهما . والمعتاد أن يكون هذا التحديد وفقاً لقانون العرض والطلب ، فكلما كثر عدد العمال المتعطلين انخفضت الأجور ، والعكس بالعكس .

وقد أدرك العمال من زمن بعيد أن ترك طرفي العقد وشأنهما يؤدي حتماً إلى تحكم أصحاب الأعمال في تحديد الأجور ، فالعامل المتعطل الذي

لا يملك قوت يومه لا يمكن أن يرفض أى أجر يعرض عليه مهما كان منخفضا ولذا كان فى مقدمة الأغراض التى ترمى إليها نقابات العمال رفع مستوى الأجور ، ووسيلتها فى ذلك أن تسعى إلى إبرام اتفاقات مشتركة مع أصحاب الأعمال تحدد فيها الأجور لالمن هم فى خدمتهم وقت التعاقد فحسب ، بل لمن يستخدمونهم بعد التعاقد أيضا ، فهى والحالة هذه بمثابة دستور لعقود العمل الفردية ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يعرض ، ولا لعامل أن يقبل ، أجرا يقل عن المحدد بها

على أن صاحب العمل قد يرفض إبرام هذا الاتفاق ، وإذا هدد العمال بالاضراب فإن فى استطاعته هو الآخر أن يهدد بوقف العمل ، فكيف يحل مثل هذا النزاع إذا تمسك كل من الطرفين بموقفه ؟ جرت العادة فى مثل هذه الحالة أن تتدخل السلطات العامة - بشروط معينة - لحسم النزاع عن طريق التوفيق أو التحكيم ، فتسعى أولا فى تقريب وجهات النظر المتعارضة قصد الوصول بالطرفين إلى اتفاق يرتضيانه ، فإن عجزت عن التوفيق لجأت إلى التحكيم . وكانت لجان التوفيق هى التى تتولى التحكيم فى منازعات العمل بمصر وهى لجان محلية يرأسها المدير أو المحافظ ، وتتكون من قاض ينتدبه وزير العدل ويمثل لمصلحة العمل وآخر للاتحاد المصرى للصناعات ومندوب صاحب العمل المشترك فى النزاع واثنين من عماله . ويقضى الأمر العسكرى رقم ٢٣٩ الصادر فى سنة ١٩٤٢ - والذى بقى معمولاً به بالتطبيق للرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ حتى ٧ يوليو سنة ١٩٤٨ - بأن قرارات لجان التوفيق إذا ما اعتمدها الوزير المختص ، وهو وزير الشؤون الاجتماعية ، أصبحت ملزمة للطرفين وواجبة التنفيذ كالأحكام النهائية .

٤٥ - وتحديد الأجور باتفاقات مشتركة أو عن طريق التحكيم يتم على

صور وأوضاع مختلفة ، فقد يكتفى فيه بتحديد الأجر الأدنى ، أى الأجر الذى يستحقه العامل عند بدء خدمته ، على أن يترك أمر زيادة هذا الأجر إلى تقدير صاحب العمل تبعاً لكفاية العامل وطول مدة خدمته . وقد يتناول تحديد حق العامل فى علاوات دورية أو غير دورية . وقد يحدد لكل طائفة من العمال درجة ذات حد أدنى وحد أقصى على أن يتدرجوا فيها تبعاً لنظام مقرر . وفى كل هذه الأوضاع قد يكون تحديد الأجر على أساس العمل اليومى أو الأسبوعى أو الشهرى أو عمل الساعة الواحدة أو إنتاج القطعة الواحدة . وقد يتناول تحديد الطريقة التى يعامل بها العمال فى حالة توقف الماكينات لوجود خلل فيها وحاجتها إلى الإصلاح ، ففي هذه الحالة يتفق على صرف نسبة مئوية من الأجر للعمال أثناء تعطلهم .

وفى ٧ يوليو سنة ١٩٤٨ صدر القانون رقم ١٠٥ وهو ينظم التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل وقد نشر بالجريدة الرسمية بتاريخ ٨ يوليو سنة ١٩٤٨ ، وطبقاً للادة الأخيرة منه أصبح نافذاً من هذا التاريخ . وقد عزز هذا القانون العنصر القضائى فى هيئة التحكيم فجعلها برئاسة رئيس محكمة الاستئناف وجعل من بين أعضائها رئيس النيابة بتلك المحكمة وأحد مستشاريها .

ويشمل التحديد أيضاً ما قد يتمتع به العامل من مزايا عينية كالغذاء والكساء والنقل من منزله إلى مكان العمل وبالعكس ، كما يشمل المرتبات الإضافية كالعمولة والمكافآت السنوية والأجر أثناء انقطاع العامل عن عمله بسبب المرض أو الإصابة .

٤٦ - وفى سنة ١٩٤٤ عندما قرر مجلس الوزراء زيادة تعريفة ترام مدينة القاهرة باعتبار ملهمين عن كل تذكرة أمر بتخصيص أحد الملهمين لصرف

حصيلته في شؤون العمال بالطريقة التي تراها وزارة الشؤون الاجتماعية ، وقد قررت الوزارة أن يصرف من هذه الحصيلة مكافأة للعمال بواقع ماهية شهر مضافاً إليها إعانة الغلاء كل أربعة أشهر ، كما وافقت على ما اقترحه العمال من صرف مكافأة إضافية لمن تنتهي خدمته من العمال بواقع أجر شهر بدون إعانة الغلاء عن كل ستة أشهر قضاها في الخدمة بعد زيادة التعريفة . وفي أواخر سنة ١٩٤٦ وافق مجلس الوزراء على إدماج حصيلة المليم المذكور مع حصيلة أحد المليمين اللذين زيدا في تعريفة شركة السيارات المصرية العمومية (ثورنيكروفت) ، وذلك لكي يمكن مساواة عمال هذه الشركة بعمال شركة ترام القاهرة . على أن مجلس الوزراء قرر في أوائل سنة ١٩٤٨ تخصيص حصيلة مليم الترام لتنفيذ الكادر الذي يطالب به العمال ، وتم الاتفاق في أغسطس سنة ١٩٤٨ على تنفيذ الكادر المذكور في مقابل استيلاء الشركة على حصيلة المليم . وهذا الذي قرره مجلس الوزراء ونفذته وزارة الشؤون الاجتماعية هو وضع جديد من أوضاع تحديد الأجور وقد أقره المشرع المصري فنص في المادة ٦٩١ من القانون المدني الجديد على جواز اشتراك العمال في الأرباح كطريقة من طرق تحديد الأجور في الصناعة .

٤٧ - ومما تجب مراعاته عند تحديد الأجور عن طريق التحكم الحالة المالية لصاحب العمل من ناحية وتكاليف المعيشة للعمال من ناحية أخرى ، فقد تستطيع إحدى الشركات أن تزيد أجور عمالها بنسبه ما ولا تسمح بهذه الزيادة ميزانية شركة أخرى تزاوّل نفس الصناعة ، ومعنى هذا أنه لا يحق لعمال أحد المصانع أن يطالبوا بزيادة أجورهم لمجرد أن عمال مصنع آخر قد حصلوا على هذه الزيادة ، ومن جهة أخرى فإن أجر العامل في القاهرة أو الاسكندرية مثلاً ينبغي أن يكون أعلا من أجر نظيره في الريف حيث تقل نفقات المعيشة عنها في المدن .

٤٨ — ومن أوضاع تحديد الأجور أن تصدر الدولة تشريعا يقضى بزيادة أجور العمال والمستخدمين بصفة عامة لمواجهة الغلاء في نفقات المعيشة وقد صدر في سنة ١٩٤٢ أول تشريع مصرى بهذا الشأن ، وهو الأمر العسكرى رقم ٣٥٨ الذى يقضى بالزام كل صاحب عمل يزاول مهنة صناعية أو تجارية أن يصرف لعماله ومستخدميه إعانة غلاء تختلف نسبتها تبعاً لقيمة الأجور وعدد الأولاد الذين يعولهم ، وفى سنة ١٩٤٣ صدر الأمر رقم ٤٥١ وهو يقضى بزيادة هذه الإعانة بنسبة ٤٠٪ منها وأخير صدر الأمر رقم ٥٤٨ فى سنة ١٩٤٤ القاضى بزيادة الإعانة مرة أخرى وبصرف إعانة غلاء على المعاشات ، وهذا الأمر والأمر رقم ٣٥٨ لا زال معمولاً بهما للآن بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

ونسب علاوة الغلاء فى الأوامر الثلاثة منقولة عما راجع مجلس الوزراء لموظفى الحكومة ومستخدميه وعمالها . وبما قضى به الأمر رقم ٣٥٨ أنه يجب ألا يقل أجر العامل البالغ من العمر ١٨ سنة عن سبعة قروش ونصف فى اليوم بما فيها إعانة الغلاء ، فإذا كانت سنة أقل من ذلك جاز تخفيض الأجر بمقدار نصف قرش عن كل سنة بحيث لا يقل عن خمسة قروش . أما الأمر رقم ٥٤٨ فقد رفع هذا الحد الأدنى إلى عشرة قروش يومياً لمن بلغوا سن ١٨ سنة إذا كانوا بالمياومة ، و ٢٥٠ قرشاً إذا كانوا بالمهنية الشهرية : فإذا كانت سنهم أقل من ذلك جاز تخفيض الأجر بمقدار نصف قرش يومياً أو ١٢٥ مليماً شهرياً بحيث لا يقل عن سبعة قروش ونصف يومياً أو ١٨٧,٥ قرشاً شهرياً .

وبمناسبة انتشار مرض الملاريا بمديرتى قنا وأسوان صدر الأمر العسكرى رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ وهو يقضى بأن أجر العامل الزراعى يجب ألا يقل عن عشرة قروش يومياً فى هاتين المديرتين .

الباب الرابع

واجبات أصحاب الأعمال

٤٩ — ينظم قانون عقد العمل الفردى العلاقات بين أصحاب الأعمال وعمالهم ، ويحدد حقوق كل من طرفى العقد وواجباته . وكل واجب على صاحب العمل يقابله حق للعامل ، فاذا تكلمنا هنا عن واجبات أصحاب الأعمال فانما نتكلم فى الوقت ذاته عن حقوق العمال .

ومن الواجبات التى يفرضها القانون على صاحب العمل ما ينشأ حتماً عن العقد كنتيجة منطقية ، مثال ذلك دفع الأجور أو إعطاء العامل شهادة بمدة خدمته عند انتهاءها ، ومنها ما ليست لها هذه الصفة ، وإنما لجأ إليها الشارع المصرى انتهازاً لفرصة سانحة ولكى يسد بها فراغاً فى التشريع العمالى المصرى فهى بمثابة إجراء مؤقت سيبطل مفعوله عندما يصدر التشريع الخاص بها ، مثال ذلك صرف مكافأة عن مدة الخدمة أو العلاج الطبى ، وسنطلق على هذا النوع من الواجبات إسمها خاصاً هو « الواجبات المتعلقة بالمزايا الاجتماعية » لأنها تفرض على صاحب العمل تقديم بعض مزايا لعماله من نوع المزايا التى يقررها نظام التأمينات الاجتماعية .

الفصل الأول

الواجبات المترتبة حتماً على عقد العمل

القسم الأول - دفع الأجور

٥٠ - أهم واجب من واجبات صاحب العمل أن يصرف للعامل الأجر المتفق عليه في مواعيده وألا يقتطع منه شيئاً إلا بالقدر وفي المناسبات التي أجازها القانون ، كما بينا ذلك تفصيلاً في الباب الثالث .

ومن الواجبات التي فرضها القانون على صاحب العمل بشأن الأجور بما لم يسبق ذكره ما قضت به الفقرة الأولى من المادة ١٢ من وجوب دفع الأجور في أحد أيام العمل ، والغرض من ذلك تمكين العامل من التمتع بيوم راحته كاملاً ، فلا يجوز تكليفه بالحضور إلى المحل لاستلام أجره في أحد الأيام المخصصة لراحته . واشتراط دفع الأجور في أحد أيام العمل ليس معناه وجوب دفعها أثناء ساعات العمل فيجوز أن تدفع بعد انتهائها أو أثناء فترات الراحة التي تتخللها .

٥١ - ومخالفة أحكام القانون الخاصة بالأجور وحمايتها ، منها ما هو معاقب عليه جنائياً ومنها ما ليس كذلك . فإذا ألزم صاحب العمل عماله بشراء أغذية أو بضائع مما ينتجه ، أو بشراء شيء من ذلك من محال معينة (مادة ٩) ، أو صرف لهم أجورهم في غير أيام العمل ، أو في غير المكان الذي يشتغلون فيه ، أو صرف أجور عمال المياومة في فترات تزيد عن أسبوعين أو أجور عمال الشهرية في فترات تزيد عن شهر (مادة ١٢) أو إذا خصم من أجر العامل نظير ما أفقده أو أتلفه أو نظير ما اقترضه من مال ، مبالغاً يزيد عما قرره المادتان ١٣ و ١٤ عوقب صاحب العمل في هذه الحالات كلها بغرامة حدها الأقصى ألف قرش عن كل مخالفة .

أما مخالفة الأحكام الأخرى ، وهى الخاصة بدفع الأجور بالعملية المتداولة قانونا (مادة ١٠) ، أو بدفع أجر العامل القاصر لولى أو الوصى خلافاً لرغبة العامل (مادة ١١) ، أو بصرف مبالغ لدائن العامل يزيد عما يحق خصمه من الأجر (مادة ١٥) — فهذه المخالفات كلها غير معاقب عليها جنائياً ، وعلى العامل الذى وقعت بشأنه أن يرفع أمره للقضاء للحكم له بالتعويض .

القسم الثانى — إعداد اللائحة الداخلية

٥٢ — قضت المادة ٢٦ بأنه يجب د على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع لائحة لتنظيم العمل ومعاملة العمال فى مؤسسته ... ، وهذه اللائحة تبين بنوع خاص ساعات العمل اليومى ومبدأها ونهايتها ، والفترات المخصصة للراحة وتناول الطعام . والراحة الأسبوعية ، وكيفية سير العمل ، ونظام الأجور ، والترقيات والعلاوات والأجازات . وتعد هذه اللائحة جزءاً متمماً لعقد العمل المبرم بين صاحب العمل وكل عامل من عماله فىرتبط بها الطرفان . والواقع أن العامل — وخاصة فى المحال الصناعية — لا يعرف وقت تعيينه من شروط خدمته إلا الأجر الذى سيحصل عليه ، أما باقى الشروط فلا يعرفها إلا بالسماع من زملائه أو ما يشاهده بنفسه ، فالزام صاحب العمل بوضع اللائحة المشار إليها فيه فائدة للعمال إذ تجعلهم على بينة من شروط عملهم فيقومون بما هو مفروض عليهم من واجبات ويطالبون بما هو مقرر لهم من حقوق . وصاحب العمل حر فى وضع هذه اللائحة ، وله أن يضمنها ما شاء من الأحكام بشرط ألا تتعارض مع القانون .

٥٣ — وقد أخرجت المحال التى تستخدم أقل من خمسين عاملاً من هذا

الالتزام لأن أصحابها يتصلون عادة بالعمال اتصالاً مباشراً ومستمراً أو تكون العلاقة بينهم شبه عائلية مما لا يحتاجون معه إلى نظام مكتوب للسير عليه .
وهناك حالات يكون فيها لصاحب العمل محل رئيسي وفروع ، سواء بنفس المدينة أم بمدن أخرى ، فهل يعفى صاحب العمل من وضع اللائحة الداخلية إذا كان عدد عمال المحل الرئيسي أقل من خمسين عاملاً ، وكذلك كل فرع من الفروع ، مع أن مجموع العمال بالمحل وفروعه يزيد عن خمسين عاملاً ؟ من رأينا أنه يجب أن ينظر إلى مجموع عدد عمال المحل وفروعه ، فإن بلغ خمسين أو أكثر وجب على صاحبه إعداد اللائحة الداخلية ، وتطبق أحكامها على عمال المحل الرئيسي وفروعه . هذا إذا كان المحل الأصلي وفروعه تشتغل بعمل من نوع واحد ، أما إذا كان لشخص ورشة حداة مثلاً بها أربعون عاملاً ومحل لبيع الملابس يشتغل به ثلاثون عاملاً فلا يلزم بوضع اللائحة ، لأن ما يصلح من الشروط لأحد المحلين لا يصلح للآخر .

القسم الثالث - إعداد لائحه الجزاءات

٥٤ - كذلك نصت المادة ٢٦ على الزام صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع لائحة للجزاءات وشروط توقيعها ، ويشترط تنفيذها ألا تعترض عليها ، صلاحة العمل في خلال خمسة وأربعين يوماً من تقديمها إليها .

والغرض من وضع هذه اللائحة أن يكون العامل على بينة من أمره فلا يفاجأ بتوقيع العقوبة عليه من أجل عمل يعتقد أنه لا يستوجب أية عقوبة أو لا يستحق عليه سوى عقوبة بسيطة ، ولكي تكون معاملة جميع عمال المحل من هذه الناحية موحدة وثابتة فلا تختلف تبعاً لاهواء صاحب العمل .

وما قيل عن إعفاء المحال التي تستخدم أقل من خمسين عاملا من وضع
اللائحة الداخلية ينطبق على إعفائها من وضع لائحة الجزاءات . كذلك
تنطبق هنا الملاحظة التي أبديناها بشأن المحال التي لها فروع .

٥٥ — وقد اشترطت المادة لنفاذ لائحة الجزاءات ألا تعترض عليها
مصلحة العمل في خلال خمسة وأربعين يوما من تاريخ تقديمها اليها . ومعنى
هذا أنه يجب على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يضع
لائحة الجزاءات ويقدمها إلى مصلحة العمل لمراجعتها وإبداء الرأى فيها . فإذا
وجدت فيها أحكاما تخالف قانون عقد العمل الفردى أو القرارات الوزارية
المنفذة لة أمرت بحذفها أو تعديلها ، مثال ذلك ، إذا كانت تقضى بمعاقبة العامل
عن ذنب ما بغرامة أكثر من أجر عشرة أيام . وللمصلحة كذلك أن توجه
نظر صاحب العمل إلى ما قد يكون باللائحة من نقص أو مغالاة أو عدم تدرج
في العقوبات الخاصة بنوع واحد من المخالفات ، وعليها أن ترشده إلى طريقة
إصلاحها ، فإذا قام بذلك أصبحت اللائحة نافذة أما إذا لم يدع لرأى المصلحة
فإن الأحكام التي أشارت بتعديلها ولم تعدل لا تكون نافذة على العمال .

على أنه لا يجوز للمصلحة أن تلزم صاحب العمل بجعل لائحته مطابقة
كلية أو جزئيا لللائحة محل آخر ، فالمخالفة الواحدة قد تكون قليلة الأهمية
إذا وقعت في أحد المحال ، في حين أنها تكون في غاية الخطورة إذا وقعت
في محل آخر ، مثال ذلك مخالفة التدخين . فانها إذا وقعت في محل حدادة مثلا
لا تستوجب معاقبة العامل بأكثر من غرامة بسيطة ، بعكس ما إذا وقعت
في جاراج أو مصنع دخان أو معمل لتكرير البترول ، فقد تستوجب فصل
العامل من الخدمة .

وحق المحال التي يزاول بها عمل من نوع واحد لا يشترط أن تكون

المخالفة الواحدة معاقبا عليها في المحال كلها العقوبة نفسها ، فإذا كانت شركة ترام القاهرة مثلا تنص في لائحتها على معاقبة السائق باقتطاع أجر يوم إذا قام من إحدى المحطات قبل أن يأذن له المحصل بالقيام فلا شيء يمنع شركة ترام مصر الجديدة أن تجعل العقوبة عن هذا الذنب اقتطاع أجر يومين . وقد أراد الشارع حماية أصحاب الاعمال من تباطؤ مصلحة العمل في مراجعة لوائح الجزاءات فقضى بأن تصبح نافذة المفعول اذا لم تعترض عليها المصلحة في خلال خمسة وأربعين يوما من تاريخ تقديمها اليها .

٥٦ - وليس هناك ما يلزم أصحاب الاعمال بالارتباط بلائحة الجزاءات بعد اعدادها وموافقة مصلحة العمل عليها ، بصفة مستمرة أو لمدة معينة ، فلهم أن يعدلوا متى أرادوا بما يجعلها أكثر ملاءمة لظروف العمل المتغيرة . انما يشترط لذلك أن يعرضوا التعديل على مصلحة العمل للموافقة عليه . فاذا لم تعترض عليه في خلال خمسة وأربعين يوما من تاريخ تقديمه لها اعتبر نافذا .

وسنفرد الباب السابع لموضوع تأديب العمال وما يجب أن يحوطه من ضمانات مكثفين هنا بالإشارة إلى إلزام صاحب العمل بإعداد لائحة الجزاءات كأحد الواجبات المفروضة عليه .

القسم الرابع - عدم تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه

٥٧ - تنص المادة ١٩ على أنه « لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملا غير المتفق عليه ، أو يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق ، إلا إذا دعت الضرورة لذلك التكليف أو الخروج منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عن حادث وقع أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة » .

• على أنه يجوز أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً ،

ولاحاجة بنا إلى القول أنه بالتطبيق للقانون العام تعد جميع الشروط الواردة في العقد ملزمة لصاحب العمل ، ومن حق العامل التمسك بها ورفض ما يخالفها ، فإذا طلب إليه صاحب العمل أن يقوم بعمل من نوع غير المتفق عليه ، كما لو كان معيناً بوظيفة رئيس حسابات وكلفه العمل كمحصل ، فله الحق في الامتناع عن اجابة هذا الطلب ، كما له الحق أيضاً في الامتناع إذا نقله صاحب العمل إلى أحد فروع محله بالأقاليم مع أنه منصوص في عقده على أن يكون تعيينه بالمحل الرئيسى بمدينة القاهرة . وقس على ذلك باقى الشروط الواردة في العقد . وللعامل التمسك بهذا الحق سواء كان عقده كتابياً أم شفوياً . على أن المادة ١٩ قد أجازت عدم مراعاة هذا النص في حالتين : الأولى إذا كانت هناك ضرورة لمخالفة شروط العقد منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عن حادث وقع أو فى حالة الفوة القاهرة بحيث يعود العامل إلى عمله الأصيل أو يعامل بمقتضى الشروط المتفق عليها بمجرد زوال الظروف التى استدعت مخالفة هذه الشروط .

والحالة الثانية تتعلق بالعمل المتفق عليه ، فيجوز دائماً لصاحب العمل أن يكلف العامل عملاً غيره إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً . ولا يمكن وضع قاعدة ثابتة لمعرفة ما إذا كان العمل الجديد يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه ، فينبغى تقدير ظروف كل حالة على حدها .

القسم الخامس — عدم تغيير طريقة تحديد الأجر

٥٨ — سبق القول (بند ٣٢) إن الأجر قد يحدد على أساس وحدة زمنية أو كمية معينة من الانتاج . والوحدة الزمنية قد تكون شهراً أو أسبوعاً

أو يوما أو ساعة . وقد ميز القانون العمال الذين تحدد أجورهم على أساس الشهر عمن سواهم من العمال من ثلاث نواح : الناحية الأولى فيما يتعلق بمدة الاعلان السابق لفسخ العقد ، والثانية فيما يتعلق بالمكافأة عن مدة الخدمة ، والثالثة فيما يتعلق بالأجازة السنوية . كذلك ميز القانون العمال الذين حدد أجرهم على أساس الأسبوع عن عمال المياومة من ناحية مدة الاعلان السابق للفسخ . وقد خشي المشرع أن يعتمد أصحاب الأعمال إلى تغيير حالة العمال فينقلون عمال الشهرية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي إلى سلك عمال المياومة ، وبذا يتوصلون إلى تخفيف الأعباء الملقاة عليهم نحو هؤلاء العمال ، فقضت المادة ١٨ بأنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهري إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعينين بأجر أسبوعي ، كما لا يجوز نقل العمال المعينين بأجر أسبوعي إلى عمال مياومة إلا بشرطين : الأول أن يوافق العامل على هذا النقل كتابة ، والثاني أن يكون للعامل المنقول الحقوق التي أكتسبته إياها المدة التي قضاهما بالأجر الشهري طبقا لأحكام المواد ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٧ . والمادتان الأولى والثانية خاصتان بالاعلان السابق للفسخ أو التعويض عنه ، والمواد الأربعة التالية خاصة بالمكافأة عن مدة الخدمة ، والمادة الأخيرة خاصة بالأجازة السنوية .

٥٩ — والعامل المعين بالماهية الشهرية قد يرى من فائدته قبول النقل إلى سلك عمال المياومة ، إما طمعا في زيادة الكسب كأن يعرض عليه صاحب العمل أجرا يوميا يزيد في مجموعه الشهري عما يتقاضاه من ماهية شهرية أو مضافا اليه من المزايا ما لم يكن يحصل عليه من قبل ، وقد يقبل النقل تفاديا من فصله إذا كان عمله كعامل بالماهية الشهرية لم تعد هناك حاجة اليه ، وعرض عليه صاحب العمل عملا آخر بالأجر اليومي ، أو لمجرد

رغبة صاحب العمل في جعله بالمياومة . وعلى كل حال فإنه يعامل بعد نقله الى سلك عمال المياومة على الوجه الآتى :

فيما يتعلق بالاجازة السنوية : يستحق الاجازة عن جزء السنة السابق لقبوله النقل على أساس ١٥ يوما في السنة ، ويستحقها عن الجزء الباقي على أساس سبعة أيام أو عشرة أيام . مثال ذلك اذا كانت سنة الاجازات المتبعة في المحل هي السنة الميلادية وكان قبولة النقل الى سلك عمال المياومة في آخر ابريل مثلا ، استحق عن الاربعة الاشهر الاولى من السنة اجازة قدرها خمسة أيام ، واستحق عن الثمانية الاشهر الباقية اربعة أيام أو ستة أيام حسب الحالة .

وفيما يتعلق بالاعلان السابق للفسخ : تكون مدته ثلاثين يوما لثلاثة أيام . وفيما يتعلق بالمكافأة عن مدة الخدمة : تحسب المدة السابقة على القبول على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من الست السنوات الاولى . وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، مع مراعاة الحد الأقصى ، وعلى أساس أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات التالية للقبول مع مراعاة الحد الأقصى كذلك .

٦٠ — أما الأجر الذي يحسب على أساسه التعويض عن عدم الاعلان والمكافأة عن مدة الخدمة فقد يختلف الرأى بشأنه ، فيمكن القول فيما يختص بالتعويض بأنه يحسب على أساس متوسط الأجر الثابت والمرتبات الإضافية في الثلاثة الاشهر السابقة للفصل . أو على أساس متوسط الأجر والمرتبات في الثلاثة الاشهر السابقة للنقل إلى سلك عمال المياومة . وكذلك الحال بالنسبة للمكافأة ، فقد يقال إنها بقسميها تحسب على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل وقت فصله ، وقد يقال إنه لا يحسب على هذا الأساس إلا

مكافأة المدة التي قضاهما بالمياومة ، أما المدة التي قضاهما بالمماهية الشهرية فتحسب على أساس المماهية التي كان يستولى عليها وقت نقله إلى سلك عمال المياومة .
ومحل وقوع النزاع بهذا الشأن بين العامل وصاحب العمل أن يكون الاجر اليومي الذي يستولى عليه العامل وقت فصله يختلف عما يخص اليوم الواحد من الاجر الشهري الذي كان يتقاضاه من قبل . مثال ذلك عامل قضى في خدمة إحدى الشركات خمس سنوات بمماهية قدرها عشرة جنيهات في الشهر ، ثم نقل إلى سلك عمال المياومة ، وجعل أجره أربعين قرشاً في اليوم ، وزيد الاجر بعد ذلك عدة مرات حتى أصبح سبعين قرشاً ، وكان العامل قد قضى بالاجر اليومي عشر سنوات ، ثم فصل من الخدمة ، فكيف يحسب التعويض الذي يستحقه عن عدم الاعلان ، وكيف تحسب المكافأة عن مدة خدمته ؟ .

ليس من شك في أن التعويض يحسب بواقع أجر ثلاثين يوماً لثلاثة أيام برغم أنه كان عند فصله عاملاً بالمياومة ، ولكن الصعوبة في تحديد الاجر الذي يتخذ أساساً لذلك : أهو العشرة الجنيهات في الشهر أم السبعون قرشاً في اليوم ؟ قد يقول صاحب العمل إن الحق الذي اكتسبه العامل من خدمته بالمماهية الشهرية إنما هو الحق الذي كان له وقت نقله إلى عامل بالمياومة ، وإنه بناء على ذلك تكون قيمة التعويض عشرة جنيهات . وقد يجيب العامل على ذلك أنه لو كان بقي بالمماهية الشهرية إلى نهاية خدمته لاستحق تعويضاً مساوياً لأجر ثلاثين يوماً على أساس متوسط الاجر في الثلاثة الأشهر السابقة للفصل . فان عومل طبقاً للرأى الاول كان في ذلك اجحاف به .

ولما كان غرض المشرع من الزام صاحب العمل ، في حالة فسخ العقد من جانبه ، أن يعلن العامل قبل الفسخ بمدة معينة أو يدفع له تعويضاً عن

عدم الاعلان. وأن يدفع له كذلك مكافأة عن مدة خدمته، انما هو تمكين العامل من سد نفقات المعيشة في الفترة المفروض أنه يبحث فيها عن عمل جديد و بنفس مستوى معيشته وقت فسخ العقد ، فاننا نرى أن يحسب التعويض عن عدم الاعلان والمكافأة بقسميها على أساس الاجر الاخير .

على أنه إذا كان الاجر الشهري الذي كان العامل يتقاضاه وقت نقله الى سلك عمال المياومة يزيد على مجموع أجره اليومي في الشهر وقت فسخ العقد فانه ينبغي أن يحاسب على أساس الاجر الشهري وقت نقله الى عامل بالمياومة لانه اكتسب هذا الحق بحكم المدة التي قضاها بالمهنية الشهرية ، ولا يجوز الانتقاص منه .

٦١ - وهناك حالات يكون فيها العامل بالمياومة ثم ينقل الى عامل بالمهنية الشهرية ، فكيف تحسب المكافأة عن مدة خدمته ؟ قد يدعى العامل أن من حقه حسابان المدة كلها ، ما كان منها بالمياومة وما كان منها بالمهنية الشهرية ، على اعتبار أنها كلها بالمهنية الشهرية ، وقد يقول في دفاعه عن هذا الرأي ان القانون يقضى بحسبان المكافأة على أساس آخر أجر ، مع أن هذا الاجر في معظم الحالات يزيد على الاجر الذي كان يتقاضاه في أوائل خدمته ، وأنه إنما قصد بذلك أن يعامل العامل عند فصله على أساس المستوى الذي وصل إليه في نهاية خدمته ، وقد يجيب صاحب العمل على هذا بأن حق العامل في الحصول على مكافأة على أساس الاجر الشهري الاخير لم ينشأ إلا من اليوم الذي نقل فيه الى سلك عمال الشهرية ، وأن المدة التي قضاها قبل ذلك بالمياومة ينبغي أن تحسب المكافأة عليها كما يعامل عمال المياومة وعلى أساس الاجر اليومي الذي كان يستولى عليه وقت نقله عاملاً بالشهرية . وقد بحث قسم الرأي بمجلس الدولة هذا الموضوع . وأفتى بأن تحديد صفة العامل التي

تحسب المكافأة على أساسها تتعين في الوقت الذي يفسخ فيه العقد ، فينبغي أن تحسب المكافأة عن كل المدة على أساس الأجر الشهري الأخير .

٦٢ - وحسبان المكافأة عن كل من المدتين على حدتها قد يؤدي إلى أن يكونا في مجموعهما أكثر من المكافأة التي كان العامل يستحقها لو كانت مدة خدمته كلها بالمهية الشهرية . مثال ذلك : إذا أمضى عشر سنوات بمهية شهرية قدرها تسع جنيهات ، ثم نقل إلى عامل بالمياومة بأجر قرره ثلاثون قرشاً ، وأمضى بهذه الصفة ثماني سنوات فإن المكافأة تحسب على الوجه الآتي :

مدة العشر سنوات التي قضاها بالمهية الشهرية يستحق عنها :

ملي جنيه جنيه

$$٦ سنوات \times ٤,٥٠٠ = ٢٧$$

$$٤ سنوات \times ٩,٠٠ = ٣٦$$

مدة الثماني سنوات التي قضاها بالأجر اليومي يستحق عنها :

جنيه جنيه

$$٨ سنوات \times ٣ = ٢٤$$

فيكون المجموع ٨٧ جنيهاً

في حين أنه لو حسبت المدة كلها وهي ١٨ سنة على أنها بالأجر الشهري لكان ما يستحقه :

ملي جنيه جنيه

$$٦ سنوات \times ٤,٥٠٠ = ٢٧$$

$$٦ سنوات \times ٩,٠٠ = ٥٤$$

$$٦ سنوات \times \text{لا شيء} = -$$

$$\hline ٨١ \quad \text{فيكون المجموع}$$

فهل ينبغي على صاحب العمل أن يدفع له مكافأة قدرها ٨٧ جنيهاً أو ٨١ جنيهاً؟ إن غرض المشرع من النص الوارد بالمادة ١٨ إنما هو حماية عمال الشهرية مما قد يعتمد إليه أصحاب الأعمال من نقلهم إلى عمال المياومة ، وهذا الغرض يتحقق تماماً إذا عومل العامل الذي نقل إلى سلك عمال المياومة كما لو كانت مدة خدمته كلها بالمهنية الشهرية ، ولكنه لا يبرر معاملته معاملة تفوق ذلك ، ولذا نرى أن المكافأة في المثال السابق ينبغي ألا تتجاوز ٨١ جنيهاً .

القسم السادس - الوقاية من أخطار العمل

٦٣ - تقضى المادة ٣٦ بأنه يجب على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل والآلات . والتعرض لهذه الأخطار لا يكون عادة إلا في الأعمال الصناعية ، أما الأعمال الأخرى كالتيجارة ، والمهن الحرة فليس فيها من الأخطار ما يستحق الذكر ، وإن كانت المادة المذكورة تسرى عليها كما تسرى على الصناعة .

وطبقاً للقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ الخاص بالمحال الخطرة والمقلقة للراحة والضارة بالصحة لا يجوز إنشاء أى محل من المحال التى يسرى عليها ومنها المصانع والورش بجميع أنواعها ، إلا بعد الحصول على رخصة بذلك ويشترط لصرف الرخصة أن يقوم الطالب باستيفاء الاشتراطات التى تقررها جهات الاختصاص ومنها الشروط التى تسكفل وقاية العمال من خطر الإصابات . وليس هذا فحسب بل إن للوزير المختص بتنفيذ القانون المذكور أن يأمر باستيفاء شروط جديدة بالمحل فى أى وقت بعد الترخيص به إذا كانت سلامة العمال من الأخطار تستدعى ذلك .

فحكم المادة ٣٦ منفذ فعلاً بالمصانع والورش والمحال الأخرى التي يسرى عليها القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ ، وإذن فهذه المادة لم تأت بجديد فيما يتعلق بالمحال المذكورة ، وإنما الجديد أنها تطبق على الأعمال التي لا يسرى عليها ذلك القانون ، ومنها ما هو شديد الخطورة على العمال الذين يشتغلون فيها كأعمال البناء والهدم والشحن والتفريغ والعمل في المناجم والمحاجر .
والمادة تلزم أصحاب الأعمال باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار ، فلكل صاحب عمل الحق في اختيار الاحتياطات التي تروق له ما دامت كفيلة بحماية العمال ، وليس للحكومة أن تكلفه باتخاذ احتياطات معينة كما في الحال الخاضعة للقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ .

القسم السابع — الأجازات السنوية

٦٤ — تنص المادة ٣٧ على أن لكل عامل الحق في الحصول على أجازة بأجر كامل على الوجه الآتي :

(أ) سبعة أيام في السنة لعمال المياومة ، إلا إذا كانوا يشتغلون في عمل خطر أو ضار بالصحة فتكون أجازتهم عشرة أيام في السنة ، ويكون تحديد نوع هذه الأعمال بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية .

(ب) خمسة عشر يوماً في السنة للعمال والمستخدمين المعيّنين بأجر شهري . فلكل عامل إذن أن يطالب صاحب العمل بالأجازة المقررة لأمثاله ، وعلى صاحب العمل أن يجيبه إلى طلبه . وليس للعامل أن يشترط قيامه بالأجازة في وقت معين ، فينبغي ترك تحديد الوقت لصاحب المحل طبقاً لمقتضيات العمل ؛ على أنه ليس هناك ما يمنع العامل من أن يبدي رغبته في القيام بالأجازة في وقت معين حتى يتسنى لصاحب المحل التوفيق ، إذا أمكن ، بين هذه الرغبة وصالح العمل .

وتختلف مدة الإجازة كما هو ظاهر من نص المادة تبعاً لحالة العامل إذا كان بالمياومة أو بالأجر الشهري ، وكذلك تبعاً لخطورة العمل الذي يؤديه عمال المياومة ، وهم السواد الأعظم من عمال الصناعة ، فهي سبعة أيام لعمال المياومة بصفة عامة ، وعشرة أيام لمن يشتغلون منهم في عمل خطر أو ضار بالصحة ويبلغ عدد أنواع الصناعات والأعمال التي اعتبرت خطيرة أو ضارة بالصحة فيما يتعلق بتطبيق المادة التي نحن بصدد ها ٦٦ ، نوعاً (أنظر الملحق رقم ٤) أما إجازة العمال الذين هم بالأجر الشهري فهي خمسة عشر يوماً ، ولم تشر المادة إلى العمال الآخرين وهم الذين تحدد أجورهم بالأسبوع أو الساعة أو بسعر القطعة ، ومن رأينا أن هؤلاء جميعاً في حكم عمال المياومة .

٦٥ - وقد فسر بعض أصحاب الأعمال نص المادة بأنه لا يجوز للعامل الحصول على الإجازة إلا إذا كان قد أمضى في الخدمة سنة كاملة بعد تاريخ سريان القانون وهو ١٥ أغسطس سنة ١٩٤٤ ، أو بعد تاريخ دخوله في الخدمة ، أو بعد انتهاء إجازة سابقة . وهذا التفسير صحيح إذا كان العامل يطالب بإجازته كاملة ، أما إذا طلب جزءاً منها يتناسب مع المدة التي قضاه في الخدمة فلا شيء يمنع الترخيص له به . على أن تمسك صاحب المحل بعدم منح أي عامل إجازته إلا إذا انتهت المدة التي يستحقها عنها يؤدي إلى تراكم عدد العمال المستحقين للإجازات في وقت واحد مما يتعذر معه التوفيق بين الوفاء بالتزام صاحب المحل ومراعاة صالح العمل ؛ ونرى أن الحل العملي لهذه المسألة يجب أن يكون على الوجه الآتي :

يتخذ كل صاحب محل لنفسه سنة معينة للإجازات ، ولتسكن السنة الميلادية أو الهجرية أو المالية أو سنة تبدأ من ١٥ أغسطس . وفي أول كل سنة يعد برنامجاً للإجازات عماله بحيث يتمتعون جميعاً بإجازتهم قبل نهاية السنة . وقد يستقبل أحد العمال أو يفصل من الخدمة قبل نهاية سنة الإجازات

وبعد حصوله على أجازته ، فيكون بذلك قد منح من الأجازة أكثر مما يستحق ، ولكن هذا لا يعد شيئاً مذكوراً بجانب ما يحصل عليه صاحب المحل من فائدة بتوزيع أجازات عماله على مدى السنة كلها .

٦٦ — وقد رأيت بعض الشركات التي تستخدم عدداً كبيراً من العمال أن إعداد برنامج سنوي للأجازات ليس من الأمور الهينة ، ولذا قررت أن توقف العمل بمصانعها في مناسبات معينة كعيد الأضحى وعيد الفطر وشم النسيم مدداً تبلغ في مجموعها مدة الأجازة التي يستحقها عمالها .

ورأينا في هذا النظام أن العامل غير مقيد به ، فله إذا شاء أن يرفضه ويتمسك بحقه في الحصول على أجازته دفعة واحدة ؛ وفي هذه الحالة يجب على الشركة أن تعطيه أجازته كاملة على أن يحرم من أجره في الأيام التي يوقف فيها العمل بمصانع الشركة .

