AMERICAN UNIV. IN CAIRO LIBRARY
3 8534 01224 0333

FROM THE
LIBRARY OF
THE
AMERICAN UNIVERSITY
IN
CAIRO

من مكتبة
الجامعة الامريكية بالقاهرة

Library
The American
at Cair

Happy is the man that findeth wisdom and the man that getteth understanding

PROVERBS 3-13

Ex libris datis
in memoriam
James Polk McKinney
Pittsburgh, Pennsylvania

قانون العمل

KRM
1270
M87
1953

تأليف

الدكتور محمد حلمي مراد

الأستاذ بكلية الحقوق بجامعة ابراهيم

الطبعة الثانية

١٩٥٣

مطبعة نهضة مصر

الفجالة . القاهرة

OCLC
968710097

B23711450
16010103

331
M931

٣٣١
٩٠٣٣
ب ١

32954

تقديم

الطبعـــة الثـانية

إن الطبعة الثانية من هذا الكتاب لا تعتبر مجرد إعادة للطبعة التى سبقتها. فقد أدخلت بعد ظهور الطبعة الأولى، الكثير من التعديلات التشريعية على قوانين العمل وبصفة خاصة فى ميادين عقد العمل الفردى، ونقابات العمال، والتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل. وكان لهذه التعديلات أثرها فى تغيير الحلول والقواعد الموضوعة لعدد كبير من مشكلات العمل.

كما أن قضايا العمـل المعروضة على القضاء زادت فى الفترة الأخيرة زيادة كبيرة مما حدت بذوى الشأن إلى إنشاء محاكم جزئية خاصة بشؤون العمال فى كل من القاهرة والاسكندرية وبور سعيد، وتخصيص دوائر عمالية فى كل من محكمتى القاهرة والاسكندرية الابتدائيتين. فكثرت أحكام المحاكم فى ميدان قانون العمل. كما كثرت المنازعات الجماعية التى تعرض على هيئات التحكيم. فكان لزاما على المتصدى لشرح تشريعات العمل أن يراجع هذه الأحكام والقرارات حتى يستخلص منها اتجاه القضاء. فعمدنا إلى مراجعة مجاميع الأحكام المنشورة وأطلعنا على العديد من الأحكام والقرارات غير المنشورة فى دور القضاء وإدارة البحوث الفنية بمصلحة العمل، وزودنا بها هذه الطبعة.

وكان للإطلاع على هذه الأحكام فائدته أيضا فى الكشف لنا عن مواطن الجدل والخلاف، فوجهنا لها اهتمامنا فى هـــذه الطبعة بالاستزادة من دراستها وبحثها حتى نساهم فى إعانة المشتغلين بالتطبيق العملى لقوانين العمل على حل ما يعرض لهم من مشكلات.

وعملنا فى هذه الطبعة على الجمع بين موضوعات الجزئين الأول والثانى من الطبعة الأولى ، بين دفتى كتاب واحد، بعد أن استبعدنا منه شرح قانون الضمان الاجتماعى الذى لا يعد قانونا عماليا — كما سبق أن قررنا — بالمعنى الدقيق لهذه الكلمة لشموله جميع طوائف الأمة ، وذلك بعد أن أصبح قاصراً عن الحلول ولو جزئيا محل نظام التأمين الاجتماعى للعمال منذ تعديله بالمرسوم بقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٥٢ ، ذلك التعديل الذى قضى بعدم استحقاق معاشات الضمان الاجتماعى إلا فى حدود ما يدرج لذلك فى الميزانية، فأفقد النظام قيمته .

كما ألحقنا بالكتاب فهرسا أبجديا بتفصيلات الموضوعات إلى جانب الفهرس الموضوعى تيسيرا للباحثين فى الوصول إلى ما يطلبون ؟

المؤلف

تمهيـــد

كان لتقدم الحركة العمالية وانتشار المبادىء الاشتراكية الفضل فى نشأة قانون العمل قرابة منتصف القرن التاسع عشر ، وفى تطوره السريع خلال القرن الحالى .

ورغم حداثة العهد بقانون العمل فقد استطاع أن يقفز إلى الصف الأول من حيث الأهمية ، نظرا لكثرة عدد المستظلين بأحكامه ، وتقريره لدعائم السلام الاجتماعى ، وتأثيره البعيد فى الحياة الاقتصادية العامة . فأصبحنا نطالع قواعده الأساسية فى صلب دساتير الدول وفى الاتفاقيات الدولية .

وإذا كان قانون العمل قـــد نشأ باعتباره فرعا للقانون الخاص ، فقد تسللت إليه قواعد القانون العام ؛ ولكنه لم يصبح خليطا متنافرا من مبادىء هذين القانونين وإنما مزج بينها بحيث خرج إلى النـاس قانونا متميزاً بخصائصه وصفاته .

وقد أصدر المشرع المصرى عددا من التشريعات تناولت تشغيل الأحداث والنساء ، وتحديد ساعات العمل ، والتعويض عن إصابات العمل ، وعقد العمل الفردى ، ونقابات العمال ، وعقد العمل المشترك ، والتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .

فكان لزاما على معاهد القانون أن تقبل على هـذه التشريعات فتدرسها حتى تعين على فهمها وحسن تطبيقها ، وتكشف عما فيها من مآخذ حتى تحمل المشرع على تعديلها وإصلاحها بما يتفق وروح العصر وتقدم الوعى العمالى .

ولقد أدخلت مادة تشريع العمل فى معاهد القانون فى الدول الاوروبية منذ عهد بعيد . ولنذكر على سبيل المثال المرسوم الصادر فى ٢٤ يوليو ١٨٨٩ بفرنسا بتدريس هذه المادة بكليات الحقوق فيها .

غير أن تشريعات العمل لا تدرس فى معاهد القانون عندنا إلا بصفة اختيارية فى كليتى الحقوق بجامعتى الاسكندرية وابراهيم .

وقـد آن الأوان لـكى تصبح مادة تشريع العمل مادة اجبـارية فى قسم

الليسانس بجميع كليات الحقوق . فالقضايا العمالية تعرض كل يوم على القضاء فضلا عن أن مشكلات العمل لم تعد تثير اهتمام رجال القانون فحسب بل تهم الاقتصاديين والسياسيين والمشتغلين بالمسائل الاجتماعية أيضا .

ولما كان قانون العمل له ذاتيته واستقلاله ، وجب أن نستهل بحثنا بقسم نعرف فيه هذا القانون ، ونعدد مصادره ، ونبين علاقته بالاقتصاد ومركزه بالنسبة لفروع القانون الاخرى ، ونتتبع تاريخه فى مصر منذ نشأته حتى الوقت الحاضر . وبذلك يمكن على ضوء هذا القسم أن نتفهم ما يرد فى الاقسام الأخرى من أحكام وتفسيرات .

ولما كانت العلاقات الناشئة عن العمل على نوعين : علاقات فردية تنشأ بين فردين أحدهما عامل والآخر رب عمل ؛ وعلاقات جماعية تنشأ بين جماعة من العمال وبين رب عمل واحد أو أكثر ، فإن المنطق يقتضى أن نفرد قسما لدراسة علاقات العمل الفردية : أحوال سوق العمل ، وأحكام عقد العمل الفردى ، وقواعد تنظيم العمل ؛ وقسما آخر لبحث علاقات العمل الجماعية : نقابات العمال ، وعقد العمل المشترك ، والتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .

أما القسم الرابع والأخير من هذا المؤلف فسنخصصه لبحث مخاطر العمل من إصابات ناشئة عنه ، وأمراض مهنية ، وبطالة ، لنخلص إلى الكلام عن التأمين الاجتماعى الذى يكفل للعامل الأمان من بقية المخاطر .

وسوف يكون محور دراستنا ـ بطبيعة الحال ـ تشريعات العمل المعمول بها فى مصر غير أن هذه الدراسة القانونية لن تجعلنا نغفل عن النواحى الاقتصادية والاجتماعية للموضوع باعتبارها الميدان الذى نبحث فيه عن الأسس التى تقوم عليها هذه التشريعات ، والنتائج التى يؤدى إليها تطبيقها ، وأوجه النقد التى يمكن توجيهها إليها .

كما أننا سنراعى أن تكون هذه الدراسة مقارنة بقدر الإمكان فنبين ـ كلما وجدنا فائدة ـ أوجه الشبه أو الخلاف بين تشريعنا والتشريعات الاجنبية وبصفة خاصة تشريع العمل الفرنسى الذى طالما استوحاه المشرع المصرى عند وضع القوانين العمالية .

القسم الاول

المدخل لقانون العمل

١ ـ التعريف بقانون العمل

٢ ـ مصادر قانون العمل

٣ ـ تاريخ تشريع العمل فى مصر

الباب الأول

التعريف بقانون العمل

يستلزم تعريف قانون العمل تعريفا وافيا أن نحدد ، من ناحية ، معالمه وحدوده حتى نحصر الميدان الذى يمتد إليه سلطانه ، ونتبين ما يخضع لقواعده وأحكامه من علاقات .

كما يتطلب من ناحية أخرى أن نقف على الأسس التى يقوم عليها ، وتأثيره فى الحياة الاقتصادية حتى نكون على علم بحقيقة أصله ، وملمين بنتائج تطبيقه .

وأخيرا يجب أن نتبين طبيعة هذا القانون . هل يدخل فى دائرة القانون الخاص أم ينتمى إلى القانون العام أم أنه نوع فذ له طبيعته الخاصة وقواعده المتميزة .

فإذا ما حددنا نطاق تطبيق قانون العمل ، ووقفنا على الصلة المتبادلة بينه وبين الاقتصاد ، وتبينا حقيقة مركزه بالنسبة لفروع القانون الأخرى — كنا قد بلغنا هدفنا من هذا الباب ألا وهو التعريف بقانون العمل .

الفصل الأول

نطاق قانون العمـــــل [1]

١ — قد تحمل عبارة « قانون العمل » على الظن بأن هذا القانون يضم القواعد القانونية التى تحكم أعمال الافراد عموما أيا كانت طبيعتها أونوعها .

ولكن أعمال الافراد تختلف فيما بينها اختلافا بينا يرجع إما إلى طبيعة العمل فى ذاته أو إلى حالة القائم بتنفيذه أو إلى صفة الشخص الذى ينفذ العمل لمصلحته . فمركز كل من الموظف العمومى والطبيب والتاجر والمزارع والعامل والفنان يختلف كل الاختلاف عن مركز الآخر سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية . ولا شك فى أن هذا التباين فى الوضع ينعكس على النظام القانونى الذى يحكم عمل كل فرد من هؤلاء الافراد بحيث لو حاولنا الجمع بين هذه الانظمة تحت اسم قانون العمل لفقد هذا القانون الوحدة والانسجام [2] .

ولذلك فقد جرى أغلب الفقهاء فى ألمانيا وفرنسا وغيرها على تحديد نطاق قانون العمل على صورة أضيق . ففرقوا بين نوعين من العمل : عمل يضع القائم به فى حالة من التبعية للغير (travail subordonné) ، وعمل لا يتضمن حالة التبعية هذه . وأدخلوا القسم الأول فى نطاق قانون العمل دون القسم الثانى .

٢ — ويقصد بالتبعية التبعية القانونية : ففى تنفيـذ العمل يأتمر الأجير بأوامر صاحب العمل ويخضع لرقابته وجزاءاته . على أن هـــذه التبعية

---

(١) المراجع :

H. Capitant et P. Cuche—Précis de législation, Paris, Dalloz, 1939.
P. Pic—Traité élémentaire de législation industrielle, Paris, 1931.
G. Scelle — Le droit ouvrier, Paris, 1929.
P. Durand et R. Jaussaud - Traité de droit du travail, T. I, Dalloz, 1947.

(٢) يخالف الفقيه الالمانى لتمار (Lotmar) هذا الاتجاه ؛ وقد حاول أن يضع نظرية عامة لجميع العقود الواردة على العمل ، بعوض فى كتاب وضعه باللغة الالمانية مكونا من جزءين فى سنتى ١٩٠٢ و ١٩٠٨ .

القانونية كثيراً ما تقترن بتبعية اقتصادية إذ أن أجر العامل غالباً ما يكون مصدر رزقه الوحيـــد الامر الذى يجعله فى حالة اعتماد من الناحية الاجتماعية على صاحب العمل .

فالتبعية إذن هى معيار تطبيق قانون العمل . وحيث تنعدم هذه التبعية يمتنع تطبيقه . وينبنى على ذلك أن عمل الشخص المستقل قبل المتعاقد معه كالتاجر والطبيب والفنان يعتبر خارجا عن محيط قانون العمل ، ويدخل فى نطاق فروع أخرى من فروع القانون .

٣ — ولا يشترط فى العمل المتضمن لعلاقة تبعية أن يكون ذا طبيعة خاصة . فقد يكون عملا يتطلب مجهوداً خارجياً ، كما قد يكون مجرد امتناع مقيـد لحرية الشخص . فاعتبر الفقيه الالمانى لوتمار (Lotmar) وقوف « الموديل » أمام الطلبة فى مدرسة الفنون عملا من الناحية القانونية. بل إن القراءة أو النشاط الفنى أو التمرينات البدنية التى تعتبر عادة من قبيل الرياضة الذهنية أو الجسمانية ، يمكن أن تصبح موضوعا لعلاقة عمل ينظمها قانون العمل كحالة قارىء الكتب فى محطات الإذاعة أو الرياضيين المحترفين .

كما أنه لايهم أن يكون العمل يدوياً أو عقلياً ، أو أن يقوم به الشخص باعتباره حرفة له أو بصفة عارضة .

على أن القانون قـد جعل عمل الشخص الذى يمثل الغير فى الأعمال القانونية خاضعاً لقواعد خاصة هى قواعد الوكالة دون القواعد المتعلقة بروابط العمل . ولنا عودة إلى التفرقة بين علاقة الوكالة وعلاقة العمل عند الـكلام على عقد العمل الفردى .

٤ — وقد حاول بعض الشراح أن يضيق من نطاق قانون العمل فلا يجعله يتناول جميع القواعد التى تحكم كل ما ينشأ عن العمل المتضمن لعلاقة تبعية بل يقصره على بعض الروابط الناجمة عنه دون البعض الآخر .

فرأى فريق منهم أن يحدد نطاق قانون العمل بحدود عقد العمل[١] .

---

(١) كابتيان وكوش — المرجع السابق الاشارة إليه — ص ٢ .

ولا جدال فى أن الالتزام بالعمل إنما ينشأ فى أغلب الأحيان عن اتفاق خاص هو عقد العمل . ولكن هذا التحديد يستبعد الكثير من الموضوعات التى جرى العرف على إدخالها فى نطاقه . فقانون العمل ينطبق على عقود أخرى خلاف عقد العمل كعقد التمرين ؛ كما أنه يتعدى العلاقات الفردية التى تتولد عن عقد العمل المبرم بين العامل ورب العمل إلى العلاقات الجماعية كنقابات العمال وتنظيم التحكيم فى منازعات العمل .

ورأى فريق آخر أن يعرف قانون العمل بأنه القانون الذى ينظم العلاقات بين العمال وأرباب الاعمال[1] . ولا يعتبر هذا الفريق أكثر توفيقاً من الفريق الاول إذ أن قانون العمل لا يقتصر على تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب الاعمال بل ينظم أيضاً العلاقات التى تنشأ بين عمال المنشأة الواحدة أو عمال فرع بأكمله من فروع النشاط الاقتصادى (نقابات العمال) ، وكذا العلاقات التى تقوم بين أصحاب الاعمال أو العمال من جانب وبين الدولة من جانب آخر (الهيئات القضائية الخاصة بالعمل ، والتأمين الاجتماعى) .

٥ — ونرى عدم التضييق من نطاق قانون العمل اكتفاء بقصره على روابط العمل المتضمنة لعلاقة التبعية التى أشرنا إليها . واعتبار قانون العمل هو ذلك الفرع من القانون الذى يحكم الروابط الناشئة عن أداء عمل لحساب الغير كلما كان تنفيذ هذا العمل يقترن بنوع من التبعية قبل صاحب العمل .

٦ — ومن هذا التعريف يتبين عدم دقة بعض التسميات التى تطلق على قانون العمل. فهذا القانون يدرس فى كليات الحقوق بالجامعات الفرنسية تحت اسم « التشريع الصناعى » (La législation industrielle) ، كما ينشر بعض الشراح مؤلفاتهم هناك بهذا الاسم ولكنهم متفقون على انتقاد هذه التسمية. فهى ضيقة من جانب إذ المفروض أن التشريع الصناعى لا يدرس سوى المسائل التى تخص الصناعة فى حين أن قانون العمل يهتم أيضاً بعمال

---

(١) جورج سل — ص ٢ .

التجارة والزراعة والمهن الحرة والأعمال المنزلية . وهى فضفاضة من جانب آخر إذ المفهوم أن التشريع الصناعى يدرس جميع القوانين الخاصة بالصناعة كقوانين العلامات التجارية وبراءات الاختراع ومراقبة المنتجات الصناعية وضبط غشها مع أنه من المسلم به أن هذه الأمور لا تدخل فى دائرة قانون العمل .

ويطلق بعض الشراح على قانون العمل اسم تشريع العمال (La légis-lation ouvrière) أو قانون العامل (droit ouvrier) ولكن انتقد البعض هذه التسمية على اعتبار أن قانون العمل ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال ، ويوفق بين مصالح الفريقين ، مما لا يتفق مع نسبة القانون إلى أحد الفريقين دون الفريق الآخر . هذا إلى أنه قد يستفاد من هذه التسمية أن هذا التشريع يتناول جميع الأنظمة الخاصة بالحياة العمالية ولو كانت منقطعة الصلة بتنفيذ العمل كمشكلة مساكن العمال ، وهو ما لا يتفق والحقيقة .

كما اقترح البعض تسميات أخرى كالتشريع الاجتماعى (législation sociale) غير أن كلمة اجتماعى لا تستبعد بدورها كل لبس .

ويعتبر اسم قانون العمل (droit du travail) أو تشريع العمل (Législation du travail) أصح التسميات المقترحة وأقربها دلالة على المقصود . ولا يعيبها سوى ماسبق أن أشرنا إليه من عدم تحديد نوع العمل الخاضع لهذا القانون وهو العمل المقترن بالتبعية .

وهذه التسمية هى المستعملة فى هيئة العمل الدولية ، والمأخوذ بها فى ألمانيا وسويسرا (Arbeitsrecht) وإيطاليا (diritto del lavoro) والبلاد الانجلوسكسونية (Labour laws ; labour legislation) . كما أن المشرع الفرنسى اتخذ منها إسماً لمجموعة قوانين العمل الفرنسية ، فأطلق عليها تقنين العمل (Code de travail) .

على أن اسم « قانون العمل » أوسع نطاقاً من « تشريع العمل » ، إذ أن تشريع العمل يعتبر مصدراً واحداً من بين عدة مصادر لقانون العمل ، كما

سنرى عند الكلام على مصادر قانون العمل . ولذلك فإننا نفضل استعمال اسم « قانون العمل » للكلام عن هذا القانون فى مجموعه ، وسنقصر استعمال عبارة « تشريع العمل » على القوانين الصادرة من السلطة التشريعية خاصة بمسائل العمل .

٧ — على أن تحديد نطاق قانون العمل بالحدود التى ذكرناها لم يؤد إلى قلة عدد الخاضعين لأحكامه . إذ يكفى أن نلقى نظرة على الإحصائيات الرسمية لعدد العمال بالمعنى المقصود فى قانون العمل حتى ندرك مدى اتساع ميدان تطبيقه .

هذا إلى أن قانون العمل لا يسرى فقط على الملتزمين بأداء عمل متضمن لعلاقة تبعية ، بل يخضع له أيضاً أصحاب الأعمال الذين يتعاقدون مع هؤلاء العمال . وإن كان قانون العمل يعتبر أكثر أهمية فى حياة العامل منه فى حياة رب العمل . فالعامل لا يعتمد فى حياته إلا على قانون العمل . فسعيه للالتحاق بعمل ، وتعليم أبنائه إحدى الحرف ، والتجائه إلى التأمينات الاجتماعية فى حالة المرض أو الشيخوخة ، ومطالبته بالتعويض عن إصابته فى حادث عمل — خاضع لقانون العمل ؛ أما رب العمل فإن حياته القانونية ليست قاصرة على روابط العمل إذ أنه غالباً مايكون مالكا وتاجراً ومساهما إلى جانب صفته كرب عمل[١] .

وقد بلغ عدد أصحاب الأعمال حسب التعداد الرسمى العام الأخير الذى أجرى سنة ١٩٤٧ : ٧٩٤,٧٨٤ صاحب عمل . كما بلغ عدد العمال والمستخدمين لدى أصحاب الأعمال حسب التعداد المذكور ٤,٨٥,٢٤٩ نسمة خلاف ٣١,٥٥٣ من الصبية .[٢]

---

(١) A. Rouast et P. Durand—Précis de législation industrielle, Paris 1947, P. 4.

(٢) راجع تفصيلات هذا البيان فى الباب الخاص بسوق العمل فى القسم الثانى من هذا الكتاب.

الفصل الثانى

علاقة قانون العمل بالاقتصاد

يعد العمل الأداة الضرورية لإنتاج الأموال اللازمة لسد حاجات الإنسان . ولذا كان طبيعياً أن توجد روابط وثيقة بين القانون الذى ينظم شؤون العمل وبين الاقتصاد ، بدت فى صورة تأثير متبادل بينهما .

فقد خضع قانون العمل لتأثير النظريات والحوادث والنظم الاقتصادية ؛ كما أن قانون العمل يعتبر ذا أثر ملحوظ فى الحياة الاقتصادية .

المبحث الأول

تأثير الاقتصاد فى قانون العمل

تقتضى دراسة تأثير الاقتصاد فى قانون العمل أن نبحث فى تأثير كل من المذاهب الاقتصادية ، والوقائع الاقتصادية ، والنظم الاقتصادية فى هذا القانون .

أولا — أثر المذاهب الاقتصادية :

٨ — فى الوقت الذى كانت تسيطر فيه آراء أنصار الاقتصاد المرسل (le libéralisme économique) كالطبيعيين (les physiocrates) فى فرنسا وآدم سميث فى انجلترا ، وكانت الدول تؤمن بالمبدأ المعروف «laissez faire, laissez passer» لم تفكر الحكومات فى التدخل فى العلاقة بين العمال وأرباب الأعمال ، ظنا منها بأن اطلاق حرية الطرفين فى الاتفاق فيما بينهما سيؤدى إلى خير النتائج . وكان طبيعيا ألا يعرف هذا العهد شيئا يسمى قانون العمل.

٩ — غير أنه فات أصحاب هذا الرأى أن حرية المفاوضة والاتفاق غير

متصورة بين طرفين فى مركزين اجتماعيين واقتصاديين غير متكافئين . وإن إطلاق الحرية فى هذه الحالة لا يمكن أن تعنى إلا اطلاق حرية القوى (رب العمل) فى استغلال الضعيف (العامل) ! [١] .

وهذا ماتحقق بالفعل إذ لم يأل أصحاب الأعمال جهداً فى استغلال العمال بغير رحمة أو شفقة . فكانوا يكلفونهم بالأعمال الشاقة غير عابئين بحداثة العامل وصغر سنه ، ويرهقونهم بالعمل طوال ساعات النهار وشطرا من الليل دون راحة ، نظير أجور تافهة لا تسمن ولا تغنى من جوع حتى أصبحت الطبقة العمالية تعيش فى مستوى يتنافى مع الكرامة الإنسانية .

١٠ — وقد أدت هذه الحالة البشعة إلى تطور الفكر الاقتصادى وظهور مذاهب اقتصادية جديدة فى خلال القرن التاسع عشر تنادى بتدخل الدولة (l'interventionisme) ، واحتلت مشكلة التوزيع المكان الأول فى هذه المذهب بالنسبة للانتاج والتداول .

ولم تكن جميع المذاهب المحبذة للتدخل ، والمعنية بالطبقة العمالية ، متحدة المشرب بل تباينت فى اتجاهاتها واختلفت فيما بينها اختلافا كبيرا . غير أنه يمكن أن نميز بين اتجاهات ثلاثة لهذه المذاهب [٢] :

١١ — (١) المذاهب المنادية باصلاح الطبقة العمالية فى ظل النظام الرأسمالى — نادت بعض المذاهب بوجوب تحسين حال الطبقة العمالية فى ظل النظام الرأسمالى . ويعتبر الاقتصادى السويسرى (Sismondi) صاحب الفضل الأول فى الخروج على مبادىء مذهب الاقتصاد المرسل إذ أعلن منذ سنة ١٨١٩ أن علم الاقتصاد يجب أن يعنى بالرخاء المادى لبنى الإنسان قبل عنايته بدراسة الثروات ، وأن ثروة الأمم الحقيقية إنما تقاس بمدى تمتع بنيها بمباهج الحياة ، وأن تحقيق العدالة فى التوزيع يفوق كثيراً من

---

(١) Robert Mossé-Economie et législation industrielles, Paris 1940, p. 5 et s.

(٢) دوران وجوسو — المرجع سالف الذكر — ص ٧٦ وما بعدها .

راجع تفصيل هذه المذاهب فى كتابنا « المذاهب والنظم الاقتصادية » الطبعة الثانية ١٩٥٣.

حيث الأهمية العناية بالانتاج الوفير . وقد طالب سيسموندى بتحريم تشغيل الأطفال ، وتقرير الراحة الأسبوعية ، وتقييد تشغيل المراهقين ، وإطلاق حرية تكوين الاتحادات ، وإيجاد ضمان مهنى يتلخص فى إلزام أصحاب الأعمال برعاية العمال فى حالات البطالة والشيخوخة والعجز والمرض [١] .

١٢ — وإذا كانت آراء سيسموندى قد فتحت الباب لمناهضة المذهب الحر ، فإن هذه الآراء لم تتوطد إلا فى ألمانيا خلال القرن التاسع عشر . إذ رفض رودبرتس (Rodbertus) التسليم بأن المبدأ الحر يمكن أن يحقق سير النظام الاجتماعى سيرا منتظما ، وطالب بوجوب تدخل الدولة للعمل على ملائمة الانتاج لحاجات الناس ، وعلى اعطاء كل عامل ثمرة عمله [٢] . كما أضفى لاسال (Lassalle) على فكرة تدخل الدولة الكثير من فصاحته ونصاعة أسلوبه [٣] . ولا يفوتنا أخيرا أن نشير إلى المذهب الذى غذته الجامعة فى ألمانيا ، وأعلنت مبادؤه سنة ١٨٧٢ فى البيان الذى أذاعه مؤتمر ايزناخ (Eisenach) [٤] .

وقد أطلق على هذا المذهب اسم اشتراكية الدولة أو اشتراكية الكرسى نسبة إلى كثرة عدد الأساتذة ذوى الكراسى الجامعية فى المؤتمر المذكور . وبالرغم من هذه التسمية ، فإن هذا المذهب لم يهاجم الملكية الخاصة وإنما اقتصر على مطالبة الدولة بوضع برنامج لإصلاحات اجتماعية معتدلة ومدروسة دراسة علمية . واعتبر الضريبة التصاعدية وقوانين التأمينات الاجتماعية وتنظيم العمل الوسائل الكفيلة بتحقيق العدالة الاجتماعية . وقد ساهم هذا المذهب إلى حد بعيد فى تكوين قانون العمل الألمانى .

---

(١) Ch. Gide et Ch. Rist-Histoire des doctrines économiques, Tome I, Paris, 1947 p. 189—222.

(٢) جيد ورست — المرجع المبين عاليه — الجزء الثانى — ص ٤٧٧ — ٤٩٥ .

(٣) جيد ورست — « « — « — ص ٤٩٥ — ٤٩٩ .

(٤) راجع النص الفرنسى لهذا البيان فى: Revue d'Economie Politique, 1892,p. 245—249

١٣ — أما فى فرنسا، فإن فكرة تدخل الدولة لم تظهر إلا فى أواخر القرن التاسع عشر مصطبغة بصبغة أدبية، متخذة اسم التضامن الاجتماعى. وقد عرض هذه النظرية ليون بورجوا Léon Bourgeois فى مؤلفه (La Solidarité) سنة ١٨٩٦. ويقوم هذا المذهب على فكرة التضامن بين الأجيال المتعاقبة من ناحية، وبين أبناء الجيل الواحد من ناحية أخرى. فكل جيل مدين لسابقه، وكل فرد مدين فى حياته لسائر الأفراد. فيجب ألا يحصل البعض من المجتمع على أكثر مما يستحق فى الوقت الذى يعانى فيه الآخرون من الحرمان. ففى عنق الفرد دين للمجتمع يجب أن يوفى به. ويجب أن تتدخل الدولة لتحول هذا الالتزام الطبيعى إلى واجب قانونى.

ففى ميدان قانون العمل يجب أن تحقق الدولة لكل فرد حداً أدنى للمعيشة، وتؤمنه ضد مخاطر الحياة الاجتماعية، إذ أن تدخل الدولة لتنظيم العمل، ومساعدة العجزة والعاطلين، ووضع تشريع للتعويض عن حوادث العمل والتأمينات الاجتماعية أمر يقتضيه التضامن الاجتماعى.

١٤ — وقد أخذ مذهب التدخل فى العصر الحديث صورة جديدة مبتكرة تتمثل فى آراء كينز (Keynes) ووليام بيفردج (Beveridge). فقد هاجم كينز الفكرة التقليدية القائلة بأن سير عجلة الاقتصاد سيرا حرا تقضى من تلقاء ذاتها على البطالة، وبين أن زيادة الادخار بالنسبة للاستثمار هو السبب فى ظهور البطالة بسبب ما تؤدى إليه هذه الزيادة من نقص فى الطلب، وانتهى إلى وجوب تدخل الدولة للعمل على خفض سعر الفائدة حتى يزداد الربح الذى يطمح اليه أرباب المشروعات، فيقبلون على طلب رؤوس الأموال، فتقل الأموال المدخرة، ويزداد الاستثمار والانتاج وبالتالى يكثر العمل (١).

وكان لهذه الآراء تأثير كبير فى مشروع بيفردج الخاص بالضمان

---

(١) J. keynes-Treatise on money, 1930.
Théorie générale de l'emploi, de l'interêt et la monnaie, Paris 1942.

الاجتماعى والعمالة الكاملة . فقد قدم بيفردج إلى الحكومة الانجليزية فى سنة ١٩٤٢ مشروعه المشهور الخاص بالضمان الاجتماعى الذى يؤمن جميع المواطنين ضد جميع المخاطر متضمنا تدخل الدولة لضمان أجر مناسب ، وللتأثير فى الأثمان ؛ ومطالبا بإنشاء وزارة للضمان الاجتماعى ، وإدارة للصحة العامة ، وبمساهمة الدولة فى نفقات هذا الضمان [١] .

وطالب بيفردج كـكينز بتحقيق التشغيل الكامل ولـكنه لم ينـاد مثله باتباع سياسة نقدية ، وإنما اقترح الالتجاء إلى سياسة خاصة بميزانية الدولة . فالقرض والضريبة كفيلان فى نظره بانقاص الادخار وزيادة الاستثمار . وحبذ بيفردج ضمانا لنجاح هذه السياسة ، أن تتولى الدولة الرقابة على الشؤون الاقتصادية ، وعلى التغييرات التى تطرأ على المشروعات ، وأن تلجأ إلى التأميم عند اللزوم [٢] .

١٥ — (٢) **المذاهب المناهضة للرأسمالية** — وترى هذه المذاهب أنه لاصلاح لحال الطبقة العمالية إلا بالقضاء على الرأسمالية .

وتعتبر المذاهب الاشتراكية أهم هذه النظريات . وقد نحا أصحاب بعض هذه المذاهب نحو المطالبة بإيجاد نظـــام للمشاركة الحرة فى الانتاج كسان سيمون (Saint-Simon) [٣] وفورييه (Fourier) [٤] .

١٦ — بينما أقامت الماركسية نظريتها على أساس أن القيمة تتحدد بالعمل ، وأن هناك فائض قيمة من حق العمال ولـكن الطبقة الرأسمالية تستولى عليه بغير وجه حق باعتبارها المالكة لأدوات الانتاج . وأن طريق الإصلاح إنما يكون بإلغاء الملـكية الفردية لأدوات الانتاج . وأن هذا التطور سيتم من تلقاء نفسه نتيجة تركز رؤوس الأموال فى أيدى الرأسماليين الذين يقل

---

(١) W. Beveridge—Social insurance and allied Services, London, His Majesty's Stationary Office,1942. Cmd 6.404.

(٢) W. Beveridge—Full employment in a free society, London, 1944.

(٣) Gide et Rist—Tome 1. p. 223—236.

(٤) جيد ورست — المرجع المبين عاليه — ص ٢٧٢ — ٢٨٤ .

عددهم على مر الأيام بينما يتزايد عدد أفراد الطبقة العمالية حتى تقع الكارثة التى تودى بالنظام بأكمله ويقوم على أنقاضه المجتمع الجديد [١] .

ولم يقترح كارل ماركس أى إصلاح يعمل به فى نطاق النظام الرأسمالى معتقداً أن تدخل المشرع لإجراء بعض الإصلاحات لن يكون له من أثر سوى تأخير وقوع التطور الحتمى . وبناء عليه فإنه يمكن القول بأن النظرية الماركسية لم يكن لها من أثر مباشر فى ظهور قانون العمل .

١٧ — على أن عدم انهيار النظام الرأسمالى بالسرعة المنشودة ، أدى إلى ظهور الاشتراكية الإصلاحية (le socialisme réformiste) التى تنادى بتدخل الدولة فى علاقات العمل فى انتظار حصول التطور ، وبالوصول إلى النظام الاشتراكى بطريقة تدريجية .

١٨ — (٣) **المذاهب المعادية للدولة** — رأى البعض أن قيام الجماعية فى الملكية لا يكفى لتحقيق العدالة الاجتماعية على الوجه الأكمل . ونادى الفوضويون (anarchistes) بأن الحرية لن تكون كاملة إلا إذا ألغيت الدولة وأقيم المجتمع على أساس جديد قوامه جماعات حرة : اتحادات بين المنتجين ، واتحادات بين القرى ، واتحادات بين البلاد الخ . وأن الثورة هى السبيل للانتقال من التنظيم الاجتماعى الحالى إلى المجتمع الفوضوى المنشود [٢] .

وقد لاقى المذهب الفوضوى رواجا بين عامى ١٨٨٠ و١٨٩٥ ثم صادفه البوار : وإن كانت روحه تسللت إلى النقابية الثورية (Le syndicalisme révolutionnaire) ثم اختفت هذه الروح من النقابية ولكنها لا زالت موجودة فى البلشفية . فالدكتاتورية العمالية لا تعد فى نظر البلشفية سوى

---

(١) karl Marx—Le Capital, traduction française par J. Roy, 1873.
Le manifeste du Parti Communiste—traduction francaise par Ch. Andler 1915.

(٢) راجع كتاب جيد ورست ، الجزء الثانى صفحة ٦٩٦ ــ ٧٢٦ .

مرحلة انتقال : فتزايد الانتاج وتغير العقليات سيؤدى يوما إلى ظهور مجتمع بغير دولة حيث ينظم فيه العمل وانتاج الثروات بطريقة حرة دون تدخل .

وقد كان لجميع هذه النظريات أثر كبير فى الرأى العام حتى أنه لم يصبح من بين الاقتصاديين المؤمنين بالاقتصاد المرسل سوى حفنة صغيرة تعارض كل تدخل من جانب الدولة فى المسائل الاجتماعية .

١٩ — ثانيا — أثر الوقائع الاقتصادية :

قدمت الوقائع الاقتصادية الاعتبارات المادية التى عملت على ظهور قانون العمل فى عالم الوجود .

فاستعمال الآلات خلق جوا من القلق فى صفوف الطبقة العمالية نتيجة ما ينجم عنها من حوادث ، وما سببته من بطالة بسبب الاستغناء عن الكثير من الأيدى العاملة .

كما أن الطرق الحديثة للانتاج وتنظيم العمل أنهكت صحة العمال وأثرت فى ضمان العامل .

وأخيراً فإن الظروف الاقتصادية العامة لها أبلغ الأثر فى قانون العمل : فتقلبات الأثمان تؤثر فى القيمة الفعلية للأجور ، وزيادة الانتاج تساعد رب العمل على تحمل أعباء التشريعات الاجتماعية إذ أن تطور تشريع العمل رهن بالمكنات الاقتصادية للمشروعات .

٢٠ — ثالثا — أثر النظم الاقتصادية :

لاريب فى أن قانون العمل يتأثر بالنظام الاقتصادى السائد فى الدولة. فقانون العمل فى مجتمع رأسمالى غيره فى مجتمع يسير وفق نظام اقتصادى جماعى . ولعل هذه الصلة القائمة بين قانون العمل والنظام الاقتصادى هى التى تفسر لنا الخلافات الموجودة بين قوانين العمل فى الدول المختلفة .

فالرأسمالية مثلا تدين بمبدأ حرية العمل ، وتشبه العمل بسلعة تخضع للعرض والطلب ويتحدد ثمنها حسب قانون السوق ، وتميز بين نظامين

أحدهما خاص بعمال المشروعات الخاصة والآخر خاص بالموظفين العموميين. فى حين أن النظم الاقتصادية الجماعية لاتدين بهذه المبادىء .

٢١ — وبناء على ماتقدم فإن كل تطور يطرأ على النظم الاقتصادية يؤثر فى قانون العمل . ولعل أقرب مثل نسوقه على ذلك هو ما أحدثه نظام الاقتصاد الموجه من تطور كبير فى تشريعات العمل[1] .

فقد خفضت ساعات العمل فى بعض الدول إلى أربعين ساعة فى الأسبوع أثناء الأزمة الاقتصادية الأخيرة كعلاج لمكافحة البطالة ، ووسيلة لزيادة القوة الشرائية للعمال وبالتالى لتنشيط الحركة الاقتصادية .

وعمدت بعض الحكومات إلى تثبيت مستوى الأجور كإجراء مكمل للوسائل الخاصة بمراقبة الأسعار .

كما وضعت التشريعات المنظمة لتخديم العمال لتتمكن الدولة من توجيه الأيدى العاملة وفق حاجات الاقتصاد القومى .

المبحث الثانى

تأثير قانون العمل فى الأحوال الاقتصادية

٢٢ — إذا كان للاعتبارات الاقتصادية أثر فى قانون العمل، على النحو الذى فصلناه فى المبحث السابق ، فإن قانون العمل بدوره يؤثر تأثيراً كبيرا فى الحياة الاقتصادية .

ويمكن أن يعزى هذا التأثير البعيد لقانون العمل فى الحياة الاقتصادية إلى تدخله فى بعض العناصر الأساسية للنشاط الاقتصادى وهى تشغيل الأيدى العاملة ، والقوة الشرائية للعمال ، والأعباء المالية للمشروعات .

٢٣ — (١) فقانون العمل يتضمن قواعد منظمة لتشغيل الأيدى العاملة كتحديد ساعات العمل ، وتقرير راحات أسبوعية وأجازات سنوية ،

---

(١) راجع فى ذلك :

P. Durand—Une orientation nouvelle du droit du travail, Recueil critique Dalloz 1941 chr. p. 29.

F. Perroux — Le sens du nouveau droit du travail, Paris, 1943.

وتحريم تشغيل بعض فئات من العمال . ولا شك فى أن هذا التنظيم يؤثر فى الانتاج إذا ما بقيت عناصر النشاط الاقتصادى الأخرى على حالها . ولكن المشاهد عملا أن تحديد ساعات العمل يزيد من نشاط العامل ، كما أن تحريم تشغيل العمال الذين تقل أعمارهم عن حد معين يحفظ على العمال صحتهم وبالتالى يكونون أكثر إنتاجا فى مستقبل حياتهم . هذا إلى أن منظمى المشروعات يعوضون نقص الانتاج من هذه الناحية بتنظيم العمل على صورة أحسن ، والحصول على آلات أحدث ، وتشغيل عمال فنيين .

٢٤ — (٢) وفى نفس الوقت الذى يحمى فيه قانون العمل العامل من سوء المعاملة فإنه يعمل جاهدا ليضمن له الحصول على أجر عادل . ولا يقتصر الحال على المبالغ التى تدفع له فى مقابل عمله ولكنه يقرر له الحق فى مبالغ إضافية كالتأمينات الاجتماعية والتعويضات عن حوادث العمل . ولما كانت هذه الأجور والتعويضات عبارة عن مورد رزق عدد كبير من المستهلكين ، فإن تنظيم الأجور يؤثر تأثيراً مباشراً فى الاستهلاك ، وتأثيراً غير مباشر فى الانتاج . وقد أبرز هذا الرأى بوضوح الاقتصاديون القائلون بأن الأزمات الاقتصادية ترجع إلى نقص الاستهلاك .

هذا وقد عمدت بعض الدول التى تأخذ بسياسة الاقتصاد الموجه إلى تحديد أجور متفاوتة حسب المناطق كوسيلة لتشجيع انتقالات الأيدى العاملة من منطقة إلى أخرى .

٢٥ — (٣) يؤدى تطور قانون العمل إلى زيادة الأعباء المالية المفروضة على المشروعات . فالعناية برفع مستوى الأجور تزيد من نفقة الانتاج . كما أن قانون العمل يفرض بعض التزامات تزيد من النفقات العامة للمشروع : كالاشتراطات الصحية والواقية من الحوادث ، والخدمات الاجتماعية . وهذه هى الحجة التقليدية التى طالما يرددها أصحاب الأعمال عند اعتراضهم على كل تطور جديد لتشريع العمل .

٢٦ — وبنبنى على ذلك أنه يجب قبل وضع تشريع جديد من تشريعات

العمل ، أن تفحص حالة الجهاز الاقتصادى للدولة حتى يمكن تحديد أنسب الأوقات لإصداره ، وتقدير النتائج التى تنجم عن تطبيقه ، واستنباط خير الحلول لمعالجة ما قد ينشأ عن العمل به من اضطراب فى الأحوال الاقتصادية . ومن ذلك يبين أن حسن تطبيق قوانين العمل يقتضى الاعتماد على الكثير من المعلومات الاقتصادية والإحصائيات الدقيقة .

على أنه إذا كان من اللازم مراعاة الظروف الاقصادية عند وضع تشريعات العمل أو تعديلها ، فإنه لا يجوز بحال إغفال اعتبارات العدالة الإنسانية .

٢٧ — ولعل الآثار الاقتصادية المترتبة على التحسينات الاجتماعية هى التى خلقت الاتجاه نحو توحيد قانون العمل سواء فى الميدان الداخلى أو فى الميدان الدولى لتحقيق المساواة فى تحمل أعباء الإصلاحات الاجتماعية بين جميع أصحاب الأعمال المتنافسين وبين جميع الدول .

غير أنه يعترض على إخضاع جميع المشروعات لتنظيم موحد بأنه يحمل المشروعات الضعيفة اقتصادياً أعباء لا طاقة لها بتحملها ، الأمر الذى ينتهى بالقضاء عليها قضاء مبرما .

أما فى الميـــدان الدولى ، فإن الوصول إلى إقرار تشريع دولى للعمل يحول دونه تباين الأنظمة الاقتصادية ، وصعوبة مراقبة تطبيق هذا التشريع. على أنه من الممكن أن يتم الاتفاق على مبادىء عامة وتترك التفصيلات التى لابد أن تختلف من دولة إلى أخرى . ولنا عودة إلى هذا الموضوع عندما نتناول بالبحث المصادر الدولية لقانون العمل .

٢٨ — وأخيراً فإن تأثير قانون العمل فى الأحوال الاقتصادية أدى إلى استخدامه فى نظام الاقتصاد الموجه كسلاح من أسلحتها كما سبق أن ذكرنا[1] . والواقع أن كل سياسة عمالية وسياسة اقتصادية تعتبران مرتبطين ارتباطا غير قابل للانفصام .

---

(١) راجع بند ٢١ .

الفصل الثالث

مركز قانون العمل بالنسبة لفروع القانون الأخرى

أثار مركز قانون العمل فى المجموعة القانونية الكثير من النقاش. فبينما رأى البعض أنه ينتمى إلى القانون الخاص، ذهب البعض الآخر إلى أنه يدخل فى دائرة القانون العام.

وسندرس فيما يلى ما إذا كان قانون العمل ينتمى حقيقة إلى القانون الخاص أم إلى القانون العام أم أن له طبيعته الخاصة المختلفة عن طبيعة كل من القانونين المشار إليهما.

ولا تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية من الناحية الفقهية فحسب بل إن لها أهميتها فى تحديد القواعد التى يؤخذ بها فى تفسير قانون العمل، وفى تطبيق تشريعات العمل من حيث الزمان، كما سنرى فيما يلى.

المبحث الأول

طبيعة قانون العمل

٢٩ — خرج قانون العمل إلى الناس — من الناحية التاريخية — باعتباره فرعا من فروع القانون الخاص لا صلة له بالقانون العام على أساس أن هذا القانون لا ينظم نشاط الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة بل يهدف إلى تنظيم علاقات بين أفراد: عمال وأرباب أعمال. شأنه فى ذلك شأن القانون التجارى الذى ينظم العلاقات القانونية للتجار. فاشتمل القانون المدنى على فصل خاص بعقد العمل باعتباره عقداً من العقود المدنية وارداً على عمل الإنسان.

٣٠ — غير أن تطور قانون العمل ظهر فى صورة تسلل القانون العام

إليه تسللا ازداد على مر الزمن. فقد أوحت قواعد الوظائف العامة بالأخذ ببعض أحكامها فى قانون العمل كعدم جواز الحجز على الأجور إلا فى حدود وبشروط معينة . وضمنت الدولة عقود امتياز المرافق العامة وقوائم اشتراطات الأشغال العامة نصوصا يقصد منها تقرير قواعد لصالح العمال .

وازداد تأثير القانون العام بتدخل الدولة فى العلاقات التعاقدية بين العمال وأرباب الأعمال تحدوها الرغبة فى حماية العمال من الاستغلال الضار بصحتهم وبالمصلحة العامة من ناحية ، وتوجيه الاقتصاد الوطنى الوجهة التى تتفق والخطة التى ترسمها الدولة من ناحية أخرى . فنظمت هذه الصلة التعاقدية بقواعد آمرة ، ثم عهدت إلى سلطات إدارية بالتحكيم فى المنازعات الجماعية ، وإنشاء مكاتب للتخديم ، والتفتيش على تنفيذ أحكام تشريعات العمل . وبذا خرجنا من نطاق التعاقد إلى نطاق المركز القانونى والتنظيم الإدارى . وبعد أن كان قانون العمل يستند فيما مضى إلى مبادىء القانون الخاص المعروفة : سلطان الإرادة ، وحرية التعاقد ، والقوة الملزمة للعقود . أصبح عماد هذا القانون فى الآونة الحاضرة هو حق الدولة فى تنظيم الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأمة تحقيقا للصالح العام .

فبإسم هذا الحق ، تتدخل الدولة فى العلاقات بين العمال وأرباب الأعمال لتحل إرادتها محل إرادة أصحاب الشأن . وبإسم هذا الحق ، لا يعترف بحرية العمال وأرباب الأعمال فى الاتفاق الحر فيما بينهم إذا ما كانت هذه الحرية تؤدى إلى عكس ما ترمى إليه خطط تنظيم الاقتصاد الوطنى .

وبينما تتدخل الدولة على هذا النحو فى علاقات العمل نجد حركة عكسية تتجه من ناحية أخرى إلى إعطاء بعض الجماعات الخاصة صفة الهيئات العامة . فالنقابات فى الدول الأجنبية كثيراً ماتدعى للاشتراك فى التنظيم الاقتصادى والاجتماعى للبلاد ، كما نجد المجتمع الحرفى يميل إلى أن يأخذ شكل المجتمع السياسى من حيث تنظيمه وتكوينه . وفى كل ذلك مايؤيد سلطان القانون العام داخل حدود قانون العمل [1] .

(١) Rouast et Durand - Précis de législation industrielle, Paris, p. 70

٣١—على أنه إذا كان هناك تسليم اجماعى بأن القانون العام استطاع أن يدخل إلى حظيرة قانون العمل ، فاننا نجد خلافا قائما فى الفقه الأجنى حول تحديد معنى هذا التطور . فيرى رجال فقه قانون العمل فى إيطاليا أن قانون العمل لايزال بالرغم من هذا التطور فرعا من فروع القانون الخاص .وإن كان ذلك لايعنى أنه يعتبر قسما من أقسام القانون المدنى وإنما يجب النظر إليه باعتباره فرعا مستقلا من فروع القانون الخاص . إذ أن عمل الإنسان لايجوز أن يعتبر بحال من الأحوال سلعة تطبق عليها جميع قواعد القانون المدنى الموضوعة أصلا للتصرفات والعقود المتعلقة بالأموال.

٣٢— بينما نجد أن الفقهين الألمانى والفرنسى يميلان إلى اعتبار أن القانون العام قد غزا قانون العمل غزوا كاملا بحيث أصبح فرعا من فروعه.

٣٣—ويمكن تعليل هذا الخلاف فى تحديد مركز قانون العمل بالنسبة لكل من القانون الخاص والقانون العام إلى اختلاف وجهات النظر فى تعيين موضوع قانون العمل من ناحية ، وفى تحديد معيار التفرقة بين مايعد من القانون العام ومايعد من القانون الخاص من ناحية أخرى .

فالفقه الإيطالى يقصر قانون العمل على تنظيم العلاقات الفردية للعمل وبصفة خاصة عقد العمل ، ولذا كان طبيعيا أن يذهب إلى ترجيح كفة القانون الخاص . فى حين أن كلا من الفقهين الألمانى والفرنسى يدخل العلاقات الجماعية أيضا ضمن قانون العمل ، فكانا أكثر إحساسا بتأثير القانون العام .

هذا إلى أن القائلين بالأخذ بطبيعة المصالح التى تحميها القاعدة القانونية معيارا للتفرقة بين القانون العام والقانون الخاص ، يعتبرون قانون العمل فرعا من فروع القانون العام . فهم يعرفون القانون العام بأنه القانون الذى تغلب عليه المصلحة العامة ، والقانون الخاص بأنه القانون الذى تبرز فيه المصلحة الفردية . ولما كان قانون العمل يهدف أولا وقبل كل شىء إلى تحقيق المصلحة العامة ، فهم يدخلونه فى ميدان القانون العام .

أما القائلون بالنظر إلى أطراف العلاقات التى ينظمها القانون كمعيار

للتفرقة بين القانون العام والقانون الخاص ، فإنهم يعتبرون قانون العمل فرعا من فروع القانون الخاص بالرغم مما طرأ عليه من تطور . إذ أن القانون العام عندهم هو القانون الذى يحكم نشاط الدولة والأشخاص المعنوية المتمتعة بامتيازات السلطة العامة ؛ ومهما تأثر قانون العمل بقواعد القانون العام فإنه سيظل متعلقا بالروابط بين العمال وأرباب العمل وهم مجرد أفراد ، وبالتالى سيظل فى رأيهم فرعا من فروع القانون الخاص[١] .