٦٧ — وكانت بعض الشركات قد جرت قبل صدور القانون على منح عمالها أجازات بأجر كامل في بعض المواسم والأعياد ، ولما صدر القانون طالب العمال بالجمع بين هذه الأجازات والأجازة السنوية التي قررها القانون ، ورأت الشركات على العكس أنه يجب إستئصال أيام المواسم والأعياد من الأجازة السنوية . ورأينا في هذا النزاع أنه إذا كانت الأجازة المتفق عليها مع العمال قبل صدور القانون تختلف عن الأجازة القانونية فإن هذا الاتفاق يعد — تطبيقاً للمادة ٣٨ — باطلاً ولا يعمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعمال ، فإذا كانت الشركة قد جرت على منحهم بمناسبة الأعياد والمواسم أجازات بماهية كاملة مدداً تبلغ في مجموعها خمسة عشر يوماً مثلاً ، وكانت أجازتهم السنوية المقررة قانوناً سبعة أيام أو عشرة أيام

فلهم أن يختاروا النظام الذى كان متبعاً قبل صدور القانون ، ولكن ليس لهم أن يجمعوا بين النظامين .

٦٨ - ومن المسائل التى تعرض للباحث هذا الصدد : أيجوز لصاحب العمل أن يعرض على العامل التنازل عن الإجازة مقابل دفع أجره عنها ؟ والواقع أن من صالح صاحب العمل الذى يستخدم عمالاً يدويين أن يدفع لهم أجرهم عن مدة الإجازة مضاعفاً بدلاً من إعطائهم إياها وذلك لأن تعيين عمال مؤقتين للقيام بالعمل أثناء تغيب عمال المحل بالإجازة ليس من الأمور الهينة ، فقد لا يوفق إلى عمال يقبلون العمل بصفة مؤقتة ، وإن وفق إليهم فلا ينتظر منهم أن يؤديوا العمل باهتمام كعمال المحل . ومن رأينا ألا شيء يمنع صاحب العمل من التقدم بهذا العرض ليقبله ويعامل به من يشاء من العمال ، ولكن ليس له أن يفرضه عليهم فرضاً .

٦٩ - والحق فى الإجازة ينتهى بانتهاء السنة . فلا يجوز للعامل الذى لم يطلب إجازته فى سنة ما ، أو لم يطلب إلا جزءاً منها ، أن يطلب بها أو بالباقي منها فى السنة التالية ، ولكن له - إذا لم تسمح حالة العمل بالحصول على إجازته - أن يطلب دفع أجره عنها أو الترخيص له بها فى السنة التالية ، إما منضمة إلى إجازة هذه السنة أو منفصلة عنها .

وإذا استقال عامل من الخدمة ، أو فصله صاحب العمل ، قبل أن يطلب إجازته فليس له أن يطلب بأجره عنها . وهذا بخلاف ما إذا كانت استقالته أو فصله بعد طلب الإجازة . ولا يستحق العامل المفصول أو المستقيل سوى جزء من الإجازة يتناسب مع المدة التى قضاه بالخدمة من بداية سنة الإجازات .

القسم الثامن - تهئية وسائل السكن والتغذية

٧٠ - ومن الالتزامات التي فرضها القانون على صاحب العمل مانصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة ٣٤ من أنه إذا كان يستخدم عمالا في أماكن بعيدة عن العمران وجب عليه أن يسهل لهم وسائل السكن الملائم والتغذية. والأماكن البعيدة عن العمران في مصر كثيرة، منها شبه جزيرة سيناء، وسواحل البحر الأحمر وبها عدة مناجم للفوسفات والمنجنيز ومناجم البترول ومعظم العمال الذين يعملون في الأماكن المذكورة ليسوا من الأهالي المقيمين بها بل من سكان الوجه القبلي، فالمفروض على الشركات التي تستخدم عمالا في مثل تلك الأماكن أن تسهل لهم وسائل السكن الملائم، وذلك بإقامة مباني في نفس المكان الذي يعملون فيه أو في مكان قريب منه، وينبغي أن تتوفر في هذه المباني الشروط الصحية الضرورية، فلا يضح مثلا أن يكون المبنى بلا سقف كما شوهد في بعض الجهات.

ولا يلزم صاحب العمل بتقديم السكن مجانا، فله إذا شاء أن يتقاضى من العمال أجرا عن ذلك بشرط أن يكون متناسبا مع أجورهم. وإذا كانت هناك قرية تصلح لسكن العمال، وليكنها تبعد عن مكان العمل بحيث لا يمكنهم قطعها سيراً على الأقدام في مدة معقولة، جاز لصاحب العمل أن يستعاض عن إنشاء المباني بإعداد وسيلة لنقلهم من محل عملهم إلى تلك القرية وبالعكس.

٧١ - أما الغذاء الذي يلزم صاحب العمل بتسهيل وسائل الحصول عليه فينبغي أن يكون كافيا ومكونا في مجموعة من جميع العناصر المغذية، فلا يقصر - كما هو متبع الآن في بعض الشركات - على أنواع البقول كالعدس والبقول

واللويبة الجافة ، بل يجب أن يشتمل أيضا على اللحوم والخضر الطازجة ، وأن يقدم إليهم مطهياً أو معداً للتناول . على أن للعمال الحق إذا شاءوا أن يحصلوا على أطعمة غير مجهزة ليتولوا إعدادها بأنفسهم إذا كانت لديهم الوسيلة لذلك . وعلى كل حال لا يلزم صاحب العمل بتقديم الاطعمة مجانا ، بل له أن يتقاضى ثمنها من العمال ، كما أن للعمال مطلق الحرية في الحصول أو عدم الحصول على شيء من هذه الاطعمة .

وما يذكر بهذه المناسبة أنه لما انتشر مرض الملاريا في مديرتي قنا وأسوان استصدرت وزارة الشؤون الاجتماعية بتاريخ ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٤ أمراً من الحاكم العسكري العام يقضى بالزام أصحاب المصانع والمتاجر الكبيرة في هاتين المديرتين ، وهي التي تستخدم عادة خمسين عاملاً أو مستخدماً ، والحائزين لأراضي زراعية تزيد مساحتها على مائة فدان ، أن يتخذوا الترتيبات اللازمة لتقديم وجبة الظهر في كل يوم من أيام العمل لمن يريد من المستخدمين والعمال . ولكي لا يحرم عمال المحال الصغيرة من هذه الوجبة قضى الأمر بأنه ، فيما يتعلق بالمحال الصناعية والتجارية التي يقل عدد مستخدميها وعملها عن خمسين شخصاً وتكون متقاربة في دائرة قطرها كيلو متر واحد يجب على أصحابها أن يشتركوا فيما بينهم لتقديم الطعام لعمالهم ومستخدميه ، واشترط الأمر ألا تزيد تكاليف الوجبة الواحدة على ثلاثين مليماً يتحمل العامل أو المستخدم نصفها . وإذا كان العمل يؤدي بالمصنع أو بالمحل بالتناوب نهاراً وليلاً وجب على صاحب العمل أن يقدم لمن يريدون من المستخدمين والعمال وجبة العشاء بنفس الشروط الواردة بالأمر .

وتنفيذاً لهذا الأمر أصدر وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ ١٥ أبريل سنة ١٩٤٤ قراراً وزارياً ببيان أصناف الطعام التي تقدم وكيفية ما يقدم منها

للشخص الواحد في الوجة الواحدة . وفي ٢٩ أغسطس سنة ١٩٤٤ أصدر الحاكم العسكري العام أمراً يقضى بسريان أحكام الامر سالف الذكر على محافظة البحر الاحمر . .

ولما ألغيت الاحكام العرفية في سنة ١٩٤٥ صدر المرسوم بقانون رقم ١٠٢ قاضيا باستمرار العمل ببعض الاوامر العسكرية ومنها الامر المذكوران .

القسم التاسع - إعطاء العامل شهادة بمدة خدمته

٧٢ - تقضى المادة ١٧ بالزام صاحب العمل بأن يعطى العامل مجازاً في نهاية عقده ، بناء على طلبه ، شهادة لايبين بها سوى تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى كان يؤديه ، والغرض من هذه الشهادة تمكين العامل من أن يثبت لأصحاب الأعمال - الذين يتقدم إليهم سعيّاً وراء عمل جديد - المهنة التى مارسها ودرجة مرانه عليها بحكم المدة التى قضّاها فى ممارستها . وإعطاء الشهادة متوقف على طلب العامل ، فإذا لم يطلبها فليس على صاحب العمل أن يعطيه إياها من تلقاء نفسه .

ولم يحدد القانون مدة معينة لجواز المطالبة بالشهادة بحيث يسقط حق العامل فيها بانتهاء هذه المدة ، ولا يمكن القول بأن عبارة « فى نهاية عقده » الواردة فى المادة يراد بها وجوب إعطاء الشهادة فى اليوم الأخير من خدمة العامل ، وإنما المراد بهذه العبارة أن يكون إعطاء الشهادة بمناسبة انتهاء العقد . أو بعبارة أخرى فى خلال مدة معقولة بعد نهاية العقد ، فإذا طالب العامل أثناء مدة خدمته شهادة دالة على هذه المدة لايلزم صاحب العمل باعطائه إياها .

٧٣ - وقد اشترطت المادة ألا يذكر بالشهادة سوى تاريخ الدخول فى

الخدمة وتاريخ الخروج منها ونوع العمل الذى كان العامل يؤديه ، ومعنى هذا أنه محظور على صاحب العمل أن يذكر بالشهادة شيئاً عن كفاية العامل أو سلوكه ، لاثناء ولاذما . وقد يبدو أن حظر الثناء على العامل أمر غير مفهوم ولا سيما أنه يخالف ما جرى عليه العرف ، والذي حدا بالشارع إلى تقرير هذا المبدأ ، الذى نقله عن القانون الفرنسى ، أن التعليق على كفاية العامل أو سلوكه بالذم يقوم حائلاً دون حصوله على عمل جديد ، ولو منع الذم وأجيز الثناء لكان معنى خلو الشهادة من الثناء ذماً .

وكما أنه لا يجوز أن تتضمن الشهادة ثناء على العامل ، كذلك لا يجوز إعطاء العامل - بخلاف الشهادة التى نصت عليها المادة ١٧ - شهادة أخرى بالتوصية عليه ، ولكننا لا نرى ما يمنع صاحب العمل من إعطائه خطاب توصية لشخص معين .

٧٤ - وبما تجب الإشارة إليه بهذه المناسبة أن بعض الشركات تتبادل فيما بينها كشوفاً بأسماء العمال الذين كانوا فى خدمتها وفصلوا منها بسبب يرجع إلى سوء سلوكهم أو عدم كفايتهم ، ويطلق على هذه الكشوف اسم (Black Lists) ومن رأينا أن الشركة التى تلجأ إلى هذه الطريقة ترتكب مخالفة للمادة ١٧ .

كذلك يعتبر مخالفاً لهذه المادة كل صاحب عمل ينشر فى مكان العمل كشفاً بأسماء العمال الذين فصلهم لعدم أمانتهم أو سوء سلوكهم ، وهذا بخلاف ما قد يتعرض له من عقوبة طبقاً للقانون العام .

٧٥ - وقد أجازت المادة ذكر الاجرو المرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت التى كان يتقاضاها العامل ، بشرط أن يكون ذكرها بناء على طلبه . ولا يجوز لصاحب العمل أن يمتنع عن إعطاء الشهادة بحجة وجود أشياء

بعهدة العامل ، لانها لاتتضمن اعترافاً منه بخلو طرف هذا الأخير .

٧٦ — وفرضت المادة ١٧ على صاحب العمل - غير ماتقدم - أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات . كالشهادات الدراسية والشهادات الخاصة بمدة الخدمة السابقة وشهادة الميلاد وغيرها ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يحتفظ بأصول هذه الشهادات والأوراق اكتفاء باعطاء العامل صورة منها بالكتابة أو الفنوغرافية .

القسم العاشر — نفقات ترحيل العامل إلى الجهة التي أبرم فيها العقد

٧٧ — تقضى المادة ١٦ بالزام صاحب العمل بنفقات عودة العامل إلى الجهة التي أبرم فيها العقد إذا طلب العامل ذلك في خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء العقد ، بشرط أن يكون انتهاءه لأحد الأسباب الآتية :

(١) مرض العامل المنصوص عنه في المادة ٢٤ .

(٢) فسخ العقد من جانب صاحب العمل .

(٣) فسخ العقد من جانب العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة ٣١

ولم تتعرض المادة لحالة انتهاء العقد بسبب عجز العامل . ومعنى هذا أنه لا يجوز له في هذه الحالة مطالبة صاحب العمل بنفقات عودته . ولا شك أن هذه النتيجة غير مقبولة ، وليس لها ما يبرزها . والواقع أن هذا التمييز بين حالتين متشابهتين ، وهما المرض والعجز ، يرجع إلى خطأ في صياغة المادة ١٦ ، ويبان ذلك أن المادة ٢٤ كانت تقصر انتهاء العقد على سببين وهما وفاة العامل ومرضه ، والمادة ١٦ كانت تجيز للعامل في حالة المرض المطالبة بنفقات العودة ، ثم عدلت المادة ٢٤ بإضافة سبب ثالث إليها وهو العجز . وفات واضعي القانون أن يعدلوا المادة ١٦ تبعاً للاضافة التي أدخلت على المادة ٢٤ .

على أن معظم حالات العجز تدخل ضمن تعريف المرض الوارد بالمادة ٢٤ ، ولا يشذ عن ذلك إلا حالات قليلة ، وهي التي ينشأ فيها العجز عن إصابة لا تحتاج إلا لعلاج قصير المدة .

ولا يسرى حكم هذه المادة على حالة فسخ العقد من جانب العامل في غير المناسبات المنصوص عنها بالمادة ٣١ ، كما لا يسرى على العقود التي تنتهي بانتهاء مدتها ، أو بإتمام العمل المتفق عليه ، ففي هذه الحالات لا يلزم صاحب العمل بنفقة ترحيل العامل إلا إذا كان العقد يتضمن شرطاً بهذا المعنى .

٧٨ - ويجب أن تكون وسيلة النقل مما يلائم مركز العامل ، فإذا كان مستخدماً في أحد البنوك مثلاً وجب أن يكون سفره بالسكك الحديدية في الدرجة الثانية على الأقل ، وإذا كان من العمال الذين يؤدون أعمالاً يدوية فلا يجوز أن يكون سفره بالسكك الحديدية في العربات المعدة لنقل البضائع أو الحيوانات كما جرى عليه بعض مقاولي جمع العمال .

٧٩ - ويسقط حق العامل في المطالبة بنفقات العودة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء العقد . وقد روعي في تحديد هذه المدة تمكين العامل من البحث عن عمل آخر في المدينة أو الجهة التي كان يشتغل بها ، فقد تكون فرص العمل بها أكثر منها في الجهة التي سيعود إليها ، كما أن تحديد هذه المدة يضع حداً لمسؤولية صاحب العمل من هذه الناحية ، فإذا امتنع صاحب العمل عن القيام بهذا الواجب جاز للعامل الالتجاء إلى السلطة الإدارية المختصة وهي أقسام البوليس في المحافظات والمراكز والبنادر في المديرية . ولهذه السلطة أن ترحل العامل وتسبب من صاحب العمل ما أنفقته في هذا السبيل ، فإن امتنع جاز تحصيله بطريق الحجز الإداري . وللعامل إذا شاء أن يسافر على نفقته ثم يطالب صاحب العمل بمادفعه ،

بشرط أن تكون هذه المطالبة في مدى خمسة عشر يوماً كما تقدم ، وفي هذه الحالة لا يكون هناك محل لتدخل السلطة الادارية بين الطرفين .
وإلزام صاحب العمل بالنفقات مشروط فيه أن يكون سفر العامل إلى الجهة التي أبرم فيها العقد لا إلى جهة أخرى ، حتى ولو كانت نفقة السفر إليها أقل ، فإذا است حضر أحد المقاولين عمالاً من مديرية جرجا للعمل بدمهور ، وطلب هؤلاء العمال في نهاية عملهم ترحيلهم إلى الاسكندرية بدلاً من جرجا فلا يلزم المقاول بإجابتهم إلى طلبهم .

الفصل الثاني

المزايا الاجتماعية

٨٠ — تمر بالعامل فترات من الزمن يمتنع عليه الكسب ، وقد تقصر هذه الفترات فلا تتجاوز بضعة أيام ، وقد تمتد إلى عدة سنوات . أما الأسباب التي تنشأ عنها فأهمها المرض والشيخوخة والعجز والبطالة والوفاة المبكرة . فإذا وقع للعامل طارئ من هذه الطوارئ ، ولم يكن قد أدخر لنفسه شيئاً من المال يستعين به على الحياة ، أو تستعين أسرته به بعد وفاته أصبح هو ومن يعولهم في حالة من الضيق يرثي لها ، بل أصبح عالة على الهيئة الاجتماعية لأنه سيلتجئ غالباً إلى الاستجداء أو ما هو شر منه .

٨١ — ومتوسط أجر العامل في مصر منخفض جداً عما هو عليه بالبلاد الأوروبية والأمريكية . وتدل الاحصاءات الرسمية التي تقوم بها مصلحة الاحصاء أن متوسط كسب العامل الصناعي في مصر بلغ في شهر يوليو سنة ١٩٤٧ ١٣٢ قرشاً في الأسبوع أى ما يعادل ٥٧٢ قرشاً في الشهر في حين

أن تكاليف المعيشة من غذاء وصابون ووقود فحسب لأسرة عمالية مكونة من خمسة أشخاص بلغت ٦٠٥ قرشاً في نفس الشهر ، ومعنى هذا أن أجر العامل لا يفي بمحتاج إليه أسرته من غذاء ووقود وصابون لا غير ، فلا ينتظر منه وحالته كما ذكرنا أن يدخر شيئاً من أجره لسد حاجته إذا ما حلت به إحدى الطوارئ التي أشرنا إليها .

٨٢ - وقد عاجلت الدول الصناعية هذه المشكلة الاجتماعية بوسائل مختلفة ، وكانت كلها اتضح لها عدم ملاءمة إحدى هذه الوسائل عمدت إلى وسيلة جديدة ، حتى اهتدت منذ عهد غير بعيد إلى نظام التأمينات الاجتماعية وهو نظام يقوم على التعاون بين العمال وأصحاب الأعمال والدولة ، فيتحمل كل فريق نصيباً من نفقاته . أما المزايا التي يحصل عليها العامل من هذه التأمينات فهي :

في حالة المرض : العلاج الطبي والدواء إلى أن يشفى ، وإعانة مالية في مدة انقطاعه عن العمل كلها أو بعضها .

في حالة الشيخوخة والعجز : معاش شهري أو أسبوعي حتى زوال العجز أو وفاته .

في حالة البطالة : إعانة مالية بشروط معينة .

في حالة الوفاة : مصاريف الجنازة ومعاش للأرملة والأولاد ،

لهذا كان تشريع عقد العمل الفردي في معظم تلك البلاد خالياً من إلزام صاحب العمل بشيء من هذه الخدمات الاجتماعية . أما في مصر فقد رأى الشارع أن يدمجها ضمن قانون عقد العمل ، حتى إذا حان الوقت لإدخال نظام التأمينات الاجتماعية بها استعاض بها عن الأحكام المقابلة لها في ذلك القانون .

والمزايا التي يقررها القانون للعمال ، والتي سيأتى الكلام عنها فيما يلى ، لا تعد شيئاً مذكوراً بالنسبة لما يحصل عليه العمال فى البلاد الأجنبية عن طريق التأمينات الاجتماعية . أما هذه المزايا فهى : (١) المكافأة عن مدة الخدمة (٢) العلاج الطبى . (٣) الإجازات المرضية .

القسم الأول — المكافأة عن مدة الخدمة

٨٣ - حدد القانون الحالات التى يستحق فيها العامل مكافأة عن مدة خدمته ، وهذه الحالات هى :

- (١) فسخ العقد من جانب صاحب العمل .
- (٢) انتهاء العقد بسبب الوفاة أو المرض أو العجز .
- (٣) فسخ العقد من جانب العامل لأحد الأسباب الواردة بالمادة ٣١ .
- (٤) ترك العامل الخدمة بسبب التجنيد الإجبارى ،
- (٥) ترك العاملة الخدمة بسبب زواجها .

(١) المكافأة فى حالة فسخ العقد من جانب صاحب العمل

٨٤ - نصت المادة ٢٣ على أنه إذا كان فسخ العقد من جانب صاحب العمل وجب عليه أن يدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته . وتختلف المكافأة تبعاً لمدة خدمة العامل وما إذا كان أجره محددًا على أساس الشهر أو على أساس اليوم أو الأسبوع أو القطعة .

فالعمال المعينون بالمهنية الشهرية ، ومنهم مستخدمو البنوك والشركات وموظفو الحكومة المؤقتون «والخارجون عن هيئة العمال» . تحسب مكافأتهم بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الست الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الباقية على أساس الأجر الأخير ، بحيث لا تزيد

المكافأة على أجر تسعة أشهر . ومعنى هذا أن العامل يحصل على الحد الأقصى للمكافأة إذا بلغت مدة خدمته ١٢ سنة . على أنه إذا بلغت مدة خدمته عشرين سنة أو أكثر استحق مكافأة تعادل أجر سنة ، أى أن خدمته بعد ١٢ سنة ، وقبل ٢٠ سنة ، لا تكسبه أية زيادة في المكافأة ، فهي بمثابة فترة ركود ، ولكن بمجرد بلوغ خدمته هذا الحد الأخير تزيد مكافأته دفعة واحدة بما يعادل أجر ثلاثة أشهر والغرض من ذلك تشجيع العمال على البقاء في عملهم حتى تبلغ مدة خدمتهم عشرين سنة ، بخلاف ما إذا منحوا مكافأة معادلة لأجر شهر عن كل سنة بعد خدمة مدتها ١٢ سنة ، بحيث يستحقون الحد الأقصى وهو أجر سنة إذا ما بلغت مدة خدمتهم ١٥ سنة ، فانهم عندئذ يحاولون ترك المحل الذى يعملون فيه واللاحاق بمحل آخر كي يتسنى لهم الحصول على مكافأة أخرى عند ترك العمل بالمحل الجديد ، مما يعود بالضرر على صاحب المحل الأول . أما إذا كانوا لا يحصلون على المكافأة المعادلة لمرب سنة إلا عندما تبلغ مدة خدمتهم عشرين سنة فمن المرجح أن يستمروا في الخدمة ، لأنهم يكونون عندئذ في سن يميلون فيها إلى الاستقرار وعدم التنقل .

٨٥ — أما عمال المياومة ، والعمال المعينون بالأسبوع ، أو الذين تحدد أجورهم بسعر القطعة ، فتحسب مكافأتهم بواقع أجر عشرة أيام عن كل سنة من سنى الخدمة ، بحيث لا تتجاوز المكافأة أجر ستة أشهر . ومعنى هذا أن العامل يستحق الحد الأقصى للمكافأة إذا بلغت مدة خدمته ١٨ سنة .

ويتخذ أساسا لحسابان المكافأة لعمال المياومة والعمال المعينين بالأسبوع الأجر الأخير ، كما هي الحال بالنسبة لعمال الشهرية .

ولمعرفة الأجر اليومي للعمال المعينين بالأسبوع يقسم الأجر الأسبوعي

على ٧ . وقد يقال إن هذه الطريقة إن صحت بالنسبة للعمال الذين يشتغلون كل أيام الأسبوع فإنها لا تصح بالنسبة لمن يشتغلون إلا ستة أيام في الأسبوع، وإنه لذلك ينبغي أن يكون حساب الأجر اليومي لهذه الطائفة الأخيرة بقسمة أجرهم الأسبوعي على ٦ ، وقد يقال في تبرير هذا الرأي إن صاحب العمل عندما يحدد الأجر الأسبوعي لابد أن يراعى ما إذا كانت أيام العمل الأسبوعي ٧ أو ٦ . على أنه لما كان الغرض من تقرير حق العامل في المكافأة هو تمكينه من أن يعيش فترة من الزمن في نفس المستوى الذي كان يعيش فيه خلال مدة خدمته ، وكان هذا الغرض يتحقق بصرف المكافأة له على أساس أجر أسبوع عن كل سبعة أيام ، فالتنازى أن يكون تحديد الأجر اليومي بقسمة الأجر الأسبوعي على ٧ ، دون التفتت إلى أيام العمل الأسبوعي .

وأما ما يتعلق بعمال القطعة فإن مكافأتهم تحسب على أساس متوسط مجموع الأجور في الثلاثة الأشهر الأخيرة ، ويستخرج هذا المتوسط بجمع الأجور التي صرفت للعمال في هذه المدة ، وقسمة المجموع على عدد الأيام الداخلة فيها .

٨٦ - بقيت حالة العمال الذين يحدد أجرهم على أساس الساعة، وهؤلاء لم يتعرض لهم القانون ، فكيف تحسب المكافأة عن مدة خدمتهم ؟ من رأينا أنهم يدخلون ضمن طائفة عمال المياومة ، لأن ساعات عملهم اليومي محددة ، وكل ما في الأمر أن أجرهم حدد على أساس الساعة تسهيلا لحساب أجر الساعة التي لم يؤدوا العمل فيها أو التي اشتغلوا فيها بعد انتهاء العمل اليومي ، ولذا نرى حساب مكافأتهم على أساس الأجر اليومي أي أجر الساعة الواحدة مضروبا في عدد ساعات العمل اليومي المقررة بالمحل .

٨٧ — وتقضى المادة ٢٣ بحسبان المكافأة على أساس أجر عشرة أيام ، أو نصف شهر أو شهر حسب الحالة ، عن كل سنة من سنى الخدمة . وقد فسر بعض أصحاب الأعمال هذا النص بأن العامل لا يستحق المكافأة إلا إذا كان قد قضى في الخدمة سنة كاملة على الأقل ، مادامت المادة لم تذكر كسور السنة . ولكننا نرى أن هذا التفسير في غير محله ، وأن ذكر السنة هنا إنما يراد به تحديد المكافأة على أساس وحدة زمنية معينة ، كما تحدد أسعار السلع بالمتراً أو الأفة أو الدسته ، ويؤيد هذا الرأي ما جاء بالمادة ٣١ بند (١) والمادة ٢٢ من أنه يجوز للعامل أن يترك الخدمة دون سابق إعلان ومع الاحتفاظ بحقه في المكافأة إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد ، بشرط التمسك بهذا السبب في خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ دخوله الخدمة ، وهذا معناه أن العامل الذى أدخل عليه الغش وقت التعاقد يستطيع في خلال ثلاثين يوماً فسخ العقد والمطالبة بالمكافأة ، ولو كانت مدة خدمته بضعة أيام .

٨٨ — ولما كان يخشى أن يلجأ بعض أصحاب الأعمال إلى تعيين مستخدميهم الذين يقومون بأعمال إدارية وفنية وكتابية على أساس الأجر اليومي ، خلافاً لما جرت به العادة من تعيينهم بالأجر الشهري ، وبذا يحرمونهم المعاملة الممتازة التى خص بها القانون العمال المعيّنين بالمهنية الشهرية فيما يتعلق بالمكافأة ، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٢٣ على أن العمال الذين يؤدون أعمالاً عقلية يعتبرون من فئة العمال المعيّنين بالمهنية الشهرية . وليس معنى هذا أن أصحاب الأعمال ممنوعون أن يعينوا بالأجر اليومي العمال الذين يؤدون أعمالاً عقلية ، فلم يتعرض القانون لتحديد من يجب تعيينهم من العمال بالأجر الشهري ومن يجب تعيينهم بالأجر اليومي ، بل ترك هذا لحرية المتعاقدين

وإنما معناه أنهم إذا عينوا بالمياومة فإن مكافأتهم تحسب - برغم ذلك - كما لو كانوا بالماهية الشهرية . ولا ينصب هذا الحكم الاعلى طريقة حسابان المكافأة فلا يتعداها الى الوجوه الأخرى التي يمتاز بها عمال الشهرية عن عمال المياومة ، وهي الأجازة السنوية ومدة الاعلان السابق لفسخ العقد .

٨٩ - وقد حد القانون من حق العامل في المكافأة إذا كان يعمل في مؤسسة لا يتجاوز رأس مالها ألفي جنيه ، وذلك بأن جعل الحد الأقصى للمكافأة في هذه الحالة مساويا لأجر ثلاثة أشهر . وقد وردت الفقرة الخاصة بهذا الشأن تحت عنوان العمال المعيّنين بالأجر الشهري بالمادة ٢٣ ، مما قد يفسر بأن حكمها لا ينطبق إلا على هذه الطائفة من العمال ، وهذا التفسير غير صحيح ، لأن معناه أن عمال المياومة الذين تستخدمهم هذه المحال الصغيرة يستطيعون الحصول على مكافأة مساوية لأجرهم عن ستة أشهر ، في حين أن المستخدمين المعيّنين بالماهية الشهرية لا يحصلون إلا على مكافأة مساوية لأجر ثلاثة أشهر على الأكثر ، مهما بلغت مدة خدمتهم ، وهذه نتيجة غير مقبولة . والواقع أن إدراج الفقرة التي نحن بصدددها ، والفقرة التي تليها ، تحت عنوان العمال المعيّنين بالأجر الشهري جاء خطأ في النسخ ، فقد كان ينبغي أن تبدأ كل من هاتين الفقرتين من أول السطر بحيث تكون المادة ٢٣ مكونة من ثلاث فقرات : الأولى خاصة بوجوب دفع المكافأة في حالة فسخ العقد من جانب صاحب العمل ، وتشمل الحاليتين المنصوص عليهما بالبندين (١) ، (ب) ، والفقرة الثانية خاصة بالمؤسسات التي يبلغ رأس مالها ألفي جنيه أو أقل ، والفقرة الثالثة خاصة بالعمال الذين يؤدون أعمالاً عقلية ، ووجوب اعتبارهم من العمال المعيّنين بالأجر الشهري . والخلاصة أن الحد الأقصى لمكافأة العمال الذين يشتغلون بمحال لا يتجاوز رأس مالها ألفي جنيه هو أجر ثلاثة

أشهر ، سواء كانوا معينين بالاجر الشهري أم الأسبوعي أو اليومي أم
بسعر القطعة .

٩٠ — وهناك مسألة تثير كثيراً من النزاع بين العمال وأصحاب الاعمال
وهي : هل تحسب المكافأة على أساس الاجر الاصلي وحده ، أو تدخل فيه
المرتبات الاضافية ، ومنها العمولة التي يتقاضاها المستخدمون في بعض المحال
التجارية وإعانة غلاء المعيشة المقررة لموظفي الحكومة وعمالها ومستخدمي
المحال التجارية والصناعية ؟

إن المادة ٢٢ ، وهي التي تسبق مباشرة المادة الخاصة بالمكافأة ، تقضى
بانه إذا قصر أحد الطرفين في اعلان الطرف الآخر بالفسخ ألزم بدفع تعويض
مساو لاجر العامل عن مدة الاعلان ، ثم فسرت المعنى المقصود من كلمة
اجر فنصت في الفقرة الثانية منها على أنه " يتخذ أساساً لتقدير التعويض
متوسط ما تناوله العامل في الثلاثة الاشهر الاخيرة من أجر ثابت ومرتبات
إضافية ، أما المادة ٢٣ فتقضى بحسبان المكافأة على أساس الاجر الاخير .
ولو كان المشرع يقصد بهذه العبارة الاجر الاصلي مجرداً عن المرتبات الاضافية
وإعانة الغلاء لاستعمل عبارة الاجر الثابت كما استعملها في المادة السابقة ،
فعبارة الاجر الاخير لها - إذا - معنى آخر غير الاجر الثابت ، فما هو هذا
المعنى ؟ إن المادة الاولى من القانون التي عرفت عقد العمل يمكن أن نستخلص
منها تعريفاً للاجر ، فالاجر - كما يستفاد من هذه المادة - هو كل ما يتقاضاه
العامل من صاحب العمل نظير تعهده بالعمل تحت إدارته أو سلطته أو
إشرافه ، فكل ما يحصل عليه العامل أو المستخدم من أجر ثابت وعمولة
وإعانة غلاء إنما يستحقه مقابل قيامه بالعمل ، وهذه الاشياء كلها مجتمعة
هي التي تحمله على تأدية العمل . وقد يقبل المستخدم الخدمة في محل بما هي

قدرها عشرة جنيهاً في الشهر ويرفض العمل في محل آخر بماهية قدرها خمسة عشر جنيهاً إذا تعهد المحل الأول بأن يدفع له عمولة علاوة على الماهية الثابتة تقدر في المتوسط بما يزيد على خمسة جنيهاً في الشهر .

أما إعانة الغلاء فالغرض منها - كما هو معلوم - سد شيء من النقص في قوة النقد الشرائية . وإذا كان المشرع قد حدد قيمة المكافأة على أساس أجر العامل لمدة معينة فإما أراد بذلك أن يضمن له وسائل العيش في خلال تلك المدة وبنفس المستوى الذي اعتاد عليه ، وهذا الغرض لا يتحقق إلا إذا أدخل في حساب المكافأة كل ما كان يتقاضاه العامل من أجر ثابت ومرتببات إضافية .

لهذا نرى أن عبارة الأجر الأخير الواردة في المادة ٢٣ تشمل الأجر الثابت والعمولة ، أو ما يطلق عليها في بعض المحال التجارية اسم « الجلدة » كما تشمل إعانة الغلاء .

ومما يجدر ذكره هنا تأييداً لهذا الرأي أن المشروع الذي قدمته الحكومة للبرلمان لم يكن يقضى بإلزام صاحب العمل بدفع مكافأة للعامل ، وإنما كان يقضى عليه بإعلان العامل بالفسخ قبل الميعاد المحدد لذلك بمدة تختلف تبعاً لمدة خدمته ، فإن لم يف بهذا الإلزام ألزم بدفع تعويض مساوٍ لأجر العامل عن مدة الاعلان ، على أن يتخذ أساساً لتقدير التعويض ما كان يتقاضاه العامل من أجر ثابت ومرتببات إضافية . وقد استعاض مجلس النواب عن هذا التعويض بالمكافأة المنصوص عنها بالمادة ٢٣ ، وهي المادة التي أضافها للمشروع . أما الاعلان فقد جعله قصير المدى ، ولا يختلف باختلاف مدة الخدمة بل باختلاف نوع الأجر ، فهو ثلاثة أيام بالنسبة لعمال المياومة ، وسبعة أيام بالنسبة لعمال الأسبوع ، وثلاثون يوماً بالنسبة لعمال الشهرية .

فالمكافأة المنصوص عنها بالمادة ٢٣ من القانون هي التي حلت محل التعويض المنصوص عنه في مشروع الحكومة ، وقد أقر مجلس النواب الطريقة التي اقترحتها الحكومة لحسابان هذا التعويض ، وهي أن يحسب على أساس الاجر الثابت والمرتبات الاضافية ، وليس هناك ما يدل على أن المجلس أراد أن تحسب المكافأة على أساس الاجر الثابت وحده ولو كان الامر كذلك لما خلت مضابط جلساته ومحاضر لجنة الشؤون الاجتماعية والعمال به من مناقشة بهذا الشأن .

٩١ — على أنه إذا كان العقد يتضمن شرطاً بشأن المكافأة يختلف عن القاعده القانونية ويقضى بحسبانها على أساس الاجر الاصلى مجرداً عن المرتبات الاضافية ، واختار العامل المعاملة بهذا الشرط بالتطبيق للمادة ٣٨ من القانون ، لانه أكثر فائده له مما نص عليه القانون ، فليس له أن يطالب بادخال المرتبات الاضافية في حسابان المكافأة . مثال ذلك عامل بإحدى الشركات أجره اليومي ١٥ قرشاً مضافاً إليه إعانة غلاء ١٠٠ ٪ فصل من الخدمة بعد أن قضى بها ١٢ سنة ، والنظام المعمول به في هذه الشركة بالنسبة للمكافأة المستحقة لعمال المياومة أن تحسب بواقع أجر ثلاثين يوماً عن كل سنة من سنى الخدمة على أساس الأجر الاصلى ، فطبقاً لهذا النظام يستحق العامل المذكور مكافأة قدرها $15 \times 30 \times 12 = 5400$ قرشاً ، في حين أن مكافأته طبقاً للمادة ٢٣ هي $(15 + 15) \times 10 \times 12 = 3600$ قرشاً ، فليس له والحالة هذه أن يطالب الشركة بأكثر من المبلغ الأول .

٩٢ — وما يجب ملاحظته بهذه المناسبة أن النظام المتبع بالمحل قد يكون أكثر فائدة لأحد العمال وضاراً بغيره ، كما يكون أكثر فائدة للعامل في وقت ما ، وضاراً به في وقت آخر ، وللتمثيل على هذه الحالة الأخيرة

نذكر المثال الآتي : شركة جرت على أن تعامل مستخدمي الشهرية فيما يتعلق بالمكافأة على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من سني الخدمة دون تقييد بمحد أقصى ، فهذه القاعدة (بغض النظر عن مسألة المرتبات الإضافية وإعانة الغلاء) تكون أقل فائدة للعامل من القانون إذا كانت مدة خدمته عشر سنوات مثلاً ، ولكنها تكون أكثر فائدة له عندما تصل مدة خدمته إلى ثلاثين سنة مثلاً .

٩٣ - واستثناء لما جاء بالبند ٩٠ نرى أن الأجر الخاص بالعمل الإضافي لا يدخل في تسوية المكافأة ، لأن العامل يستحق هذا الأجر عن عمل يؤديه عادة في ساعات راحته : وهو لا يؤدي بشكل مستمر ومنتظم بل يلجأ إليه في بعض الحالات عندما يراد إنجاز عمل لا يستطيع عمال المحل إنجازه في ساعات العمل العادية ، فهو بهذا الوضع يعد خارجاً عن نطاق العقد وليس للعامل أن يعول عليه في معيشتة كما يعول على المرتبات التي يحصل عليها بانتظام .

٩٤ - وهناك طائفة من العمال ليست لهم أجور محددة يتقاضونها من صاحب العمل ، وإنما يحصلون على أجرهم من عملاء المحال التي يعملون بها ، وهؤلاء هم مستخدمي الفنادق والمطاعم والمقاهي والبارات وما شاكلها ، فكيف تحسب المكافأة عن مدة خدمتهم ؟ إن المشرع قد عالج مسألة حسابان المكافأة لعمال القطعة ، وهم الذين تختلف أجورهم من يوم لآخر ومن شهر لآخر تبعاً لكمية إنتاجهم ، بأن جعل أساسها متوسط ما حصلوا عليه من أجور في الثلاثة الأشهر الأخيرة ، ولما كانت حالة عمال الفنادق وغيرهم لا يتقاضون أجراً سوى العمولة أو البقشيش تشبه - من هذه الوجهة - حالة عمال القطعة فمن الممكن على سبيل القياس حسابان مكافأتهم على أساس

ما حصلوا عليه من عمولة في الثلاثة الاشهر الاخيرة . وإذا كان من غير المتيسر معرفة مجموع ما كسبوه في هذه المدة أمكن تقدير كسبهم على أساس ١٠ ٪ من مجموع ما تقاضاه المحل من عملاته في المدة المذكورة ، وهذه النسبة هي التي تعارف أصحاب المحال المشار إليها على مطالبة عملائهم بها نظير الخدمة .

وإذا كان العامل يحصل بجانب العمولة على أجر ثابت أضيف هذا الأجر إلى متوسط العمولة .

٩٥ - والمادة ٢٣ التي نحن بصدددها ، وكذلك المواد الأخرى الخاصة بالمكافأة عن مدة الخدمة وهي المواد ٢٤ ، ٣٢ ، ٣٣ ، لها مفعول رجعي ، بمعنى أنها تشمل مدة خدمة العامل السابقة لصدور القانون ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يقصر المكافأة على مدة الخدمة التالية لصدوره . على أنه إذا كانت مدة الخدمة السابقة للقانون منقطعة فلا يدخل في حساب المكافأة إلا الجزء الأخير منها ، وهو الذي استمر إلى ما بعد نفاذ القانون . وتعليل ذلك أن المدد المنقطعة السابقة كان كل منها موضوع عقد قائم بذاته وفسخ أو انتهت مدته قبل صدور القانون فلا تسرى عليه أحكامه ، إذ ليس للقانون مفعول رجعي على العقود التي فسخت قبل أن يصبح نافذاً .