٣٤ — والواقع إذا كان قانون العمل قد أخذ بعضا من قواعده عن القانون الخاص ، وبعضا آخر عن القانون العام ، فإنه لم يصبح مكونا من قواعد متنافرة مستمدة من هذين القانونين بل مزج بينهما بحيث غدا قانونا متميزا قائما بذاته ، له اتجاهاته وغاياته المستقلة عن اتجاهات وغايات كل من القانون العام والقانون الخاص[٢] ، مما حمل البعض على القول بوجود قسم ثالث للقانون أطلقوا عليها اسم « القانون الاجتماعى » Droit social[٣] .

وقد استطاع هذا الفرع الجديد من فروع القانون أن يستحدث قواعد ونظريات سبق بها الفرعين المتقدمين عليه . من ذلك الاعتراف بنشوء قواعد قانونية تلقائيـة فى المجتمع الحرفى ، وتنظيم طرق مساهمة الخاضعين لقانون فى تكوينه ، وخلق نوع من المسئولية الجزافية المبنية على تحمل المخاطر .

٣٥ — وما دمنا قد انتهينا إلى أن قانون العمل يعتبر قانونا قائما بذاته sui generis ، وجب أن نرتب على هذه الحقيقة نتائجها المنطقية : فيجب ألا تأخذ قواعد قانون العمل مكانها فى التقنين المدنى . وإذا كان القانون المدنى أفرد فصلا خاصا لعقد العمل[٤] ، فقد اقتصر هذا الفصل على إيراد المبادىء

---

(١) أنظر كتاب دوران وجوسو ، الجزء الاول ، صفحة ٢٥٠ وما بعدها .

(٢) راجع مقال دوران : «Le particularisme du droit du travail» المنشور فى مجلة Droit Social سنة ١٩٤٥ صفحة ٢٩٨ .

(٣) G. Gurvitch — Le temps présent et l'idée du droit social, 1931

(٤) الفصل الثانى من الباب الثالث (الخاص بالعقود الواردة على العمل) من الكتاب الثانى (الخاص بالعقود المسماة) من القسم الاول (الالتزامات أو الحقوق الشخصية) .

العامة التى نص عليها قانون عقد العمل الفردى بصورة أكثر تفصيلا ، مما يقلل من أهمية هذا الفصل .

كما يجب أن يعهد بتطبيق قانون العمل إلى هيئات قضائية متخصصة كما هو الشأن بالنسبة للقانون الإدارى المعهود بتطبيقه إلى مجلس الدولة . إذ أن قيام المحاكم العادية بتطبيق قانون متميز بطبيعة خاصة يخشى أن يؤدى إلى سد النقص الموجود فى التشريع ، وتفسير أحكامه بالرجوع إلى القواعد القانونية العامة التى تطبقها هذه المحاكم . وفى ذلك مافيه من انحراف بالقانون عن طريقه السوى . ويعتبر إنشاء محاكم جزئية خاصة بشؤون العمل فى كل من القاهرة والاسكندرية وبور سعيد اعتبارا من عام ١٩٥٣ خطوة محمودة فى هذا الاتجاه .

وأخيراً فإنه لايجوز تفسير قانون العمل بنفس القواعد التقليدية الخاصة بتفسير القوانين إلا فيما لا يتعارض مع اتجاهاته وغاياته . وسنستعرض فى المبحث التالى القواعد الواجب الأخذ بها فى تفسير قانون العمل .

المبحث الثانى

تفسير قانون العمل

٣٦ — كان يجرى تفسير قانون العمل فيما مضى وفق مبادىء القانون المدنى ، كما كان يتدارك مافيه من أوجه النقص بالرجوع إلى القواعد القانونية العامة . وكان هذا المنحى فى التفسير يتفق والنظر إلى قانون العمل باعتباره فرعا من فروع القانون الخاص . أما وقد أصبح قانون العمل قانونا قائما بذاته متميزا بصفاته واتجاهاته الخاصة ، فإن قواعد تفسيره يجب أن تتسم أيضا بطابع الاستقلال وأن ترمى إلى تحقيق الأغراض التى يستهدفها هذا القانون .

وفيما يلى أهم القواعد التى يجب مراعاتها فى تفسير قانون العمل :

٣٧ — (١) تشريعات العمل :

يجب أن نراعى فى تفسير قانون العمـــل أن جميع نصوص قوانين العمل تعتبر وحدة واحدة يكمل بعضها بعضا . فالنص الصريح المأخوذ به فى أحد هذه القوانين يلقى ضوءا على النص الغامض أو النقص الملحوظ فى قانون آخر .

٣٨ — (٢) احترام المبادىء الأساسية لتشريعات العمل :

كما يجب أن نلاحظ عند تفسير قانون العمل احترام المبادىء الأساسية التى تقوم عليها تشريعات العمل كمبدأ الحرية الشخصية ومبدأ حرية العمل.

٣٩ — (٣) التفسير الأصلح للعمال :

وقد اتجه الفقه فى الوقت الحاضر إلى الأخـذ فى تفسير قانون العمل بقاعدة التفسير الأصلح للعمال عند وجود غموض فى تحديد المقصود من أحد النصوص القانونية[١] . ولا ريب فى أن هذا المبدأ فى التفسير يتفق وغرض المشرع إذ أن الكثير من تشريعات العمل إنما وضعت بقصد حماية العمال . وما دام المشرع أفصح عن نيته بطريقة واضحة فى التدخل لصالح العمال ، فيجب على المفسر أن يحترم هذه الإرادة . وقد أخذ القضاء الفرنسى بهذا المبدأ فى كثير من الأحكام [٢] .

على أنه من غير الجائز أن يطبق مبـــدأ التفسير الأصلح للعمال على إطلاقه . إذ يجب من ناحية أن يكون هناك شك فى تحديد المقصود من النص ، فلا محل للاجتهاد مع وضوحه ؛ كما يجب من ناحية أخرى ألا يتعارض تطبيق هذا المبدأ مع قصد المشرع . إذا يحدث أحيانا أن يكون النص القانونى موفقا بين مصلحة كل من أرباب الأعمال والعمال والمجتمع ،

---

(١) راجع فى ذلك كتاب Durand et Jaussaud الجزء الأول ، بند ٢٠٦ ص ٢٦٠ .

(٢) راجع الاحكام الصادرة من محكمة النقض الفرنسية والمشار اليها فى صفحتى ٢٦٠ و ٢٦١ من كتاب دوران وجوسو .

وغير مقصود منه حماية مصلحة العمال وحدهم . فتفسير مثل هـذا النص التفسير الأصلح للعمال يهدم التوازن الذى سعى اليه المشرع .

٤٠ — (٤) الاستعانة بالمبادىء القانونية العامة :

إن استقلال قانون العمل ووجود قواعد خاصة بتفسيره لا يعنيان استبعاد المبادىء القانونية العامة استبعادا كليا . إذ أن الالتجاء إلى هـذه القواعد قد يكون مرغوبا فيه إذا كان يؤدى بنا إلى حلول نافعة من الوجهة الاجتماعية . فالأحكام العامة للمسئولية مثلا تفيد فى سد الثغرات الموجودة فى قانون إصابات العمل .

ولكن يجب أن يكون مفهوما أن تطبيق القواعد القانونية العامة لايستند إلى خضوع قانون العمل للأحكام القانونية العامة وإنما إلى حكم المنطق والمعقول مع مراعاة القيدين الآتيين :—

أولا ـ يجب ألا نأخذ من المبادىء القانونية العامة إلا ما يعد متفقاً وحسن سير علاقات العمل ، وملتئما والأسس التى يقوم عليها قانون العمل .

ثانيا — أن تعطى الأولوية للعرف والقواعد المكملة لتشريعات العمل على القواعد القانونية العامة .

٤١ — وعلى العموم يجب على المفسرين أن يضعوا نصب أعينهم دائما الأغراض التى يهدف إليها قانون العمل عند قيامهم بتفسير قواعده ونصوصه . ولعل فى الدراسة المقارنة لقانون العمل مايعين المفسرين على الوصول إلى أحكم التفسيرات وخير الحلول .

المبحث الثالث

تطبيق تشريعات العمل من حيث الزمان

٤٢ — يثير توالى التعديلات التشريعية فى قوانين العمل بحث موضوع

القانون الواجب التطبيق من حيث الزمان [١] أو بعبارة أخرى بيان الحد الذى يقف عنده سريان القانون القديم الملغى ، ليبدأ سريان القانون الجديد الذى حل محله .

تضع الأحكام القانونية العامة لتعيين القانون الواجب التطبيق من حيث الزمان ، القاعدتين الآتيتين :

القاعدة الأولى هى « عدم سريان القوانين على الماضى » (La non-rétroactivité des lois) . ومفهوم هذه القاعدة أن القانون الجديد لا يحكم تكوين أو إنقضاء الأوضاع القانونية التى تكاملت جميع عناصرها فى ظل القانون القديم : كما أنه لا يسرى على ما ترتب على هذه الأوضاع من آثار فى ظل القانون القديم . وإنما يطبق القانون القديم الملغى على هذه الأوضاع القانونية وآثارها التى وجدت فى ظله .

ويستثنى من حكم هذه القاعدة الاولى ، فيسرى القانون الجديد على الماضى إذا نص المشرع صراحة على ذلك أو إذا كان يستفاد هذا من طبيعة القانون (مثال ذلك القوانين المكملة ، والقوانين المفسرة) .

أما القاعدة الثانية فهى « التطبيق الفورى للقانون » (L'effet immédiat de la loi) . أى أن القانون الجديد واجب التطبيق فورا من تاريخ العمل به : فيجب تطبيقه على الأوضاع القانونية التى تنشأ ابتداء من تاريخ سريانه ، وكذلك على الآثار التى تترتب — منذ العمل به — على الأوضاع القانونية القائمة قبل صدوره .

---

(١) أما عن تطبيق تشريعات العمل من حيث المكان ، فتتبع فى شأنه القواعد القانونية العامة الواردة بالقانون المدنى . فيسرى على الالتزامات التعاقدية ، قانون الدولة التى يوجد فيها الموطن المشترك للطرفين ، فان اختلفا موطنا سرى قانون الدولة التى تم فيها العقد ، ما لم يتفق صراحة أو ضمنا على خلاف ذلك (م ١٩) . أما عن الالتزامات غير التعاقدية ، فيسرى عليها قانون البلد الذى وقع فيه الفعل المنشىء للالتزام (م ١١) . هذا ما لم ينص على خلاف ذلك فى قانون خاص أو معاهدة دولية نافذة فى مصر (م ٢٣) . على أنه يلاحظ أن الأحكام الخاصة بتنظيم العمل والتى يعاقب على مخالفتها جنائيا تسرى على العمل الذى يتم فى البلاد دون نظر إلى جنسيات أصحاب الشأن أو قانون الدولة الاجنبية المنظم لعقد العمل لأن سيادة الدولة تشمل جميع الجرائم التى ترتكب على أراضيها .

ويستثنى من حكم هذه القاعدة الثانية ، فيسرى القانون القديم فى ميدان العقود ، على آثار العقود المبرمة فى ظل هذا القانون ولو ترتبت بعد تاريخ سريان القانون الجديد .

هذه هى أحكام القواعد القانونية العامة فيما يتعلق بتطبيق القوانين من حيث الزمان . وتسرى نفس هذه الأحكام على تشريعات العمل فيما عدا سريان القانون القديم على الآثار المستقبلة لعقود العمل التى أبرمت فى ظله .

وينبنى على ذلك أن شروط صحة انعقاد عقود العمل تخضع للقانون الذى كان ساريا وقت انعقادها ، كما أن آثارها التى تمت فى ظل القانون القديم تعتبر خاضعة لأحكامه . أما الآثار التى تنجم بعد تاريخ سريان القانون الجديد ، فإنها تخضع لأحكام هذا القانون الجديد ولو كانت عقود العمل نفسها أبرمت فى ظل القانون القديم ، خلافا لأحكام القواعد القانونية العامة .

وقد استندت محكمة النقض الفرنسية إلى فكرة « المصلحة الاجتماعية » (l'intérêt social) لتبرير هذا المبدأ . فقضت فى أحكامها أن القانون المعمول به وقت إبرام عقد العمل « لا ينشىء لأطرافه حقا مكتسبا فى سريان نص رأى المشرع أن يعتبره غير مشروع لأسباب متعلقة بالمصلحة الاجتماعية ورعاية العمل »[1] .

كما أنه يمكن تبرير هذا المبدأ أيضا بفكرة النظام العام . فالمشرع إنما يريد بإصدار القانون الجديد إقرار نظام جديد فى العلاقات الاجتماعية لا يجوز مخالفته بحال من الاحوال . الأمر الذى يستلزم سريان القانون الجديد على جميع عقود العمل القائمة فعلا وقت صدوره . ولا يعتبر هذا المبدأ مناقضا لقاعدة عدم سريان القانون على الماضى لأن شروط صحة

---

(١) نقض مدنى فرنسى ـ ٣١ يوليو ١٩٣٠ ـ سيرى ١٩٣١ ـ ١ ـ ٢٨١ .
نقض فرنسى ـ الدائرة الاجتماعية ـ ٦ يوليو ١٩٣٩ ـ مجلة Droit Social ـ ١٩٣٩ ص ٢٧٧ .

انعقـــاد العقود ، والآثار التى سبق أن ترتبت ستظل خاضعة للقانون القديم الذى تمت فى ظله . وإنما يعتبر هـذا المبدأ إبطالا لاستمرار تطبيق القانون القديم الملغى بالنسبة للمستقبل ، وإعمالا للأثر الفورى للقانون الجديد . هذا فضلا عن أن المشرع يقصد فى كثير من الاحيان توحيد نظم عقود العمل وهو ما لا يتـــأتى إذا ظلت الآثار المستقبلة للعقود القديمة خاضعة للقانون القديم فى حين تخضع آثار العقود المبرمة بعد إلغـائه للقانون الجديد .

الباب الثانى

مصادر قانون العمل

دراسة مصادر قانون العمل تعنى البحث عن الأصل الذى تستمد منه القواعد التى تطبق على العلاقات الخاضعة لقانون العمل .

والواقع أن قانون العمل يستمد قواعده من أكثر من مصدر ؛ وتختلف بعض هذه المصادر عن مصادر فروع القانون الأخرى كل الاختلاف .

ويمكننا أن نرد هذه المصادر جميعا إلى قسمين رئيسيين : مصادر داخلية، ومصادر دولية . وسنفرد لكل قسم من هذين القسمين فصلا خاصا .

ونظرا للدور الفعال الذى تقوم به هيئة العمل الدولية فى إعداد إتفاقيات العمل الدولية باعتبارها مصدرا من مصادر قانون العمل ، رأينا أن نخصص الفصل الثالث من هذا الباب لدراسة نشأتها وتكوينها وأغراضها وما تبذل من جهود وما حققت من أعمال .

الفصل الأول

المصادر الداخلية لقانون العمل

٤٣ – المصادر الداخلية لقانون العمل على نوعين : مصادر ذات صفة رسمية ، ومصادر ذات طبيعة حرفية .

أما المصادر الداخلية ذات الصفة الرسمية فتشمل : تشريعات الدولة ، واللوائح والقرارات الإدارية ، وأحكام القضاء وقرارات هيئات التحكيم .

وتندرج تحت المصادر الداخلية ذات الصفة الطبيعية الحرفية : القرارات النقابية ، واللوائح الداخلية للمؤسسات ، والعرف الجارى .

وسنتناول كلا من هذه المصادر بكلمة فى المبحثين التاليين .

المبحث الأول

المصادر الداخلية ذات الصفة الرسمية

٤٤ – (١) تشريعات الدولة – أى القواعد العامة الملزمة التى تضعها السلطة التشريعية . ويعتبر هذا المصدر فى الوقت الحاضر من أهم مصادر قانون العمل نظرا لاهتمام المشرع الحديث فى كافة الدول بتنظيم شؤون العمل .

٤٥ – وقد حدا تعدد التشريعات العمالية وكثرتها ببعض الدول إلى العمل على جمع شتاتها فى تقنين واحد Code أسوة بالتقنين المدنى والجنائى رغبة فى تسهيل التعرف عليها ، والرجوع إليها عند الاقتضاء ، كما هو الحال فى فرنسا . إذ يوجد بها Code du Travail أى تقنين العمل . وإن كان هذا التقنين غير كامل

إذ أنه لم يضم جميع تشريعات العمل [١] .

وقد انتشرت حركة تجميع القوانين المتعلقة بالعمل فى كثير من الدول . فجمعت هذه القوانين فى هولندة (١٩١٩ و ١٩٣٠) وفى اليونان (١٩٢٠) وفى روسيا السوفيتية (١٩٢٢) وفى أسبانيا (١٩٢٦) وفى المكسيك (١٩٣٢) وفى تركيا (١٩٣٦) .

غير أن البعض يرى أن قوانين العمل غير صالحة للتقنين نظرا لأن عملية التقنين تفترض ثبات العلاقات القانونية التى تحكمها نصوص هذا التقنين فى حين أن قانون العمل لا يزال كثير التغير ، سريع التطور ، بحيث لا يمكن أن يكون تقنينه عملا ناجحا [٢] .

٤٦ — وقد أصدر المشرع المصرى عددا من تشريعات العمل أهمها :

١ — المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى. وقد حل محل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

٢ — القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الخاص بتشغيل الأحداث من الذكور والإناث فى الصناعة .

٣ — القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ (المعدل بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦) الخاص بتشغيل النساء فى الصناعة والتجارة .

---

(١) شكلت فى ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٠١ لجنة بوزارة التجارة الفرنسية لتقنين القوانين العمالية الفرنسية دون أن تعطى سلطة تنقيحها سواء بالحذف منها أو بتدارك ما فيها من نقص . وانتهت اللجنة إلى وضع مشروع لتقنين العمل مؤلف من سبعة أقسام :

الكتاب الأول خاص بالاتفاقيات الواردة على العمل ، والكتاب الثانى خاص بتنظيم العمل ، والكتاب الثالث خاص بالجماعات المهنية ، والكتاب الرابع خاص بالتقاضى والتوفيق والتحكيم ، والتمثيل المهنى . أما الاقسام الثلاثة الاخيرة ، فكان موضوعها التأمينات الاجتماعية ، والاحتياط للمستقبل (la prévoyance) ، والمساعدة . وقد تمت موافقة البرلمان الفرنسى على الاقسام الاربعة الاولى وأصدرت بقوانين متتابعة ، ولم يتم التصديق على الاقسام الثلاثة الاخيرة . وبذا كان تقنين العمل الفرنسى مؤلفا فى وضعه الحالى من أربعة أقسام فقط ، وخرج منذ نشأته غير مشتمل على قوانين الضمان الاجتماعى . هذا إلى أن كثيرا من تشريعات العمل التى صدرت بعد اقرار هذا التقنين لم تدمج فيه ، وترتب على ذلك وجود نصوص مقننة ونصوص غير مقننة . (راجع هذه النصوص بنوعيها فى : Dalloz, Code du Travail, 24 e éd Paris 1949)

(٢) من هذا الرأى الفقهاء الايطاليون Rava, Mossa, Asquini .

٤ — المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الخاص بتحديد ساعات العمل فى بعض الصناعات .

٥ — القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج .

٦ — القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل ، الذى حل محل القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ .

٧ — القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الإجبارى عن حوادث العمل .

٨ — القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة .

٩ — المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٠ فى شأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل . وقد حل محل القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ .

١٠ — المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال . وقد حل محل القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ .

١١ — القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك .

١٢ — القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ فى شأن توظيف وتخديم العاطلين .

ولم تفكر الحكومة بعد فى تقنين هذه التشريعات . ولعل السبب فى ذلك يرجع إلى أن مجموعة قوانين العمل كان ينقصها الكثير من قوانين العمل الأساسية .

ومع تسليمنا بأن مجموعة تشريعات العمل لا زال ينقصها بعض القوانين الخاصة بالاعداد المهنى ، ومكافحة البطالة ، والتأمين الاجتماعى ؛ وأن ما صدر فعلا من هذه التشريعات فى حاجة إلى بعض التنقيح والتعديل — فإننا نرى أن القيام بتقنينها يعتبر خطوة واسعة للسير بقانون العمل فى مصر نحو الأمام بشرط ألا يكون التقنين مجرد عملية تجميع للنصوص الموجودة وتبويبها بل يجب إنتهاز فرصة إجراء التقنين لتنقيح القوانين الحالية واستكمالها بحيث يخرج تقنين العمل المصرى تقنينا كاملا بقدر الإمكان ، مسايرا لأحدث التطورات فى هذا الميدان .

٤٧ — على أن تشريعات العمل لا تعتبر المصدر التشريعى الوحيد لقانون العمل . فالقانون المدنى يعتبر أيضا من المصادر التشريعية لقانون العمل نظرا لاشتماله على بعض النصوص المتعلقة بعقد العمل ، ولتضمنه للقواعد القانونية العامة التى يرجع إليها عند الاقتضاء إذا لم تكن تتعارض مع روح قانون العمل أو الخصائص التى يتميز بها (١) .

كما أن القواعد العامة لقانون المرافعات تسرى على إجراءات الفصل فى منازعات العمل أمام هيئات التوفيق والتحكيم عند عدم وجود نص خاص فى القانون المنظم لإجراءات التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .

أما عن القانون التجارى ، فإنه لا يتضمن ما يعتبر ذا أهمية كبرى بالنسبة لعلاقات العمل . غير أنه يلاحظ أن عقد العمل الذى يبرمه رب العمل لحاجات تجارته يأخذ الصفة التجارية بالنسبة له تطبيقا لنظرية التبعية ، ويبقى التصرف مدنيا بالنسبة للعامل أو المستخدم . وبناء عليه فإنه يعد تصرفا ذا صفة مختلطة بما يترتب على ذلك من آثار من ناحيتى الإثبات والاختصاص (٢) .

وقد تناول قانون التجارة البحرى فى القصل الخامس منه بيان أحكام استخدام ضباط السفينة وملاحيها وأجرهم (المواد من ٦٥ إلى ٨٩) . وبناء عليه ، يرجع إلى هذا القانون فيما يختص بقواعد استخدام المذكورين ، واستحقاقهم لأجورهم .

وأخيرا فإن قانون العقوبات تضمن بعض مواد تتعلق بقانون العمل أهمها المادة ٣٧٤ بشأن التوقف عن العمل بالمصالح العامة أو المرافق العامة أو الأعمال التى تسد حاجة عامة ، والمادة ٣٧٥ بشأن الاعتداء على حرية العمل .

---

(١) راجع بند ٤٠ — كما تراجع الفقرة الأولى من المادة ٦٧٥ من القانون المدنى التى تنص على أنه « لا تسرى الاحكام الواردة فى هذا الفصل (الفصل الخاص بعقد العمل) إلا بالقدر الذى لا تتعارض فيه صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة التى تتعلق بالعمل » .

(٢) دوران وجوسو — بند ٩٩ ص ١٢٠ . وراجع أيضا الدكتور محسن شفيق ، القانون التجارى المصرى ، الطبعة الأولى ، بند ١٤٧ و ١٥٣ و ١٥٥ و ١٥٦ و ١٥٧ .

٤٨ — (٢) **اللوائح والقرارات الادارية** — على أن تشريعات الدولة على كثرتها لاتعتبر سوى مصدرا واحدا من مصادر قانون العمل ذات الصفة الرسمية . فالمشرع لا يضمن القوانين سوى القواعد العامة الأساسية ، ويعهد إلى السلطة الإدارية المختصة بتكملة عمله بإصدار اللوائح والقرارات الوزارية التى تكفل حسن تنفيذ القوانين .

٤٩ — ويمكن أن يعزى السبب فى هذه الإحالة من جانب المشرع على السلطة الادارية إلى ثلاثة أمور :

(١) أن المشرع يضع قواعد عامة يقتضى حسن تطبيقها أن تختلف فى بعض تفصيلاتها باختلاف مستلزمات المهن المتنوعة ، والمناطق المتباينة .

(٢) أن تشريعات العمل تنطوى أحيانا على أحكام ذات طابع فنى تتناول مسائل طبية أو صناعية أو حسابية يصعب تنظيمها فى القانون ، ويحسن تركها للوائح والقرارات الادارية .

(٣) أن بعض أحكام قانون العمل تتطلب كثرة التغيير بتغير الظروف والأحوال مما يحسن معه ألا ترد فى صلب القوانين، وأن يترك أمرها للقرارات الادارية حتى يسهل تغييرها عند الاقتضاء . ويعتبر تحديد الحد الأدنى للأجور أصدق مثل على ذلك .

٥٠ — ويلاحظ أن مصلحة العمل تصدر منشورات تفسر بها بعض النصوص القانونية . غير أن هذه المنشورات لا تخلق قواعد قانونية .

ولكن يحدث أحيانا أن تشتمل هذه المنشورات على أوامر إدارية موجهة إلى مكاتب العمل أو الادارات التابعة للمصلحة ومتضمنة قواعد تنظيمية . وفى هذه الحالة يمكن الطعن فيها لإساءة استعمال السلطة باعتبارها قرارات إدارية[1] .

٥١ — هذا إلى أن السلطة التنفيذية تتدخل أيضا فى بعض علاقات العمل ذات الصلة بميدان القانون العام . فتضع فى قائمة الاشتراطات الخاصة

---

(١) راجع مقال بول دوران بمجلة «Droit Social» سنة ١٩٤٠ العدد ١٤ . وحكم مجلس الدولة الفرنسى الصادر فى ٧ يوليو ١٩٣٩ والمنشور بالمجلة المذكورة سنة ١٩٣٩ ص ٣٧٦ .

بمقاولات الأشغال العمومية نصوصا خاصة بالعمل كتحديد حد أدنى للأجور ؛ وتنظيم ساعات العمل ، وتقرير راحات أسبوعية .

وهذا التدخل من جانب السلطة العامة يبرره واجب الهيئات العامة قبل العمال الذين يشتغلون لدى المتعاقدين معها ، ومصلحتها فى تحسين ظروف العمل حتى تحصل على خير النتائج . ولا شك فى أن هذه القواعد التى تقررها السلطات العامة تنتهى بأن تسود سائر علاقات العمل .

وتعتبر عقود الامتياز الخاصة بالمرافق العامة ميدانا ثانيا لتدخل السلطة التنفيذية لفرض بعض اشتراطات خاصة بالعمل مراعى فيها أن عمال ومستخدمى صاحب الامتياز يؤدون خدمة عامة . ولذا فإنها تقرر لهم امتيازات شبيهة بالامتيازات التى يتمتع بها الموظفون العموميون ، كما تفرض عليهم نفس الالتزامات المفروضة على الأخيرين [1] .

٥٢ — (٣) **أحكام القضاء وقرارات هيئات التحكيم** — إلى جانب التشريعات ، واللوائح والقرارات الادارية ، يوجد مصدر ثالث لقانون العمل ذو صفة رسمية وهو أحكام المحاكم .

حقيقة أن عمل القاضى ينحصر غالبا فى تفسير القواعد التشريعية ، وتطبيقها على المنازعات التى ترفع اليه ، إلا أنه يتعين عليه أن يخلق قاعدة جديدة فى حالة سكوت القانون . وبذا يمكن أن تعد أحكام القضاء مصدرا من مصادر قانون العمل .

فالمادة الأولى من القانون المدنى تنص على أنه :

« ١ — تسرى النصوص التشريعية على جميع المسائل التى تتناولها هذه فى لفظها أو فى فحواها .

٢ — فإذا لم يوجد نص تشريعى يمكن تطبيقه ، حكم القاضى بمقتضى العرف فإذا لم يوجد ، فبمقتضى مبادىء الشريعة الاسلامية ، فإذا لم توجد ، فبمقتضى مبادىء القانون الطبيعى وقواعد العدالة » .

---

(١) دوران وجوسو — ص ١٠٠ وما بعدها .

٥٣ — على أنه منذ أن أنشىء نظام التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل، أصبحت قرارات هيئات التوفيق والتحكيم كأحكام المحاكم العادية من مصادر قانون العمل . ولما كانت المنازعات الجماعية الخاضعة للتحكيم طبقا للمرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ تشمل إلى جانب المنازعات القانونية (conflits juridiques) أى المتعلقة بتطبيق قانون أو لائحة ، منازعات المصلحة (conflits d'intérêts) أو كما يسمونها أحيانا المنازعات الاقتصادية (conflits économiques) التى لا تحكمها قاعدة قانونية أو حكم قضائى ، فإن قرارات هذه الهيئات تخلق أحيانا قواعد قانونية فى المنازعات الجماعية التى تطرح عليها وهو ما يعطى لهذه القرارات الكثير من الأهمية .

المبحث الثانى

المصادر الداخلية ذات الطبيعة الحرفية

٥٤ — ليس كل قانون العمل من صنع الدولة ، فإن هناك كثيرا من القواعد المتعلقة بقانون العمل ذات أصل حرفى .

وقد جاء حين من الدهر كانت تعتبر فيه نظم الطوائف الحرفية مصدرا خصبا للقواعد القانونية المنظمة لشؤون العمل ، بل كانت هى القواعد الوحيدة فى هذا الميدان ، إذ كان المشرع لا زال محجما عن التدخل فى علاقات العمل . ولما ألغى نظام الطوائف ، لم تختف القواعد الحرفية بل أخذت صورا أخرى : اللوائح الداخلية للمؤسسات ، والقرارات النقابية ، والعرف المتبع فى أوساط العمل .

وقبل أن نتناول بالكلام كل صورة من هذه الصور يجدر بنا أن نشير إلى أن القواعد القانونية ذات الأصل الحرفى تعتبر فى الآونة الحاضرة فى دور الاضمحلال نتيجة الأخذ بسياسة الاقتصاد الموجه التى تميل إلى التوسع فى التنظيم التشريعى عن طريق الدولة .

٥٥ — (١) اللوائح الداخلية للمؤسسات [١] — يضع أصحاب الأعمال فى غالبية المؤسسات الصناعية والتجارية قائمة بشروط العمل تسمى لائحة المصنع (règlement d' atelier) ، أو لائحة العمل (règlement de travail) ، أو اللائحة الداخلية (règlement intérieur) .

وتحدد هذه اللائحة ساعات دخول وخروج العمال ، وقواعد النظام ، والاشتراطات المتعلقة بالصحة والوقاية ، وتبين مواعيد دفع الأجور [٢] . كما تتضمن هذه اللائحة أحيانا قواعد خاصة بالأجور كمكافآت زيادة الانتاج .

وللائحة الداخلية أهمية كبرى فى المشروعات الصناعية . ويمكننا أن نعزو نشأتها إلى سلطة صاحب العمل فى تحديد شروط العمل . فعقد العمل لا يتناول فى غالب الأحيان بالنسبة للعمال والمستخدمين العاديين ، سوى تحديد نوع العمل الذى يقوم به العامل ، ومقدار الأجرة التى يحصل عليها نظير قيامه بهذا العمل . أما باقى شروط العمل ، فإن رب العمل يمليها إملاء على عماله دون أن يكون لهم أن يناقشوه فيها .

على أنه لا يجوز إنكار فائدة اللوائح الداخلية للمؤسسات الصناعية والتجارية من حيث ضمان حسن سير العمل فيها ، إذ أنها تحدد قواعدالعمل فى المشروع بطريقة موحدة تسرى على الجميع .

---

(١) راجع: J. Châtel—La question des réglements d'atelier. Thèse Rennes,1908
H. Desroy du Roure—L'autorité dans l'atelier. Thèse Paris 1910.
H.Gazin—De la nature juridique des réglements de travail, Thése Dijon, 1913.
H. Capitant et P. Cuche—op. cit. , No 153, p 173, 174.
P. Durand et R. Jaussaud—op. cit. , No 115-119, p. 142—153.
P.Pic — Le réglement d'atelier, la Protection légale du salarié et le delai-congé. Revue trimestrielle de droit civil, 1912, P. 861 et s.
M.Hubert—Le réglement d'entreprise dans la vie allemande du 20 janvier 1934, Etude de droit allemand, Paris 1943, p. 255 et s.

(٢) يلزم تشريع العمل المصرى صاحب العمل بوضع لائحة خاصة للجزاءات وشروط توقيعها خلاف اللائحة الداخلية للمؤسسة (راجع المادة ٣١ من قانون عقد العمل الفردى الصادر بالمرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) .

كما أنها لا تخلو من فائدة للعمال إذ أنها تحدد بصورة واضحة الواجبات المفروضة عليهم ، والحقوق المقررة لهم .

وأخيرا فإن اللائحة الداخلية تسمح بملاءمة القواعد التشريعية المنظمة للعمل على الحالة الخاصة بالمؤسسة .

ويمكن أن تخضع السلطات العامة هذه اللوائح لقواعد يقصد من ورائها حماية مصالح العمال ، كأن يشترط إرسال صورة منها إلى مصلحة العمل ، ويعهد إلى هذه المصلحة بمراقبة تطبيقها ؛ وكأن يلزم صاحب العمل بتعليقها فى المصنع ليطلع عليها العمال فيتعرفوا على حقوقهم وواجباتهم ، وتسهل الرقابة المفروضة على المؤسسة .

٥٦ — وقد ألزمت الفقرة الأولى من المادة ٣١ من قانون عقد العمل الفردى كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يضع لائحة لتنظيم العمل ومعاملة العمال فى مؤسسته [١] . ولكن القانون لم يشترط موافقة مصلحة العمل أو على الأقل عدم اعتراضها على هذه اللائحة لنفاذ مفعولها [٢] ؛ وهو نقص فى التشريع يجب العمل على تلافيه . غير أنه لا يجوز بطبيعة الحال أن تتضمن اللائحة أحكاما تتعارض مع قوانين العمل أو القرارات المنفذة لها .

٥٧ — وقد اختلفت الآراء الفقهية فى تكييف طبيعة اللائحة الداخلية . فرأى البعض أن هذه اللائحة لا تعدو أن تكون إتفاقا ملحقا بعقد العمل ، وافق عليه العامل موافقة ضمنية عند إلتحاقه بالعمل [٣] .

---

(١) أعنى أصحاب المحال التى تستخدم أقل من خمسين عاملا من هذا الالتزام على أساس أنهم يتصلون عادة بالعمال اتصالا مباشرا ومستمرا مما يجعل العلاقة بينهم شبه عائلية ولا تحتاج إلى نظام مكتوب . ولكن هذا العدد يعتبر كبيرا ونرى أن يقتصر هذا الاعفاء على المحال التى تستخدم أقل من عشرة عمال .

(٢) وعلى العكس ، فقد اشترط عجز المادة المذكورة لنفاذ لائحة الجزاءات ألا تعترض عليها مصلحة العمل فى خلال خمسة وأربعين يوما من تقديمها اليها .

(٣) راجع فى هذا المعنى : M. Planiol et G. Ripert, T. XI, No 793, p. 33 وأخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الرأى منذ سنة ١٨٦٦ : راجع حكمها الصادر فى ١٦ يناير ١٨٦٦ والمنشور فى : Dalloz Périodique 1866.1.64, والاحكام الاخرى المشار اليها فى هامش صفحة ١٤٧ من كتاب : Durand et Jaussaud .

وينبنى على هذا التكييف لطبيعة اللائحة الداخلية النتائج التالية :

(١) أن اللائحة الداخلية تخضع للقواعد العامة للتعبير عن الارادة . ولما كان قانوننا يجيز أن يكون التعبير عن الارادة ضمنيا (الفقرة الثانية من المادة ٩٠ من القانون المدنى) ، فإنه يكفى طبقا لهذا الرأى أن يكون العامل على علم بوجود اللائحة عند إبرامه عقد العمل حتى يلتزم بها . ولا يهم أن يكون العامل قد أهمل فى الواقع قراءة نصوصها ، أو أن يكون أجنبيا أو أميا [١] . هذا إلى أن اللوائح الداخلية الجديدة التى يضعها أرباب الأعمال تسرى على العمال القائمين بتنفيذ عقود مبرمة فى تاريخ سابق على وضعها ، على أساس أنهم عبروا عن قبولهم لها باستمرارهم فى تنفيذ العقود وعدم فسخهم لها .

(٢) أن قاعدة «العقد شريعة المتعاقدين» تنطبق على اللائحة الداخلية . وهذه القاعدة لا تقيد فقط طرفى التعاقد بل تمنع القاضى أيضا من تعديل نصوص العقد أو إيقاف تنفيذها ولو كانت تجافى العدالة .

(٣) أن محكمة النقض لا تملك مراقبة تفسير المحاكم للوائح الداخلية نظرا لأن تفسير العقود يعتبر من المسائل الموضوعية التى يفصل فيها قاضى الموضوع دون رقابة عليه من محكمة النقض اللهم إلا إذا خرج بالنصوص الصريحة للائحة عن مدلولها الظاهر . ولا مشاحة فى أن إنعدام هذه الرقابة يحول دون تفسير اللوائح الداخلية تفسيرا موحدا .

٥٨ — وكانت هذه الانتقادات التى وجهت إلى ما تؤدى اليه النظرية التعاقدية من نتائج ، سببا فى محاولة البعض فى أوائل القرن العشرين إدخال نوع من التعديل عليها بقصد التخفيف من آثارها ، فنادى فريق منهم باعتبار اللائحة الداخلية من عقود الاذعان (contrats d'adhésion) [٢] على أساس

---

(١) ويستفاد هذا العلم من الناحية العملية من تعليق اللائحة أو من طبعها على ظهر العقد . غير أن محكمة النقض الفرنسية اعتبرت هذه الوقائع بمثابة قرينة على العلم باللائحة لا تعفى قاضى الموضوع من واجب البحث عن صحة ما قد يدعيه العامل من عدم علمه باللائحة (نقض مدنى فرنسى — ١٩٠١/٦/٢٨ — داللوز ١٩١٠ جزء ١ صفحة ٢١) .

(٢) J. Dollat - Les contrats d'adhésion, Thèse Paris, 1905.

أن اللائحة الداخلية تتضمن الخصائص المعروفة لهذه العقود : تفوق أحد المتعاقدين فى القوة ، وسبق تحرير نصوص العقد على إبرامه ، ووحدة هذه النصوص فى جميع العقود . وخلصوا من ذلك إلى أن اللائحة الداخلية يجب إخضاعها بناء على هذه الصفة لنظام خاص يختلف عن نظام العقود العادية . فاقترح البعض التفرقة بين نصوص اللائحة الجوهرية التى لا بد أن وجه إليها الطرفان عنايتهما وبالتالى لا يجوز للقاضى أن يعدل فيها ، وبين النصوص الثانوية للائحة التى يجوز للقاضى أن يعدل فيها مراعاة للعدالة . كما اقترح آخرون أن يفسر هذا العقد تفسيراً « فى صالح الجماعة التى ينتمى إليها الطرفان » (١) .

على أن هذه المحاولات غير كفيلة بالقضاء على العيوب والانتقادات التى يمكن توجيهها إلى النظرية التعاقدية .

٥٩ — ولذا ظهرت نظرية أخرى تعتبر اللائحة الداخلية قانونا بالمعنى المادى لهذه الكلمة أى قاعدة عامة دائمة (La conception réglementaire). ولعل فى تسميتها « لائحة » ما يعبر عن حقيقة كنهها .

فالمؤسسة الحرفية - كالجماعة السياسية - يجب أن يكون لها قانونها الخاص حتى تنتظم فيها الأمور ولا تنقلب إلى فوضى . واللائحة الداخلية للمصنع ما هى إلا قانون المصنع الذى يضعه صاحب العمل باعتباره المسئول عن تنسيق مختلف العناصر ، وتحقيق المصلحة المشتركة للجماعة ، والذى يجب أن يسرى على كل من يشتغل فى هذا المصنع بدون حاجة للإلتجاء إلى الافتراض المصطنع بحصول رضاء ضمنى من جانب العامل .

ويرتبون على هذا التكييف لطبيعة اللائحة الداخلية أن سريان اللائحة فى

---

(١) « dans l'intérét de la collectivité à laquelle il s'adresse »

(٢) H. Gazin - De la nature juridique des réglements de travail. Thèse Dijon 1613, p. 74 et s.
G. Scelle - Droit ouvrier, p. 97, 98.
P. P ic - op. cit., p. 687.

حق العامل يتوقف على نشرها وليس على رضائه المفترض بها ؛ وأن للقضاء أن يفسر هـذه اللائحة باعتبارها لائحة تنظيمية وليست عقدا من العقود ؛ وأن لمحكمة النقض أن تمد رقابتها إلى تفسير اللائحة الداخلية ؛ وأنه يجوز للمشرع أن يخضع اللائحة لقواعد مغايرة للقواعد الخاصة بالعقود كأن يحدد مدى سلطة صاحب المشروع التنظيمية ، وما تتقيد به من قيود شكلية (١).

٦٠ — وأيا كان التكييف القانونى لطبيعة اللائحة الداخلية ، فقد تكفل القانون بالنص على وجوب احترام أحكامها . إذ أوردت المادة ٦٨٥ من القانون المدنى فى فقرتها الثانية ضمن التزامات العامل الناشئة عن عقد العمل، واجبه بأن « يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذى يدخل فى وظيفة العامل ، إذا لم يكن فى هذه الأوامر مايخالف العقد أو القانون أو الآداب ، ولم يكن فى اطاعتها ما يعرض للخطر » .

ولما كانت اللائحة الداخلية عبارة عن أوامر رب العمل الكتابية الخاصة بالعمل ، كان من الواجب على العامل أن يحترم أحكامها فى الحدود التى ذكرها القانون ، وإلا كان مخلا بالتزاماته ، وحق لصاحب العمل أن يوقع عليه جزاءا تأديبيا نظير هذه المخالفة .

٦١ —(٢) **القرارات النقابية** — لم تكن عقليـــة القرن التاسع عشر تتصور وجود قاعدة قانونية من وضع هيئة خلاف الدولة على اعتبار أن حق سن القواعد القانونية حق مطلق للدولة تطبيقا لمبدأ السيادة .

غير أن الاعتراف بالجماعات ذات الشخصية المعنوية فى القانون الحديث ساعد على خلق قواعد قانونية من صنع هـــذه الجماعات . فالنقابات تضع قواعد عامة ، تلزم أعضاءها بإحترامها .

وكانت تفسر القوة الالزامية لهـذه القرارات بما للعقود من قوة ملزمة لأطرافها إذ أن تكوين النقابات والانضمام إليها يقوم على رضاء صادر من أعضائها ، وبذا يعتبر أن كل عضو تعهد مقدما باحترام قراراتها . ولكن

---

(١) أنظر دوران وجوسو ، الجزء الاول ، بند ١١٩ صفحة ١٥١ وما بعدها .

التطور الحديث فى فلسفة القانون ذهب إلى ما هو أبعد من فكرة الالتزام التعاقدى [١] . فالسلطة الحرفية تفرض قواعد ، وتضع أوامر تتصف بما للقوانين من صفتى العموم والدوام . وإذا كانت الدولة لا تمدها بمالها من وسائل الاكراه ، فإن للنقابات وسائلها الخاصة للإكراه . فتستطيع النقابة أن تفصل العضو الذى يخالف ما تصدره من قرارات ، ويمكنها أن تضغط على أصحاب الأعمال لحملهم على طرد العمال غير النقابيين .

٦٢ — على أن دور النقابات لا يقتصر فى هذا الميدان على وضع قرارات ذات صبغة عامة ملزمة ، بل تقوم بإبرام عقود العمل المشتركة مع أرباب الأعمال . وهذه العقود — كما يقول الفقيه الايطالى Carnelutti — لها جسم العقد ، وروح القانون . وسوف نتناول موضوع عقود العمل المشتركة بالتفصيل فى القسم الثالث من هذا الكتاب .

٦٣ — كما تتعاون النقابات فى بعض البلاد الأجنبية مع السلطات الحكومية فى الناحية التشريعية [٢] . فقد يعطى القانون للنقابات حق طلب تدخل السلطات المختصة لاصدار قرار فى موضوع معين ، كأن تطلب من مدير الاقليم إصدار قرار بتخصيص يوم معين لإغلاق المحلات الخاصة بإحدى الحرف فى هذا الاقليم باعتباره يوم الراحة الاسبوعية (راجع المادة ٤٣ (ا) من الكتاب الثانى من تقنين العمل الفرنسى) . وبذا يكون للهيئات النقابية — إما وحدها وإما بالاشتراك مع الهيئات العامة — سلطة تقدير صلاحية تطبيق إحدى قواعد قانون العمل على حرفة أو منطقة معينة . كما أن هذا الحق يعد وسيلة تستعين بها النقابات للتغلب على بطء الادارة وجمودها .

---

(١) يقول Ihering فى الصفحة الثانية من كتابة « Le combat pour le droit » :
« Le droit est le travail sans relâche, et non seulement le travail de la puissance publique,, mais celui de tout le peuple »
راجع فى ذلك ايضا : M. Planiol—T. I (par Ripert et Boulanger) No 142, p 61.

(٢) أنظر: A.kopp—Le rôle des groupements professionnels dans l'organisation de la profession, Thèse Nancy, 1937.
G. Scelle — Droit ouvrier, p. 104—108.

وقد تلجأ السلطات العامة إلى النقابات المختصة لأخذ رأيها فى تنظيم حرفة من الحرف . ولا ريب فى أن إستشارة النقابات تعين الحكومة على الوصول إلى خير الحلول ، كما تضمن موافقة الطبقة العمالية على ما تقرره من تنظيم .

٦٤ — (٣) **العرف**[١] — يقصد بالعرف فى قانون العمل مجموعة القواعد القانونية التى نشأت فى أوساط العمل ، وجرت العادة باتباعها بطريقة منتظمة ومستمرة ، فى مكان وحرفة معينين بحيث ساد الاعتقاد باعتبارها ملزمة ، واجبة الاحترام[٢] .

وقد كان للعرف شأن كبير فى علاقات العمل قبل ظهور تشريعات العمل غير أن هذه الأهمية آخذة فى التناقص أمام تكاثر هذه التشريعات ، وازدياد أهمية عقود العمل المشتركة واللوائح الداخلية للمصانع . ولا يعنى ذلك أن هذه القواعد فقدت أهميتها كلية ، فالمادتان ١ و ٩٤ من القانون المدنى تعطيان للعرف — بصفة عامة — وظيفة تكملة النصوص التشريعية ، وتفسير نصوص العقود . كما أشار القانون المدنى — فيما يتعلق بعقد العمل بصفة خاصة — بالرجوع إلى ما تقرره العادات والعرف فى الحالات الواردة فى المادة ٦٧٦ فقرة ثانية (أجر الممثل التجارى أو المندوب الجواب عن التوصيات التى بلغت إلى رب العمل بعد خروجه من الخدمة نتيجة سعيه السابق) ، والمادة ٦٨١ (تحديد الخدمات التى يتبرع بها دون أجر) ، والمادة ٦٨٢ (تعيين الأجر ونوع العمل ومداه عند عدم النص على ذلك فى عقود العمل الفردية أو الجماعية ولوائح المصنع) والمادة ٦٨٤ فقرة أولى (الوهبة التى تلحق بالأجر) ، والمادة ٦٩٠ (تحديد زمان ومكان دفع الأجر) .

---

(١) لاتوجد فى الفقه الفرنسى دراسة شاملة للعرف فى قانون العمل . بينما يوجد على العكس من ذلك ، دراسات تحليلية لهذا الموضوع فى الفقه الايطالى ، أورد دوران وجوسو بيانا بها فى مؤلفهما بهامش صفحة ١٣٧ .

(٢) أنظر حكم محكمة النقض الايطالية الصادر فى ٣١ مارس ١٩٣١ والمنشور فى :
Recueil international de jurisprudence du travail, 1932, Italie, No 2. p310.

هذا وقد نصت بعض تشريعات العمل على مراعاة العرف للوصول إلى حل بعض المشكلات . فقضت المادة ٣٩ من قانون عقد العمل الفردى بأنه « إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق فى تعويض تقدره المحكمة ، مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى ، بعد تحقيق ظروف الفسخ » . كما ذكرت المادة ١٦ من قانون التوفيق والتحكيم أن لهيئة التحكيم « أن تستند إلى العرف ومبادىء العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة » .

وتمتاز قواعد العرف على القواعد التشريعية فى قانون العمل بأنها تتغير بتغير المناطق ونوع العمل ، وتتطور بتطور الزمن وملابسات الأحوال ، وبذا تكون أكثر ملاءمة لظروف العمل من القواعد التشريعية . غير أنه يعاب على قواعد العرف أنها تثير الكثير من الصعوبات العملية من حيث وجودها ، ومضمونها ، ونطاق تطبيقها الاقليمى ، وذلك لعدم تدوين أحكامها .

AMERICAN UNIVERSITY IN CAIRO
LIBRARY

الفصل الثانى

المصادر الدولية لقانون العمل [1]

٦٥ – فى الوقت الذى أخذ قانون العمل يتطور وينمو داخل حدود كل دولة ، ظهر اتجاه نحو تدويل قواعد قانون العمل أو بعبارة أخرى بدت رغبة فى إيجاد قانون دولى للعمل . ويمكننا أن نعزو هذه الرغبة إلى أسباب ثلاثة :

(١) المنافسة التجارية الدولية - يلقى تطور تشريع العمل داخل الدولة أعباء جديدة على الاقتصاد الوطنى ، الأمر الذى قد يعرض تجارة الدول ذات التشريعات الاجتماعية المتقدمة للاندحار أمام منافسة الدول الأخرى فى الأسواق الخارجية . لذا رؤى تدويل قواعد قانون العمل للتسوية بين الدول فى الأعباء التى يفرضها هذا التشريع .

على أنه يجب عدم المبالغة فى تقدير خطر المنافسة الدولية . فإن القوانين الاجتماعية يمكن أن تحدث تأثيرا طيبا فى النظام الاقتصادى ، ولم يحدث أن ساء مركز الدول التى كان لها فضل السبق فى وضع التشريعات الاجتماعية خلال القرن التاسع عشر [2] .

---

(١) المراجع :

E.Manhaim—Le droit international ouvrier, Paris, 1913.
B.Raynaud—Droit international ouvrier, Paris.
A. Vabre —De l'internationalisation de la législation du travail,Thèse Lyon, 1928.
M.Amiaud—Cours de législation industrielle,Faculté de droit de Paris,1947-1948.
P. Durand et R. Jaussaud—Traitè de droit du travail, T.I,Paris, 1947 p.157ets.
Lowe — International protection of Labour, New-York 1921.

(٢) نشأ قانون العمل فى انجلترا وألمانيا قبل غيرها من الدول نظرا لتطور الصناعة وانتشار الرأسمالية وظهور عيوب المذهب الحر فيهما أسرع من غيرهما. فصدر أول قانون انجليزى فى عهد روبرت بل سنة ١٨٠٢ : Moral and health Act . كما أتخذت الخطوات الأولى فى بروسيا سنة ١٨٣٩ و١٨٤٩ و١٨٥٣ .

(٢) الشعور بالعدالة الاجتماعية - يؤدى وضع قانون دولى للعمل إلى تطبيق قواعده على نطاق واسع ، فيصيب الخير الطبقة العمالية فى كل مكان . وقد سيطر هـذا الاتجـاه على الحركة العمالية منذ سنة ١٨٦٦ ، غير أنه ظهر بصورة واضحة خلال الحرب العالمية الأولى فى سلسلة من المؤتمرات النقابية التى عقدت فى ليدز سنة ١٩١٦ ، وبفالو سنة ١٩١٧ ، وبرن سنتى ١٩١٧ ، ١٩١٩ . ويرجع إلى هذه الحركة العمالية الدولية فضل وضع النصوص الخاصة بقانون العمل الواردة فى معاهدات الصلح التى أعقبت تلك الحرب .