(٢) المكافأة في حالة الوفاة أو العجز أو المرض

٩٦ - نصت المادة ٢٤ على أن العقد ينتهي بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله عجزاً كاملاً أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن ستين يوماً أو مدداً تزيد في جملتها على تسعين يوماً في خلال سنة واحدة :

فالعقد ينتهي بوفاه العامل ، والوفاه قد تكون طبيعية وقد تكون بحادث وإن كانت بحادث فقد يكون من حوادث العمل أو من سواها . فإن كانت الوفاة طبيعية ، أو كانت بحادث من غير حوادث العمل ، فلا يجوز للورثة طبقاً للقانون العام مطالبة صاحب العمل بأى تعويض ما دام غير مسؤول عن وفاة مورثهم ، ولكن المادة ٢٤ فرضت عليه فى هاتين الحالتين دفع مكافأة لأسرة العامل مساوية للمكافأة التى كان يستحقها لو كان صاحب العمل قد فسخ عقده وقت وفاته . أما إذا كانت الوفاة بحادث من حوادث العمل ، وهى التى عرفها القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بأنها الحوادث التى تقع أثناء العمل وبسببه ، فإما أن تدخل تحت أحكام القانون المذكور ، وإما أن تكون خارجة عن نطاقه ، كما لو وقعت لعامل يشتغل فى عمل غير صناعى أو تجارى ، ففي الحالة الأولى تستحق أسرة العامل المتوفى تعويضاً عن وفاته ، إلا إذا منع ذلك مانع ، كما لو ثبت أن العامل كان وقت وقوع الإصابة متأثراً بما تناوله من مسكر أو مخدر ، أما فى الحالة الثانية فلا تستحق الأسرة تعويضاً طبقاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ .

فالقاعدة التى تضمنتها المادة ٢٤ هى أن الأسرة لا تستحق المكافأة إذا كانت قد حصلت على تعويض طبقاً للقانون رقم ٦٤ المذكور ، ومعنى هذا أنها تستحق المكافأة فى الحالتين الآتيتين .

(١) إذا كانت الوفاة بحادث من حوادث العمل التى لا يشملها القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، سواء حصلت الأسرة على تعويض من المسؤول طبقاً للقانون العام أم لم تحصل (٢) إذا كانت الوفاة بحادث من حوادث العمل التى يسرى عليها القانون المذكور ، ولم تستطع الأسرة الحصول على

التعويض ، كما لو تأخرت عن رفع الدعوى في الميعاد المقرر ، وهو ستة أشهر من تاريخ الوفاة .

والتعويض المستحق في حالة الوفاة هو — طبقاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ — أجر ٨٠٠ يوم محسوباً على أساس متوسط الأجر الثابت والمرتببات الإضافية في الثلاثه الأشهر السابقيه للحادث ، بحيث لا يقل عن ثمانين جنيهاً ، ولا يزيد عن ٣٠٠ جنيهاً . أما المكافأة عن مدة خدمته فهي — كما تقدم القول — لا تتجاوز أجر سنة للعمال المعيّنين بالأجر الشهري ، وستة أشهر للعمال الآخرين . فالتعويض يفوق دائماً المكافأة ، ويزيد هذا التفوق كلما قلت مدة خدمة العامل ، ولا تحرم الأسرة من المكافأة إلا إذا كانت قد حصلت على تعويض عن وفاة عائلها طبقاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، فلا يكفي حرمانها أن تكون قد حصلت على تعويض من صاحب العمل أو من أى شخص آخر عن وفاة العامل طبقاً للقانون العام مثال ذلك إذا كانت الوفاة قد نشأت عن حادث لا علاقة له بالعمل ، وحصلت الأسرة على تعويض من الشخص المسئول ، أو إذا نشأت عن إصابة عمل ، واختارت الأسرة أن تطالب صاحب العمل بالتعويض طبقاً للقانون العام لوقوعها بسبب خطأ جسيم ارتكبه صاحب العمل (أنظر المادة ٤ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦) ففي هذين المثالين يمكن الجمع بين التعويض والمكافأة .

٩٧ — وتقضى الفقرتان الرابعة والخامسة من المادة ٢٤ بأن المستحقين للمكافأة في حالة الوفاة هم زوج العامل ومن كان يعولهم من أولاده ومن والديه ، فإذا لم يوجد أحد منهم استحقها من كان يعولهم حال حياته ، وإلا وزعت بين الورثة . ويكون توزيع المكافأة بينهم طبقاً للجدول الملحق بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ .

فالمستحقون من ثلاث طبقات تحجب كل طبقه ما بعدها وهي :

الطبقة الأولى وتشمل زوج العامل ومن كان يعولهم من أولاده ومن والديه .

الطبقة الثانية وتشمل من كان يعولهم حال حياته .

الطبقة الثالثة وهي مكوّنه من الورثة الشرعيين .

مثال ذلك إذا ترك العامل أرملة وابن أخت كان يعوله وابناً لم يكن يعوله فإن الأرملة وهي من الطبقة الأولى تحجب ابن الأخت الذي من الطبقة الثانية كما أن هذا الأخير يحجب الابن الذي يكون هنا من الطبقة الثالثة .

وإذا وجد شخص واحد من هذه الطبقات استولى على المكافأة كلها وحده ، أما إذا وجد أكثر من ذلك وزعت بينهم .

والفقرة التي تنص على وجوب التوزيع بين المستحقين طبقاً للجدول واردة بعد الفقرة التي تحدد هؤلاء المستحقين ومنهم الورثة ، وهذا معناه كما هو ظاهر أن التوزيع بين الورثة يكون طبقاً للجدول ، فإذا ترك العامل المتوفى ابناً وبنيتين مثلاً ممن لم يكن يعولهم حال حياته كان نصيب كل منهم الثلث إذ أن الجدول يقضى بالمساواة بين الذكر والأنثى . على أننا نرى أن التوزيع بين الورثة يجب أن يكون طبقاً لنظام المواريث لأن استحقاقهم للمكافأة ليس مبنيًا على الاعتبارات التي اتخذت أساساً للجدول المذكور ، وهي ترتيب الأقارب فيما بينهم تبعاً لما كان العامل ينفقه ، أو ما هو مفروض أن ينفقه ، على كل منهم من أجره حال حياته .

٩٨ — والتوزيع طبقاً للجدول يكون على الوجه الآتي :

(١) إذا كان للعامل أرملة أو أرملة وأولاد يعولهم :

فإذا كان له ولد واحد ، ذكر أو أنثى ، استحققت الأرملة (أو الأرملة)

بالتساوي (٦٠ ٪) واستحق الولد ٤٠ ٪ .

وإذا كان له ولدان من جنس واحد أو من الجنسين استحققت الأرملة (أو الأرامل بالتساوى) ٦٠ ٪ واستحق كل من الولدين ٢٠ ٪ .
وإذا كان له ثلاثة أولاد أو أكثر من جنس واحد أو من الجنسين استحققت الأرملة (أو الأرامل بالتساوى) ٥٠ ٪ واستحق الأولاد بالتساوى ٥٠ ٪ .

(٢) إذا كان للعامل أرملة أو أرامل ولم يترك أولاداً أو والدين يعولهم استحققت الأرملة (أو الأرامل بالتساوى) كل المكافأة .

(٣) إذا ترك العامل أولاداً كان يعولهم ولم يترك أرملة ولا والدين كان يعولها وزعت المكافأة بين الأولاد بالتساوى .

(٤) إذا ترك العامل أرملة أو أرامل وأبوين كان يعولها أو أحدهما ولم يترك أولاداً كان يعولهم استحققت الأرملة (أو الأرامل بالتساوى) ٧٥ ٪ واستحق الابوان بالتساوى أو أحدهما ٢٥ ٪ .

٩٩ — ويشترط في الأشخاص الذين من الطبقتين الأولى والثانية أن يكون العامل قائماً بالإيفاق عليهم ، ماعدا شخص واحد وهو الزوجة ، فلا تلزم بإثبات توافر هذا الشرط فيها ، إذ المفروض أنها تعيش دائماً على نفقة زوجها . وقد استعمل المشرع بهذه المناسبة كلمة زوج ومعناها في اللغة أحد الزوجين ، فالنص ينطبق على زوجة العامل كما ينطبق على زوج العاملة ، ولكن هذا المعنى لا يتفق على ما نرى مع نية واضعي القانون ، فقد أرادوا عدم تكليف الأرملة بإثبات حالة تكاد تكون من الأمور البديهية ، وهي أن زوجها كان يعولها . أما الزوج فليس مما جرت به العادة في مصر أن تعوله زوجته ، اللهم إلا إذا كان عاجزاً عن الكسب ، وهذه حالة نادرة لا يصح أن تتخذ أساساً لقاعدة

عامة . لهذا زى أن زوج العاملة لا يستحق شيئاً من المكافأة إلا إذا أثبت أنها كانت تعوله ، فيكون حكمه في ذلك حكم الأولاد والوالدين .

١٠٠ — وبما تجب ملاحظته أن الاستحقاق في المكافأة يرجع فيه لحكم المادة ٢٤ وحدها ، ولا يرجع إلى الجدول الملحق بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، إلا فيما يتعلق بالتوزيع . وبناء عليه فإن القاعدة التي تضمنها هذا الجدول من أن الأولاد لا يستحقون التعويض إلا إذا قلت سنهم عن ١٧ سنة ، أو كانوا قد بلغوا هذه السن ولم يكن عاززون جسمانياً عن كسب عيشهم — هذه القاعدة لا تسرى على الاستحقاق في المكافأة ، لجميع أولاد العامل الذين كان يعولهم يستحقون المكافأة مهما كانت سنهم . كذلك القاعدة التي تضمنها الجدول ، من أن الأولاد يحجبون الوالدين تسرى على الاستحقاق في التعويض عن الإصابة ، ولكنها لا تسرى على الاستحقاق في المكافأة الذي تنظمه المادة ٢٤ بجعل الوالدين في نفس الطبقة التي منها الأرملة والأولاد . وهنا تنشأ صعوبة لا يستهان بها في التطبيق ، إذ كيف يمكن الاستعانة بالجدول في توزيع المكافأة بين الأرملة والأولاد والأبوين مثلاً في حين أنه طبقاً لهذا الجدول يجب الأولاد الأبوين . ومن رأينا أنه يمكن التغلب على هذه الصعوبة بإيجاد نسبة بين نصيب كل من هؤلاء حسب الجدول ، وتقسيم المكافأة على أساس هذه النسبة كما هو مبين فيما يلي :

يقضى الجدول بأنه إذا ترك العامل أرملة وولداً واحداً أو ولدتين استحققت الأرملة ٦٠ ٪ واستحق الولد أو الولدان بالتساوي ٤٠ ٪ كما يقضى بأنه إذا ترك العامل أرملة ووالداً أو والدين استحققت الأرملة ٧٥ ٪ والوالد أو الوالدان بالتساوي ٢٥ ٪ فتكون النسبة كما يأتي :

ولد أو ولدان	أرملة	والد أو والدان
٤٠	٦٠	
	٧٥	٢٥

فتتكون النسبة ٢٠٠ إلى ٣٠٠ إلى ١٠٠
أى ٢ : ٣ : ١

وإذا لم يكن هناك غير ولد أو ولدين ووالد أو والدين كانت النسبة :
٢ للولد أو الولدين ، ١ للوالد أو الوالدين .
وإذا كان المستحقون ثلاثة أولاد أو أكثر وأرملة ووالد أو والدين
كانت النسبة كما يأتى :

الأولاد	الأرملة	الوالد أو الوالدان
٥٠	٥٠	
	٧٥	٢٥

فتتكون النسبة ٣٠٠ إلى ٣٠٠ إلى ١٠٠
أى ٣ : ٣ : ١

وإذا لم يكن هناك غير الأولاد والوالد أو الوالدين كانت النسبة :
٣ للأولاد ، ١ للوالد أو الوالدين .

١٠١ — والطبقة الثانية من مستحقى المكافأة تتكون من الأشخاص الذين
كان العامل يعولهم حال حياته من غير الأرملة والأولاد والوالدين ، ولا
يشترط فيهم أن يكونوا من أقاربه ، فيصح أن يكونوا من غير الأقارب .
وإذا وجد واحد منهم استحق كل المكافأة ، أما إذا وجد أكثر من واحد
وزعت المكافأة بينهم . وفيما يتعلق بطريقة التوزيع سبق القول أن المادة

٢٤ تقضى بأن يكون التوزيع طبقا للجدول ، فلنرجع إذا إلى الجدول لنرى كيف يكون التوزيع بين أفراد هذه الطبقة : فالمستحقون بحسب الجدول من غير الأرملة والأولاد والوالدين هم :

(١) الإخوة والأخوات .

(٢) أفراد العائلة الآخرون لغاية الدرجة الثالثة ومن هؤلاء الجد الصحيح والجد لأم والجددة الصحيحة والجددة لأم ، وهم من الدرجة الثانية ، وابن الأخ وبنت الأخ وابن الأخت وبنت الأخت والعم والعمة والحال والحالة سواء كانوا أشقاء أم لأب أو لأم ، وهم من الدرجة الثالثة .

ومستحقو المكافأة الذين من الطبقة الثانية يشملون كل هؤلاء كما يشملون أيضا من كان العامل يعولهم من الأقارب الآخرين ومن غير الأقارب . وتطبيق الجدول يقتضى تفضيل الإخوة والأخوات عن ذكرى من أفراد العائلة الآخرين كما يقتضى حرمان غير الأقارب ، وكذلك الأقارب الذين تزيد درجة قرابتهم عن الدرجة الثالثة . وفيما يتعلق بالتوزيع يقتضى الجدول بالمساواة بين الإخوة والأخوات ، كما يقتضى بالمساواة بين غيرهم من الأقارب الذين لغاية الدرجة الثالثة ، فإذا ترك العامل المتوفى أخوة وأخوات ، ولم يكن يعول أحدا غيرهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوى ، وإذا لم يترك أخوة ولا أخوات وترك أفرادا آخرين من عائلته لغاية الدرجة الثالثة كان يعولهم وزعت عليهم المكافأة أيضا بالتساوى . أما إذا ترك أفرادا من عائلته تزيد درجة قرابتهم عن الدرجة الثالثة وكان يعولهم ، أو ترك أشخاصا من غير أقاربه كان يعولهم ، فليس فى الجدول ما يساعدنا على معرفة كيفية التوزيع بينهم ، ولسكننا نرى أنه ليس هناك من الأسباب ما يدعو

إلى تفضيل بعض هؤلاء الأشخاص على بعض ، وإنه لذلك يجب أن يكون توزيع المكافأة بينهم بالتساوى .

وقد كان الاجدى بوضعي القانون ألا يشيروا إلى الجدول إلا فيما يتعلق بالمستحقين من الطبقة الاولى ، وأن ينصوا على المساواة بين جميع مستحقى الطبقة الثانية ، وبذا يكون نص الفقرة كما يأتى :

« والمستحقون هم زوج العامل ومن كان يعولهم من أولاده ومن والديه ، وتوزع المكافأة بينهم طبقا للجدول الملحق بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ الخاص بإصابات العمل ، فإن لم يوجد أحد منهم استحقها من كان يعولهم حال حياته ، ووزعت بينهم بالتساوى ، وإلا استحقها الورثة . »

١٠٢ - والظاهر من نص الفقرة الثالثة من المادة ٢٤ أن الاحكام المتقدمة لا تسرى إلا على حالة وفاة العامل أثناء الخدمة ، ولكننا نرى أنها تسرى كذلك على حالة فسخ العقد من جانب صاحب العمل ووفاة العامل قبل حصوله على المكافأة أما إذا توفى بعد تسلم المكافأة فانها تدخل فى تركته وتوزع طبقا لقانون المواريث .

والسبب الذى يدعو فى نظرنا إلى هذا التمييز أنه فى الحالة الاخيرة يستطيع العامل ، إذا أراد ، الاحتياط لمستقبل أحد أفراد الاسرة فيخصه بالمكافأة كلها أو بعضها ، مثال ذلك إذا كان لعامل زوجة لا عائل لها سواه وأخ فى غنى عنه وحصل على مكافأته بمناسبة فسخ عقده ، فانه يستطيع أن يهب الزوجة كل المكافأة أو الجزء الاكبر منها حتى لا تدخل فى تركته فلا يؤول إليها سوى ربعها . وهذا بخلاف ما إذا كان قد توفى عقب فسخ عقده وقبل تسلم المكافأة ، فان الزوجة تحرم من الجزء الاكبر من المكافأة ، إذا اتبع فى توزيعها نظام المواريث .

١٠٣ - والجدول الملحق بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، وهو الذى أشرنا إليه مراراً فيما تقدم ، استرشد فى وضعه بأحكام قانون المعاشات الملكية الصادر فى سنة ١٩٢٩ ، وهى أحكام ترمى إلى رعاية شأن الاشخاص الذين لهم مصلحة مادية فى حياة العامل والذين يتأثرون بوفاته . ولكن بعض العمال يشكون من تطبيق أحكام هذا الجدول فى توزيع المكافأة ، ويقولون إنه يؤدى أحيانا إلى نتائج غير مقبولة ، فقد يكون لاحد من ابن أخت مثلا لا عائل له لو فاة أبيه فيضمه العامل إليه ويتحمل جميع نفقاته ، ويكون لهذا العامل ابن بالغ يشتغل بأجر يكفى لسد نفقاته ، فاذا مات وفى العامل استحق ابن الأخت كل المكافأة وحرم منها الابن . ومن رأينا أن العمال غير محققين فى هذه الشكوى فنادام أن العامل المتوفى لم يكن ينفق شيئا من أجره على ابنه حال حياته ، وإنما كان يخص بالانفاق ابن أخته وحده ، فمن العدل أن يستولى هذا الأخير على المكافأة .

١٠٤ - والمكافأة التى يقضى القانون بتوزيعها طبقا للجدول هى التى نصت عليها المادة ٢٣ ، كما جاء صراحة بالفقرة الثالثة من المادة ٢٤ ؛ فاذا كان للعامل أو المستحقين من بعده الحق فى الحصول على مكافأة أكبر مما هو مقرر قانونا فهل يجب توزيعها أيضا طبقا للجدول ؟ إن الحق فى هذه المكافأة يكون فى الغالب مستمدا من عقد عمل مشترك أو قرار هيئة تحكيم ، وقد يكون منصوفا عليه فى عقد العمل الفردى الخاص بالعامل صاحب الشأن ؛ فاذا كانت طريقة التوزيع منصوفا عليها فى العقد المشترك أو قرار التحكيم أو العقد الفردى اتبعت هذه الطريقة ، ولو خالفت النص القانونى ، لأن هذا النص ليس من الأحكام المتعلقة بالنظام العام ، فيمكن الاتفاق على ما يخالفه ، وكل ما يمكن الاتفاق عليه يمكن لهيئة التحكيم أن تحكم به ، أما فى الحالة

العكسية ، أى التى لا يتعرض فيها العقد أو القرار لطريقة التوزيع ، فيجب تطبيق أحكام القانون .

١٠٥ - وهناك من الاحتمالات ما يحسن معها أحياناً مخالفة طريقة التوزيع التى قضى بها القانون ، كما يقضح من المثال الآتى : أراد أحد البنوك الكبيرة فى مصر أن يبرم عقد عمل مشترك مع مستخدميه ، وكان مما ينظمه هذا العقد موضوع المكافأة التى يستحقها المستخدم عند انتهاء خدمته ، وكانت قيمة المكافأة التى اتفق عليها بين الطرفين تزيد كثيراً عن المكافأة المنصوص عنها فى القانون ، بحيث تبلغ فى بعض الحالات بضعة آلاف من الجنيهات ، وقد رأى البنك أن اتباع طريقة التوزيع المشار إليها فى الحالات التى يعتمد فيها المستخدم فى أواخر خدمته إلى طلاق زوجته التى أنجب منها أولاده والزواج من أخرى سيؤدى إلى انفراد الزوجة الجديدة بالمكافأة كلها وحرمان الأولاد منها ما دام المستخدم لا يعولهم . وقد رجع البنك إلى مصلحة العمل يستشيرها فى هذه المشكلة فأشارت عليه بتقسيم المكافأة قسمين : القسم الأول مساو للمكافأة المستحقة طبقاً للقانون ، وهذه توزع على من ذكروا بالمادة ٢٤ ، والقسم الثانى هو ما زاد عن ذلك ويوزع بين الورثة . وقد أخذت لجنة التوفيق بمديرية أسوان بهذا المبدأ فى قرار أصدرته فى نزاع بين شركة السكر وعماها بمصنع كوم أمبو ، وكانت حجتها فى ذلك أن كل ما يجوز الاتفاق عليه بين طرفى العمل يجوز الحكم به من هيئة التحكيم .

١٠٦ - ومن الأسباب التى يترتب عليها انتهاء العقد وإلزام صاحب العمل بدفع المكافأة مرض العامل ، بشرط أن يكون قد استوجب انقطاعه عن عمله مدة متصلة لا تقل عن ستين يوماً ، أو مدداً متقطعة تزيد فى جملتها على تسعين يوماً فى خلال سنة واحدة . ولا يكفي أن يقرر الطبيب المعالج

أو سواء أن العامل يحتاج إلى علاج لمدة سبتين يوماً أو أكثر لكي يعتبر العقد منتهياً ، بل لا بد أن يكون العامل قد انقطع هذه المدة فعلاً ، فيكون اليوم الستون من انقطاعه نهاية خدمته . وكذلك إذا كانت مدة انقطاعه متقطعة ، فإن اليوم الذي يبلغ فيه مجموع هذه المدة واحداً وتسعين يوماً يكون نهاية خدمته . وعبارة « في خلال سنة واحدة » قد تفسر بطريقتين مختلفتين ، فإما أن يكون المراد منها سنة معينة معروفة البداية والنهاية كالسنة الميلادية أو السنة المالية ، وقد تكون عبارة عن اثني عشر شهراً متوالية . وتختلف النتيجة تبعاً لما يؤخذ به من هاتين الطريقتين . ويتضح هذا الفرق من المثال الآتي : انقطع مستخدم بإحدى الشركات عن عمله في المدة من أول نوفمبر إلى ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٤٥ ، ثم عاد فانقطع من أول فبراير إلى ٣٠ مارس سنة ١٩٤٦ ، فهل استنفد هذا المستخدم مدد الانقطاع المنصوص عنها في القانون ، والتي يترتب عليها انتهاء عقده ؟ إذا اعتبرنا أن السنة هي سنة ميلادية فلا يعد عقده منتهياً ، لأن مدة انقطاعه في سنة ١٩٤٥ (٥٥) يوماً ، وفي سنة ١٩٤٦ (٥٨) يوماً ، وكلاهما أقل من المدة المقررة قانوناً . أما إذا اتبعنا التفسير الآخر فتكون مدة غيابه ١١٣ يوماً لا في سنة واحدة بل في خمسة أشهر فحسب (من أول نوفمبر سنة ١٩٤٥ إلى آخر مارس سنة ١٩٤٦) ، وبذا يعد عقده منتهياً . ويبدو لنا أن هذا التفسير الأخير هو ما قصد إليه الشارع .

١٠٧ — ومدة الانقطاع المشار إليها قاصرة على العمال المعينين بأجر شهري ، أما عمال المياومة والعمال المعينون بأجر أسبوعي فينتهي العقد الخاص بهم إذا بلغت مدة انقطاعهم نصف تلك المدة ، أي مدة ثلاثين يوماً

متصلة على الأقل ، أو مدداً متقطعة تزيد في مجموعها عن خمسة وأربعين يوماً في خلال سنة واحدة .

ولم يتعرض القانون للعمال الذين تحدد أجورهم بالساعة أو بسعر القطعة ؛ ومن رأينا أن يعاملوا معاملة عمال المياومة ، لأنهم يؤدون عملاً من نوع واحد ولا يختلفون عنهم إلا فيما يتعلق بطريقة تحديد الأجر .

والسبب الذي حدا بالشارع إلى تمييز عمال الشهرية عن عداهم من هذه الناحية أن عمال المياومة ومن على شاكلتهم ممن يعملون في الصناعة لا يستطيع العامل منهم أن يؤدي عمله وعمل زميل له في وقت واحد ، فلا بد إذن أن يؤثر غياب العامل في كمية الانتاج ، وبالتالي لا بد لصاحب العمل أن يستخدم عاملاً مؤقتاً بدلاً من العامل المتغيب ، بخلاف عمال الشهرية ، ومعظمهم من مستخدمي المحال التجارية والمهن الحرة ، فإن الواحد منهم يستطيع أن يؤدي عمل زميله أثناء غيابه ؛ ومن جهة أخرى فإن عامل المياومة يستطيع أن يجد عملاً في زمن أقصر بكثير مما يستطيعه المستخدم ، ففسخ عقد هذا الأخير يسبب له ضرراً أشد مما يسببه فسخ عقد عامل المياومة . لهذا كان الشارع أكثر عطفاً على المستخدم من هذه الناحية منه على عامل المياومة .

١٠٨ - ويجب إثبات المرض بشهادة من طبيب ، والمعتقد أن يكون الطبيب الذي يتولى العلاج ، ولكن يجوز أن تكون الشهادة من أى طبيب آخر . والعامل هو الملزم بتقديم الشهادة إثباتاً لمرضه وما يقتضيه من انقطاع عن العمل ، ولذا جعل القانون لصاحب العمل حق عرض العامل على طبيب آخر ، فإذا اختلفت الشهادتان جاز لكل من الطرفين - أى العامل وصاحب العمل - أن يعرض الخلاف على هيئة أطباء محكمين طبقاً لأحكام المادتين ٢٢ ، ٢٣ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ الخاص بإصابات العمل

والمراد باختلاف الشهادات هنا الاختلاف في تحديد المدة اللازمة للعلاج ، كأن يقدر الطبيب الأول للعامل المريض مدة شهر ، ويقدر الثاني أسبوعين ؛ أما إذا كان الاختلاف خاصا بتشخيص المرض مع اتفاق الشهادات في مدة العلاج فلا يكون هناك محل لعرض الأمر على هيئة الأطباء المحكمين . وهذه الهيئة تشكل من ثلاثة أطباء يختار أحدهم صاحب العمل ويختار الثاني العامل ، أما الثالث فهو الطبيب الشرعي الواقع في دائرة اختصاصه مكان العمل وتكون له الرئاسة ، ويكون اختيار الطبيين اللذين يمثلان العامل وصاحب العمل من قائمة تعدها وزارة الصحة العمومية (١) .

١٠٩ - ولما كانت المادة ٢١ تجيز لكل من الطرفين فسخ العقد في أى وقت إذا كان غير محدد المدة ، فقد خشي الشارع أن يستعمل صاحب العمل هذا الحق أثناء مرض العامل فيحرمه بذلك من حقه في الإجازة المرضية وفي نفقات العلاج ، ولذا نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٢٤ على أنه لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى .

١١٠ - فإذا بلغت مدة انقطاع العامل بسبب المرض المدة المقررة قانوناً اعتبر العقد منتهياً ، ولكن محل هذا أن يتمسك أحد الطرفين بهذه النتيجة ، فإذا ظل العامل منقطعاً أكثر من المدة المقررة ، ولكن صاحب

(١) حصل في حالات كثيرة أن تعذر عرض النزاع فيما يتعلق بالتعويض عن إصابات العامل على هيئة الأطباء المحكمين ، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الطبيب الذي يختاره العامل أو صاحب العمل يرفض الاعتراف بالهيئة ، إما لبعده المسافة بين محل إقامته والمحل الذي تنعقد فيه ، وإما لأن الآخر المقرر له عن هذه المؤورية لا يتناسب مع الوقت الذي ينقضه في تأديتها ، ولذا اقترحت مصالحة العمل تعديل المادة ٢٢ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بمجل الطبيب الشرعي مختصاً وحده بنظر هذا النزاع والبت فيه .

العمل رأى مع ذلك أن يحتفظ به ، ولم يبد العامل اعتراضاً على ذلك حتى شفى من مرضه وعاد إلى عمله ، فلا شيء يمنع من استمرار العقد ، أما إذا كان صاحب العمل قد عين في نهاية المدة عاملاً آخر ليحل محل العامل المريض ، أو أبدى بأى شكل آخر رغبته في التمسك بانتهاء العقد ، ثم شفى العامل المريض فليس له الحق في المطالبة بالعودة إلى عمله أو في تعويض عن عدم إجابته إلى طلبه ، وكل ماله أن يطالب به هو المكافأة عن مدة خدمته .

١١١ - وينتهى العقد كذلك بعجز العامل ، وقد وصفته المادة ٢٤ بأنه « عجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كاملاً ، وتحديد درجة العجز قد يكون مطلقاً ، وقد يكون نسبياً ، ففي الحالة الأولى تحدد درجة العجز تبعاً لما فقده العامل من قدرة على العمل بصفة عامة لا في عمل معين ، وفي الحالة الثانية تنسب درجة العجز إلى الحرفة أو المهنة التي كان يمارسها ، فإذا فقد محصل بإحدى شركات النقل المشترك إحدى ساقيه فإنه مع ذلك يستطيع تأدية أعمال أخرى كثيرة دون أن تؤثر فيه هذه العاهة تأثيراً كبيراً ، أما بالنسبة لعمل المحصل فإنه لا يستطيع تأديته بأى حال من الأحوال ، فعجزه حسب التقدير المطلق يعد جزئياً ، أما بالنسبة لعمله كمحصل فهو : عجز كامل . وقد تشعر كلمة « عمله » الواردة في الفقرة الأولى من المادة ٢ ، بأن درجة العجز يجب أن تحدد على أساس العمل الذي كان يمارسه العامل ، وبمعنى آخر أن فقد ساق المحصل يعد عجزاً كاملاً ، ولكن هذا التفسير لا يستقيم مع أحكام القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ الذى يعرف العاهة السكلية أى العجز الكامل بأنها عجز العامل عجزاً تاماً عن تأدية أى عمل أو مهنة ، وطبقاً لهذا القانون لا يلتفت في تحديد درجة العجز إلى مهنة العامل ، ففقد إحدى العينين مثلاً

هى عاهة جزئية درجتها ٣٠ ٪ من العاهة الكلية سواء كان العامل سائق قطار أم كاتباً .

فالمراد إذن بعبارة «عجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كاملاً» ، هو إصابة العامل بعاهة كلية ومستديمة طبقاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ كفققد إبصار العينين أو فقد الذراعين أو الساقين .

١١٢ - ويترتب على العجز انتهاء العقد واستحقاق العامل للمكافأة ، ولكن التاريخ الذى يعتبر فيه العقد منتهياً يختلف بحسب ما إذا كان العجز ناشئاً عن مرض أو عن حادث ، فإذا نشأ عن مرض كما لو أصيب بشلل فلا ينتهى العقد بمجرد إصابته بهذا المرض ، بل لابد من انتظار نهاية المدة التى يجوز انقطاعه فيها عن العمل بسبب المرض ، فقد يشفى من مرضه ويعود إلى عمله قبل نهاية تلك المدة . أما إذا كان العجز ناشئاً عن إصابة ترتب عليها بتر الساقين مثلاً ، أو تخلف عاهة كلية أخرى لا يرجى شفاؤه منها ، فليس هناك ما يدعو للانتظار ، بل يمكن اعتبار العقد منتهياً بمجرد وقوع الإصابة أو بتر الساقين بعملية جراحية أو ثبوت العاهة المستديمة .

١١٣ - وكما أن حصول أسرة العامل على التعويض عن وفاته طبقاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ يسقط حقها فى المكافأة عن مدة الخدمة كذلك يسقط حق العامل فى المكافأة إذا كان العجز قد نتج عن حادث من حوادث العمل وكان العامل قد حصل على التعويض عن عاهة مستديمة كلية .

وتنطبق على هذه الحالة الملاحظات التى أبديناها بشأن الجمع بين التعويض والمكافأة فى حالة وفاة العامل (بند ٩٦) .

والتعويض فى حالة العاهة المستديمة الكلية طبقاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ هو أجر ١٠٠٠ يوم محسوباً على أساس متوسط الأجر الثابت

والمرتبات الإضافية في الثلاثة الأشهر السابقة للحادث ، بحيث لا يقل عن مائة جنيه ولا يتجاوز ٣٥٠ جنيهها .

(٣) المكافأة في حالة فسخ العقد من جانب العامل

لأحد الأسباب الواردة بالمادة ٣١

١١٤ — أجاز القانون لكل من طرفي العقد غير المحدد المدة أن يفسخه في أى وقت شاء بشرط أن يعلن الطرف الآخر بذلك ، وبشرط ثان هو أنه إذا كان الفسخ من جانب صاحب العمل وجب عليه أن يدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته . فإذا فسخ العامل العقد فإنه لا يحرم من المكافأة فحسب وإنما يتعين عليه أيضا أن يعلن صاحب العمل بذلك قبل الميعاد المحدد للفسخ بمدة معينة أو يدفع له تعويضا بدلا من الاعلان . هذه هي القاعدة العامة ، ولكن المادتين ٣١ ، ٣٢ أجازتا للعامل فسخ العقد في حالات معينة دون حاجة إلى إعلان صاحب العمل ودون أن يفقد حقه في المكافأة ، وهذه الحالات هي الآتية بعد :

١١٥ — (١) إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل . والغش عبارة عن أقوال غير صحيحة تصدر من صاحب العمل وتؤثر في العامل فتجعله يقبل شروطا ما كان ليقبلها لولا هذه الأقوال . وقد يؤيد هذه الأقوال شخص ثالث بإيعاز من صاحب العمل ، ولكن هذا التأييد غير ضرورى مادامت الظروف التى أحاطت بالعامل وقت التعاقد تحمل الشخص العادى على تصديق هذه الأقوال .

وقد اشترطت المادة ٣١ ضرورة فسخ العقد في خلال ثلاثين يوما من تاريخ دخول العامل في الخدمة ، وهى مدة رأى الشارع أنها كافية للمام العامل بظروف العمل واتضاح عدم صحة أقوال صاحب المحل .

١١٦ - (ب) إذا لم يقوم صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون . وهذه الالتزامات كثيرة كما يتضح مما تقدم ، وأهمها دفع الأجور في مواعيدها ، وعدم استقطاع شيء منها إلا في الحدود المقررة قانوناً . والعامل مطلق الحرية في فسخ العقد أو البقاء في العمل مع مطالبة صاحب المحل بالوفاء بالتزاماته ، والغالب أنه لا يلجأ إلى الفسخ إلا إذا كان قد وجد له عملاً آخر .

١١٧ - (ج) إذا كان صاحب العمل أو من ينوب عنه قد ارتكب أمراً يخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته . والامر المحل بالآداب قد يقع ضد إحدى العاملات أو ضد امرأة من أقارب أحد العمال . ومن رأينا أن يكون معاقباً عليه قانوناً وإلا فلا يجوز للعامل فسخ العقد .

١١٨ (د) إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل بالضرب . وما يمكن اعتباره ضرباً يستوجب فسخ العقد من جانب العامل يختلف تبعاً لمركز هذا الأخير ، فصفحة أو ركلة بسيطة لا تفي بهذا الغرض بالنسبة إلى عامل عادي من عمال الصناعة مثلاً ، ولكنها تكفي لفسخ العقد من جانب مهندس أو طبيب أو كيميائي . ولا يجوز لصاحب العمل أو من يندبه للإشراف على العمل أن يلجأ إلى الضرب الموجه عند تدريب الأحداث من العمال ، كما لا يجوز اللجوء إلى الضرب كعقوبة تأديبية ؛ فقد نصت المادة الأولى من القرار الوزاري الصادر بتاريخ ٨ أغسطس سنة ١٩٤٥ تنفيذاً للمادتين ٢٦ ، ٢٧ من قانون عقد العمل الفردي على العقوبات التأديبية الجائز توقيعها على العمال ، وليس من بينها الضرب وقد كان بعض رؤساء العمال في المصانع ، وبنوع خاص في محالج القطن ، يستعملون العصا أو الكبرياج لارهاب العمال وحملهم على مداومة

العمل ولا يمكن مفتشى مصلحة العمل قضاوا على هذه العادة .
على أن أكثر العمال تعرضوا للضرب هم خدم المنازل ، ولذا يجدر بالحكومة
عند إعداد مشروع القانون الخاص بهذه الطائفة أن تضمنه من الوسائل
ما يكفل منع هذا الأذى عنهم .

١١٩ - (هـ) إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته .
فالخطر قد يهدد حياة العامل كإلحاقه كالمبنى الذى يشتغل به آيلا إلى السقوط
وقد يهدد صحته كما لو كانت تنبعث من العمليات الصناعية التى تزاوّل بالمحل
أبخرة سامة أو محرقة . وتقدير الخطر على الحياة أو الصحة ليس من حق
العامل ، بل من حق السلطة الحكومية المختصة ، وهذه السلطة أن تفرض
على صاحب العمل إتخاذ التدابير التى من شأنها إزالة الخطر ، فإن لم يقوم
بتنفيذها جاز عندئذ للعامل أن يفسخ العقد .

والمادة ٦ من القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ الخاص بالمحال الخطرة
والمعلقة للراحة والضارة بالصحة تجيز للوزير المختص إصدار قرارات
بالزام أصحاب المحال المرخص بها باستيفاء اشتراطات جديدة غير المدرجة
فى الرخصة .

١٢٠ - (و) وهناك حالة سادسة يجوز فيها للعامل ترك الخدمة دون
إعلان سابق مع المطالبة بالمكافأة التى يستحقها عن مدة خدمته . وهذه
الحالة هى المنصوص عنها بالمادة ٥ من القرار الوزارى الصادر بتاريخ ٨
أغسطس سنة ١٩٤٥ الخاص بقواعد التأديب (أنظر الملحق رقم ٦) .

١٢١ - هذه هى الحالات التى أجاز فيها للعامل ترك الخدمة دون أن
يفقد حقه فى المكافأة المنصوص عنها فى المادة ٢٣ ، وهذا بالنسبة للعقود
غير المحددة بمدة . أما إذا كان العقد مقيدا بمدة معينة فلا يستحق العامل

المكافأة المذكورة ، وإنما يستحق تعويضا مساويا للتعويض المنصوص عنه في المادة ٤٠٢/٤٩١ من القانون المدني ، أى مجموع أجر العامل إلى نهاية العقد أو إلى الوقت الذى يستطيع فيه الحصول على عمل جديد .

(٤) المكافأة في حالة الخدمة العسكرية أو زواج العاملة

١٢٢ - تنص المادة ٣٣ على أن للعامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الالزامية ، وللعاملة التى تترك الخدمة بمناسبة زواجها ، الحق فى الحصول على المكافأة . فالعقد ينتهى بدعوة العامل إلى الخدمة العسكرية الالزامية كما ينتهى فى الوقت الذى تختاره العاملة بمناسبة زواجها .

وتختلف حالة تجنيد العامل عن حالة زواج العاملة ، فالأولى تستوجب حتما ترك الخدمة ، أما الثانية فيمكن فيها بقاء العاملة بالخدمة بعد زواجها .

ولم تعرض المادة للإعلان السابق لفسخ العقد ، فلم توجب له ولم تعف منه ؛ على أنه لما كان الغرض منه تنبيه الطرف الآخر ، وهو هنا صاحب العمل ، قبل الفسخ بوقت كاف حتى يحتاط للأمر فلا يفاجأ به وجب على العامل أن يعلنه بالفسخ بمجرد علمه بقرار التجنيد ، فإذا اضطر مع ذلك إلى الإنقطاع عن عمله قبل أنقضاء مدة الإعلان فلا يعد مقصراً ولا يلزم بالتعويض عن الأيام الباقية . أما حالة زواج العاملة فهى حالة فسخ عادية ميزها القانون بالاحتفاظ للعاملة بالمكافأة ؛ فيجب عليها أن تعلن صاحب العمل قبل الميعاد المحدد لترك العمل طبقاً للمادة ٢١ وإلا ألزمت بدفع التعويض المنصوص عنه في المادة ٣٣ .

ويستحق العامل المكافأة بمجرد تجنيده ، أما العاملة فلا تستحقها بمجرد انقطاعها عن العمل استعداداً لزواجها ، بل لا بد لاستحقاقها من إبرام عقد الزواج ، ولا يكفي فى ذلك عقد الخطوبة .