(٣) المحافظة على السلام العالمى - إن تدويل قانون العمل يساعد على تنمية السـلام الاجتماعى العالمى . فهو يخفف من حدة الخلافات التى تنشأ بين الدول ، بتلطيفه من شدة المنافسة الاقتصادية فيما بينها ، وبتحسينه حال العمال من رعايا الدول الأجنبية القاطنين فى أراضى دولة أخرى . وكانت هذه الفكرة من بين العوامل التى أوحت بإنشاء هيئة العمل الدولية .

٦٦ — وقد كانت هـذه الأسباب الدافة لتدويل قانون العمل من القوة بحيث أمكنها التغلب على الصعوبات التى تعترض سبيله .

فالمشرع الوطنى لا يقبل بسهولة أن يتنازل عن جزء من سيادته لإحدى الهيئات الدولية . وإذا فرض وقبل هذا التنازل ، فإنه يصعب مراقبة تطبيق هذا القـانون الدولى خصوصا إذا لاحظنـا أن بعض الدول قد ترى من مصلحتها أن تغض الطرف عما يقع من مخالفات له كوسيلة لتميز صنـاعتها أو تجارتها .

هـذا إلى أن الفوارق الموجودة بين اقتصاديات الدول المختلفة — من حيث عدد الأيدى العاملة ، ومستوى المعيشة ، وظروف تحديد الأثمـان ، والسياسة التى تسير عليها — لا تساعد على توحيد قواعد قانون العمل فيها جميعا .

غير أن هذه الفوارق لا تمنع من وضع نصوص مرنة تتضمن قواعد عامة يمكن أن تتفق وأحوال كافه الدول مع السماح بإختلاف فى التفصيلات بين هذه الدول حسب ظروف كل منها .

٦٧ — وقد بدأت محاولات تدويل قانون العمل فى القرن التاسع عشر[١] ولكنها لم تخط خطوة إيجابية إلا فى مارس سنة ١٨٩٠ حينما انعقد فى برلين بناء على دعوة امبراطور ألمانيا غليوم الثانى « مؤتمر دولى لدراسة المسائل العمالية » ، اشتمل جدول أعماله على بحث تشغيل النساء والأحداث ، وتنظيم العمل فى المناجم ، والراحة الأسبوعية ، وإجراءات مراقبة تنفيذ الاتفاقيات المقترحة . واستمر إنعقاد المؤتمر من ١٥ إلى ٢٩ مارس من تلك السنة حين انفض دون أن يصل إلى أية نتيجة عملية نتيجة اختلاف وجهات نظر الدول حيال فكرة توحيد قانون العمل ومدى الأخذ بها .

وإذا كان فشل مؤتمر برلين قد أوقف الجهود الرسمية المبذولة فى هذا السبيل إلى فترة من الزمن ، فإنه لم يحل دون قيام هيئات خاصة تعمل على تهيئة الرأى العام لاستئناف محاولة تدويل قانون العمل . ونخص بالذكر « الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال » (L'association internationale pour la protection légale des travailleurs) التى أنشئت بمدينة بال

---

(١) دعا بعض الافراد وفى مقدمتهم روبرت أوين إلى فكرة التنظيم الدولى للعمل منذ القرن التاسع عشر . غير أن هذه الجهود لم تجد صدى إلا فى نطاق ضيق . وبعد مضى نصف قرن دعت حكومة الاتحاد السويسرى سنة ١٨٨١ الدول الأوروبية الكبرى إلى مؤتمر دولى للبحث فى موضوع الاتفاق على قانون دولى للعمل غير أن هذه الدعوة لم تلق قبولا حسنا لدى غالبية الدول المدعوة ، ولم ينعقد المؤتمر . وأعادت الحكومة السويسرية المحاولة فى سنة ١٨٨٩ ، مراعية تغيير موضوع الدعوة فجعلته دراسة مقترحات وتبادل معلومات متعلقة بقانون العمل . غير أن غليوم الثانى — رغبة منه فى إرضاء الاشتراكيين فى مستهل حكمه — وجه دعوة أخرى إلى مؤتمر ينعقد فى برلين فى تاريخ سابق على تاريخ انعقاد مؤتمر برن الذى دعت إليه الحكومة السويسرية ، الأمر الذى دعا الأخيرة إلى سحب دعوتها .

بسويسرا فى سنة ١٩٠١ ، [١] بقصد تيسير دراسة تشريعات العمل بإنشاء مكتب دولى للعمل يقوم بنشر التقارير والوثائق التشريعية والاحصائية المتعلقة بالعمل ، والسعى لدى الحكومات للوصول إلى وضع قانون دولى للعمل .

وقد كان إبرام أولى معاهدات العمل الثنائية [٢] أثرا من آثار جهود هذه الجمعية . كما عقدت مؤتمرات بشأن الاتفاق على التنظيم الدولى للعمل ، انتهت إلى استحالة الوصول إلى تنظيم دولى شامل ، ووجوب الاقتصار على توحيد القواعد المتعلقة ببعض موضوعات قانون العمل التى يلقى توحيدها تأييدا من الدول والرأى العام .

فإنعقد مؤتمران دبلوماسيان ببرن فى سنتى ١٩٠٥ و١٩٠٦ بناء على دعوة الحكومة السويسرية ، أسفر عن عقد اتفاقيتين دوليتين إحداهما خاصة بتحريم تشغيل النساء ليلا فى الصناعة والأخرى تحرم استعمال الفوسفور الأبيض فى صناعة الكبريت [٣] .

كما عقد مؤتمر فنى ببرن فى سنة ١٩١٣ ، قام بتحضير مشروعى اتفاقيتين: تحرم أولاهما تشغيل الأحداث ليلا ، وتمنع الثانية تشغيل النساء والمراهقين أكثر من عشر ساعات يوميا . وكان المنظور إبرامها فى مؤتمر دبلوماسى يعقد ببرن سنة ١٩١٤ لولا أن نشوب الحرب حال دون ذلك .

---

(١) أنشئت سنة ١٩١٠ هيئتان أخريتان ذات أغراض أكثر تخصصا وهما :
الجمعية الدولية للتأمينات الاجتماعية L'association internationale des assurances sociales
والجمعية الدولية لمكافحة البطالة « « pour la lutte contre le chômage
وقد اندمجت هذه الهيئات الثلاث فى بعضها سنة ١٩٣٥ وكونت هيئة واحدة باسم :
الجمعية الدولية للتقدم الاجتماعى «L'association internationale pour le progrès social».
وأصبح نشاطها محدودا بعد انشاء هيئة العمل الدولية وتعنى بصفة خاصة بموضوعى البطالة والصحة الصناعية .

(٢) راجع فيما بعد المبحث الأول من هذا الفصل .

(٣) لا زالت هذه الاتفاقية الثانية معمولا بها ؛ وقد انضمت إليها مصر فى ١٧ فبراير سنة ١٩٣٢ .

ويرجع أخيرا إلى دعاية هـذه الجمعية ، وما خلقته من حركة فكرية ، الفضل فى تضمين معاهدات السـلام التى أعقبت الحرب العالمية الأولى النصوص الخاصة بقانون العمل ، والتى أنشئت بمقتضاها « هيئة العمل الدولية » . وقد نجحت هذه الهيئة فى عقد عدد كبير من اتفاقيات العمل الدولية على ما سيأتى ذكره فى المبحث الثانى من هذا الفصل .

٦٨ — وتنقسم المصادر الدولية لقانون العمل إلى قسمين : معاهدات العمل الثنائية (les traités bilatéraux de travail) ، واتفاقات العمل الدولية (les conventions internationales du travail) . وسنتناولهما بالدراسة فى المبحثين التاليين .

المبحث الاول

معاهدات العمل الثنائية

٦٩ — تعقد معاهدات العمل الثنائية بين دولتين بقصد تنظيم أحوال العمال من رعايا إحدى هاتين الدولتين على أراضى الدولة الأخرى .

وهذه المعاهدات الثنائية ـ كما يدل عليها إسمها ـ مقصورة على الدولتين الموقعتين عليها ، دون أن يكون لغيرهما حق الانضمام إليها . ولذا يصفونها بأنها معاهدات مغلقة (fermés) . وعلى العكس من ذلك ، فإن اتفاقيات العمل الدولية تبرم عادة بين عدد كبير من الدول ، ويمكن أن يزداد عدد الدول الموقعة عليها فيما بعد دون حاجة إلى موافقة الدول التى سبقتها فى التوقيع . وينبنى على ذلك أن الدولة الموقعة على إتفاقية من اتفاقيات العمل الدولية قد تجد نفسها بعد فترة من الزمن مرتبطة ، نتيجة توقيعات جديدة ، بدول لم تدخل معها فى مفاوضات ، ولم تنتو التعاقد معها على الاطلاق [1] .

ولا يثير إبرام معاهدات العمل الثنائية ما تثيره الاتفاقيات الدولية ،

---

(١) راجع دروس الأستاذ M. Amiaud السابق الاشارة إليها ص ١٢٦ وما بعدها .

من صعوبات . إذ أنه يكفى أن يراعى المفاوضون الأحوال الاجتماعية والظروف الاقتصادية للدولتين اللتين يمثلونهما ، كما أنه يسهل عليهم الاتفاق على المزايا المتبادلة .

٧٠ — وتختلف معاهدات العمل الثنائية فيما بينها من حيث مداها . فبينما يتناول بعضها الاتفاق على موضوع محدود كالتعويض عن إصابات العمل أو يسوى فى المعاملة بين العمال من رعايا الدولة المتعاقدة والعمال الوطنيين فى بعض نواح معينة ، نجد البعض الآخر ذا نطاق شامل ، فيقرر المساواة الكاملة فى المعاملة بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب من رعايا الدول المتعاقدة أو ينظم هجرة العمال بين الدولتين المتعاقدتين .

على أن المساواة التامة بين العمال الوطنيين وهؤلاء العمال الأجانب قد تكون قاصرة على القوانين المعمول بها وقت إبرام المعاهدة ، وقد تمتد إلى القوانين التى توضع مستقبلا .

وتتضمن معاهدات العمل الثنائية إلى جانب النصوص المتعلقة بحقوق العمال الأجانب ، نصوصا أخرى : يضع بعضها قواعد لحل ما ينشأ من تنازع بين القوانين (بشأن إصابات العمل أو التأمينات الاجتماعية) ، وينظم بعضها التعاون بين السلطات الإدارية فى مسائل العمل . كما قد تشتمل هذه المعاهدات على نصوص خاصة بتسوية الخلافات المتعلقة بتفسير المعاهدة بواسطة التحكيم [١] .

وتقوم معاهدات العمل الثنائية فى غالب الأحوال على فكرة التبادل . غير أنه يحصل أن يكون شرط التبادل شرطا صوريا لا يحقق تبادلا بالمعنى الصحيح كما إذا كان لإحدى الدولتين عدد كبير من الرعايا يعملون فى أراضى الدولة الأخرى دون أن يكون لهذه الأخيرة عدد يذكر من رعاياها يعملون فى أراضى الدولة الأولى ، أو كما إذا كان هناك إختلاف كبير بين تشريع العمل المعمول به فى كل من الدولتين بحيث لو طبقت كل دولة منهما تشريعها

---

(١) راجع كتاب دوران وجوسو الجزء الأول بند ١٢٩ صفحة ١٦٥ و ١٦٦ .

على رعايا الدولة الأخرى لإنعدم التكافؤ . ولذا تسعى الدول التى لا ترى لها فائدة حقيقية من شرط التبادل ، للحصول على مزايا أخرى من الناحية التجارية أو غيرها .

٧١ — ويرجع تاريخ معاهدات العمل الثنائية إلى أوائل القرن العشرين وتعتبر معاهدة العمل الفرنسية ـ الايطالية المعقودة فى ١٥ أبريل ١٩٠٤ [١] ، هى أولى هذه المعاهدات . ومنذ ذلك التاريخ أبرمت الكثير من معاهدات العمل الثنائية [٢] .

وقد ساهمت هذه المعاهدات فى الإرتقاء بتشريع العمل إلا أن اقتصارها على الدولتين المتعاقدتين ، له عيوبه . فالمعاملة الخاصة التى يستمتع بها العمال الأجانب من رعايا إحدى الدول تطبيقا لإحدى هذه المعاهدات يثير روح التذمر فى غيرهم من العمال الأجانب المستوطنين فى نفس الدولة . ولذا لجأ القانون الدولى للعمل إلى عقد معاهدات يمكن تطبيقها على نطاق أوسع ، ألا وهى إتفاقيات العمل الدولية .

المبحث الثانى

اتفاقيات العمل الدولية

٧٢ — يقصد باتفاقيات العمل الدولية ـ كما سبق أن ذكرنا ـ المعاهدات التى تعقد بين أكثر من دولتين بقصد تنظيم أمور متعلقة بالعمل ، ويبقى بابها مفتوحا لمن يشاء من الدول الأخرى للإنضمام إليها دون حاجة إلى موافقة الدول التى سبقتها فى التوقيع [٣] .

---

(١) راجع مقال Pic عن هذه المعاهدة فى المجلة العامة للقانون الدولى العام La revue générale de droit international public سنة ١٩٠٤ صفحة ٥١٥ ـ ٥٣١ .

(٢) أنظر بيان معاهدات العمل الثنائية التى أبرمتها فرنسا بهامش صفحتى ١٦٣ و ٩٦٤ من كتاب دوران وجوسو الجزء الاول

(٣) أنظر بند ٦٩ .

وقلنا أنه أبرمت قبل الحرب العالمية الأولى إتفاقيتان دوليتان للعمل فى مؤتمر برن سنتى ١٩٠٥ و١٩٠٦ إحداهما خاصة بتحريم تشغيل النساء ليلا فى الصناعة، والأخرى تحرم استعمال الفوسفور الأبيض فى صناعة الكبريت[١]. وقد حلت الاتفاقية الدولية الرابعة التى وضعتها هيئة العمل الدولية سنة ١٩١٩ محل اتفاقية ١٩٠٥ . أما اتفاقية ١٩٠٦ ، فلا زال معمولا بها ، وقد انضمت إليها مصر فى ١٧ فبراير ١٩٣٢ .

وقد كثرت إتفاقيات العمل الدولية بعد الحرب العالمية الأولى نتيجة جهود هيئة العمل الدولية . فقد أقر مؤتمر هذه الهيئة ، فى الفترة التى انقضت بين إنشائها سنة ١٩١٩ ووقوع الحرب العالمية الثانية سنة ١٩٣٩ ، سبعة وستين مشروع إتفاقية تتناول كافة نواحى قانون العمل ، وإن اختلفت فيما بينها من حيث نطاق تطبيقها .

فبينما إقتصر بعضها على تنظيم شؤون مهن معينة (كالإشتغال فى البحر أو صناعة الزجاج) أو فئات معينة من العمال (كالأحداث أو النساء) ، فقد شمل الجانب الأكبر منها جميع المؤسسات الصناعية والتجارية أو كافة المشروعات الزراعية .

٧٣ — وفيما يلى بيان موجز لمبادىء تلك الاتفاقيات السبع والستين التى أبرمت قبل الحرب العالميـــة الثانية ، دون إيراد للتفصيلات أو تعرض للإستثناءات والإعفاءات [٢] ، مرتبة حسب أرقامها ، ودورات مؤتمر هيئة العمل الدولية التى أقرت مشروعاتها : —

---

(١) راجع ماذكر آنفا بند ٦٧ .

(٢) يمكن مطالعة نصوص هذه الاتفاقيات فى السجل الذى أصدره مكتب العمل الدولى باسم «Conventions et recommandations» ، وفى النشرة الرسميـة لمكتب العمـل الدولى (le bulletin officiel) .

كما قامت هيئة العمل الدولية بتبويب الاتفاقيات والتوصيات التى أقرها المؤتمر ، ونشرتها فى كتاب اسمته التقنين الدولى للعمل « Code international du travail » .

الدورة الأولى عام ١٩١٩ :

(١) يجب ألا تتجاوز ساعات العمل فى الصناعة ثمانى ساعات فى اليوم ، وثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع .

(٢) يجب إنشاء مكاتب عامة مجانية للتخديم .

(٣) تحريم تشغيل النساء فى الصناعة أو التجارة خلال الستة أسابيع السابقة على الولادة ، والستة أسابيع التالية لها ، مع اعطائهن تعويضا مناسبا أثناء هذه الفترة .

(٤) منع تشغيل النساء ليلا فى الصناعة .

(٥) تحريم تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن أربع عشرة سنة فى الصناعة [١] .

(٦) تحريم تشغيل كل من يقل عمره عن ثمانية عشر عاما ليلا فى الصناعة .

الدورة الثانية عام ١٩٢٠ (دورة بحرية بجنوة) :

(٧) تحريم تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن أربع عشرة سنة على ظهر السفن [٢] .

(٨) يجب إعطاء البحارة تعويضا عن البطالة فى حالة فقد السفينة التى كانوا يشتغلون عليها أو غرقها .

(٩) يجب إنشاء مكاتب مجانية لتخديم البحارة .

الدورة الثالثة عام ١٩٢١ :

(١٠) يجب عدم تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن أربع عشرة سنة فى الزراعة ، إذا أثر ذلك فى مواظبتهم على الدراسة .

(١١) يجب الاعتراف بحق العمال الزراعيين فى الاتحاد وتأليف النقابات كالعمال الصناعيين .

(١٢) يجب تطبيق القوانين الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل على العمال الزراعيين .

---

(١) عدل هذا المبدأ بالاتفاقية رقم ٦١ المشار إليها فيما بعد .

(٢) عدل هذا المبدأ بالاتفاقية رقم ٥٨ .

(١٣) تحريم استعمال الرصاص الأبيض فى طلاء الأبنية من الداخل .

(١٤) يجب أن يتمتع جميع العمال فى الصناعة بيوم للراحة كل أسبوع .

(١٥) لايجوز أن يشتغل شخص لم يبلغ الثامنة عشرة كوقاد أو مكدس على ظهر السفن .

(١٦) يجب أن يحصل الأحداث الذين يشتغلون على ظهر السفن ويقل عمرهم عن ثمانى عشرة سنة على شهادة باللياقة الصحية كل عام .

الدورة السابعة عام ١٩٢٥ [١] :

(١٧) يجب إعطاء العمال تعويضا فى حالة إصابات العمل .

(١٨) يجب إعطاء العمال تعويضا فى حالة الأمراض الناشئة عن المهنة .

(١٩) يجب المساواة فى المعاملة بين العمال الأجانب والعمال الوطنيين فى حالة إصابات العمل .

(٢٠) تحريم العمل الليلى فى المخابز .

الدورة الثامنة عام ١٩٢٦ :

(٢١) يجب تبسيط تفتيش المهاجرين على ظهر السفينة .

الدورة التاسعة عام ١٩٢٦ (دورة بحرية بجنيف) :

(٢٢) يجب أن تخضع عقود تشغيل البحارة لقواعد موحدة بالنسبة لإنعقادها وتنفيذها .

(٢٣) يجب إعادة البحارة الذين أنزلوا إلى البر خلال عقدهم أو عقب إنتهائه إلى أوطانهم .

الدورة العاشرة عام ١٩٢٧ :

(٢٤) يجب إنشاء نظام للتأمين الإجبارى ضد المرض لعمال الصناعة والتجارة وخدم المنازل .

---

(١) لم يوافق مؤتمر هيئة العمل الدولية فى دوراته الرابعة والخامسة والسادسة (المنعقدة فى سنة ١٩٢٢، ١٩٢٣، ١٩٢٤ على التوالى) على مشروعات اتفاقيات حديدة حتى يعطى الدول الوقت الكافى لدراسة الاتفاقيات التى سبق الموافقة عليها .

(٢٥) يجب إنشاء نظام للتأمين الإجبارى ضد المرض للعمال الزراعيين .

الدورة الحادية عشر عام ١٩٢٨ :

(٢٦) يجب وضع نظام لتحديد حد أدنى للأجور فى الصناعات ذات الأجور المنخفضة .

الدورة الثانية عشر عام ١٩٢٩ :

(٢٧) يجب بيان الوزن على الطرود الكبيرة التى تنقل بواسطة السفن .

(٢٨) حماية العمال الذين يشتغلون فى شحن وتفريغ السفن من الإصابات .

الدورة الرابعة عشر عام ١٩٣٠ [١] :

(٢٩) إلغاء العمل الإجبارى أو الإضطرارى للعمال الوطنيين فى أراضى المستعمرات .

(٣٠) يجب تحديد مدة عمل المستخدمين فى التجارة والمكاتب بثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع ، وثمانى ساعات فى اليوم .

الدورة الخامسة عشر عام ١٩٣١

(٣١) يجب ألا تزيد مدة وجود العامل فى مناجم الفحم تحت سطح الأرض على سبع ساعات وخمس وأربعين دقيقة فى اليوم .

الدورة السادسة عشر عام ١٩٣٢ :

(٣٢) أدخل المؤتمر بمشروع هذه الاتفاقية عدة تعديلات على مشروع الاتفاقية رقم (٢٨) الذى سبق الموافقة عليه عام ١٩٢٩ .

(٣٣) تحريم تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن الرابعة عشرة فى المهن غير الصناعية [٢] .

---

(١) عقد مؤتمر هيئة العمل الدولية دورته الثالثة عشر فى أكتوبر ١٩٢٩ بجنيف ودرس عدة مسائل خاصة بالعمل البحرى وقرر إدراجها فى جدول أعمال إحدى دوراته المقبلة ، ولم يقر مشروعات إتفاقيات جديدة .

(٢) عدل هذا المبدأ بالاتفاقية رقم ٦٢ .

الدورة السابعة عشر عام ١٩٣٣ :

(٣٤) إلغاء مكاتب التخديم بأجر .

(٣٥) إنشاء نظام للتأمين الإجبارى ضد الشيخوخة للأجراء فى المشروعات الصناعية والتجارية والمهن الحرة ، وللعمال فى الصناعة المنزلية ، ولخدم المنازل .

(٣٦) إنشاء نظام للتأمين الإجبارى ضد الشيخوخة للأجراء فى المشروعات الزراعية .

(٣٧) إنشاء نظام للتأمين الإجبارى ضد العجز للأجراء فى المشروعات الصناعية والتجارية والمهن الحرة ، وللعمال فى الصناعة المنزلية ، ولخدم المنازل .

(٣٨) إنشاء نظام للتأمين الإجبارى ضد العجز فى المشروعات الزراعية .

(٣٩) إنشاء نظام للتأمين الإجبارى ضد الوفاة للأجراء فى المشروعات والتجارية والمهن الحرة ، وللعمال فى الصناعة المنزلية ، ولخدم المنازل .

(٤٠) إنشاء نظام للتأمين الإجبارى ضد الوفاة للأجراء فى المشروعات الزراعية .

الدورة الثامنة عشر عام ١٩٣٤ :

(٤١) أدخل المؤتمر بمشروع هذه الاتفاقية بعض التعديلات على مشروع الاتفاقية رقم (٤) الذى سبق الموافقة عليه عام ١٩١٩ دون تغيير فى المبدأ .

(٤٢) توسيع قائمة الأمراض المهنية التى تعطى الحق فى التعويض والواردة فى مشروع الاتفاقية رقم (١٨) الذى سبق الموافقة عليه عام ١٩٢٥ .

(٤٣) وضع نظام خاص بالراحة والمياومة بين فرق العمال المشتغلين فى صناعة الزجاج ذات الألواح الأتوماتيكية .

(٤٤) إنشاء نظام للتأمين ضد البطالة .

الدورة التاسعة عشر عام ١٩٣٥ :

(٤٥) إلغاء تشغيل النساء فى أعمال المناجم تحت سطح الأرض .

(٤٦) عدل المؤتمر بعض نقط مشروع الاتفاقية رقم (٣١) بدون تغيير فى المبدأ .

(٤٧) وافق المؤتمر على مبدأ أسبوع العمل ذى الأربعين ساعة مع النص على وجوب المحافظة على مستوى معيشة العمال .

(٤٨) يجب الإحتفاظ بالعمال الذين ينقلون مقر سكناهم من بلد إلى آخر بحقوقهم فى المعاش .

(٤٩) يجب إنشاء نظام خاص بالراحة وتبادل فرق العمال المشتغلين فى صناعة القنانى الزجاجية على أساس متوسط أسبوعى ٤٢ ساعة .

الدورة العشرون عام ١٩٣٦ :

(٥٠) تنظيم تشغيل العمال الوطنيين فى المستعمرات .

(٥١) يتبع مبدأ الأسبوع ذى الأربعين ساعة بالنسبة للأشخاص المشتغلين بأعمال البناء والهندسة المدنية التى تمولها الحكومة المركزية أو تمدها بإعانة ، تأييدا للمبدأ المنصوص عليه فى الاتفاقية رقم (٤٧)

(٥٢) الحق فى أجازة سنوية بأجر لمدة لا تقل عن ستة أيام عمل بعد مضى سنة فى خدمة مستمرة لكل شخص ينطبق عليه نص هذه الاتفاقية .

الدورة الحادية والعشرون عام ١٩٣٦ (دورة بحرية بجنيف) :

(٥٣) يلزم ربانو السفن التجارية وضباطها بالحصول على شهادة بالكفاية الفنية .

(٥٤) منح أجازة سنوية بأجر للبحارة .

(٥٥) يجب أن يخضع مجهزو السفن لالتزامات معينة فى حالة مرض رجال البحر أو إصابتهم أو وفاتهم .

(٥٦) تطبيق نظام التأمين الإجبارى ضد المرض على رجال البحر .

(٥٧) يجب ألا تزيد مدة العمل على ظهر السفن التى ترى حمولتها على سبعمائة طن على ثمانى ساعات يوميا ، كما يجب ألا يقل عدد البحارة على ظهر هذه السفن عن حد معين يتناسب مع مقدار الحمولة .

الدورة الثانية والعشرون عام ١٩٣٦ (دورة بحرية بجنيف) :

(٥٨) لا يجوز إستخدام الأطفال الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة على ظهر السفن (تعديل للإتفاقية رقم ٧) .

الدورة الثالثة والعشرون عام ١٩٣٧ :

(٥٩) تقرير وسائل لسلامة العمال فى صناعة البناء .

(٦٠) يطبق أسبوع العمل ذى الأربعين ساعة على الأشخاص المشتغلين بصناعة النسيج .

(٦١) لا يجوز إستخدام الأطفال الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة فى المشروعات الصناعية (تعديل للإتفاقية رقم ٥) .

(٦٢) لا يجوز تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن خمس عشرة سنة فى المهن غير الصناعية (تعديل للإتفاقية رقم ٣٣) .

الدورة الرابعة والعشرون عام ١٩٣٨ :

(٦٣) يجب إعداد إحصائيات لساعات العمل والأجور وفقا لقواعد موحدة وتبليغها دوريا إلى مكتب العمل الدولى .

الدورة الخامسة والعشرون عام ١٩٣٩ :

(٦٤) تنظيم عقود العمل المكتوبة لأهالى المستعمرات .

(٦٥) يجب إلغاء العقوبات الجنائية تدريجيا فى حالة إخلال العمال من أهالى المستعمرات بعقود العمل .

(٦٦) يجب تنظيم تشغيل واستخدام العمال المهاجرين ، كما يجب أن تكون قواعد عملهم مماثلة للعمال التابعين للدولة التى يعملون بها .

(٦٧) تنظيم مدة عمل وراحة سائقى السيارات المحترفين ومساعديهم فى النقل على الطرق بواسطة المركبات .

٧٤ — وقد توقف نشاط مؤتمر هيئة العمل الدولية فى وضع اتفاقيات العمل الدولية أثناء الحرب العالمية الثانية (١٩٣٩—١٩٤٥) . ثم عاود نشاطه فى هذا الباب من جديد إبتداء من عام ١٩٤٦ ، فأقر فى دوراته الثمانية التى عقدها من ذلك التاريخ حتى سنة ١٩٥٢ ستة وثلاثين مشروع إتفاقية من رقم ٦٨ إلى رقم ١٠٣ خاصة بالموضوعات الآتية [١] :

الدورة الثامنة والعشرون عام ١٩٤٦ (دورة بحرية بسباتل) [٢] :

(٦٨) تغذية وإعداد طعام اللاجئين على ظهر السفن .

(٦٩) شهادات طهاة السفن .

(٧٠) الضمان الاجتماعى للبحارة .

(٧١) معاشات الملاحين .

(٧٢) الأجازات بأجر للملاحين .

(٧٣) الكشف الطبى على الملاحين .

(٧٤) شهادة الأهلية لمزاولة مهنة البحارة بصفة « بحار ماهر » .

(٧٥) وسائل إقامة الملاحين على ظهر السفينة .

(٧٦) الحد الأدنى لأجور البحارة وساعات عملهم وتعيينهم .

الدورة التاسعة والعشرون عام ١٩٤٦ (بمونتريال) :

(٧٧) وجوب الكشف الطبى على الأحداث للتحقق من صلاحيتهم للعمل بالصناعة .

---

(١) أنظر محاضرة الدكتور عزيز المراغى عن « التشريع الدولى للعمل » ، ألقيت بمصلحة العمل فى ١٩٤٩/١٢/٢١ .

(٢) عقد مؤتمر هيئة العمل الدولية دورته السادسة والعشرين عام ١٩٤٤ بفيلادلفيا ، ودورته السابعة والعشرين عام ١٩٤٥ بباريس ، واقصر فيهما على اقرار توصيات .

(٧٨) وجوب الكشف الطبى على الأحداث للتحقق من صلاحيتهم للعمل فى الأعمال غير الصناعية .

(٧٩) وجوب تحديد العمل الليلى للأحداث فى الأعمال غير الصناعية .

(٨٠) إدخال بعض التعديلات على نظام الاتفاقيات نظرا لحل عصبة الأمم وإنشاء هيئة الأمم المتحدة وتعديل دستور هيئة العمل الدولية تبعا لذلك .

الدورة الثلاثون عام ١٩٤٧ (بجنيف) :

(٨١) نظام التفتيش فى الصناعة والتجارة .

(٨٢) السياسة الاجتماعية التى تتبع فى البلاد التابعة (المستعمرات) .

(٨٣) تطبيق مستويات العمل الدولية فى البلاد التابعة .

(٨٤) حق تكوين النقابات وحل منازعات العمل فى البلاد التابعة .

(٨٥) نظام التفتيش على العمل فى البلاد التابعة .

(٨٦) الحد الأقصى لمدة عقود استخدام العمال فى المستعمرات .

الدورة الحادية والثلاثون عام ١٩٤٨ (بسان فرنسسكو) :

(٨٧) حرية تكوين الجمعيات وحماية منظمات العمال وأصحاب الأعمال .

(٨٨) تنظيم إدارات التخديم .

(٨٩) منع تشغيل النساء ليلا فى الصناعة .

(٩٠) منع تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن ١٨ سنة فى الصناعة .

الدورة الثانية والثلاثون عام ١٩٤٩ (بجنيف) :

(٩١) نظام الأجازات بأجر للملاحين .

(٩٢) وسائل إقامة الملاحين على ظهر السفن .

(٩٣) الأجور وساعات العمل وتوزيع العمل على ظهور السفن .

(٩٤) الشروط المتعلقة بالعمل فى العقود العامة .

(٩٥) حماية الأجور .

(٩٦) مكاتب التخديم المجانية .

(٩٧) تنظيم الهجرة للاستخدام .

(٩٨) تنظيم حق الاتفاق وإجراء عقود العمل المشتركة .

الدورة الرابعة والثلاثون عام ١٩٥١ :[١]

(٩٩) الحد الأدنى لأجور عمال الزراعة .

(١٠٠) المساواة فى الأجور بين الرجال والنساء فى العمل الواحد .

الدورة الخامسة والثلاثون عام ١٩٥٢ :

(١٠١) الأجازات بأجر فى الزراعة .

(١٠٢) الحد الأدنى لنظم الضمان الاجتماعى .

(١٠٣) حماية الأمومة (تعديل للاتفاقية رقم ٣) .

٧٥ — ولم تنضم مصر إلا إلى عدد ضئيل من هذه الاتفاقيات بلغ حتى إعداد هذا الكتاب ، سبع اتفاقيات من مجموعها البالغ قدره ١٠٣ اتفاقية . وفيما يلى بيان هذه الاتفاقيات السبع[٢] :—

١ — الاتفاقية رقم ٤ الخاصة بتشغيل النساء ليلا (المعدلة سنة ١٩٣٤) .

٢ — الاتفاقية رقم ١٩ الخاصة بالمساواة فى المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن إصابات العمل .

٣ — الاتفاقية رقم ٤٥ الخاصة باستخدام النساء فى المناجم .

٤ — الاتفاقية رقم ٥٣ الخاصة بمؤهلات ربابنة وضباط السفن التجارية وملاحيها .

٥ — الاتفاقية رقم ٦٣ الخاصة بإحصاء الأجور وساعات العمل فى المناجم والصناعات الرئيسية بما فيها صناعات البناء والزراعة .

---

(١) لم يقر مؤتمر هيئة العمل الدولية اتفاقيات فى دورته الثالثة والثلاثين .

(٢) راجع كتاب « وزارة الشؤون الاجتماعية : سياستها الانشائية فى نهضتها الحاضرة وبرنامجها للمستقبل » الذى أصدرته الوزارة المذكورة سنة ١٩٤٩ ، ص ١٨٣ و ١٨٤ . وقد ورد فيه أيضا أن الحكومة تشرع فى اتخاذ الإجراءات اللازمة للانضمام إلى الاتفاقيات رقم ٦٨ ، ٧٠ ، ٧٢ ، ٧٣ ، ٧٤ ، ٨٨ .

٦ — الاتفاقية رقم ٨٠ الخاصة بتعديل نظام الاتفاقيات ودستور هيئة العمل الدولية .

٧ — الاتفاقية رقم ٨١ الخاصة بالتفتيش على المحال الصناعية والتجارية .

* * *

٧٦ — وسوف نبين فى الفصل القادم الخاص بهيئة العمل الدولية ، كيفية إعداد اتفاقيات العمل الدولية ، وطريقة الانضمام إليها ، ووسائل مراقبة تطبيقها .

غير أننا نرى لزاما علينا قبل أن ننتقل إلى هذا الفصل ، وبعد أن عددنا المصادر المختلفة لقانون العمل ، أن نرتب هذه المصادر حتى نسير على هدى هذا الترتيب للوصول إلى القاعدة القانونية الواجب الأخذ بها ، إذا ما حصل تعارض بين القواعد التى تقررها هذه المصادر .

ولا يثير هذا الترتيب صعوبة خاصة فيما يتعلق بالمصادر الرسمية لقانون العمل سواء كانت داخلية أو دولية ، وهى المعاهدات ، والتشريعات الداخلية واللوائح والقرارات الإدارية ، والأحكام . إذ أن ترتيبها يخضع لنفس المبادىء التى يخضع لها ترتيب هذه المصادر فى سائر فروع القانون .

أما عن المصادر الحرفية لقانون العمل ، فمن المنطق أن تخضع اللوائح الداخلية المستندة إلى سلطة رب العمل ، والقرارات النقابية الصادرة من إحدى النقابات ، لقواعد العرف التى خلقتها جميع أوساط العمل خلقا مشتركا . وفيما بين اللوائح الداخلية والقرارات النقابية ، يتوقف الأمر على ظروف كل حالة من ناحية ، وعلى تكييف طبيعة اللائحة الداخلية باعتبارها اتفاقا ملحقا بعقد العمل أو قاعدة تنظيمية صادرة من رب العمل [1] ، من ناحية أخرى .

بقى أخيرا أن نبين الترتيب بين المصادر الرسمية من جانب ، وبين المصادر الحرفية من الجانب الآخر . وللإجابة على ذلك ، نقول إن من

---

(١) راجع فى ذلك بند ٥٧ ، ٥٨ ، ٥٩ .

المسلم به أن للقانون واللوائح الآمرة الأولوية على القواعد ذات الأصل الحرفى . كما أن قرارات هيئات التحكيم تعلو على العادات ، واللوائح الداخلية ، والقرارات النقابية .

على أن كل هذا الترتيب قابل للتعديل بتقديم القاعدة الدنيا على القاعدة العليا كلما كانت القاعدة الأولى أصلح للعمال . فتشريعات العمل تقتصر غالبا على النص على حد أدنى من الحماية يمكن تجاوزه [١] ، اللهم إلا إذا رأت السلطة العليا وضع قاعدة تحرم ، لاعتبارات متعلقة بالصالح العام ، مخالفتها على أية صورة من الصور . كما إذا رأت تحريم كل زيادة فى الأجور لأسباب تتعلق بسياسة الاقتصاد الموجه التى تنتهجها . وإن كان هذا النوع من النصوص نادر الوجود .

٧٧ — غير أنه كثيرا ما يصعب تحديد ما إذا كانت قاعدة من القواعد أصلح للعمال من قاعدة أخرى أم أن القاعدة الثانية هى الأصلح . وإن كان يمكن الاسترشاد فى ذلك ببضعة مبادىء تعين على هذا التحديد [٢] :

(١) يجب إغفال الآثار الاقتصادية البعيدة التى يحتمل أن يؤدى إليها تطبيق القاعدة موضع البحث . فالقاعدة التى ترفع أجور العمال تعتبر أصلح للعمال بصرف النظر عما قد يدعى به من أن هذه الزيادة تفرض على المشروعات عبئا ثقيلا قد يؤدى إلى انتشار البطالة بين العمال .

(٢) يجب ألا يقتصر عند مقارنة قاعدتين على مراعاة مركز عامل منفرد بل يجب أن ندخل فى اعتبارنا مركز مجموع العمال أصحاب الشأن . فالقاعدة التى تعود بنفع على عامل واحد فى ظروف معينة لا يمكن أن تعتبر أصلح من القاعدة الثانية ، إذا كانت تلحق ضررا بمجموع العمال .

(٣) يجب ألا يعتمد فى معرفة القاعدة الأصلح للعمال على التقدير الشخصى لأصحاب الشأن بل يجب أن ينظر إلى الأمر نظرة موضوعية

---

(١) راجع المادة ٥٠ من قانون عقد العمل الفردى ، والمادة ٨ من قانون عقد العمل المشترك.

(٢) دوران وجوسو ، بند ١٤٠ ، صفحة ١٧٩ — ١٨١ .

مستوحين الدوافع التى حملت على وضع القاعدة العليا . فإطالة وقت العمل لا يمكن أن تعد قاعدة أصلح للعمال ، ولو كانت مصحوبة بزيادة فى الأجر ، إذا ما قدرنا أسباب تحديد مدة العمل اليومى .

(٤) يجب أن تجرى المقارنة على ضوء ظروف الحال لمعرفة أى القاعدتين أصلح للعمال . فإذا قضت قاعدة بتعديل الأجور كلما حصل تغيير فى نفقات المعيشة بنسبة ١٠ ٪ سواء بالزيادة أم بالنقصان ، فى حين أن القاعدة القانونية العليا تنص على إجراء هذا التعديل كلما تغيرت نفقات المعيشة بنسبة ٥ ٪ ، فإن القاعدة الأولى تعتبر ضارة بالعمال فى حالة إرتفاع نفقات المعيشة نظرا لأنها تحول دون تعديل الأجور ، فى حين أنها تعتبر أصلح لهم فى حالة انخفاض نفقات المعيشة نظرا لأنها تؤخر خفض أجورهم .

ولكن قد يحدث أن يشتمل النص القانونى على أكثر من قاعدة ، بعضها أصلح وبعضها أضر . فهل ننظر إلى كل قاعدة من هذه القواعد على حدة ، وبذلك نطبق قواعد تنتمى إلى أصول متباينة ، أم نصدر على النص فى مجموعه حكما شاملا ؟

لا جدال فى أن المفاضلة التفصيلية التى تسمح بالحكم على كل قاعدة من القواعد التى يتضمنها النص على حدة هى الطريقة السليمة بشرط إحترام إرادة واضعها . فإنه من المفهوم أن نطبق نصا يتضمن عدة قواعد مستقل بعضها عن بعض ، تطبيقا جزئيا ، ولكن إذا كانت تكون وحدة واحدة لا يمكن تجزئتها ، وتتوازن فيما بينها ، ويبرر بعضها البعض الآخر ، فإنه لا يجوز تطبيقها تطبيقا جزئيا .

الفصل الثالث

هيئة العمـــــل الدولية[1]

٧٨ – كان لقيام الثورة الشيوعية فى روسيا سنة ١٩١٧ ، ونجاحها فى قلب نظام الحكم فى تلك البلاد ، أكبر الأثر فى لفت الأنظار إلى ازدياد أهمية الطبقة العمالية ، وإلى أن التوانى فى إصلاح حالها يمهد السبيل لامتداد هذه الحركة الثورية إلى بقية الدول الأوربية .

فما أن قدم إلى مؤتمر السلام المنعقد بباريس سنة ١٩١٩ عقب انتهاء الحرب العالمية الأولى ، اقتراح بإنشاء هيئة دولية تعنى بشئون العمل والعمال ، حتى رحبت به الدول الأعضاء ، وضمنت معاهدات السلام قسما خاصا بقانون العمل .

ويكون هذا القسم الباب الثالث عشر من معاهدة فرساى المعقودة مع ألمانيا . ونجد نفس نصوص هذا الباب فى بقية معاهدات السلام وهى معاهدة سان جرمان المعقودة مع النمسا ، ومعاهدة تريانو المعقودة مع المجـــر ، ومعاهدة نيي (Neuilly) المعقودة مع بلغاريا .

وقد تكفلت ديباجة هذا الباب ببيان المبادىء التى أوحت إلى واضعى نصوصه بما تضمنه من قواعد ، إذ جاء فيها :

« بما أن عصبة الأمم تهدف إلى إقرار السلام العالمى ، وهو ما لا يمكن تشييده إلا على أساس من العدل الاجتماعى .

« وبما أنه يوجد من أحوال العمل ما ينطوى على إلحاق الظلم والبؤس

---

(١) المراجع :

G. Scelle—L'organisation internationale du travail et le B. I. T. Paris, 1930.
E. Mahaim — L'O. I. T. , Recueil Cours La Hay, 1924 Tome III.
P. Durand et R. Jaussaud—Traité de droit du travail, T. 1, P. 267—313.
M. Amiaud — Cours de légis. industrielle, Paris 1947—1948
الوثائق والمستندات التى تصدرها هيئة العمل الدولية .

والحرمان بعدد كبير من الناس مما يولد سخطا يعرض السلام والوئام العالميين للخطر .

« وبما أن هذه الحالة تستدعى تحسين ظروف العمل بصفة عاجلة، كتنظيم ساعات العمل ، وتحديد حد أقصى للعمل اليومى والأسبوعى ، وتنظيم عرض العمل ، والقضاء على البطالة ، وجعل الأجور ملائمة للمعيشة ، وحماية العمال من المرض ، وحماية الأطفال والأحداث والنساء ، وحماية العمال ضد الإصابات والشيخوخة ، وحماية العمال الذين يشتغلون خارج بلادهم ، والاعتراف بمبدأ حرية تكوين النقابات ، وتنظيم التمرين والتعليم الفنى ونحو ذلك من الوسائل .

« وبما أن عدم اتباع أى أمة لنظام إنسانى للعمل يعتبر عقبة فى طريق باقى الامم لتحسين أحوال العمل داخل بلادها .

« فإن الدول المتعاقدة تقرر ، مدفوعة بشعور العدالة الإنسانية والرغبة فى تحقيق سلام دائم ، ما يلى : »

ونصت معاهدة فرساى بعد هذه الديباجة على إنشاء هيئة العمل الدولية [١] ، مخصصة ٤١ مادة (من المادة ٣٨٧ إلى المادة ٤٢٧) لبيان أغراضها وطريقة تشكيلها وكيفية سير أعمالها .

٧٩ — وقد نشأت هيئة العمل الدولية كمنظمة ملحقة بعصبة الأمم . ولا شك فى أن إلحاق منظمة تهدف أساساً إلى غرض اجتماعى بهيئة ذات غرض سياسى ، كان خطأ حاول ذوو الشأن فيما بعد إصلاحه بفصل هيئة العمل الدولية تدريجيا عن عصبة الأمم [٢] وتجلى هذا الاتجاه فى الأمور الآتية :ـ

---

(١) وتسمى بالانجليزية International Labour Organisation ، وجرت العادة على اختزال هذه التسمية والاقتصار على الحروف الاولى من كلماتها فيطلقون عليها I. L. O. أما بالفرنسية فيسمونها L' Organisation Internationale du Travail . ويختصرون هذا الاسم أيضا إلى O. I. T. .

(٢) ولا يعنى ذلك أن هيئة العمل الدولية كانت تابعة تبعية كاملة لعصبة الأمم ، بل كان من حقها طبقا للمادة ٤٢٢ تعديل دستورها دون رجوع إلى العصبة ، وكانت تشكيلاتها الادارية مستقلة إداريا عن سكرتارية عصبة الأمم .

(١) أصبحت عضوية هيئة العمل الدولية مستقلة عن عضوية عصبة الأمم. فإذا كانت المادة ٣٨٧ تستوجب أن يكون كل عضو فى عصبة الأمم عضواً أيضا فى هيئة العمل الدولية، فإن هيئة العمل الدولية لم تشترط للدخول فى عضويتها، أن تكون الدولة عضوة فى عصبة الامم. وعلى هذا الأساس قبلت الدول التى اعتبرت مسئولة عن الحرب العالمية الأولى، والتى كانت مبعدة فى أول الامر من العصبة (ألمانيا والنمسا والمجر وبلغاريا) كأعضاء فى هيئة العمل الدولية. وعلى هذا الاساس أيضا قبلت أمريكا سنة ١٩٣٤ عضوة فى هيئة العمل الدولية بالرغم من أنها لم تشترك فى يوم ما فى عصبة الامم، كما قبلت مصر فى ١٦ يونيو ١٩٣٦ قبل دخولها عصبة الامم.

(٢) استقلت هيئة العمل الدولية عن عصبة الامم من الناحية المالية استقلالا كاملا. وأصبح مجلس إدارة الهيئة يعد ميزانيتها وينفذها دون رقابة عليه من عصبة الامم.

(٣) وتدعيما لقطع الصلة من الناحية الشكلية بين هيئة العمل الدولية وبين معاهدات السلام السياسية، جرى العمل اعتباراً من سنة ١٩٣٤ على عدم الإشارة إلى النصوص الخاصة بهيئة العمل الدولية باعتبارها مواداً واردة بمعاهدة فرساى (المواد ٣٨٧ إلى ٤٢٧)، وإنما أصبح يطلق عليها إسم «دستور هيئة العمل الدولية» ورقمت موادها ترقيما مستقلا من رقم واحد إلى ٤١، كما لو كان لهيئة العمل الدولية دستور حقيقى منفصل عن معاهدات السلام مؤلف من ٤١ مادة.

وقد ساعد هذا الانفصال التدريجى لهيئة العمل الدولية عن عصبة الامم على بقائها على قيد الحياة بعد أن اختفت عصبة الامم مع السلام العالمى سنة ١٩٣٩. فاستمرت فى نشاطها حتى بعد إعلان الحرب العالمية الثانية، وإن كان نشاطا محدوداً. ونقلت مكاتبها فى صيف سنة ١٩٤٠ من جنيف إلى مونتريال بكندا [١].

---

(١) وقد أعيدت إلى جنيف فى عام ١٩٤٨.

وعندما وضعت الحرب أوزارها ، ووقع فى ٢٦ يونيو ١٩٤٥ بسان فرانسسكو ميثاق هيئة الأمم المتحدة ، سعت هيئة العمل الدولية إلى عقد اتفاق مع هيئة الأمم، باعتبارها المنظمة الجديدة المشرفة على المجتمع الدولى ، يتضمن الاعتراف بها : إذ أن اختصاص هيئة الأمم المتحدة شمل المسائل الاقتصادية والاجتماعية . وكان لا بد للوصول إلى هذا الغرض ، أن تعدل هيئة العمل الدولية دستورها حتى تقطع صلاتها بعصبة الأمم ، وتدخل فى زمرة المنظمات المتخصصة الملحقة بهيئة الأمم المتحدة . فأقر مؤتمر الهيئة التعديلات العاجلة فى دورته السابعة والعشرين التى انعقدت بباريس فى أكتوبر ١٩٤٥ : ثم وقع فى ٣٠ مايو ١٩٤٦ اتفاق بين هيئة العمل الدولية وبين المجلس الاقتصادى والاجتماعى التابع لهيئة الأمم المتحدة .

وبمقتضى هذا الاتفاق ، تم الاعتراف بهيئة العمل الدولية كمنظمة متخصصة مستقلة ملحقة بهيئة الامم ، ووضع أساس التعاون بين الهيئتين فى الناحيتين الإدارية والمالية ، كما اتفق على تبادل المشروعات التى تضعها كل من الهيئتين ، وعلى حضور ممثلين عن كل منهما فى الاجتماعات التى تعقدها الأخرى .

وعلى أثر توقيع هذه الاتفاقية ، دعى مؤتمر هيئة العمل الدولية للانعقاد بمونتريال فى سبتمبر ١٩٤٦ ، حيث صدق على الاتفاقية ، وأدخل تعديلات جديدة على دستور الهيئة حتى يتفق والوضع الجديد . وقد صدقت الدول الأعضاء على هذه التعديلات ، وأصبحت تكون الدستور الجديد لهيئة العمل الدولية .

بعد هذا الاستعراض السريع لتاريخ نشوء هيئة العمل الدولية ، وأطوار حياتها ، نتناول فى أربعة مباحث الكلام عن أعضاء الهيئة وشروط الانضمام إليها ، واختصاصها والأغراض التى تسعى لتحقيقها ، وتشكيلها الداخلى وكيفية سير أعمالها ، وآثار ما بذلت من جهود .

المبحث الأول

أعضاء هيئة العمل الدولية

٨٠ — ربطت معاهدة فرساى — كما سبق أن قلنا — بين عضوية عصبة الأمم وعضوية هيئة العمل الدولية . ورأينا كيف أن هيئة العمل الدولية ، رغبة منها فى الانفصال عن عصبة الأمم لم تر من ناحيتها أن تلزم أعضاءها بالانضمام إلى عصبة الأمم[١] .

وعند ما أنشئت هيئة الأمم المتحدة ، لم ينص ميثاقها على إلزام أعضائها بالانضمام إلى هيئة العمل الدولية ، الأمر الذى اقتضى تعديل المادة الأولى من دستور هيئة العمل الدولية ، المنظمة لعضويتها ، بباريس فى ٥ نوفمبر ١٩٤٥ . وأصبحت تعتبر أعضاء فى الهيئة بمقتضى هذه المادة : —

(١) جميع الدول الحائزة لصفة عضوية الهيئة فى أول نوفمبر ١٩٤٥ .

(٢) أعضاء هيئة الأمم المتحدة الذين يخطرون مكتب العمل الدولى بقبولهم الالتزامات الواردة فى دستور هيئة العمل الدولية . أى أن انضمام هذه الدول يتم بقوة القانون بمجرد تقديم الطلب .

(٣) الدول الأخرى التى تطلب الانضمام إلى الهيئة ، ويقرر مؤتمر هيئة العمل الدولية قبولها بأغلبية ثلثى المندوبين الحاضرين على أن يكون من بينهم ثلثا المندوبين الحكوميين الحاضرين[٢] .

٨١ — وإذا كانت عضوية هيئة العمل الدولية مقصورة على الدول إلا أن هذه الدول لا تمثل فى الهيئة بمندوبين حكوميين فقط كالمتبع فى سائر الهيئات الدولية ، بل تمثل تمثيلا ثلاثيا بمندوبين عن كل من الحكومة

---

(١) راجع ما ورد بالبند السابق .

(٢) اقترح البعض أن تقبل الدولة تطبيق حد أدنى من القواعد القانونية المتعلقة بشؤون العمل كشرط لقبول انضمامها إلى الهيئة ، غير أن هذا الاقتراح لم يلق قبولا . وبناء عليه ، يكفى أن تقدم الدولة طلب انضمام وينال موافقة المؤتمر بالأغلبية المطلوبة حتى تكون الدولة عضوة فى هيئة العمل الدولية .

والعمال وأصحاب الأعمال حتى تكون الهيئة معبرة عن كافة المصالح المتعلقة بشئون العمل[١] .

٨٢ — وللدول الأعضاء حق الانسحاب من هيئة العمل الدولية ، ولكن بعد مضى سنتين من وصول الإخطار برغبتها فى الانسحاب إلى مدير مكتب العمل الدولى ، وبشرط أن تكون أوفت بجميع التزاماتها المالية حتى هذا التاريخ[٢] .

على أن هذا الانسحاب لا يؤثر فى صحة اتفاقيات العمل الدولية ، التى صدقت عليها الدولة المنسحبة وذلك حتى التاريخ المحدد لانتهائها .

المبحث الثانى

اختصاص هيئة العمل الدولية

٨٣ — تكفلت المادة ٤٢٧ من معاهدة فرساى (أو المادة ٤١ من الدستور الأول لهيئة العمل الدولية) ببيان أهداف هيئة العمل الدولية ، فنصت على على تسعة مبادىء تسعى للعمل على الأخذ بها فى الدول المختلفة . وهى :

(١) عدم جواز اعتبار العمل مجرد أداة أو سلعة للاتجار .

(٢) الاعتراف لكل من العمال وأصحاب الأعمال بحق تكوين الجمعيات والنقابات .

(٣) وجوب إعطاء العامل أجراً كافياً يسمح له بالاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة .

(٤) الأخذ بيوم العمل ذى الثمانى ساعات أو الأسبوع ذى الثمانى والأربعين ساعة .

---

(١) ومن طريف ما حدث عند افتتاح المبنى الرئيسى لهيئة العمل الدولية بجنيف فى ٦ يوليو ١٩٢٦ ، أن أغلق بابه بقفل لا يفتح إلا باستعمال ثلاثة مفاتيح مختلفة ؛ وقام ممثل كل من المندوبين الحكوميين ومندوبى العمال ومندوبى أصحاب الأعمال فى الهيئة باستعمال مفتاح من هذه المفاتيح الثلاث عند افتتاح المبنى ، فكان رمزاً على قيام هذه الهيئة على أساس من التمثيل الثلاثى للدول بمندوبين عن الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب الأعمال .

(٢) راجع الفقرة الخامسة من المادة الأولى من دستور هيئة العمل الدولية .

(٥) تقرير حق العامل فى يوم راحة أسبوعياً (على أن يكون يوم الأحد كلما أمكن ذلك).

(٦) منع تشغيل الأطفال، ووضع نظام لتشغيل الأحداث من الجنسين بحيث لا يعوق نموهم الجسمانى، ولا يحول دون إتمام تعليمهم.

(٧) المساواة بين أجور الرجال وأجور النساء فى الأعمال المتكافئة فى القيمة.

(٨) ضمان معاملة اقتصادية عادلة للعمال الأجانب المقيمين إقامة قانونية فى داخل كل دولة.

(٩) وجوب إنشاء نظام للتفتيش فى كل دولة، تشترك فيه النساء، للإشراف على تنفيذ تشريعات العمل.

على أن هذا التعداد لم يرد على سبيل الحصر: فقد جاء فى المادة المذكورة أن الهيئة تهدف إلى تحقيق «رفاهية العمال الأجراء من الناحية المادية، والمعنوية، والثقافية».

وقد كانت تعد هذه المبادىء فضفاضة فى وقت وضعها، غير أنه سرعان ما طبقت فى معظم البلاد بل تجاوزتها بعض الدول، وسارت خطوات أخرى إلى الأمام. فأصبح للعامل الحق فى الراحة يوماً ونصف يوم أسبوعياً، ومنح الحق فى أجازة سنوية بأجر، وحددت ساعات العمل بأربعين ساعة أسبوعياً، وصدرت قوانين التأمين الإجبارى ضد حوادث العمل، بل ضد المخاطر الاجتماعية كالمرض والبطالة والشيخوخة.

٨٤ — فأصبح لا مناص من وضع برنامج جديد لهيئة العمل الدولية يساير الأوضاع والمطالب الجديدة. وهذا ما قام به مؤتمر الهيئة المنعقد فى دورته السادسة والعشرين بفلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية إذ أعلن فى ١٠ مايو ١٩٤٤ برنامج الهيئة الجديد الذى أصبح يعرف بإسم «إعلان فلادلفيا» « La déclaration de Philadelphie »[1]. وقد حل هذا الإعلان

---

(١) راجع أعمال مؤتمر فلادلفيا فى مجلة العمل الدولية مجموعة L، جزء أول، ص ١ـ ٤٥.

اعتباراً من سنة ١٩٤٦ ، محل المادة ٤١ القديمة من دستور الهيئة السابق الكلام عنها فى البند السابق .

فأصبحت هيئة العمل الدولية تعنى بصفة خاصة بالمسائل الآتية :—

(١) تشغيل الأيدى العاملة بما فى ذلك التشغيل الكامل «plein emploi» وانتقالات الأيدى العاملة ، وإعطاء العمال عملا يلائم رغباتهم ويحقق رغد المجموع .

(٢) تحسين علاقات العمل الفردية بمساهمة العمال مساهمة عادلة عن طريق الأجور فى ثمرات التقدم ، وبتنظيم أوقات العمل وغيرها من الظروف الخاصة بالعمل .

(٣) رفع مستوى المعيشة بتقرير مستوى مناسب للغذاء ، والسكن ، وأوقات الفراغ ، وضمان تكافؤ الفرص فى الميدانين التعليمى والحرفى .

(٤) التوسع فى وسائل الضمان الاجتماعى ، وحماية أرواح وصحة العمال فى جميع الأعمال .

على أن الجديد فى الأمر أن اختصاص هيئة العمل الدولية لم يعد مقصوراً على الميدان الإجتماعى ، بل تخطاه إلى الشئون الاقتصادية والمالية . إذ أصبح من حقها أن تضمن قراراتها وتوصياتها ما يدخل فى هذه الشئون ما دامت ترى فيه ما يحقق نفعاً من الناحية الإجتماعية . كما عليها أن تطالب بإشراك العمال وأرباب الأعمال فى وضع وتطبيق السياسة الاقتصادية ، كما يساهمون فى توجيه السياسة الاجتماعية .

٨٥ — ويمتد اختصاص هيئة العمل الدولية إلى جميع العمال دون تفرقة بينهم بسبب طبيعة عملهم . وقد ثار التساؤل فى بدء حياة الهيئة عما إذا كان اختصاصها يشمل العمال الزراعيين أم أنه مقصور على عمال التجارة والصناعة ، وذلك بمناسبة اشتمال جدول أعمال الدورة الثالثة لمؤتمر العمل الدولى سنة ١٩٢١ على مشروع اتفاقية خاصة بتنظيم العمل الزراعى . وأحيل الموضوع إلى محكمة العدل الدولية بلاهاى لإبداء الرأى ، فأفتت باختصاص

الهيئة بالنسبة للعمال الزراعيين إذ أنه لا يوجد فى نصوص دستورها ما يدل على قصر اختصاصها على عمال الصناعة والتجارة (فتوى رقم ٢ فى ١٢ أغسطس ١٩٢٢) .

كما اتسع اختصاص الهيئة بالتوسع فى فكرة التبعية التى تحدد ميدان قانون العمل — كما هو الاتجاه فى التشريعات الداخلية ؛ فلم تعد تقتصر على التبعية القانونية بل تجاوزتها إلى التبعية الاقتصادية . فشمل اختصاصها صغار المزارعين ، وأرباب الحرف ، والمهاجرين ، والعمال من أهالى المستعمرات الخاضعين لنظام السخرة . ولم يعد يخرج من اختصاص الهيئة سوى العمل المستقل من الناحيتين الاقتصادية والقانونية .

على أنه يجوز تنظيم عمل أرباب الأعمال بطريقة عرضية إذا كان هذا التنظيم ضرورياً لحماية العمال ، كتحريم العمل الليلى فى المخابز على العمال وأرباب الأعمال معاً (فتوى محكمة العدل الدولية رقم ١٣ سنة ١٩٢٦) .

المبحث الثالث

تشكيل هيئة العمل الدولية وسير أعمالها

تتكون هيئة العمل الدولية من ثلاثة تشكيلات رئيسية : مؤتمر العمل الدولى ، ومكتب العمل الدولى ، ومجلس إدارة المكتب[١] .

أولا — مؤتمر العمل الدولى (La Conférence Internationale du Travail) :

٨٦ — يتألف مؤتمر العمل الدولى من جميع ممثلى الدول الأعضاء

---

(١) يوجد إلى جانب هذه التشكيلات الرئيسية ، عدد من اللجان الفنية والاستشارية يعينها مجلس الإدارة حسب مقتضيات الأحوال لإعداد المسائل التى ستكون محل مناقشة فى المؤتمر .

ويرى الأستاذ أميو أن هيئة العمل الدولية لا تتكون إلا من مؤتمر العمل الدولى ومكتب العمل الدولى ، معتبراً مجلس إدارة المكتب جزءاً من مكتب العمل الدولى .

فى هيئـــة العمل الدولية . ويقوم بتمثيل كل دولة أربعة مندوبين : مندوبان عن الحكومة ، ومندوب عن عمال هذه الدولة ، ومندوب عن أصحاب الأعمـال فيهـا [١] . غير أنه يلاحظ أن العمال وأرباب الأعمـال لا يقومون بانتخاب ممثليهم ، وإنما تعين حكومة كل دولة مندوبيها الأربعة جميعا بشرط أن يكون ممثل العمال عاملا ، وأن يكون ممثل أصحاب الأعمال صـاحب عمل ، وأن يتم تعيين كل منهما « بالاتفاق مع المنظمات الحرفية الأكثر تمثيلا لهم » [٢] إذا وجدت ، وإلا كان للمؤتمر الحق فى بطلان صحة تمثيلهما بأغلبية ثلثى المندوبين الحاضرين .

وقد أثار تحديد المقصود من « المنظمات الحرفية الأكثر تمثيلا » بعض الصعوبات . من ذلك ما أثير حول تعيين الحكومة الهولندية لممثل العمال سنة ١٩٢٠ . إذ تم هذا التعيين بالاتفاق مع أربعة اتحادات عمالية يعتبر كل منها على حدة أقل أهمية من اتحاد خامس منضم إلى الدولية النقابية ، فى حين أنها تضم فى مجموعهـا عدداً أكبر من العمال المنضمين إلى الإتحاد الأخير . وعرض الأمر على محكمة العدل الدولية لإبداء الرأى [٣] ، فأفتت بصحة التعيين على أسـاس أن صفة « المنظمات الأكثر تمثيلا » يمكن أن تنصرف إلى عدة منظمات يجمعها رباط المصلحة الواحدة [٤] .

كما أثار التمثيل الثلاثى نفسه الكثير من النقاش بالنسبة للدول ذات

---

(١) وقد رؤى تمثيل الحكومة والعمال وأرباب الأعمال لتحقيق التوازن بين مختلف المصالح ولإيجاد نوع من التعاون بين السلطات الحكومية والهيئات الحرفية فى تنظيم شؤون العمل . كما رؤى تمثيل الحكومة بمندوبين بدلا من مندوب واحد حتى تستطيـع الدفاع عن المصلحة العامة ، إذا ما إتحد مندوبا العمال وأرباب الأعمال على أمر يحقق مصلحتهم الخاصة .

(٢) « d'accord avec les organisations professinnelles les plus représentatives »

(٣) يلاحظ أن الفصل فى صحة تمثيل العضو من اختصاص المؤتمر نفسه ، يصدر فيها قراره بأغلبية ثلثى المندوبين الحاضرين . أما أخذ رأى محكمة العدل الدولية فهو استشارى محض .

(٤) فتوى محكمة العدل الدولية فى ٣١ يوليو ١٩٢٢ .

راجع تفصيلات هذه الإشكالات فى رسالة الدكتوراه التى تقدم بها مسيو تروفيه Trouvé بباريس بعنوان . « La notion du syndicat le plus représentatif de la profession » .

النظام الإقتصادى الجماعى حيث لا يوجد بها أرباب أعمال ، مما يؤدى إلى تمثيل حكومات هذه الدول بثلاثة ممثلين بدلا من إثنين [١] .

على أنه من المشاهد أن وفود بعض الدول إلى المؤتمر لم تكن مؤلفة تأليفا ثلاثيا نتيجة إهمال بعض الحكومات أو عدم وجود منظمات طائفية أو لعدم إمكان الوصول إلى إتفاق فيما يختص بتعيين المندوبين . ومع ذلك سمح لها بالاشتراك فى المؤتمر ، الأمر الذى يتنافى مع تحقيق التوازن الذى يرمى إليه دستور هيئة العمل الدولية بين مختلف المصالح .

وخلافا لما هو متبع فى المؤتمرات الدولية من إعطاء كل دولة صوتا واحدا مهما كان عدد أعضاء وفدها ، فإن لكل ممثل من الممثلين الأربعة للدولة فى مؤتمر العمل الدولى صوتا خاصا به . ورغم أن الممثلين الأربعة يمثلون دولة واحدة ، وتعينهم حكومة هذه الدولة ، إلا أن ممثلى العمال وأرباب الأعمال يتمتعون بكامل الحرية فى التصويت إذ أنهم مكلفون بالدفاع عن الجماعات التى يمثلونها دون خضوع لتوجيه حكومى [٢] .

ولذا فمن الجائز أن يصوت مندوب العمال فى إتجاه ، ويصوت مندوب أرباب الأعمال فى إتجاه آخر ، بينما يصوت مندوبا الحكومة فى إتجاه ثالث .

ويجوز أن يضم كل وفد إثنين من المستشارين الفنيين عن كل مسألة مدرجة فى جدول الأعمال (مادة ٣ من دستور الهيئة) . ويجب أن يكون أحد هذين الخبيرين سيدة عند نظر المسائل المتعلقة بعمل النساء . ولهؤلاء المستشارين الحق فى الاشتراك فى المناقشات إذا سمح لهم المندوب الذى

---

(١) أنظر التعديلات التى اقترحت لمعالجة هذه الحالة فى كتاب دوران وجوسو ، بند ٢٣١ ، ص ٢٩٠ و ٢٩١ .

(٢) وقد كان طبيعيا أن تنشأ الروابط بين مندوبى كل طائفة داخل المؤتمر ، وليست بين مندوبى الدولة الواحدة . وأخذ تنظيم الطوائف صفة رسمية فى اللائحة الداخلية للمؤتمر . فلمندوبى العمال فى المؤتمر كما لمندوبى أرباب الأعمال ، مكاتبهم الخاصة ، واجتماعاتهم الرسمية لاختيار نائب رئيس المؤتمر ، وأعضاء اللجان ، وانتخاب مجلس الإدارة . كما يدرس مندوبو كل طائفة الموضوعات التى يحيلها عليهم المؤتمر أو لجنة الاقتراحات . ويتفقون فيما بينهم على اتخاذ موقف واحد فى المناقشات . (راجع المواد ٦٢ـ٦٧ من اللائحة الداخلية للمؤتمر) .

يعاونونه ، غير أنه لا يجوز لهم التصويت إلا كنائبين عن المندوبين الأصليين (المادة الأولى من لائحة المؤتمر) .

٨٧ — ويعقد المؤتمر دورة واحدة على الأقل فى كل عام [١] . ويتخذ قراراته بأغلبية ثلثى الأعضاء الحاضرين ، على خلاف ما جرى عليه العرف فى المؤتمرات الدولية من الأخذ بقاعدة الإجماع .

إذ لا تقبل الدول ، حرصا على سيادتها ، أن ترتبط بقرار لم يوافق عليه ممثلوها . ولعل السبب فى مخالفة هـذا العرف فى مؤتمر العمل الدولى يرجع إلى نظام تمثيل الدول فى المؤتمر من ناحيـة ، وإلى أن المؤتمر لا يتعرض للمسائل السياسية من ناحية أخرى .

غير أنه مما يقلل من أهمية إتخاذ القرارات بهذه الأغلبية بدلا من الاجماع أن قرارات المؤتمر ليست ملزمة للدول . فقرارات المؤتمر لا تعدو أن تكون مجرد « مشروعات » اتفـاقيات (Projets de conventions) أو توصيات (recommandations) .

ولا تلتزم الدول بتنفيذ الإتفاقيات ولو وافق عليها ممثلوها جميعا ، إلا بعد التصديق عليهـــا . وكل ما تلتزم به الحكومة هو عرض مشروعات الإتفاقيات التى يقرها المؤتمر فى مدة سنة من تاريخ فض الدورة (أو ثمانية عشر شهرا فى بعض حالات خاصة) على السلطة المختصة للتصديق عليها [٢] .

---

(١) كانت تنعقد دورات مؤتمر العمل الدولى عادة فى جنيف قبـل الحرب العالمية الأخيرة . (باستثناء دورته الأولى إذ عقدت فى واشنطن سنة ١٩١٩ ، ودورته الثانية إذ عقدت بجنوة سنة ١٩٢٠) ثم غير مكان انعقاده المعتاد ، فاجتمع فى فيلادلفيا سنة ١٩٤٤ ، وفى باريس سنة ١٩٤٥ ، وفى مونتريال سنة ١٩٤٦ ، ثم عاد إلى الانعقاد بجنيف ابتداء من سنة ١٩٤٧ .

(٢) يجوز أن تكون تصديقات الدول شرطية أو معلقة على تصديق دول أخرى ، ولـكن لا يجوز أن يكون التصديق عليها تصديقا جزئيا . ويبعث الأعضاء بوثائق التصديق إلى مدير مكتب العمل الدولى مع اخطاره بالإجراءات التى اتخذت لتنفيذ الاتفاقية . وتسجل الاتفاقيات المصدق عليها فى السكرتارية العامة لهيئة الأمم المتحدة .

وتنص إتفاقيات العمل الدولية عادة على سريانها لمدة عشر سنوات من يوم العمل بها ، تجدد من تلقاء نفسها لمدة عشرة سنوات أخرى ، إن لم تسجل الدولة إقرارا بعدم رغبتها فى الإرتباط بها فى السكرتارية العامة لهيئة الأمم المتحدة .

وإلا قدمت ضدها شكوى إلى محكمة العدل الدولية بلاهاى . ولكن هذا الالتزام لا يتعدى مجرد تقديم هذه المشروعات إلى السلطة المختصة ، وللسلطة الأخيرة مطلق الحرية فى التصديق عليها أو رفضها بل للحكومة أن تطلب إليها عدم الموافقة على المشروع دون تثريب عليها . ومع بساطة هذا الإلتزام، فإن كثيرا ما تهمل الدول عرض مشروعات الاتفاقيات على السلطة التشريعية . ولم تقدم هيئة العمل الدولية أية شكوى ضد هذه الدول المخلة بالتزاماتها .

أما التوصيات فهى مجرد رغبات أو نصائح موجهة إلى الدول بتعديل بعض أجزاء تشريعها ، ولا تلزم الدولة بأى التزام .

٨٨ — ولا يقتصر إختصاص مؤتمر العمل الدولى على النشاط التشريعى أى مناقشة وإقرار مشروعات إتفاقيات العمل الدولية ، وإصدار التوصيات . بل يختص أيضا بالاشراف على نشاط مكتب العمل الدولى . فيناقش تقرير مديره عن نشاط المكتب فى السنة المنقضية ، وعن علاقات الهيئة بالدول الأجنبية ، وعن مدى التقدم الاجتماعى فى أنحاء المعمورة . كما يناقش تقرير مجلس ادارة المكتب عن تطبيق الاتفاقيات التى تم التصديق عليها . ويجوز للمؤتمر أن يأمر بإجراء تحقيقات فيما يتراءى له من الموضوعات. كما يقر المؤتمر ميزانية الهيئة ويحدد اشتراكات الدول الأعضاء.

وأخيرا يملك المؤتمر سلطة تعديل نصوص دستور هيئة العمل الدولية بأغلبية ثلثى الأعضاء الحاضرين . على أن يكون من بينهم خمسة من الدول الصناعية الكبرى الثمانية الممثلة فى مجلس الإدارة .

ثانيا — مكتب العمل الدولى Le Bureau International du Travail :

٨٩ — يقوم مكتب العمل الدول بتسيير الأعمال الدورية ، وأداء وظيفة السكرتارية العامة لها . فيختص بصفة خاصة بالمسائل الآتية :—

(١) جمع ونشر كافة المعلومات المتعلقة بالشئون العمالية وأنظمة العمل .

(٢) اجراء التحقيقات التى يأمر بها مؤتمر العمل الدولى .

(٣) القيام بمهمة حلقة الاتصال بين هيئة العمل الدولية وبين الحكومات وأوساط العمل ، وتقديم المعونة للدول فى إعداد تشريعات العمل ، وتحسين نظامها الإدارى .

(٤) تحضير أعمال مؤتمر العمل الدولى من الناحية الفنية ، وإعداد الوثائق التى تلزمه .

وقد قام مكتب العمل الدولى فى سبيل أداء رسالته باعتباره أداة لتجميع ونشر المعلومات المتعلقة بقانون العمل ، بإصدار عدد كبير من التقارير والمطبوعات والدوريات التى تعتبر فى الدرجة الأولى من حيث قيمتها العلمية لكل باحث فى موضوعات قانون العمل . وفيما يلى أهم هذه النشرات :

١ — النشرة الرسمية لمكتب للعمل الدولى Le Bulletin officiel du B.I.T. وتحتوى على معلومات رسمية عن حياة وأعمال مكتب العمل الدولى كما تتضمن نصوص الوثائق الرسمية .

٢ — محاضر جلسات مجلس الإدارة Les procès-verbaux du Conseil d'administration - وتشتمل على التقارير المقدمة لمجلس الإدارة ، وما يصدره من قرارات .

٣ — وثائق مؤتمر العمل الدولى Les documents de la Conférence Internationale du Travail - وتتضمن نصوص التقارير المقدمة إليه ، ومحاضر جلساته ، والاتفاقيات والتوصيات التى يوافق عليها .

٤ — مجلة العمل الدولية La Revue internationale du travail - وهى مجلة شهرية تتناول مختلف الموضوعات المتعلقة بقانون العمل .

٥ — المجموعة التشريعية La série législative - وتصدر كل شهر متضمنة نصوص أهم قوانين العمل فى الدول المختلفة .

٦ — نشرة الأمن الصناعى Chronique de sécurité industrielle - وتعنى بالمشكلات الخاصة بمنع حوادث العمل .

٧ — الأخبار الاجتماعية Informations sociales - وهى نشرة نصف

شهرية تسجل الأحداث الخاصة بهيئة العمل الدولية ، والحياة الاجتماعية .

٨ — دليل إحصائيات العمل Annuaire des statistiques du travail - وتحتوى على إحصائيات خاصة بالبطالة ومدة العمل والأسعار والهجرة وغيرها .

٩ — دراسات ووثائق Etudes et documents - وهى سلسلة من الأبحاث والتقارير تتناول موضوعات اقتصادية واجتماعية .

وكان يصدر قبل الحرب أيضا مجموعة سنوية بأحكام القضاء الخاصة بقانون العمل فى كل من انجلترا وأمريكا وفرنسا وألمانيا وإيطاليا ، باسم « Recueil international de jurisprudence du travail ».

وتحرر أكثر مطبوعات هيئة العمل الدولية باللغات الانجليزية والفرنسية والأسبانية .

٩٠ — ويدير مكتب العمل الدولى مدير عام يعينه مجلس الادارة ، ويعتبر مسئولا عن إدارة المكتب أمامه . ويعاونه عدد كبير من الموظفين الذين يختارهم من الاخصائيين فى المسائل العمالية من الدول المختلفة المشتركة فى الهيئة ، ويعتبرون بمجرد تعيينهم موظفيين دوليين لا يتلقون تعليمات من دولهم أو من أية سلطة خلاف هيئة العمل الدولية .

ثالثا — مجلس الادارة Le conseil d'administration du B. I. T. :

يتولى مجلس الإدارة الاشراف على مكتب العمل الدولى .

٩١ — ويتكون من إثنين وثلاثين عضوا مقسمين كأعضاء المؤتمر إلى أعضاء حكوميين وعددهم ستة عشر عضوا ، وأعضاء يمثلون العمال وعددهم ثمانية ، وأعضاء يمثلون أرباب الأعمال وعددهم ثمانية أيضا .

ويقوم ممثلو العمال من أعضاء مؤتمر العمل الدولى بانتخاب الثمانية أعضاء الممثلين للعمال فى مجلس الإدارة ، كما يقوم ممثلو أرباب الأعمال من أعضاء المؤتمر بانتخاب الثمانية أعضاء الممثلين لأرباب الأعمال فى مجلس الادارة .

أما عن الأعضاء الحكوميين الستة عشر ، فيمثل ثمانية منهم الدول

الصناعية الكبرى ، وتقوم هذه الدول بتعيينهم . أما الثمانية الآخرون ، فينتخبهم المندوبون الحكوميون للدول الأعضاء فى المؤتمر بعد استبعاد ممثلى الدول الثمانية سالفة الذكر .

وتنص الفقرة الثالثة من المادة السابعة من دستور هيئة العمل الدولية على أن مجلس الادارة يضع القواعد التى تبحث على أساسها ، لجنة محايدة فى تعيين الأعضاء الثمانية ذوى الأهمية الصناعية الكبرى ، وذلك قبل أن يصدر قراره فى هذا الموضوع . ويمكن استئناف قراره أمام مؤتمر العمل الدولى.

والدول الثمانية ذات الأهمية الصناعية الكبرى ، الممثلة فى مجلس الادارة فى الوقت الحاضر هى : أمريكا ، وانجلترا ، وفرنسا ، وكندا ، وهولندة ، وبلجيكا ، والصين ، والهند .

ويلاحظ أن روسيا لم تعد عضوة فى هيئة العمل الدولية منذ قيام الحرب ، كما أن ألمانيا واليابان لم يستردا بعد مكانهما فى المجتمع الدولى . وهذا هو السبب فى عدم وجود هذه الدول بين الدول الثمانية المذكورة .

ومدة انتخاب عضو مجلس الإدارة ثلاث سنوات . ويشترط أن يكون من بين الستة عشر عضوا الممثلين للحكومات ، عشرة أعضاء على الأقل ينتمون إلى دول غير أوربية : كما يشترط أن يكون من بين كل من ممثلى أرباب الأعمال ، عضوان ينتميان إلى دول غير أوروبية .

ويقوم مجلس الادارة بانتخاب رئيسه ، ونائبين للرئيس . ويجب أن يكون من بينهم ممثلا حكوميا ، وممثلا عماليا ، وممثلا عن أرباب الأعمال .

ويجتمع المجلس فى الفترات التى يحددها لنفسه . وجرت العادة على انعقاده مرة كل ثلاثة شهور [١] .

٩٢ — ويختص مجلس الإدارة ، فضلا عن كل ما يكلفه به مؤتمر العمل الدولى ، بالمسائل الآتية :—

---

(١) كما يجب دعوة المجلس للانعقاد فى دورة خاصة إذا طلب ذلك اثنا عشر عضوا من أعضائه .

(١) الإشراف على نشاط مكتب العمل الدولى . فيعين مديره الذى يعتبر مسئولا أمامه عن إدارة المكتب فى حدود التعليمات التى يصدرها إليه المجلس .

(٢) تحضير جدول أعمال مؤتمر العمل الدولى [١] . وبذا لا تقتصر وظيفة مجلس الإدارة على الهيمنة على مكتب العمل الدولى ، بل يعتبر الأداة التنفيذية للهيئة بأكملها .

(٣) مراقبة تنفيذ إتفاقيات العمل الدولية التى صدقت عليها الدول الأعضاء وأصبحت ملزمة بمراعاة تطبيق أحكامها [٢] .

وهذه الرقابة على نوعين :

(ا) رقابة إدارية دورية ـ تلزم المادة ٢٢ من دستور هيئة العمل الدولية كل دولة بتقديم تقرير سنوى إلى مجلس الادارة عن الإجراءات التى أتخذت لتنفيذ الاتفاقيات التى صدقت عليها .

ويجب تقديم هذه التقارير فى المواعيد التى يحددها مجلس الادارة ، وطبقا للنموذج الموضوع لذلك حتى يمكن الوقوف بسهولة على البيانات المطلوبة . وتقوم لجنة فنية دائمة « le comité d'experts pour l'application des conventions » بفحص هذه التقارير ، وإعداد ملخص بها ؛ وتقوم لجنة أخرى يشكلها مؤتمر العمل الدولى تشكيلا ثلاثيا بدراسة هذا الملخص لتقرير ما إذا كانت الدول تقوم بتنفيذ الاتفاقيات التى صدقت عليها أم تخالف أحكامها .

وتناقش هذه التقارير فى جلسات علنية ، وبذا يكشف الستار عن إهمال الحكومات وتقصيرها فى هذا الميدان .

(ب) رقابة قضائية بناء على شكوى أو تظلم ـ وقد نظم دستور هيئة العمل الدولية ، إلى جانب الرقابة الإدارية بواسطة التقارير السنوية ،

---

(١) يوضع جدول الأعمال على ضوء المقترحات التى تتقدم بها الحكومات ومنظمات القانون الدولى العام .

(٢) راجع فيما يختص بمراقبة تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية :

J. Zarras- Le contrôle de l'application des conventions internationales du travail, thèse Paris, 1937.

إجراءات خاصة بالنظر فى «التظلمات» التى تقدم من نقابات العمال وأرباب الأعمال ، و « الشكاوى » التى تبعث بها إحدى الدول ضد دولة أخرى عن عدم تنفيذها لأحكام إتفاقية من الإتفاقيات التى صدقت عليها .

ولا يؤدى « التظلم » (réclamation) المقدم من نقابات العمال أو أرباب الأعمال سوى إلى طلب إيضاحات من الدولة المتظلم منها تبعث بها إلى مجلس الادارة . فإذا جاء الرد غير مدحض لموضوع التظلم ، فالجزاء أدبى بحت ، لا يتعدى نشر التظلم والرد عليه .

أما « الشكوى » (plainte) التى تقدم من إحدى الدول ، فإنها تخضع لاجراءات أخرى . فقد يرى مجلس الادارة أن يتصل أولا بالحكومة المشكو منها . أما إذا لم ير محلا لهذا الاتصال ، أو إذا جاء الرد غير مقنع ، يؤلف المجلس لجنة تحقيق تنقدم بما تراه من توصيات لترضية الحكومة مقدمة الشكوى ، وتحدد الوقت الذى يجب أن تتخذ فيه هذه الاجراءات . ويجب على الحكومتين صاحبتى الشأن أن تخطر مدير مكتب العمل الدولى ، فى ظرف ثلاثة أشهر ، قبولها أو رفضها لهذه التوصيات . وفى حالة الرفض ، يجب أن تحدد ما إذا كانت ترغب فى عرض النزاع على محكمة العدل الدولية لاستصدار حكم غير قابل للطعن .

فإذا لم توافق إحدى الدول الأعضاء على قرارات لجنة التحقيق أو على حكم محكمة العدل ، فيجوز لمجلس الادارة أن يتقدم إلى مؤتمر العمل الدولى بطلب الموافقة على إتخاذ الاجراءات التى يراها كفيلة بتنفيذ هذه القرارات [١] .

على أنه لم يحصل أن قدمت دولة شكوى ضد دولة أخرى ، وبالتالى لم يسبق تطبيق هذه الاجراءات . وإن كان ذلك لا يعنى أن جميع الدول تحترم أحكام إتفاقيات العمل التى تبرمها ، فمدير مكتب العمل الدولى دائم الشكوى فى تقريره السنوى من أن عددا كبيرا من الدول لا يطبق أحكام الاتفاقيات التى صدقت عليها .

---

(١) راجع المادة ٢٨ من الدستور الجديد لهيئة العمل الدولية .

المبحث الرابع

أثر هيئة العمل الدولية

٩٣ — لا جدال فى أن هيئة العمل الدولية قامت بجهد كبير فى سبيل تكوين قانون دولى العمل . إذ وافق مؤتمرها منذ إنشائها سنة ١٩١٩ حتى عام ١٩٥٢ على مائة وثلاثة مشروع اتفاقيـــة ، وعلى ٩٢ توصية[١] . تناولت كافة نواحى قانون العمل حتى أنه يمكن القول بوجود تشريع دولى للعمل[٢] .

غير أن تصديقات الدول المختلفة على هذه الاتفاقيات ليست بالكثرة المأمولة . فقد بلغ عدد التصديقات المسجلة حتى ٣٠ سبتمبر ١٩٤٩ - ١٠٣٩ تصديقا[٣] . فإذا لاحظنا أنه لو صدقت الدول الأعضـاء جميعاً على هذه الاتفاقيات ، لزادت التصديقات على ٥٥٠٠ تصديقا ، تبين لنا أن عدد التصديقات لم تبلغ عشرين فى المـائة[٤] .

ويوجد من بين الدول الأعضاء ، دول لم تصدق على أية اتفاقية كبعض الدول الأسيوية ، وروسيا حتى خروجها من الهيئة سنة ١٩٣٩ .

هذا إلى أن بعض الدول قامت بالتصديق على بعض هذه الاتفاقيات ، دون أن تعنى بتطبيقها واحترام أحكامها ، كما سبق أن ذكرنا . وليس أدل على ذلك من أن بين الدول التى صدقت على عدد كبير من هذه الاتفاقيات ،

---

(١) سبق أن أوردنا بيانا بهذه الاتفاقيات عند الكلام على المصادر الدولية لقانون العمل ، ص ٥٨ — ٦٥ .

(٢) جمعت هيئة العمل الدولية نصوص الاتفاقيات والتوصيات فى مواد مسلسلة وقامت بتبويبها فى صورة تقنين أسمته « Code international du travail » .

(٣) راجع النشرة العربية الرسمية « هيئة العمل الدولية — ماهيتها — أعمالها — كيف تؤدى رسالتها » .

(٤) لم تصدق مصر إلا على سبع اتفاقيـــات من المـــائة وثلاث وقد أوردنا بيانها فى بند ٧٥ .

دولا لا يزال فيها تشريع العمل متخلفا ، كحالة بعض دول أمريكا الوسطى والجنوبية[1] .

كما يبين من مراجعة سجل التصديقات ، أن بعض الدول صدقت على إتفاقيات لا تجد لها تطبيقا لديها ، كدوقية لكسمبرج التى صدقت على الاتفاقية الخاصة بمعاملة البحارة فى حين أنها لا تملك مركباً واحداً ؛ ومثل بعض الدول التى لا تملك مستعمرات ومع ذلك صدقت على الاتفاقية الخاصة بتحريم العمل الاجبارى فى المستعمرات .

غير أن قلة عدد التصديقات ، أوعدم تنفيذ بعض الدول للاتفاقيات ، لا يقلل من قيمة جهود هيئة العمل الدولية . فتوحيد تشريعات العمل فى الدول المختلفة ليس بالأمر اليسير الذى يمكن الوصول إليه فى وقت وجيز .

وإذا كانت هيئة العمل الدولية لم تصل بعد إلى توحيد قانون العمل فى أنحاء العالم ، فقد كان لنشاطها أثره فى الارتقاء بحالة الطبقة العاملة فى الفترة الواقعة ما بين الحربين العالميتين (١٩١٩ — ١٩٣٩) حتى فى الدول التى لم تصدق على اتفاقيات العمل الدولية ، إذ أنها اضطرت أن تضمن تشريعاتها الداخلية الكثير من القواعد المستمدة من أحكام هذه الاتفاقيات . ولعلنا فى مصر نلمس بوضوح أثر هذه الهيئة فى تنشيط مشرعنا لإصدار القوانين المنظمة لشؤون العمل .

٩٤ — على أن جهود هيئة العمل الدولية لم تقف عند حد وضع اتفاقيات العمل الدولية ، وإصدار التوصيات المتعلقة بشؤون العمل ، التى كان لها أكبر الأثر فى الارتقاء بقانون العمل ، بل أوفدت إلى كثير من الدول — بناء على طلبها — الخبراء الفنيين لمعاونتها فى دراسة مشكلاتها الاجتماعية ، ووضع قوانين العمل أو تعديلها ، وتنظيم إدارتها المشرفة على شؤون العمل والعمال .

---

(١) يلاحظ أن بعض التصديقات تمت — بناء على طلب مكتب العمل الدولى فى عهد مديره مستر البرت توماس — إقراراً للمبدأ دون التزام بالتطبيق (ratifications de principe) غير أن مكتب العمل الدولى عاد فعدل عن هذه الخطة ، وطلب من الدول الامتناع عن مثل هذه التصديقات .

وقد لجأت مصر إلى الاستعانة بخبراء مكتب العمل الدولى عندما فكرت فى وضع تشريعات للعمل سنة ١٩٣٠ ، وعند إعدادها مشروع قانون الضمان الاجتماعى سنة ١٩٥٠ .

كما لا يفوتنا أن نشير مرة أخرى إلى أهمية العمل العلمى العظيم الذى تقوم به هيئة العمل الدولية من جمع المعلومات الغزيرة المتعلقة بقانون العمل ، ونشر الدوريات والدراسات القيمة عن شؤون العمل ، وتكوين مكتبة ضخمة تضم المؤلفات والمطبوعات التى تبحث فى هذه الناحية مما يعين الباحثين أكبر العون فى أبحاثهم .

٩٥ — على أنه لكى تصل هيئة العمل الدولية إلى هدفها الرئيسى وهو توحيد تشريعات العمل فى جميع الدول ، يجب أن تدرك صعوبة تحقيق هذه الغاية دفعة واحدة . وبالتالى يجب تجنب وضع مشروعات إتفاقيات تسرى على جميع الدول دون مراعاة للفوارق الكبيرة الموجودة بين ظروف الحياة فيها . وقد بدأت تتجه هيئة العمل الدولية هذه الوجهة ، فعقدت مؤتمرات إقليمية تختص بدراسة شؤون مناطق معينة تتشابه أحوال الدول الواقعة فيها وتضع اتفاقيات خاصة بهذه المناطق . فعقد قبل الحرب العالمية الأخيرة مؤتمر إقليمى ضم ممثلى دول أمريكا اللاتينية ، كما عقد بعد هذه الحرب مؤتمر إقليمى للدول الأسيوية ، ومؤتمر إقليمى للشرق الأوسط .

الباب الثالث

تاريخ تشريع العمل فى مصر

لا ترجع نشأة تشريع العمل فى مصر إلى عهد بعيد ؛ إذ لم تفكر الحكومة فى التدخل لتنظيم علاقات العمل إلا سنة ١٩٠٩ .

غير أن المشرع المصرى لم ينشط فى سن قوانين العمل إلا بعد إنشاء الأداة الحكومية المختصة بالاشراف على شؤون العمل ، وبمراقبة تطبيق ما يوضع من تشريعات متعلقة به ، فى سنة ١٩٣٠ .

وإن كان لا يزال تشريع العمل عندنا يتضمن بعض أوجه النقص التى يجب المسارعة إلى تداركها حرصا على الاستقرار الاجتماعى .

وسندرس فى الفصل الأول من هذا الباب تطور تشريع العمل فى مصر منذ نشاته حتى الوقت الحاضر ، ثم نتكلم فى الفصل الثانى عن مصلحة العمل باعتبارها الأداة الحكومية المسئولة عن تقدم تشريع العمل ومراعاة تنفيذ أحكامه ، وأخيرا نلقى فى الفصل الثالث نظرة عامة على تشريع العمل المصرى فى مجموعه قبل أن نتناول أحكامه بالدراسة تفصيلا فى الأقسام التالية من هذا الكتاب .

الفصل الأول

تكوين تشريع العمل المصرى

٩٦ – كانت مصر حتى نهاية القرن التاسع عشر دولة زراعية ، لا تعرف الصناعة سوى فى صورة الحرف الصغيرة التى يخضع القائمون بالعمل فيها لنظام الطوائف المهنية [١]. وقد ألغى هذا النظام رسميا بالمرسوم الصادر فى ٩ يناير ١٨٩٠ (الخاص بضريبة المهن المسماة بالباتنتة) الذى أطلق لكل فرد حرية مزاولة المهنة التى يختارها .

وبإلغاء نظام الطوائف أصبحت العلاقة بين العمال وأرباب الأعمال لا تخضع لضابط أو قانون اللهم إلا تلك المواد الخمس الواردة فى الفصل الخاص بإيجار الأشخاص وأهل الصنائع من القانون المدنى القديم الصادر فى ٢٨ أكتوبر ١٨٨٣ (المواد ٤٠١-٤٠٥ مدنى أهلى/٤٨٩-٤٩٣ مدنى مختلط) .

غير أن هذه الحرية المطلقة وإحجام المشرع عن التدخل فى علاقات العمل لم تظهر بصورة واضحة إلا عندما بدأت تدخل الصناعة بمعناها الحديث إلى مصر فى أوائل القرن العشرين . فقد كثر تشغيل الأطفال فى محالج القطن فى أعمال لا تتفق مع أعمارهم مما أدى إلى إصابة عدد كبير منهم بالسل وكثرة وفياتهم من ناحية ، وهبوط مستوى الأجور من ناحية أخرى ، مما اضطر المشرع إلى إصدار أول قانون من قوانين العمل وهو القانون رقم ١٤

---

(١) كانت لكل حرفة طائفة ينتمى اليها أفرادها ، ويرأس كل طائفة شيخ ، كما كان للطوائف جميعا رئيس عام يسمى «السرتجار» . وكان شيخ الطائفة يختص بالفصل فى المنازعات التى تقوم بين أفرادها ، ويجبى الضرائب المفروضة على أعضاء الطائفة ، وكان مسئولا عن الاضطرابات التى تحدث منهم . وكان أيضا يحدد الأجور وشروط تنفيذ العمل . وكان الشخص لا يرتقى من درجة المتمرن إلى العريف (العامل) ، أو من مرتبة العريف إلى المعلم ، إلا إذا وافق شيخ الطائفة على ذلك بعد سماع رأى رئيسه ، وإتمام بعض الإجراءات .

لسنة ١٩٠٩ بشأن تنظيم تشغيل الأحداث فى بعض الأعمال الصناعية [١] (وقد ألغى هذا القانون فيما بعد وأستبدل به القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣) . ويبدو أنه رأى وقتئذ فى هذا القانون كل الكفاية !

٩٧ — وما أن نشبت الحرب العالمية الأولى ، وانقطع ورود الكثير من المصنوعات الأجنبية التى تسد حاجات البلاد الحيوية ، حتى اتجهت الجهود نحو الصناعة ، وأخذ الأفراد والهيئات فى إنشاء صناعات جديدة وتقوية القديمة . وقد ساعدت الحرب وظروفها على ازدهار هذه الصناعات ، فزاد عدد العمال المشتغلين فى الصناعة زيادة كبيرة ، وقوى بينهم التضامن والتقارب ، بعد أن كانوا متفرقين متباعدين .

وعاون هذا التضامن على تقدم العمال عقب إنتهاء الحرب إلى أصحاب الأعمال بمطالبهم المتعلقة بالأجور وساعات العمل والمكافآت عن مدة الخدمة وغير ذلك من شروط العمل ، وكانوا يستعينون فى التأثير على أصحاب الأعمال بالإضراب والتهديد واتلاف الآلات ، مما أضطرت معه الحكومة إلى تشكيل لجنة للتوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال بقرار من مجلس الوزراء بتاريخ ١٨ أغسطس ١٩١٩ .

وبينما كانت لجان التوفيق تقوم بمهمتها كانت تفكر الحكومة فى إعداد تشريع ينظم العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال ، ويضع حدا للمنازعات بينهما بقدر الإمكان ، فرفعت وزارة الداخلية لمجلس الوزراء فى ٢ يوليو ١٩٢٧ مذكرة أشارت فيها إلى خلو التشريع المصرى من نصوص خاصة بتنظيم مسائل العمل والعمال فى مصر تنظيما يتناسب مع روح العصر ، فقرر مجلس الوزراء تأليف لجنة لبحث هذا الموضوع برئاسة المرحوم عبدالرحمن

---

(١) يلاحظ أن المشرع سبق أن أصدر القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ الخاص بالمحلات المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة ، ولكن هذا القانون لا يعتبر من قوانين العمل بمعنى الكلمة لأن الغرض منه هو حماية المستهلكين والمساكن المجاورة للمصانع قبل حماية العمال .

رضا (باشا) وكيل وزارة الحقانية (العدل) وقتئذ، قامت بوضع مشروع قانون لتنظيم شؤون العمل.

وقد سلخت هذه اللجنة أكثر من عام فى وضع هذا المشروع الذى تضمن ١٠٢ مادة مرتبة فى ١٨ فصلا شملت أغلب موضوعات قانون العمل. فبدأ ببيان الغرض من هذا القانون، ثم تناول تعريف قانون عقد العمل، وإلتزامات أصحاب الأعمال والعمال، وتحديد مدة العمل القانونية، والحماية الواجبة للأحداث والنساء، والأجر، والتوفيق والتحكيم، والنقابات، وانقضاء عقد العمل وفسخه وبطلانه، والأجازات المرضية والوفاة، ولوائح العمل فى المصانع، والصناعة المنزلية، وشروط الصحة والأمن التى يجب توافرها فى المصانع، وإصابات العمل وما يترتب عليها من تعويضات، والأمراض الناشئة عن العمل وما يترتب عليها من تعويضات. وعقد المشروع الفصل السادس عشر لمكتب العمل الذى اقترح إنشاءه بوزارة الداخلية مبينا أعماله واختصاصاته. وإختتم فصوله ببعض أحكام عامة ووقتية [١].

وكان قد ظهر أثناء مناقشات هذه اللجنة اتجاهان متعارضان: الاتجاه الأول يميل إلى تطبيق تشريع عمل حديث، منظم لكل علاقات العمال وأصحاب الأعمال. أما الاتجاه الثانى فيتلخص فى إتباع سياسة التدرج فى هذا التشريع تبعاً للحالة الصناعية فى مصر، وتحضير بعض مشروعات خاصة بموضوعات معينة على أن تزداد هذه القوانين وتتطور فى المستقبل تبعا لرقى الحالة الاجتماعية [٢].

وقد أخذت الحكومة بالاتجاه الثانى، فأهملت إخراج مشروع القانون الذى أعدته لجنة رضا باشا، واقتصرت على تنفيذ اقتراح هذه اللجنة بإنشاء

---

(١) راجع نص هذا المشروع والمذكرة الخاصة به فى العدد الأول من السنة الثانية من مجلة كلية الحقوق التى كان يصدرها الاستاذ حسن الشنتناوى المحامى — وهو عدد خاص عن «العمل والعمال فى مصر».

(٢) الدكتور زكى عبد المتعال — الاقتصاد السياسى — الجزء الثانى، ١٩٣٨، ص ٤٧٢.

« مكتب العمل » (مصلحة العمل فيما بعد) باعتبارها الخطوة الأولى التى يجب القيام بها لبناء تشريع العمل . فصدر فى ٢٩ نوفمبر ١٩٣٠ قرار وزير الداخلية بإنشاء مكتب العمل وألحق بإدارة الأمن العام .

٩٨ — وفى ٣ نوفمبر ١٩٣١ شكل مجلس الوزراء لجنة أخرى (برئاسة محمود فهمى القيسى باشا) لوضع برنامج تشريعى لتنظيم شؤون العمل ، فأعدت برنامجا تشريعيا تناول المسائل الآتية : تشغيل الأحداث ، تشغيل النساء ، تعويض العمال عن الاصابات الناشئة عن حوادث العمل والأمراض التى تصيبهم من جراء الصناعة ، عقد العمل ، تنظيم نقابات العمال ، منازعات العمل والتحكيم .

وطلبت مصر من مكتب العمل الدول إرسال خبير لإبداء الرأى فيما تنتوى الحكومة إتخاذه من إجراءات متعلقة بالاصلاح الاجتماعى ، وتقديم تقرير عن خير الوسائل لتنظيم إدارة العمل . فأوفد المكتب فى فبراير سنة ١٩٣٢ المستر هارولد بتلر (Harold Butler) نائب المدير حينئذ للقيام بهذه المهمة . وفى خلال الأسابيع الأربعة التى قضـــاها المستر بتلر بمصر ، زار المراكز الصناعية الهامة ، واتصل بأهم دوائر الأعمال وطوائف العمال . وفى ٢١ مارس ١٩٣٢ قدم تقريراً تناول فى الجزء الأول منه حالة مصر الاجتماعية ، وفى الجزء الثانى الاصلاحات التشريعية الاجتماعية الواجب إدخالها فيما يتعلق بتشغيل الأحداث ، وتشغيل النساء ، والتعويضات عن الاصابات التى تقع للعمال ، ورفع المستوى الصحى بين العمال ووقايتهم من الأخطار ، والبطالة ، والنقابات ، وساعات العمل ، ويوم الراحة الأسبوعية ، وعقد العمل ، والصلح والتحكيم ، وإنشاء مجلس استشارى للعمل [1] .

وقد أيد مستر بتلر فى تقريره فكرة التدرج فى التشريع نظرا للظروف الخاصة بحياة مصر الاجتماعية والاقتصادية . ومما جاء فى تقريره فى هـذا

---

(١) راجع تقرير المستر هارولد بتلر المطبوع بالمطبعة الاميرية سنة ١٩٣٢ — كما أوردت مجلة كلية الحقوق فى عددها السابق الإشارة إليه نص هذا التقرير .

الخصوص ، قوله إن السياسة الاجتماعية الجديدة « ينبغى أن ترمى إلى عدم الأخذ فورا بالنظم الراقية التى تسير عليها الدول الصناعية الكبرى . فالتفكير فى وضع نظام للتأمين على الصحة أو ضد الشيخوخة أو البطالة يعد فى مصر الآن (أى سنة ١٩٣٢) سابقا لأوانه مهما تكن التكاليف تافهة . وحتى فى المسائل الخاصة بحماية النساء والأحداث وتحديد ساعات العمل وتنفيذ الشروط الصحية والشروط الخاصة بسلامة العمال وما شاكل هذه المسائل ، لا يمكن الوصول لأول وهلة إلى ما وصلت إليه أوروبا الغربية وإنما يمكن التدرج فى هذا السبيل كلما زاد اتقان الصناعة وحسن الإدارة .

« فيحسن فى أول الأمر وضع أساس عريض ومتين بدلا من السعى فى بناء الهرم بأكمله . فقوانين الصناعة فى الدول الصناعية الكبرى مكونة إلى حد كبير من مجموعة تشريعات غير مرتبطة ببعضها وإنما قصد بها دفع ضرر معين أو معالجة ظروف خاصة .