القسم الثاني - العلاج الطبي

١٢١ - فرض القانون على أصحاب المحال الكبيرة أن يقدموا لعمالهم - بلا مقابل - العلاج الطبي والدواء اللازم لهذا العلاج ، فقد نصت المادة ٣٤ على أنه إذا زاد عدد العمال على مائة وجب على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يختاره صاحب العمل لهذا الغرض ، وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة لهذا العلاج بغير مقابل. فالمفهوم إذن من هذا النص أنه إذا كان بمحل ما مائة عامل أو أقل أعفى صاحبه من هذا الإلزام ، ولكن ماذا يكون الحكم لو كان للمحل فرع أو أكثر بحيث يزيد مجموع عمال المحل وفروعه عن مائة عامل ؟ نرى الإجابة على هذا السؤال تتميز بين حالتين ؛ فإما أن يكون المحل وفروعه في مدينة واحدة ، وإما أن يكون المحل في مدينة والفروع في مدينة أو مدن أخرى ، ففي الحالة الأولى يمكن اعتبار المحل وفروعه وحدة واحدة . أما في الحالة الثانية فينبغي معاملة كل فرع منفرداً . والسبب الذي من أجله نرى هذا الرأي أن صاحب العمل يستطيع في الحالة الأولى تحديد مكان واحد لعلاج عمال المحل وفروعه ، ويستطيع طبيب واحد أن يتولى هذا العلاج ؛ بخلاف الحالة الثانية ، فإنها تتطلب تحديد أكثر من مكان واحد وأكثر من طبيب واحد .

١٢٤ - والطبيب المفروض على صاحب العمل أن يعهد إليه بعيادة عماله هو الطبيب العادي المعروف في الإنجليزية باسم *general practitioner* وليس على صاحب العمل أن يخصص لهذا الغرض أطباء إخصائيين كالجراحين وأطباء الأنف والأذن والحنجرة وأطباء العيون والأسنان والأمراض الصدرية وغيرهم . والعلاج الذي يقدمه ذلك الطبيب هو بطبيعة الحال العلاج

العادى والجراحة البسيطة ، فاذا كان المرض يتطلب أن يتولى العلاج طبيب
إخصائى فلا يلزم صاحب العمل بهذا العلاج .

ولم يتعرض القانون لتحديد أنواع الأمراض التى يجوز للعامل العلاج
منها ، وقد تساءل بعض أصحاب الأعمال عما إذا كان ينبغى معالجة العامل
من الأمراض السرية ، أو الأمراض المتوطنة ، أو الأمراض التى تحتاج إلى
علاج طويل أو مستديم كمرض السل ومرض البول السكرى . ونرى بصفة
عامة أنه يجب على طبيب المحل ألا يمتنع عن علاج أى مرض من هذه
الأمراض علاجا عاديا ، فان شفى المريض كان بها وإلا نصح له بمعالجة نفسه
لدى أحد الإخصائين ، وفى هذه الحالة يتحمل العامل نفقات العلاج . وفيما
يتعلق بالأمراض التى تقضى على المريض بتعاطى دواء معين بصفة مستمرة ،
كحقن الانسولين بالنسبة لمرض السكر ، لا نرى إلزام صاحب العمل بتحمل
نفقات هذا العلاج .

وهذا الموضوع يشير كثيراً من النزاع بين العمال وأصحاب الأعمال ،
وقد كان ينبغى النص فى المادة التى نحن بصددھا على أن يكون العلاج
بالشروط والقيود التى تحدد بقرار وزارى ، وبذا يكون كل فريق على بيته
من أمره .

وإذا كان عدد عمال المحل كبيراً بحيث لا يستطيع طبيب واحد أن يقوم بعيادة
المرضى منهم ، كان على صاحب العمل أن يخصص طبيبين أو أكثر
حسب الحاجة .

١٢٥ - أما الادوية التى يلزم صاحب العمل بصرفها بغير مقابل ، أو
يتحمل نفقاتها ، فهى التى يصرفها الطبيب الذى خصصه لعيادة عماله ، فلا يجوز
للعامل إذا عرض نفسه على طبيب آخر أن يطلب من صاحب العمل ثمن
الدواء الذى وصفه هذا الطبيب .

١٢٦ - وقد ترك القانون لصاحب العمل حق اختيار المكان الذي يخصص لعيادة العمال وعلاجهم وفي الغالب يكون هذا المكان ملحقاً بالمؤسسة، ولكن لا شيء يمنع من أن يكون بعيادة الطبيب أو بإحدى المستشفيات . والمفروض على العامل المريض أن ينتقل إلى المكان المخصص للعيادة ، فلا يلزم صاحب العمل بإرسال الطبيب لعيادته بمنزله أو بأى مكان آخر غير المكان الذى اختاره .

القسم الثالث - الاجازة المرضية

١٢٧ - نصت المادة ٣٥ على أنه يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل الذى يثبت مرضه نصف أجره أثناء مدة انقطاعه عن العمل لهذا السبب ، بشرط ألا تزيد المدة التى يدفع عنها نصف الاجر المذكور عن ثلاثين يوماً فى السنة .

ولم تشترط المادة أن يكون إثبات المرض بشهادة طبية ، كما اشترطت ذلك المادة ٢٤ ؛ ولكن هذا لا يمنع صاحب العمل من أن يطالب العامل بتقديم شهادة من أحد الاطباء تثبت مرضه وتحدد المدة اللازمة لعلاجه ، كما يجوز له أن يطلب من العامل تقديم نفسه لى طبيب يختاره صاحب العمل للكشف عليه ، بشرط ألا يمنعه مرضه من ذلك .

١٢٨ - ويستحق العامل نصف الاجر حتى ولو كان غيابه يوماً واحداً ، خلافاً لما يقضى به القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ الخاص بالتعويض عن إصابات العمل ، من أن العامل المصاب لا يستحق نصف الاجر عن مدة انقطاعه عن العمل إذا كانت هذه المدة ثلاثة أيام أو أقل ، وأنه إذا كانت مدة الغياب أقل من عشرة أيام حذفت الثلاثة الايام الاولى . والغرض من

هذا الشرط المزدوج عدم تمكن العامل من إدعاء الإصابة ، وهو شرط لم ير الشارع ضرورة له فيما يتعلق بمدة الاجازة المرضية المقررة بالمادة ٣٥ ، لان هذه المدة محدودة بثلاثين يوماً في السنة ، بخلاف مدة العلاج من الإصابة فإنها غير محدودة ، وقد يتكرر الادعاء من وقت لآخر بوقوع إصابة للعامل من الاصابات البسيطة مما يبرر انقطاعه عن العمل يومين أو ثلاثة في كل مرة.

١٢٩ - ويسرى حكم المادة ٣٥ على جميع العمال سواء كانوا بالمياومة أو من في حكمهم وهم العمال الذين تحدد أجورهم على أساس الساعة أو الاسبوع أو بسعر القطعة ، أم كانوا بالمأهية الشهرية . وفي حالة العمال الذين يحدد أجرهم بالساعة يحسب نصف الأجر على أساس الأجر عن ساعات العمل اليومي المعتاد بالمحل ، وعمال الاسبوع على أساس الأجر الاسبوعي مقسوماً على عدد أيام الاسبوع . وعمال القطعة على أساس متوسط كسبهم قبل مرضهم مباشرة ؛ ويصح حسابان هذا المتوسط طبقاً لما قضت به المادة ٢٥ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، أى على أساس الخمسة عشر يوماً السابقة للمرض . أما العمال المعينون بالأجر الشهري فيحسب نصف الأجر على أساس الأجر الشهري مقسوماً على عدد أيام الشهر الذى مرض فيه العامل .

١٣٠ - وينتهى الحق فى الاجازة بانتهاء السنة ، فلا ترحل كلها أو الباقي منها للسنة التالية ، كما أنه لا يجوز الانتفاع فى سنة ما بالاجازة المستحقة عن السنة التى تليها . على أنه إذا حلت سنة جديدة أثناء مرض العامل فمن رأينا أنه يجوز ضم المديتين لبعضهما ، فيحصل بذلك على نصف أجره لمدة أقصاها ستون يوماً ، وهذا مع عدم الاخلال بمدة المرض التى يترتب عليها فسخ العقد .

ولما كان للعامل الحق فى اجازة سنوية بأجر كامل (بند ٦٤ وما بعده) فهل يجوز له إذا مرض واستنفد اجازته المرضية أن يطالب بحسبان اجازته

السفوية كأجازة مرضية ، مثال ذلك مستخدم بالمهاجرة الشهرية أصيب بمرض استوجب انقطاعه عن العمل مدة خمسة وأربعين يوما ، وطلب اعتبار ثلاثين يوما أجازة مرضية و١٥ يوما أجازة سنوية بأجر كامل ، فهل يجب على صاحب العمل إجابته إلى طلبه ؟ يبدو لنا ألا محل لرفض هذا الطلب ما دام العامل يستحق الاجازة السنوية في الوقت الذي انقطع فيه عن العمل بسبب المرض ، إنما يجب ألا ننسى أنه طبقا للمادة ٢٤ ينتهى العقد بانقطاع العامل بسبب المرض لمدة ستين يوما إن كان بالأجر الشهري ، ولمدة ثلاثين يوما إن كان بالمياومة فلصاحب العمل إذا شاء أن يتمسك بحكم هذه المادة فلا يسمح باعتبار الجزء الزائد من الاجازة المرضية بصفة أجازة سنوية إذا كانت مدة الاجازة المرضية قد وصلت إلى الحد الذي يحيز فسخ العقد . على أن هناك حالة يستطيع العامل فيها ضم الاجازتين معا دون حاجة إلى موافقة صاحب العمل وهى الحالة التى يبدأ فيها أجازته الاعتيادية ثم يمرض أثناءها ويمتد به المرض إلى ما بعد نهايتها .

١٣١ - ويصح بهذه المناسبة أن نشير إلى نزاع وقع بين إحدى الشركات وعمالها خلاصته أن نظام الشركة الذى كان متبعاً قبل صدور القانون يقضى بمنح العامل أجازة مرضية لمدة خمسة عشر يوما فى السنة بأجر كامل ، فلما صدر القانون عدلت الشركة هذا النظام بجعل المدة ثلاثين يوما بنصف أجر ، وقال العمال أن النظام الاصلى كان أكثر فائدة لهم ، وطبقا للمادة ٣٨ يجب الاستمرار فى تطبيقه وعدم العدول عنه إلى النص القانونى ، وأجابت الشركة بأنه لا فرق بين النظامين ، فخمسة عشر يوما بأجر كامل تساوى ثلاثين يوما بنصف أجر ، وهذا القول صحيح من الناحية الحسابية ، ولكنه ليس صحيحا من الناحية العملية ، إذ أن تطبيق هذه القاعدة الجديدة على العمال

الذين لا تتجاوز مدة مرضهم ١٥ يوماً في السنة ، وهم الاغلبية فيه غبن
محقق لهم ، وكذلك الحال بالنسبة للعمال الذين تتراوح مدة مرضهم بين
١٦ يوماً ، ٢٩ يوماً ، وان كان الغبن هنا أقل نسبياً ، وبذا لا تكون الحجة
التي تذرعت بها الشركة صحيحة إلا بالنسبة للعمال الذين تبلغ مدة مرضهم
ثلاثين يوماً أو أكثر ، وهؤلاء أقلية .

الباب الخامس

واجبات العامل

١٣٢ — تكلمنا في الباب السابق عن واجبات صاحب العمل ، وقلنا إن القانون يعاقب من يقصر في هذه الواجبات عقوبة جنائية ، وهي الغرامة التي لا تتجاوز ألف قرش عن كل مخالفة وعن كل عامل وقعت بشأنه المخالفة. كما يفرض على القاضى أن يحكم من تلقاء نفسه برد ما اقتطعه صاحب العمل من العامل بلا مبرر ، وفوق ذلك فإن لكل عامل الحق في أن يرفع أمره للقضاء للحكم له بالتعويض كلما امتنع صاحب العمل عن القيام بواجباته نحوه . ولا توجد بمصر محاكم خاصة بالقضايا العمالية كما هو الحال في كثير من الدول الأخرى ، فهي إذن من اختصاص المحاكم العادية ، ويتبع شأنها أحكام قانون المرافعات المدنية . على أن الشارع رأى مراعاة لحالة العمال وما ينشأ لهم من ضرر إذا طالت مدة التقاضى أن يكون نظر هذه القضايا على وجه الاستعجال ، كما أجاز للقاضى في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت .

وسنتكلم في هذا الباب عن واجبات العامل نحو صاحب العمل ، وهي تختلف عن واجبات هذا الأخير في أن مخالفتها لا تعرض العامل لعقوبة جنائية إلا إذا كان مازع منه يدخل تحت أحكام قانون العقوبات ، كما أن مطالبة العامل مدنياً بالتعويض عن عدم قيامه بواجباته أمر غير مجدى من الناحية العملية لتعذر التنفيذ في معظم الحالات ، وإنما المعول عليه في ضمان قيام

العامل بواجباته هو العقوبات التأديبية التي سيأتي الكلام عنها في الباب السابع.
وواجبات العامل هي طبقاً لما جاء بالمادة ٦٨٥ من القانون المدني الجديد:
(١) أن يؤدي العمل بنفسه ، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله
الشخص المعتمد .

(ب) أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي
يدخل في وظيفة العامل إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون
أو الآداب ، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر .

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

(د) أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد.
وما نص عليه القانون المدني إجمالاً فصله قانون عقد العمل الفردي
وبيان ذلك فيما يلي :

١ - تأدية العمل والاضراب عن العمل

١٣٣ - - أهم واجب من واجبات العامل أن يؤدي العمل المتفق عليه
أو أي عمل آخر يخصه به صاحب العمل في حدود الحق المخول لهذا الأخير
بالمادة ١٩ من قانون عقد العمل الفردي وهي التي تنص الفقرة الأخيرة منها
على أن لصاحب العمل تكليف العامل عملاً غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف
عنه اختلافاً جوهرياً (أنظر بند ٥٧) .

والمفهوم أن العامل يؤدي العمل بنفسه ، فلا يجوز له أن ينوب عنه من
يقوم به دون موافقة صاحب العمل . ويجب أن يبذل العامل من الاهتمام
بتأدية عمله ما يبذله الشخص العادي . على أنه إذا كان إنتاج العامل يبلغ
عادة درجة أعلى مما ينتجه العامل العادي فإنه إذا عمد في وقت ما إلى تقليل

الإنتاج بحيث يكون مساوياً للمتوسط اعتبر مع ذلك مخلاً بالتزامه. وكثيراً ما يلجأ العمال لاسيما في صناعة المنسوجات إلى تقليل الانتاج قصد إغالة أصحاب العمل وحملهم على قبول مطالبهم ، ولذا فان معظم المحال التي تزاول هذه الصناعة تفرض عقوبة تأديبية على هذا التصرف .

١٣٤ -- 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 بأحدى العقوبات التأديبية . أما الاضراب فهو امتناع العمال عن تأدية العمل قصد تحقيق غرض معين، وهو في الغالب إرغام صاحب العمل على إجابة مطالبهم . والاضراب سلاح مشروع للعمال في غير الحالات المعاقب عليها قانوناً، يقابله وقف العمل من جانب صاحب العمل lock out ولمعرفة الحالات التي يكون الاضراب فيها مشروعاً، والحالات التي يكون فيها معاقباً عليه، لا يكفي التعويل على قانون العقوبات فحسب، بل ينبغي أيضاً الرجوع إلى التشريعات الخاصة المتعلقة بالاضراب وهي (١) الأمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ الخاص بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل في العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة والمعمول به بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ . (٢) القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الخاص بالتوفيق والتحكيم في منازعات العمل .

١٣٥ -- ففيما يتعلق بقانون العقوبات لم يكن الاضراب محظوراً - قبل التعديل الذي أدخل على هذا القانون في سنة ١٩٤٦ - إلا على الموظفين والمستخدمين العموميين ومن في حكمهم ، وهم الأجراء الذين « يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة سلطة من سلطات الأقاليم أو

السلطات البلدية أو المحلية أو القروية ، . أما ما عدا هؤلاء من طوائف العمال والمستخدمين فلم يكن الاضراب بالنسبة إليهم جريمة معاقباً عليها ، وكل ما في الأمر أن المادة ٣٧٤ اشترطت على فريق منهم إخطار السلطة الادارية بالاضراب قبل وقوعه بمدة معينة ، فقد نصت الفقرة الأولى من تلك المادة على أنه « محظور على المستخدمين والأجراء التابعين لمصلحة خاصة حاصلة على امتياز بإدارة عمل من الأعمال ذات المنفعة العامة كالسكك الحديدية والترمواي والتنوير وتوريد المياه وما شابه ذلك أن يتوقفوا عن العمل كلهم معاً أو جماعات منهم بكيفية تعطل معها سير العمل في تلك المصلحة بدون أن يخطروا المدير أو المحافظ بذلك . . . »

وفي سنة ١٩٤٦ صدر المرسوم بقانون رقم ١١٦ ، وهو يقضى ضمناً بتعديل المادة ٣٧٤ المذكورة فاصبح نص الفقرة الأولى منها كما يأتي : « يحظر على المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة في المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة ، ولو لم يكن موضوعاً لها نظام خاص ، أن يتركوا عملهم أو يمتنعوا عنه عمداً . وهذا التعديل يتناول أمرين : الأمر الأول أن الاضراب أصبح محظوراً بعد أن كان مباحاً وغير مقيد إلا بالاضطرار . الأمر الثاني أن المادة لم تعد مقصورة على المستخدمين والأجراء التابعين لمصلحة خاصة حاصلة على امتياز بإدارة عمل من الأعمال ذات المنفعة العامة ، بل اتسع نطاقها فاصبحت تشمل المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة في المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة ، ولو لم يكن موضوعاً لها نظام خاص . ويبدو لنا أنه قد روعي في هذا التعديل أن يكون متمشياً مع الأمر العسكري رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ الذي سبقته الإشارة إليه فيما يتعلق بتحديد أنواع المؤسسات والأعمال التي يراد حمايتها من

الاضراب ، فقد نصت المادة الأولى من هذا الأمر على معاقبة كل موظف أو مستخدم أو عامل في أشغال أو مؤسسات ذات منفعة عامة ، أو يكون قد حصل الاستيلاء عليها أو تعمل لحساب الحكومة . أو يكون قد صدر قرار من وزير الدفاع الوطنى باعتبار قيامها فى المصلحة العامة بترك الوظيفة أو يتوقف عن 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 تنقيد المحاكم عند تطبيق الأمر رقم ٧٥ ، فيما يتعلق بتحديد الأشغال والمؤسسات التى يعتبر قيامها فى المصلحة العامة ، بالقرار الصادر من وزير الدفاع الوطنى بيد أن هذه الأشغال والمؤسسات ، فإن لها عند تطبيق المادة ٣٧٤ من قانون العقوبات أن تقرر ما إذا كان العمال يؤدون عملاً يسد حاجة عامة أم أنه لا ينطبق عليهم هذا الوصف (١) .

١٣٦ — أما القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ فلا يعاقب المضربين تبعاً لطبيعة العمل الذى يؤدونه أو الطائفة التى ينتمون إليها ، وإنما تبعاً للوقت الذى يقع فيه الإضراب ، فهو يحرم الإضراب على جميع العمال الذين يسرى عليهم بمختلف طوائفهم فى الأوقات الآتية :

(١) قبل تقديم طلب التوفيق إلى مكتب العمل المختص وأثناء السير فى إجراءاته أمام مصلحة العمل .

(١) النص الكامل للأمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ والمادة ٣٧٤ من قانون العقوبات
وارد بالملحق رقم ٥ .

(٢) أثناء عرض النزاع على لجنة التوفيق .

(٣) أثناء عرض النزاع على لجنة التحكيم .

ومعنى هذا أنه لا يجوز لآلية طائفة من العمال أن تضرب عن العمل قبل أن تعرض على مكتب العمل المختص ما بينها وبين صاحب العمل من نزاع ، وذلك لكي لا تفاجأ السلطات العامة بالاضراب دون أن تكون على علم بأسبابه وتسعى لحسمه . ومتى عرض الأمر على مكتب العمل وجب على العمال أن ينتظروا نتيجة مسعاه في التوفيق بينهم وبين صاحب العمل ، فإن أخفق لا يجوز لهم مع ذلك الاضراب بل يجب أن ينتظروا نتيجة بحث الموضوع في مصلحة العمل وقيامها بعرضه على وزير الشؤون الاجتماعية فقد يوفق بسعى خاص إلى إيجاد حل يرضى به الفريقان ، أو يصدر قراراً بإحالة النزاع إلى لجنة التوفيق . ومتى صدر هذا القرار كان على العمال أن ينتظروا حتى يعرض النزاع على تلك اللجنة فإن أخفقت في مهمتها وكان التحكيم إجبارياً أحيل النزاع إلى لجنة التحكيم ، وامتنع على العمال الاضراب حتى تصدر فيه قراراً . ومتى صدر هذا القرار وجب على العمال الاذعان له وتنفيذه ، وإلا عرضوا أنفسهم للعقوبة المنصوص عنها في المادة ١٨ من القانون رقم ١٠٥ المشار إليه ، وهي الغرامة التي لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على ألف قرش لكل عامل .

وهكذا يكون القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ قد حرم الاضراب تحريماً تاماً على فريق معين من العمال . وهم الذين تعد المنازعات الخاصة بهم خاضعة لنظام التحكيم الاجبارى وهؤلاء هم :

(١) العمال الذين يشتغلون في عمليات المرافق العامة كالمنياه والانارة والمجارى وغيرها .

(٢) العمال الذين يشتغلون في المخازن والسلاخانات ومحال بيع الخضر واللبخوم بالجملة ، ومحال صنع المواد الغذائية ومصانع الثلج ومحال التبريد .
(٣) العمال الذين يشتغلون في وسائل النقل المشترك للركاب والبضائع
أما العمال الآخرون ، فتتص الفقره (ب) من المادة ٨ من القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ على أنه إذا كان التحكيم غير إجباري ، وعرض رئيس اللجنة على الطرفين قبول التحكيم ، فاتفقا على قبوله ، أو قبله أحدهما وأيده في ذلك رئيس اللجنة ، وجب إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم للبت فيه . ولما كان من المنتظر أن يطلب العمال دائما في حالة إخفاق التوفيق إحالة النزاع إلى التحكيم ، ومن المرجح أن يؤيدهم في ذلك رئيس لجنة التوفيق في معظم الحالات فإن النتيجة أن الاضراب لن يكون مشروعا لهذه الطائفة من العمال إلا في القليل النادر .

(ب) عدم مخالفة اللائحة الداخلية للمحل الذي يعمل فيه

١٣٧ - هذه اللائحة كما قلنا في البند ٥٢ هي التي تبين شروط العمل في المحل ، فهي بذلك تعد جزءاً متمماً لعقد العمل الفردي لكل عامل ، ومن واجباته أن يسير طبقاً لأحكامها ، فإذا خالف أحدها كان ذلك إخلالاً منه بالتزاماته وحق لصاحب العمل أن يعاقبه على هذه المخالفة .

ولم يشترط القانون لنفاذ هذه اللائحة ما اشترطه لنفاذ لائحة الجزاءات من عدم اعتراض مصلحة العمل عليها ، فهو بذلك قد أطلق يد صاحب العمل في تضمين تلك اللائحة ما يشاء من أحكام وجعل العمال مرتبطين بها دون أن يكون لهم حق إبداء الرأي فيها . على أنه من المسلم به أن هذه اللائحة لا يصح أن تتضمن أحكاماً تتعارض مع قانون عقد العمل الفردي أو القرارات الوزارية الصادرة بتنفيذه .

(ج) المحافظة على ما يملكه صاحب العمل أو يكون في عهده من

مهمات أو آلات أو منتجات

١٣٨ يعهد صاحب العمل عادة إلى العامل بما يحتاج إليه في تأدية العمل من أدوات وآلات وخامات ، كما قد يعهد إليه بما ينتجه من مصنوعات والمفروض على العامل أن يحافظ على هذه الأشياء كلها ، كما يحافظ الشخص العادى على أملاكه ، فإذا قصر في ذلك ، ونشأ عن تقصيره فقد الأشياء المذكورة أو إتلافها أو تدميرها عد مسؤولاً ، وجاز لصاحب العمل أن يقتطع من أجره المبلغ اللازم لاصلاحها أو استبدالها ؛ إنما يشترط لذلك شرطان : الأول أن يكون عدم المحافظة على هذه الأشياء ناشئاً عن رعونته ، أو عدم احتياط أو إهمال أو تفريط ، الثانى ألا يزيد ما يقتطعه صاحب العمل على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .

(د) الامتناع عن أى فعل يترتب عليه ضرر صاحب العمل أو العمال

٣٩ — ومن واجبات العامل أن يمتنع عن كل مامن شأنه إلحاق الضرر بالمحل الذى يعمل فيه أو بصاحبه أو عماله ، ومن ذلك الحالات الآتية التى نصت عليها المادة ٣٠ وهى :

(١) إذا وقع من العامل عمداً أى فعل أو تقصير يراد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل . ولا يجوز الاستناد إلى هذا السبب إلا إذا ثبت أن صاحب العمل قد أبلغ الجهات المختصة بالحادث فى ظرف أربع وعشرين ساعة من وقت علمه به .

فيشترط فى هذه الحالة أمران : الأول أن يقع من العامل عمداً أى فعل أو تقصير يراد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل ، فإذا كان الفعل أو التقصير غير متعمد لا ينطبق عليه هذا النص ولا يترتب عليه فسخ العقد

دون إعلان أو مكافأة كما تفضى بذلك المادة ٣٠ ، مهما بلغت الخسارة التي ترتبت عليه ، ولكنه يستوجب عقوبة تأديبية أقل شدة .

الامر الثاني أن يكون صاحب العمل قد أبلغ الحادث إلى الجهات المختصة وهي البوليس أو النيابة في خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه ، ويستفاد من هذا الشرط أن الفعل أو التقصير المنسوب إلى العامل يجب أن يكون جريمة يعاقب عليها قانوناً ، فإن لم تكن كذلك فليس هناك ما يستدعي إبلاغ البوليس أو النيابة عنه ، وبالتالي لا محل لفسخ العقد بالتطبيق للنص الذي نحن بصددده . وليس من الضروري أن يتم إلحاق الخسارة بصاحب العمل ، بل يكفي أن يكون العامل قد قصد ذلك حتى ولو خابت الجريمة لسبب خارج عن إرادته .

(ب) إذا كان العامل رغم إنذاره كتابة لا يراعى التعليمات الكتابية المتعلقة في مكان ظاهر والتي لا بد من اتباعها لسلامة العمال والمحل . وهذه التعليمات تكون عادة جزءاً من اللائحة الداخلية للمحل ، ولكن يجوز أن تكون منفصلة عنها وقائمة بذاتها ، وسواء أكانت هذه أم تلك فلا بد لتطبيق هذا النص من أن تكون تلك التعليمات معلقة في مكان ظاهر بحيث يستطيع العمال الاطلاع عليها بسهولة ، وأن تكون بلغة يفهمونها . وقد وصفت المادة التعليمات المشار إليها بأنها « لا بد من اتباعها لسلامة العمال والمحل » ، فإذا لم ينطبق عليها هذا الوصف فلا يترتب على مخالفتها فسخ العقد مع الحرمان من المكافأة ، مثال ذلك إذا كانت التعليمات تقضى بمنع التدخين في محل معد لصنف الكحول فإن مخالفتها تسمح بتطبيق هذا النص ، بخلاف ما إذا كان المحل ورشة حدادة مثلاً فلا يصح تطبيقه . ويشترط لفسخ العقد أن يكون

العامل قد خالف التعليمات مرة سابقة وأنذره صاحب العمل كتابة بفسخ عقده إذا وقعت منه مخالفة أخرى ، ثم ارتكب هذه المخالفة في أى وقت بعد إنذاره .

(ج) إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذى يعمل فيه ، ويجب أن يكون ما أفشاه العامل سرا ، فإذا لم يكن كذلك فلا محل لتطبيق هذا النص ؛ كما لو أخبر عامل أحد أصحاب المصانع بنظام العمل المتبع فى المصنع الذى يعمل فيه أو بفئات أجور عماله . 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 يعد سراً ومالا يعد كذلك ، فالمرجع فى ذلك لتقدير المحاكم .

(د) إذا ثبت أن العامل قد ارتكب 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 ؛ ولا بد أن يكون الفعل المخل بالآداب من الأفعال المعاقب عليها قانونا . أما المسكر أو المواد المخدرة فبرى أنه يشترط فيها أن يكون العامل قد تعاطاها مختارا وهو يعلم نتائجها .

(هـ) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول ، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه . والاعتداء قد يكون بالقول أو بالفعل ؛ وسواء كان هذا أم ذاك فإن الاعتداء على أحد رؤساء العمل يجب أن يكون (١) جسيما (٢) أثناء العمل أو بسببه . أما الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول فلا ينبغى أن يتوافر فيه هذا الشرطان .

ولا تعد مناقشة العامل لصاحب العمل في أمر ما بصوت مرتفع اعتداء منه على هذا الأخير مادامت المناقشة خالية من الالفاظ النابية .
ومن المسائل التي قد تكون مثاراً للخلاف في تطبيق هذا النص ما إذا وقع الاعتداء من العامل نتيجة استفزاز من صاحب العمل . ومن رأينا أن هذا الاستفزاز يمنع فسخ العقد إذا كان على درجة من الشدة تدفع الشخص العادي إلى ارتكاب ما وقع من العامل ، والقول بغير ذلك فيه مجافاة للعدالة ، إذ يكفي لفصل العامل وحرمانه من المكافأة أن يتبدره صاحب العمل بكلمة جارحة لشعوره فيرد عليه بمثل كلمته .

الباب السادس

متعهدو توريد العمال

١٤٠ - قد يحتاج أحد أصحاب الأعمال إلى عدد من العمال لإنجاز عمل معين ، ولكنه لا يجد السبيل إلى الحصول عليهم لاسيما إذا كان عددهم كبيراً وكان العمل يؤدي بجهة قليلة السكان . لهذا جرت العادة أن يلجأ صاحب العمل في مثل هذه الحالة إلى أحد الأشخاص المعروفين باسم متعهدى توريد العمال أو مقاولي جمع العمال أو المقدمين لجمع ما يلزم له من عمال من مختلف الجهات وتقديمهم إليه في مكان العمل .

والعمال الذين يجمعون بهذه الطريقة يطلق عليهم عرفاً اسم عمال التراحيل وهم عادة من العمال الذين يقومون بأعمال الأتربة وماشاكلها كحفر الترع والمصارف وتطهيرها وتعبيد الطرق ، ومنهم من يقومون بأعمال زراعية كجمع القطن وتنقية الدودة ، وهؤلاء لاشأن لنا بهم . وقد نظم قانون عقد العمل الفردى في المواد من ٤ إلى ٨ علاقة هؤلاء المتعهدين بالعمال وبصاحب العمل .

١٤١ - فالمادة ٤ تعرف « متعهد توريد العمال » بأنه كل شخص يتعهد بتوريد جماعة من العمال لتأدية عمل معين لحساب أحد أصحاب الأعمال سواء قام هذا الشخص بالاشراف على تأدية العمل أو كان التزامه مقصوراً على توريد العمال . فيشترط في العمال الذين يقدمهم المتعهد أن يكونوا

جماعة ، أما إذا كان لشخص مكتب يزود أصحاب الأعمال بما يلزمهم من عمال أو مستخدمين ويقدمهم إليهم فرادى لا جماعات فلا يسمى متعهد توريد عمال ، ولا تسرى عليه أحكام قانون عقد العمل الفردى الواردة بهذا الباب .

ويجب أن يكون المتعهد قد جمع العمال لكي يؤدوا عملاً لحساب صاحب العمل ، فإذا كانوا يؤدونه لحساب من جمعهم فإن هذا الشخص يعد صاحب عمل لا متعهد توريد عمال . وقد يقوم المتعهد بالاشراف على العمل ومراقبة العمال ، فيكون في هذه الحالة بمثابة مستخدم لدى صاحب العمل ، وقد يكون عمله مقصوراً على تقديم العمال لصاحب العمل ، فيتولى هذا الأخير أو من ينوب عنه الاشراف على عملهم .

وليس من السهل في بعض الحالات معرفة صفة الشخص الذي يجمع العمال ، وهل هو متعهد توريد عمال أو مقاول يعمل لحسابه الخاص . ولا يمكن وضع قاعدة ثابتة لهذا الغرض فيجب بحث كل حالة على حدها لمعرفة ما إذا كان الشخص المذكور مقاولاً يباشر العمل لحسابه الخاص أم أنه مجرد متعهد توريد عمال ، ويحصل أحياناً أن يتعاقد أحد أصحاب الأعمال مع شخص على أنه مقاول مسؤول عن العملية التي يعهد بها إليه ، وما هو في الواقع إلا متعهد توريد عمال ، وإنما لجأ صاحب العمل إلى التعاقد معه قصد الاحتماء به والتمسك من التزاماته نحو العمال ، مثال ذلك أن إحدى الشركات الكبيرة تعاقدت مع شخص على أن يقطع لها أحجاراً وينقلها من المحجر الذي تملك هي حق استغلاله إلى المكان الذي تلزم فيها لأعمال الشركة وذلك بسعر المتر المكعب كذا قرشاً ، على أن تقوم الشركة بتزويد هذا الشخص بكل ما يلزم له من آلات ومعدات لقطع الأحجار ، وتمد له

سكة حديدية ديكوفيل من الحجر إلى المكان المفروض عليه نقل الأحجار إليها ، ولما طولبت الشركة بالوفاء بالتزاماتها نحو العمال الذين يشتغلون في هذه العملية طبقاً لقانون عقد العمل الفردى أجابت بأن المسؤول عن ذلك هو المقاول ، لأنه هو الذى يتولى اختيار العمال وتحديد أجورهم ونقلهم وتأديبهم وفصلهم . ولو أننا نظرنا إلى التزام هذا الشخص نحو الشركة لوجدنا أنه لا يتناول شيئاً غير تقديم العدد اللازم من العمال للقيام بعمل معين ، وما السعر المحدد للمتر الواحد إلا أجر اليد العاملة ، والشركة تعلم ما يستطيع العامل الواحد القيام به من عمل لو اشتغل العدد المقرر من الساعات يومياً وبعملية حسابية بسيطة يمكنها تحديد الأجر اللازم لقطع المتر المكعب من الأحجار ونقله إلى مكان العمل ، وتضيف إليه ما تراه أجراً كافياً لمن تسميه مقاولاً ، وما هو فى الواقع إلا متعهد توريد عمال .

١٤٢ — وقد اشترطت المادة ٥ أن يكون العقد المبرم بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال بالكتابة فى جميع الحالات ، والغرض من ذلك حماية صاحب العمل عند ما يمتنع المتعهد عن الوفاء بوعوده للعمال ويرجعون على صاحب العمل لتنفيذ هذه الوعود نيابة عن المتعهد ، فقد يلجأ هذا الأخير عند جمع العمال إلى اغرائهم بوعود كاذبة تفوق الشروط التى اتفق عليها مع صاحب العمل ، فلا يكون هذا الأخير ملزماً نحو العمال إلا بالشروط المذكورة ، والتى يستطيع اثباتها بسهولة إذا كان العقد الذى أبرمه مع المتعهد بالكتابة .

١٤٣ — ويجب أن يذكر بالعقد نوع العمل وفئات الأجور ومدة العمل على وجه التقريب والضمانات التى تكفل صرف الأجور فى محل العمل ، ومن الأمثلة على هذا الضمانات أن يلتزم المتعهد بتعيين مندوب من

قبلة لمرافقة العمال وصرف أجورهم في مواعييدها ، أو أن يتخذ المتعهد لنفسه مقراً في مكان العمل . على أن الحاجة لا تدعو الى مثل هذه الضمانات اذا كان العمل يؤدي في ورشة أو مصنع في جهة أهلة بالسكان ، ولا يستدعي الأمر تنقل العمال من مكان الى آخر ، كذلك لا تدعو الحاجة الى هذه الضمانات اذا كان العامل قد حصل على أجره عن مدة العمل بتمامها قبل قيامه من بلده كما هو متبع في بعض الحالات .

١٤٤ — وقد حدد القانون أتعاب المتعهد نظير قيامه بتوريد العمال ، فنص في الفقرة الأولى من المادة ٥ على أنه « يجب ألا يكون الفرق بين أجر العامل الذي يحدد في العقد والأجر الذي يصرف له أكثر من ١٠ ٪ » أعني أنه اذا كان الأجر اليومي للعامل قد حدد في العقد بخمسة عشر قرشاً فيجب ألا يقل ما يدفعه المتعهد للعامل عن ١٣,٥ قرشاً ، وألا يزيد ما يحجزه لنفسه عن قرش ونصف . ويستحق المتعهد هذه العمولة عن كل المدة التي يشتغل فيها العامل .

١٤٥ — وقد نظمت الفقرة الأخيرة من المادة ٥ موضوع مصاريف نقل العمال من بلادهم الى مكان العمل ، فقضت بأنه لا يجوز احتساب هذه المصاريف على العمال ، وبناء عليه لا يجوز للمتعهد بعد أن يرحل العمال على نفقته أن يقتطع من أجورهم هذه النفقات كلها أو بعضها . أما من ينبغي أن يتحمل هذه النفقات فهو أحد اثنين : صاحب العمل أو المتعهد حسبما يتم الاتفاق عليه بينهما . ومن الظروف التي تبرر التزام صاحب العمل بمصاريف نقل العمال أن تكون مدة العمل قصيرة بحيث لا يبقى للمتعهد ربح معقول بعد استبعاد هذه المصاريف من مجموع العمولة . وقد يتفق الطرفان على تحمل المصاريف المذكورة عناصفة أو بنسبة أخرى .

على أن القانون احتاط لحالة العمال الذين ينقطعون عن العمل لغير سبب مشروع قبل انتهاء مدتهم ، فقضى بوجوب تحملهم مصاريف نقلهم من بلادهم الى مكان العمل .

١٤٦ - واشترطت المادة ٦ لجواز مزاولة المتعهد لعمله أن يكون حاصلًا على رخصة بذلك من مصلحة العمل ، وتركت تحديد الشروط والأوضاع التي تعطى بها الرخصة لما يقرره وزير الشؤون الاجتماعية ، وقد صدر قرار وزاري بهذا الشأن بتاريخ ٨ أغسطس سنة ١٩٤٥ . وهو وارد بالملحق رقم ٩ وفيما يلي شرح أهم أحكامه :

(١) نصت المادة الأولى على أنه يشترط لمنح الرخصة أن يكون عمر المتعهد واحدا وعشرين سنة على الأقل ، وألا يكون سبق الحكم عليه لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ، وأن يسمح له مركزه المالي بالوفاء بالتزاماته نحو العمال . فالحكم على طالب الرخصة لجناية أيا كان نوعها ومهما كانت العقوبة المحكوم بها ، يمنع اعطاء الرخصة ، وكذلك يمنع اعطاءها الحكم على الطالب لجنحة ماسة بالشرف أو الأمانة كالسرقة والنصب والتزوير وخيانة الأمانة أما الشرط الخاص بالمركز المالي فتترك لتقدير مصلحة العمل في كل حالة على حدها ، ولها أن تكلف الطالب بإثبات قدرته على الوفاء بالتزاماته نحو العمال ، ويكون ذلك بتقديم المستندات الدالة على ما يملكه من عقار أو منقول ، وليس من الضروري أن تكون هناك نسبة معينة بين مجموع ما يملكه ومجموع التزاماته نحو العمال ، بل يكفي أن تقتنع مصلحة العمل أنه شخص مليء وليس طفيلياً على المهنة .

ولا يجوز في نظرنا أن تكلفه مصلحة العمل بإيداع تأمين مالي ، أو تقديم خطاب ضمان من أحد البنوك ، لأن المادة لم تتطلب هذا ، كما لا يجوز

للمصلحة الامتناع عن صرف الرخصة لحصول نزاع فيما مضى بين الطالب وعماله وترى المصلحة أنه لم يكن محقاً فيه .

وإذا كان المتعهد يريد الاشتغال لحساب صاحب عمل واحد فليس من الضروري تكليفه بإثبات ما يملكه ، بل يكفي أن يقدم خطاب ضمان من صاحب العمل المذكور ، وينبغي ذكر هذا الشرط في الرخصة .