« أما إذا أريد التقدم بانتظام فى هذا السبيل ، وجب وضع منهج عام ينفذ تدريجيا كلما سمحت الظروف . وبهذه الطريقة يجتنب تحميل الصناعة أعباء جديدة دفعة واحدة ، كما يسهل تمرين المفتشين على القيام بأعمالهم بدلا من أن يجدوا أنفسهم أمام واجبات متنوعة ومعقدة لاقبل لهم على أدائها ».

كما قدم مستر بتلر تقريراً آخر لم ينشر أوصى فيه بتوسيع مكتب العمل واختصاصاته . إذ أن « الوصول إلى النتيجة التى يرمى إليها التشريع الاجتماعى يتوقف إلى حد كبير على الطريقة التى ينفذ بها هذا التشريع . ودرجة نجاحه تابعة لدرجة ما يراعى فى تنفيذه من عدالة وعناية وعطف » .

٩٩ — وقد بدأت الحكومة فى العام التالى أى سنة ١٩٣٣ بتنفيذ البرنامج التشريعى الذى وافق عليه مستر بتلر . فصدر قانونان من قوانين العمل : أولهما ينظم عمل الأحداث فى الصناعة وهو القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الذى ألغى أول قانون للعمل صدر فى مصر وهو القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ وحل محله ؛ وثانيهما ينظم تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة

وهو القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ الذى عدل فيما بعد بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦ .

وفى سنة ١٩٣٥ صدر مرسوم بقانون خاص بتحديد ساعات العمل فى بعض الصناعات (المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥) . وفى سنة ١٩٣٦ صدر قانون بشأن إصابات العمل (القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ الذى ألغاه أخيرا القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ ، وحل محله) .

ثم سكت المشرع عن تنفيذ باقى البرنامج التشريعى نحو ست سنوات أى حتى سنة ١٩٤٢ حينما سن قانون نقابات العمال (القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الذى ألغى أخيرا وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢) وقانون التأمين الإجبارى ضد حوادث العمل (القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢).

وفى سنة ١٩٤٤ أصدر قانون عقد العمل الفردى (رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الذى ألغى أخيرا وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) ، وفى سنة ١٩٤٦ أصدر قانونا بتنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج (رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦) وفى سنة ١٩٤٨ وضع قانونا بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل (رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الذى ألغى أخيرا وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢) .

وأخيرا صدر فى عام ١٩٥٠ قانونان : أحدهما بشأن عقد العمل المشترك وهو القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ ؛ والآخر بشأن التعويض عن أمراض المهنة وهو القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ .

وقد أعدت مصلحة العمل بضعة مشروعات قوانين أخرى منها مشروع قانون الترخيص بالعمل للأجانب ، ومشروع قانون الخدم والمخدمين ، ومشروع قانون بالتسجيل الإجبارى للمتعطلين [1] .

١٠٠ — ويمكننا أن نعزو تدخل المشرع المصرى فى شؤون العمل فى

---

(١) كتاب « وزارة الشؤون الاجتماعية : سياستها الانشائية فى نهضتها الحاضرة وبرنامجها للمستقبل » ، ص ١٨٢ .

الفترة التى أعقبت الحرب العالمية الأولى ، والتطور الذى طرأ على تشريع العمل منذ ذلك التاريخ ، إلى العوامل الآتية :—

(١) عامل اقتصادى — وهو قيام الصناعة الكبيرة فى مصر ، وانتشارها على مر الأيام . الأمر الذى ترتب عليه ظهور مشكلات العمل التى ألزمت المشرع بالتدخل لحلها على نحو يكفل مسايرة هذه النهضة الصناعية .

(٢) عامل اجتماعى — ويعتبر نتيجة للعامل الاقتصادى . وهو ازدياد أهمية الطبقة العمالية نتيجة انتشار الصناعة التى أدت إلى تكتل العمال فى المدن والمراكز الصناعية ، وتوثيق روابط الاتحاد بينهم .

(٣) عامل سياسى — يرجع إلى الأخذ بالنظام النيابى فى مصر بإعلان دستور ١٩٢٣ ، مما جعل الأحزاب السياسية تتنافس فى العمل على إرضاء العمال .

(٤) عامل خارجى — يقوم على ارتقاء تشريع العمل فى الدول المتمدينة ، واشتراك مصر فى المجتمعات الدولية وخاصة هيئة العمل الدولية ، مما حفز الحكومة على العمل على عدم الظهور بين الدول بمظهر الدولة المتخلفة عن ركب المدنية والتقدم .

الفصل الثانى

مصلحة العمـــل

١٠١ ــ ذكرنا أن اللجنة التى ألفت سنة ١٩٢٧ برئاسة المرحوم عبد الرحمن رضا باشا لوضع مشروع قانون لتنظيم شؤون العمل رأت أن الخطوة الأولى التى يجب القيام بها لتنفيذ هذا التشريع الخطير هى إنشاء « مكتب للعمل » كأداة حكومية تعمل على تحقيق الأغراض المنشودة من التشريع الذى أعدته[١].

وفى يوم ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٣٠، صدر قرار وزير الداخية بإنشاء هذا المكتب، وألحق بإدارة الامن العام.

وقد كان إلحاق مكتب العمل بوزارة الداخلية خطأ كبيرا. إذ جعل العمال ينظرون إليه باعتباره أداة بوليسية مسخرة ضدهم، وليس هيئة يقصد منها حمايتهم[٢]. ولا زال لهذا الأصل بعض الأثر فى نفوس بعض العمال رغم انفصال مصلحة العمل عن وزارة الداخلية فيما بعد.

وحدد القرار المنشىء لمكتب العمل اختصاصاته على الوجه الآتى :

١ ــ تنفيذ القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ واللائحة الصادر بها قرار وزارة الداخلية فى ٢٩ أغسطس سنة ١٩٠٤، والجدول الملحق بها بشأن المحال المقلقة للراحة، والضارة بالصحة والخطرة.

٢ ــ تنفيذ القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ والقرارات الصاردة فى ٢١ سبتمبر ١٩٢٤ و١٤ أغسطس ١٩٢٦ و٢٠ مارس ١٩٢٧ بشأن تشغيل الأحداث فى محالج القطن، ومحال كبس القطن وتنظيفه، ومصانع الدخان والسجائر، ومحال غزل ونسج الحرير والقطن والكتان[٣].

---

(١) راجع بند ٩٦.

(٢) أنظر رسالة الدكتور عزيز المراغى : «La législation du travail en Egypte» باريس ١٩٣٧، ص ٢٤.

(٣) وقد ألغى هذا القانون وحل محله القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ كما ذكرنا عند الكلام عن تكوين تشريع العمل المصرى.

٣ — عمل الأبحاث وتقديم الإحصائيات والبيانات التى يقتضيها إصدار تشريع العمل الجديد .

٤ — القيام بتنفيذ القوانين الجديدة عند صدورها .

٥ — مراجعة اللوائح الداخلية للورش ، والمصانع ، والمعامل ، ومحال التجارة ، والإشراف على تنفيذها .

٦ — درس أسباب المنازعات التى تقوم بين العمال وأصحاب الاعمال ، ووضع حد لها ، سواء باتصال المكتب برجال الإدارة المحليين أم عن طريق لجان التوفيق .

٧ — درس تنظيم النقابات ، والسبل إلى إدارتها إدارة صحيحة .

٨ — درس أسباب البطالة ، وجميع المعلومات والإحصاءات عن العمال العاطلين ، والاتصال بالوزارات والمصالح التى لها ورش أو مصانع أو التى تستخدم الصناع والعمال ، أو تشرف على تنفيذ الامتيازات والاحتكارات الممنوحة إلى الشركات والأفراد أو المصالح التى تشرف على التعليم الصناعى وذلك لتدبير أعمال للعمال جهد المستطاع .

٩ — درس عادات العمال ووسائل معيشتهم ، ومساكنهم ، وأحوال عائلاتهم ، وطرق تغذيتهم ، وما يؤدى إلى إصلاح حالهم ، ورفع مستواهم ، وتربية أولادهم .

١٠ — جمع المعلومات والإحصاءات فى الأمور الآتية :

(ا) المنازعات بين العمال وأصحاب الاعمال ، وقرارات لجان التوفيق .

(ب) مخاطر العمل ، والإصابات الناشئة عن العمل .

(ج) الأجور وأسباب صعودها وهبوطها .

(د) ساعات العمل أثناء الليل وأثناء النهار .

ولما أنشئت وزارة التجارة والصناعة فى ٢٤ ديسمبر ١٩٣٤ رأت الحكومة أن هذه الوزارة أحق من وزارة الداخلية بالاشراف على مكتب العمل ، فتقرر ضم المكتب إليها فى أغسطس ١٩٣٥ .

ونظراً لأهمية المكتب وإتساع إختصاصه تحول إلى مصلحة فى سنة ١٩٣٦ . وأخيرا حين أنشئت وزارة الشؤون الاجتماعية فى ٢٠ أغسطس ١٩٣٩ كانت مصلحة العمل هى إحدالمصالح التى تكونت منها هذه الوزارة .

١٠٢ — وقد ترتب على تنقل مصلحة العمل بين هذه الوزارات ، أن نصت قوانين العمل التى صدرت وقت أن كانت المصلحة مكتبا تابعا لوزارة الداخلية على تخويل وزير الداخلية إصدار القرارات المنفذة لها ، كما نصت القوانين التى صدرت وقت أن كانت المصلحة تابعة لوزارة التجارة والصناعة على تخويل وزير التجارة والصناعة تلك السلطة . فمن له حق اصدار القرارات الوزارية بناء على هذه القوانين فى الوقت الحاضر وقد انتهى المطاف بهذه المصلحة الى إلحاقها بوزارة الشؤون الاجتماعية ؟

تكفل قرار مجلس الوزراء الصادر بجلسته المنعقدة فى ٢ مايو ١٩٣٦ بناء على فتوى لجنة قضايا الحكومة ، بالرد على هذا السؤال . فقضى بأن يتولى الوزير الذى ألحقت بوزارته مصلحة أو ادارة أو قسم ماكان يتولاه الوزير الذى كانت تتبعه هذه المصلحة أو الإدارة أو القسم ، وأن ينتقل الاختصاص فى تنفيذ القوانين الى الوزير الذى أصبح تنفيذها داخلا فى نطاق اختصاصه .

وبناء عليه فإن وزير الشئون الاجتماعية هو المختص حاليا بكل ماكان يختص به وزير الداخلية ووزير التجارة والصناعة بمقتضى قوانين العمل الصادرة قبل إلحاق مصلحة العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية .

١٠٣ — وتتكون مصلحة العمل من أربع مراقبات وتسعة عشر مكتبا فرعيا .

وهذه المراقبات الأربع هى : مراقبة الأبحاث والتشريع ، ومراقبة القوى العاملة ، ومراقبة النقابات والعلاقات الصناعة ، ومراقبة التفتيش .

(١) **مراقبة الابحاث والتشريع** — وتختص هذه المراقبة ببحث وإعداد المشروعات الجديدة للمصلحة سواء ماكان منها يتعلق باستصدار القوانين

أو بتعديلها أو ما كان متعلقا بالمشروعات الإنشائية لتنظيم سوق العمل أو لدراسة ظروف بعض الصناعات أوما شابه ذلك

وتضم هذه المراقبة ثلاث إدارات وهى : —

(ا) إدارة التشريع ـ وتختص باعداد مشروعات القوانين ومذكراتها التفسيرية واللوائح والقرارات الوزارية المنفذة لها . كما تختص بالافتاء فى تطبيق هذه القوانين وتباشر عند الحاجة الإتصال بقسمى الرأى والتشريع بمجلس الدولة فى هذا الشأن . وعلاوة على ذلك تراجع الادارة لوائح الجزاءات التى تعدها المؤسسات حتى تكون متمشية مع قانون عقد العمل الفردى .

(ب) إدارة العلاقات الدولية ـ وتختص بدراسة الإتفاقيات التى يقرها مكتب العمل الدولى وتقابلها بتشريعات العمل المصرية تمهيدا لإنضمام مصر إليها ولتدعيم مكانتها فى هذه الهيئة الدولية . وتقوم الادارة باعداد تقارير دورية عن مدى الأخذ بالإتفاقات الدولية وتطبيقها فى ميدان العمل بمصر فضلا عن التعاون مع إدارات المصلحة المختلفة فى التحضير لمؤتمرات العمل الدولية وجلسات اللجان الصناعية التى ينظمها مكتب العمل الدولى .

(ج) إدارة البحوث الفنية والإحصاء — وتختص بإعداد البحوث الفنية التى تتطلبها أعمال المصلحة فى مجال التشريع والعلاقات الصناعية والقوى العاملة أو أية بحوث أخرى ترى المصلحة الاستنارة بها فى إعداد تشريعاتها ومشروعاتها الجديدة . كما تختص هذه الادارة بجمع وتبويب الاحصائيات الشهرية والسنوية عن منـــازعات العمل وأحوال الإضراب والغلق والمخالفات والنقابات وحركة الهجرة والتخديم والتعويض عن إصابات العمل ومستوى الأجور وغيرها . كما تقوم بتسجيل عقود العمل المشتركة واستخراج صور منها . هذا وتتعاون هذه الادارة مع إدارة العلاقات الدولية فى التحضير للمؤتمرات ودراسة التوصيات والإتفاقيات الدولية والرد على استقصاءات مكتب العمل الدولى .

(٢) **مراقبة النقابات والعلاقات الصناعية** — وتختص هذه المراقبة بكل ما يتعلق بتنظيم العلاقات بين العمال واصحاب الأعمال والمنظمات التى تضم كلا من الطرفين. كما تختص بالاشراف على تسوية المنازعات العمالية الطائفية. وهى تضم خمس إدارات : —

(ا) إدارة النقابات ـ تختص بمراجعة لوائح النظام الأساسى للنقابات تمهيدا لتسجيلها و يقوم مفتشو الادارة بالاشراف على الجمعيات العمومية للنقابات عند الحاجة وبالتفتيش على دفاترها وسجلاتها وسجلات عضويتها ومراجعة حساباتها وضبطها .

(ب) إدارة الارشاد والتوجيه النقابى ـ أنشئت هذه الادارة سنة ١٩٥٠ ويقوم مفتشوها بأعمال التوجيه والارشاد الادارى والاجتماعى للنقابات لرفع مستواها التنظيمى ولضمان إفادة العمال منها بتشجيع وإعانة ما تقدمه من خدمات صحية وإجتماعية ورياضية وترفيهية . كما تقوم الادارة بتقديم معاونتها الفنية للعمال الراغبين فى إنشاء نقابات جديدة .

(ج) إدارة التوفيق والتحكيم ـ وتختص بالاشراف على تسوية المنازعات العمالية الطائفية بطريق التوفيق والتحكيم أو بإتمام عقود العمل المشتركة بين النقابات وأصحاب الأعمال .

(د) إدارة التعويض والتأمين ـ وتختص بتنفيذ قانون التعويض عن إصابات العمل، وقانون التعويض عن أمراض المهنة، وقانون التأمين الاجبارى ضد حوادث العمل ، ومراقبة تعريفة التأمين فى الصناعات المختلفة ، وإعداد البيانات الدورية عنها .

(هـ) إدارة المسائل الاجتماعية ـ وتختص بشئون الرعاية الاجتماعية فى المؤسسات الصناعية والتجارية ، وتوجيه أموال الغرامات نحو التوسع فى هذه الرعاية ، والاشراف على مشروعات تغذية العمال فى المصانع والمساكن العمالية فى مؤسسات التعدين والجهات النائية عن العمران، والقيام بالأبحاث المتعلقة بتمضية أوقات الفراغ، وغير ذلك من الخدمات الاجتماعية .

(٣) **مراقبة القوى العاملة** — وتشرف على كل ما يتصل بتنظيم القوى العاملة وتخديمها وتدريبها ورفع مستواها الفنى بصفة عامة . فضلا عن إتخاذ الاجراءات المحققة للاستقرار فى سوق العمل ومواجهة مشاكل التعطل بالحلول الايجابية السريعة . وتضم هذه المراقبة أربع إدارات وهى : —

(ا) إدارة التدريب المهنى - وتختص بدراسة سوق العمل وإعداد مشروعات التدريب المهنى الكفيلة بسد احتياجات الصناعات المختلفة للفئات الفنية من العمال . وتعمل على إنشاء مراكز التدريب أو الفصول التكميلية للمران فى المراكز الصناعية العامة . كما تختص بإعادة تدريب العمال المتعطلين على العمل فى الصناعات الجديدة أو المزدهرة . ولم يتسع للادارة المذكورة أن تباشر اختصاصاتها حتى وقت إعداد هذا الكتاب لعدم إدراج الاعتمادات المالية اللازمة لهذا الغرض .

(ب) إدارة التخديم - وتختص بتسجيل العمال المتعطلين وتوزيعهم توزيعا مهنيا ومراقبة حركة التسجيل والتخديم فى مكاتب العمل بالأقاليم .

(ج) إدارة الهجرة - وتختص بالاشراف على تنظيم هجرة العمال الأجانب والفنيين إلى مصر وتحديد إقامتهم وتجديد تصريحات الاقامة المعطاة لهم بالتعاون مع وزارة الداخلية . كما تشرف هذه الادارة على حركة تشغيل العمال المصريين فى الخارج وخاصة فى المملكة العربية السعودية . وتتعاون مع إدارة التخديم فى تعيين مستخدمين مصريين بجانب الخبراء الفنيين الأجانب المصرح لهم بالإقامة ، وذلك للتمرين على عملهم تمهيدا للحلول محلهم مستقبلا .

(د) إدارة البطاقات الشخصية - وتختص بإصدار البطاقات الشخصية وتوزيعها على مكاتبها تمهيدا لتسليمها لطالبيهـــا فى المراكز وأقسام البوليس . ويعمل كتبة البطاقات التابعين لهذه الادارة فى جميع أقسام ومراكز البوليس فى أنحاء البلاد .

(٤) **مراقبة التفتيش** — وتختص بالتفتيش على بعض القوانين العمالية بما

فى ذلك التفتيش الصحى والوقائى على مختلف المؤسسات . وهى تضم ثلاث إدارات وهى : —

(ا) إدارة التفتيش ـ وتختص بالتفتيش على المصانع والمتاجر والمهن الحرة لمراقبة تنفيذ أحكام قوانين العمل ولتحرير المحاضر لمخالفيها. ولا تقتصر أعمال هذه الادارة على مجرد التفتيش بل تقوم أيضا بتوجيه وإرشاد أصحاب الاعمال فى ضبط سجلات عمالهم وتنظيم ساعات العمل ومواعيده وغير ذلك من الشئون المتصلة بظروف العمل .

(ب) إدارة المسائل الصحية ـ وتختص بوضع الاشتراطات الصحية للمصانع والمؤسسات الخطرة والضارة بالصحة ومراقبتها لحماية العمال المشتغلين بها . كما تقوم بالاشراف على تطبيق الدعاية الصحية التى كفلها قانون عقد العمل الفردى ، و تنفيذ أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة .

(ج) إدارة الوقاية من الاصابات ـ وتختص بالتفتيش على المؤسسات الصناعية والتجارية من حيث مدى توافر وسائل وتدابير الوقاية بها فضلا عن إتخاذ الوسائل العملية للمحافظة على سلامة العمال .

أما المكاتب الفرعية ، فقد أنشئت تباعا بالمراكز الادارية والصناعية الهامة . وتختص هذه المكاتب بتسوية المنازعات العمالية التى تقع فى دائرة إختصاصها وبالتفتيش على المؤسسات الصناعية والتجارية ومراقبة تنفيذها لأحكام قوانين العمل . فضلا عن استيفاء إجراءات التعويض عن الاصابات وبحث حالات الهجرة والتفتيش على النقابات .

وفيما يلى مقر هذه المكاتب : القاهرة ـ جنوب القاهرة ـ شبرا الخيمة (ويختص بمديرية القليوبية) ـ الاسكندرية (ويشمل اختصاصه رشيد ومحافظة الاسكندرية ما عدا كرموز) ـ كرموز ـ بور سعيد ـ طنطا (ويشمل اختصاصه مديرية الغربية ما عدا المحلة الكبرى) ـ المنصورة ـ دمنهور ـ السويس ـ المحلة الكبرى ـ دمياط ـ المنيا (ويشمل

اختصاصه مديريات الفيوم وبنى سويف والمنيا وأسيوط وجرجا) - قنا - أسوان - رأس غارب - القصير - كوم أمبو - كفر الدوار .

ويوجد ثلاثة ملحقون عماليون فى الخارج : أحدهم بسفارة لندن ، والثانى بسفارة واشنطن ، والثالث بسفارة باريس . وكانوا يتبعون مصلحة العمل ثم أصبحوا تابعين للادارة العامة للمشروعات بوزارة الشؤون الاجتماعية .

ويلاحظ أن بعض الدول لم تكتف بإنشاء مصلحة للعمل بل أنشأت وزارة خاصة تسمى وزارة العمل كما هو الحال فى فرنسا (Le Ministère du travail et de la sécurité sociale) وانجلترا (Ministryof Labour and national service) وأمريكا (Department of Labor) .

١٠٤ — ونظرا لأهمية التفتيش فى الاشراف على تنفيذ قوانين العمل المعهود به إلى مصلحة العمل [١] ، يجدر بنا أن نتبين قواعده وحدوده .

وتتلخص عملية التفتيش التى يقوم بها مفتشو مصلحة العمل فى زيارة المحلات الخاضعة لقوانين العمل ، وضبط مايوجد بها من مخالفات لأحكامها ، وتحرير محاضر بذلك للنيابة للتصرف فيها .

ولا يستمد مفتشو مصلحة العمل إختصاصهم من نص عام يبيح لهم التفتيش ، كما هو الحال فى فرنسا [٢] ، وإنما يستمدون إختصاصهم من النصوص الخاصة الواردة فى كل تشريع من تشريعات العمل على حدة بحيث إذا لم يرد بأحدها نص يعطى مفتشى مصلحة العمل حق التفتيش لضبط المخالفات التى تقع لأحكامه ، فلا يكون لهم هذا الحق .

فتنص المادة ١٥ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الخاص بتشغيل الأحداث ، والمادة ١٩ من القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ الخاص بتشغيل النساء ، والمادة الخامسة من المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ بشأن

---

(١) فقيام الدولة باصدار القوانين واللوائح المنظمة للعمل يصبح عديم الجدوى إذا ما أهملت الحكومة مراقبة تنفيذها وتقديم المخالفين لها للمحاكمة .

(٢) راجع الباب الثالث من الكتاب الثانى من تقنين العمل الفرنسى المعنون : « De l'inspection du travail ».

تحديد ساعات العمل فى بعض الصناعات ، والمادة ١٤ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج على حق مفتشى مصلحة العمل فى تفتيش المحلات التى تسرى عليها هذه القوانين.

كما تعطيهم هذه النصوص صفة مأمورى الضبطية القضائية حتى يكون لهم حق تحرير المحاضر ، ولا يقتصر دورهم على زيارة هذه المحلات ثم تقديم بلاغ عن وقائع المخالفات إلى الضبطية القضائية (النيابة أو البوليس) للتحقيق وتحرير المحاضر مما يعقد الإجراءات ، ويضعف من النفوذ الأدبى للمفتشين (١) .

ولا يجوز أن يمتد حق التفتيش المخول لمفتشى العمل إلى غير المحلات الخاضعة لأحكام قوانين العمل المنصوص فيها على إعطائهم هذا الحق لضبط ما يخالف أحكامها (٢) ، أو إلى أماكن السكن الملحقة بهذه المحلات ، اللهم إلا إذا وجدت قرائن قوية تبرر تفتيشها فى حدود القواعد العامة المقررة للتفتيش فى قانون الاجراءات الجنائية .

أما عن الوقت الجائز فيه التفتيش، فقد جرى القضاء الفرنسى على إعطاء مفتشى العمل حق تفتيش المحلات التى تشتغل عادة ليلا ونهارا (les établissements à feu continu) فى أى وقت ؛ أما المحلات التى تشتغل عادة أثناء النهار وتغلق ليلا ، فلا يجوز لمفتشى العمل تفتيشها ليلا إلا إذا وجد إمارات خارجية تدل على أن المحل مدار كأن يرى نور فى الداخل أو يشاهد دخان يتصاعد من مداخنه (٣) . غير أننا لا نرى محلا للأخذ بهذه التفرقة فى مصر نظرا لأن النصوص التى سبق أن أشرنا إليها تعطى لمفتشى العمل حق التفتيش « فى أى وقت » .

---

(١) أنظر كتاب على العريف « شرح تشريع العمل فى مصر » الجزء الأول ، ص ٦٩ وما بعدها .

(٢) لا يشترط بطبيعة الحال أن يكون المحل مرخصا ، فان مجرد إدارة محل من المحلات الخاضعة للتفتيش ولو بغير ترخيص ، يجعل لمفتشى العمل حق زيارته وتفتيشه .

(٣) نقض جنائى فرنسى — ١٢ يوليو ١٩٠٢ — سيرى ١٩٠٣ — ١ — ٢٨٢ .

على أن فائدة التفتيش لاتقتصر على ضبط المخالفات ، فاختلاط مفتشى مصلحة العمل بالعمال وأصحاب الأعمال يمكنهم من الاستماع إلى شكاياتهم ، والوقوف على مدى نجاح القوانين فى تحقيق الغرض المقصود منها . ولذا ألزمهم قانون العمل الفرنسى بكتابة تقارير سنوية عن أعمالهم واقتراحاتهم تستخدم فى إعداد تقرير سنوى عام تنشره وزارة العمل فى فرنسا (المادتان ١٠٩ و ١١٠ من الكتاب الثانى من تقنين العمل الفرنسى) .

١٠٥ — هذا و يوجد إلى جانب مصلحة العمل فى مصر هيئة استشارية تضم أعضاء من الموظفين وممثلين لأصحاب الأعمال والعمال تستنير وزارة الشؤون الاجتماعية برأيها فى مشروعات قوانين العمل قبل إصدارها ، وفى الموضوعات الأخرى المتصلة بالعمل والعمال .

وهذه الهيئة هى « المجلس الاستشارى الأعلى للعمل » التابع أيضا لوزارة الشؤون الاجتماعية .

وقد أنشىء هذا المجلس حين شرعت الحكومة فى الاهتمام باصدار تشريع للعمل فى مصر . فصدر قرار مجلس الوزراء فى ٣١ ديسمبر ١٩٣٢ بتكوينه ثم عدل نظامه بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٥ مايو ١٩٣٥ ، واستمر هذا المجلس فى أداء مهمته حتى سنة ١٩٣٧ ثم أعيد تشكيله فى ٢٧ يناير سنة ١٩٤٥ ثم فى ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٤٦ ثم فى ٢٦ فبراير ١٩٥٢ ثم صدر أخيرا مرسوم بقانون بتشكيل المجلس بصورة جديدة فى ١٦ ستمبر ١٩٥٣.

ويتكون المجلس الاستشارى الأعلى للعمل فى وضعه الحالى من ٢٦ عضوا :

(ا) أربع عشرة عضوا يمثلون الحكومة ويعتبرون أعضاء بحكم وظائفهم — وهم [1] : وزير للشؤون الاجتماعية رئيسا ، ووكيل وزارة الشؤون الاجتماعية الدائم (ويرأس المجلس عند غياب الوزير) ، ورئيس الشعبة

---

(١) وقد جاء فى المذكرة الايضاحية أنه روعى فى اختيار الأعضاء بحكم وظائفهم أن يمثلوا الجهات الحكومية التى يتصل عملها بشؤون العمل أو التى تشرف على ادارة المؤسسات الحكومية التى تستخدم عددا كبيرا من الايدى العاملة .

الثقافية والإجتماعيـة بمجلس الدولة ، ووكيل من كل من وزارات المالية والاقتصاد ، والمعارف ، والحربيـة المشرف على شؤون المصانع الحربية ، والتجارة والصناعة ، والمواصلات ، والأشغال ، والداخليـة ، والزراعة ، والشؤون البلدية والقروية ، أو من يقوم مقامهم ، ومدير السكك الحديدية ومدير مصلحة العمل مقرراً [١] .

(ب) ستة أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال ـ أربعة أعضاء يمثلون الاتحاد المصرى للصناعات ، وعضو يمثل غرفة القاهرة التجـــارية ، وعضو يمثل الجمعية الزراعية .

ويعين هؤلاء الأعضـاء الممثلون لأصحاب الأعمـال بأن يرشح مجلس إدارة الاتحاد المصرى للصناعات ستة من أصحاب الأعمال عن الصناعات ، ويرشح مجلس إدارة غرفة القاهرة التجارية إثنين من أصحاب الأعمـال عن التجارة ، ويرشح مجلس إدارة الجمعية الزراعية إثنين من أصحاب الأعمال عن الزراعة . ويختار وزير الشئون الاجتماعية ثلاثة من بين مرشحى اتحاد الصناعات المصرية وواحداً من بين مرشحى الغرفة التجارية وواحداً من بين مرشحى الجمعية الزراعية. أما العضو السادس فيختاره الوزير من بين أعضـاء الاتحاد (المادة الرابعة من المرسوم) .

(ح) ستة أعضـاء يمثلون العمال ـ أربعة عمال يمثلون عمال الصـناعة ، وعضو يمثل عمال التجارة ، وعضو يمثل عمـال الزراعة .

ويعين الأعضـاء الممثلون للعمال بأن يدعو المدير العـام لمصلحة العمل إلى اجتماع يعقده رؤساء اتحادات النقابات ، وكذلك جميع رؤساء النقابات التى يبلغ عدد أعضائها ألف عضو على الأقل بالنسبة لنقابات عمال الصناعة والتجارة ، ومائتى عضو على الأقل بالنسبة لنقابات عمال الزراعة . ثم ينتخب

---

(١) تتولى مصلحة العمل أعمال السكرتيرية للمجلس (م ٩) .

رؤساء اتحادات ونقابات عمال الصناعة ستة من بين من وجهت إليهم الدعوة أو من أعضاء مجلس إدارة الاتحادات ومجالس النقابات التى ينتمون إليها . وينتخب كل من رؤساء إتحادات ونقابات عمال التجارة ، ورؤساء اتحادات ونقابات عمال الزراعة إثنين من بين من وجهت اليهم الدعوة أو من بين أعضاء مجالس إدارة الاتحادات أو مجالس النقابات التى ينتمون إليها .

ويختار وزير الشئون الاجتماعية ثلاثة من بين المنتخبين من عمال الصناعة وعضواً من المنتخبين عن عمال التجارة وآخر عن عمال الزراعة . كما يختار عضواً سادسا عن عمال الصناعة من بين المنتخبين أو من غيرهم من أعضاء مجالس إدارة الاتحادات أو مجالس النقابات (المادة الخامسة من المرسوم) .

ويلاحظ على تمثيل أصحاب الأعمال والعمال فى المجلس أنه أصبح متكافئا من حيث العدد (بعد أن كان ممثلو أصحاب الأعمال تسعة ، وممثلو العمال ستة). كما أن هؤلاء الممثلين لم يترك اختيارهم بصفتهم الشخصية لوزير الشؤون الاجتماعية — كما كان الحال من قبل — بل نص على أن يكون اختيارهم من بين من ترشحهم منظماتهم .

ولما كانت مجالس إدارة المنظمات الممثلة لكل من أصحاب الأعمال والعمال يتجدد انتخابها فى فترات دورية ، فقد نصت المادة العاشرة من المرسوم الخاص بتشكيل المجلس الاستشارى الأعلى للعمل على أن تكون مدة العضوية سنتين بالنسبة لممثلى أصحاب الأعمال والعمال . على أن تسقط عضوية نصفهم بعد إنقضاء السنة الأولى بالاقتراع بين ممثلى كل فئة .

ونص المرسوم فى المادة الثامنة منه على أن ينتخب المجلس فى أول انعقاد له لجنة دائمة من سبعة أعضاء لدراسة الموضوعات التى يحيلها المجلس إليها ، يرأسها وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية الدائم وتضم إثنين من كل من الأعضاء بحكم وظائفهم ، وممثلى أصحاب الأعمال ، وممثلى العمال .

وقد ترك للمجلس أن يضع اللائحة الخاصة بتنظيم سير أعماله لتعيين طريقة التصويت ، واختصاصات اللجنة الدائمة ، وتشكيل لجانه الفرعية ، وتحديد المواعيد الدورية لانعقاده .

الفصل الثالث

نظرة عامة فى تشريع العمل المصرى

١٠٦ — يخلص من استعراض التطور التاريخى لتشريع العمل المصرى ، أن هذا التشريع تقدم بخطى بطيئة فى تناول النواحى المتروكة بغير تنظيم من نواحى قانون العمل. فقد إنقضى أحد عشر عاما منذ وضع البرنامج التشريعى لتنظيم العمل حتى صدر أول قانون منظم لعقد العمل الفردى فى سنة ١٩٤٤ ، ذلك القانون الذى يعد حجر الزاوية فى بنيان تشريع العمل . كما مضت سبع عشرة سنة قبل أن يسن المشرع قانونا يعوض العمال أو المستحقين بعدهم عما يصيبهم من أمراض ناشئة عن المهنة تعجزهم عن العمل أو تودى بحياتهم .

١٠٧ — ولا زال ينقص مجموعة قوانين العمل فى مصر بعض التشريعات الهامة ، فى مقدمتها قانون للمصنع ينظم العمل فى المصانع والورش وأماكن العمل بصفة عامة ، ويضمن للعامل صحته وسلامته ، ويقيه من الأخطار الكثيرة التى يتعرض لها أثناء عمله ، ويحدد المواصفات والاشتراطات الواجب توافرها فى هذه الأماكن . فلا يكفى أن يصدر قانون يقضى بتعويض العمال عن إصابات العمل ، إذ أن الواجب يقضى بالعمل أولا على تلافى وقوع الحوادث التى تسبب هذه الإصابات بإصدار قانون يلزم أصحاب الأعمال باتخاذ أحدث الأساليب الكفيلة بضمان سلامة العمال أثناء العمل . ولا يجوز التعويل بحال على القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ (المعدل بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٢٢) الخاص بالمحلات المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة الذى يشترط استيفاء الإشتراطات التى تقررها جهات الإختصاص قبل الحصول على رخصة بفتح أو إدارة أى محل من المحلات التى يسرى عليها . فأحكام هذا القانون قصد بها حماية المستهلكين والمساكن المجاور قبل حماية العمال فضلا عن أنه لا يسرى إلا على محال معينة بالذات .

ولم ينظم التشريع المصرى موضوع تمرين الصبية من العمال حماية لهم من إستغلال أصحاب الأعمال ، ولم يضع أسس التدريب المهنى .

وأخيرا فإن القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالضمان الإجتماعى لا يغنى بصورته الحالية عن وضع قانون لتأمين العمال تأمينا إجتماعيا ضد العجز والمرض والشيخوخة والوفاة .

١٠٨ — ولم يكن نقص تشريع العمل عندنا يقتصر على إغفاله التدخل فى بعض الميادين التى يجب تنظيمها ، بل كانت قوانين العمل تكاد تقتصر على عمال الصناعة والتجارة ، تاركة سائر فئات العمال وفى مقدمتهم عمال الزراعة وعمال المنازل ، بغير حماية من جانب المشرع .

وكان مما يثير العجب أن يغفل تشريع العمل أمر العمال الزراعيين فى بلد يشتغل الأغلبية الساحقة من سكانه بالزراعة كعمال أجراء ، ولا يمكن القول بأن العمال الزراعيين أسعد حالا من عمال الصناعة والتجارة الذين شملهم قانون العمل برعايته ؛ وليس أدل على ذلك من الهجرة المستمرة من الريف إلى المدن .

وقد عالجت التعديلات التشريعية التى صدرت أخيرا هذا النقص . فأصبحت التشريعات الخاصة بقانون عقد العمل الفردى (المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) وبالتوفيق والتحكيم (المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢) وبنقابات العمال (المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢) تسرى على العمال الزراعيين شأنهم شأن عمال الصناعة والتجارة . غير أنه لا يزال قانون إصابات العمل رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٠ يستثنى من أحكامه العمال الزراعيين مالم يكونوا وقت إصابتهم يشتغلون بآلات ميكانيكية أو يؤدون عملا صناعيا .

هذا إلى أن قانون عقد العمل الفردى فى تعديله الأخير لايزال يستبعد من تطبيق أحكامه خدم المنازل ومن فى حكمهم دون أن يصدر تشريع خاص لحماية هذه الطائفة

١٠٩ — ولعل المبادرة بتشكيل لجنة لتقنين تشريعات العمل الموجودة مع إعطائها سلطة إضافة ما ينقص القوانين الحالية من أحكام ، وتعديل ما يحتاج من نصوصها إلى تعديل ، يعتبر خير وسيلة ، فى نظرنا ، لإعداد تقنين كامل للعمل [١] .

ولا يفوتنا بهذه المناسبة أن نلفت أنظار أولى الشأن إلى أن الحرص على السير بالتشريعات الإجتماعية إلى الأمام كفيل بالمحافظة على الاستقرار والهدوء . وها نحن أولاء نرى أن الدول الرأسمالية الكبرى وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية تبذل قصارى جهدها فى الإرتقاء بتشريع العمل مما ساعد على إستقرار الحالة الإجتماعية فيها ، والابتعاد بعمالها عن التطرف ، فى حين أن جمود روسيا القيصرية فى الاصلاح لم يؤد إلا إلى إنهيار النظام القائم فيها أمام الثورة الشيوعية .

ولا يصح أن تكون آراء أصحاب الأعمال الرجعيين سببا فى وقف سير عجلة الاصلاح . فإرتقاء تشريع العمل يؤدى إلى زيادة إنتاج العمال وجودته نتيجة تحسن أحوالهم وارتفاع مستواهم ، فضلا عن أن تحسين طريقة الانتاج واستخدام الآلات الحديثة يعوضان كل زيادة تطرأ على نفقات الانتاج بسبب الأعباء المالية التى تفرضها تشريعات العمل .

هذا إلى أنه لا يجوز أن ننظر إلى قوانين العمل نظرة تجارية محضة ، إذ أن الاهمال فى رعاية الطبقة العمالية يؤدى إلى تدهور مستوى الشعب فى كافة النواحى ويثير روح التمرد فى صفوفه ، مما يعرض كيان الأمة بأكملها للخطر .

---

(١) راجع ما ذكر عن تقنين تشريعات العمل ، بند ٤٤ و ٤٥ .

القسم الثانى

علاقات العمل الفردية

١ ـ سوق العمل.

٢ ـ عقد العمل الفردى.

٣ ـ تنظيم العمل.

الباب الأول

سوق العمل

١١٠ — جرى المذهب الحر على استعمال اسم « سوق العمل » للتعبير عن الإطار الذى تتقابل داخله عروض وطلبات العمل . وقد وجه إلى هذه التسمية الكثير من النقد من الناحية الأدبية باعتبار أنها تصور العمل فى صورة سلعة كسائر السلع التى تتداول فى الأسواق ، ومن الناحية الإقتصادية باعتبار أنها تنكر أن العمل متصل بشخص العامل إتصالا مستحيل الانفصام . على أننا مع اضطرارنا للاحتفاظ بهذه التسمية [1] ، نسلم بالاختلاف الكبير بين سوق العمل وبين أسواق الأموال المادية ، ونرى وجوب مراعاة الاعتبارات الأدبية والاقتصادية السابق الاشارة إليها .

ويلاحظ أن سوق العمل يتأثر بالكثير من العوامل الإقتصادية . فعرض العمل من ناحية يتوقف على عدد العمال أى على الحركة السكانية ، كما أن طلب العمل يتوقف من ناحية أخرى على درجة النشاط الاقتصادى فى البلاد » .

وقد كانت العوامل الاقتصادية هى العوامل الوحيدة المؤثرة فى سوق العمل فى أوائل القرن الماضى ، غير أنه تبين أن عدم التدخل فى سوق العمل أدى إلى كثير من المساوىء . ولذا اضطرت الدول إلى التدخل فيه ، وأخذ هذا التدخل مظهرين :

المظهر الأول هو التنظيم الحرفى ، بإعداد الأطفال والشبان الإعداد

---

(١) وقد احتفظ أيضاً بهذه التسمية وليام بيفردج فى كتابه «Full employment in a free society» بند ٣٧١ .

(٢) العمل — باعتباره عنصرا من عناصر الانتاج — يملكه العمال . ينبنى على ذلك أن عرض العمل يكون من جانبهم بينما طلبه يكون من جانب أصحاب الأعمال . فيقصد إذن باصطلاح «عرض العمل» عرض قوى العمل من جانب العمال وليس عرض الاعمال . كما يقصد باصطلاح « طلب العمل » طلب قوى العمل من جانب أرباب الاعمال .

المهنى المناسب ، وتوجيه العمال فى اختيارهم للحرف ، وتنظيم العلاقة بين رب العمل والصبى تحت التمرين تنظيما يضمن حماية الأخير من تعسف صاحب العمل ، وتحقيق الأغراض المقصودة من التمرين .

أما المظهر الثانى ، فقد تجلى فى تنظيم سوق العمل نفسه : باستبعاد بعض العمال أى تحريم تشغيلهم كلية أو فى أعمال معينة ، وبالإشراف على حسن توزيع الأيدى العاملة وفق الاحتياجات الاقتصادية ، وبإحاطة بعض عملياته بالضمانات الكفيلة بحماية العمال .

وسندرس فى فصول هذا الباب ، على التوالى : العوامل الاقتصادية المؤثرة فى سوق العمل ، التنظيم الحرفى ، تنظيم سوق العمل .

الفصل الأول

العوامل الاقتصادية المؤثرة فى سوق العمل

١١١ — لانعنى عندما نتكلم عن سوق العمل بصيغة المفرد ، أنه سوق واحد تتقابل فيه جميع عروض وطلبات العمل . إذ تتعدد أسواق العمل بتعدد الأمكنة والحرف ، والصفة الفنية للعمال فى الحرفة الواحدة ، بحيث يمكن أن نعتبر كل سوق منها مستقلا إلى حدما عن الأسواق الأخرى. فالعامل المقيم فى جهة معينة يجهل فى غالب الأحايين عروض العمل الموجودة فى سوق جهة أخرى ، كما يجوز ألا يكون العامل حائزاً للمؤهلات الفنية اللازمه لممارسة حرفة خلاف حرفته الحالية ، وكثيراً ما يرغب العامل عن تغيير نشاطه الحرفى أو الانتقال من مكانه إلى مكان آخر .

وبناء عليه يمكن القول بأنه توجد من الموانع النفسية والعقبات المادية مايؤدى إلى تجزئة سوق العمل ، وهو مايعبر عنه حسب الاصطلاح الاقتصادى الحديث ، بأن عرض العمل تعوزه السيولة (fluidité) الأمر الذى يزيد مشكلتى البطالة والتكوين الحرفى تعقيداً .

على أنه يمكن للدولة أن تصدر من التشريعات والأوامر ما يقضى على العوائق النفسية ذات الصفة الشخصية .

ويتأثر سوق العمل بمعناه الضيق ، من ناحية عرض العمل — كما سبق أن قلنا — بالحركة العامة للسكان ، وبصفة خاصة الكتلة العاملة من السكان .

كما يتوقف ، من ناحية طلب العمل ، على درجة النشاط الاقتصادى فى البلاد . فكلما زادت درجته بالتوسع فى أوجه النشاط الموجودة أو بخلق أوجه جديدة له ، كثر طلب العمل . وعلى العكس ، إذا ماحل الكساد بفروع النشاط الإقتصادى الموجودة ، قل طلب العمل ، مما يترتب عليه انخفاض الأجور ، وانتشار البطالة ، إذا بقيت الأشياء الأخرى على حالها .

المبحث الاول

الحركة السكانية

١١٢ — بلغ عدد سكان القطر المصرى حسب أول تعداد رسمى أجرى فى سنة ١٨٨٢ — ٦,٨٠٤,٠٢١ نسمة . وقد تبين من التعدادات التالية أن هذا العدد فى إزدياد مستمر . بل إن هـــذه الزيادة أصبحت تتم فى التعدادات الأخيرة بنسبة متزايدة ، كما يتضح من مراجعة الجدول الآتى[1] :ـ

سنة التعداد	عدد السكان	الزيادة العددية	الزيادة المئوية فى ١٠ سنوات	متوسط الزيادة المئوية فى السنة
١٨٨٢	٦,٨٠٤,٠٢١	—	—	—
١٨٩٧	٩,٧١٤,٥٢٥	٢,٩١٠,٥٠٤	٢٨,٦	٢,٩
١٩٠٧	١١,٢٨٧,٣٥٩	١,٥٧٢,٨٣٤	١٦,٢	١,٦
١٩١٧	١٢,٧٥٠,٩١٨	١,٤٦٣,٥٥٩	١٣,٠	١,٣
١٩٢٧	١٤,٢١٧,٨٦٤	١,٤٦٦,٩٤٦	١١,٥	١,٢
١٩٣٧	١٥,٩٣٢,٦٩٤	١,٧١٤,٨٣٠	١٢,١	١,٢
١٩٤٧	١٩,٠٢١,٨٤٠	٣,٠٨٩,١٤٦	١٩,٤	٢,٠

على أن مجموع السكان بصفة عامة لا يؤثر فى سوق العمل ، إذ يدخل فى هذا العدد الأطفال الذين لا يعملون ، والمسنون العاجزون عن العمل . فإذا ما استبعدنا هاتين الفئتين ، واقتصرنا على عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٥٩ سنة[2] ، تبين لنا أن عددهم ١٠,٥٧٣,٠٣٩ نسمة حسب تعداد سنة ١٩٤٧ . وبذا تكون نسبة عدد الأفراد الذين فى سن العمل إلى عدد السكان جميعاً أكثر من خمسة وخمسين فى المائة ، وهى نسبة كبيرة إذا ماقورنت بمثيلاتها فى غالبية دول العالم .

(١) أنظر الاحصاء السنوى للجيب ، سنة ١٩٥٢ (مصلحة الإحصاء والتعداد) .

(٢) كان الواجب أن نحسب عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ سنة وهى سن بدء العمل حسب القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الخاص بتشغيل الأحداث ، وبين ٦٥ سنة وهى سن استحقاق معاش الشيخوخة حسب القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالضمان الاجتماعى غير أن البيانات الإحصائية لم تمكننا من الوصول إلى هذا التقدير بالضبط .

١١٣ — ويتضمن هذا الرقم الذكور والإناث ، غير أن عدداً كبيراً من الإناث اللاتى فى سن العمل لا يعرضن عملهن

فقد أسفر إحصاء عام ١٩٤٧ عن أن عدد الإناث المشتغلات بالأعمال المختلفة ١٧١ ١,٣٢٥ [١] من عدد الاناث اللاتى فى سن العمل (بين ١٥و٥٩ سنة) ، وقدره ٥,٣٥٦,٣١٤ نسمة . أى أن أكثر من ثلثى الاناث اللاتى فى سن العمل لا يعملن خارج منازلهن .

ولكن يلاحظ أن عدد الاناث العاملات خارج منازلهن يزداد على مر الزمن تحت ضغط الظروف الاجتماعية ، ومع تغير العادات والتقاليد . وبدأت العاملات ينافسن فى ذلك العاملين من الرجال .

١١٤ — ويدخل أيضاً ضمن الكتلة العاملة من السكان ، الأجانب المقيمون بالقطر المصرى . وقد بلغ عددهم الاجمالى حسب إحصاء سنة ١٩٤٧ ١٤٦ ٠٠١ نسمة [٢] منهم ٦٢,٩٦٠ من غير أرباب المهن والصناعات (بما فيهم الأطفال ، والنساء اللاتى لا يقمن بغير الواجبات المنزلية) .

أما أرباب المهن والصناعات فتبلغ جملتهم ٨٣,٠٤١ أجنبيا : منهم ٢,٩٩٥ رب عمل ، ١١ ٨٣٧ يعملون لحسابهم ، ٦٧,٦٧٦ مستخدماً ، ٥٣٣ عاطلا .

---

(١) وهذا العدد موزع على الصورة الآتية :—

الزراعة	٥٨٨ر٩٠٤	المناجم والمحاجر والملاحات	١٠٩
الصناعة	٥٦ر٩٩٨	الخدمات الاجتماعية والادارات العامة	
النقل	١ر٨٥٨	غير الصناعية	٢٦ر٣٥٩
التجارة	٧٥ر٦٠٩	الخدمات الشخصية	١٢٤ر٩٩٢
البناء	٩٤٧	حرف غير منتجة	٤٤٩ر٣٩٥

(٢) وهذا العدد موزع بحسب تبعياتهم كالآتى :

٥٧ر٤٧٠ يونانيون (أى ٣٩ ٪ من مجموع الأجانب) و ٢٨ر١٥٩ بريطانيون (١٩ر٣ ٪ و ٢٧و٨٨٢ إيطاليون (١٩ر١ ٪ ؛ و ٩ر٧١٧ فرنسيون (٦ر٨ ٪) و ٥ر٤١٨ أتراك (٣ر٧ ٪) و ١٧ر٣٥٠ من جنسيات أخرى (١١ر٨ ٪) .

وفيما يلى بيان بعدد العمال المستخدمين والعاطلين من الأجانب فى كل فرع من فروع النشاط الاقتصادى [١] :—

المهنـــة	مستخدم	عاطل
الزراعة والصيد والقنص	٣٩٤	٩
المناجم والمحاجر	١٣٨	—
الصناعات التحويلية	٨,٧٧٤	٢٠٢
تشييد المبـانى	٤٩٣	١٧
النقل والمراسلات	٥,٩٩٢	٢٨
التجـارة	١٠,٦٦٧	٩٨
الخدمات الشخصية	٦,١٢٩	٦٠
خدمات اجتماعية (عامة وخاصة) وإدارات غير صناعية	٩,٧٩٦	٧١
أعمال غير منتجة وغير واضحة	٢٥,٣٩٣	٤٨
الجمـــلة	٦٧,٧٧٦	٥٣٣

ونرى أن مصر فى غير حاجة إلى أيدى عاملة أجنبية تنافس الأيدى العاملة المصرية الكثيرة العدد. ومن الواجب أن ينظم عمل الأجانب فى مصر بحيث يمنع ورود عمال أجانب جدد ينافسون العمال المصريين فى أرزاقهم، وأن يقتصر الترخيص للأجانب بالعمل فى مصر على الأعمال الفنية التى تحتاج فى أدائها إلى الفنيين من الأجانب.

١١٥ — وأخيراً فإن أفراد الكتلة العاملة من سكان القطر المصرى ليسوا جميعاً عمالا بالمعنى المقصود فى قانون العمل. ففريق منهم يعتبر من أصحاب الأعمال، وفريق آخر يعمل لحسابه. ويبين الجدول الآتى توزيع السكان العاملين بين المهن المختلفة، وصفة كل منهم فى المهنة التى يشتغل بها [٢]:

(١) البيانات الواردة بهذا الجدول لم تنشر بعد، وقد حصلنا عليها بالاتصال بمصلحة الإحصاء والتعداد.

(٢) وهذا البيان أيضا مأخوذ من بيانات حصلنا عليها من مصلحة الإحصاء والتعداد، ولم تنشر بعد.