(٢) تقضى المادة ٢ بأنه يجب على الطالب أن يقدم مع طلبه بعض مستندات معينة ، منها لائحة الجزاءات التأديبية التي يمكن أن يوقعها على عماله طبقاً للمادة ٢٦ من القانون ، وهذا النص صريح في أن تأديب العمال من حق المتعهد لا صاحب العمل ؛ ونرى أنه لا يصح تطبيقه في الحالة التي يكتفي فيها المتعهد بتوريد العمال لصاحب العمل دون الاشراف على تأديب عملهم ؛ والغرامات التي يوقعها المتعهد على العمال يجب تخصيصها لمصالحهم عملاً بالمادة ٢٩ من القانون .

(٣) ألحق بالقرار الوزاري نموذج للرخصة ، ومما جاء به بيان أقصى عدد من العمال يمكن للمتعهد توريده في وقت واحد ، ويكون تحديد هذا العدد بناء على رغبة المتعهد بشرط أن يكون متمشياً مع مركزه المالي .

(٤) تنص المادة ٦ على أن الرخصة يسرى مفعولها لمدة سنة واحدة من تاريخ صرفها ، وإذا أريد تجديدها وجب تقديم طلب بذلك قبل انتهاء السنة بشهر على الأقل . فإذا فقد المرخص إليه أحد الشروط الواجب توافرها فيه استطاعت مصلحة العمل عدم تجديد الرخصة ، بخلاف ما إذا كانت الرخصة دائمة ، فإنه يكون من الصعب سحبها منه أو إعلان من يتعاملون معه من أصحاب الأعمال بإلغاء رخصته .

(٥) فرضت المادة ٧ على المتعهد عندما يتعاقد مع أصحاب الأعمال

أن يخطر بذلك مصلحة العمل في خلال سبعة أيام من تاريخ التعاقد، والغرض من ذلك تمكين المصلحة من معرفة مدى نشاط كل متعهد وقيامه بواجباته نحو العمال ونحو أصحاب العمل أيضا .

وتقضى المادة كذلك بأنه يجب أن يذكر بالالاخطار المشار إليه عدد العمال ونوع العمل الذى سيؤدونه ومكانه وقيمة الضمان الذى يكون قد قدمه المتعهد ونوعه ، ويرفق بالاخطار بيان من المتعهد عن الجهة أو الجهات التى جمع منها العمال ، وعدد من جمعوا من كل جهة . وهذه البيانات كلها يراد بها تمكين مصلحة العمل من جمع معلومات احصائية عن العمال الذين يستخدمهم أصحاب الأعمال عن طريق المتعهدين .

وأخيرا تلزم المادة المتعهد بأن يرسل لمصلحة العمل صورة من شروط التعاقد مع صاحب العمل ، حتى يستطيع مفتشو المصلحة مراقبة تنفيذ هذه الشروط .

١٤٧ — ولا يمنع حصول المتعهد على الرخصة من أن يطالبه صاحب العمل بتقديم الضمانات التى يراها كفيلة بقيامه بالتزاماته نحوه ، كأن يكلفه بدفع تأمين مالى أو تقديم خطاب ضمان من أحد البنوك أو من أى شخص يوافق عليه صاحب العمل . والغرض من هذه الضمانات تسهيل حصول صاحب العمل على حقوقه قبل المتعهد اذا لم يف بها .

١٤٨ — وتقضى المادة ٧ من القانون بأنه يجب على متعهد توريد العمال تحرير سركى من صورتين لكل عامل ، يسلمه إحداهما ويحتفظ بالآخرى ، وأنه لا تبرأ ذمة المتعهد من أجر العامل إلا اذا كان هذا الأخير قد وقع بتسليمه على صورتى السركى .

والغرض من هذه المادة ضمان وصول الأجور إلى مستحقيها من العمال

وتحديد قيمة هذه الأجور بحيث يمكن التأكد من أنها لا تنقص عن الأجر المتفق عليه بين صاحب العمل والمتعهد بأكثر من ١٠ ٪ ، ويستطيع المتعهد إذا ما ادعى أحد العمال عدم تسلم أجره أن يثبت دفع هذا الأجر بإبراز صورة السركى الخاص به موقعاً عليه منه بالتسليم . وليس من شك في أن إلزام المتعهد بإعداد هذه السراكى وإستيفائها يكلفه نفقات إضافية ، لا سيما إذا كان عدد العمال كثيراً ، ولكن هذه النفقات لا تعد شيئاً مذكوراً بجانب الفوائد التى ستعود عليه وعلى العمال وصاحب العمل .

١٤٩ - أما المادة ٨ من القانون فقد أجازت للعمال حق الرجوع على صاحب العمل إذا لم يقيم المتعهد بإلتزاماته نحوهم ، وقد نظمت هذا الحق ورسمت له حدوداً معينة ، وهى تتناول أربعة مسائل : الأجر والسكن والتغذية والترحيل . ففىما يتعلق بالأجر أجازت المادة للعمال إذا لم يدفع المتعهد أجورهم فى المواعيد المقررة فى المادة ١٢ ، أى مرة على الأقل كل أسبوعين إذا كانوا بالمياومة وهذا هو الغالب فى عمال الترحيل ، أن يطالبوا صاحب العمل بها ، إنما يشترط لذلك شرطان : الاول أن تحصل المطالبة فى مدة لا تزيد على شهر من تاريخ استحقاقهم لهذه الأجور ، والثانى أن تكون على أساس الفئات التى تعاقدها صاحب العمل مع المتعهد . واشترطت مدة معينة لجواز المطالبة بالأجور مراعى فيه مصلحة صاحب العمل ، اذ لا يصح أن يظل مهتداً بهذه المطالبة فى أى وقت مما لا يتمكن معه من تصفية حسابه مع المتعهد ، وكذلك اشترط جعل المطالبة على أساس الفئات الواردة فى العقد المبرم بين المتعهد وصاحب العمل وضع لمصلحة هذا الأخير ، فقد يعد المتعهد بعض العمال أو كلهم بأجر يفوق ما تعاقده عليه مع صاحب العمل رغبة منه فى حملهم على قبول العمل ، وليس من العدالة إلزام صاحب العمل بدفع أجور تزيد عما تعاقده عليه .

١٥٠ - والأجر الذى يلزم صاحب العمل بدفعه للعامل فى هذه الحالة هو الأجر الذى اتفق عليه مع المتعهد مخصوما منه قيمة العمولة التى جرى هذا الأخير على استقطاعها لنفسه ، بشرط ألا تزيد على ١٠ ٪ كما تقضى بذلك المادة ٥ .

والعمولة المخصصة من أجور العمال من حق المتعهد ، فيجب على صاحب العمل محاسبته عليها . ويكفى عند صرف الأجر للعمال فى هذه الحالة أن يوقعوا على صور السراكى المحفوظة معهم دون حاجة إلى التوقيع منهم أيضا على الصور المحفوظة لدى المتعهد ، لأن القانون اشترط التوقيع على صورتين لإبراء ذمة المتعهد لا صاحب العمل .

١٥١ - أما السكن والتغذية للعمال إذا لم يف بها المتعهد أن يطالبوا صاحب العمل بها . ولا يشترط أن تكون المطالبة فى خلال مدة معينة ، بل يجوز أن يتقدم بها العمال فى أى وقت أثناء سير العمل ، والفرق بين هذه الحالة والحالة الخاصة بعدم دفع الأجر فى مواعيدها أن إنشاء المساكن المعدة لإقامة العمال وتهيئة وسائل التغذية لهم من الأمور الظاهرة التى يستطيع صاحب العمل مشاهدتها والتأكد مما إذا كان المتعهد قد قام بما هو مفروض عليه بشأنها ، كما يستطيع إذا قصر فيها المتعهد أن يطالبه بالوفاء بها وإرغامه على ذلك بحجز شئ من استحقاقه لديه أو القيام بها على حساب المتعهد .

١٥٢ - وفيما يتعلق بالترحيل حددت المادة ١٦ مهلة لجواز مطالبة العامل بنفقات العودة الى الجهة التى أبرم فيها العقد ، وهى خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء العقد ، لأحد الأسباب الواردة فى المادة المذكورة . ويجوز الاتفاق بين الطرفين على زيادة هذه المدة أو تقصيرها حسبما يترامى لهما ، وعلى كل حال يجب أن تكون مطالبة العامل لصاحب العمل بنفقات العودة

قبل نهاية المدة المتفق عليها أو المدة القانونية اذا لم يكن الاتفاق قد تناول هذه النقطة .

ويجب أن تكون مطالبة العمال لصاحب العمل بتهيئة السكن والتغذية وبالترحيل الى الجهة التي أبرم فيها العقد على أساس العقد المبرم بينه وبين المتعهد ، وذلك لنفس السبب الذي أوردناه بشأن الاجور (أنظر بند ١٤٩)

الباب السابع

التأديب

الفصل الأول

العقوبات التأديبية

١٥٣ - لكل التزام يفرضه القانون على شخص ما عقوبة معينة يتعرض لها هذا الشخص إذا لم يف بالتزامه . والعقوبة التي يتعرض لها صاحب العمل إذا لم يقيم بالتزاماته نحو العامل إما أن تكون مدنية أو جنائية أو اثنتين معاً . أما العقوبة التي يتعرض لها العامل في حالة عدم وفائه بالتزاماته نحو صاحب العمل فهي تأديبية ، ولا تكون مدنية أو جنائية إلا في بعض حالات قليلة . والعقوبة المدنية أو الجنائية لا بد أن يصدر بها حكم من المحكمة المختصة كما هو معلوم ، أما توقيع العقوبة التأديبية فمن حق صاحب العمل ، ولم يبين قانون عقد العمل الفردي على سبيل الحصر العقوبات التأديبية ، ولكنه أشار إلى بعضها دون بعضها الآخر ، فذكر بالمادة ٢٧ الغرامة والايقاف ، وبالمادة ٣٠ الفصل مع الحرمان من المكافأة ، لذلك كان لزاماً حصر هذه العقوبات وبيان شروط كل منها ، وقد صدر قرار وزاري بهذا الشأن بتاريخ ٨ أغسطس سنة ١٩٤٥ (وهو وارد بالملحق رقم ٦) .

١٥٤ - وتنص المادة الأولى من هذا القرار على أن العقوبات التأديبية

التي يجوز توقيعها على العمال والمستخدمين هي : الانذار ، والغرامة ، والايقاف عن العمل ، وتنزيل الوظيفة ، وتخفيض الأجر ، والفصل من الخدمة مع صرف المكافأة ، والفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة . بناء عليه لا يجوز لصاحب العمل توقيع أية عقوبة أخرى على العامل ، مثال ذلك لا يجوز له ضرب العامل ، أو حرمانه من فترة الراحة التي تتخلل ساعات العمل ، أو منعه من تناول الطعام ، أو حجزه بمكان العمل بعد انتهاء ساعات العمل المقررة بالمحل ، وإلا عد مخالفاً للقرار الوزاري واستحق العقوبة المنصوص عنها بالمادة ٤ من القانون .

على أن هذا لا يمنع صاحب العمل من توبيخ العامل على ما وقع منه بشرط ألا يستعمل في ذلك ألفاظاً نابية ، كما لا يمنع في رأينا من تأديب الصبية الذين تحت التمرين بالضرب بشرط ألا يكون مؤلماً أو لغير مقتضى .

وأضافت المادة الأولى إلى ما تقدم أنه لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن الذنب الواحد ، فلا يجوز مثلاً تنزيل الوظيفة مع تخفيض الأجر ، بل يجب الاكتفاء إما بتنزيل الوظيفة أو بتخفيض الأجر ، وبما تجب مراعاته أنه إذا أتلف العامل شيئاً مما يملكه صاحب العمل أو أفقده أو دمره فإنه يعامل طبقاً لما قضت به المادة ١٣ من القانون ، أى يتحمل المبلغ اللازم لإصلاح ما أتلفه أو استبدال ما أفقده أو دمره بالشروط المنصوص عليها بتلك المادة ، وليس لصاحب العمل أن يوقع عليه فضلاً عن ذلك عقوبة تأديبية ، على أنه يجوز الاستعاضة عن تطبيق المادة ١٣ بفرض غرامة تأديبية على العامل ، بشرط ألا تتعدى قيمة الغرامة ما يلزم به العامل طبقاً لهذه المادة .

١٥٥ — الانذار : واشترطت المادة ٢ من القرار الوزاري أن يكون

الانذار بالكتابة لأن هذه العقوبة مابعداها ، فهي تحمل العامل عرضة لعقوبة

أشد إذا وقع منه ذنب آخر ، ولذا يجب إثباتها كتابة حتى يكون العامل على بينة من أمره .

والإنذار في حد ذاته عقوبة تأديبية ، وهو في الوقت نفسه تهديد للعامل بعقوبة أشد ، ولذا اشترطت المادة ٢ أن يذكر به نوع العقوبة التي يتعرض لها العامل إذا وقع منه ما يماثل الذنب الذي جوزى من أجله بالإنذار . ويشترط في تشديد العقوبة أن يكون الذنب الذي ارتكبه العامل مماثلاً للذنب الذي ارتكبه من قبل ، فإذا جوزى بالإنذار للثرثرة مع زملائه مثلاً فلا يصح اعتبار هذه العقوبة سابقة تبرر تشديد العقوبة إذا وجد نائماً أثناء العمل ، وبالعكس إذا جوزى بالإنذار لتوزيعه أوراقاً يانصيب على العمال أثناء العمل فإن هذا يعد سابقة إذا وزع على العمال إعلانات أو مطبوعات أخرى . وليس الأمر في تشديد العقوبات متروكاً لتقدير صاحب العمل ، بل هو مقيد في ذلك بلائحة الجزاءات .

١٥٦ — الغرامة : والمادة ٣ من القرار الوزاري تتناول بالتنظيم عقوبة الغرامة ، فهي تنص على أنه : يجوز أن تكون الغرامة مبلغاً محددًا لا يختلف باختلاف الأجر ، كما يجوز أن تكون مساوية لأجر العامل عن مدة معينة ، وتستعمل الطريقة الأولى في بعض الشركات بالنسبة للمخالفات البسيطة ، لاسيما ما يتعلق منها بنظام العمل ومواعيده . والطريقة الثانية أكثر انتشاراً من الأولى .

وتبين المادة طريقة حسابان الغرامة بالنسبة لعمال القطعة ، وهم الذين تختلف أجورهم بين يوم وآخر تبعاً لكمية إنتاجهم ، وهذه الطريقة هي حسابان الغرامة على أساس متوسط الأجر في الخمسة عشر يوماً السابقة لتوقيع العقوبة . وقد سبق القول (بند ٣٤) أنه لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء

للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد (انظر المادة ٢٧) ومعنى هذا كما نرى أنه يمكن خصم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد بغض النظر عما إذا كان العامل قد اشتغل كل أيامه أو بعضها ، وليس معناه أنه لا يجوز خصم أجر خمسة أيام إلا إذا استحق العامل أجره عن الشهر كاملاً ، أو عن جميع أيام العمل في الشهر بعد استبعاد أيام الراحة الأسبوعية المعتادة بالمؤسسة التي يشتغل فيها ، ولو كان الأمر كذلك لما لجأ المشرع إلى تحديد ما يمكن اقتطاعه لهذا السبب بأجر عدد معين من الأيام في الشهر الواحد ، ولما كان حدده بنسبة مئوية من الأجر الذي يستحقه ، كما فعل بالنسبة لما يمكن اقتطاعه من الأجر سداداً لقرض (انظر المادة ١٤)

على أن المادة ٣ من القرار الوزاري المشار إليه قد نصت في الفقرة الأخيرة منها على أنه لا يجوز في أية حالة من الأحوال أن يزيد ما يقتطع من أجر العامل عن خمس ما يستحقه وقت الصرف ، وظاهر من هذا النص أنه لا يصح اقتطاع الخمسة الأيام التي نحن بصددھا إلا إذا استحق العامل أجر خمسة وعشرين يوماً في الشهر على الأقل وهذا كما نرى يتعارض مع حكم المادة ٢٧ من القانون .

وسنشرح في الفصل الثاني من هذا الباب القواعد الخاصة بالتصرف في أموال الغرامات .

١٥٧ - وفيما يتعلق بتنزيل الوظيفة : تنص الفقرة الثانية من المادة ٥ من القرار الوزاري على أنه لا يجوز تنزيل العامل لأقل من الوظيفة التي تلي مباشرة الوظيفة التي يشغلها العامل ، وهذه العقوبة لا تستعمل عادة إلا في المصالح الحكومية وفي الشركات الكبيرة وقد علمنا بما تقدم (بند ٥٧) أن المادة ١٩ من القانون تجيز لصاحب

العمل تكليف العامل عملاً غير المتفق عليه ، ولكنها تشترط لذلك ألا يكون بين العاملين اختلاف جوهري . فالمادة ٥ من القرار الوزاري التي نحن بصددھا تعني صاحب العمل من الشرط الذي تضمنته المادة ١٩ من القانون ، ولكنها تستبدل به شرطاً آخر وهو أن يكون تنزيل العامل إلى الوظيفة التي تلي وظيفته مباشرة .

أما عقوبة تخفيض الأجر : فقد اشترطت فيها المادة ٤ شرطين : الأول أنه لا يجوز تخفيض الأجر بنسبة تزيد عن ٢٥ ٪ منه ، والثاني أنه لا يجوز تخفيضه إلى أقل من الحد الأدنى المقرر للعمال بالقوانين أو الأوامر أو القرارات أو عقود العمل المشتركة ، فإذا كان أجر العامل ثلاثة جنيهات مثلاً في الشهر جاز تخفيضه حسب الشرط الأول إلى ٢٢٥ قرشاً ولكن يمنع من ذلك الأمر العسكري رقم ٥٤٨ القاضي ألا يقل الأجر عن ٢٥٠ قرشاً في الشهر ، وبناء عليه يجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يكتفي بتخفيض الأجر إلى هذا الحد الأخير .

١٥٨ - وتنزيل وظيفة العامل أو تخفيض أجره معناه تعديل أحد شروط العقد ، ولا يجوز طبقاً للقانون العام أن ينفرد أحد طرفي العقد بإجراء هذا التعديل دون قبول الطرف الآخر . لهذا أجاز القرار الوزاري للعامل الذي يجازى بتنزيل الوظيفة أو تخفيض الأجر أن يعتزل الخدمة على أن تصرف له المكافأة التي يستحقها من مدة خدمته على أساس الأجر الذي كان يتناوله قبل التخفيض (مادة ٥ فقرة ١)

١٥٩ - الإيقاف : والإيقاف عن العمل هو منع العامل عن العمل فترة من الزمن مع حرمانه من الأجر في خلالها ، وهو نوعان : تنفيذي واحتياطي فالأول هو الذي يوقعه صاحب العمل كعقوبة تأديبية ، ويشترط

فيه ألا تزيد مدته عن خمسة أيام في الشهر الواحد ، كما تنص على ذلك الفقرة الأولى من المادة ٢٧ من القانون . ولم يتعرض القانون لتحديد مدة الايقاف عن الذنب الواحد كما حدد قيمة الغرامة عن الذنب الواحد بأجر عشرة أيام على الأكثر ، فهل يستفاد من ذلك أن الشارع ترك لصاحب العمل حق تحديد هذه العقوبة كما يشاء على أن يراعى في تنفيذها ألا تزيد في الشهر الواحد عن خمسة أيام ، أو أنه قصد بذلك أن العقوبة عن الذنب الواحد لا تجزأ على أكثر من شهر واحد ؟ لو كان الرأي الأول هو الذي قصد إليه المشرع لما تردد في حماية العامل بوضع حد أقصى لمدة الايقاف عن الذنب الواحد ، أما وقد خلا القانون من نص كهذا فإننا نرجع صحة الرأي الثاني .

وعقوبة الغرامة أكثر إضراراً بالعامل من عقوبة الايقاف عند تساوى المدة ، لأنه في حالة الغرامة يحرم من أجره وفي الوقت نفسه يؤدي العمل ، أما في حالة الايقاف فإنه يحرم من الأجر ولكنه يستريح من العمل . على أن المشاهد أن عقوبة الايقاف أكثر إيلاً للعامل لما فيها من علنية .

١٦٠ - أما الايقاف الاحتياطي فالغرض منه إبعاد العامل عن المحل الذي يشتغل فيه إلى أن يثبت في تهمة منسوبة إليه . ولصاحب العمل الحق في إيقاف العامل أو عدم إيقافه ، والجرائم التي يجوز من أجلها الايقاف هي :

(١) كل جنابة مهما كان نوعها وفي أى مكان ارتكبت . (٢) كل جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق إذا كانت قد ارتكبت داخل دائرة العمل . (٣) كل جنحة إضراب غير مشروع أو الحضر على هذا الإضراب . (٤) كل جنحة تتعلق بالأمن العام أينما وقعت . والمقصود بدائرة العمل أى مكان يؤدي فيه العامل عمله ، فإذا اتهم محصل بإحدى شركات الأمنيوس بسرقة محفظة من أحد ركاب هذه الشركة كان ما وقع منه جنحة مخلة بالشرف

ارتكبت داخل دائرة العمل ، وجاز للشركة التي تستخدمه إيقافه عن العمل من أجلها . أما إذا ارتكب هذه السرقة بإحدى مركبات الترام أو بإحدى المقاهي مثلاً فلا يجوز إيقافه من أجلها .

ولا يجوز إيقاف العامل إلا إذا كان صاحب العمل قد أبلغ الحادث إلى السلطة المختصة وهي النيابة العمومية ، ويظل العامل موقوفاً إلى أن تثبت هذه السلطة في أمره ، فإذا قررت إحالته إلى المحاكمة وقضى ببراءته ألزم صاحب العمل بإعادته إلى عمله ولكنه لا يلزم بصرف أجره عن مدة الإيقاف إلا إذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير أو بعلم صاحب العمل أو وكيله المسؤول . والمراد بهذا الشرط أن يكون صاحب العمل أو وكيله المسؤول قد لفق للعامل تهمة لا أساس لها من الصحة ، أو يكون غيره قد لفقها بعلمه ؛ أما إذا رأت النيابة العمومية عدم إحالته إلى المحاكمة فيعود إلى عمله ويلزم صاحب العمل بدفع أجره عن مدة الإيقاف .

١٦١ - الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة : تنص المادة ٦ من القرار الوزاري على أنه « مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٢١ ، ٣٠ من القانون يجوز لصاحب العمل أن ينص في لائحة الجزاءات على الحالات التي يحق له فيها فصل العامل من الخدمة كعقوبة تأديبية مع صرف المكافأة المستحقة له ، فالحق الذي تقرر هذه المادة لصاحب العمل هو غير الحق المقرر له بالمادة ٢١ والمادة ٣٠ من القانون ، وله بمقتضاه أن يعاقب العامل بالفصل من الخدمة إذا ارتكب ذنباً يستدعي هذه العقوبة ، كما له أن يفسخ العقد بالتطبيق للمادة ٢١ أو للمادة ٣٠ . على أن هناك فرقاً بين فسخ العقد طبقاً للمادة ٢١ من القانون وفصل العامل تأديبياً ، ففي الحالة الأولى يتعين على صاحب العمل أن يعلن العامل قبل الفسخ بمدة معينة أو يدفع له تعويضاً

بدلاً من الاعلان وأن يدفع له المكافأة التي يستحقها عن مدة خدمته ، وفوق ذلك فإنه يتعرض للحكم عليه بالتعويض إذا أثبت العامل أن الفسخ لم يكن له مبرر . أما في الحالة الثانية فلا يلزم صاحب العمل ألا يدفع المكافأة ، فلا إعلان سابق للفصل ، ولا محل لمطالبة بالتعويض بحجة أن الفصل لم يكن له مبرر ، إنما يشترط لذلك أن يكون الذنب الذي ارتكبه العامل معاقباً عليه — طبقاً لللائحة الجزاءات — بالفصل من الخدمة .

١٦٢ — الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة : تقضى المادة ٣٠ من القانون بأنه يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان العامل في عشر حالات .

وقد يبدو من صيغة الفقرة الأولى من هذه المادة أن الحالات المذكورة واردة على سبيل المثال لا الحصر ، إذ لو كان المشرع يريد قصر حق صاحب العمل في الفسخ على هذه الحالات دون سواها لاستعمل عبارة تدل على ذلك ، كأن يقول : « لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان العامل إلا في الحالات الآتية » .

على أننا نرى أن المادة التي نحن بصدددها ، والمادة التالية لها ، وهي التي تبين الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان ، تتضمنان استثناءات للقاعدة العامة الواردة في المواد ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ الخاصة بحق كل من طرفي العقد غير المحدد بمدة في فسخه بشرط إعلان الطرف الآخر بذلك أو دفع تعويض له بدل الإعلان ، وبشرط آخر هو دفع مكافأة للعامل إذا كان الفسخ من جانب صاحب العمل . ولو ضممتنا هذه المواد الخمسة لبعضها لكان المعنى المستفاد منها في مجموعها أنه إذا كان العقد غير محدد بمدة كان لكل من الطرفين فسخه في أي وقت شاء بشرط

أن يعلن الطرف الآخر قبل الفسخ بمدة معينة أو يدفع له تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإعلان ، وبشرط أن يدفع صاحب العمل مكافأة للعامل إذا كان الفسخ من جانبه ، ومع ذلك يجوز عدم التقيد بهذه الشروط في الحالات المنصوص عنها بالمادتين ٣٠ ، ٣١ .

ولما كان الاستثناء يفسر تفسيراً ضيقاً ولا يجوز القياس عليه ، وكانت الحالات الواردة بالمادتين ٣٠ ، ٣١ تعد استثناءات لقاعدة عامة كما تقدم ، وجب اعتبارها حالات محصورة لا أمثلة ؛ وبناء عليه لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون إعلان أو مكافأة إلا إذا وقع من العامل أحد الأمور الواردة بالمادة ٣٠ ، كما لا يجوز للعامل الاستقالة دون إعلان سابق إلا إذا وقع من صاحب العمل أحد الأمور الواردة بالمادة ٣١ .

١٦٣ - وقد سبق الكلام في البند ١٣٩ عن خمس من الحالات الواردة بالمادة ٣٠ ، أما الخمسة الباقية فسيأتى شرحها فيما يلي :

(١) « إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة » . وانتحال العامل شخصية غير صحيحة معناه أن يوهم صاحب العمل بأنه شخص آخر ، ولكن هذا وحده لا يكفي لفسخ العقد ، بل لا بد لصاحب العمل من أن يثبت أنه لو لا انتحال العامل لهذه الشخصية لما تعاقد معه ، فإذا كان انتحال الشخصية غير الصحيحة لم يؤثر في اختيار صاحب العمل لا يجوز له فسخ العقد لهذا السبب . مثال ذلك إذا تقابل أحد مديري الشركات بصديق له وأوصاه هذا الأخير بشاب يريد الاستخدام بالشركة ، ثم تقدم لمدير الشركة شاب آخر وأوهمه أنه الشخص الموصى عليه فقبل طلبه وسمح له بدخول امتحان المسابقة الذي عقدته الشركة لاختيار عدد من المستخدمين ، وكان هذا الشاب بين الفائزين ، فليس لمدير الشركة

بعد أن يتضح له الأمر أن يفسخ عقده ، لأن تعيينه لم يكن بسبب التوصية عليه بل بسبب نجاحه في الامتحان .

والشهادات المزورة قد تكون دراسية أو خاصة بمدة خدمة سابقة ، وفسخ عقد العامل لهذا السبب لا يمنع من محاكمته جنائياً إذا توافرت أركان الجريمة .

ويجدر بنا أن نشير هنا إلى ما جاء بالبند ٧٣ من أنه لا يجوز لصاحب العمل إعطاء العامل عند فصله من الخدمة شهادة بالتوصية عليه إلا إذا كانت بشكل خطاب منه إلى شخص معين .

١٦٤ - (٢) « إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار ولم يحز رضا صاحب العمل ، وقد جرت العادة في المصالح الحكومية وفي كثير من الشركات أن يعين العامل في أول الأمر تحت الاختبار لمدة معينة ، حتى إذا أثبت قدرته على تأدية العمل بحالة مرضية ثبت في عمله .

ولا تسرى أحكام قانون عقد العمل الفردي على العامل أثناء مدة الاختبار إذا كان لا يتقاضى أجراً (بند ٣) ، أما إذا كان بأجر فتسرى عليه جميع أحكام القانون المذكور ما عدا المادة ٢١ الخاصة بالإعلان السابق لفسخ العقد والمادة ٢٣ الخاصة بالمكافأة عن مدة الخدمة ، وبمعنى آخر إن لصاحب العمل أثناء مدة الاختبار أن يفصل العامل من خدمته دون إعلان أو مكافأة كما أن للعامل نفسه أن يترك الخدمة دون إعلان صاحب العمل بذلك . ومدة الاختبار تختلف تبعاً لما إذا كان العقد شفوياً أو بالكتابة ، ففي الحالة الأولى تكون المدة ثلاثة أشهر بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالاً يدوية وستة أشهر بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالاً عقلية . وكل من هاتين المديتين حد أقصى ، فيجوز الاتفاق على مدة أقل منها . فإذا انتهت مدة الاختبار

اعتبر العامل مثبتاً ، فلا يجوز فصله بحجة عدم حصوله على رضا صاحب العمل ، ومعنى هذا أنه إذا أراد صاحب العمل فسخ عقده بعد انتهاء مدة الاختبار وجب عليه أن يعلنه بذلك قبل الفسخ بمدة معينة طبقاً للمادة ٢١ ، أن يدفع له أجره عن مدة الإعلان ، كما يجب عليه أن يدفع له المكافأة التي استحقها عن مدة خدمته ، وفوق ذلك يكون صاحب العمل ملزماً بتعويضه عن الضرر الناشئ عن الفسخ إذا لم يكن له مبرر . وإذا كان العقد بالكتابة ترك تحديد مدة الاختبار لاتفاق الطرفين بشرط ألا تزيد هذه المدة على ستة أشهر ، وبذا يكون الحد الأقصى لمدة الاختبار بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالاً عقلية ستة أشهر سواء كان العقد شفوياً أم بالكتابة . هذا فيما يتعلق بالعمال الذين بلغوا سن ١٧ سنة أو تجاوزوها ، وهم الذين لا يعدون أحداثاً بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٤٨ سنة ١٩٣٣ ، أما الأحداث ، وهم الذين تقل سنهم عن ١٧ سنة ، فيجوز أن تكون مدة الاختبار بالنسبة لهم سنتين على الأكثر سواء كان العقد شفوياً أم بالكتابة ، فإذا بلغ الحدث سن ١٧ سنة أثناء مدة الاختبار لا يجوز أن تزيد المدة التي يظل فيها تحت الاختبار بعد بلوغه هذه السن على ثلاثة أشهر إن كان يؤدي أعمالاً يدوية وستة أشهر إن كان يؤدي أعمالاً عقلية ، كما يشترط ألا تزيد مدة الاختبار في مجموعها عن سنتين .

١٦٥ - (٣) « إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ١٥ يوماً في خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية » .

وكون السبب مشروعاً أو غير مشروع مسألة تقديرية يترك البت فيها للمحاكم . ومدة التغيب التي تجيز الفسخ هي ثمانية أيام أو أكثر إن كانت متوالية ، وستة عشر يوماً أو أكثر إن كانت متقطعة ووقعت في خلال السنة

الواحد ، والمراد بالسنة هنا كما يبدو لنا اثني عشر شهراً تبدأ من اليوم الأول من أيام الغياب ، فإذا تغيب العامل ثلاثة أيام في كل من شهور مايو ويونيو وأغسطس وديسمبر سنة ١٩٤٨ ، ويومين في كل من شهرى يناير وفبراير سنة ١٩٤٩ انطبق عليه النص وجاز فسخ عقده . أما القول بأن المراد بالسنة السنة الميلادية أو الهجرية أو المالية أو أية سنة أخرى تبدأ في تاريخ معين ففيه إرهاب لا مبرر له لصاحب العمل ، إذ أنه لا يجوز في المثال السابق فسخ العقد ما دامت مدة الانقطاع في كل من سنتى ١٩٤٨ ، ١٩٤٩ لم تتجاوز ١٥ يوماً . وليس الغرض من هذا النص أنه إذا قلت مدة الانقطاع عن الحد المقرر لا يستطيع صاحب العمل معاقبة العامل ، بل إن له هذا الحق ، كما له أن يشدد العقوبة كلما تكرر الغياب حتى تصل العقوبة إلى الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة ، إن كانت لائحة الجزاءات تسمح بذلك .

١٦٦ - (٤) إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل ، ، مثال ذلك إذا قرر صاحب العمل نقل العامل من وظيفة إلى أخرى في حدود الحق المخول له بالمادة ١٩ من القانون ورفض العامل تنفيذ هذا القرار . ولا يعد الاضراب عن العمل امتناعاً عن تأدية التزام جوهرى مما يبرر فصل العامل دون إعلان أو مكافأة ، فإن الإضراب عقوبته إن كان غير مشروع ، وهو ما نصت عليه المادة ٣٧٤ من قانون العقوبات والمادة الأولى من الأمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ والمادة ٢١ من القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الخاص بالتوفيق والتحكيم في منازعات العمل (انظر بند ١٣٤ وما بعده) .

١٦٧ - (٥) إذا كان العامل قد حكم عليه لجنسية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق ، ، ويشترط لتطبيق هذا النص كما هو ظاهر أن يكون قد صدر حكم نهائى بالإدانة ضد العامل ، فلا يكفي مجرد توجيه التهمة

إليه لفصله من الخدمة . وإنما يجوز إذا كانت التهمة الموجهة إليه جنسية ، أو كانت جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق ارتكبت داخل دائرة العمل أن يوقفه صاحب العمل وقفاً احتياطياً الى أن يثبت في أمره .

الفصل الثاني

إجراءات التأديب

١٦٨ - تنص المادة ٧ من القرار الوزاري الخاص بقواعد التأديب على أنه إذا كان للمحل مدير غير صاحبه جاز له توقيع عقوبة الانذار والغرامة والايقاف عن العمل ، أما العقوبات الأخرى فتكون من حق صاحب العمل أو وكيله المفوض .

والعقوبات التي جعل توقيعها من حق صاحب العمل نفسه أو وكيله المفوض هي تنزيل الوظيفة وتخفيض الأجر والفصل من الخدمة بنوعيه ، وهذه كلها تؤثر في العقد فتعدل بعض أحكامه أو تلغيه ، ولا يملك هذا أو ذاك إلا صاحب العمل أو وكيله المفوض .

وأضافت المادة إلى ما تقدم أنه في الشركات التي يديرها عضو منتدب من مجلس الإدارة يعتبر هذا العضو بمثابة صاحب العمل .

١٦٩ - وقد استثنت المادة ١٦ من القرار الوزاري المصالح الحكومية ومجالس المديرية والمجالس البلدية والهيئات ذات المنفعة العامة وشركات الامتياز وغيرها من الهيئات المنظمة بقانون أو مرسوم إذا اشتملت نظمها المعتمدة من الحكومة على قواعد لتأديب عمالها ، فهذه كلها لا تسرى عليها أحكام القرار المذكور ، وإن كانت تسرى عليها أحكام القانون فيما يتعلق

بالتأديب . ومن الأمثلة على الهيئات ذات المنفعة العامة جامعة فؤاد الأول وجامعة فاروق الأول والجامعة الأزهرية ووزارة الأوقاف . ولا تكون شركات الامتياز أو الاحتكار مستثناة إلا إذا كانت منظمة بقانون أو مرسوم ، وكانت نظمها المعتمدة من الحكومة تشتمل على قواعد لتأديب عمالها .

١٧٠ - وتشترط المادة ٨ لتوقيع العقوبة أن يخطر العامل كتابة بما نسب إليه ويعمل تحقيق فيما وقع منه ويسمع دفاعه ، ويدون ذلك كله في محضر يحفظ بالمحل ، والغرض من هذه الاجراءات ضمان عدم توقيع العقوبة على العامل إلا إذا ثبت في مواجهته أنه قد ارتكب ما يستوجبها والإخطار الكتابي الذي يرسل للعامل يجب أن يتضمن التهم المنسوبة اليه بالتفصيل ، فلا يكفي أن يقال في وصف التهمة مثلاً إنه خالف أمر رئيسه ، بل يجب ذكر مضمون الامر وتاريخ صدوره وكيفية مخالفته . ويجب أن يذكر في محضر التحقيق تاريخ تحريره واسم من حرره وصفته ووصف التهمة كما وردت في الإخطار المرسل للعامل وأقوال الشهود ، وليس من الضروري أن يتولى صاحب العمل هذا التحقيق بنفسه ، فله أن يوكله إلى أحد مستخدميه بشرط ألا يكون هذا المستخدم هو الذي وجه التهمة إلى العامل . أما الذي وقع العقوبة فهو إما صاحب العمل أو المدير المسؤول حسب الحالة .

وقد أعفت المادة صاحب العمل من اتخاذ هذه الاجراءات اذا كانت العقوبة انذاراً أو غرامة لا تتجاوز أجر ثلاثة أيام ، فله أن يوقع إحدى هاتين العقوبتين على العامل دون إخطاره بما نسب إليه ودون اجراء أى تحقيق .

وليس هناك تناقض بين هذا النص وما جاء بالمادة ٢ من القرار الوزاري من أن الانذار يجب أن يكون بالكتابة ، فالمادة ٨ خاصة بإعلان العامل

بالتهم المنسوبة اليه قبل توقيع أية عقوبة عليه حتى يستعد للدفاع عن نفسه عند إجراء التحقيق ، أما المادة ٢ وخاصة بتوقيع عقوبة الإنذار دون حاجة إلى إعلان العامل قبل ذلك بما هو منسوب إليه .

١٧١ — وتقضى الفقرة الثانية من المادة ٢٧ من القانون بأنه لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على وقوعها أكثر من ١٥ يوماً ، حتى لا يفاجأ العامل بتوجيه التهمة إليه بعد فوات مدة طويلة فيعجز عن إثبات براءته ، كذلك تقضى الفقرة الثالثة من المادة المذكورة بأنه لا يجوز توقيع الغرامة أو الإيقاف بعد مضى أكثر من ١٥ يوماً من تاريخ ثبوت المخالفة ، والحكمة في ذلك أن العامل يكون في الفترة بين توجيه التهمة إليه وتوقيع العقوبة عليه في حالة من عدم الاطمئنان تستدعي تقصير هذه الفترة إلى الحد الذي تقضى به الضرورة ، وما دامت المخالفة قد ثبتت فتوقيع العقوبة المناسبة لا يحتاج لأكثر من يوم واحد ، على أنه لما كانت بعض الشركات تستخدم عددا كبيرا من العمال قد يبلغ عدة آلاف ، ويحتاج القائمون بشؤونهم إلى وقت كاف للبت فيما ينسب إليهم من مخالفات ، فقد أجاز القانون توقيع العقوبة في خلال خمسة عشر يوماً لا أكثر .

ويبدو لنا أنه ليس هناك ما يبرر قصر هذه القاعدة على عقوبات الغرامة والإيقاف عن العمل ، بل يجب تطبيقها على جميع العقوبات التأديبية ، وربما كان ذكر هاتين العقوبتين دون غيرهما بالفقرة التي نحن بصدد راجعاً إلى أن المادة ٢٧ لم تعالج من العقوبات التأديبية سواهما لكونهما أكثر شيوعاً من غيرهما .

١٧٢ — ومن الأمور المسلم بها أنه لا يحق لصاحب العمل معاقبة العامل تأديبياً إلا إذا كان قد قصر في أحد الالتزامات التي ارتضاها عند التعاقد أو

المفروضة عليه بالتطبيق لقانون عقد العمل الفردى أو القرارات الوزارية المنفذة له ، فللعامل خارج هذا الالتزام أن يتمتع بكامل حريته . مثال ذلك : لا يجوز لصاحب العمل أن يعاقب العامل تأديبياً لتعاطى الخمر أو ارتياد محال اللهو أو لعب الميسر أو المشاجرة ، بشرط أن يكون هذا كله قد حصل فى أوقات فراغه ولا يمس التزاماته نحو صاحب العمل .

لهذا قضت المادة ٩ من القرار الوزارى بأنه فى غير الحالات المنصوص عنها فى البند ٨ من المادة ٣٠ من القانون لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكبه خارج أمكنة العمل ، إلا إذا كان له علاقة بالعمل أو بصاحبه . أو مديره المسئول .

١٧٣ — ومهما تكن العقوبة التى يقرر صاحب العمل توقيعها على العامل فإنه يجب طبقاً للمادة ١٣ من القرار الوزارى إخطار العامل بها كتابة ، ولا يجوز تنفيذها قبل مضى ثلاثة أيام من تاريخ هذا الإخطار . ويحتاج العامل إلى هذا الإخطار وهذه المهلة بالنسبة لجميع أنواع العقوبات التأديبية حتى لا يفاجأ بالتنفيذ ، ويستثنى من ذلك عقوبة الإنذار فإنها لا تستدعى إخطاراً سابقاً ولا مهلة لتنفيذها . ولما كان كثيرون من العمال يرفضون فى مثل هذه الحالة تسلم الإخطار فقد أجازت الفقرة الأخيرة من المادة ١٣ إرسال الإخطار بخطاب موصى عليه بالعنوان المبين فى ملف العامل ، ويعد هذا إخطاراً كافياً حتى ولو لم يصل الإخطار إلى يد العامل سواء بسبب تغير عنوانه أو رفضه تسلمه .

١٧٤ — ولما كانت العقوبات التأديبية تشدد عادة إذا تكرر وقوع الذنب الواحد فى خلال مدة معينة ، وقد أجازت هذا التشديد المادة ١٢ من القرار الوزارى بشروط خاصة ، فمن الضرورى أن يكون هناك سجل ببيان

العقوبات التي وقعت على العامل حتى يمكن معرفة ما إذا كان صاحب العمل يراعى هذه الشروط . لهذا نصت المادة ١٤ من القرار الوزاري على أنه يجب أن يكون لكل عامل أو مستخدم صحيفة جزاءات يدون بها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والعقوبة التي وقعت عليه من أجلها ، وتحفظ هذه الصحائف بملف خاص بالمحل ، إلا إذا كان لكل عامل ملف فتحفظ به صحيفته .

١٧٥ - وقد يحصل أن يفسخ صاحب العمل العقد أو يفصل العامل تأديبياً في وقت يكون باقياً عليه غرامات لم يتم اقتطاعها منه ، فهل يجوز في مثل هذه الحالة خصم الباقي من الغرامات من متأخر أجر العامل إن وجد ؟ لقد أجابت المادة ١٥ من القرار الوزاري على هذا السؤال بأنه لا يجوز لصاحب العمل مطالبة العامل بها ، والحكمة في ذلك أن الفصل من الخدمة ينبغي أن يجب كل ما عداه من العقوبات التأديبية .

الفصل الثالث

لائحة الجزاءات

١٧٦ - تكلمنا في الباب الرابع (بند ٥٤ - ٥٦) عن لائحة الجزاءات التي فرض القانون على صاحب العمل إعدادها لمعاملة عماله بمقتضاها إذا بلغ عددهم خمسين عاملاً أو أكثر ، ونعود الآن الى هذا الموضوع مرة أخرى لشرح ما تعلق به من أحكام القرار الوزاري الخاص بالتأديب . فالمادة ١١ من هذا القرار تقضي بوجوب تحرير اللائحة باللغة العربية بأسلوب يفهمه العمال ، وأن توضع بصفة دائمة في مكان يسمح للعمال بالاطلاع عليها . ومحل إلزام صاحب العمل بتحرير اللائحة باللغة العربية أن يكون كل العمال أو

بعضهم من المصريين ، فإذا كان جميع عمال المحل من الأجانب كستخدئ
وعمال بطريكية إحدى الطوائف الأجنبية فلا يلزم صاحب العمل باستيفاء
هذا الشرط ، كذلك لا يلزم باستيفائه إذا كان العمال من المصريين وقبلوا
أن تكون اللائحة محررة بلغة أجنبية ، لأن الشرط المذكور إنما وضع لمصلحتهم
الخاصة لا لتحقيق مصلحة عامة . ولا يجوز لصاحب العمل أن يمتنع عن
وضع اللائحة بمكان العمل لإطلاع العمال عليها والاكتفاء بحفظها بمكتبه
مثلاً بحجة أن عماله جميعاً من الأميين الذين لا يستطيعون الإطلاع عليها
والإلمام بما جاء فيها كما هو الحال بالنسبة لعمال الأتربة الذين يشتغلون في
حفر الترع والمصارف وتطهيرها وتعبيد الطرق ، بل يجب عليه القيام بما هو
مفروض عليه ، وللعمال إذا شاءوا أن يستعينوا بأحد الناس على الإلمام بما
أحتوت عليه اللائحة من أحكام .

وأضافت المادة ١١ إلى ما تقدم أنه إذا كان بالمحل عمال أجانب وجب
تعليق نسخة أو أكثر من اللائحة محررة بإحدى اللغات الإنجليزية أو الفرنسية
أو الإيطالية ، وهى اللغات الأجنبية الثلاث التى كان معترفاً بها أمام المحاكم
المختلطة .

١٧٧ - وقد سبق القول إن القانون يقضى بعدم نفاذ لائحة الجزاءات
إلا إذا كان صاحب المحل قد عرضها على مصلحة العمل ولم تعترض عليها فى
خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ تقديمها . والمفهوم أن اللوائح التى تعرض
على تلك المصلحة يجب أن تكون محررة باللغة العربية تطبيقاً للمادة الأولى
من القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٤٢ ، ولكن لا يوجد فى قانون عقد العمل
الفردى ولا فى القرارات الوزارية الصادرة بتنفيذه ما يلزم صاحب العمل
بتعليق النسخة المعتمدة من المصلحة المذكورة ، فله أن يحتفظ بها ويعلق

نسخة أخرى منها ، كما له أن يعلق ترجمتها بلغة أجنبية في الحالات التي يجوز له فيها ذلك .

١٧٨ - وتشترط المادة ١١ أن تكون اللائحة محررة بأسلوب يفهمه العمال وخير أسلوب لذلك على ما نرى أن تذكر باللائحة المخالفات المعاقب عليها مرتبة حسب نوعها ، كأن تذكر أولاً المخالفات المتعلقة بمواعيد العمل كالتأخر في الحضور عن المواعيد المقررة والانصراف قبل انتهاء ساعات العمل ، ثم المخالفات المتعلقة بسلوك العامل أثناء العمل كالترثرة مع زملائه أو الجلوس بدون عمل أو المشاجرات ، ثم المخالفات المتعلقة بتأدية العمل ، وهكذا ، على أن يذكر أمام كل مخالفة العقوبة التي يستحقها العامل عنها . ومن الأساليب غير المرغوب فيها أن تذكر العقوبات بشكل مواد تتضمن أوامرو ونواهي للعمال ، ثم تأتي بعد ذلك المواد الخاصة بالعقوبات ، فيشار فيها إلى فقرات المواد السابقة والعقوبة المقررة عن المخالفة التي تضمنتها كل فقرة . ويجد القارىء بالملحق رقم ٧ نموذج اللائحة الذي استقر عليه الرأي بمصلحة العمل .

١٧٩ - والمادة ١٢ من القرار الوزاري تجيز لصاحب العمل النص في اللائحة على تشديد العقوبة في حالة العود ، بشرط تحديد المدة التي يعد ارتكاب المخالفة في خلالها عوداً ، على ألا تزيد هذه المدة عن سنة . فمهما تسكن المخالفة فإن مضى سنة عليها يمحو كل أثر لها ، ولا يجوز تشديد العقوبة بسببها إذا وقعت من العامل مخالفة جديدة ، ويستثنى من ذلك انذار العامل كتابة بالتطبيق للبند ٤ من المادة ٣٠ من القانون لمخالفة التعليمات المتعلقة بسلامة العمال والمحل ، فإن وقوع مخالفة أخرى من هذا النوع يترتب عليه فصل العامل دون اعلان ودون مكافأة مهما طال المدة التي انقضت بين الإذار ووقوع المخالفة الثانية .

ومعظم المخالفات التي يرتكبها العامل يجوز فيها التدرج في العقوبة ، فتكون خفيفة في أول مرة ، ثم تشدد بالتدرج كلما تكرر وقوع المخالفة ؛ ولكن هناك مخالفات خطيرة تستوجب من أول مرة أشد عقوبة تأديبية وهي الفصل من الخدمة . ولا نشير بذلك إلى الحالات الواردة بالمادة ٣٠ من القانون فحسب ، بل أيضاً إلى كل مخالفة تبرر فصل العامل مع صرف المكافأة التي يستحقها عن مدة خدمته مثال ذلك إذا ساعد العامل محلاً ماعلى منافسة المحل الذي يعمل فيه ، أو أقدم سائق لورى باحدى الشركات على نقل ركاب أو بضائع لحسابه الخاص بغير علم الشركة . وهاتان المخالفتان قد تنطبق عليهما المادة ٣٠ من القانون فيجازى العامل بالعقوبة المقررة بهذه المادة ، وقد لا تنطبق عليهما ، فتوقع عليه العقوبة المقررة بلائحة الجزاءات التي يعامل بمقتضاها ، وهي في الغالب الفصل مع صرف المكافأة .

١٨٠ - وتختلف المدة التي يعد ارتكاب المخالفة في خلالها عوداً تبعاً لبساطة المخالفة أو خطورتها ، فتكون قصيرة بالنسبة للمخالفات البسيطة ، وطويلة بالنسبة للمخالفات الشديدة . مثال ذلك إذا كانت المدة في حالة المخالفات المتعلقة بمواعيد العمل ثلاثة أشهر مثلاً كانت في حالة المخالفات المتعلقة بسلوك العامل ستة أشهر .

الفصل الرابع

العقوبات و كيفية التصرف فيها

١٨١ - الغرامة إحدى العقوبات التأديبية التي أجاز القانون لصاحب العمل أن يوقعها على العامل بشرط ألا تتجاوز أجر عشرة أيام عن الذنب

الواحد ، وألا يزيد ما يفتطع من أجر العامل وفاء للغرامات المتوقعة عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد . والمراد من الغرامة تقويم أخلاق العامل وحمله على الاهتمام بعمله وإتقانه ، لا تعويض صاحب العمل عن الضرر الذي نشأ له من جراء المخالفة .

لهذا لا يشترط أن تكون هناك نسبة ما بين قيمة الغرامة وقيمة الضرر الذي نشأ عن المخالفة ، فقد يتشاجر عامل مع زميل له ويترتب على ذلك تعطيل العمل بالعنبر الذي يشغلان به فترة من الوقت ، وقد تبلغ الخسارة الناشئة عن هذه المشاجرة ما يساوي أجر العاملين لمدة عدة أيام ، ومع ذلك لا تتعدى الغرامة التي يوقعها صاحب العمل على كل منهما أجر يوم أو يومين ، وقد يخطئ عامل بأحد مصانع الدخان فيضع في علب السجائر عدداً يقل عن المقرر فيسئ بذلك إلى سمعة المصنع ويكبده خسارة كبيرة ، ومع ذلك لا يعاقب بأكثر من غرامة مقدارها أجر يومين أو ثلاثة . ومن جهة أخرى قد تزيد الغرامة عن قيمة الضرر الذي نشأ عن المخالفة ، بل قد لا يتسبب عن المخالفة أي ضرر مادي لصاحب العمل ، مثال ذلك إذا تأخر العامل عن عمله خمس دقائق وعوقب بخمسة أجر نصف يوم ، أو إذا أهان رئيسه بكلمة نابية فعوقب بخمسة عشرة أيام من أجره .

من أجل ذلك لا تعد الغرامات تعويضاً لصاحب العمل يحق له الاستيلاء عليها ، بل جعلها القانون من حق العمال أنفسهم ، فقضت المادة ٢٨ منه بإلزام صاحب العمل بأن يخصص الغرامات المقتطعة من عماله في مصالحهم طبقاً للقواعد العامة التي تضعها وزارة الشؤون الاجتماعية .

على أنه إذا كان صاحب العمل يراعى في تحديد الغرامة مقدار الضرر الذي نشأ له عن المخالفة فمن رأينا أن الغرامة تعد عندئذ تعويضاً ، ويحق

لصاحب العمل الاستيلاء عليها ، مثال ذلك إذا كانت لائحة الجزاءات تقضى بمجازاة العامل الذى يتأخر عن مواعيد العمل بما يوازى أجره عن مدة التأخير ، ولكن تنفيذ هذه الفكرة غير متيسر من الناحية العملية ، لأنه ليس من السهل فى معظم الحالات تقدير قيمة الضرر ، ففى المثال المذكور قد يترتب على تأخير العامل تعطيل عدد من زملائه ، وقد لا يترتب عليه غير تعطيل عمله فحسب .

١٨٢ - وقد صدر قرار وزارى بتاريخ ٨ أغسطس سنة ١٩٤٥ متضمنا القواعد الخاصة بكيفية التصرف فى أموال الغرامات (أنظر الملحق رقم ٨) والمادة الثانية من هذا القرار تجعل التصرف فى المتجمع من أموال الغرامات من اختصاص لجنة مشتركة تشكل بكل مؤسسة من المؤسسات التى تستخدم خمسين عاملا أو أكثر ، وتتكون من صاحب العمل أو من يمثله ومن اثنين من عمال المؤسسة ينتخبهما جميع العمال . ولم يتعرض القرار لطريقة اختيار ممثلى العمال فى حالة وجود نقابة بالمؤسسة ، فهل يجوز فى هذه الحالة أن تندب النقابة اثنين من أعضاء مجلس إدارتها للاشتراك فى اللجنة أو أنه يجب برغم وجود النقابة انتخاب اثنين من العمال لهذا الغرض ؟ لو كانت النقابة تضم جميع عمال المؤسسة لما كان هناك أدنى شك فى أن يكون لمجلس إدارتها حق اختيار عضوين لتمثيل العمال فى اللجنة ، ولكن المشاهد أنه قلما توجد نقابة يتوافر فيها هذا الشرط ، بل إن هناك كثيراً من النقابات لا تضم فى عضويتها إلا نسبة ضئيلة من عمال المؤسسة . لهذا نرى أن يختار العمال اثنين منهم سواء كانوا أعضاء فى النقابة أم كانوا من غير أعضائها ، مادامت أموال الغرامات التى ستقرر اللجنة كيفية التصرف فيها من حق جميع عمال المؤسسة بنقض النظر عن انتمائهم أو عدم انتمائهم للنقابة . ويؤيد هذا رأى بطريق

القياس ماقتضت به المادة ٩ من مشروع قانون عقد العمل المشترك من اعتبار العمال الآتي بيانهم مرتبطين دون سواهم بالعقد المشترك .

(أ) العمال المنضمون بصفة أعضاء إلى النقابات المتعاقدة .

(ب) العمال الذين ينضمون بعد تاريخ إبرام العقد إلى نقابة دخلت طرفاً في ذلك العقد .

ومعنى هذا بطريقة عكسية أن العمال غير المنضمين إلى النقابة التي أبرمت العقد لا يرتبطون به .

١٨٣ - وقد أجازت الفقرة الثانية من المادة ٢ لمندوبي العمال أن يطلبوا ضم أحد موظفي مصلحة العمل إلى اللجنة ، والغرض من ذلك أن تسترشد به اللجنة في تأدية مهمتها . وضم موظف مصلحة العمل للجنة معناه إشراكه في عضوية اللجنة ، فله حق الاشتراك في المناقشات والتصويت ، ويجوز أن يتخذ لنفسه رأياً يخالف رأى مندوبي العمال . ولم يفرض القرار على مصلحة العمل إجابة طلب الندب ، فلها ألا تجيبه إذا كان لديها من الأسباب ما يستدعي الرفض .

وتنص الفقرة الأخيرة من المادة على أن هذه اللجنة تختص بتقرير كيفية تخصيص الغرامات وتوزيعها في حدود القواعد المبينة في المادة الأولى بحضور مندوب من مصلحة العمل ، والمفهوم أن هذا المندوب لا يشترك في مداورات اللجنة ، وليس له حق التصويت ، وإنما يحضر اجتماعها كراقب . وفي الحالات التي يطلب العمال ضم أحد موظفي مصلحة العمل للجنة ويحاج طلبهم لا يكون هناك ما يدعو لندب موظف آخر بالتطبيق للفقرة الثالثة من المادة .

١٨٤ - وللجنة مطلق الحرية في تقرير الوجوه التي تنفق فيها أموال الغرامات ، وقراراتها في هذا الشأن نهائية وواجبة التنفيذ بشرط أن تراعى

فيها القواعد التي تضمنتها المادة الأولى من القرار الوزاري والتي سيأتي الكلام عليها فيما يلي :

فالبند الأول من هذه المادة يحدد فئات العمال الذين لهم حق الانتفاع بأموال الغرامات ، فهو يقضى باستحقاق جميع عمال المؤسسة في هذه الأموال بشرط أن تكون أجورهم أقل من ٢١ جنيها في الشهر أو ٧٠ قرشا في اليوم ، وسواء منهم من توقعت عليهم جزاءات ومن لم توقع . وهذا الحد الأقصى للأجر منقول عن القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ الخاص بإصابات العمل ، وهو الحد الفاصل بين كبار العمال وصغارهم .

وينص البند الأول كذلك على أنه إذا كانت المؤسسة مكونة من قسمين أو أكثر ، كل منها يشتغل بإنتاج يختلف عن الآخر اختصاص كل قسم بالغرامات التي توقع على عماله . مثال ذلك إذا كان بأحد مصانع المنسوجات قسم لغزل القطن وآخر للنسجه ، وقسم لغزل الصوف وآخر للنسجة ، اعتبر كل قسم من هذه الأقسام الأربعة وحدة قائمة بذاتها في هذا الشأن ، واحتفظ عمال كل منها بالغرامات التي وقعت عليهم ، والواقع أن كل من هذه الأقسام عبارة عن مصنع مستقل ، أما إذا كان المصنع يشتغل بغزل القطن فحسب مثلا ، وبه عدة عتار ، فإن المصنع كله يعتبر وحدة واحدة ، ويشترك جميع عماله في الانتفاع بالغرامات المتجمعة به .

١٨٥ - وأخيراً يتناول البند الأول بالتنظيم حالتين : الأولى خاصة بالمؤسسات الصناعية التي بها هيئة من المستخدمين تقوم على إدارتها ، فهؤلاء المستخدمون لا يجوز لهم الاشتراك في الانتفاع بالغرامات المتوقعة على عمال المؤسسة ، وليس السبب في ذلك الرغبة في التمييز بين هذين الفريقين لاختلاف نوع العمل الذي يؤديه أحدهما عن الآخر ، بل لأن معظم أموال

الغرامات أو كلها يأتي من عمال الصناعة ، فاشترك المستخدمين الإداريين والكتابيين في الانتفاع بهذه الأموال فيه غبن محقق لعمال الصناعة .

أما الحالة الثانية فخاصة بشركات النقل المشترك ، فهذه الشركات تستخدم كما هو معلوم ثلاثة أنواع مختلفة من العمال : النوع الأول يشمل عمال الحركة ومنهم السائقون والمحصلون والمفتشون ونظار المحطات . والنوع الثاني يشمل المستخدمين الكتابيين والإداريين . والنوع الثالث يشمل عمال الورش ، ويقضى القرار الوزاري بأن يختص كل فريق من هؤلاء العمال بما يوقع عليه من الغرامات ، وذلك لكي لا يكون انتفاع فريق منهم على حساب أحد الفريقين الآخرين أو كلاهما .

١٨٦ - والبند الثاني من المادة يحيز التصرف في أموال الغرامات بثلاث طرق مختلفة : الأولى بشراء حاجات المعيشة كالأكل والملبس وتوزيعها على العمال ، ويجوز أن يكون الشراء دفعة واحدة في السنة ، كما يجوز أن يكون على دفعات . ويجب أن يكون التوزيع على العمال بالتساوي ، فلا يختلف نصيب كل منهم تبعاً لقيمة أجره أو نوع عمله أو لأي اعتبار آخر . الطريقة الثانية أن تنفق هذه الأموال في تأسيس وصيانة أية منشأة يراد بها الترفيه عن العمال أو تشقيفهم أو علاجهم ، بشرط ألا تكون هذه المنشآت مما فرض على صاحب العمل إنشاءها لصالح عماله بمقتضى نص قانوني أو عقد عمل مشترك أو قرار تحكيم ، كإنشاء عيادة طبية في المؤسسة لعلاج العمال تطبيقاً للمادة ٣٤ من القانون . وهذا المثال هو الذي أشير إليه في القرار الوزاري على أنه الاستثناء الوحيد ، ولكننا لا نرى فرقاً بين أن تكون المنشأة مفروضة على صاحب العمل بقانون أو عقد عمل مشترك أو قرار من هيئة تحكيم ، ومثل القرار للمنشآت المشار إليها بأندية الرياضة

البدنية والمكتبات والعيادات الطبية والصيدليات .

ولما كان صاحب العمل ملزماً بتحمل نفقات علاج عماله ، العلاج العادى الذى يتولاه الطبيب العادى كما قلنا فى البند ١٢٤ ، وجب أن تكون العيادة الطبية التى تنشأ بأموال الغرامات معدة لعلاج آخر كعلاج العيون أو الأسنان أو الأمراض الصدرية .

والطريقة الثالثة للتصرف فى أموال الغرامات تكون بصرف إعانات مالية للعمال فى ظروف معينة كالوضع والوفاة والمرض وغير ذلك من الطوارئ .

ولسنا فى حاجة إلى القول إنه يمكن الجمع فى وقت واحد بين هذه الطرق الثلاثة .

١٨٧ - أما البند الثالث من المادة فقد بين الوجوه التى لا يجوز إنفاق أموال الغرامات فيها وهى : (١) صرف مكافآت لبعض العمال دون الآخرين (٢) المراهنات (٣) شراء أوراق اليانصيب (٤) أى عمل من أعمال المضاربات المالية . والمفهوم أن المكافأة التى تصرف للعمال جزاء نشاطهم أو كفائتهم الممتازة وتشجيعاً لغيرهم على الاقتداء بهم يجب أن تكون على حساب صاحب العمل ، فمنع صرفها من أموال الغرامات يقصد به منع صاحب العمل من الانتفاع بهذه الأموال .

١٨٨ - والغرامات التى تخصم من أجور العمال قد تبلغ فى بعض المحال عدة مئات من الجنيهات فى السنة ، بينما لا تتجاوز فى بعضها الآخر بضعة جنيهات ، ولا يرجع السبب فى ذلك إلى عدد عمال المحل فحسب ، بل يرجع أيضاً إلى طبيعة العمل ، فبعض الأعمال تعرض العامل للخطأ أكثر من غيرها ، ومن أكثر العمال تعرضاً للخطأ عمال الحركة بشركات النقل المشترك

ومن أقلهم تعرضاً لذلك المستخدمون الكتائبيون . لهذا جاء بالبند الرابع من المادة الأولى أنه إذا كان المبلغ المقجمع من الغرامات صغيراً بحيث لا يكفي للقيام بعمل مفيد جاز تأجيل التصرف فيه للسنة التالية على الأكثر ، ومعنى هذا أنه لا يجوز التأجيل سوى سنة واحدة يجب في نهايتها التصرف في المبلغ المقجمع مهما كان صغيراً .

الباب الثامن

انتهاء العقد

١٨٩ - عقد العمل الفردى إما أن يكون لمدة محدودة أو غير محدودة ،
والغالب أن يكون غير محدد المدة ، لا بالنسبة لعمال الصناعة فحسب ، بل
أيضاً بالنسبة لمستخدمى البنوك والشركات وغيرها من المحال التجارية . وقد
يكون العقد عن عمل معين دون تحديد مدته ، كما لو استخدم أحد مقاولى
البناء مهندساً للإشراف على إنشاء عمارة ، فمثل هذا العقد يعد فى حكم العقود
المحددة المدة . وقد يكون العقد محدد المدة ولكنه قابل للتجديد ، والمعتاد
أن ينص فيه على أنه يتجدد من تلقاء نفسه إذا لم يعلن أحد الطرفين الطرف
الآخر قبل انتهاء العقد بمدة معينة بعدم رغبته فى التجديد . وقد يكون العقد
لمدة محددة ولكنه مع ذلك ينص على حق كل من الطرفين فى فسخه فى أى
وقت بعد إعلان الطرف الآخر بذلك ، وهذا النوع هو المستعمل فى الحكومة ،
ولسكنها قبلها تلجأ لفسخ العقد قبل نهايته إلا لأسباب خطيرة .

١٩٠ - والعقد المحدد المدة - بأنواعه المذكورة - ينتهى بانتهاء مدته
أو بإتمام العمل المبرم من أجله ، وفى هذه الحالة لا يلزم أحد الطرفين بأى
تعويض للطرف الآخر ، أو بإعلانه بانتهاء العقد قبل نهايته بمدة ما ، كما
لا يلزم صاحب العمل بدفع مكافأة للعامل عن مدة خدمته كما هو الحال فى
فسخ العقد غير المحدد المدة ، ومعنى هذا أن حكم المادة ٢٣ من قانون عقد

العمل الفردى لا يسرى على العامل المعين بعقد محدد المدة إذا انتهت مدته ،
فهذه المادة تقرر حق العامل فى المكافأة إذا فسخ عقده من جانب صاحب
العمل ، وبما لا شك فيه أن استغناء صاحب العمل عن العامل فى نهاية المدة
المحددة لعقده لا يعد فسخاً لهذا العقد . والتفريق بين العامل المعين بعقد محدد
المدة والعامل المعين بعقد غير محدد المدة فيما يتعلق بالمكافأة عن مدة الخدمة
قد يبدو غير مفهوم ، فكلاهما قضى فى خدمة صاحب العمل جزءاً من حياته
وكلاهما محتاج إلى ما ينفق منه على نفسه وذويه إلى أن يجد عملاً آخر ، فلماذا
إذن هذا التفريق بينهما ؟ والجواب عن ذلك أن العقد المحدد المدة يبعث فى
نفس العامل من الاطمئنان للمستقبل ما لا يبعثه العقد غير المحدد المدة ،
فصاحب العقد الأول واثق من البقاء فى العمل إلى نهاية مدة عقده ، أما
الثانى فقد يفاجأ بالفصل فى أى وقت . كل هذا مشروط فيه أن يكون فصل
العامل فى نهاية المدة المحددة لعقده ، فإذا فصل قبل ذلك استحق تعويضاً طبقاً
للمبادئ القانونية العامة . وهذا التعويض يكون مساوياً لأجره عن المدة
الباقية من العقد أو إلى أن يجد له عملاً آخر قبل انتهاء مدة العقد .

١٩١ - وقد لجأ بعض أصحاب الأعمال إلى تعيين العمال بعقد حددت
فيه مدة الخدمة بشهر واحد على أن يكون قابلاً للتجديد شهراً بعد آخر إذا لم
يعلن أحد الطرفين الطرف الآخر بعدم رغبته فى التجديد ، وهم يرمون من
رأه ذلك إلى التخلص من الإعلان السابق للفسخ ومن دفع المكافأة . وهذا
العقد وإن كان فى الظاهر محدد المدة إلا أنه ليس كذلك فى الواقع ، فالعامل
لا يضمن بقاءه فى الخدمة غير شهر واحد ، وبمعنى آخر إن عقده يشبه تماماً
العقد غير المحدد المدة المشروط فيه لجواز فسخه إعلان الطرف الآخر قبل
الفسخ بمدة شهر ، ولذا نرى أن العامل المعين بعقد كهذا يجوز له المطالبة

بالمكافأة عن مدة خدمته كما لو كان عقده غير محدد المدة .
١٩٢ - وحكم العقد المبرم لمدة غير محددة أن لكل من الطرفين الحق في فسخه بعد إعلان الطرف الآخر بذلك . فالإعلان واجب على العامل المستقيل ، كما هو واجب على صاحب العمل الذي يريد فصل العامل .
ومدة الإعلان واحدة لهذا وذاك ، وليكنها تختلف تبعاً لما إذا كان العامل بالآجر اليومي أو الأسبوعي أو الشهري ، فهي ثلاثة أيام لعمال المياومة ، وسبعة أيام للعمال المعيّنين بالآجر الأسبوعي ، وثلاثون يوماً للعمال المعيّنين بالآجر الشهري .

والغرض من هذا الإعلان تمكين العامل من البحث عن عمل آخر ، أو تمكين صاحب العمل من البحث عن عامل جديد .
١٩٣ - فإذا قصر الطرف الذي فسخ العقد في إعلان الطرف الآخر ألزم بدفع تعويض له عن الضرر الذي تسبب عن هذا التقصير . ويكون التعويض مساوياً لآجر العامل عن مدة الإعلان إذا حصل الفسخ دون إعلان ، أو عن الجزء الباقي منها إذا حصل الفسخ قبل أتمائها .

ويحسب التعويض على أساس متوسط ما تناوله العامل في الثلاثة الأشهر الأخيرة من أجر ثابت ومرتبات إضافية . ويكون استخراج المتوسط بضم الأجر والمرتبات التي تناولها فعلاً عن الثلاثة الأشهر الأخيرة ، أي السابقة مباشرة لتاريخ الفسخ ، وقسمة الناتج على عدد الأيام المحصورة في هذه المدة ، فإذا فسخ العقد اعتباراً من ١٦ فبراير سنة ١٩٤٩ مثلاً كان بدء الثلاثة الأشهر ١٦ نوفمبر سنة ١٩٤٨ ونهايتها ١٥ فبراير سنة ١٩٤٩ . وإذا كان العامل قد حصل في خلال الثلاثة الأشهر المذكورة على أجازة مرضية بنصف أجر طبقاً للمادة ٣٥ أسقط من مجموع الأجر ما استولى عليه من نصف الأجر ،

وأسقط من الثلاثة الأشهر مدة هذه الأجازة ، وإذا كان العامل قد حصل على منحة سنوية في خلال الثلاثة الأشهر فلا يدخل في حساب المتوسط إلا الجزء الخاص بهذه المدة .

وإذا وقع الفسخ من جانب العامل دون أن يعلن صاحب العمل ، وكان له أجر متأخر ، فهل يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من هذا الأجر قيمة التعويض المستحق له عن عدم الاعلان ؟ لا شك أن هذا جائز بموافقة العامل ، أما إذا لم يسلم بحق صاحب العمل في التعويض ، كأن يدعى أنه سبق أن أعلن هذا الأخير ، أو أن تركه الخدمة كان لأسباب يرى أنها تستدعي ذلك ، فلا يجوز اقتطاع التعويض من الأجر ، بل ينبغي على صاحب العمل دفع الأجر كاملاً في خلال أسبوع على الأكثر عملاً بحكم الفقرة الأخيرة من المادة ١٢ .

١٩٤ - على أن فسخ العقد مع سبق الاعلان ، أو مع دفع الأجر عن مدة الاعلان ، لا يمنع من مطالبة الطرف الذي فسخ العقد بتعويض عن الضرر الذي نشأ عن هذا الفسخ ، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٢٢ على أنه « يجوز أن يمنح الطرف الذي أصابه ضرر من فسخ العقد بلا مبرر تعويضاً تقدره المحكمة بمراعاة نوع العمل وسن العامل ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ » . وقد كان نص هذه الفقرة بمشروع الحكومة كما يأتي : « ويجوز فضلاً عن التعويض المتقدم أن يمنح الطرف الذي أصابه ضرر من إساءة استعمال حق الفسخ تعويضاً تقدره المحكمة بمراعاة نوع العمل . . . الخ » وقد أثارت عبارة إساءة استعمال حق الفسخ الواردة بهذا النص معارضة شديدة من جانب أصحاب الأعمال ، وناصرهم في ذلك اتحاد الصناعات المصرية وبعض الهيئات الأخرى ؛ وكان مما قالوه إن هذه العبارة

مطاطه لا رابط لها ، وأنها تفتح باب التقاضى على مصراعيه . ولما عرض مشروع القانون على مجلس النواب قرر المجلس بناء على إقتراح أحد حضرات الأعضاء ، ودون مناقشة ، تعديل الفقرة التى نحن بصددھا بالصيغة التى وردت بها فى القانون .

ويشترط لاستحقاق التعويض شرطان : الأول أن يكون طالب التعويض قد أصابه ضرر من الفسخ ، والثانى أن يكون هذا الفسخ بلا مبرر . والبت فيما إذا كان فسخ العقد وقع بلا مبرر مسألة تقديرية يجب أن تترك للمحاكم فى كل حالة على حداثها تبعاً لظروفها وملابساتها ؛ وفيما يلى مثالين لما نرى أنه فسخ بلا مبرر :

المثال الأول : عينت إحدى الشركات مهندساً بعقد لمدة غير محددة وبماهية قدرها ١٢ جنيهاً شهرياً ، وبعد أن أمضى فى خدمتها سنتين بهذه الماهية تقدم لامتحان مسابقة عقده شركة أخرى لاختيار بعض المهندسين على أن يعينوا بماهية قدرها ١٥ جنيهاً فى الشهر ، ونجح فى الامتحان ، وكان ترتيبه الأول ، وكتبت له الشركة بذلك ودعته لتسلم العمل ، ولكنه لم يشأ أن يستقيل من عمله ، بل عرض الأمر على الشركة التى يعمل بها ، وأبدى استعدادة للبقاء بها إذا أعطته الماهية المعروضة عليه ، ووعدته الشركة بالنظر فى أمره ، ولكنها ظلت تماطله حتى اضطرت الشركة الأخرى إلى تعيين المرشح الذى يليه وبعد فترة من الزمن رأت الشركة التى يشتغل فيها أن تستعيض عنه بمهندس آخر يقنع بماهية ١٢ جنيهاً ولا يطالبها بزيادة من وقت لآخر ، فقررت فصله من خدمتها .

المثال الثانى : اختار أحد أصحاب المصانع واحداً من عماله وأرسله للخارج فى بعثة لدراسة صناعة جديدة يريد إدخالها بمصر ، وبعد أن أتم

دراسته على نفقة صاحب العمل عاد إلى مصر وبدأ في مزاولة تلك الصناعة، ثم أغراه صاحب مصنع آخر بالعمل لديه ، فترك الخدمة بالمصنع الأول والتحق بالمصنع الثاني .

هذان المثالان يبينان كيف أن فسخ العقد من جانب أحد الطرفين قد يلحق بالطرف الآخر ضرراً بليغاً دون أن يكون قد ارتكب شيئاً يستوجب ذلك ، ففي مثل هذه الحالات أجاز القانون للطرف الذي أصابه الضرر أن يطالب الطرف الآخر بالتعويض ، وهذا التعويض متروك لتقدير المحاكم ، فإذا اقتنعت بوقوع الضرر ، وعدم وجود مبرر للفسخ ، حكمت بالتعويض على أساس عوامل معينة ، وهي نوع العمل ومدة الخدمة والعرف الجاري ، ولم تذكر المادة ضمن هذه العوامل أجر العامل ، وربما كان السبب في ذلك أن حسابان التعويض على أساس الأجر من الأمور البديهية .

١٩٥ - والملاحظات المتقدمة لا تسرى على حالة فسخ العقد كعقوبة تأديبية ، فإذا كانت هذه العقوبة منصوصاً عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من مصلحة العمل ، وكان هذا النص منطبقاً على ما وقع من التعامل فلا يصح له المطالبة بأى تعويض عن الفسخ .

الملحق رقم ١

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى

نحن فاروق الاول ملك مصر :

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

مادة ١ - تسرى أحكام هذا القانون على عقد العمل الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو سلطته أو إشرافه فى مقابل أجر يحدد على أساس عمل معين أو مدة محددة أو غير محددة .
وكلمة « عمال » تشمل العمال والمستخدمين ذكورا وإناثا .

مادة ٢ - لا يعتبر الأشخاص الآتى بيانهم من العمال الذين يسرى عليهم هذا القانون :

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

(ب) الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فى العمل الذى يزاوله صاحب العمل ولا يستغرق أكثر من ستة أشهر .

(ج) أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

(د) الأشخاص الذين يشتغلون فى محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ويقل رأس مالها عن ٣٠٠ جنيه وعمال أصحاب المهن الحرة الذين لا تتجاوز حركة أعمالهم السنوية ٣٠٠ جنيه

(هـ) ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها .

(و) موظفو الحكومة ومستخدموها الدائمون .

(ز) خدم المنازل ومن في حكمهم ، وسيوضع لهم قانون خاص .

مادة ٣ - يجوز أن يكون عقد العمل شفوياً إذا كان أجر العامل اليومي أو الأسبوعي أو الشهري يقل في جملته عن عشرة جنيهات في الشهر ويجب أن يكون بالكتابة فيما عدا ذلك .

وفي هذه الحالة يجب أن يكون باللغة العربية بالنسبة للعمال المصريين .
مادة ٤ - عند تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بـ «متعهد توريد العمال» كل شخص يتعهد بتوريد جماعة من العمال لتأدية عمل معين لحساب أحد أصحاب الأعمال ، سواء قام هذا الشخص بالاشراف على تأدية العمل أو كان التزامه مقصوراً على توريد العمال .

مادة ٥ - يجب أن يكون العقد المبرم بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال بالكتابة في جميع الأحوال وأن يذكر فيه نوع العمل وفئات أجور العمال ومدة العمل على وجه التقريب ، والضمانات التي تكفل صرف أجور العمال في محل العمل . ويجب ألا يكون الفرق بين أجر العامل الذي يحدد في هذا العقد والأجر الذي يصرف له أكثر من ١٠ ٪ .

ومصاريف نقل العمال من بلادهم إلى مكان العمل لا يجوز احتسابها على العمال إلا إذا انقطعوا عن العمل لغير سبب مشروع قبل انتهاء مدتهم .

مادة ٦ - لا يجوز لمتعهد توريد العمال مزاوله عمله إلا إذا كان حاصلاً على رخصة بذلك من مصلحة العمل .

ويكون إعطاء هذه الرخصة بالشروط والأوضاع التي يقررها وزير الشؤون الاجتماعية ، ولا يخل هذا بحق صاحب العمل في مطالبة المتعهد بتقديم الضمانات التي يراها .

مادة ٧ - يجب على متعهد توريد العمال تحرير سركى من صورتين لكل عامل يسلمه إحداهما ويحتفظ بالأخرى ، ويكون هذا السركى مطابقاً للنموذج الذى يقرره وزير الشؤون الاجتماعية .

ولا تبرأ ذمة المتعهد من أجر العامل إلا إذا كان هذا الأخير قد وقع باستلامه على صورتى السركى .

مادة ٨ - إذا لم يدفع المتعهد للعمال أجورهم فى المواعيد المقررة فى المادة ١٢ من هذا القانون جاز لهم فى مدة لا تزيد على شهر من تاريخ استحقاقهم لهذه الأجور أن يطالبوا صاحب العمل بها على أساس الفئات التى تعاقد بها مع المتعهد كما أن لهم مطالبة صاحب العمل بتنفيذ شروط العقد المبرم بينه وبين المتعهد فيما يتعلق بتهيئة سكنهم وتغذيتهم وترحيلهم إلى الجهة التى أبرم فيها العقد .

مادة ٩ - ليس لصاحب العمل أو متعهد توريد العمال أن يلزم عماله بشراء أغذية أو بضائع مما ينتجه ، أو بشراء شئ من ذلك من محال معينة .

مادة ١٠ - يجب دفع الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة بمقتضى عقد العمل بالعملة المتداولة قانوناً .

مادة ١١ - للتقصير استلام أجورهم ومكافآتهم وما يستحقونه قبل صاحب العمل بمقتضى هذا القانون .

مادة ١٢ - يجب دفع الأجور فى أحد أيام العمل وفى المكان الذى يشتغل فيه العامل مع مراعاة الأحكام الآتية :

- (أ) عمال المياومة تصرف أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين .
- (ب) العمال الآخرون تصرف أجورهم مرة على الأقل فى الشهر .

(ج) إذا كان العمل يؤدي بسعر القطعة ويسفلزم مدة تزيد على أسبوعين يجب أن يحصل العامل على دفعة تحت الحساب كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يصرف له باقي الأجر بتمامه في خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل .

فإذا انتهت خدمة العامل وجب دفع أجره فوراً ، إلا إذا كان خروجه من تلقاء نفسه فيجوز دفع أجره في خلال سبعة أيام من تاريخ تركه الخدمة .
مادة ١٣ - إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات مما يملكه صاحب العمل أو يكون في عهده وثبت أن ذلك ناشئ عن رعونة أو عدم احتياط أو إهمال أو تفريط وجب أن يتحمل العامل المبلغ اللازم لاصلاحها أو استبدالها .