المهنة	جملة المشتغلين بها	صاحب عمل	لحسابه	مستخدم	عاطل	حالات أخرى وغير مبينة
الزراعة والصيد والقنص	٤,٢٤٤,٩٥١	٦٥٧,٣٠١	٨٧٦,٩٢٥	٢,٦٧٢,٨٦٢	١٠,٩٤٩	٢٦,٩١٤
المناجم والمحاجر	١٢,٩٦٥	١١٧	١,١٤٦	١١,٦٢٥	٥٩	١٨
الصناعات التحويلية	٧٠٨,٧٧٦	٣١,٨٨٩	٢٠١,١٧٧	٤٦٤,٦٢٦	٧,٦٠١	٣,٤٨٣
البناء والتشييد	١١٣,٣٦١	١,٣٥٤	١٧,٨٦٦	٩٢,٢٩٣	١,٦٦٨	١٨٠
النقل والمراسلات	٢٠٣,٣٣٥	٥,٠٤٣	٤٦,٥٠٥	١٤٩,٦١٢	١,٧٥٣	٤٢٢
التجارة	٦٢٠,٢٨٨	٧٢,٥٢٠	٣٥١,٤٢٢	١٩١,٢٢٣	٢,٨٩٥	٢,٢٢٨
الخدمات الشخصية	٣٩٢,١٥١	١٠,٨٩٧	٦٢,٤٣٨	٢٩٣,٢٧٩	٢,٦٨٤	١٢,٨٥٣
الخدمات الاجتماعية (عامة وخاصة) والإدارات العامة (غير الصناعية)	٥١٥,٤١٤	١٣,١٨٦	٥٩,٨٩٣	٤٣٧,٩٢٧	٢,٦٧٦	١,٧٣٢
أعمال غير منتجة وغير واضحة	١,٥٧٢,٢٣٢	٢,٤٧٧	٢,٢١٨	٩١٠	٥,٠٦٧	١,٥٦١,٥٦٠
الجملة العمومية	٨,٣٨٣,٤٧٣	٧٩٤,٧٨٤	١,٦١٩,٥٩٠	٤,٣١٤,٣٥٧	٣٥,٣٥٢	١,٦١٩,٣٩٠

هـــذه هى الأرقام الأولية ذات الأثر فى عرض العمل ولا زالت إحصائياتنا ينقصها الكثير من التفصيلات الجوهرية ، كما يلزم أجراؤها على فترات أقصر . وأن تنشر نتائجها على وجه أسرع . وسنتناول فى المبحث التالى الأرقام الأولية الخاصة بالنشاط الاقتصادى للبلاد باعتبارها معبرة عن حالة طلب العمل .

المبحث الثانى

النشاط الاقتصادى للبلاد

١١٦ — أوضحنا فى المبحث السابق أن عدد سكان القطر المصرى فى ازدياد مضطرد ، وأن هذه الزيادة كانت بنسبة متزايدة فى السنوات الأخيرة.

على أن هذه الزيادة فى عـــدد السكان لم تقابلها زيادة مماثلة فى المساحة المزروعة، ففيما بين سنتى ١٩٠٠ و١٩٤٧ زاد عدد السكان ثمانية ملايين نسمة تقريباً ، بينما لم تزد المساحة المزروعة إلا ٦٠٠ ألف فداناً [١]. وقد أدت هذه الحالة إلى كثرة عرض العمل فى الريف ، وبالتالى إلى هبوط مستوى الأجور. وكان من نتائج ذلك ، أن منى الريف المصرى بأوبئة فتاكة لا تظهر إلا فى البيئات الفقيرة .

ورأى بعض الباحثين علاجا لهذه المشكلة ، وجوب الأخذ بسياسة تحديد النسل فى مصر [٢] ولكننا لا نوافق على هذا الرأى نظراً لما يؤدى إليه اتباع هذه السياسة من خطر وخيم فى مستقبل الأيام فضلا عن أن موارد البلاد لم تستغل استغلالا كافياً بحيث يمكن القول بأن عدد السكان أصبح لا يتلاءم مع موارد البلاد .

ونرى أن العلاج السليم لمشكلة كثرة عرض العمل أن نعمل من

---

(١) حسين كامل سليم — مركز الزراعة فى اقتصادنا القومى ، نشرة للمجمع المصرى للثقافة العلمية ، ١٩٥٠ ، ص ٤٤ .

(٢) أنظر كتاب كليلاند Cleland من مشكلة السكان فى مصر .

ناحية على زيادة مساحة الأراضى القابلة للزراعة باستصلاح الأراضى البور، والاستفادة من مياه فيضان النيل التى تضيع هباء فى تحويل الصحارى إلى مزارع وبساتين ؛ وأن نرسم من ناحية أخرى برنامجاً لتصنيع البلاد بحيث يمكن اجتذاب الزائدين عن حاجة العمل فى الريف إلى ميدان الصناعة .

١١٧ — ولا جدال فى أن قيام الصناعة فى مصر منذ الحرب العالمية الأولى ساعد كثيراً على التخفيف من حدة مشكلة كثرة عرض العمل فى الريف . وقد أخذت الصناعة تنمو وتنتشر منذ ذلك الحين حتى بلغ عدد المصانع الموجودة فى مصر على إختلاف أنواعها ـ حسب تعداد سنة ١٩٤٧ ـ ٢٦ر٧٤٣ مصنعاً يشتغل فيها ٣٣٦ ر ٣٦٧ شخصاً .

وهذان الرقمان خاصان بالمصانع ذات الإنتاج دون غيرها من المصانع كمصانع الإصلاح والصيانة[١] . وفيما يلى بيان بالمصانع ذات الإنتاج الموجودة فى مصر وعدد المشتغلين فى كل فئة منها ، من واقع تعداد سنة ١٩٤٧ [٢] : —

نوع الصناعة	عدد المصانع	عدد المشتغلين
حلج وكبس القطن	٨٤	٢١,٣٢٨
استخراج المعادن	٥	٩٠٥
استخراج البترول الخام والغاز الطبيعى	١	١,٩١٧
استخراج الأحجار والطوب والرمل	٢١	٢,٨٠٩
استخراج الخامات الأخرى غير المعدنية	٤	٧٣١
صنع المواد الغذائية	٥,٩٨٣	٨٢,٤١٩
صنع المشروبات	٢٧٧	٥,٧٣٨
صناعة التبغ	٦١	٩,٨٢٢
صناعة النسيج	١٢,٤٠٠	١٤٤,٦٥٤

(١) بلغت جملة عدد المصانع فى مصر من المصانع ذات الانتاج وغيرها فى تعداد يوليو ١٩٤٨ — ٢٩ر٦٢٩ر١٣٣ مصنعاً يشتغل فيها ٥٠٦ر٥٧٧ شخصاً (أنظر الجدول رقم ٤٥ من الإحصاء السنوى ١٩٥٢) .

(٢) راجع الجدول رقم ٤٧ من الاحصاء السنوى للجيب ١٩٥٢ .

نوع الصناعة	عدد المصانع	عدد المشتغلين
صنع الملابس والمنسوجات الجاهزة والأحذية	٩٩٨	٨٧٤٦
صنع الخشب والفلين	٢٢٢	١٠٢٩
صنع الأثاث والأدوات الثابتة	١٤٩١	٧٥٠٩
صنع الورق والمصنوعات الورقية	١٦١	٤٨٧٩
الطبع والنشر والصناعات المتصلة بهما	٣٨٢	٦٤٤٢
صنع الجلود والمصنوعات الجلدية	٤٠٨	٣٧٨٩
صنع منتجات الكاوتشوك	٧	٨٨٣
الصناعات الكيماوية ومنتجاتها	٣١٠	١٦٦٤٦
صنع منتجات البترول والفحم	٢	٣٦١١
صنع مصنوعات من الخامات غير المعدنية	٩٦٣	١٥٦٣٦
الصناعات المعدنية الأساسية	٧٦	١٣٢٦
صناعات المنتجات المعدنية عدا الماكينات ووسائل النقل	١٤٣٦	١٦٥٦٩
صنع الماكينات غير الكهربائية ولوازمها	٦	١٠٩
صنع وسائل النقل	٤٩	٢٤٣٤
الكهرباء والغاز والحرارة	١٠	٢٢٢١
توزيع المياه والخدمات الصحية	٣١	٣٠٩٧
خدمات الرياضة والتسلية	٢	٤٤
صناعات متنوعة	٣٥٣	٢٠٤٣
الجملة	٢٦٧٤٣	٣٦٧٣٣٦

١١٨ - ومن المعلوم أن انتشار الصناعة وتحسن الحالة المعيشية يؤديان إلى رواج الحركة التجارية التى يمكن أن تستوعب عدداً كبيراً من العمال .

وقد بلغ عدد المتاجر عند تعداد سنة ١٩٤٧ - ١٥١,٦٨٨ متجراً ، يشتغل فيها ١٤٨,٢٢٠ مستخدماً .

وبالجملة فإن ازدياد القوة الانتاجية فى البلاد ، وزيادة الرقعة الصالحة للزراعة ، وكثرة عدد المؤسسات الصناعية والتجارية ، تزيد من طلب العمل وبالتالى تقضى على البطالة ، وترفع مستوى الأجور .

الفصل الثانى

التنظيم الحرفى

الدخول إلى سوق العمل يقتضى أن يسبقه نوع من الإعداد المهنى يؤهل صاحبه لأداء العمل الذى يطلب الحصول عليه .

وإذا كان هذا الاعداد المهنى لا زال متروكا فى مصر لمحض إرادة العامل ، ولا تتدخل الدولة فى تنظيمه إلا بالاشراف على بضعة مدارس صناعية وفنية ، فقد اضطرت الدول الأجنبية للتدخل فى ميدان تنظيم المهن حرصاً على إيجاد عدد كبير من العمالة المهرة ، وضماناً للملاءمة بين تخصص العمال واحتياجات سوق العمل ، وحماية للعمال الذين يعدون أنفسهم إعداداً مهنياً من الاستغلال وسوء المعاملة .

وقد أخذ هذا التدخل إتجاهات ثلاثة : فتدخلت أولا فى توجيه العمال التوجيه الحرفى الملائم الذى يتفق مع استعدادهم ويضمن لهم الحصول على عمل

كما نظمت وسائل الاعداد المهنى لخلق مستوى فنى مرتفع للعمال .

ورأت أخيراً ألا تترك التمرين الحر لدى أصحاب الأعمال بغير تنظيم ، فوضعت القواعد الخاصة بعقد التمرين حتى تقضى على كل استغلال للعمال تحت التمرين ، وتضمن تحقيق الأغراض المقصودة من هذا التمرين .

وسوف نتناول هذه الاتجاهات بالكلام فى المباحث الثلاثة التالية لنتبين الطريق الذى يجب أن نسلكه فى هذا المضمار .

المبحث الأول

التوجيه الحرفى [1]

١١٩ — يهدف التوجيه الحرفى إلى غرضين أساسيين : يتلخص الغرض الأول ، وهو الأهم ، فى البحث عن الاستعداد الشخصى للراغبين فى التمرين

---

(١) المراجع :

E. Claprède—L'orientation professionnelle, ses problèmes, ses méthodes, B. I. T. Genéve 1922.

B. I. T. — Problèmes de l'orientation professionnelle, 1935.

XXX—Orientation, séléction et rééducation professionnelles, collection Droit social, T. XXIX Paris 1946.

بقصد توجيههم إلى الأعمال التى تتفق واستعدادهم ، أما الغرض الثانى ، فهو العمل على تزويد الصناعات والمهن المفتقرة إلى الأيدى العاملة ، بما تحتاج إليه من عمال صالحين .

فالتوجيه الحرفى يخدم من ناحية الأغراض الإنتاجية ، كما أنه يضمن للعمال الناشئين من ناحية أخرى الحصول على عمل عند انتهاء التمرين .

١٢٠ — ولا يتحدد التوجيه الحرفى بوقت معين . فيمكن أن يبدأ فى المدرسة حيث يستطيع المدرس والطبيب أن يتبينا الاستعداد الجسمانى والذهنى والمعنوى للتلاميذ . على أن التوجيه الحرفى بالمعنى الدقيق لا يتم إلا عند بدء التمرين . إذ يتدخل فى اختيار الحرفة التى سيتدرب عليها العامل .

غير أنه لا يوجد ثمة مايمنع من استمراره خلال فترة التمرين ، وخاصة فى المرحلة الأولى منه ، حين لا يكون التخصص قد اكتمل بعد ، ويكون من المستطاع فنياً توجيه المتمرن إلى حرفة أخرى أكثر ملاءمة له من الحرفة التى اختيرت له فى مبدأ الأمر .

١٢١ — ويمكن الكشف عن ميول واستعداد الراغبين فى التمرين بإجراء تحقيقات واختبارات طبية ونفسية وفنية . كما يتطلب هذا العمل معرفة الأصول الفنية للحرف ، والصفات الواجب توافرها لحسن أدائها .

هذا إلى أنه يجب على القائمين على شؤون التوجيه الحرفى أن يكونوا على علم بإحتياجات سوق العمل من الناحيتين النوعية والعددية ، وبالتطورات المنتظرة لهذه الاحتياجات ، حتى يضمنوا — إلى حد ما — للعمال الناشئين الحصول على عمل بعد الانتهاء من التمرين

١٢٢ — وقد أولت الدول الصناعية مشكلة التوجيه الحرفى عناية كبرى [١] . وتدخل المشرع الفرنسى فى هذا الميدان منذ ١٩١٣ . وأصدر فى ١٠ مارس

---

(١) راجع المقالات المتعددة المنشورة بمجلة العمل الدولية عن نظم التوجيه الحرفى فى ألمانيا واستراليا وبلجيكا وكندا وأمريكا وانجلترا ونيوزيلندا وبولندة والسويد .

(٢) P. Durand—Traité de droit du travail, T. II, Paris 1950, No. 20, p 41—43.

١٩٣٧ قانوناً منظماً للتمرين فى المشروعات الحرفية ، جعل التوجيه الحرفى إجباريا ، إذ نص على وجوب اختبار الشبان قبل بدء التمرين بمعرفة إدارة التوجيه الحرفى (Le service d'orientation professionnelle) اختباراً طبياً وفنياً بقصد الكشف عن استعدادهم أو عدم صلاحيتهم للمهن المختلفة . ويجب على هذه الادارة أن تسدى النصح للراغبين فى التمرين وفق نتيجة هـــذا الاختبار ، وأن توجههم نحو الحرف التى تتفق مع استعدادهم وميولهم مع مراعاة احتياجات سوق العمل

كما أنشأت الحكومة الفرنسية فى سنة ١٩٢٨ معهداً للتوجيه الحرفى بباريس يتولى إعداد الموظفين الفنيين المختصين بالقيام بعملية التوجيه .

المبحث الثانى

الاعداد المهنى (١)

١٢٣ — يقتضى الدخول إلى ميدان العمل إعداداً مهنياً . وكان هـذا الاعداد يتم فى نظام الطوائف المهنية بالتحاق الصبية بالعمـل لدى أصحاب الأعمال تحت إرشادهم فترة كافية من الزمن تكسبهم الخبرة والمهارة لمزاولة المهنة . وكان يشرف شيخ الطائفة على التمرين ، ويرقب تقدم المتمرنين . وعند انتهاء مدة التمرين ، يعقد شيخ الطائفة لهؤلاء الصبية امتحانا ، ويصبح للناجحين منهم حق مزاولة المهنة باعتبارهم صناعا (٢) .

---

(١) المراجع :

J. Pleyette - Le problème de l'apprentissage, législation sociale appliquée, Paris 1943.

B. I. T.— Enseignement technique et professionnel et apprentissage, Genéve 1938.

وللوقوف على حالة الاعداد المهنى فى مختلف الدول يمكن مراجعة المقالات المنشورة بمجلة العمل الدولية عنه فى كل من جنوب أفريقيا والإرجنتين واستراليا والنمسا والبرازيل والصين والدنمرك وأمريكا وانجلترا وارلندة واليابان ورومانيا وروسيا السوفيتية والسويد .

(٢) أنظر :

Germain-Martin — Les bazars du Caire, 1910.

Arminjon—La situation économique et financière de l'Egypte, Paris 1911.

وعند ما ألغى نظام الطوائف بالمرسوم الصادر فى ٩ يناير سنة ١٩٨٠ ، وأطلقت لكل فرد حرية مزاولة المهنة التى يختارها ، أصبح التمرين فى مختلف المهن يجرى بدون نظام موضوع . ولم يتدخل المشرع لتنظيم التمرين وعلاقات أرباب الأعمال بالعمال تحت التمرين . وقد أدى هذا الاهمال إلى استغلال العمال المتمرنين وعدم تحقيق الأغراض المقصودة من التمرين .

١٢٤ — على أن العائلات العمالية أصبحت تفضل حالياً الكسب العاجل الذى يحصل عليه العامل الناشىء على إنتظار أجر أكبر بعد فترة التمرين . وقد عاون على ذلك انتشار الصناعة الكبيرة ، واحتياجها إلى عدد كبير من الأيدى العاملة التى تتخصص فى عمليات آلية بسيطة . وهو إتجاه له خطره من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية .

ولا يعنى ذلك أن المصانع الكبيرة خالية من الأعمال الفنية التى تحتاج إلى مران . ولكن التمرين على هذه الأعمال فى المصانع الكبيرة يكلف كثيراً نظراً لما يتطلبه من تعطيل جزء من رأس المال فى صورة آلات قديمة يتمرن عليها العمال ، بينما لا يضمن رب العمل أن يبقى لديه العمال الذين ينهون مدة التمرين . ولذا فانهم لا يولون التمرين عناية كافية .

١٢٥ — ولهذه الأسباب لجأت بعض الدول الأجنبية إلى فرض التمرين الإجبارى . فاشترطت من ناحية وجوب تقديم ما يدل على الإعداد المهنى قبل ممارسة حرف معينة [١] ، وفرضت من ناحية أخرى على المشروعات الصناعية والتجارية واجب تدريب عدد معين من العمال [٢] .

١٢٦ — ولم تعن الحكومة فى مصر بالإعداد المهنى إلا فى صورة إنشاء مدارس صناعية وفنية . ويعاب على هذه المدارس عدم إتصالها بالحياة الصناعية العمالية . فيجب أن يلحق خريجوها بالمصانع الكبرى لاكتساب

---

(١) راجع فى ذلك القانون الفرنسى الصادر فى ١٠ مارس ١٩٣٧ ، وكتاب : « La formation professionnelle artisanale » لمؤلفه M. Avril ، باريس ، ١٩٤٣ .

(٢) راجع المرسوم بقانون الصادر فى فرنسا فى ٢٤ مايو ١٩٣٨ .

الخبرة العملية التى تؤهلهم لمزاولة المهنة التى يتخصصون فيها . كما يجب أن يراعى فى الصناعات التى تدرس فى هذه المدارس حاجة السوق المحلية .

فالجمع بين التعليم الفنى النظرى ، والخبرة العملية فى المصانع والمؤسسات أمر لازم ، ولذا نظمت بعض الدول الأجنبية دروسا فنية إجبارية للعمال المشتغلين بالصناعة والتجارة الذين تقل أعمارهم عن سن معينة ، مثال ذلك القانون الفرنسى الصادر فى ٢٥ يوليو ١٩١٩ المعروف بإسم واضعه أستيه (loi Astier) .

وفرضت فرنسا ضريبة أسمتها رسم التمرين «taxe d'apprentissage» عبارة عن ٠,٢٠ ٪ من الأجور المدفوعة فى العام السابق على كل شخص يمارس نشاطا صناعيا أو تجارياً ، خصص إيرادها لتمويل التعليم الفنى .

وقد أنشأت مصلحة العمل أخيراً إدارة جديدة بها للتدريب الفنى للعمال تختص بتزويد العامل بالحذق والتجويد فى عمله حتى يصل إلى درجة التخصص فيه . غير أنها لم تباشر اختصاصاتها بعد لعدم إدراج الاعتمادات المالية اللازمة لها . ونرجو أن لا يطول هذا الحال حتى تسارع هذه الإدارة العمل الجدى لتحقق رسالتها بما يضمن رفع مستوى الإنتاج والأجور على السواء ، مستعينة بتجارب الدول الأخرى فى ميدان الإعداد المهنى .

المبحث الثالث

عقد التمرين

١٢٧ — يقصد بعقد التمرين (le contrat d'apprentissage) العقد الذى يشتغل بمقتضاه شخص لحساب صاحب عمل وتحت إشرافه باجر مخفض أو مجانا مقابل قيام صاحب العمل بتعليمه أصول المهنة وتمرينه عليها .

ولم يضع المشرع المصرى قواعد منظمة لهذا العقد مما أدى إلى استغلال أصحاب الأعمال للصبية تحت التمرين فى أعمال لا تمت بصلة إلى العمل الفنى الذى قصدت أسرهم تعليمهم إياه ، وقبلت فى مقابل ذلك أن يشتغلوا مجانا أو بأجر زهيد .

١٢٨ — وقد كان المشروع التمهيدى للقانون المدنى يتضمن فى باب عقد العمل مادة خاصة بعقد التمرين وهى المادة ٩٧١ من المشروع المذكور جاء فيها :

« ١ - بمقتضى عقد تعليم المهنة ، يتعهد رب مؤسسة صناعية أو زراعية أو تجارية أو صانع بأن يمرن أو يعمل على تمرين شخص آخر مهنة مقابل إلتزام هذا الشخص بنفسه أو ممثلا فيمن ينوب عنه قانوناً بأن يشتغل لحساب رب العمل بالشروط والمدة المتفق عليها .

« ٢ - تخضع شروط صحة العقد وآثاره لعادات المهنة والعرف الجارى فيها .

« ٣ - تسرى أحكام عقد العمل على تعليم المهنة بالقدر الذى لا تتعارض فيه هذه الأحكام مع عرف المهنة .

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

« ٥ - وعليه كذلك أن يبادر بإخطارهم عن الأمراض أو الغياب أو المسائل الأخرى التى تقتضى تدخلهم »[1] .

غير أن لجنة مراجعة المشروع رأت حذف هذه المادة ، وصدر القانون المدنى خلواً من نص ينظم تمرين العمال .

١٢٩ — وقد تدخل المشرع الفرنسى لتنظيم عقد التمرين منذ سنة ١٨٥١ بالقانون الصادر فى ٢٢ فبراير من تلك السنة الذى عدل أكثر من مرة فيما

---

(١) استمدت الفقرة الاولى من المادة الاولى من الكتاب الاول من تقنين العمل الفرنسى ، واستمدت الفقرة الثانية أيضاً من المادة ٣ من الكتاب الاول من التقنين المذكور ، واقتبست الفقرة الثالثة عن الفقرة ٣ من المادة ٣١٩ من تقنين الالتزامات السويسرى . أما الفقرتان الرابعة والخامسة فتطابقان الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٨ من الكتاب الاول من تقنين العمل الفرنسى (الاعمال التحضيرية للقانون المدنى — الجزء الخامس — هامش صفحتى ١٠٧ و ١٠٨) .

بعد . ويقضى القانون الفرنسى فى وضعه الراهن بوجوب تحرير عقد التمرين بالكتابة وإلا بطل العقد . ويشترط فى صاحب العمل المسموح له بقبول متمرنين لديه أن يكون بالغاً ، ولم يسبق الحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . ولا يجوز لأصحاب الأعمال غير المتزوجين أن يمرنوا لديهم فتيات قاصرات . كما يجوز للجهات المختصة أن تحدد عدد المتمرنين لدى صاحب العمل أو توقف حقه فى قبول متمرنين ، لفترة من الزمن ، فى حالة إهماله فى تدريب المتمرنين أو إستغلالهم استغلالا فاحشاً .

كما نص على عدم جواز تكليف المتمرن بغير الأعمال المتعلقة بالمهنة التى يتمرن عليها إلا إذا اتفق على خلاف ذلك ، وعلى وجوب مراعاة تمكين المتمرن من استكمال تعليمه العام ، ومتابعة الدروس التى تنظمها إدارة التعليم الفنى . وألزم صاحب العمل أخيراً بتسليم المتمرن فى نهاية مدة تدريبه شهادة تسمى « congé d'acquit » تثبت أنه أتم تكوينه الحرفى .

وفى مقابل هذه الالتزامات المفروضة على صاحب العمل ، ألزم القانون المتمرن بالإخلاص لرب العمل وعدم الاضرار به ، وإطاعة أوامره .

ولا يجوز فى القانون الفرنسى فسخ عقد التمرين بمحض إرادة أحد الطرفين بعد فوات شهرين من التمرين إلا فى الأحوال الواردة فى القانون والتى تتضمن وقوع خطأ من أحد الطرفين أو تغير الظروف الإقتصادية للعقد . وفى حالة الخطأ ، يلزم الطرف المتسبب فى الفسخ نتيجة خطئه بتعويض الطرف الآخر[١] .

١٣٠ ـ ويجب أن يسارع المشرع المصرى إلى وضع القواعد الكفيلة بحماية العامل تحت التمرين ، وتحقيق الأغراض المقصودة من التمرين : فيحدد شروط إنعقاد العقد وحالات إنقضائه ، ويبين حقوق والتزامات صاحب العمل والمتمرن ، والمدة اللازمة للتمرين ، والأجر الذى يتناوله المتمرن

(١) راجع القواعد الخاصة بعقد التمرين فى القانون الفرنسى فى كتاب دوران الجزء الثانى ص ٣٤٤ـ٣٥٢ .

خلال مدة التمرين ، ويضع الطرق الخاصة بمراقبة هذا التمرين ، وينظم إمتحاناً للمتمرنين ومنحهم شهادات تعينهم عند البحث عن العمل .

١٣١ - غير أنه يلاحظ فيما يختص بمدة التمرين ، أحكام قرار وزير الشؤون الاجتماعية الصادر بتاريخ ٧ نوفمبر ١٩٥١ فى هذا الشأن . فقد نص الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإعانة غلاء المعيشة لمستخدمى وعمال المحال الصناعية والتجارية (والمعمول به طبقاً للقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٥٠ بشأن رفع الأحكام العرفية مع استمرار العمل ببعض الأوامر العسكرية ومنها الأمر العسكرى المذكور) فى المادة الرابعة منه على عدم سريان الحد الأدنى للأجر الوارد به على العمال الذين تحت التمرين إلا بعد تمضية مدة التمرين التى يقررها وزير الشئون الاجتماعية بقرار منه . وحدد القرار الوزارى الصادر فى ٧ نوفمبر ١٩٥١ هذه المدة على النحو الآتى :

« لايجوز أن تزيد مدة التمرين للعمال البالغين من العمر سبع عشرة سنة فأكثر عن ستة أشهر إذا كانوا يؤدون أعمالا عقلية ، وعن ثلاثة أشهر إذا كانوا يؤدون أعمالا يدوية .

« وتجوز إطالة مدة التمرين فى الحالتين إلى سنتين إذا نقصت سن العامل عن سبع عشرة سنة : فإذا بلغ العامل هذا السن سرى حكم الفقرة السابقة بشرط ألا تزيد مدة التمرين فى مجموعها عن سنتين »[١].

١٣٢ - بقى أن نتساءل عما إذا كانت أحكام قوانين العمل الموجودة تسرى على العلاقة بين صاحب العمل والعامل تحت التمرين ؟

لقد تضمن قانون إصابات العمل قواعد خاصة بتعويض العمال تحت التمرين إذا أصيبوا أثناء وبسبب العمل . ونرى تطبيق قانونى تشغيل الأحداث وتشغيل النساء على الأحداث والنساء تحت التمرين ، وكذلك المرسوم بقانون الخاص بتحديد ساعات العمل فى المحال التجارية ودور

---

(١) هذا القرار نشر فى الوقائع المصرية ـ العدد رقم ١١٠ الصادر فى ٢١ نوفمبر ١٩٥١ وعمل به من تاريخ النشر .

العلاج على العمال تحت التمرين فى هذه المحال رغم إهمال النص الصريح على ذلك لظهور نية المشرع وانعدام الحكمة فى التفريق .

غير أن الحل يدق بالنسبة لقانون عقد العمل الفردى إذ قرر فى المادة الأولى منه أن أحكامه تسرى على عقد العمل الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل فى مقابل أجر . وبناء عليه فالمتمرنون بغير أجر لا يستفيدون من أحكام هذا القانون .

ولكن ما الحل بالنسبة للمتمرنين بأجر مخفض ؟ نرى نظراً لعدم وجود قانون خاص ينظم عقد التمرين ، أن تطبق أحكام قانون عقد العمل الفردى على العمال تحت التمرين نظير أجر مخفض أخذاً بالقاعدة المعمول بها فى تفسير قوانين العمل وهو تفسيرها عند الشك بما فيه مصلحة العمال .[1]

---

(١) راجع فيما سبق بند ٣٩ ص ٣٣ .

الفصل الثالث

تنظيم سوق العمل

كان يحتفظ كل فرد قديماً بحريته كاملة فى الاشتغال عند الغير ، أو فى تشغيل الغير عنده ، ثم وردت على هذه الحرية قيود فرضتها الدولة مراعاة لاعتبارات صحية واجتماعية واقتصادية . فاستبعدت من سوق العمل بعض فئات من العمال بأن حرمت تشغيلهم تحريماً كلياً ، كما حظرت تشغيل بعض فئات منهم فى أعمال أو أوقات معينة .

وللتقريب بين عروض وطلبات العمل، عمدت بعض الدول إلى إنشاء مكاتب أو إدارة للتخديم ، تتولى فى ظل سياسة الاقتصاد الموجه، الاشراف على حسن توزيع الأيدى العاملة وفق الاحتياجات الاقتصادية ، وتحقيق التشغيل الكامل (plein emploi) . وقد اتجهت الحكومة المصرية أخيراً فى هذا الاتجاه بالقانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ بشأن توظيف وتخديم العاطلين .

وقد لوحظ أن بعض عمليات سوق العمل فى حاجة إلى الضمانات القانونية الكفيلة بحماية العمال ، فوضعت التشريعات المحققة لهذا الغرض . ومن أمثلة هذه التنظيمات التشريعية عندنا ما تضمنه المرسوم بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى من أحكام منظمة لتوريد جماعات من العمال للعمل لحساب أحد أصحاب الأعمال .

وستكون القيود الواردة على حرية التشغيل ، ومكاتب التخديم ، وعقد توريد العمال ، هى موضوعات مباحث هذا الفصل .

المبحث الأول

القيود الواردة على حرية التشغيل

يحرم تشريع العمل عندنا تشغيل البعض تحريماً كلياً ، كما يحرم تشغيل

فئات أخرى من العمال فى أعمـــال أو فى أوقات معينة ، مستوحياً بعض الاعتبارات الاجتماعية والصحية .

١٣٣ — فقضى القانون رقم٤٨ لسنة ١٩٣٣ بتحريم تشغيل الأحداث الذين يقل عمرهم عن اثنتى عشرة سـنة فى الصناعة ، حتى لا يحول عملهم فى هذه السن المبكرة دون استكمال نموهم الجسمانى أو إتمام تعليمهم .

على أنه أجاز ، استثناء من هذه القاعدة العامة ، تشغيل الأحداث منذ التاسعة من عمرهم فى محلات الغزل والنسيج والحياكة ، وفى الأعمال الأخرى التى تتناسب مع سنهم وقوتهم البدنية وتؤهلهم لتعلم صناعة أو حرفة ، والتى يصدر بها قرار وزارى . وقد صدر فعلا قرار وزارى فى ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٣٣ بتحديد ست عشرة صناعة يجوز فيها تشغيل الأحداث منـذ التاسعة من عمرهم[١] .

ونرى وجوب تعديل القواعد الخاصة بتحديد سن بدء العمل من ثلاث نواح :

(١) رفع سن بدء العمل إلى أربع عشرة سـنة ، كما هو الحال فى غالبية التشريعات الأجنبية .

(٢) تعميم هذه القاعدة على كافة الأعمال ، وعدم قصرها على الصناعة ، كما هو الحال فى ظل القانون القائم .

(٣) إلغاء الاستثناءات التى تجيز تشغيل الأحداث منذ التاسعة من عمرهم فى بعض الأعمال .

١٣٤ — وحرم القانون المذكور ، إلى جانب ذلك ، تشغيل العمال دون الخامسة عشر فى حمل أوجر أورفع الأثقال التى تزيد عن وزن معين لا يلائم عمر الحدث وسنه حسب أصول الصحة (المـادة ١٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣) .

كما حرم تشغيل العمال دون السابعة عشر فى الأعمال الخطرة المنصوص

---

(١) أنظر الفصل الاول من الباب الثالث من هذا القسم ، الخاص بتشغيل الاحداث .

عليها فى المادة التاسعة منه ، والتى يجوز الإضافة إليها والحذف منها بقرار وزارى بناء على اقتراح مصلحة العمل[١] .

على أن هذا الحظر لا يسرى إذا كان قبول هؤلاء العمال مقصوداً به التمرين أو التعليم الفنى بشرط الحصول مقدما على تصريح بذلك من الوزير المختص .

١٣٥ — وقد حرم القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ فى المادة العاشرة منه استخدام النساء فى نفس هذه الأعمال .

كما حظر تشغيلهن فى حمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو وارد فى القرارات الوزارية الصادرة بعد أخذ رأى الإدارة الصحية المختصة .

١٣٦ — وأخيراً ، فإنه لا يجوز قانونا تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة ، والأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة فى الصناعة أثناء الليل الذى عرفه القانون بأنه عبارة عن مدة الإحدى عشرة ساعة المتتالية التى تدخل فيها الفترة بين التاسعة مساء والخامسة صباحا[٢] . غير أن القانون أجاز تشغيل النساء ليلا على سبيل الاستثناء فى بعض حالات معينة[٣] .

وسوف نعود إلى دراسة هذه القواعد تفصيلا فى الباب الخاص بتنظيم العمل عند تناول موضوعى تشغيل الأحداث وتشغيل النساء .

---

(١) أنظر فيما بعد الفصل الخاص بتشغيل الأحداث .

(٢) راجع المادة ٧ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الخاص بتشغيل الأحداث ، والمادة ٥ من القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ الخاص بتشغيل النساء .

(٣) أنظر المواد ٥ و٦ و٧ و٨ من القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣.

المبحث الثانى

مكاتب التخديم (١)

١٣٧ - يقصد بالتخديم (placement) تلك العملية التى ترمى إلى تسهيل تكوين العلاقات الفردية للعمل ، بالتقريب بين طلبات أصحاب الأعمال الراغبين فى تشغيل عمال لديهم وبين عروض العمال الراغبين فى العمل .

وقد أصبح لنظام التخديم أهمية كبرى فى الوقت الحاضر بالنظر إلى اتساع المدن وتنويع المهن ، وازدياد التخصص فى العمل ، واختلاف الحاجات ، وتفاوت الكفاءات . وتتوقف سرعة التعاقد فى ميدان العمل ، واستقرار العلاقات بين العمال وأرباب الأعمال على درجة إتقان نظام التخديم . فكلما كان نظام التخديم متقناً كلما قصرت فترة التعطل بالنسبة للعمال ، ولا يضطر أصحاب الأعمال إلى استخدام بعض العمال بصفة مؤقتة حتى يجدوا العمال الصالحين .

وإذا كان نظام التخديم يعود بالفائدة على العمال وأصحاب العمل ، فإنه يحقق فى نفس الوقت الفائدة للمجموع . فيجنب الدولة الأعباء المالية ، والمخاطر الاقتصادية والاجتماعية التى تنجم عن البطالة : كما أنه يسهل التدخل الاقتصادى للدولة فى أوقات الحروب ، وفى تنفيذ سياسة الاقتصاد الموجه .

١٣٨ - ولعل أهمية التخديم لكل من العمال وأرباب الأعمال والدولة تفسر لنا السبب فى تنوع أنظمته . فقد قام أصحاب الأعمال بتنظيم مكاتب للتخديم تسهل لهم الحصول على الأيدى العاملة التى يحتاجون إليها . كما تولت نقابات العمال فى بعض الدول إمساك سجلات لقيد أسماء العمال الذين يعرضون

---

(١) المراجع .

J. Desmarest— La politique de la main-d'oeuvre en France, Paris 1946.
J. Lépine — Les bureaux de placement, thèse Paris 1924.
P. Durand — Traité de droit du travail T, II, p. 101—125.
B. I. T. — L'organisation du service de l'emploi, Rapport V (1) 1946 et rapport IV (1) 1947.

عملهم ، واستلام طلبات أصحاب الأعمال ، بحيث أصبحت النقابة فى كل إقليم من الأقاليم بمثابة بورصة العمل .

وقد وجدت إلى جانب هذه المكاتب المجانية التى تنشئها الأوساط المهنية أو الجمعيات والنوادى ، مكاتب تخديم تجارية تسعى للمكسب المادى بالحصول على عمولة نظير الوساطة بين طرفى عقد العمل .

وتلقى هذه المكاتب معارضة شديدة فى الوقت الحاضر . إذ يؤخذ عليها أنها تستغل العمال استغلالا كبيراً بشتى الطرق . فمن فرض عمولة مرهقة ، وإقراض بالربا الفاحش إلى حملهم على التردد على مقاهى أو محلات معينة ، والبيع لهم بأثمان مرتفعة مع تأجيل الدفع لحين الإستخدام .

هذا إلى أن هذه المكاتب لا تعنى بتخديم العامل فى العمل الذى يصلح له أو بحسب تواريخ تقديم الطلبات بل تفرض علاوات على طلبات الاستخدام للاستعجال . بل ثبت أن بعض الوسطاء يعملون ، جرياً وراء مصلحتهم المادية ، على إقناع العمال بترك أعمالهم نظير زيادة بسيطة فى الأجر أو مزايا وهمية ، أو يتفقون مع أرباب الأعمال على اختلاق الأسباب للتخلص من عمالهم حتى يلجأوا إليهم من جديد لتخديمهم ، الأمر الذى يثير جواً من القلق وعدم الاستقرار فى علاقات العمل .

لهذه الأسباب تتجه الدول الحديثة نحو القضاء على مكاتب التخديم التجارية إما عن طريق الإكثار من مكاتب التخديم المجانية بشكل يؤدى بطريق غير مباشر إلى القضاء على المكاتب التجارية بفعل المنافسة ، كما جرت على ذلك الدول الأنجلوسكسونية . وإما عن طريق إلغائها بقوة القانون ، وهو الاتجاه الذى أوحى للمشرع الفرنسى بإصدار قانون ١٤ مارس سنة ١٩٠٤ والمرسوم الصادر فى ٢٤ مايو سنة ١٩٤٥ [١] .

وحرصاً من بعض الدول على توجيه عملية التخديم الوجهة الصالحة ، ورغبة منها فى اتباع سياسة موحدة مرسومة للتشغيل ، اعتبرت التخديم

---

(١) راجع أحكام هذين القانونين فى كتاب دوران الجزء الثانى بند ٦٠ ص ١١٤ـ١١٧ .

مرفقاً عاما من مرافق الدولة ، تشرف عليـــه إدارة عامة مركزية ، وهو الاتجاه الذى تباركه هيئة العمل الدولية [١] ، والذى أخذ به المشرع المصرى فى القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ .

§ ١ — مكاتب التخديم التجارية

لم يحرم القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ بشأن توظيف وتخديم العاطلين ، إنشاء مكاتب تجارية للتخديم على وجه الاطلاق . بل قصر هذا التجريم على التخديم فى الأعمال الصناعية والتجارية على التفصيل الذى سيأتى عند الكلام عن مكاتب التخديم الحكومية .

وينبنى على ذلك أن هذا القانون لم يقض على المكاتب التجارية لتخديم خدم المنازل التى سبق أن نظمها المشرع بلائحة المخدمين الصادرة فى ١٥ سبتمبر ١٩٠٢ .

وتشترط هذه اللائحة لمزاولة حرفة تقديم الخدم أن يكون المخدم بلغ ٢١ سنة من عمره على الأقل ، وأن يحصل على رخصة بذلك من المحافظة أو المديرية التى يقوم فى دائرتها .

وقد فرضت على المخدمين الإلتزامات الآتية [٢] :—

(١) أن يمسك كل منهم دفتراً منمراً ومختوماً على صفحاته من جهة البوليس يقيد فيه أسماء الذين يتوسط لتخديمهم مع بيان سنهم ، وتبعيتهم ، ومحل ميلادهم ، وحرفتهم ، ومحل إقامتهم ، وماضيهم فى الخدمة ، والأوراق التى أبرزوها لإثبات شخصيتهم واستقامتهم . فإذا ترك الخادم مهنته أو انتقل

---

(١) اقترحت هيئة العمل الدولية أن يطلق على الادارة المشرفة على تنظيم سوق العمل اسم (إدارة التشغيـــل Service de l'emploi) . وقد سميت هذه الادارة فى فرنســـا باسم « إدارة الأيدى العاملة» (Service de la main-d'œuvre) . وللوقوف على أنظمة هذه الادارات فى الدول الاجنبية يمكن الرجوع إلى تقرير هيئة العمل الدولية « L'organisation du service de l'emploi » السابق الاشارة اليه .

(٢) قضت المادة ١٦ من هذه اللائحة بمعاقبة من يخالف نصاً من نصوصها بدفع غرامة من ٢٥ إلى ١٠٠ قرش .

إلى عهدة مخدم آخر وجب التأشير على الدفتر بذلك . وعلى كل حال لايجوز للمخدم أن يقيد فى دفتره أو يتوسط فى تخديم أى شخص غير حاصل على شهادة من البوليس دالة على إثبات شخصيته . كما يجب عليه - بناء على طلب البوليس - شطب إسم كل خادم لا يسوغ تخديمه نظراً لسوابقه . (المواد ٥ و ٦ و ٧ و ١٣ و ١٤ من اللائحة) .

(٢) أن يتحرى المخدم أسباب فصل الخدم الذين توسطلهم من الخدمة ، حتى يمكنه أن يعرف مايمس استقامتهم . فإذا تبين أن هذا السبب يكون جناية أو جنحة ، وجب عليه أن يخطر البوليس لضبط الواقعة . (مادة ٨ من اللائحة) .

(٣) لايجوز للمخدمين أن يخدموا القصر فى البيوت المشبوهة أو عند أشخاص سيئ السيرة أو المساعدة بوجه عام فى أى أمر من شأنه الإخلال بالآداب (مادة ٩ من اللائحة) .

(٤) يجب على المخدم أن يعلق بداخل محله نسخة من لائحة المخدمين ، ونسخة من تعريفة أجر التخديم المصدق عليها من الإدارة (مادة ١٠ فقرة ٢ من اللائحة) .

ويلاحظ أن أجر التخديم يحدده المخدم فى طلب الترخيص ، ويجب أن تصدق عليه جهة الادارة للعمل به . ولاتستحق أجرة التخديم إلا ابتداء من الشهر الثانى للخدمة (مادة ١٠ فقرة ٣ من اللائحة) .

والواقع إن سمعة معظم هذه المكاتب غير حسنة ، وتستغل الخدم إستغلالا ضاراً بهم [١] . ولا علاج لهذه الحالة إلا بإغلاق هذه المكاتب التجارية وتنظيم التخديم بصفة عامة فى جميع الأعمال كمرفق عام من مرافق الدولة .

---

(١) على العريف ـ شرح تشريع العمل فى مصر ، الجزء الأول ، بند ٨٥ .

§ ٢ — ٢ - مكاتب التخديم الحكومية

١٤٠ — نظم القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ مكاتب التخديم الحكومية، وجعل مهمتها « معاونة المتعطلين المقيدة أسماؤهم لديها، فى الالتحاق بالوظائف أو الأعمال التى تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفايتهم »[١] . غير أنه لا يجوز للمتعطلين بصفة عامة أن يقيدوا أسماءهم فى هذه المكاتب ، وإنما قصر القانون هذا الحق على الأشخاص المتعطلين عن العمل ممن سبق أن مارسوا وظائف أو أعمالا صناعية أو تجارية ، أو تؤهلهم ثقافتهم العلمية أو مرانهم العملى للإشتغال بهذه الوظائف أو الأعمال[٢] .

ويطلب المتعطل عن العمل ممن يسرى عليهم القانون ، قيد إسمه فى مكتب التخديم التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية الذى يقع فى دائرته محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وأعماله السابقة .

وتقوم هذه المكاتب بقيد تلك الطلبات وإعطاء الطالب دون مقابل شهادة بحصول القيد ، وذلك فى يوم تقديم الطلب . وقد صدر قرار وزارة الشئون الاجتماعية رقم ١٠ لسنة ١٩٥٣ بتعيين البيانات التى تتضمنها شهادة قيد العاطلين[٣] .

---

(١) أنظر الفقرة الاولى من المادة ٤ من القانون .

(٢) هذا ويجوز لوزير الشئون الاجتماعية إضافة أشخاص آخرين من المتعطلين بقرار يصدر منه .

(٣) فيما يلى نموذج هذه الشهادة كما وردت فى القرار المذكور المنشور بالعدد ٥٤ مكرر من الوقائع المصرية الصادر فى ٢ يوليو ١٩٥٣ :

وزارة الشئون الاجتماعية
مصلحة العمل
مراقبة القوى العاملة
مكتب توظيف وتخديم ——

رقم مسلسل ——

تاريخ القيد —— سنة ١٩٥

دليل المهنة العام / الخاص ——

حامل مؤهل رقم ——

اسم الطالب —— المهنة —— المؤهل ——

الأعمال الأخرى التى يستطيع الطالب مزاولتها ——

محل سكنه ——

ختم المكتب

توقيع الموظف المختص

١٤١ — ولتمكين مكاتب التخديم من أداء رسالتها فى معاونة المتعطلين على الالتحاق بعمل، فرض القانون إلتزامات معينة على أصحاب الأعمال الصناعية التى تؤدى فى المحال المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ (الخاص بإصابات العمل)[١]، وأصحاب الأعمال التجارية التى نصت عليها المادة الأولى من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ (الخاص بتنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج)[٢]، دون غيرهم من أصحاب الأعمال كأصحاب الأعمال الزراعية أو أرباب المهن الحرة.

وتنحصر هذه الالتزامات فيما يلى (مع مراعاة الاستثناءين الواردين فى البندين ١٤٢، ١٤٣) :

أولا — لايجوز لأصحاب الأعمال المذكورين استخدام أى متعطل فى عمل

---

(١) نصت المادة الاولى من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ على أن عبارة المحال الصناعية تشمل على الاخص مايأتى :

ا — المناجم والمحاجر وجميع أنواع الصناعات المتعلقة باستخراج مواد من باطن الارض (أى الصناعات الاستخراجية) .

ب — المحال المعدة لصنع المنتجات أو تغييرها أو تنظيفها أو إصلاحها أو زخرفتها أو صقلها أو إعدادها للبيع . وكذلك المحال المعدة لتغيير شكل المواد ويدخل فى ذلك السفن وتفكيك الادوات ، وكذلك توليد الكهرباء والقوة المحركة على العموم وتحويل ضغطها ونقلها (أى الصناعات المعدة لصنع المنتجات والمتعلقة بالقوى المحركة) .

حـ — إنشاء أو تجديد أو صيانة أو ترميم أو تغيير أو هدم أى بناء أو عمارة أو سكة حديدية أو ترام أو باخرة أومينا أو حوض أوأسكلة أو ترعة أو منشئات للملاحة الداخلية أوطريق أونفق أو كوبرى أوجسر أومجمع مجارى أومجارى عادية أوبئر أومنشئات تلغرافية أوتليفونية أومنشئات كهربائية أومعامل توليد الغازأوتوزيع المياه وغير ذلك من أعمال الانشاء وكذلك الأعمال التمهيدية أو وضع الأسس للمنشئات سالفة الذكر (أى الصناعات الإنشائية) .

د — نقل الركاب أو البضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بطرق النقل البحرية أو النهرية أوالهوائية . ويشمل ذلك شحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والأرصفة والمرافىء ومخازن الإستيداع (أى النقل) .

هـ — التنقيب عن الآثار .

ويلاحظ أن عبارة « على الأخص » تفيد أن هذا البيان غير وارد على سبيل الحصر بل على سبيل التمثيل ، فتجوز الإضافة إليه بطريق القياس .

(٢) نصت المادة الأولى من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ على أن عبارة « المحال التجارية » تشمل ما يأتى :

من الأعمال الصناعية أو التجارية السالف ذكرها إلا إذا كان حاصلا على شهادة قيد من أحد مكاتب التخديم التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية .

غير أنه يجوز لصاحب العمل — استثناء من هذا الحكم — أن يستخدم أفراد أسرته الذين يعولهم فعلا دون أن يشترط حصولهم على هذه الشهادة (المادة الخامسة من القانون) .

ثانياً — على صاحب العمل التجارى أو الصناعى أن يبلغ مكتب التخديم الحكومى الذى يقع فى دائرته محل عمله بكتاب موصى عليه عن الوظائف والأعمال التى خلت لديه — أيا كان نوعها — ويريد شغلها مع بيان نوع كل منها والأجر المخصص له ، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها (صدر المادة السادسة من القانون) .

ثالثاً — يجب أن يرسل صاحب العمل فور إستخدامه أحد المتعطلين فى وظيفة أو عمل لديه ، شهادة القيد الخاصة به إلى مكتب التخديم الذى صدرت منه ، ومعها بياناً عن تاريخ استلامه العمل ، والأجر المخصص له ، ونوع الوظيفة أو العمل .

وعليه أيضاً تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل فى سجل قيد العمال المنصوص عليه فى المادة ١٤ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإصابات العمل (عجز المادة السادسة من القانون) .

= ا — كل محل مخصص لبيع السلع بالجملة أوبالتجزئة أوبالمزاد العلنى ومايتبعها من مخازن ومستودعات ولكافة الاعمال التجارية الاخرى .

ب — المكاتب التى تقوم بادارة الصناعات أو الاعمال ذات المنفعة العامة .

هـ — الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمقاهى والبوفيهات والاندية والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وكافة المحال المماثلة لها .

د — صالونات الحلاقة ومحال التزيين الاخرى .

ويجوز إضافة محال أخرى إلى المحلات الواردة فى هذا القانون بقرار وزارى . وقد أضيفت بالقرار الوزارى الصادر فى ٢٠ إبريل سنة ١٩٥٠ محال وكى الملابس ، كى الطرابيش ، وحياكة الملابس .

ويلاحظ أن هذه المادة حددت المحال التجارية على سبيل الحصر ، خلافاً للمادة الاولى من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بالنسبة للمحال الصناعية . وبناء على ذلك فلا يصح الإضافة إليها بطريق القياس وإنما تصح الإضافة إليها فقط بقرارات وزارية .

رابعاً — على أصحاب الأعمال الذين يسرى عليهم هذا القانون أن يرسلوا إلى مكتب التخديم التابع لوزارة الشئون الاجتماعية الذى يقع فى دائرته محال عملهم خلال شهرى يناير ويونيو من كل عام البيانات الآتية [١] :

(١) بياناً مفصلا بعدد موظفيهم وعمالهم طبقاً لأنواع وظائفهم ومهنهم .

(٢) بياناً بالوظائف والأعمال التى خلت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقى مع إيضاح أنواعها وأجر كل منها ، وذلك خلال الستة الأشهر السابقة .

(٣) بياناً عن حالة العمل فيما يتصل بها من فرص الاستخدام وما يتوقع له من زيادة أو نقص فى عدد الوظائف والأعمال .

١٤٢ — على أن هذه الالتزامات المفروضة على أصحاب الأعمال لا تسرى على نوعين من الأعمال :

(١) الوظائف التى يجاوز مجموع الأجر الشهرى لكل منها خمسين جنيها .