ولصاحب العمل أن يقطع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد .
مادة ١٤ - لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من العامل أكثر من ١٠ ٪ من الأجر شهرياً لسداد ما يكون قد أقرضه من ماله ، ولا أن يتقاضى عن القرض أية فائدة .

مادة ١٥ - الأجور المستحقة للعمال لا يجوز التنازل عنها ولا الحجز عليها فيما يتعلق بالثلاثة الجنيهاً الأولى شهرياً أو العشرة القروش الأولى يومياً إلا بمقدار الربع ، وذلك من أجل دين النفقة أو سداداً لثمن المأكل أو الملابس الضروري للعامل وللمن يعولهم .

أما ما زاد على ذلك فيجوز التنازل عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين بمقدار الربع .

ويسرى الحكم المتقدم على المبالغ المستحقة للعمال بحكم المواد ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٣٢ . وفي حالة اقتطاع شيء من أجر العامل طبقاً لأحكام هذا القانون ينسب الجزء القابل للتنازل أو الحجز عليه إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة .

مادة ١٦ - يلزم صاحب العمل بنفقات عودة العامل إلى الجهة التي أبرم فيها العقد إذا طلب العامل ذلك في خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء العقد للمرض المشار إليه في المادة ٢٤ أو لأحد الأسباب الواردة في المادتين ٢٣ ، ٣١ فإذا لم يف صاحب العمل بهذه النفقات جاز للسلطة الإدارية المختصة ترحيله على نفقة صاحب العمل أو متعهده لتوريد العمال ، حسب عقد الاتفاق المبرم بينهما . ويحصل ما تصرفه السلطة الإدارية بطريق الحجز الإداري .

مادة ١٧ - على صاحب العمل أن يعطى العامل مجاناً في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة لا يبين بها سوى تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه . وتذكر في هذه الشهادة قيمة الأجر والمرتببات الأخرى ، ونوع الامتيازات إن وجدت ، التي كان يتقاضاها إذا طلب العامل ذلك .

وعليه كذلك أن يرد للعمال ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات .

مادة ١٨ - لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالاجر الشهري إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعيّنين بأجر أسبوعي ، كما لا يجوز نقل العمال المعيّنين بأجر أسبوعي إلى عمال مياومة دون موافقتهم على ذلك كتابة ، ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله الحقوق التي اكتسبته إياها المدة التي قضاها بالاجر الشهري طبقاً لأحكام المواد ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٧ .

مادة ١٩ - لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه أو يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق ، إلا إذا دعت الضرورة لذلك التكليف أو الخروج منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عن حادث وقع أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة .
على أنه يجوز له أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً .

مادة ٢٠ - إذا كان العقد مبرماً لمدة محددة وانتهت المدة ثم استمر الطرفان في تنفيذ العقد اعتبر مجديداً لمدة غير محددة .

مادة ٢١ - إذا كان العقد مبرماً لمدة غير محددة كان لكل من الطرفين الحق في فسخه بعد إعلان الطرف الآخر بذلك ، على أن يكون الإعلان سابقاً للفسخ بمدة معينة على الوجه الآتي :

(أ) ثلاثة أيام بالنسبة لعمال المياومة .

(ب) سبعة أيام بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر أسبوعي .

(ج) ثلاثون يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري .

مادة ٢٢ - إذا لم يعمل بشرط المهلة المشار إليه في المادة السابقة ألزم الطرف الذي فسخ العقد بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها .

ويتخذ أساساً لتقدير التعويض متوسط ما تناوله العامل في الثلاثة الأشهر الأخيرة من أجر ثابت ومرتببات إضافية .

ويجوز أن يمنح الطرف الذي أصابه ضرر من فسخ العقد بلا مبرر تعويضاً تقدره المحكمة بمراعاة نوع العمل وسن العامل ومدة الخدمة والعرف الجاري ، بعد تحقيق ظروف الفسخ .

مادة ٢٣ - إذا كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل وجب عليه أن يدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على الوجه الآتي :
(١) لعمال المياومة والعمال المعينين بالأسبوع أو الذين تحدد أجورهم بسعر القطعة :

أجر عشرة أيام عن كل سنة من سنى الخدمة على أساس الأجر الأخير فيما يتعلق بعمال المياومة والعمال المعينين بالأسبوع ، وعلى أساس متوسط مجموع الأجور في الثلاثة الشهور الأخيرة لعمال القطعة ، بحيث لا تتجاوز المكافأة أجر ستة شهور في الحالتين .

(ب) للعمال المعينين بالمهنية الشهرية :

أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الست الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الباقية على أساس الأجر الأخير ، بحيث لا تزيد المكافأة على أجر تسعة شهور . على أن يمنح من بلغت مدة خدمته عشرين سنة فأكثر مكافأة تعادل أجر سنة .

فإذا كان رأس مال المؤسسة التي يشتغل بها العامل ألفي جنيه أو أقل فلا يجوز أن تزيد المكافأة على أجر ثلاثة أشهر .

ويعتبر العمال الذين يؤدون أعمالاً عقلية من فئة العمال المعينين بالمهنية الشهرية .

مادة ٢٤ - ينتهى العقد بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله عجزاً كاملاً ، أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن ستين يوماً أو مدداً تزيد في جملتها على تسعين يوماً في خلال سنة واحدة . وتخفض هذه المدة الى النصف بالنسبة لعمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعى .

ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة من طبيب . ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر ، فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يعرض الخلاف على هيئة أطباء محكمين ، طبقاً لأحكام المادتين ٢٢ ، ٢٣ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ .

ويلزم صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى بدفع المكافأة المنصوص عنها في المادة السابقة للعامل أو المستحقين ما لم يكونوا قد حصلوا على تعويض طبقاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ . والمستحقون هم : زوج العامل ومن كان يعولهم من أولاده ومن والديه ، فإذا لم يوجد أحد منهم استحقها من كان يعولهم حال حياته ، وإلا وزعت بين الورثة .

ويكون توزيع المكافأة بينهم طبقاً للجدول الملحق بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ .

ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٢١ في أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى .
مادة ٢٥ - لا يمنع حل مؤسسة أو فسخها أو إدماجها في غيرها أو التصفية أو الإفلاس أو الانتقال بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات من تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة للعمال بمقتضى أحكام هذا القانون .

مادة ٢٦ - على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع لائحة لتنظيم العمل ومعاملة العمال في مؤسسته ، وعليه كذلك أن يضع لائحة للجزاءات وشروط توقيعها ويشترط لنفاذها ألا تعترض عليها مصلحة العمل في خلال خمسة وأربعين يوماً من تقديمها إليها .

مادة ٢٧ - يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل غرامة تزيد قيمتها على أجر عشرة أيام عن الذنب الواحد ، أو أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، أو أن يوقف العامل عن العمل تأديبيا مدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد . ولا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضي على وقوعها أكثر من ١٥ يوما . ولا يجوز توقيع الغرامة أو الإيقاف بعد مضي أكثر من ١٥ يوما من تاريخ ثبوت المخالفة ، وتتمتع في أحوال التأديب القواعد التي تصدر بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية .

فإذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو ارتكاب جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق داخل دائرة العمل أو نسبت إليه جنحة إضراب غير مشروع أو الحضر على هذا الإضراب أو أية جنحة تتعلق بالأمن العام جاز لصاحب العمل أن يوقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة حين صدور قرار منها بشأنه ، فإذا قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله .

وإذا كان اتهام العامل بتدبير أو بعلم صاحب العمل أو وكيله المسؤول أو رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة ، وجب دفع أجره عن مدة الإيقاف .

مادة ٢٨ - يجب قيد غرامات العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره . ولمفتشى مصلحة العمل الاطلاع على هذا السجل في أي وقت .

مادة ٢٩ - يخصص صاحب العمل الغرامات المقتطعة من عماله في مصلحتهم طبقا للقواعد العامة التي تضعها وزارة الشؤون الاجتماعية .

مادة ٣٠ - يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان العامل في الحالات الآتية :

(١) إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.

(٢) إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار ولم يحز رضا صاحب العمل وكان فصله في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تعيينه بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالاً يدوية ، وستة شهور بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالاً عقلية .

أما إذا كان فصله بعد انقضاء تلك المدة وجب على صاحب العمل أن يثبت أنه تعاقد كتابة مع العامل المفصول على أن يكون تعيينه تحت الاختبار لمدة لا يجوز أن تزيد على ستة شهور للعمال الذين بلغوا ١٧ سنة

وفيما يتعلق بالأحداث الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة يجوز أن يكون التمرين أو الاختبار لمدة أقصاها سنتان فإذا بلغ الحدث هذه السن سرى عليه حكم الفقرة السابقة بشرط ألا تتجاوز المدة في مجموعها سنتين .

(٣) إذا وقع من العامل عمداً أى فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية لصاحب العمل ، ولا يجوز الاستناد إلى هذا السبب إلا إذا ثبت أن صاحب العمل قد أبلغ الجهات المختصة بالحادث في ظرف أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

(٤) إذا كان العامل رغم إنذاره كتابة لا يراعى التعليمات السكتابية المتعلقة في مكان ظاهر التي لا بد من اتباعها لسلامة العمال والمحل .

(٥) إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ١٥ يوماً في خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية .

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

(٧) إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه .

(٨) إذا كان العامل قد حكم عليه لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق ،

(٩) إذا ثبت أن العامل قد ارتكب فعلا مخلا بالآداب في المحل أو الورش أو المكاتب ، أو وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة .

(١٠) إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

مادة ٣١ - يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد أو بدون سبق إعلان في الحالات الآتية :

(١) إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل ، على أنه لا يجوز للعامل التمسك بهذا السبب بعد مضي ثلاثين يوما من تاريخ دخوله الخدمة .

(٢) إذا لم يقوم صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته طبقا لأحكام هذا القانون :

(٣) إذا كان صاحب العمل أو من ينوب عنه قد ارتكب أمرا مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته .

(٤) إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل بالضرب .

(٥) إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن

يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقوم بتنفيذ التدابير التي تفرضها الجهة المختصة في الميعاد المحدد له .

مادة ٣٢ - إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة بالمادة السابقة يلزم صاحب العمل بتعويض العامل على الوجه المبين بالمادة ٢٣ من هذا القانون إذا كان العقد غير محدد المدة ، فإذا كان محدد المدة استحق العامل تعويضا مساويا للتعويض المنصوص عليه في المادة ٤٠٢ من القانون المدني الأهلي و ٤٩١ من القانون المدني المختلط .

مادة ٣٣ - للعامل الذي يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية وللعاملة التي تترك الخدمة بمناسبة زواجها الحق في الحصول على المكافأة المنصوص عنها بالمادة ٢٣ من هذا القانون .

مادة ٣٤ - على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية في المؤسسة .

وإذا زاد عددهم على مائة وجب عليه أن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يختاره صاحب العمل لهذا الغرض ، وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة لهذا العلاج بغير مقابل .

وعلى من يستخدم عمالا في أماكن بعيدة عن العمران أن يسهل لهم وسائل السكن الملائم والتغذية .

مادة ٣٥ - على صاحب العمل أن يدفع للعامل الذي يشبت مرضه نصف أجره أثناء مدة انقطاعه عن العمل لهذا السبب ، بشرط ألا تزيد المدة التي يدفع عنها نصف الأجر المذكور عن ٣٠ يوما في السنة .

مادة ٣٦ - يجب على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل والآلات .

مادة ٣٧ - لكل عامل الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل على الوجه الآتي :

(١) سبعة أيام في السنة لعمال المياومة إلا إذا كانوا يشتغلون في عمل خطر أو ضار بالصحة فتكون إجازتهم عشرة أيام في السنة ، ويكون تحديد نوع هذه الأعمال بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية .

(ب) خمسة عشرة يوماً في السنة للعمال والمستخدمين المعيّنين بأجر شهري .
مادة ٣٨ - كل شرط في عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون يقع باطلاً ولا يعمل به ولو كان سابقاً على صدور هذا القانون مالم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل ولا يخالف العرف المتبع .

مادة ٣٩ - إذا كان في مؤسسة صندوق توفير أو ادخار للعمال وكان مادفعه صاحب العمل في هذا الصندوق لحساب أحد العمال يساوى ما يستحقه من الكفاة طبقاً للمادة ٢٣ من هذا القانون أو يزيد عليه ، فلا يكون للعامل حق المطالبة بهذه المكافأة .

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

وإذا اختار المكافأة وجب على صاحب العمل أن يرد إليه ما يكون قد دفعه من اشتراك في صندوق المعاش .

مادة ٤٠ - مع عدم الإخلال بالعقوبات الأشد التي يقضى بها قانون العقوبات يعاقب بغرامة لا تتجاوز ألف قرش كل من يخالف أحكام المواد

٥ ، ٦ ، ٧ ، ٩ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٧ ، ١٨ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٤ ، ٣٦ ، ٣٧ من هذا القانون أو القرارات الوزارية الصادرة بتنفيذه .

وفي حالة مخالفة الفقرة الأولى من المادة هـ أو في حالة اقتطاع مبالغ من أجر العامل تزيد على الحد المقرر بهذا القانون يحكم القاضي من تلقاء نفسه برد المبالغ التي اقتطعت أو حصلت
وتتعدد الغرامات بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة، على ألا يزيد مجموع الغرامات في النوع الواحد على عشرين جنيهاً .
مادة ٤١ - يكون للدووظفين الذين يندبون بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية لإثبات المخالفات التي تقع إخلالاً بأحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له صفة رجال الضبطية القضائية في هذا الغرض .
مادة ٤٢ - يكون أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم مسؤولين معاً مدنياً عن أية مخالفة لهذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل عن الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها أحكام هذا القانون لمصلحة العامل .
مادة ٤٣ - الدعاوى التي ترفع تطبيقاً لأحكام هذا القانون يكون نظرها على وجه الاستعجال ، وللقاضي في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت .
مادة ٤٤ - على وزراء الشؤون الاجتماعية والداخلية والعدل تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به بعد ثلاثة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية .
نأمر بأن يصمم هذا القانون بخاتم الدولة ، وأن ينشر في الجريدة الرسمية وينفذ كقانون من قوانين الدولة .

صدر بقصر عابدين في ١٧ جمادى الأولى سنة ١٣٦٣ (١٠ مايو سنة ١٩٤٤)
فاروق

بأمر حضرة صاحب الجلالة
رئيس مجلس الوزراء
مصطفى النحاس .

الملحق رقم ٢

القانون المدني الجديد

الفصل الثاني من الباب الثالث

عقد العمل

مادة ٦٧٤ - عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر
مادة ٦٧٥ - (١) لا تسرى الأحكام الواردة في هذا الفصل إلا بالقدر الذي لا يتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل.
(٢) - وتبين هذه التشريعات طوائف العمال الذين لا تسرى عليهم هذه الأحكام .

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

(٢) - وإذا انتهت خدمات الممثل التجاري أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعينة في عقد استخدامه ، كان له الحق في أن يقاضى على سبيل الأجر العمالة أو الخصم المتفق عليه أو الذي يقضى به العرف عن التوصيات التي

لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى أو المندوب الجواب من خدمته، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمين من سعى لدى العملاء أثناء مدة خدمتهم . على أنه لا يجوز لهم المطالبة بهذا الحق إلا خلال المدة المعتادة التى يقررها العرف بالنسبة إلى كل مهنة .

١ - أركان العقد

مادة ٦٧٧ - لا يشترط فى عقد العمل أى شكل خاص ، ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك .

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

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

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

(١) فإذا استمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنقضاء مدته اعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير معينة .

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

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

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

مادة ٦٨٢ - (١) إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع ، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .

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

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

١ - العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين
٢ - النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه والعلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة .

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

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

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

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

٢ - أحكام العقد التزامات العامل

مادة ٦٨٥ - يجب على العامل :

(أ) أن يؤدي العمل بنفسه ، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

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

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

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

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

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

- (١) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد .
- (ب) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة .
- (٣) ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد .
- مادة ٦٨٧ - إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغه تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العامل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته .
- مادة ٦٨٨ - (١) إذا وفق العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة رب العمل ، فلا يكون لهذا أى حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل .
- (٢) على أن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق رب العمل ، إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضى منه إفراغ جهده في الابتداء ، أو إذا كان رب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدى إليه من المخترعات .
- (٣) وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جديدة ، جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة . ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها رب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشأته .
- مادة ٦٨٩ - يجب على العامل إلى جانب الالتزامات المبينة في المواد السابقة ، أن يقوم بالالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة .

التزامات رب العمل

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

مادة ٦٩١ - ١ - إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلا منه حق في جزء من أرباح رب العمل ، أو في نسبة مئوية من جملة الأيراد أو من مقدار الانتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك ، وجب على رب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بيان بما يستحقه من ذلك .

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

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

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

٣ - إنتهاء عقد العمل

مادة ٦٩٤ - (١) ينتهى عقد العمل بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذى أبرم من أجله ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٦٧٨، ٦٧٩. (٢) فإن لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر. ويجب فى استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار . وطريقة الإخطار ومدته تبيينهما القوانين الخاصة.

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

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

مادة ٦٩٦ - (١) يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته ، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفة شروط العقد ، إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد .

(٢) ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان

يشغله لغير ماذنب جناه ، لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل ، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل .

مادة ٦٩٧ - (١) لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ، ولكن يفسخ العقد بوفاة العامل .
(٢) ويراعى في فسخ العقد لوفاة العامل أو لمرضه مرضاً طويلاً أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الاستمرار في العمل الأحكام التي نصت عليها القوانين الخاصة .

مادة ٦٩٨ - (١) تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد ، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الأيراد ، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد .
(٢) ولا يسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار .

الملحق رقم ٣

مستخرج من قانون التجاره البحرى

الفصل الخامس

فى إستخدام ضباط السفينة وملاحيها وأجرهم

٦٥ - شروط استخدام قبودان السفينة وضباطها وملاحيها يكون إثباتها بدفتر أسماء البحريين أو بمشارطة المتعاقدين . فإن لم توجد مشارطة بالكتابة ولم تذكر شروط الاستخدام فى الدفتر المذكور يعتبر أن المتعاقدين أرادوا إتباع عرف المحل الذى حصل فيه الاستخدام .

ويحجر الدفتر المذكور فى بلاد الدولة العلية العثمانية أمام ديوان الميناء فإن لم يوجد فأمام جهة الادارة المحلية ويحجر فى البلاد الأجنبية أمام قناصل الدولة العلية العثمانية أو وكلائهم فإن لم يكن لها قنصل ولا وكيل عنه فأمام حاكم المحل الذى من خصائصه ذلك .

٦٦ - لا يجوز للقبودان ولا للملاحى السفينة بأى عذر كان أن يسمحوا فيها شيئاً من البضائع على ذمتهم بلا أجر ولا رضا الملاك أو بدون رضا مستأجريها إذا كانت مستأجرة كلها وإلا ضبطت تلك البضائع لجانب أولى الشأن أعنى ملاك السفينة أو مستأجريها ما لم يكن القبودان والملاحون مأذونين بذلك فى الحالة الأولى فى سندات استخدامهم وفى الحالة الثانية فى مشارطة إيجار السفينة .

٦٧ - إذا أبطل السفر بفعل ملاك السفينة أو قبودانها أو مستأجريها قبل قيامها فضباطها وملاحوها الذين صار استئجارهم بالمشاهدة أو بالسفرة يأخذون أجره الأيام التى قضوها فى تجهيز السفينة ولهم الخيار زيادة على ذلك بين أن

يترك لهم بصفة تعويض ما صرف لهم مقدماً من أجرهم وبين أن يأخذوا أجرة شهر مما حصل عليه الاتفاق بعد استئصال ما صرف لهم مقدماً منه إن سبق صرف شيء لهم أو ربع أجرهم إذا كانوا مستأجرين بالسفرة، وإذا أبطل السفر بعد قيام السفينة يأخذون أجرهم المستحقة في المدة التي خدموا فيها وزيادة على ذلك يأخذون بصفة تعويض ضعف ما تقرر لهم فيما سبق في هذه المادة ومصاريف السفر لرجوعهم إلى مكان قيام السفينة إلا إذا كان القبودان أو الملاك أو المستأجرون يمكنونهم من النزول في سفينة أخرى راجعة إلى المكان المذكور. ولا يجوز مع ذلك أن تزيد الأجر والتعويضات في أي حالة من الأحوال عن مقدار المبلغ الذي يستحقونه لو تم ذلك السفر وتحسب تعويضات الرجوع على حسب وظائف البحريين المرفوعين من الخدمة .

٦٨ - إذا حدث قبل ابتداء السفر منع التجارة مع الجمة التي عينت لسفر السفينة أو كانت البضائع المستأجرة من أجلها السفينة مما منع إخراجها إلى الخارج أو صار توقيف سفر السفينة بأمر الحكومة فلا يكون مستحقاً في هذه الأحوال للضباط والملاحين المرفوعين من الخدمة إلا أجرة الأيام التي قضوها في خدمة السفينة .

٦٩ - وإذا حدث في أثناء السفر منع التجارة أو توقيف السفينة عن السفر فيأخذ ضباطها وملاحوها في حالة منع التجارة أجرهم بقدر الزمن الذي خدموا فيه ومصاريف رجوعهم وفي حالة توقيف السفينة من السفر يأخذون نصف أجرهم في مدة أيام التوقيف إذا كانوا مستأجرين مشاهرة ، وأما إذا كانوا مستأجرين بالسفرة فلا يأخذون إلا الأجرة المشترطة بدون زيادة شيء لمن التوقيف .

٧٠ - إذا حصل تطويل السفر اختياراً فأجرة البحريين بالسفرة تزداد على قدر التطويل

٧١ - إذا حصل تفريغ السفينة اختياراً في محل أقرب من المحل المعين للتفريغ في سبيل الإبحار فلا يصير تمقيص أجر البحريين المستأجرين بالسفرة .
٧٢ - إذا كان الملاحون مستخدمين بحصة في الأرباح أو في أجر السفينة فلا يكون لهم تعويض ولا يومية في مقابلة ما نشأ عن سبب قهرى من إبطال السفر أو تأخيره أو تطويله، فإن حصل الإبطال أو التأخير أو التطويل بفعل الشاحن فيكون للبحريين حصة في التعويضات التي يحكم بها للسفينة. وتقسم هذه التعويضات بين ملاك السفينة وملاحيها على قدر الحصة في الأرباح أو الأجر .

وإذا حصل الإبطال أو التأخير أو التطويل بفعل القبودان أو ملاك السفينة فعليهم أن يدفعوا إلى الملاحين تعويضات بنسبة حصصهم بمراعاة مشاركتهم .
٧٣ - وإذا أخذت السفينة وضبطت أو انكسرت أو غرقت مع انعدامها أو انعدام البضائع بالكلية فلا يسوغ لضباطها ولا لملاحيها أن يطلبوا أجرة لسفرها كما أنهم ليسوا ملزمين برد ما صرف لهم مقدماً من أجرهم .
٧٤ - إذا سلم من الفرق بعض السفينة فبحريتها المستأجرون بالسفرة أو بالمشاهرة تدفع إليهم أجرهم المستحق لهم من الأجزاء الباقية التي خلصوها . فإن كانت الأجزاء المذكورة غير كافية أو تخلص بعض البضائع فقط تكمل أجرتهم من أجرتها .

٧٥ - الضباط والملاحون المستأجرون بحصة من الأجرة يأخذون أجرهم من تلك الأجرة فقط على حسب ما يأخذه القبودان أو المؤجر .

٧٦ - تدفع للضباط والملاحين أجر الأيام التي خلصوا فيها بقايا السفينة والأشياء التي غرقت أياً كان الوجه الذي صار استتجارهم عليه ،

٧٧ - كل من مرض من الملاحين في أثناء السفر أو جرح أو قطع

منه عضو سواء كان ذلك في خدمة السفينة أو في محاربة العدو أو اللصوص
البحريين يأخذ أجرته ويعالج وتضمند جروحه وفي حالة قطع عضوه يمنح
له تعويض . ويكون التعويض في حالة القطع ومصاريف المعالجة والتضميد
على السفينة وأجرتها إذا نشأ القطع أو المرض أو الجرح عن خدمة السفينة
وأما إذا حصل المرض أو الجرح أو القطع من محاربة لحفظ السفينة فتوزع
المصاريف والتعويضات على السفينة وأجرتها ومشحوناتا على وجه توزيع
الخسارة البحرية العمومية .

٧٨ - إذا كان البحري المريض أو المجرّوح أو المقطوع عضوه لا يمكنه
الاستمرار على السفر بدون خطر يجب على القبولان قبل قيامه أن يخرج به إلى
مستشفى أو محل آخر تمكن معالجته فيه على الوجه اللائق وأن يؤدي المصاريف
التي يستلزمها مرضه ومعاشه ورجوعه إذا شفى أو دفنه إذا مات .

ويودع لأجل ذلك مبلغاً كافياً بجهة الإدارة أو يقدم لها كفيلاً بذلك
إذا كان في بلاد الدولة العلية العثمانية فإن كان في البلاد الأجنبية يودعه عند
قنصل الدولة العلية وإن لم يوجد فعند قاضى البلد .

وفي هذه الحالة يكون للمريض أو المجرّوح أو المقطوع عضوه الحق في
أخذ أجرته إلى اليوم الذى يتمكن فيه من الرجوع إلى محل قيام السفينة
للسفر لا إلى شفائه فقط وذلك فضلاً عن مصاريف رجوعه .

٧٩ - إذا جرح أحد البحريين داخل السفينة أو بعد خروجه منها بإذن
وكان الجرح ناشئاً عن مشاجرة أو إذا مرض بسبب سلوكه على غير استقامة
أو بسبب عدم المحافظة على الآداب فيعالج مع ذلك وتضمند جروحه
بمصاريف السفينة كما تقدم وإنما يطالب بدفع هذه المصاريف وكذلك إذا
جرح من خرج من البحريين من السفينة بدون إذن أو قطع منه عضو أو

مرض بسبب مشاجرة أو سوء سلوك تكون مصاريف معالجته عليه ويجوز للقبودان أن يرفعه من الخدمة ولا تدفع إليه أجرته في هذه الحالة إلا بقدر الأيام التي خدم فيها .

٨٠ - إذا مات أحد البحريين في أثناء السفر تكون أجرته مستحقة لورثته على حسب الأنواع الآتية أعني أنه إذا كان مستأجراً بالمشاهرة تكون أجرته مستحقة إلى يوم وفاته وإذا كان مستأجراً بالسفرة يكون المستحق نصف أجرته إذا مات في الذهاب أو في الميناء المقصودة ويكون المستحق كامل أجرته إذا مات في الرجوع وإذا كان مستأجراً بحصة من الأرباح أو الأجرة فتكون حصته كلها مستحقة بعد ابتداء السفر .

وإذا قتل أحد البحريين في أثناء دفع العدو أو اللصوص البحريين عن السفينة ووصلت إلى بر السلامة فتستحق أجرته بتمامها عن جميع السفر أيا كانت كيفية استنجاهه .

٨١ - إذا قبض على أحد البحريين في السفينة وأسر فلا يكون له الحق في مطالبة القبودان ولا الملاك ولا المستأجرين بدفع فدائه ، بل تعطى له أجرته إلى اليوم الذي قبض عليه فيه وأخذ أسيراً .
وأما إذا قبض عليه وأخذ أسيراً في أثناء إرساله بحراً أو براً لأجل خدمة السفينة فيكون له الحق في أخذ أجرته بتمامها ويأخذ زيادة على ذلك تعويضاً لفدائه إذا وصلت السفينة إلى بر السلامة .

٨٢ - ويكون التعويض مطلوباً من ملاك السفينة إذا أرسل الملاح براً أو بحراً في خدمتها ، وأما إذا أرسل براً أو بحراً في خدمتها وخدمة المشحونات فيكون التعويض المذكور مطلوباً من ملاك السفينة وملاك المشحونات .
٨٣ - ويكون قدر التعويض المذكور خمسة وعشرين جنياً مصرياً .

٨٤ - إذا بيعت السفينة في حالة استخدام الملاحين فيها يكون لهم الحق في إرجاعهم بمصاريف السفينة وأخذ أجرتهم إلا إذا رضوا بما يخالف ذلك .
٨٥ - إذا رفع القبودان بعض الضباط أو الملاحين من الخدمة لأسباب مقبولة قانوناً لا يجب عليه أن يدفع لهم إلا الأجر المتفق عليها إلى يوم رفعهم من الخدمة . ويحسب على قدر مسافة السفر التي قطعوها .
وإذا حصل الرفع قبل الابتداء في السفر فلا يأخذون إلا أجرة الأيام التي خدموا فيها .

٨٦ - والأسباب المعتبرة قانوناً لرفع الملاحين .
أولاً - عدم الأهلية للخدمة .
ثانياً - عدم الطاعة .
ثالثاً - الاعتیاد على السكر .
رابعاً - التعدى على أحد في السفينة بضرب ونحوه وغير ذلك من الأخلاق الممينة الموجبة لاختلال النظام في السفينة .
خامساً - ترك السفينة بدون إذن .
سادساً - إبطال السفر قهراً أو اختياراً على حسب الأحوال المبينة في القانون بشأن ذلك .

٨٧ - كل من أثبت من البحريين أنه رفع من خدمته بلا سبب مقبول قانوناً بعد قيد اسمه في دفتر البحرية يكون له الحق في أخذ تعويض من القبودان بقدر ثلث الأجرة التي يحتمل أنه يكتسبها في السفر إذا حصل الرفع قبل ابتداء السفر .
وأما إذا حصل الرفع في أثناء السفر فيكون ذلك التعويض بقدر الأجرة التي يأخذها من وقت رفعه إلى انتهاء السفر مع مصاريف رجوعه .

ولا يجوز للقبودان في أى حالة من الحالتين المذكورتين أن يطالب ملاك السفينة بمبلغ التعويض إلا إذا كان مأذوناً منهم بالرفع .

٨٨ - لا يجوز للضباط والملاحين أن يمتنعوا عن الخدمة ويتركوا السفينة إلا في الأحوال الآتية وهي :

أولاً - إذا أراد القبودان قبل الابتداء في السفر الذى استخدموا من أجله أن يغير المحل المقصود .

ثانياً - إذا انتشبت قبل الشروع في السفر حرب بحرية بين الدولة العلية وغيرها أو ظهرت في أثناء وقوف السفينة في ميناء بين الدولة العلية والمملكة المقصود السفر إليها حرب توقع السفينة في خطر محقق .

ثالثاً - إذا ورد قبل الابتداء في السفر أو في أثناء وقوف السفينة في ميناء خبر صحيح أن الطاعون أو الحمى الصفراء أو مرضاً آخر وبائياً متسلطناً في المحل المقصود سفر السفينة إليه .

رابعاً - إذا انتقلت ملكية السفينة كلها لملاك آخرين قبل الشروع في السفر .

خامساً - إذا مات القبودان قبل الشروع في السفر أو رفعه ملاك السفينة من الخدمة .

٨٩ - السفينة وأجرها ضامنتان خاصة لأجر البحريين وتعويضاتهم ومصاريف طريقهم .

وهما ضامنتان أيضاً لحصول أصحاب المشحونات على تعويض الخسارة التى تحصل لهم بسبب خيانة الضباط والملاحين أو تقصيرهم وإنما لملاك السفينة مطالبة القبودان بذلك وللقبودان مطالبة الملاحين .

الملحق رقم ٤

قرار وزارى

بتحديد الأعمال الخطرة والضارة بالصحة المنصوص عليها

بالمادة ٣٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على الفقرة (١) من المادة ٣٧ من القانون رقم ٤١ لسنة

١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى .

قرر :

مادة ١ - تعتبر الأعمال الآتية خطرة أو ضارة بالصحة فيما يتعلق

بتطبيق الفقرة (١) من المادة ٣٧ المشار إليها :

- (١) العمل فى المناجم والمحاجر .
- (٢) العمل فى مصانع تكرير البترول .
- (٣) حفر ونحت الرخام وغيره من الأحجار .
- (٤) صنع الزهرة والطباشير .
- (٥) صنع الزجاج .
- (٦) صنع الأسمنت .
- (٧) العمل فى مصانع الطوب والقرميد وفى قنابر الجير والجبس .
- (٨) صنع الأسفلت .
- (٩) العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنصاجها .

- (١٠) طرق النحاس .
- (١١) تفضيض المريا بواسطة الزئبق .
- (١٢) صنع القصدير أو المركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠ ٪ من الرصاص .
- (١٣) العمل في مسابك ومحال تشغيل الرصاص .
- (١٤) صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) وأكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات الرصاص .
- (١٥) معالجة وتهيئة واختزال الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .
- (١٦) الطباعة .
- (١٧) اللحام بواسطة الأوكسيجين والاسيتيلين .
- (١٨) الدهان بمادة الدوكو .
- (١٩) عملية المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات السكر بائية .
- (٢٠) غرلة الحبوب وتنظيفها .
- (٢١) العمل في أفران المخابز المعدة للتجارة .
- (٢٢) ضرب الارز .
- (٢٣) تكرير السكر .
- (٢٤) تحصيل الدخان .
- (٢٥) صنع الغراء .
- (٢٦) صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية .
- (٢٧) صنع الثلج .

- (٢٨) العمل في محال التبريد .
(٢٩) صنع الورق .
(٣٠) كبس القطن .
(٣١) تحضير القنب والكتان والصوف .
(٣٢) غزل ونسج وحباكة الحرير والقطن والكتان بالآلات .
(٣٣) معالجة الخرق ونسائها .
(٣٤) العمل في المدايع وجميع الأعمال المتعلقة بتحضير الجلود .
(٣٥) سالخ وتقطيع رمم الحيوان وسمطها وإذابة شحمها .
(٣٦) العمل في مستودعات العظام والخرق .
(٣٧) العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء .
(٣٨) العمل في مصانع الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية .
(٣٩) العمل في ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة .
(٤٠) صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .
(٤١) صنع عيدان الكبريت .
(٤٢) صنع الصابون والشمع وإذابة الشحم .
(٤٣) صنع البويات والورنيش .
(٤٤) صنع الكاوتشوك .
(٤٥) صناعة السماد الكيماوى .
(٤٦) إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة .
(٤٧) قيادة قطارات السكك الحديدية ومركبات الترام والاتوبيس .
تحريرا في ٢ المحرم سنة ١٣٦٤ (١٧ ديسمبر سنة ١٩٤٤)

محمد حسين هيكل

الملحق رقم ٥

المادة ٣٧٤ من قانون العقوبات قبل التعديل الذى أدخل عليه بمقتضى

المرسوم بقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٤٦ .

د محظور على المستخدمين والأجراء التابعين لمصلحة خاصة حاصلة على امتياز بإدارة عمل من الأعمال ذات المنفعة العامة كالسكك الحديدية والترمواى والتنوير وتوريد المياه وما شابه ذلك أن يتوقفوا عن العمل كلهم معاً أو جماعات منهم بكيفية يتعطل معها سير العمل فى تلك المصلحة بدون أن يخطروا المدير أو المحافظ بذلك قبل الوقت الذى ينوون فيه التوقف عن العمل بخمسة عشرة يوماً على الأقل . ويقدم هذا الإخطار بالكتابة ويكون موقعاً عليه بإمضاء أو ختم المستخدمين والأجراء الذين ينوون التوقف عن العمل وتبين فيه أسباب هذا التوقف . ويعطى لذوى الشأن وصل يذكر فيه تاريخ إستلام الإخطار وساعته . والتوقف عن العمل بدون مراعاة الأحكام الواردة فى الفقرة السابقة والميعاد المنصوص عليه فيها يعد جريمة يعاقب عليها بغرامة لا تزيد على خمسين جنياً . وكل من يحرض المستخدمين والأجراء المشار إليهم على التوقف عن العمل بدون مراعاة الأحكام الواردة فى هذه المادة أو الميعاد المنصوص عليه فيها يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة أو بغرامة لا تزيد على مائة جنية .

المادة ٣٧٤ من قانون العقوبات بعد التعديل .

د يحظر على المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو الخدمة فى المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعاً لها نظام خاص أن يتركوا عملهم أو يمتنعوا عنه عمداً ،

وتجرى فى شأن ذلك جميع الأحكام المبينة فى المادتين ١٢٤ ، ١٢٤ (أ)

وتطبق العقوبات المنصوص عليها فيهما على هؤلاء المستخدمين والاعوان على
المحرضين والمتجمعين والمحبذين والمذيعين حسب الاحوال .
الامر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ المعدل بالامر رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٠ والخاص
بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل في العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة .

نحن حسن صبرى باشا

بعد الاطلاع على المرسوم الصادر في أول سبتمبر سنة ١٩٣٩ الخاص
بإعلان الاحكام العرفية في البلاد المصرية .
وبمقتضى السلطة المخولة لنا بالمرسوم الصادر في ٣٠ يونيو سنة ١٩٤٠ .

نأمر بما هو آت :

١ - يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تتجاوز
خمس جنيهات أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مستخدم أو عامل في
أشغال أو مؤسسات ذات منفعة عامة أو يكون قد حصل الاستيلاء عليها أو
تعمل لحساب الحكومة أو يكون قد صدر قرار من وزير الدفاع الوطنى
باعتبار قيامها في المصلحة العامة بترك وظيفته أو يتوقف عن العمل إذا كان
ترك الوظيفة أو التوقف عن العمل قد حصل من جماعة مؤلفة من ثلاثة
أشخاص أو أكثر وبعد اتفاق سابق .

ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبغرامة لا تتجاوز ٢٠٠ جنيه
أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من حرض الموظفين أو المستخدمين أو العمال
المذكورين بأية طريقة على ترك وظائفهم أو التوقف عن العمل .

٢ - يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبغرامة لا تتجاوز ٢٠٠ جنيه

أو ياحدى هاتين العقوبتين كل من اعتدى أو شرع فى الاعتداء على حق الموظفين أو المستخدمين أو العمال المشار إليهم فى المادة السابقة فى العمل أو على حق القائمين على إدارة الأشغال أو المؤسسات المتقدم ذكرها فى استخدام أى شخص أو الامتناع عن استخدامه وذلك باستعمال القوة أو الضرب أو الارهاب أو التهديد أو التدابير غير المشروعة على الوجه المبين فى المادة ٣٧٥ من قانون العقوبات .

ويعاقب بالحبس وبغرامة لا تزيد على ٣٠٠ جنيه كل من حرص بأية طريقة على ارتكاب جريمة من الجرائم المشار إليها فى هذه المادة .

٣ — يحظر أن تتوقف الأشغال والمؤسسات المشار إليها فى المادة الأولى عن العمل أو أن تقلل منه أو أن تخرج من العمل كل أو بعض العمال من غير ترخيص من وزير الدفاع الوطنى .

ويمنح الترخيص إذا تبين أن العملية أو المؤسسة لا تفيد أى ربح ، أو أن لديها أسباباً جدية تبرر التدبير الذى يراد اتخاذه .

ولا ينطبق الحظر المشار إليه فى الفقرة الأولى على فصل العمال فرادى على ألا يزيد عدد من يفصل منهم على عشر مجموع عددهم كل ستة أشهر . ويعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بالعقوبات المقررة فى المادة الأولى .

٤ — يجب عرض كل نزاع ينشأ بين المخدمين والمستخدمين فى الأشغال والمؤسسات المشار إليها فى المادة الأولى على لجنة توفيق تكون من ثلاثة أعضاء يعينون بقرار يصدره وزير الدفاع الوطنى .

وقرارات اللجنة غير قابلة للاستئناف وملزمة لطرفى النزاع .

(٢٤ يوليو سنة ١٩٤٠)

قرار وزارى بتنفيذ الامر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠

وزير الدفاع الوطنى

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

مادة وحيدة — فى تطبيق أحكام الامر العسكرى رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠
يعتبر قيام الأشغال والمؤسسات الآن ببيانها فى المصلحة العامة .