(٢) الأعمال المؤقتة التى لا يستغرق إنجازها أكثر من أسبوعين .

١٤٣ — كما أن هذه الالتزامات لا تسرى على جميع أصحاب الأعمال الصناعية والتجارية فى سائر أنحاء البلاد . إذ قضت المادة ١٢ من القانون بسريانه على الجهات التى تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية .

وقد صدر قرار وزارة الشؤون الاجتماعية رقم ١١ لسنة ١٩٥٣ بسريان القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ على الجهات الآتية : محافظة القاهرة ـ بندر الجيزة ـ مركزى الجيزة وامبابة ـ بندر شبرا الخيمة [٢] .

---

(١) المادة ٧ من القانون .

(٢) إشتمل هذا القرار أيضاً على إنشاء ثلاثة مكاتب للتخديم :

ا — مكتب تخديم روض الفرج — وتشمل دائرة اختصاصه أقسام : روض الفرج وشبرا وبولاق من محافظة القاهرة ، وبندر شبرا الخيمة فى مديرية القليوبية ، ومركز امبابة من مديرية الجيزة .

ب — مكتب تخديم باب الشعرية — وتشمل دائرة اختصاصه أقسام : باب الشعرية والموسكى والجمالية والأزبكية والخليفة والدرب الأحمر والوايلى ومصر الجديدة والزيتون من محافظة القاهرة .

حـ — مكتب تخديم مصر القديمة — وتشمل دائرة اختصاصه أقسام : مصر القديمة والسيدة زينب وقصر النيل وعابدين والمعادى وحلوان من محافظة القاهرة وبندر الجيزة ومركز الجيزة من مديرية الجيزة (أنظر الوقائع المصرية — العدد رقم ٥٤ الصادر فى ٢ يوليو ١٩٥٣) .

١٤٤ - وقد رتبت المادة العاشرة من القانون الجزاء على مخالفة الالتزامات المفروضة على أصحاب الأعمال التجارية والصناعية فى الجهات التى يسرى عليها . وهو يقضى بمعاقبة مرتكبها بالغرامة التى لا تتجاوز ألف قرش . وتتعدد العقوبة بتعدد من وقعت فى شأنهم الجريمة .

كما أعطت المادة ١١ للموظفين الفنيين فى إدارة التخديم ومكاتبها التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية ، ورؤسائهم ، صفة مامورى الضبط القضائى لإثبات الجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون .

١٤٥ — وإذا كان القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ قد نظم مكاتب التخديم الحكومية فى الأعمال ، الصناعية والتجارية على النحو الذى ذكرناه ، فإنه لم يمنع إنشاء مكاتب تخديم خاصة لتشغيل المتعطلين فى نفس هذه الأعمال . بل أجاز بصريح نص المادة الثامنة منه إنشاء جمعيات أو مكاتب خاصة لهذا الغرض بشرط ألا تكون مكاتب تجارية .

فتنص المادة التاسعة من القانون على أنه : « لا يجوز اقتضاء أجر من متعطل مقابل تخديمه فى عمل من الأعمال المنصوص عليها فى المادة الأولى». وكل مخالفة لحكم هذه المادة يعاقب مرتكبها بالغرامة التى لا تتجاوز ألف قرش ، فضلا عن الحكم بإغلاق المكتب .

وقد ألزم القانون جمعيات أو مكاتب التخديم الخاصة بما يلى :

(١) إبلاغ إدارة التخديم فى مصلحة العمل بمقر هذه الجمعيات والمكاتب أو المؤسسات أو الهيئات التى أنشأتها .

(٢) إرسال تقارير شهرية إلى إدارة التخديم عن عدد طلبات الاستخدام التى قدمت إليها ، وأسماء من ألحقتهم بالعمل ، وبيان نوعه ، واسم صاحب العمل ، والمرتب أو الأجر الذى عين للعامل ، وذلك من واقع سجلات تعد لهذا الغرض .

المبحث الثالث

عقد توريد العمال

١٤٦ — عقد توريد العمل هو العقد الذى يتعهد بمقتضاه شخص بتوريد جماعة من العمال للعمل لحساب أحد أصحاب الأعمال ، دون إشراف منه على العمل أو العمال (راجع الفقرة الأخيرة من المادة ١٢ من قانون عقد العمل الفردى)[١].

فيشترط إذن فى عقد توريد العمال :

(١) وجود متعهد بتوريد العمال ، وصاحب عمل يؤدى العمال المجموعون عملا لحسابه .

(٢) أن يكون العمال الذين يقدمهم المتعهد جماعة : أما إذا كان للمورد مكتب تخديم يزود أصحاب الأعمال بالعمال فرادى لا جماعات فلا نكون بصدد عقد توريد عمال .

(٣) أن لا يكون للمتعهد بتوريد العمال أى تدخل فى العمل أو الإشراف على العمال . وإلا اعتبر هذا المتعهد صاحب عمل وليس مجرد متعهد بتوريد عمال.

وقد كانت المادة الرابعة من قانون عقد العمل الفردى القديم رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تعرف متعهد توريد العمال بأنه « كل شخص يتعهد بتوريد جماعة من العمال لتأدية عمل معين لحساب أحد أصحاب الأعمال ، سواء قام هذا الشخص بالإشراف على تأدية العمل أو كان إلتزامه مقصوراً على توريد العمال».

وكان قيام المتعهد بمراقبة العمال الذين يقوم بتوريدهم والإشراف على عملهم يؤدى أحياناً إلى صعوبة التمييز بين ما إذا كانت العملية مجرد توريد عمال أو عملية مقاول يعمل لحسابه الخاص . وكثيراً ما كان يحدث أن تتستر شركة خلف متعهد توريد عمال ، فتصوره فى صورة مقاول يعمل لحسابه الخاص لتتخلص من إلتزاماتها التى يفرضها عليها القانون نحو العمال .

---

(١) ويطلق فى العرف على العمال الذين يُجمعون بهذه الطريقة فى الزراعة أو فى أعمال حفر الترع وتطهير المصارف اسم « عمال التراحيل » .

وحرصاً من المشرع على منع هذا التلاعب قصر تعريف متعهد توريد العمال فى قانون عقد العمل الفردى الجديد (المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) على الشخص الذى « يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب الأعمال دون إشراف منه على العمل أو العمال » ، بحيث إذا كان له إشراف من هذا القبيل عد صاحب عمل يقوم بتأدية عمل من أعمال صاحب العمل الأصلى وليس بمتعهد توريد عمال .

ونص من ناحية أخرى فى المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ على أنه : « إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من الأعمال الأصلية ، أو جزء منها ، وجب على هذا الشخص أن يسوى بين عماله وبين عمال صاحب العمل فى جميع الحقوق . ويكون صاحب العمل متضامناً معه فى ذلك » . وقصد بذلك سد الطريق على أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعض عملهم الأصلى إلى مقاولين أو أصحاب أعمال آخرين جرياً وراء التخلص من الحقوق أو الامتيازات التى حصل عليها عمالهم .

١٤٧ — غير أن المادة ١٥ المذكورة عدلت بالقانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ [1] بحيث أصبح نصها كما يأتى :

« إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وكان ذلك فى منطقة واحدة وجب عليه أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل فى جميع الحقوق ويكون صاحب العمل متضامنا معه فى ذلك .

« ويقصد بالأعمال الأصلية ، الأعمال التى يباشرها صاحب العمل بصفة أصلية ، وبالنسبة للشركات الأعمال التى من أجلها أنشئت الشركة والمنصوص عليها فى عقد تأسيسها أو فى عقد امتيازها .

« ولا تعتبر من الأعمال الأصلية الأعمال التى ليست لها صفة الاستمرار كالأعمال الطارئة أو الدورية حتى ولو كانت مرتبطة بالعمل الأصلى أو مكملة له أو تتفق طبيعتها وطبيعة العمل الأصلى .

---

(١) نشر هذا القانون بالوقائع المصرية العدد ٤٩ مكرر الصادر فى ١٨ يونيو سنة ١٩٥٣ وأصبح معمولا به من ذلك التاريخ .

ولا تطبق هذه الأحكام إلا على العقود المبرمة بعد ٨ ديسمبر ١٩٥٢ » .

وقد ضيق هذا التعديل من نطاق التسوية بين عمال صاحب العمل الأصلى وعمال المقاولين من الباطن أو أصحاب الأعمال الآخرين الذين يقومون بعمله كله أو بعضه ـ وذلك من ثلاث نواح :—

(١) اشترط النص الجديد أن يكون العمل فى منطقة واحدة . وعللت المذكرة الإيضاحية هذا القيد بأن لإختلاف البيئة والظروف الاقتصادية وتوفر الأيدى العاملة تأثيرها فى شروط العمل .

(٢) حددالتعديل المقصود بالأعمال الأصلية فى حكم هذه المادة . فقرر أن الأعمال الأصلية هى الأعمال التى يباشرها صاحب العمل بصفة أصلية بالنسبة للمؤسسات الفردية . أما بالنسبة للشركات فهى الأعمال التى أنشئت الشركة من أجل القيام بها ، وكان منصوصا عليها فى عقد تأسيسها . فإذا كانت من شركات الامتياز اعتبر أيضا عملا أصليا بجانب ماتقدم الأعمال التى نص عليها عقد الامتياز .

ولم يكتف التعديل بتحديد الأعمال الأصلية بل ذكر على سبيل التمثيل الأعمال التى لاتعتبر أعمالا أصلية وفى مقدمتها الأعمال التى ليست لها صفة الاستمرار كالأعمال الطارئة أو الدورية [١] حتى ولو كانت مرتبطة بالعمل الأصلى أو مكملة له أو تتفق طبيعتها وطبيعة العمل الأصلى .

(٣) استبعد التعديل من نطاق سريان هذه المادة العقود المبرمة قبل ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، وهو تاريخ العمل بالمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى .

١٤٨ — ويحرم قانون العمل الفرنسى عقود توريد العمال نظراً لما تؤدى إليه من استغلال العمال لحساب المتعهد . فتنص المادة ٣٠ (ب) من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى :

« L'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs ou marchandage est interdite.

---

(١) المقصود بالاعمال « الدورية » هنا هى الأعمال التى قد تتكرر فى أوقات منتظمة دون أن يكون لها صفة الدوام والاستمرار .

« Les associations d'ouvriers qui n'ont point pour objet l'exploitation des ouvriers les uns par les autres ne sont point considérées comme marchandage ».

وقد أجيز بناء على الفقرة الثانية من المـــادة السابقة عقد الفرقة (le contrat d'équipe) وبمقتضاه يتعاقد صاحب العمل مع فرقة أو مجموعة من العمال للعمل لحسابه نظير أجر إجمالى يوزعه أفراد هذه الفرقة فيما بينهم ويعملون تحت إمرة أحدهم . وهذا العقـد يختلف عن عقد توريد العمال نظراً لأن أعضاء الفرقة جميعا من العمال ولهم مصلحة مشتركة بينما فى عقد التوريد يوجد متعهد ينتفع شخصيا من عمل العمال أى يستغلهم لحسابه .

وقضت المادة ١٠٣ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى بمعاقبة من يخالف حكم المـادة ٣٠ ب المذكورة بالغرامة التى لا تقل عن ثلاثة آلاف فرنك ولا تزيد على ستة آلاف ، وفى حالة العود لا تقل الغرامة عن ٦٠٠٠ ولا تزيد على ١٢٠ ألف فرنك . فإذا عاد المحكوم عليه إلى إرتـكاب نفس المخالفة مرة ثالثة عوقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر .

١٤٩ — غير أن المشرع المصرى لم يحرم عقد توريد العمال وإنما حاول تنظيمه لحماية العمال على قـــدر الإمكان من استغلال المتعهدين . فتضمن المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى فى المواد من ١٢ إلى ١٤ بعض أحكام منظمة لعقـد توريد العمال .

ولمـا كان هذا القانون لم يستبعد من نطاق تطبيقه عمال الزراعة — كما كان الحال فى ظل القانون القديم رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ — فإن الأحكام التى أوردها خاصة بعقد توريد العمال تسرى على عقود توريد عمال جمع القطن وتنقية الدودة وغيرها من الأعمال الزراعية .

١٥٠ — وقد استلزم القانون لمزاولة متعهد توريد العمال عمله أن يكون حاصلا على رخصة بذلك من مصلحة العمل ، طبقا للشروط والأوضاع التى يقررها وزير الشؤون الإجتماعيـة . ولا يجوز لصاحب العمل أن يتعاقد مع متعهد إلا إذا كان هذا حاصلا على الرخصة المذكورة .

وقد صـدر قرار وزارى فى ٤ أبريل ١٩٥٣ بشأن رخص متعهـدى

توريد العمال [١] .

واشترط هذا القرار لمنح رخصة توريد عمال الشروط الآتية :ـ

(١) أن يبلغ المتعهد من العمر واحداً وعشرين سنة ميلادية على الأقل .

(٢) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بالإدانة لجناية أو لجنحة مخلة بالشرف أو الاعتبار .

(٣) أن يتقدم بطلب الترخيص [٢] طبقا للنموذج الموضوع [٣] ، إلى مصلحة العمل أو أحد فروعها مصحوبا بالمستندات الآتية : صحيفة سوابق الطالب ، صورتان فوتوغرافيتان للطالب ، شهادة الميلاد أو مستخرج رسمى من دفاتر المواليد إذا كان مظهر الطالب يدعو إلى الشك فى بلوغه السن المقررة ، كتاب ضمان من أحد البنوك المعتمدة بمبلغ ٥٠ جنيها . ولا يجوز التصرف فى هذا المبلغ أثناء مدة سريان الرخصة .

ويجب على مصلحة العمل أن تصرف الرخصة لطالبها فى خلال ١٥ يوما من تاريخ تقديم الطلب ومرفقاته ، أو تعلنه برفض طلبه ، مع ذكر أسباب الرفض.

---

(١) نشر هذا القرار بالوقائع المصرية ـ العدد رقم ٣٢ الصادر فى ١٦ إبريل ١٩٥٣ .

(٢) ويجوز تقديم طلب الترخيص بخطاب موصى عليه أو باليد مقابل إيصال .

(٣) فيما يلى نموذج طلب رخصة توريد العمال :

وزارة الشؤون الإجتماعية
مصلحة العمل

طلب رخصة توريد عمـــال

الصورة الفوتوغرافية للطالب

(١) إسم الطالب ولقبه _____

(٢) جنسيتـه _____

(٣) سنة _____

(٤) محل إقامته _____

(٥) أسماء أصحاب الأعمال الذين قام الطالب بتوريد عمال لهم فى خلال السنتين الأخيرتين وعدد العمال الذين وردهم لكل منهم على وجه التقريب .

الإسم	عدد العمال

(٦) رقم الرخصة المراد تجديدها إذا كان قد سبق الترخيص للطالب .

تحريراً فى سنة ١٩

إمضاء الطالب

ويسرى مفعول الرخصة لمدة سنة واحدة من تاريخ صدورها . وإذا أريد تجديدها وجب تقديم طلب بذلك قبل انتهاء مدتها بشهر على الأقل ، طبقا لنفس النموذج الخاص بطلب الترخيص ، ومرافقا له صحيفة سوابق الطالب وكتاب ضمان من أحد البنوك المعتمدة بمبلغ ٥٠ جنيها .

١٥١ — وقد أوجبت المادة ١٢ من قانون عقد العمل الفردى أن يكون العقد المبرم بين صاحب العمل ومتعهد توريد العمال بالكتابة فى جميع الأحوال .

ويهدف المشرع من اشتراط الكتابة إلى المحافظة على حقوق العمال ، وضمان احترام ماقرره من أحكام لحمايتهم من ناحية ، وإلى رعاية مصلحة أصحاب الأعمال من ناحية أخرى حتى لايلزموا قبل العمال إذا مارجعوا عليهم إلا بما جاء فى العقد المكتوب . فقد يحصل أن يمنى المتعهد العمال بشروط تفوق الشروط التى اتفق عليها مع صاحب العمل .

١٥٢ — كما أوجبت المادة المذكورة أن يبين فى عقد التوريد . نوع العمل ، وفئات أجور العمال ، وإلزام صاحب العمل بأدائها إليهم مباشرة ، ومدة العمل على وجه التقريب ، والجهات التى قدم العمال منها .

وبناء على ذلك فإن علاقة العمال بصاحب العمل تعتبر علاقة مباشرة . ويعتبر هذا الأخير هو الملزم أصلا دون المتعهد بدفع الأجر لهم . ويجب أن يؤديه لهم مباشرة من غير وساطة المتعهد[1] .

كذلك يحق للعمال أن يطالبوا صاحب العمل بتنفيذ كافة الاشتراطات الأخرى الواردة بعقد التوريد لمصلحتهم .

وتعتبر العلاقة القائمة بين صاحب العمل والعمال عقد عمل ، وتسرى عليها الأحكام المنصوص عليها فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

---

(١) كان قانون عقد العمل الفردى القديم رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ يجعل المتعهد هو المسئول أصلا عن دفع أجور العمال على خلاف القانون الجديد. فقد كانت المادة ٨ من القانون الملغى تنص على أنه: « إذا لم يدفع المتعهد للعمال أجورهم فى المواعيد المقررة فى المادة ١٢ من هذا القانون جاز لهم فى مدة لاتزيد على شهر من تاريخ استحقاقهم لهذه الأجور أن يطالبوا صاحب العمل بها على أساس الفئات التى تعاقد بها مع المتعهد . . . » .

ومن هذه الأحكام ماورد فى المادة ١٧ من هذا المرسوم بقانون بشان مصروفات انتقال العمال من الجهات التى قدموا منها إلى مكان العمل ، ومصروفات عودتهم إلى تلك الجهات [١].

١٥٣ — وضماناً لحصول العامل على أجره وعدم استغلال المتعهد له ، قضى القانون بأنه لايجوز لصاحب العمل أو ممثله أو متعهد توريد العمال أن يتقاضى أى مبلغ من العامل مقابل تشغيله أو استبقائه فى عمله .

وينبنى على ذلك أن صاحب العمل هو الملزم وحده بدفع عمولة متعهد توريد العمال دون أن يكون له حق الرجوع بشىء منها على العمال [٢] .

كما أوجب على صاحب العمل تحرير سركى من صورتين لكل عامل ، طبقا للنموذج الذى يقرره وزير الشئون الاجتماعية [٣] ، يسلمه إحداهما ويحتفظ بالأخرى . ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا كان هذا الأخير قد وقع بتسلمه (مادة ١٤ قانون عقد العمل الفردى) .

١٥٤ — وقد تكفلت المادة ٥٢ من قانون عقد العمل الفردى بالنص على العقوبات التى يحكم بها على من يخالف الأحكام المنظمة لعقد توريد العمال . فقررت معاقبة من يخالفها بغرامة لاتقل عن مائتى قرش ولا تتجاوز ألفى قرش .

وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

---

(١) نص المادة ١٧ المذكورة :

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

(٢) كان قانون عقد العمل الفردى القديم رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ينص فى المادة الخامسة منه على جواز احتجاز المتعهد لجزء من أجور العمال كعمولة له بحيث لايزيد هذا الجزء عن ١٠ ٪ . فألغى هذا الحق فى القانون الجديد وأصبح العامل يتسلم أجره من صاحب العمل مباشرة دون أن يلزم بدفع شىء للمتعهد .

(٣) أنظر تفصيل ذلك فى الباب التالى فى المبحث الخاص بالتزام صاحب العمل بدفع الأجر .

الباب الثانى

عقد العمل الفردى

١٥٥ — **تعريف العقد** — عقد العمل الفردى (le contrat individuel du travail) إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر (المادة ٦٧٤ من القانون المدنى) [١].

ووصف بأنه فردى لأنه يبرم بين فردين أحدهما عامل والآخر رب عمل، تمييزا له عن عقد العمل المشترك (le contrat collectif du travail) الذى يبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال وبين صاحب عمل أو أكثر بقصد تنظيم ظروف العمل أو تحديد شروط العمل التى يتعهد الطرفان بإحترامها فى عقود العمل الفردية [٢].

١٥٦ — **طبيعة العقد** — ويعتبر عقد العمل الفردى من العقود الرضائية (consensuel) التى تتم بمجرد الايجاب والقبول. وهو عقد معاوضة (à titre onéreux) ملزم للطرفين (bilatéral) إذ ينشىء فى ذمة كل من طرفيه التزامات فى مقابل إلتزامات يلتزم بها الطرف الآخر: فيقوم صاحب العمل بدفع الأجر فى مقابل العمل الذى يؤديه العامل لحسابه.

كما أنه يعتبر من العقود المستمرة (contrat successif) نظرا لأنه لا ينفذ دفعة واحدة بل يمتد تنفيذه إلى فترة من الزمن قد تطول وقد تقصر.

وعقد العمل فى أصله عقد مدنى. إلا أن عقد العمل الذى يبرمه صاحب العمل لحاجات تجارته يأخذ الصفة التجارية بالنسبة له تطبيقا لنظرية التبعية، فيعتبر عملا تجاريا بالتبعية بالنسبة للتاجر، ويبقى التصرف مدنيا

---

(١) كان القانون المدنى القديم الصادر فى ٢٧ أكتوبر ١٨٨٣ يسمى عقد العمل عقد إيجار الأشخاص وكانت هذه التسمية معيبة باعتبار أن شخص الإنسان لا يجوز أن يكون محلا للتعاقد فضلا عما فيها من تشبيه الإنسان بالأشياء، الأمر الذى يتعارض مع كرامة العمال، ويعافه الذوق السليم.

(٢) أنظر فيما بعد الفصل الخاص بعقد العمل المشترك (الفصل الثانى من القسم الثالث).

بالنسبة للعامل أو المستخدم ، وبناء على ذلك يجوز للعمال رفع الدعاوى الناشئة عن عقود العمل المبرمة مع التجار أمام المحكمة التجارية أو المدنية ، ويسمى هـذا النوع من الدعاوى بالدعاوى المختلطة . وليس للتاجر إذا ما اختصم أمام المحكمة التجارية أن يدفع بعدم الاختصاص لأنها محكمته الطبيعية[١] . أما بالنسبة للدعاوى التى ترفع من التجار على العمال الذين يعملون لديهم ، فلا بد من من رفعها أمام المحاكم المدنية .

غير أن المشرع اعتبر عقود العمل المتعلقة بالتجارة البحرية من الأعمال التجارية إذ نص فى المـادة الثانية من قانون التجارة على أن « استحدام البحريين فى السفن التجارية» يعد عملا تجارياً بنص القانون. وبناء على ذلك تعتبر عقود العمل الخاصة بالملاحين فى السفن التجارية فقط من العقود التجارية بالنسبة لأصحاب الأعمال أو الملاحين على السواء نظراً لعموم النص[٢] .

١٥٧ — **القانون الواجب التطبيق** — وقد تكلم القانون المدنى المصرى عن عقد العمل الفردى باعتباره أحد العقود المسماة الواردة على العمل فى المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨ متناولا المبادىء الأساسية لهذا العقد ، تاركاً التفصيلات للتشريعات الخاصة بالعمل[٣] .

ونص فى الفقرة الأولى من المادة ٦٧٥ على أن الأحكام التى أوردها لاتسرى « إلا بالقدر الذى لاتتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات

---

(١) القاهرة التجارية الجزئية — ١٩٤٨/١٢/٦ — المحاماة ٢٨ رقم ٤٤٤ ص ١٠٧٦.

(٢) اسكندرية التجارية الجزئية — ٤١/٩/٢٨ — محاماة ٢٢ — ١٥٢ . على أن الدكتور مصطفى كمال طه يرى أن الصفة التجارية قاصرة على المجهز دون الملاح (أصول القانون البحرى بند ٢٧٧ ص ٢٦٩).

(٣) عرف القانون المدنى عقد العمل (المادة ٦٧٤) وبين أركان العقد (المادة ٦٧٧ وما بعدها) ونص على أنه لايشترط فيه أى شكل خاص ، وأورد أحكاماً فى تعيين مدة العقد وأجر العمل ، ثم رتب على العقد أحكامه (المادة ٦٨٥ وما بعدها) ، فنص على بعض التزامات العامل ، وبعض التزامات رب العمل ، وأوجب على كل منهما — فضلا عن هذه الالتزامات — أن يقوم بالالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة (المادتان ٦٨٩ و ٦٩٣) ، وأخيراً عنى بأسباب انتهاء عقـد العمل (المادة ٦٩٤ وما بعدها) ، وبوجه خاص بفسخ العقد غير المحدد مدته ، ونص على وجوب الإخطار قبل الفسخ ، وأحال فى طريقة الإخطار ومدته إلى القوانين الخاصة ، ثم نص على التعويض فى حالة الفسخ دون مراعاة ميعاد الإخطار وحالات الفسخ التعسفى .

الخاصة التى تتعلق بالعمل » . وأحال فى الفقرة الثانية من هذه المادة إلى تلك التشريعات الخاصـــة فى بيان طوائف العمال الذين لاتسرى عليهم هذه الأحكام .

ويأتى فى مقدمة هذه التشريعات المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى [١] ، الذى ألغى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ وحل محله .

وقد استبعد هذا القانون من نطاق تطبيقه بعض طوائف من العمال عددهم فى المادة الأولى منه على سبيل الحصر ، وبذا لاتخضع عقود عملهم للنظام الوارد بالمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وإنما تسرى عليهم القوانين الخاصة بطوائفهم إن وجدت ، وإلا طبقت الأحكام الواردة بالقانون المدنى فى الفصل الخاص بعقد العمل (المواد ١٧٤ — ٦٩٨) باعتبارها القواعد العامة التى يجب الرجوع إليها عند عدم وجود نص خاص ؛ وعندئذ لا يفيدون من أحكام الأجازات ومكافأة نهاية الخدمة والعلاج الطبى .

كما تسرى الأحكام الواردة بالقانون المدنى فى الفصل الخاص بعقد العمل على العمال الذين يسرى عليهم قانون عقد العمل الفردى أيضاً بالنسبة لما أغفله هذا القانون ، وبشرط عدم التعارض مع ماجاء فى نصوصه .

وسوف يكون المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥١ هو عماد دراستنا لعقد العمل الفردى مع التنويه بأحكام القانون المدنى المكملة لها أو المتعارضة معها كلما لزم الحال . وسنبدأ هذه الدراسة ببيان طوائف العمال التى لايسرى قانون عقد العمل الفردى على عقود العمل الخاصة بأفرادها ، ثم نتكلم عن وجود عقد العمل موضحين شروط انعقاده وكيفية إثباته وما يترتب على بطلانه من آثار ، ثم تتناول أحكام هذا العقد : إلتزامات رب العمل ، والتزامات العامل ، وقواعد تأديب العمال . ونختتم هذه الدراسة بالكلام عن إنتهاء عقد العمل .

---

(١) راجع نص هذا المرسوم فى الوقائع المصرية ، عدد ١٥٧ مكرر «غير اعتيادى» الصادر فى ٨ ديسمبر ١٩٥٢ .

الفصل الأول

مجال تطبيق قانون عقد العمل الفردى

١٥٨ — لايسرى قانون عقد العمل الفردى رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ على جميع عقود العمل ، إذ أخرج من نطاق تطبيقه العقود التى تخص فئات من العمال عددها فى المادة الأولى منه على سبيل الحصر ؛ فلا يجوز إذن الإضافة إليها أو القياس عليها .

ويمكننا أن نرد هذه الفئات التى إستبعدها قانون عقد العمل الفردى تبعاً لعلة إستبعادها إلى ثلاثة أقسام: فئات مستبعدة بسبب طبيعة العمل الذى يؤدونه، وفئات مستثناة لصفة صاحب العمل ، وفئات حرمت من الاستفادة من أحكام هذا القانون بالنظر لعدم مقدرة رب العمل المالية .

١٥٩ — على أن إخراج عقود العمل الخاصة بهذه الفئات من العمال من حكم المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى لا يعنى أن أمرها يخرج عن نطاق كل تنظيم قانونى . بل تخضع للقوانين الخاصة بهذه الطوائف إن وجدت ، وإلا فتسرى عليها القواعد العامة الواردة بالقانون المدنى خاصة بعقد العمل (المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨) . ولكن لا تستفيد من المزايا والتنظيمات التى يتضمنها قانون عقد العمل الفردى.[1]

المبحث الاول

فئات العمال المستبعدة لطبيعة العمل

١٦٠ — كان القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى يستبعد من تطبيق

---

(١) حكمت محكمة العمال الجزئية بالقاهرة بأن السائق الخاص يعتبر فى حكم الخدم ولا ينطبق عليه قانون عقد العمل الفردى ولايكون له الحق فى المطالبة بالمكافأة أو بدل الاجازة لعدم وجود نص يعطيه هذا الحق فى المزايا الواردة فى الفصل الخاص بعقد العمل فى القانون المدنى . (القضية رقم ٦٣٤ سنة ١٩٥٣ المحكوم فيها بتاريخ ٢١ مايو ١٩٥٣) .

أحكامه « الأشخاص الذين يشتغلون فى الزراعة بما فيهم المخصصون لادارة آلات غير الآلات التى تدار باليد » . وكان هـذا الاستثناء غريبا فى بلد زراعى تعيش الغالبية من أبنائه من العمل فى الزراعة . وقد أحسن المشرع صنعا إذ ألغى هذا الاستثناء من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وبذلك أصبح عمـال الزراعة ينتفعون من المزايا الواردة بقانون عقد العمل الفردى .

ولم يبق القانون الجديد من فئات العمال المستثناة لطبيعة العمل إلا على ثلاث فئات : خدم المنازل ومن فى حكمهم ، والعمال البحريون ، والعمال العرضيون .

١٦١ — (١) *خدم المنازل ومن فى حكمهم* — إستبعد القانون من تطبيق أحكامه « خدم المنازل ومن فى حكمهم » (المادة الأولى فقرة و) .

ويرجع إستثناء هذه الفئة — كما جاء فى المذكرة الإيضاحية — إلى أن « طبيعة العمل الذى يؤدونه يختلف عن طبيعة العمل الذى يؤديه باقى طوائف العمال . كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة ، الأمر الذى يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف »[1] . كأن يكون حق المخدوم فى فصل الخادم لاعتبارات شخصية أوسع مدى من حق صاحب العمل التجارى أو الصناعى .

١٦٢ — ويلاحظ أن المشرع أضاف إلى خدم المنازل ، عبارة « ومن فى حكمهم » . ويقصد من ذلك العمال الذين يؤدون عملهم فى المنازل الخاصة وإن لم يسموا بالخدم كالطهاة والسفرجية وسائق السيارات الخصوصيين والمرضعات والمربيات وذلك لنفس الأسباب السالف ذكرها . ولما كانت العلة تدور مع المعلول وجوداً وعدماً ، فلا يجوز أن يعتبر فى حكم خدم

---

(١) كانت الحكومة قد وعدت البرلمان أثناء مناقشة قانون عقد العمل الفردى القديم رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ باعداد هذا التشريع وأثبت هذا الوعد فى صلب القانون المذكور إذ جاء بالفقرة (ز) من المادة الثانية منه بعد النص على استثناء خدم المنازل ومن فى حكمهم « وسيوضع لهم قانون خاص » ، وقد حذفت هذه العبارة من القانون الجديد .

المنازل بواب العمارة المؤجرة كشقق للاستغلال : على عكس بواب المنزل الخاص الذى يخالط أهله فإنه يعتبر فى حكم خدم المنازل .

وإذا كان القانون أجاز القياس على الخدم ، فإنه لم يجز القياس على المنازل ، ولذا كان نص الاستثناء « خدم المنازل ومن فى حكمهم » ، ولم يقل « خدم المنازل وما فى حكمها » . وبنـــاء على ذلك لو قام الطاهى أو السفرجى مثلا بعمله فى أحد الفنادق أو المطاعم ، أو اشتغل سائق سيارة بإحدى شركات النقل ، فإنهم لا يعدون من خدمة المنـــازل ، ويسرى عليهم قانون عقد العمل الفردى . كما حكم بأن خدم البنسيونات ينطبق عليهم قانون عقد العمل الفردى لأن البنسيون منشأة تجارية وليس منزلا خاصاً (١) . وحكم أيضاً بأنه لا يعتبر فى حكم خدم المنازل الممرض الذى يؤدى عمله فى العيادة (٢) والفراش بمكتب المهندس المعمارى (٣) .

وقد يحدث أحيانا أن يكون العامل خادماً فى المنزل والمحل معاً ، وفى هذه الحالة نرى أن العبرة بصفة العمل الغالب أو الأساسى (٤) .

١٦٣ — (٢) العمال البحريون — لا تسرى أحكام قانون عقد العمل الفردى على « ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيهـا وغيرهم ممن يسرى عليهم قانون التجارة البحرى » (المادة الأولى فقرة د) والحكمة فى ذلك أن هذه الطائفة من العمال تخضع لنظام مقرر بقانون التجارة البحرية

---

(١) القاهرة التجارية الجزئية — ١٩٥٠/٥/٩ — المبادىء القانونية فى عقد العمـل رقم ٩٦ ص ٣١٠ .

(٢) محكمة عابدين الجزئية — ١٩٥٢/٥/٤ — المجموعة السابقة . رقم ١١٣ ص ٣٣٧ .

(٣) محكمة العمال الجزئيـة بالاسكندرية — ١٩٥٣/٦/٧ — القضية رقم ٢٠١٣ سنة ١٩٥٣ مستعجل — حكم غير منشور

(٤) حكم بأنه « إذا قام الفراش بالمعهـد الموسيقى بأداء خدمات منزلية فى ذات الوقت لمالك المعهد الموسيقى ، فليس فى ذلك مايغير من طبيعة وحقيقة التعاقد الحاصل بين الطرفين من أنه عن فراشة المعهد . أما تلك الخدمات الاضافية فهى أعمال عارضة لاتغير من طبيعة التعاقد ولا تحرم الفراش من الحقوق والمزايا التى يكفلها القانون المنظم لعمـله بالمعهد وهو القانون الخاص بعقد العمل الفردى » (محكمة القاهرة الابتدائيـة — ١٩٥٢/٥/١٣ — المبادىء القانونية فى عقد العمل — رقم ٨٣ ص ٢٣٦)

فى الفصل الخامس منه (المواد من ٦٥ إلى ٨٩) . فيرجع إلى هذا القانون فيما يختص بقواعد استخدام المذكورين ، واستحقاقهم لأجورهم [١] .

وقد كان القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى ينص على عدم سريانه على « ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها » دون أن يشير إلى غيرهم ممن يسرى عليهم قانون التجارة البحرى مما أثار البحث بشأن سريان أحكام قانون عقد العمل الفردى على غيرهم من عمال السفن البحرية . فجاء النص الجديد حاسما فى هذا الموضوع ، إذ استبعد من نطاق تطبيق قانون عقد العمل الفردى كل من يسرى عليهم قانون التجارة البحرى .

ولا يسرى هذا الاستثناء بطبيعة الحال على عمال السفن النهرية والجوية ، وعمال الموانى البحرية ، ومصانع بناء السفن البحرية لأنهم غير خاضعين لأحكام قانون التجارة البحرى .

١٦٤ - (٣) العمال العرضيون — واستثنى قانون عقد العمل الفردى كذلك من أحكامه « الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ، ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر » (المادة الأولى فقرة ا) .

فيجب إذن توفر الشروط الثلاثة الآتية مجتمعة لانطباق حكم هذه الاستثناء :

الشرط الأول — أن يكون العمل عرضياً أى أنه مما لا ينتظر تكرره بصفة دورية .

الشرط الثانى — ألا يدخل بطبيعته فى العمل الذى يزاوله صاحب العمل ، كأن يحتاج صاحب مطعم إلى نجار لعمل عرضى كتركيب نافذة أو باب .

الشرط الثالث — ألا تزيد مدة إشتغال العامل على ستة أشهر . فمهما كان

---

(١) حكمت محكمة شئون العمال الجزئية بالاسكندرية بتاريخ ٥٣/٦/١٥ فى القضية رقم ١٨١٩ سنة ١٩٥٣ بعدم اختصاصها بنظر هذه الدعوى المرفوعة من عمال بحريين لأن العلاقة بين الطرفين يحكمها قانون التجارة البحرى.

العمل مؤقتاً وذا طبيعة مغايرة لطبيعة العمل الذى يزاوله صاحب العمل ، فإن قانون عقد العمل الفردى يسرى إذا زادت مدة إشتغال العامل على ستة أشهر .

المبحث الثانى

فئات العمال المستبعدة لصفة صاحب العمل

إستثنى قانون عقد العمل الفردى فئتين من العمال من تطبيق أحكامه نظراً لصفة صاحب العمل :

١٦٥ — (١) الموظفون العموميون الداخلون فى الهيئة — نصت المادة الأولى فقرة هـ على أنه لا يعتبر من العمال الذين يسرى عليهم هـذا القانون «موظفو ومستخدمو الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية الداخلون فى الهيئة» . ويقصد بالموظفين الداخلين فى الهيئة الموظفون الشاغلون لدرجات فى سلم الوظائف العمومية من الدرجة التاسعة فما فوق . إذ يخضع هؤلاء لأحكام القوانين واللوائح التى تنظم العلاقة بينهم وبين الحكومة ومجالس المديريات والمجلس البلدية والقروية (١) .

ويؤخذ من مفهوم المخالفة للنص سالف الذكر أن قانون عقد العمل الفردى يسرى على موظفى الحكومة ومستخدميها الخارجين عن الهيئة . وقد أشارت إلى ذلك المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بصريح العبارة .

وقد فرق وزير الشئون الاجتماعية بالنسبة للموظفين والمستخدمين العموميين الخارجين عن الهيئة أثناء مناقشة مشروع القانون القديم رقم ٤١

---

(١) رفع صيدلى دعوى على صاحب صيدلية كان يعمل عنده استنادا إلى قانون عقد العمل الفردى ، فدفع المدعى عليه الدعوى بعدم انطباق هـذا القانون لأن المدعى موظف حكومى يحمل تصريحا بالعمل الخارجى والقانون المذكور لا يسرى على موظفى الدولة الداخلين فى الهيئة. فقضت المحكمة بعدم قبول هـذا الدفع لأن هذا الاستثناء قاصر على علاقة الموظف الدائم بالحكومة باعتبارها صاحب عمل ، ولا يتعدى إلى علاقة الموظف بأية جهة أخرى غير حكومية شأنه فى هذه الحالة شأن أى عامل آخر (محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة — ١٩٥٣/٥/٢٧ — القضية رقم ١٨٥ سنة ١٩٥٣).

لسنة ١٩٤٤ [١] أمام مجلس الشيوخ بين حالتين :

الحالة الأولى — إذا كانت شروط العقد الذى يعمل بمقتضاه العامل مع الحكومة أقل سخاء بالنسبة له مما منحه قانون عقد العمل الفردى — وفى هذه الحالة تسرى أحكام هذا القانون .

الحالة الثانية — إذا كانت قواعد قانون عقد العمل الفردى أقل سخاء للعامل من شروط العقد الذى يعمل بمقتضاه العامل مع الحكومة ـ وفى هذه الحالة يعمل بشروط العقد دون قواعد هذا القانون .

وتعد هذه التفرقة تطبيقاً للمادة ٥٠ من قانون عقد العمل الفردى التى تقضى بأن كل شرط فى عقد العمل يخالف أحد أحكام هذا القانون يقع باطلا ولا يعمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل .

١٦٦ — (٢) **أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا** — وقد رؤى إخراج أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا من تطبيق هذا القانون (المادة الأولى فقرة ب) لأنهم أقرب الناس إلى رب العمل فضلا عن أنهم ينعمون بمعونته ، الأمر الذى لا يدعو إلى تدخل القانون لتنظيم العلاقة بينهم إذ أن رابطة القرابة أقوى بكثير من رباط القانون ، فضلا عن أنه يخشى أن يؤدى تنظيم هذه العلاقة بحكم القانون إلى إفساد رابطة الأسرة المقدسة . ولا يشترط أن يعيش العامل مع صاحب العمل تحت سقف واحد بل يكفى أن يكون صاحب العمل يعينه ويعوله فعلا ولو لم يكن يشترك معه فى معيشة واحدة .

على أنه يعترض على هذا الرأى بأنه لا يستبعد أن يتعسف أصحاب الأعمال مع هؤلاء الذين تربطهم بهم علاقة القرابة ويعولونهم فعلا ، والمحاكم زاخرة بالكثير من القضايا العائلية التى تنطق بظلم الإنسان لأقرب الناس إليه ، الأمر الذى يستلزم إلغاء هذا الإستثناء ، خاصة وأن صاحب العمل العطوف على أقربائه لا يضيره حكم القانون لأنه يعطى أقرباءه هذه المزايا

---

(١) كان نص الاستثناء فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى : «موظفوا الحكومة ومستخدموها الدائمون » .

وقد يزيد عليها [١] .

وكلمة « أسرة » تشمل جميع الأشخاص الذين يمتون إلى صاحب المحل بصلة القرابة مهما بعدت درجتهم مادام يعولهم فعلا : ولكنها لا تشمل الأصهار . فالعامل الذى يشتغل فى محل حميه لا يستثنى من أحكام القانون حتى ولو كان هذا الأخير يعوله. [٢]

ويؤيد هذا التفسير ما نصت عليه المادتان ٣٤ و٣٥ من القانون المدنى. فتنص المادة ٣٤ : « تتكون أسرة الشخص من ذوى قرباه . ويعتبر من ذوى القربى كل من يجمعهم أصل مشترك » . وتضيف المادة ٣٥: «القرابة المباشرة هى الصلة ما بين الأصول والفروع . وقرابة الحواشى هى الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك ، دون أن يكون أحدهم فرعا للآخر » .

غير أن المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ حددت المقصود بأفراد الأسرة بأنهم « أصول صاحب العمل وفروعه الذين يعولهم فعلا » . وينبنى على ذلك أن العمال من حواشى صاحب العمل لا يعتبرون خارجين من نطاق تطبيق قانون عقد العمل الفردى ولو كان يعولهم فعلا .

المبحث الثالث

فئات العمال المستبعدة لعدم مقدرة صاحب العمل المالية

وأخيراً فقد تضمن قانون عقد العمل الفردى استثناءين الغرض منهما إعفاء صغار أصحاب الاعمال من الاعباء التى يفرضها عليهم لعدم قدرتهم المالية على الوفاء بها . غير أن المشرع لم ينظر فى هذا التخفيف سوى إلى أصحاب الاعمال الصناعية والتجارية وأرباب المهن غير التجارية دون أصحاب الاعمال الزراعية من صغار الملاك أو صغار المستأجرين. ولعل السبب فى هذا الإغفال يرجع إلى عدم التنبه إلى أن قانون عقد العمل الفردى أصبح

(١) يلاحظ أن أحكام عقد العمل الواردة بالقانون المدنى تسرى عليهم ، كما أن أحكام قانون إصابات العمل رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ تسرى على أفراد الاسرة ولو كان صاحب العمل يعولهم .

(٢) راغب بطرس — شرح قانون عقد العمل الفردى ، بند ٢١ ص ٣٢ .

يسرى بعد التعديل الأخير على العمال الزراعيين شأنهم فى ذلك شأن عمال الصناعة والتجارة وعمال أرباب المهن غير التجارية .

١٦٧ — (١) **العمال الذين يشتغلون فى المحال الصغيرة** — قضى الشطر الاول من المادة الاولى فقرة ج بعدم سريان القانون على « الاشخاص الذين يشتغلون فى محال لا تدار بآلات ميكانيكية ، وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ، ولا تزيد ضريبة الارباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط على عشرين جنيها سنويا » .

وبناء عليه ، لكى يعتبر المحل من المحال الصغيرة التى لا يدخل عمالها تحت حكم قانون عقد العمل الفردى يجب أن تتوافر فيه ثلاثة شروط تتعلق بالقوة المحركة ، وعدد العمال ، ومقدار الضريبة المستحقة على أرباح صاحبه :

الشرط الاول — يجب ألا تستعمل فى المحل آلات تدار بقوة محركة ميكانيكية كالبخار أو البترول أو الكهرباء . ولا يخل بهذا الشرط وجود آلات يدوية يحركها الإنسان أو الحيوان .

الشرط الثانى - يجب ألا يعمل فى المحل أغلب الأيام سوى أربعة عمال أو أقل . ولا يخل بهذا الشرط استخدام المحل فى بعض الظروف الاستثنائية لعدد أكبر من العمال ، إذا كان من عادة المحل ألا يستخدم أكثر من أربعة عمال .

الشرط الثالث — يجب أن لا تزيد ضريبة الارباح التجارية والصناعية حسب آخر ربط على عشرين جنيهاً سنويا.[1]

فإذا توافرت هذه الشروط الثلاثة مجتمعة فى محل خرج العمال الذين يشتغلون فيه من نطاق تطبيق أحكام قانون عقد العمل الفردى ؛ أما إذا تخلف شرط ولو واحد من هذه الشروط طبق هذا القانون على العمال المشتغلين بالمحل .

---

(١) كان القانون القديم يشترط بدلا من هذا الشرط ، أن يقل رأس مال المحل عن ٣٠٠ جنيه . ولكن مقياس الربح المستمد من ربط الضريبة يعتبر أكثر عدالة فى معرفة المقدرة المالية لصاحب العمل من مقياس رأس المال .

١٦٨ - (٢) **عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد الضريبة المستحقة عليهم على ٢٠ جنيهاً سنوياً** - وقد أخرج الشطر الثانى من المادة الاولى فقرة ج من نطاق تطبيق قانون عقد العمل الفردى ، العمال الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن غير التجارية كالمحامين والاطباء والمهندسين والمحاسبين وأصحاب المدارس الخاصة إذا ما تحقق شرط واحد وهو عدم تجاوز ضريبة المهن غير التجارية المستحقة عليهم - حسب آخر ربط - على عشرين جنيها سنوياً.(١) وتعتبر تشريعات الضرائب هى المرجع فى تحديد أصحاب المهن غير التجارية .

١٦٩ - ولما كانت الحكمة من هذين الإستثنائين هو الرفق بأصحاب الأعمال الذى لا تمكنهم قدرتهم المالية من الوفاء بالإلتزامات المفروضة على أصحاب الاعمال لمصلحة عمالهم بمقتضى قانون عقد العمل الفردى ، وجب أن ينظر إلى مجموع مايملكه صاحب العمل من محال ، أو مجموع مايبذله من نشاط مهنى على أساس أن هذا المجموع يعتبر كلا لا يتجزأ من حيث عدد العمال ومقدار الضريبة المستحقة .

على أنه إذا كان صاحب العمل يزاول مهناً متباينة ، وجب أن ينظر إلى حالته بالنسبة لكل مهنة على حدة ، تحقيقا للمساواة بين أرباب المهنة الواحدة.(٢)

---

(١) كان القانون القديم يشترط أن « لا تتجاوز حركة أعمالهم السنوية ٣٠٠ جنيه» . ويعتبر مقياس الضريبة أعدل فى معرفة المقدرة المالية من مقياس حركة الاعمال التى قد لا تمخض عن ربح .

(٢) الدكتور محمد كامل مرسى - العقود المسماة - الجزء الرابع - بند ١٩٤ ص ١٥٦ . وعلى العريف - شرح قانون عقد العمل الفردى - ص ١٧ .

الفصل الثانى

وجود عقد العمل الفردى

١٧٠ — يشترط لإنعقاد عقد العمل الفردى ما يشترط لصحة انعقاد غيره من العقود من صدور رضاء حر صحيح ، من طرفى التعاقد ، المتمتعين بالأهلية للتعاقد ، على محل ولسبب مشروعين .

ولا يشترط لصحة انعقاد عقد العمل — علاوة على تراضى الطرفين — اتباع شكل مخصوص يعينه القانون . فعقد العمل عقد رضائى (consensuel) يكفى فى انعقاده تراضى الطرفين ، وإن كان قانون عقد الفمل الفردى قد اشترط فى إثبات العقود الخاضعة لأحكامه شكلا مخصوصا وهو أن تكون محررة بالكتابة ، وذلك بالنسبة لصاحب العمل . إذ يجب التمييز بين وجود العقد وطريقة إثباته . وما دام يكفى فى وجود العقد رضاء الطرفين ، فالعقد رضائى ، حتى لو اشترط القانون لإثباته كتابة أو نحوها .

ولما كانت القواعد التى تحكم صحة انعقاد العقود الواردة بالقانون المدنى هى فى مجموعها نفس القواعد التى يخضع لها انعقاد عقد العمل ، فسنتقصر هنا على تناول ما يعتبر من خصائص عقد العمل .

فنتناول فى المبحث الأول طرفى عقد العمل : العامل ، وصاحب العمل ، وأهليتهما للتعاقد : وفى المبحث الثانى موضوع الرضاء فى عقد العمل : العقد تحت الاختبار ، العمل محل العقد ، مدة العقد ، عيوب الرضاء . وبذا نكون انتهينا من تبيان الشروط القانونية اللازمة لوجود عقد العمل ، فندرس فى المبحث الثالث حالة فقدان عقد العمل لشرط من شروط صحة إنعقاده أى وجود ما يشوبه بالبطلان ، وما يترتب على هذا البطلان من آثار . ثم نتعرض أخير للقواعد الخاصة باثبات وجود عقد العمل .

المبحث الأول

طرفا عقـــد العمل

طرفا عقد العمل هما العامل الذى يتعهد بتأدية العمل ، وصاحب العمل الذى يتعهد بدفع الأجر . ويجب أن يكون كل منهما ذا أهلية للتعاقد .

§ - ١ - العامل

١٧١ — عرفت المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى ، العامل على الوجه الآتى :

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

كما عرفته المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ الخاص بنقابات العمال بأن « يعتبر عاملا فى تطبيق أحكام هذا القانون كل عامل أو مستخدم يقوم عادة مقابل أجر بتأدية عمل يدوى أو عقلى فى أى فرع من فروع النشاط الاقتصادى صناعيا كان أو تجاريا أو زراعيا أو فى أية خدمة عامة كانت أو خاصة متى كان خاضعا لأمر أو إشراف صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو اعتباريا » .

ويخلص من هذين النصين ومن مجموع النصوص المتعلقة بعقد العمل الفردى (كالنصوص الخاصة بمدة العمل والأجازات ، والرعاية الطبية ، وحماية الأجر) أن العامل لا يمكن أن يكون إلا شخصا طبيعيا فى حين أن صاحب العمل يمكن أن يكون شخصا طبيعيا أواعتباريا . ويتفرع على ذلك أن الأشخاص الاعتبارية لا يمكن أن تتعاقد بصفة عامل ولكنها تستطيع أن تتعاقد باعتبارها مقاولا تنفذ العمل المتفق عليه بواسطة عمالها أو الشركاء فيها . كما يمكنها أيضا أن تبرم باعتبارها وكيلة عقود عمل فردية بإسم ولحساب كل عضو من أعضائها . غير أن علاقة العمل لا تنشأ فى هذه الحالة بين صاحب العمل وبين هذا الشخص الاعتبارى ولكنها تنشأ بينه وبين كل عامل على حدة .

كما يخلص من النصين المذكورين أنه يشترط لكى يعد الشخص الطبيعى الذى يقوم بالعمل ، عاملا أن يتوفر شرطان : (١) أن يؤدى عمله تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه ،(٢) وأن يتقاضى أجرا عن عمله.[١] بحيث لو تخلف أحد هذين الشرطين ، فإنه لا يمكن أن يوصف العقد المبرم بين القائم بالعمل ومن يؤدى العمل لحسابه ، بأنه عقد عمل .