- ١ — أشغال النقل المشترك ونقل البضاعة غير الملزمة بمرفق عام .
- ٢ — الأشغال والمؤسسات التى تباشر إعداد القطن وتصريفه أو تصديره .
- ٣ — المعامل والفابريقات الخاصة بالمستحضرات الصيدلية والكيميائية
والهواء السائل .
- ٤ — الأشغال والمؤسسات الخاصة بإنتاج واستخراج أو توزيع الوقود
السائل والزيوت أو المواد الدهنية والأسمدة .
- ٥ — مصانع نسج المنسوجات المعدة لللبس .
- ٦ — الأشغال والمؤسسات الخاصة بإنتاج وتحويل المواد الغذائية .
- ٧ — الأشغال والمؤسسات الخاصة بإنتاج وتحويل مواد البناء .
- ٨ — المؤسسات الخاصة بإنتاج وصناعة المعادن .
- ٩ — مصانع الآلات الميكانيكية وهياكل السيارات وقطع الغيار
والإصلاحات الخاصة بالسيارات .

- ١٠ - صناعة الخيش والحبال والدوبارة .
١١ - الصناعات الخاصة بإعداد الجلود والأشياء المصنوعة من الجلد .
١٩ نوفمبر سنة ١٩٤٠
يونس صالح

تنبيه

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

- ١ - السكك الحديدية الضيقة .
- ٢ - الترام .
- ٣ - معامل توليد الكهرباء .
- ٤ - معامل توليد الغاز .
- ٥ - عمليات المياه .

يونس صالح

١٩ نوفمبر سنة ١٩٤٠

الملحق رقم ٦

قرار وزارى

بشأن القواعد التى تتبع فى تأديب العمال

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادتين ٢٦ و ٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى .

وعلى القرار الوزارى الصادر بتاريخ ٢٩ يناير سنة ١٩٤٥ بشأن القواعد التى تتبع فى تأديب العمال .

وعلى التعديلات التى اقترح مجلس العمل الاستشارى الأعلى إدخالها على هذا القرار .

وبناء على ما عرضته مصلحة العمل .

قرر :

مادة ١ - العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على العمال والمستخدمين هي :
الإذار ، الغرامة ، الإيقاف عن العمل ، تنزيل الوظيفة ، تخفيض الأجر ، الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة ، الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة .

ولا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن الذنب الواحد .

مادة ٢ - يجب أن يكون الإذار بالكتابة ، وأن يتضمن نوع العقوبة التى يتعرض لها العامل إذا وقع منه ما يماثل الذنب الذى جوزى من أجله بالإذار فى الحدود بالتطبيق للقواعد التى تتضمنها لائحة الجزاءات .

مادة ٣ - يجوز أن تكون الغرامة مبلغا محددًا لا يختلف باختلاف الأجر، كما يجوز أن تكون مساوية لأجر العامل عن مدة معينة .

وإذا كان العامل يشتغل بالقطعة كان تحديد قيمة الغرامة على أساس متوسط كسبه اليومي في خلال الخمسة عشر يوما السابقة لتوقيع العقوبة وذلك كله دون إخلال بما نص عليه بالمادة ٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى .

ولا يجوز في أية حال من الأحوال أن يزيد ما يقتطع من أجر العامل عن خمس ما يستحق له وقت الصرف .

مادة ٤ - لا يجوز تخفيض أجر العامل بنسبة تزيد على ٢٥ ٪ منه . كما لا يجوز تخفيضه إلى أقل من الحد الأدنى المقرر للعمال بالقوانين أو الأوامر أو اللوائح أو القرارات أو عقود العمل المشتركة .

مادة ٥ - يجوز للعامل، الذي يجازى بتنزيل الوظيفة أو تخفيض الأجر أن يعتزل الخدمة على أن تصرف له المكافأة التي يستحقها عن مدة خدمته على أساس الأجر الذي كان يتناوله قبل التخفيض .

ولا يجوز تنزيل العامل لأقل من الوظيفة التي تلي مباشرة الوظيفة التي يشغلها .

مادة ٦ - مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٣١ و ٣٠ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى ، يجوز لصاحب العمل أن ينص في لائحة الجزاءات على الحالات التي يحق له فيها فصل العامل من الخدمة كعقوبة تأديبية مع صرف المكافأة المستحقة له .

وفي هذه الحالة لا يستدعى توقيع عقوبة الفصل سبق إعلان العامل به بالتطبيق للمادة ٢١ المشار إليها .

مادة ٧ - إذا كان للمحل مدير غير صاحبة جازله توقيع عقوبة الإنذار

والغرامة والايقاف عن العمل . أما العقوبات الأخرى فتكون من حق المحل أو وكيله المفوض .

وفي الشركات التي يديرها عضو منتدب من مجلس الإدارة يعتبر هذا العضو بمثابة صاحب المحل .

مادة ٨ -- لا يجوز توقيع العقوبة على العامل إلا بعد إخطاره كتابة بما نسب إليه وبعد التحقيق معه فيما وقع منه وسماع دفاعه وتدوين ذلك كله في محضر يحفظ بالمحل . ولا يسرى هذا الحكم على عقوبة الانذار أو الغرامة التي لا تتجاوز أجر ثلاثة أيام .

مادة ٩ -- في غير الحالات المنصوص عليها في البند ٨ من المادة ٣٠ من القانون لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكبه خارج أمكنة العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول مادة ١٠ -- في المحال التي يعمل بها خمسون عاملاً أو أكثر لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا إذا كان ما وقع منه يدخل تحت أحكام لائحة الجزاءات الخاصة بالمحل .

مادة ١١ -- يجب أن تكون لائحة الجزاءات محررة باللغة العربية بأسلوب يفهمه العمال ، وأن توضع بصفة دائمة في مكان يسمح للعمال بالاطلاع عليها .

وإذا كان بالمحل عمال أجانب وجب تعليق نسخه أو أكثر منها محررة بأحدى اللغات الانجليزية أو الفرنسية أو الإيطالية .

مادة ١٢ -- يجوز النص في لائحة الجزاءات على تشديد العقوبة في حالة العود بشرط تحديد المدة التي يعد ارتكاب المخالفة في خلالها عوداً ولا يجوز أن تزيد هذه المدة عن سنة .

مادة ١٣ - يجب إخطار العامل أو المستخدم كتابة بما يوقع عليه من العقوبات . ولا يجوز تنفيذ العقوبة قبل مضي ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ الاخطار المنصوص عنه في الفقرة السابقة .

ويكون الاخطار بخطاب موصى عليه بالعنوان المبين في ملف العامل إذا امتنع عن استلام الاخطار .

مادة ١٤ - يجب أن يكون لكل عامل أو مستخدم صحيفة جزاءات يدون بها نوع المخالفة التي ارتكبها وتاريخ وقوعها والعقوبة التي وقعت عليه من أجلها وتحفظ هذه الصحائف بملف خاص بالمحل إلا إذا كان لكل عامل ملف فتحفظ به صحيفته .

مادة ١٥ - إذا فسخ صاحب العمل العقد المبرم بينه وبين العامل أو فصله من الخدمة وكان قد وقع عليه غرامات لم يتم استقطاعها كلها أو بعضها لا يطالب العامل بما بقي منها

مادة ١٦ - لا تسرى أحكام هذا القرار على عمال الحكومة ومجالس المديرية والمجالس البلدية والهيئات ذات المنفعة العامة وشركات الامتياز والاحتكار وغيرها من الهيئات المنظمة بقانون أو مرسوم إذا اشتملت نظمها المعتمدة من الحكومة على قواعد لتأديب عمالها

مادة ١٧ - يلغى القرار الوزاري الصادر بتاريخ ٢٩ يناير سنة ١٩٤٥

مادة ١٨ - على وكيل الوزارة تنفيذ هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية

تحريراً في ٣٠ شعبان سنة ١٣٦٤ (٨ أغسطس سنة ١٩٤٥)

عبد المجيد بدر

الملحق رقم ٧
لائحة الجزاءات

ملاحظات	الجزاءات				أنواع المخالفات
	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
١ - إذا وقعت المخالفة بعد مضي ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة والتي من نوعها اعتبرت الأولى	خهم يوم نصف يوم	٢٠٪ ١٠٪ ^(١)	انذار كتابي		(١) مخالفات تتعلق بمواعيد العمل الناخير عن مواعيد الحضور لغاية ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين) الناخير عن مواعيد الحضور لغاية ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا ترقب على التأخير تعطيل عمال آخرين)
٢ - إذا تكررت نفس المخالفة لخامس مرة في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وقوع المخالفة الأولى جاز فصل العامل مع صرف المكافأة . ما عدا مخالفات التأخير فيمكنني بنو قيع عقوبة أشد على ألا تتجاوز مجه - وج العقوبة بتأني السابقتين .	خهم يوم نصف يوم	٢٠٪ ١٥٪	٢٠٪ ١٥٪	٢٠٪ ١٥٪	(٢) الناخير عن مواعيد الحضور لاكثر من ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا لم يترتب على التأخير تعطيل عمال آخرين) (٣) الناخير عن مواعيد الحضور لاكثر من ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا ترقب على التأخير تعطيل عمال آخرين)
	خهم يوم نصف يوم	٢٠٪ ١٥٪	٢٠٪ ١٥٪	٢٠٪ ١٥٪	(٤) الناخير عن مواعيد الحضور لاكثر من ١٥ دقيقة بدون إذن أو عذر مقبول (إذا ترقب على التأخير تعطيل عمال آخرين)
	خهم يوم نصف يوم	٢٠٪ ١٥٪	٢٠٪ ١٥٪	٢٠٪ ١٥٪	(٥) الغياب بدون إذن أو عذر مقبول . (٦) خروج العامل قبل مواعيد الانصراف .

ملاحظات	الجزاءات				أنواع المخالفات
	رابع مره	ثالث مره	ثاني مره	أول مره	
١ - اذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر على الأقل من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة والتي من نوعها اعتبرت الاولى					(ب) مخالفات تتعلق بنظام العمل
٢ - اذا تكرر نفس المخالفة لخامس مرة في خلال ستة أشهر من تاريخ وقوع المخالفة الاولى جاز فصل العامل مع صرف المسكافاة ما عدا المخالفات رقم ٧ و ٨ و ٩ و ١٠ و ١١ فيكتفى بتوقيع عقوبة أشد دون الفصل على ألا تتجاوز مجموع العقوبات السابقتين.	٥ أيام	٣ أيام	يومين	يوم	(٧) الثروة أثناء العمل . (٨) التسكع أثناء العمل . (٩) النوم أثناء العمل . (١٠) الأكل في غير المكان أو الميعاد المعد لذلك (١١) القراءة أثناء العمل . (١٢) ترك العمل بدون اذن . (١٣) ادخال مذكرات أو مطبوعات من أى نوع في مكان العمل بدون تصريح (١٤) جمع اعانات أو توقيعات بدون تصريح (١٥) مقابلة أشخاص خارجين في أثناء العمل (١٦) محاولة اصلاح ما كينة بدون اذن الادارة أو المهندس . (١٧) عدم تنفيذ الأوامر الخاصة بالعمل . (١٨) تعمد اتقاص الانتاج .

ملاحظات	الجزاءات				أنواع المخالفات
	أول مرة	ثاني مرة	ثالث مرة	رابع مرة	
١ - إذا وقعت المخالفة بعد مضي ستة أشهر على الأقل من تاريخ ارتكاب المخالفة السابقة والى من نوعها اعتبرت الأولى	خهم	خهم	خهم	خهم	(١٩) - فض الكشف الطبي بواسطة طبيب الشركة
٢ - إذا تكرر نفس المخالفة لخامس مرة في خلال ستة أشهر من تاريخ وقوع المخالفة الأولى جاز فصل العامل مع صرف المكافأة.	٥ أيام	٣ أيام	يومين	يوم	(٢٠) - مخالفات التماريات الصحية .
					(٢١) - التدخين أثناء العمل داخل مكان العمل
					(٢٢) - التمشاجر مع الزملاء واحداث مشاغبات في مكان العمل .
					(٢٣) - عدم احترام الرؤساء .
					(٢٤) - الاعتداء البسيط على الرئيس ما عدا صاحب الخلل أو وكيله المسئول .
					(٢٥) - رفض التنفيذ أثناء الخروج .
					(٢٦) - التاخر .

- ملاحظات ١ - يجوز استبدال عقوبة الغرامة بعقوبة الايقاف .
- ٢ - العقوبات المنوّه عنها في هذه اللائحة هي الحد الأقصى للعقوبات عقوبات أخف بما ورد بها .
- ٣ - العقوبات المنصوص عنها للمخالفة الغياب بدون إذن أو عذر مقبول لا تتضاعف بتعدد أيام الغياب وتوقع العقوبة علاوة على حرمان العامل من أجره عن أيام الغياب .
- ٤ - يجوز فصل العامل بدون مكافأة وبدون اذار اذا وقع ما ارتكبه تحت حالة من حالات المادة ٣٠ من القانون رقم ٤١ سنة ١٩٤٤ الخاص بمقد العمل الفردي .

الملحق رقم ٨

قرار وزاري

بشأن طريقة التصرف في أموال الغرامات

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة ٢٩ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص
بعقد العمل الفردي .

وعلى القرار الوزاري الصادر بتاريخ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٤٤ بشأن
طريقة التصرف في أموال الغرامات .

وعلى التعديلات التي اقترح مجلس العمل الاستشاري الأعلى إدخالها
على هذا القرار ، وبناء على ما عرضته مصلحة العمل .

قرر :

مادة ١ - يكون التصرف في أموال الغرامات المقتطعة من العمال طبقاً
للقواعد الآتية :

(١) يجب أن ينتفع بهذه الأموال جميع عمال المؤسسة الذين تقل
أجورهم عن ٢١ جنياً في الشهر أو ٧٠ قرشاً في اليوم سواء منهم من توقعت
عليهم غرامات ومن لم توقع .

وإذا كانت المؤسسة مكونة من قسمين أو أكثر كل منها يشتغل بإنتاج
مختلف عن الآخر اختص كل قسم بالغرامات التي توقع على عماله . وكذلك
إذا كان لمؤسسة صناعية هيئة من المستخدمين تقوم على إدارتها وجب ألا

يشارك هؤلاء المستخدمون في الانتفاع بالغرامات التي توقع على عمال المؤسسة . وفي شركات النقل المشترك يجب التمييز بين عمال الحركة وعمال الورش ومستخدمي الإدارة فينتفع كل فريق منهم بالغرامات الخاصة به .

(٢) يجوز صرف أموال الغرامات دفعة واحدة أو على دفعات في شراء حاجات المعيشة كالأكل والملبس وتوزيعها على العمال . ويجوز صرفها في تأسيس وصيانة أية منشأة يراد بها الترفية عن العمال أو تثقيفهم أو علاجهم في غير الحالات المنصوص عنها في المادة ٣٤ من القانون ، كناد للرياضة البدنية أو مكتبة أو عيادة طبية أو صيدلية . كذلك يجوز تخصيصها لصرف إعانات مالية للعمال في ظروف معينة إذا كانوا في حاجة إليها .

(٣) لا يجوز صرف شيء من هذه الأموال بصفة مكافأة لبعض العمال دون الآخرين ، كما لا يجوز استعمالها في المراهقات أو شراء أوراق اليانصيب أو في أي عمل من أعمال المضاربات المالية .

(٤) إذا كان المبلغ المتجمد من الغرامات صغيراً بحيث لا يكفي للقيام بعمل مفيد جاز تأجيل التصرف فيه للسنة التالية على الأكثر .

مادة ٢ - تشكل في كل مؤسسة لجنة من صاحب العمل أو من ينوب عنه واثنين من عمالها ينتخبهما عمال المؤسسة .

ويجوز لمندوب العمال أن يطلبوا ضم أحد موظفي مصلحة العمل إلى اللجنة .

وتختص هذه اللجنة بتقرير كيفية تخصيص الغرامات وتوزيعها في حدود القواعد المبينة في المادة الأولى من هذا القرار بحضور مندوب من مصلحة العمل .

مادة ٣ - يلغى القرار الوزاري الصادر بتاريخ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٤٤ .
مادة ٤ - على وكيل الوزارة تنفيذ هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره
بالجريدة الرسمية .

تحريراً في ٣٠ شعبان سنة ١٣٦٤ (٨ أغسطس سنة ١٩٤٥)

عبد المجيد بدر

الملحق رقم ٩

قرار وزاري

بشأن رخص متعهدي توريد العمال

وزير الشؤون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة ٦ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي ،

وعلى القرار الوزاري الصادر بتاريخ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٤٤ بشأن رخص متعهدي توريد العمال ،

وعلى التعديلات التي اقترح مجلس العمل الاستشاري الأعلى إدخالها على هذا القرار ،

وبناء على ما عرضته مصلحة العمل ،

قرر :

مادة ١ - يشترط لمنح الرخصة لمتعهد توريد العمال أن يكون عمره إحدى وعشرين سنة على الأقل ، وألا يكون سبق الحكم عليه لجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة وأن يسمح له مركزه المالي بالوفاء بالتزاماته نحو العمال .

مادة ٢ - يحضر طلب الترخيص طبقاً للنموذج رقم ١ المرافق لهذا القرار ويرسل بالبريد المسجل أو يسلم بإيصال لمصلحة العمل أو أحد فروعها وترفق به المستندات الآتية :

(١) تذكرة سوابق دالة على خلو الطالب من السوابق المنصوص عنها في المادة الأولى من هذا القرار .

(ب) صورتان فتوغرافيتان للطالب .

(ج) شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من دفاتر المواليد إذا كان مظهره يدعو إلى الشك في أنه بلغ سن الرشد .

(د) إيصال من خزانة وزارة المالية أو خزانة إحدى المحافظات أو المديرية دال على توريده رسم الترخيص المنصوص عنه في المادة ٤ من هذا القرار .

(هـ) لائحة للجزاءات التأديبية التي يمكن أن يوقعها على عمالة طبقا للمادة ٢٦ من القانون .

مادة ٣ - في خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم الطلب ومرفقاته المشار إليها في المادة السابقة تصرف مصلحة العمل الرخصة لطالبها أو تعلنه برفض طلبه مع ذكر أسباب الرفض ورد رسم الترخيص إليه .

مادة ٤ - رسم صرف الرخصة ثلاثة جنيهات مصرية ورسم تجديدها جنيه مصري واحد .

مادة ٥ - تحرر الرخصة طبقا للنموذج رقم ٢ المرافق لهذا القرار .

مادة ٦ يسرى مفعول الرخصة لمدة سنة واحدة من تاريخ صرفها وإذا أريد تجديدها وجب تقديم طلب بذلك طبقا للنموذج المشار إليه في المادة ٢ من هذا القرار قبل انتهاء السنة بشهر على الأقل، وترفق به المستندات المذكورة في تلك المادة ماعدا الصورتين الفتوغرافيتين والمستخرج الرسمي من دفاتر المواليد .

مادة ٧ - يجب على كل متعهد توريد عمال يتعاقد مع أحد أصحاب العمل أن يخطر بذلك مصلحة العمل في خلال سبعة أيام من تاريخ التعاقد . ويجب أن يذكر بهذا الاخطار اسم المتعهد وصاحب العمل ورقم الرخصة

وعدد العمال ونوع العمل الذى سيؤدونه ومكانه وقيمة الضمان الذى يكون قد قدمه المتعهد ونوعه ، ويرفق بالاخطار بيان من المتعهد عن الجهة أو الجهات التى جمع منها العمال وعدد من جمعوا من كل جهة مرفقا به صورة من شروط التعاقد مع صاحب العمل .

مادة ٨ - تقيد رخص متعهدى توريد العمال فى سجل خاص بمصلحة العمل بحسب تاريخ صرفها .

مادة ٩ - يلغى القرار الوزارى الصادر بتاريخ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٤٤ .

مادة ١٠ - على وكيل الوزارة تنفيذ هذا القرار ويعمل به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية .

تحريرا فى ٣٠ شعبان سنة ١٣٦٤ (٨ أغسطس سنة ١٩٤٥) .

عبد المجيد بدر

(نموذج رقم ١)

وزارة الشؤون الاجتماعية

مصلحة العمل

طابع دمغة

من فئة

٣٠ مليما

طلب رخصة لتوريد عمال

الصورة الفوتوغرافية
للطالب

(١) اسم الطالب ولقبه

(٢) جنسيته

(٣) سنه

(٤) محل إقامته

(٥) أقصى عدد العمال الذين يرغب الطالب

في توريدهم

عدد العمال

الاسم

(٦) أسماء أصحاب الأعمال الذين قام الطالب

بتوريد عمال لهم في خلال السنتين

الآخيرتين وعدد العمال الذين وردهم

لكل منهم على وجه التقريب

(٧) البيانات الدالة على مقدرة الطالب من

الناحية المالية على الوفاء بالتزاماته نحو العمال

(٨) رقم الرخصة المراد تجديدها إذا كان قد

سبق الترخيص للطالب

إمضاء الطالب

سنة ١٩٤

تحريراً في

وزارة الشؤون الاجتماعية

(نموذج رقم ٢)

مصلحة العمل

رخصة توريد عمال رقم

بناء على المادة ٦ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل
الفردى والقرار الصادر من حضرة صاحب المعالي وزير الشؤون الاجتماعية
تنفيذاً للمادة المذكورة قد رخص إلى
جنسيته وعمره
ومحل إقامته
بتوريد عمال لأصحاب الأعمال لمدة سنة واحدة تنتهي في
على ألا يتجاوز عدد من يوردهم من العمال في وقت واحد
تحريراً في سنة ١٩٤٤
خاتم مصلحة العمل مدير عام مصلحة العمل

جددت هذه الرخصة لمدة سنة أخرى تنتهي في
تحريراً في سنة ١٩٤٤ مدير عام مصلحة العمل
جددت هذه الرخصة لمدة سنة أخرى تنتهي في
تحريراً في سنة ١٩٤٤ مدير عام مصلحة العمل

ملخص خاص باعانة الغلاء

٤٨ مكرر . صدر بتاريخ ٢٠ فبراير سنة ١٩٥٠ - وبعد الانتهاء تقريرا من طبع هذا الكتاب - الأمر رقم ٩٩ الخاص بزيادة إعانة غلاء المعيشة لموظفي ومستخدمى وعمال المحال الصناعية والتجارية ولذا رأينا أن نتكلم عنه فى هذا الملحق اتماما للبحث الوارد بالفصل الثالث من الباب الثالث .

والمادة ٣ من هذا الأمر تقضى بأنه لا يجوز أن يقل الأجر للبالغ من العمل ثمانى عشرة سنة عن اثنى عشر قرشا ونصف فى اليوم أو ثلاثمائة واثنى عشر قرشا ونصف فى الشهر بما فى ذلك إعانة الغلاء فاذا نقصت السن عن ثمانى عشرة سنة جاز أن ينقص أجره بنسبة نصف قرش فى اليوم أو ١٢٥ مليما فى الشهر عن كل سنة بحيث لا يقل بأى حال من الأحوال عن عشرة قروش فى اليوم أو ٢٥٠ قرشا فى الشهر .

وفئات الاعانة الجديدة هى المبينة فيما يلى :

أولا - طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر :

٥ جنيهات فأقل			١٥٠ ٪
أكثر من ٥ جنيهات إلى ١٠ جنيهات	١١٢,٥ ٪	بحد أقصى ١٠ جنيهات	
١٠ جنيهات إلى ٢٠ جنيهات	٧٥ ٪	١٢ جنيهات	
٢٠ جنيهات إلى ٣٠ جنيهات	٤٩ ٪	١٢ جنيهات	
٣٠ جنيهات إلى ٤٠ جنيهات	٣٢,٥ ٪	١٢ جنيهات	
٤٠ جنيهات إلى ١٠٠ جنيه	١٦,٨ ٪	١٥ جنيهات	
١٠٠ جنيه	١٥,٤ ٪	١٥ جنيهات	

ثانياً — طائفة آباء الولد أو الولدين :

٥ جنهيات فأقل	١١٢,٥ %
أكثر من ٥ جنهيات إلى ١٠ جنهيات	٧٥ %
١٠ جنهيات إلى ٢٠ جنهيات	٥٢,٥ % بحد أقصى ٩ جنهيات
٢٠ جنهيات إلى ٣٠ جنهيات	٣٥ %
٣٠ جنهيات إلى ٤٠ جنهيات	١٩,٥ %
٤٠ جنهيات إلى ١٠٠ جنهيه	١٦,٨ % بحد أقصى ١٥ جنهيات
١٠٠ جنهيه	١٥,٤ %

ثالثاً — طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم :

٥ جنهيات فأقل	٧٥ %
أكثر من ٥ جنهيات إلى ١٠ جنهيات	٥٢,٥ %
١٠ جنهيات إلى ٢٠ جنهيات	٣٧,٥ % بحد أقصى ٦,٥ جنهيات
٢٠ جنهيات إلى ٣٠ جنهيات	٢١ %
٣٠ جنهيات إلى ٤٠ جنهيات	١٩,٥ %
٤٠ جنهيات إلى ١٠٠ جنهيه	١٦,٨ % بحد أقصى ١٥ جنهيات
١٠٠ جنهيه	١٥,٤ %

رابعاً — طائفة أرباب المعاشات :

٥ جنهيات فأقل	٧٥ %
أكثر من ٥ جنهيات إلى ١٠ جنهيات	٥٢,٥ %
١٠ جنهيات إلى ٢٠ جنهيات	٣٧,٥ % بحد أقصى ٦,٥ جنهيات
٢٠ جنهيات إلى ٣٠ جنهيات	١٩,٥ %
٣٠ جنهيات إلى ٩٠ جنهيات	٧,٧ % بحد أقصى ٦,٥ جنهيات

ويشترط ألا تقل جملة ما يصرف من ماهية أو أجر أو معاش مع الإعانة إلى موظف أو مستخدم أو عامل أو ذى معاش عن جملة ما يتقاضاه منها من يقل عنه ماهية أو أجراً أو معاشاً من نفس طائفته يقصد بالأولاد الأبناء الذين يعولهم العامل وتقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية أو تجاوزوا هذه السن وكانت بهم عاهة تعجزهم عن الكسب وكذلك البنات غير المتزوجات .

وتنص المادة ٢ من الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ على أنه " يتخذ أساساً لتحديد العلاوة الأجر الأساسى الذى يتناوله الموظف أو المستخدم أو العامل وقت صدور هذا الأمر .
فاذا كان الأجر يشمل إعانة الغلاء السابقة استبعدت تلك الاعانة بالفئات المنصوص عنها بالأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ومنحت الاعانة على أساس الفئات الجديدة " .

ولبيان كيفية تطبيق الفقرة الأخيرة من هذه المادة نورد المثال الآتى :
ثلاثة عمال يشتغلون فى ورشة ما بأجر يومى قدره ثلاثون قرشاً لكل منهم تشمل إعانة الغلاء وللأول ثلاثة أولاد وللثانى ولدان أما الثالث فليس له أولاد . فكيف نحدد قيمة الاعانة الجديدة لكل منهم ؟ .

للإجابة على هذا السؤال يجب أولاً استخراج الأجر الأساسى لكل منهم وذلك باستبعاد قيمة الاعانة التى يستحقها طبقاً للأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ على اعتبار أن هذا الأجر الأساسى يدخل فى الفئة التى لا تتجاوز خمسة جنيهات فى الشهر وبذا تكون نسبة الاعانة للأول ١٠٠ ٪ وللثانى ٧٥ ٪ وللثالث ٥٠ ٪ وبتقسيم مبلغ الثلاثين قرشاً إلى أجر أساسى وإعانة غلاء تكون النتيجة كما يأتى :

الأول : أجره الأساسى ١٥ قرشاً وإعانتة ١٥ قرشاً

والثانى : " " " ١٧,١ " " ١٢,٩

والثالث : " " " ٢٠ " " ١٠ قروش

فيستحق الأول إعانة غلاء جديدة بنسبة ١٥٠٪ أى ٢٢,٥ قرشاً والثانى بنسبة ١١٢,٥٪ أى ١٩,٢٣ قرشاً والثالث بنسبة ٧٥٪ أى ١٥ قرشاً .
ويصبح مجموع الأجر والإعانة ٣٧,٥ قرشاً للأول ، ٣٦,٣٣ قرشاً للثانى ، ٣٥ قرشاً للثالث .

وطبقاً للفقرة الثانية من المادة ٧ تظل أحكام الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ معمولاً بها ما عدا ما كان منها متعارضاً مع أحكام الأمر الجديد .
ومن الأحكام التى تضمنها الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ولم ينص عنها بالأمر الجديد المادة ٣ وهى التى تقضى بمنح العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونيه سنة ١٩٤١ إعانة غلاء المعيشة على أساس نصف الفئات المقررة بهذا الأمر إذا تبين أنه قد روعى فى تحديد أجورهم حاله غلاء المعيشة على ألا يقل ما يمنحونه من أجر وإعانة غلاء عما يمنح لأمثالهم فى نفس العمل .

فهل يتعارض هذا الحكم مع أحكام الأمر الجديد فيعتبر ملغى أم لا يتعارض معه فيظل معمولاً به ؟ لم يرد فى الأمر الجديد أى نص يعتبر هذا الحكم متعارضاً معه صراحة ولكن لو نظرنا إلى الظروف التى كانت قائمة وقت صدور الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ والتى حدت بالمشروع إلى تضمين الأمر هذا النص لوجدنا أنها تختلف عن الظروف الحالية فى منتصف سنة ١٩٤١ كانت موجة الغلاء قد أخذت فى الظهور كما زادت أرباح الصناعة بسبب وقف الواردات الأجنبية فكان من جراء ذلك أن اضطرت المصانع إلى صرف أجور مرتفعة لعمالها الجدد تزيد على أجور زملائهم القدماء وكان من الطبيعى

عندما عالجت الحكومة مشكلة الغلاء بفرض إعانة على أصحاب الأعمال اصالح
عمالهم بنسب مئوية تختلف تبعاً لعدد أولادهم وقيمة أجورهم أن تسوى بين
القدماء منهم والجدد أما في وقتنا الحاضر فإن المشاهد ان جميع عمال المحل
الواحد يعاملون من حيث تحديد الأجور معاملة واحدة لا فرق بين القديم
منهم والجديد وإذا كانت هناك أية مفاضلة بين عامل وآخر يشتغلان في عمل
من نوع واحد فهذه المفاضلة لا تقوم إلا على أحد أمرين هما كمية الإنتاج
في المحال التي تحاسب العمال بسعر القطعة أو طول مدة الخدمة .

لهذا لا زى محلاً لتطبيق المادة ٣ المشار إليها في تنفيذ أحكام الأمر
الجديد اللهم إلا في حالة واحدة وهي حالة المحل الذي انشئ بعد ٣٠ يونيو
سنة ١٩٤١ واستخدا عمالاً بأجور مرتفعة عن أجور أمثالهم بالمحال الأخرى
ولم يطبق حكم المادة ٣ من الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ بل صرف للجميع
عماله إعانة الغلاء كاملة .

على أنه يجب النظر بعين الاعتبار إلى حالة المحال التي ارتبطت مع عمالها
في السنوات التي تلت صدور الأمر رقم ٥٤٨ باتفاقات تتضمن زيادة
أجورهم بصفة عامة ومن هذا القبيل الكادرات التي وضعتها بعض الشركات
لتحسين حالة عمالها فما لا شك فيه أن من الدوافع على زيادة الأجور
في هذه الشركات استمرار الغلاء والرغبة في مساعدة العمال على
مواجهته وكان ينبغي أن يتضمن الأمر الجديد نصاً يعالج هذه الحالة كأن يقضى
بأن نحسب الإعانة على أساس الأجور قبل زيادتها .. ولا ندرى ما سيكون
مصير المنازعات التي تقع بهذا الشأن بين نقابات العمال وأصحاب الأعمال فهذه
المنازعات تخرج عن اختصاص لجان التوفيق والتحكيم طبقاً لحكم المادة

الاولى من القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ التى تستثنى من أحكامه المنازعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائى فالمرجع فيها إذن للمحاكم العادية وستجد هذه المحاكم أن نص المادة ٣ من الامر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ لا ينطبق على هذه المنازعات وأنه لا يعدو أن يكون أثراً من آثار الماضى .

فهرس

الباب الأول : مدى سريان القانون

- الفصل الأول : تعريف بعض الكلمات والعبارات بند ١ — ١٠
 » الثاني : الأعمال التي يسرى عليها القانون » ١١ — ١٣
 » الثالث : الأعمال التي لا يسرى عليها القانون » ١٤ — ١٥
 » الرابع : المحال التي لا يسرى عليها القانون » ١٦ — ١٨
 » الخامس : موظفو الحكومة ومستخدموها وعمالها » ١٩ — ٢٠
 » السادس : الأشخاص الذين لا يسرى عليهم القانون » ٢١

الباب الثاني : إبرام عقد العمل الفردي » ٢٢ — ٣٠

الباب الثالث : الأجور

- الفصل الأول : حماية الأجور
 » الثاني : مواعيد دفع الأجور
 » الثالث : تحديد الأجور
 بند ٣١ — ٣٩
 » ٤٠ — ٤٣
 » ٤٤ — ٤٨
 } وصفاة ٢٢٦

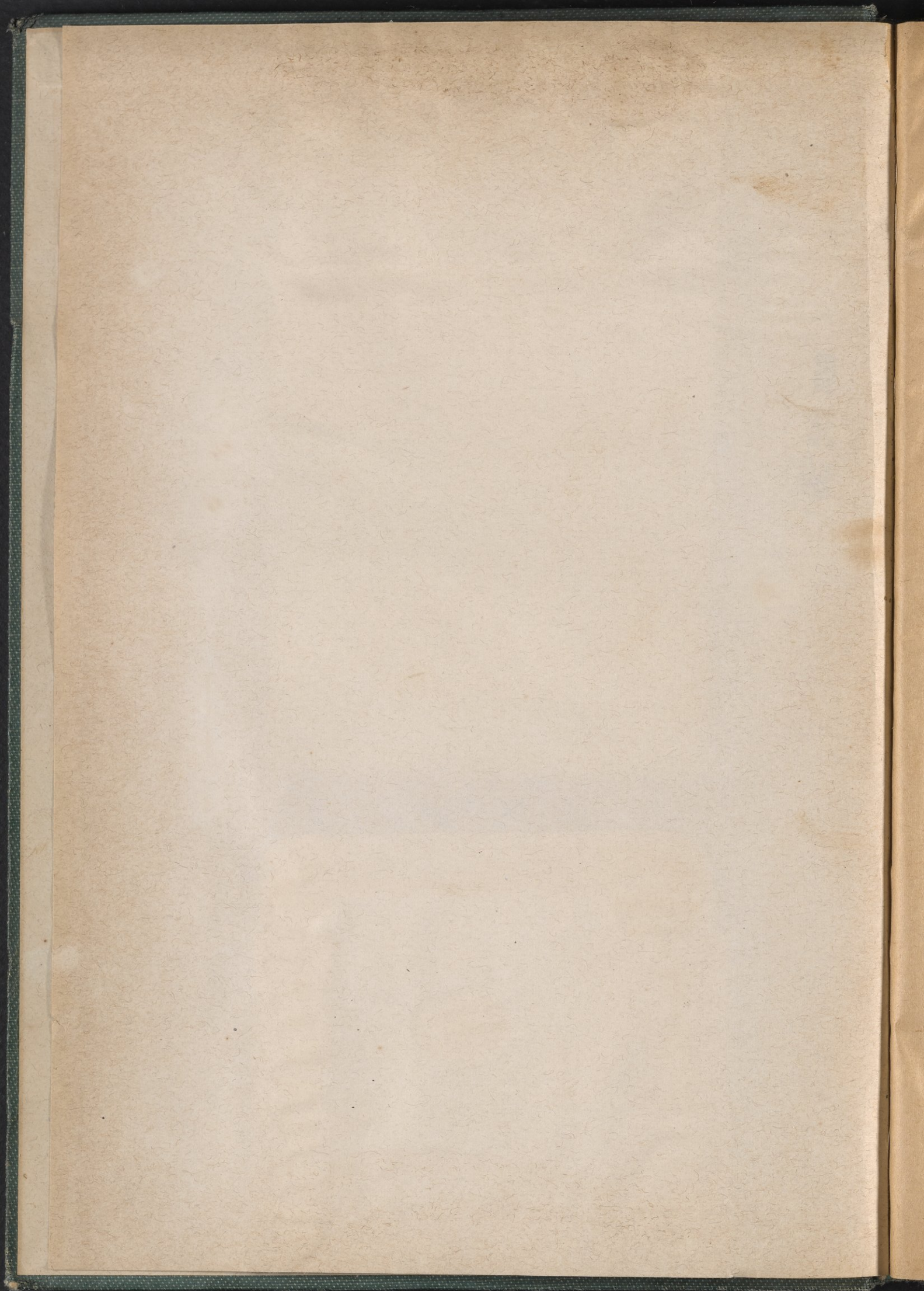
الباب الرابع : واجبات أصحاب الأعمال

- الفصل الأول : الواجبات المترتبة حتما على عقد العمل بند ٤٩
 القسم الأول : دفع الأجور » ٥٠ — ٥١
 » الثاني : إعداد اللائحة الداخلية » ٥٢ — ٥٣
 » الثالث : إعداد لائحة الجزاءات » ٥٤ — ٥٦
 » الرابع : عدم تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه » ٥٧
 » الخامس : عدم تغيير طريقة تحديد الأجور » ٥٨ — ٦٢

القسم السادس : الوقاية من أخطار العمل	بند ٦٣
» السابع : الاجازات السنوية	٦٩ — ٦٤ »
» الثامن : تهيئة وسائل السكن والتغذية	٧١ — ٧٠ »
» التاسع : إعطاء العامل شهادة بمدة خدمته	٧٦ — ٧٢ »
» العاشر : نفقات ترحيل العامل إلى الجهة التي أبرم فيها العقد	٧٩ — ٧٧ »
الفصل الثاني : المزايا الاجتماعية	٨٢ — ٨٠ »
القسم الاول : المكافأة عن مدة الخدمة	١٢٢ — ٨٣ »
» الثاني : العلاج الطبي	١٢٦ — ١٢٣ »
» الثالث : الاجازات المرضية	١٣١ — ١٢٧ »
الباب الخامس : واجبات العامل	
تأدية العمل	بند ١٣٣ — ١٢٧
المحافظة على ممتلكات صاحب العمل	١٣٨ »
الامتناع عن الاضرار بصاحب العمل	
أو العمال	١٢٩ »
الباب السادس : متعهدو توريد العمال	بند ١٤٠ — ١٥٢
الباب السابع : التأديب	
الفصل الاول : العقوبات التأديبية	بند ١٥٣ — ١٦٧
» الثاني : إجراءات التأديب	١٧٥ — ١٦٨ »
» الثالث : لائحة الجزاءات	١٨٠ — ١٧٦ »
» الرابع : الغرامات وكيفية التصرف فيها	١٨٨ — ١٨١ »
الباب الثامن : إنهاء العقد	١٩٥ — ١٨٩ »

صفحة	الملاحق :
١٧٣	الملحق رقم ١ - القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤
١٨٧	٢ - الفصل الثانى من الباب الثالث من القانون المدنى المعدل
١٩٥	٣ - الفصل الخامس من قانون التجارة البحرى
٢٠٢	٤ - القرارات الوزارية التى تحدد الأعمال الخطرة والضارة بالصحة فيما يتعلق بالأجازات السنوية
٢٠٦	٥ - الأمر رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ والمادة ٣٧٤ من قانون العقوبات
٢١١	٦ - القرار الوزارى المتضمن قواعد التأديب
٢١٥	٧ - نموذج لأحة الجزاءات
٢١٨	٨ - القرار الوزارى الخاص بطريقة التصرف فى أموال الغرامات
٢٢١	٩ - القرار الوزارى الخاص برخصة متعهدى توريد العمال
٢٢٦	ملحق خاص باعانة الغلاء (تابع بند ٤٨)

تم بحمد الله طبع هذا الكتاب
بمطبعة المعلوم
١٦٣ شارع الخليج المصرى



DATE DUE

1973 OCT 14

K

E63

S4x

c.2

مصر، قوانين

شرح قانون عقد العمل الفردى

K

E63

S4x

c.2