١٧٢ — أما إذا توافر هذان الشرطان فإن الشخص القائم بالعمل يعتبر عاملا بصرف النظر عن قيمة الأجر كبر أم صغر ، وعن طريقة احتسابه ، ودون إلتفات إلى نوع العمل سواء كان فنيا أم عقليا أم يدويا[٢]. فالمهندس الذى يعمل فى أحد المصانع الكبيرة بمرتب ألف جنيه سنويا يعتبر عاملا مرتبطا بعقد عمل .

غير أن العرف جرى على إطلاق كلمة مستخدمين (employés) على العمال الذين يؤدون أعمالا عقلية ، أو بعضها عقلى والبعض الآخر يدوى ولكن تغلب عليها الصفة الأولى ، كالمهندسين والحاسبين والبائعين والكتبة[٣] وهذا المعنى الذى حدده العرف ، هو الذى حدا بالمشرع إلى أن يردف كلمة عمال فى بعض النصوص القانونية بكلمة مستخدمين . وفى هذه الحالة يكون المقصود بكلمة عمال العمال اليدويين (ouvriers) . على أنه إذا وردت كلمة عامل أو عمال فى النصوص القانونية منفردة كانت شاملة للعمال اليدويين

---

(١) أنظر حكم مجلس الدولة (محكمة القضاء الادارى) بتاريخ أول أبريل ١٩٥٢ فى القضية رقم ٦٦٧ لسنة ٥ القضائية ؛ وحكم محكمة القاهرة الابتدائية — ١٩٥٢/١١/٢٤ — المبادىء القانونية فى عقد العمل — رقم ١٤٦ ص ٥٠٥.

(٢) وتعريف كلمة عامل بهذا المعنى الواسع تقابل بالفرنسية كلمة travailleur.

(٣) حكم بأن كتبة المحامين يعتبرون عمالا يخضعون لأحكام قانون عقد العمل الفردى وجاء فى هذا الحكم أن « القانون فسر كلمة العمال فى المادة الاولى منه بالعمال والمستخدمين ثم أشار (فى الفقرة حـ) إلى عمال أصحاب المهن الحرة . ويستفاد من مقارنة هذين النصين أن المستخدمين لدى أصحاب المهن الحرة ، هم من العمال الذين ينطبق عليهم قانون عقد العمل الفردى » (محكمة عابدين الجزئية — المبادىء القانونية فى عقد العمل — رقم ١٢٠ ص ٣٩١) .

كما حكم بأن المدرسين فى المدارس الاهلية التابعة لافراد أو لجمعيات يعتبرون من العمال الخاضعين لقانون عقد العمل الفردى ولا يجوز تطبيق قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولا القانون المعدل له فى سنة ١٩٢٩ ، لان هذا القانون خاص بالموظفين الحكوميين فلا يجوز أن تمتد أحكامه إلى الهيئات غير الحكومية (محكمة شبين الكوم الابتدائية — ٥٢/٣/٢ — المبادىء القانونية فى عقد العمل — رقم ٨١ ص ٢٢١) .

والمستخدمين جميعا . وتأييدا لهذا تقول المادة الأولى من قانون عقد العمل الفردى : « ويقصد بكلمة « عامل » كل ذكر أو أنثى من العمال والمستخدمين».

ولم تفرق قوانين العمل القائمة فى المعاملة بين العمال بالمعنى الضيق وبين المستخدمين اللهم إلا فيما يختص بنقابات المنشآت [1] . فنصت الفقرة الأولى من المادة السابعة من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ الخاص بنقابات العمال على أنه : « لا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة أو لمستخدميها . على أنه يجوز بدلا من نقابة لكل من الفريقين تكوين نقابة واحدة تجمع بينهما » . وأردفت الفقرة الثانية من المادة الثامنة من القانون المذكور : « وفى حالة تكوين نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة ومستخدميها يراعى التمثيل النسبى بين الفريقين فى مجلس الادارة» . وسنعود إلى هذا الموضوع تفصيلا فى الباب الخاص بنقابات العمال .

١٧٣ - (١) أداء العمل تحت ادارة صاحب عمل أو اشرافه — يشترط لكى يعتبر القائم بالعمل عاملا ، والعقد المرتبط به عقد عمل أن يؤدى عمله تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه . وهذا الشرط هو الذى يميز عقد العمل عن بقية العقود الأخرى الواردة على العمل : كعقد المقاولة ، وعقد الوكالة ، وعقد الشركة ، كما سنرى فيما يلى .

وترجع أهمية التمييز بين عقد العمل وسائر العقود الأخرى الواردة على العمل إلى أن تطبيق قوانين العمل مقصور على عقود العمل دون سواها ما لم ينص صراحة على خلاف ذلك . ولذا يحاول أصحاب الأعمال أن يتخلصوا من الالتزامات المفروضة عليهم بمقتضى قوانين العمل ، فتصفون العلاقة القائمة بينهم وبين عمالهم بأنها عقد مقاولة أو شركة . ومن هنا يجب وضع ضابط دقيق للتفرقة بين عقد العمل وغيره من العقود الواردة على العمل .

---

(١) كانت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تعتبر العمال الذين يؤدون أعمالا عقلية (أى المستخدمين) من فئة العمال المعينين بالماهية الشهرية فيما يتعلق بحساب المكافأة عن مدة الخدمة ولو كان تعيينهم بالاجر اليومى أو الاسبوعى . ولم ينقل هذا النص إلى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

كما أن قوانين الضرائب تفرق بين عقود العمل وغيرها من العقود الواردة على العمل . فقد ميز القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩ بين الأرباح التجارية والصناعية وبين كسب العمل فى سعر الضريبة المفروضة على كل منها . هذا إلى أن المشرع وضع أحكاما خاصة بالعقود الأخرى الواردة على العمل تختلف عن الأحكام الخاصة بعقد العمل[١] .

١٧٤ — ولا يشترط لتوافر ركن الادارة والاشراف فى عقد العمل أن يكون صاحب العمل من ذوى الخبرة الفنية حتى يستطيع إدارة نشاط العامل من الناحية الفنية . إذ أن دور مدير المشروع يتلخص فى التنسيق بين الأعمال المتباينة التى يقوم بها العمال والفنيون على اختلاف أنواعهم لتحقيق أهداف المشروع . ويتفرع على ذلك أنه يكفى لوجود ركن الاشراف والادارة أن يكون مقصورا على الناحية الادارية دون الناحية الفنية .

١٧٥ — كما لا يتعين لتوافر ركن الادارة والاشراف فى عقد العمل أن يلم صاحب العمل بكل كبيرة وصغيرة ، أو أن يتتبع العامل فى الذهاب والاياب وهو يقوم بعمله ، أو أن يعد عليه حركاته وسكناته ، بل يكفى فى هذا السبيل أن يشرف رب العمل على العامل ويرسم له طريق العمل وحدوده وأن يحاسبه على عمله ، وأن يقوم بإدارة جهاز المشروع[٢] .

١٧٦ — **عقد العمل وعقد المقاولة** — وعلى أساس ركن الادارة والاشراف يجب عدم الخلط بين عقد العمل وبين عقد المقاولة أو عقد الاستصناع[٣]

---

(١) تضمن القانون المدنى أحكام عقد الشركة فى المواد من ٥٠٥ إلى ٥٣٧ ، وتناول أحكام عقد المقاولة فى المواد من ٦٤٦ إلى ٦٦٧ ، وأحكام الوكالة فى المواد من ٦٩٩ إلى ٧١٧ .

(٢) محكمة الجيزة الابتدائية — ٥٢/١٠/٢١ — المبادىء القانونية فى عقد العمل — رقم ١١٤ ص ٤٩١ .

(٣) ويطلق عليه بالفرنسية contrat d'entreprise أو Louage d'industrie أو Louage d'ouvrage . وقد فصل القانون المدني المصرى أحكامه فى المواد من ٦٤٦ إلى ٦٦٧ .

الذى عرفته المادة ٦٤٦ من القانون المدنى بأنه « عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدى عملا لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر».

وقد حاول الفقه والقضاء الفرنسيان وضع ضابط للتفرقة بين هذين العقدين . فاقترح بعض الفقهاء الاعتماد على نوع الالتزام بالعمل : فإذا كان المتعاقد يضع قواه المنتجة تحت تصرف الغير فى ناحية من نواحى النشاط نظير أجر كانت العلاقة بينهما عقد عمل ، أما إذا كان المتعاقد يعد بثمرة أو نتيجة عمله ، فإن العقد القائم فى هذه الحالة يكون عقد مقاولة ولكن هذا الضابط غير دقيق لأن الالتزام بنتيجة العمل لا تقتضى بالضرورة وجود عقد للمقاولة . فى كثير من عقود العمل يلتزم العامل بالعمل بحسب القطعة وهو ليس إلا إلتزاماً بنتيجة العمل .

كما اقترح البعض الآخر اتخاذ طريقة مكافأة العمل مقياساً للتفرقة : فإذا كان المتعاقد يحصل على مكافأته بحسب الزمن ، كان عاملا ملتزما بعقد عمل ؛ أما فى عقد المقاولة فإن المكافأة تعين بحسب قيمة ثمرة العمل . والواقع إن الأساس الذى يقوم عليه هذا المقياس هو النظر إلى طبيعة الإلتزام بالعمل كما فى المقيـــاس الأول . ولذا يمكن أن يوجه إليه نفس الإنتقاد السابق . إذ كثيراً مايحسب الأجر فى عقد العمل على أساس القطعة أى بحسب ثمرة العمل دون أن تتغير طبيعة العقد ، فيصبح عقد مقاولة . وفى هذا تقول الفقرة الثانية من المادة الرابعة من قانون عقد العمل الفردى : « ويجوز أن يكون الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالقطعة » .

وقد رفض القضـاء الفرنسى الأخذ بأى من الضابطين السابقين واعتبر أن الضابط الحقيقى للتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة هو وجود أو عدم وجود علاقة تبعية (lien de subordination) بين الطرفين . فى عقد العمل يضع العامل نفسه فى خدمة صاحب العمل ، وينفذ العمل وفق أوامره وتحت إدارته وإشرافه ، وقد يتعرض لما يوقعه عليه من جزاءات تأديبية .

أما فى عقد المقاولة : فالصانع أو المقاول يحتفظ بإستقلاله وينفذ العمل المعهود به إليه بحرية . ولا أهمية بعد ذلك لطريقة حساب المكافأة أو لاستعمال

العامل لأدوات يقدمها له صاحب العمل أو لأدوات مملوكة له [١] .

وهذه هى التبعية القانونية (dépendance juridique) . وقد حاول بعض الفقهاء أن يحل محلها التبعية الإقتصادية (subordination économique) أى أن يكون أجر العامل هو مصدر رزقه الوحيد أو بعبارة أخرى أن يكون نشاطه كله لصاحب العمل . غير أن القضاء الفرنسى رفض الأخذ بفكرة التبعية الإقتصادية نظراً لأنها تجعل تكييف العقد خاضعاً لظرف أجنبى عنه وهو الحالة الإجتماعية لأحد طرفيه .

١٧٧ — وقد كان المشروع التمهيدى للقانون المدنى يتضمن نصاً ينطوى على معيار التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة (المادة ٩٣٣ من المشروع التمهيدى) . وكانت هذه المادة تنص على أن : « يتميز عقد المقاولة بأنه يخول رب العمل حق توجيه ما يؤدى له من خدمات ، أو على الأقل حق الإشراف على طريقة القيام بهذه الخدمات » .

وجاء فى مذكرة المشروع التمهيدى أن هذا المعيار ثابت من مراجعة القضاء الدولى ، فهو معمول به فى انجلترا منذ حكم القاضى كرومبتون (Crompton) فى قضية سيدلر (Sadler) ضد هنلوك (Henlock) على اعتبار « أن الأمر يتعلق بظروف كل حالة على أنه كلما كان حق الرقابة المقرر لرب العمل قوياً فعالا غلبت على العلاقة القانونية صفة عقد العمل » . كما أن القضاء الألمانى والفرنسى والإيطالى يجرى أيضاً على هذا المعيار ويعتبر العقد عقد عمل كلما كانت هناك علاقة تبعية بين رب العمل والعامل [٢] .

---

(١) وبناء على ذلك لا يعتبر أرباب الحرف كالترزى أو ماسح الأحذية أو السباك عمالا بالمعنى المقصود فى تعريف عقد العمل لأنهم لا يؤدون أعمالهم تحت إدارة أو اشراف صاحب عمل . وقد حكم بأن قيام عامل بنقل البضائع التى ترد إلى تاجر نظير أجر يدفع له وفقا للاتفاق بينهما ، لا يدل على الاستدامة والعمل تحت إدارة صاحب العمل وسلطته واشرافه مقابل أجر ومن ثم لا ينطبق عليه قانون عقد العمل (محكمة العمال الجزئية بالاسكندرية — ٥٣/٣/٥ — القضية رقم ١٠١٤ سنة ١٩٥٢) .

(٢) الأعمال التحضيرية للقانون المدني — الجزء الخامس — هامش ص ١٠٥ — ١٠٧ .

وقد جاء فى مذكرة المشروع التمهيدى أيضاً تعليقاً على هذه المادة أن التقنين السويسرى اتخذ أساساً آخر للتمييز بين العقدين ، فذكر فى المادة ٣١٩ فقرة ٢ أنه « يعتبر العقد عقد عمل إذا لم يدفع الأجر بالساعة أو اليوم بل تبعاً للعمل المسلم ، ما دام العامل استخدم لمدة ما محددة أو غير محددة » ، وقد يكون هذا المعيار أكثر تحديداً من المعيار الوارد بالمادة ، لكنه فى الواقع لا يعبر عن المميز الحقيق بين العقدين .

وقد رؤى حذف هذا النص عند المراجعة من باب الاختصار . إذ أن هذا المعيار يسهل استنباطه من مجرد مقارنة نص المادة ٦٤٦ من القانون المدنى التى عرفت عقد المقاولة ، بنص المادة ٦٧٤ التى عرفت عقد العمل .

١٧٨ — على أن علاقة التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل قد تخف فى بعض الحالات بحيث يكاد يقترب العامل من حالة المقاول . وعندئذ لايكفى الاعتماد على مقياس التبعية القانونية وحده بل يجب أن نضيف إليه مقاييس أخرى من شأنها أن تكشف عن حقيقة العلاقة القائمة . وهذا هو ما سارت عليه هيئة التحكيم بمدينة القاهرة عند نظرها النزاع الذى نشب بين بعض أصحاب مصانع الأحذية وبين نقابة عمال الأحذية بمدينة القاهرة. إذ دفع أصحاب المصانع بعدم اختصاص الهيئة على أساس أن العلاقة التى تربطهم بعمال الأحذية ليست علاقة عقد عمل بل عقد مقاولة . ولم تر الهيئة الأخذ بضابط معين بل استعرضت المقاييس المختلفة التى اقترحت للتفرقة بين العامل والمقاول وطبقتها الواحد تلو الآخر وانتهت إلى اعتبار علاقة العمال بأصحاب المصانع هى علاقة عقد عمل وليست مقاولة على أساس كل مقياس من هذه المقاييس المختلفة ، بالرغم من أن هؤلاء العمال يحضرون بعض أدوات العمل (الدوبارو المسمار) من طرفهم ويحصلون على أجرهم حسب الإنتاج (قرار هيئة التحكيم بالقاهرة فى النزاع رقم ١٢ لسنة ١٩٥٣ بتاريخ ١٩٥٣/٦/١٨) [1] .

---

(١) وجاء فى حيثيات هذا القرار :

« وحيث أن التفرقة بين صفة العامل والمقاول الصغير فى مثل الصناعة المتنازع عليها دقيقة ويتعين تطبيق عدة مقاييس قال بها الفقه والقضاء للبت فى هذه الصفة . وأول هذه المقاييس التى قال بها الفقه فى فرنسا ابتداء هى التبعية الاقتصادية وحاصلها أن الشخص إذا كان يعتمد فى نشاطه وكسبة لرزقه على معاملاته مع شخص آخر يكون معتاداً على معاملته بطريقة منتظمة، فانه يكون فى حقيقة الأمر تابعاً لهذا الشخص الآخر تبعية اقتصادية، وأنه إذا توافرت هذه التبعية فان هذا الشخص يجب أن يعتبر عاملا يتمتع بكل ما قد تضفيه قوانين العمل على العمال من مزايا .

« وهذا الرأى تطور فى فرنسا واتجه الفقه والقضاء إلى القول بأن هذا المقياس لايخلو من إبهام وغموض وأن المقياس الصحيح الواجب هو التبعية القانونية وأن الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة المنصوص عليه فى المادة ٦٤٦ من القانون المدنى المصرى أنه فى عقد العمل يضع العامل نفسه فى خدمة صاحب العمل ويخضع لأوامره وإرادته . أما فى عقد المقاولة فيحتفظ المقاول بحريته واستقلاله أثناء العمل .

١٧٩ — عقد العمل وعقد الوكالة — وتعتبر علاقة التبعية القانونية القائمة بين طرفى العقد هى التى تميز عقد العمل عن عقد الوكالة . حقيقة إن الوكالة عقد يلتزم بمقتضاه الوكيل بأن يقوم « بعمل قانونى » لحساب الموكل (المادة ٦٩٩ من القانون المدنى) فى حين أن موضوع عقد العمل هو أداء أعمال مادية . غير أن طبيعة العمل موضوع العقد لا تكفى للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة . فلا يعتبر كل شخص يؤدى عملا قانونياً لمصلحة الغير ، وكيلا . إذ يجب ألا يكون مجرد أداة فى خدمة إرادة أجنبية عنه . فالمحصل أو بائع التذاكر أو الصراف أو البائع فى محل تجارى يقومون بأعمال قانونية وهى التحصيل أو البيع ، ولكنهم لا يعتبرون أنهم اشتركوا بأشخاصهم فى هذه التصرفات القانونية بل يعتبر أن التصرف تم مع المشروع نفسه الذى يعد هذا المستخدم أحد عناصره . ويلتزم صاحب العمل بهذا التصرف على الأساس المذكور وليس على أساس نظرية الوكالة التى تفترض نوعاً من القدرة الذاتية فى التعبير عن الإرادة . وينبنى على ذلك أن هؤلاء المستخدمين يعتبرون عمالا مرتبطين بعقد عمل .

هذا إلى أنه يحدث أحياناً أن يجمع نفس الشخص بين أداء أعمال قانونية وأخرى مادية . فإذا أمكن الفصل بين هذين النوعين من الأعمال كحالة الشخص الذى يجمع بين وظيفتين إحداهما تقوم على أساس الوكالة والأخرى تقوم على أساس عقد العمل ، أمكن تطبيق القواعد الخاصة

= « وهناك رأى ثالث قال به بعض علماء القانون وهو مقياس الأجر الذى يتناوله الشخص المتنازع على صفته أهو الأجر الذى يتناوله العامل الذى يعمل فى مثل ما يعمله هذا الشخص أو يقل عنه أو يزيد عليه تبعاً لاعتبارات شتى . وحيث أن الهيئة ترى نظراً لتضارب الآراء ودقة الموضوع أن تطبق تلك المقاييس الثلاثة على موضوع النزاع ، الواحد تلو الآخر . وتضيف إليها تبيين إرادة طرفى النزاع وطريقة تفهمها للعلاقة القائمة بينهما وكيفية تنظيمها »

ثم أخذت الهيئة فى تطبيق هذه المقاييس الثلاثة فقررت أن العامل يعتمد كل الاعتماد على أجره ، ويرتب معاشه عليه فهو تابع اقتصادياً . ومن الناحية الإدارية والتنظيمية ثبت أن صاحب المصنع هو الذى يحدد ساعة فتح المصنع وساعة إقفاله وهو الذى يشرف إما بنفسه أو بواسطة رئيس عمال إشرافاً مهنياً كاملا على جميع عمال المصنع وهو الذى يحدد عدد الطريحة التى يسلمها لكل طاقم ويحافظ على النظام فى مصنعه بتوقيع الجزاءات . كما ثبت أن مستوى الأجور سائر فى ارتفاعه سير أجور العمال فى الصناعات الأخرى حسب قوانين إعانات الغلاء المختلفة.

بكل عقد على الوظيفة المتعلقة به . ولكن الغالب أن يختلط هذان النوعان من الأعمال اختلاطاً غير قابل للتجزئة . وفى هذه الحالة يجب البحث عن الصفة الجوهرية للعمل ، فإذا كان المتعاقدان لا يعطيان للأعمال القانونية سوى أهمية ثانوية ، فإنه يمكن اعتبار القائم بالعمل عاملا وليس وكيلا . مثال ذلك حالة الخدم الذين يكلفون أحيانا بأداء أعمال قانونية لحساب مخدوميهم ، ومع ذلك فإنهم يعتبرون مرتبطين بعقد عمل (تسرى عليه أحكام عقد العمل فى القانون المدنى) ، وليس بعقد وكالة .

كذلك قد يقال فى التفرقة بين عقدى العمل والوكالة ، أن الأصل فى الوكالة أن تكون تبرعية [1] ، فى حين أن عقد العمل لا بد أن يتضمن دفع أجر للعامل . ولكن المشاهد فى الوقت الحاضر أن القيام بالوكالة أصبحت مهنة يؤجر عليها الوكيل بحيث أصبح موضوع الأجر ليس ضابطاً واضحاً فى كل الحالات للتفرقة بين هذين العقدين .

إذن لم تبق إلا علاقة التبعية القانونية كضابط للتفرقة بين عقدى العمل والوكالة . حقيقة إن الوكيل يلتزم حدود الوكالة ، وبالتالى يكون فى حالة تبعية للموكل . ولكن هناك فارق فى درجة هذه التبعية فى كل من عقدى العمل والوكالة . فمهما كانت المقدرة المخولة للوكيل محدودة ، فإن سلطة الموكل لا تتعدى التصرف القانونى محل الوكالة . وعلى العكس من ذلك ، فإن العامل يضع قوته فى العمل تحت تصرف صاحب العمل ، ويخضع لإدارته وإشرافه . فيحدد صاحب العمل ساعات العمل ، وطرق تنفيذ العمل ، ويصدر تعليماته بشأنه ، ويراقبه أثناء أدائه .

---

(١) تنص المادة ٧٠٩ من القانون المدنى على :

« ١ — الوكالة تبرعية ، ما لم يتفق على غير ذلك صراحة أو يستخلص ضمناً من حالة الوكيل .

« ٢ — فاذا اتفق على أجر للوكالة كان هذا الأجر خاضعاً لتقدير القاضى ، إلا إذا دفع طوعاً بعد تنفيذ الوكالة » .

وذلك على عكس الحال فى عقد العمل حيث يعتبر الأجر ركناً من أركان العقد ، ولا يخضع الأجر المتفق عليه لتقدير القاضى .

وبناء على ذلك فإن المحامى يعتبر مرتبطاً بعميله بعقد وكالة وليس بعقد عمل . ولكن لا يوجد ما يمنع من أن يرتبط المحامى بعقد عمل ، كأن يشتغل المحامى بمكتب محام آخر نظير أجر ، ويؤدى عمله تحت إدارة وإشراف صاحب المكتب .

١٨٠ — **الممثلون التجاريون والمندوبون الجوابون** — وقد ثار خلاف فى فرنسا حول الطبيعة القانونية لعقود المندوبين الجوالين (les commis-voyageurs) والممثلين التجاريين (les représentants de commerce). فالممثلون التجاريون يبرمون عقود بيع ، ومن ثم يعتبرون فى مركز الوكلاء . وإن كانت حالة بعضهم تجعلهم فى حالة تبعية بالنسبة لصاحب العمل . وقد كان القضاء الفرنسى يفرق بين حالة الممثلين التجاريين الذين ينظمون جولاتهم دون تدخل من صاحب العمل ، ويحصلون على مكافآتهم بطريق العمالة ، ولا يتقيدون بالعمل لحساب صاحب عمل وحد ، وهؤلاء يعتبرون مرتبطين بعقد وكالة ؛ وحالة الممثلين التجاريين الذين يعملون لحساب صاحب عمل واحد ، ويتلقون منه أوامر محددة ، ويقدمون له الحساب عن جولاتهم ، وهؤلاء يعتبرون مرتبطين بعقد عمل . وقد حسم المشرع الفرنسى هذا الخلاف بالقانون الصادر فى ١٨ يوليو ١٩٣٧ الذى ضمنت أحكامه المواد من ٢٩(K) إلى ٢٩(٧) من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى . إذ اعتبر الطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين مرتبطين بعقد عمل سواء كانوا يشتغلون لحساب صاحب عمل واحد أو أكثر ، وسواء كانوا يكافؤون بأجر ثابت أو بعمولة — إذا توافرت فيهم الشروط الآتية : (١) أن يكون عملهم لحساب صاحب عمل صناعى أو تجارى ، (٢) وأن يمارسوا العمل بصفة مطلقة ومستمرة ، (٣) وأن لا يقوموا بأية عملية لحسابهم الخاص ، (٤) وأن تتضمن عقودهم نوع السلع التى يبيعونها ، والمنطقة التى يباشرون فيها نشاطهم ، وسعر الأجر أو العمالة التى يحصلون عليها[1] .

---

(١) أنظر دوران الجزء الثانى بند ١٤٤ — ١٤٨ .

وقد انتهج المشرع المصرى نفس النهج ، فنص القانون المدنى فى الفقرة الأولى من المادة ٦٧٦[١] منه على سريان أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أصحاب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والمندوبين الجوابين ومندوبى التأمين وغيرهم من الوسطاء ، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب عدة أصحاب أعمال ، بشرط واحد وهو أن يكون هؤلاء الأشخاص تابعين لأصحاب العمل وخاضعين لرقابتهم . والمقصود بالتبعية هنا هى التبعية القانونية وليست التبعية الاقتصادية[٢] . ويمكن أن تستفاد التبعية القانونية من الأوامر التى يعطيها لهم صاحب العمل ، وتحديد مناطق نشاطهم ، والجزاءات التى يمكن أن يوقعها عليهم .

١٨١ — **عقد العمل وعقد الشركة** — يشتبه عقد العمل بعقد الشركة من الناحية الاقتصادية نظراً لأن العمال يساهمون بعملهم مع أصحاب الأعمال فى الإنتاج ، كما يجوز أن يساهم الشريك فى الشركة بتقديم حصته عملا وليس مالا . فيتعاون رأس المال والعمل فى كلتا الحالتين فى القيام بالعملية الإنتاجية[٣] .

---

(١) نص المادة ٦٧٦ من القانون المدنى :

« ١ — تسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين الجوابين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء ، ولو كانوا مأجورين أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ، مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم.

« ٢ — وإذا انتهت خدمات الممثل التجارى أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعينة فى عقد استخدامه ، كان له الحق فى أن يتقاضى على سبيل الاجر العمالة أو الخصم المتفق عليه أو الذى يقضى به العرف عن التوصيات التى لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى أو المندوب الجواب من خدمته ، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون 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 » .

(٢) راجع فيما سبق ص ١٧٢ و ١٧٣ .

(٣) تنص المادة ٥٠٥ من القانون المدني على أن : « الشركة عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم فى مشروع مالى بتقديم حصة من مال أو من عمل ، لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة» .

ولكن هناك فارق بين عقد العمل وعقد الشركة يرجع بصفة خاصة إلى عنصرين :

(١) وجود علاقة التبعية — فالشركة تحتمل وجود تفاوت فى الحقوق بين الشركاء ولكنها لا تتضمن وجود علاقة تبعية بينهم . فى حين أن عقد العمل يتضمن وجود علاقة تبعية قانونية بين العامل وصاحب العمل .

(٢) تحمل مخاطر المشروع — فالشركة تتميز بالمساهمة فى أرباحها وفى خسائرها بحيث إذا اتفق على خلاف ذلك كان عقد الشركة باطلا . ويعتبر الشريك الذى لم يقدم غير عمله مساهماً بقيمة عمله فى الخسائر (المادة ٥١٥ من القانون المدنى) . أما عقد العمل فيعطى العامل الحق فى الأجر المتفق عليه مقابل عمله بصرف النظر عن نتيجة المشروع . ويتفرع على ذلك أن اشتراك العامل فى الأرباح أو حصوله على نسبة من قيمة المبيعات لا يغير من صفة عقد العمل إذا كانت هذه المساهمة تعتبر من ملحقات الأجر . وعلى العكس من ذلك تبرز صفة الشركة إذا كانت المشاركة فى الأرباح هى المكافأة الوحيدة للعمل .

١٨٢ — **عقد العمل وعقد إيجار الأشياء** — على أن عقد العمل لا يختلط فقط بالعقود الواردة على العمل ، بل قد يختلط أيضاً ببعض العقود الواردة على الأموال المادية كعقد إيجار الأشياء فى حالة ما يقوم أحد المتعاقدين بعمل لمصلحة المتعاقد الآخر ، بينما يضع الأخير مالا من أمواله تحت تصرف العامل . مثال ذلك سائق السيارة الأجرة الذى يدفع لمالك السيارة مبلغا إجمالياً ويحتفظ لنفسه بالإيراد الذى يحصل عليه من العملاء ، أو يدفع للمالك نسبة معينة من هذا الإيراد .

قد يرى البعض تكييف هذه العلاقة بأنها عقد إيجار سيارة ، كما يمكن أن توصف بأنها علاقة عقد العمل وما السيارة إلا أداة من أدوات العمل مسلمة من صاحب العمل للعامل . وليس هناك من مرجح لأحد هذين الوصفين إلا البحث عن وجود علاقة التبعية . فإذا كان مالك السيارة يفرض على السائق تعليمات خاصة بمعاملته مع الجمهور أو يخضعه لرقابة من طرفه

أثناء العمل ، فإن العقد يكون عقد عمل[١] .

١٨٣ — **أرباب المهن الحرة** — ولا يعتبر أرباب المهن الحرة أنهم مرتبطون بعملائهم بمقتضى عقد عمل نظراً لأنهم لا يخضعون لإدارتهم أو إشرافهم . فالطبيب أو المحامى يعتبر مستقلا استقلالا يبعده عن نطاق عقد العمل . والمتفق عليه فى مصر أن المحامى يرتبط بعميله بمقتضى عقد وكالة . أما عن علاقة الطبيب بالمريض ، فيرى البعض أنهما مرتبطان بعقد مقاولة يخضع لقواعد خاصة تقتضيها إلتزامات المهنة ، بينما ترى محكمة النقض الفرنسية أنهما مرتبطان بعقد غير مسمى (sui generis)[٢] .

ولكن لا يوجد ما يمنع من أن يرتبط المحامى أو الطبيب بعقد عمل ، كما لو تعاقد محام للعمل بمكتب محام آخر أو أبرم طبيب عقداً مع زميل له للعمل بمستشفاه . وفى هذه الحالة يتصور أن يخضع صاحب المهنة الحرة لإشراف أو إدارة صاحب العمل من الناحية الفنية باعتباره زميلا له فى المهنة بشرط ألا يؤدى هذا الإشراف إلى المطالبة بالإخلال بواجبات المهنة .

غير أنه لا يوجد ما يمنع أيضاً من أن يتم عقد عمل بين صاحب مهنة حرة وبين فرد عادى غير ملم بقواعد هذه المهنة . كأن يتفق صاحب مصنع مع طبيب على عيادة عماله . ولا يتصور فى هذه الحالة أن يكون لصاحب عمل إشراف فنى على الطبيب ، ولكن يكفى الإشراف الإدارى لوجود عقد العمل — كما سبق أن ذكرنا[٣] . فيباشر صاحب العمل إشرافه عن طريق تحديد ساعات زيارة المرضى من العمال ، وإلزامه بفحص العمال فحصاً شاملا فى أوقات معينة الخ .

ويعتبر العقد الذى يربط الصحفى وصاحب الجريدة[٤] ، والمدرس

---

(١) هذا ويعتبر قبول مالك السيارة أن يتحمل وحده جميع المخاطر الناشئة عن استعمالها دليلا على أن العقد ليس عقد إيجار أشياء (نقض مدني فرنسي — ١٩/١١/٣٤ دالوز الاسبوعى — ١٩٣٥ — ٥٠) .

(٢) نقض مدني فرنسى — ٢٠/٥/١٩٣٦ — دالوز ١٩٣٦ — ١ — ٨٨ .

(٣) أنظر فيما سبق بند ١٧٤ ص ١٧١ .

(٤) أنظر محكمة القاهرة الابتدائية — ١٥/١/١٩٥١ — المبادىء القانونية فى عقد=

وصاحب المدرسة الخاصة[١] ، من عقود العمل .

١٨٤ — **العامل والتاجر** - وقد تختلط أيضاً العلاقة القائمة بين صاحب العمل وعماله ، بالعلاقة التى توجد بين المنتج والتجار الذين يتعاملون معه . وتعتبر علاقة التبعية أى أداء العمل تحت إدارة أو إشراف الطرف الآخر هى الضابط المميز فى تكييف حقيقة العلاقة

وقد ثار هذا الخلاف فى مصر بشأن علاقة شركات البترول بالباعة المتجولين المكلفين ببيع البترول مقابل عمولة . وعرض هذا الخلاف على محكمة القضاء الادارى بمجلس الدولة فأصدرت حكمها فى القضية رقم ٦٦٧ لسنة ٥ قضائية بتاريخ أول ابريل سنة ١٩٥٢ بأن هذه العلاقة هى علاقة عامل برب عمل ، وليست علاقة منتج بتاجر ، لأنهم يقومون بالعمل لحساب رب عمل وتحت إشرافه[٢] .

= العمل رقم ٨٥ ص ٢٤٩ ؛ ومحكمة استئناف القاهرة — ١٩٥٢/٤/٢٧ — المبادىء القانونية فى عقد العمل رقم ١٣٤ ص ٤١٥ .

وقد صدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٤١ بتنظيم مهنة الصحافة . ووضع مجلس نقابة الصحفيين لائحة خاصة باستخدام الصحفيين بناء على تفويض من المشرع فى المادة ٢٤ من القانون المذكور . وهذه اللائحة هى الواجبة الاتباع فى العلاقة بين الصحفيين وأصحاب الصحف ما لم يكن بها نقص فيرجع إلى القانون المدني وقانون عقد العمل الفردى (محكمة مصر الابتدائية — ١٩٤٥/١٢/١٠ — المبادىء القانونية فى عقد العمل رقم ٧٩ ص ٢١٣) .

(١) محكمة شبين الكوم الابتدائية — ١٩٥٢/٣/٢ — المبادىء القانونية فى عقد العمل رقم ٨١ ص ٢٢١ .

(٢) ودلل الحكم على وجود علاقة الادارة والإشراف « بتحديد ساعات العمل وتحديد كمية البترول التى تسلم إليهم فى عربة مملوكة للشركة مع توقيع الجزاء عليهم فى حالة مخالفتهم أوامر الشركة ، وليس لهم أن يبيعوا بترولا لشركة أخرى غير الشركة التى يشتغلون فيها ، ويحصل كل منهم على بطاقة شخصية تطبيقا للقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٤٤ الذى يلزم العمال الذين يشتغلون فى المحال الصناعية والتجارية أن يكونوا حاصلين على بطاقات شخصية ، وهؤلاء العمال نقابة عمالية إعتمدتها وزارة الشؤون الاجتماعية وسجلتها ، كما أن عليهم أن يبيعوا البترول فى المنطقة التى تعين لهم ، ويتقاضى كل عامل عمولة استحقها مقابل مجهوده . فرأس ماله فى الواقع هو عملية توزيع البترول . فهو لذن يتعاقد مع الشركة على عمله الشخصى . ولا يغير صفة العامل ألا يكون الأجر ثابتاً ، فقد يكون هبة أو عمولة . ولا وجه للتحدى بأن =

أما إذا انتفى ركن الإدارة والإشراف ، فلا يمكن القول بوجود علاقة عقد عمل .« فالشخص الذى يعمل فى الشؤون التجارية لحسابه الخاص بأن يبيع البضاعة الموجودة عنده بمعرفة أصحابها مقابل أن يتقاضى من أثمانها نسبة مئوية له ويدفع الباقى لأصحاب البضاعة ، يكون تاجراً ما دام له محل خاص مستقل عن محلات التجار الذين يعاملهم ويعمل معهم على اعتباره مستقلا » (١)

١٨٥ — (٢) **اقتضاء أجر عن العمل** — لا يكفى توافر ركن الادارة أو الاشراف لكى يعتبر القائم بالعمل عاملا مرتبطاً بعقد عمل ، بل يجب أيضاً أن يؤدى عمله مقابل أجر . فإذا كان يقوم بالعمل متطوعا دون مقابل ، فلا يسرى عليه قانون عقد العمل الفردى .

كذلك لا يعتبر الصبية الذين يعملون بغير أجر بقصد التمرين أنهم مرتبطون بصاحب العمل بمقتضى عقد عمل ، وإنما بعقد تمرين . ولا ينطبق عليهم قانون عقد العمل الفردى عملا بنص المادة الأولى منه التى تنص على سريان أحكامه على « العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو اشرافه فى مقابل أجر » (٣) .

ولكن إذا كان العامل تحت التمرين يتناول أجراً ولو كان قليلا ، فإنه يفيد من أحكام قانون عقد العمل الفردى أخذاً بالتفسير الأصلح للعمال حيث لا يوجد قانون خاص ينظم عقد التمرين (٣) .

ويجب عدم الخلط بين عقد التمرين (le contrat d'apprentissage) وعقد العمل تحت الاختبار (le contrat de travail à l'essai) . فالأول لا يقصد به سوى الإعداد المهنى ، أما الثانى فهو عقد عمل بكل معنى الكلمة ولكن

= البائع المتجول يدفع ثمن ما يشتريه مع خصم العمولة ، لأن الثمن فى هذه الحالة هو بمثابة تأمين من نوع ما يدفعه المستخدمون ذوو العهد . ولا يجوز على كل حال للمتعاقدين أن يخفوا ما يقوم بينهم من علاقة حقيقية تحت ستار من الصورية ، ما دامت طبيعة العلاقة بين المدعين والشركة تدل على أن الرابطة بين الطرفين هى رابطة عقد العمل ».

(١) استئناف مصر — ١٩٣١/٨/١ — المحاماة عدد ٦ سنة ١٢ .

(٢) يقول بعض الشراح بعكس ذلك على أساس أن التمرين يعتبر نوعا من الأجر العينى (على العريف — شرح قانون عقد العمل الفردى — ص ١٢) .

(٣) راجع ما ذكر عن عقد التمرين بند ١٢٧ — ١٣٢ .

لا يرتبط فيه المتعاقدان ارتباطاً نهائياً بمجرد تبادل الايجاب والقبول ، بل يتفقان على فترة للاختبار تسمح لهما بالتحقق من مزايا إبرام العقد . وسنعود إلى دراسة عقد العمل تحت الاختبار فيما بعد بشيء من التفصيل .[١]

١٨٦ — ويستثنى من هذا الحكم العمال الذين جرى العرف على أن لا يتقاضوا أجراً من صاحب العمل ، ولكنهم يقومون بالعمل مقابل ما يحصلوا عليه من وهبة (بقشيش) يدفعها العملاء ، وهم من أشارت إليهم الفقرة الأخيرة من المادة ٦٨٤ من القانون المدنى ، ونصها : « ويجوز فى بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب ، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام » .

وينبنى على ذلك ، أن الوهبة فى هذه الأعمال تعتبر بنص القانون فى حكم الأجر ويخضع العمال الذين يشتغلون فيها لأحكام قانون عقد العمل الفردى . وقد نصت على ذلك صراحة المذكرة الإيضاحية لقانون عقد العمل الفردى ، إذ جاء بها : « وكذلك يخرج من نطاق هذا المرسوم بقانون من كان يؤدى العمل دون مقابل ، وذلك فى غير الحالات التى جرى العرف على ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة أو بقشيش أو طعام وهم من أشارت إليهم الفقرة الأخيرة من المادة ٦٨٤ من القانون المدنى » .

١٨٧ — وتقضى المادة ٦٨١ من القانون المدنى على أنه يفترض فى أداء الخدمة أن يكون بأجر فى كل من الحالتين الآتيتين : —

(١) إذا كان قوام الخدمة عملا لم تجر العادة بالتبرع به .

(٢) أو إذا كان قوام الخدمة عملا داخلا فى مهنة من أداه .

ويترتب على ذلك ، أن استحقاق أجر عن العمل فى هاتين الحالتين يعتبر مفترضاً قانوناً . وعلى من يدعى خلاف هذا الافتراض أن يقيم الدليل على إدعائه .

(١) أنظر فيما بعد ص ١٩٢ وما بعدها.

وسنتولى بحث موضوع الأجر تفصيلا عند الكلام عن إلتزامات صاحب العمل .

١٨٨ — *شهادة معاملة التجنيد* — قضت المادة الأولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ (المعدلة بالقانون رقم ٨١ لسنة ١٩٥٢ والمرسوم بقانون رقم ٢٧٨ لسنة ١٩٥٢) بأنه : « لا يجوز للوزارات أو مصالح الحكومة أو الهيئات العامة الإقليمية أو غيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة ولا للشركات والجمعيات أو المؤسسات ولا للأفراد أن يستخدموا أحداً فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين سنة ميلادية بصفة موظف أو مستخدم أو عامل إلا بعد أن يقدم شهادة من إدارة التجنيد تبين بها كيفية معاملته من حيث الخدمة العسكرية سواء كان قد استوفاها أو لم يطلب لها أو رفض تجنيده أو أعفى منها .

«فإذا كان قد تم تعيينه قبل العمل بهذا القانون أو قبل تمام سن الحادية والعشرين سنة ، فعليه تقديم الشهادة خلال سنتين اعتباراً من ١٢ نوفمبر سنة ١٩٥١ فى الحالة الأولى وخلال ستة أشهر من وقت تمام سن الحادية والعشرين فى الحالة الثانية .

« وعلى المسئولين عن إدارة الشركات والجمعيات وكذا الأفراد المشار إليهم فى الفقرة الأولى تبليغ إدارة التجنيد عن كل موظف أو مستخدم أو عامل من المشار إليهم فى الفقرة الثانية لا يقدم شهادة المعاملة أو الإيصال الدال على طلبها فى الميعاد المحدد »[1] .

---

(١) تقرر المادة ١ مكرراً المضافة إلى القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥٢ بالقانون رقم ٨١ لسنة ١٩٥٢ بأن تقدم طلبات الحصول على شهادة المعاملة على النموذج رقم ٣٧ تجنيد ، إما من صاحب الشأن أو بواسطة الجهة التى يعمل بها أو النقابة التابع لها إلى إدارة التجنيد أو إلى المديريات والمحافظات أو أى مركز أو قسم من مراكز البوليس وأقسامه . وعلى الجهة التى تتسلم الطلب أن تعطى به إيصالا . ويجب على إدارة التجنيد أن تسلم الشهادة لطالبها فى ظرف شهرين من تاريخ طلبها بحيث إذا لم تسلم خلالها اعتبر الطالب غير ملزم بتقديمها.

ونصت المادة الخامسة من القانون على معاقبة المذكورين بغرامة من خمسة جنيهات إلى عشرة جنيهات عن مخالفة المادة الأولى السابق ذكرها .

والحكمة من هذا النص هو سد الطريق أمام المتهربين من أداء الخدمة العسكرية . ولذا نرى أن مخالفته تؤدى إلى بطلان عقد العمل لتعلق هذا النص بالنظام العام .[١]

١٨٩ — **البطاقة الشخصية** — أوجبت المادة الأولى من القانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٤٤ على جميع العمال الذين يشتغلون فى المحال الصناعية والتجارية أن يكونوا حاملين لبطاقة الشخصية [٢] . وحظر هذا القانون فى المادة التاسعة منه على أصحاب الأعمال أن يستخدموا عمال ممن تسرى عليهم أحكامه دون أن يكونوا حاصلين على بطاقة شخصية . ورتب على مخالفة أحكامه توقيع عقوبة الغرامة التى لا تتجاوز مائة قرش والحبس لمدة لا تتجاوز أسبوعا أو إحدى هاتين العقوبتين . فإذا وقعت المخالفة من صاحب العمل فيما يتعلق بعماله ، تعددت الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم (مادة ١١) . غير أن عدم حمل العامل للبطاقة الشخصية لا يؤثر فى صحة التعاقد .

١٩٠ — **العمال الأجانب** — ولم يضع المشرع المصرى أى قيد على استخدام العمال الأجانب اللهم إلا ما جاء بالمادة ١٣ من المرسوم بقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٥٢ فى شأن جوازات السفر وإقامة الأجانب من إلزام كل من يستخدم أجنبياً أن يقدم إلى مقر البوليس الذى يقع فى محل العمل فى دائرته إقراراً على النموذج المعد لذلك خلال ٤٨ ساعة من إلتحاق

---

(١) من هذا الرأى أيضا على العريف — شرح تشريع العمل فى مصر — الجزء الأول — الطبعة الثانية ص ١٦٠ .

(٢) تصرف البطاقات الشخصية من القسم أو المركز الواقع فى دائرته محل سكن العامل بناء على طلب يقدمه على نموذج خاص ترفق به صورته الفوتوغرافية نظير دفع رسم يحدده وزير الشؤون الاجتماعية . ويجب على صاحب البطاقة تجديدها كل ثلاث سنوات . كما يجب عليه إذا غير محل إقامته نهائياً أن يخطر القسم أو المركز الذى كان تابعاً له فى خلال خمسة عشر يوماً من حصوله .

الأجنبى بخدمته : وإلزامه بأن يقدم عند انتهاء خدمة الأجنبى أيضا إقراراً بذلك إلى مقر البوليس خلال ٤٨ ساعة من انقطاع علاقته به . وإلا عوقب المخالف بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وبغرامة لا تزيد على خمسة جنيهات أو بإحدى هاتين العقوبتين (مادة ٢٤) .

§ ٢ — صاحب العمل

١٩١ — عرفت المادة ٦٤٧ من القانون المدنى عقد العمل بأنه « هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة **المتعاقد الآخر** وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر » . ولم يتطلب القانون المدنى توافر شروط معينة فى هذا المتعاقد الآخر ، فتسرى إذن أحكام هذا القانون على جميع عقود العمل سواء كان أصحاب الأعمال يتخذون هذه الأعمال مهنة لهم أم لا .

أما قانون عقد العمل الفردى ، فقد كانت المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تنص على أنه « تسرى أحكام هذا القانون على عقد العمل الذى يتعهد بمقتضاه عامل بان يشتغل تحت إدارة **صاحب العمل** أو سلطته أو إشرافه فى مقابل أجر » .

وتساءلنا فى الطبعة الأولى من هذا الكتاب عما إذا كان المشرع قصد من استعمال عبارة « صاحب عمل » فى قانون عقد العمل الفردى بدلا من عبارة « المتعاقد الآخر » وجوب توافر شروط معينة ن هذا المتعاقد تجعله فى عداد أصحاب الأعمال . وانتهينا إلى أنه يجب أن يكون صاحب العمل قد اتخذ من العمل الذى يزاوله حرفة أو مهنة له حتى ينطبق على عقد العمل الذى يبرمه أحكام قانون عقد العمل الفردى [1] .

---

(١) راجع بند ١٦٠ ص ١٦٥ من الطبعة الأولى لهذا الكتاب .

وقد عدلت بعض ألفاظ المادة الأولى فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الذى حل محل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ مما قد يثير الشك فى الرغبة فى الإبقاء على هذا التفسير . إذ جاء فى النص الجديد : « تسرى أحكام هذا القانون على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه فى مقابل أجر » . ولكن المذكرة الإيضاحية للقانون الجديد أشارت صراحة إلى اشتراط اتخاذ العمل الذى يزاوله حرفة أو مهنة له لانطباق أحكام قانون عقد العمل الفردى .فقالت:

« والمقصود بصاحب العمل هو كل شخص طبيعى أو إعتبارى يتخذ من العمل الذى يزاوله حرفة أو مهنة له ، إما بقصد الربح كالمحامين والأطباء والمصانع والشركات التجارية وغيرها ، وإما لتحقيق أغراض اجتماعية أو ثقافية كالجمعيات الخيرية وجمعيات الإسعاف ومعاهد التعليم وغيرها .

« وبذلك يخرج من نطاق المرسوم بقانون الأشخاص الذين يعهدون إلى شخص آخر بتأدية عمل لهم ، دون أن يتخذوا من العمل مهنة أو حرفة ، كمالك البناء الذى يعهد إلى بناء ببناء منزله أو نجار بصنع أثاث منزله ، إذ لا يعتبر كل منهما صاحب عمل طبقا لأحكام هذا المرسوم بقانون [1] » .

§ ٣ — أهلية الطرفين للتعاقد

١٩٢ — يشترط لصحة عقد العمل أن يكون كل من الطرفين ذا أهلية للتعاقد طبقا لأحكام القانون . وقد فرق المشرع بين أهلية كل من العامل وصاحب العمل فى هذا الشأن .

فتخضع أهلية صاحب العمل لإبرام عقد عمل فردى ، للقواعد العامة

---

(١) يرى الاستاذ على العريف عكس هذا الرأى أى عدم ضرورة توفر شرط الاحتراف فى صاحب العمل ، رغم ما ورد فى المذكرة الإيضاحية (شرح قانون عقد العمل الفردى — ص٧ و٨).

التى تقضى بأن يكون تعاقد القاصر الذى لم يبلغ واحد وعشرين سنة ميلادية كاملة عن طريق الولى أو الوصى ، وإلا كان التصرف قابلا للإبطال لمصلحة القاصر طبقا للفقرة الثانية من المادة ١١١ من القانون المدنى [١] ، وذلك إذا كان القاصر مميزاً أى بلغ السابعة من عمره . أما إذا كان صغيراً غير مميز ، فإن العقد يكون باطلا بطلانا مطلقا (مادة ١١٠ من القانون المدنى)[٢] .

على أنه إذا بلغ القاصر الثامنة عشرة ، وأذن له بإدارة أمواله ، كان له أن يبرم بنفسه عقد عمل باعتباره صاحب عمل لأداء الأعمال المتعلقة بهذه الإدارة وبالخدمة المنزلية [٣] .

كما أن للقاصر متى بلغ السادسة عشرة الحق فى أن يتولى إدارة ماله الذى كسبه من عمله الخاص (المادة ٦٣ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن أحكام الولاية على المال) . وبذا يكون له الحق فى إبرام عقد العمل بصفته صاحب عمل دون حاجة إلى موافقة الوصى أو الولى إذا كان متعلقا بإدارة ماله الذى كسبه من عمله الخاص .

ويعتبر صاحب العمل القاصر فى هاتين الحالتين كامل الأهلية فيما يتعلق بإبرام عقود العمل أى له أن يباشر بمفرده جميع الحقوق والالتزامات الناشئة عنها ، كما يعتبر كامل الأهلية فى التقاضى بشأنها [٤] .

---

(١) تنص المادة ١١١ من القانون المدني على أن :

« ١ — إذا كان الصبي مميزاً كانت تصرفاته المالية صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضا ، وباطلة متى كانت ضارة ضرراً محضا .

« ٢ — أما التصرفات المالية الدائرة بين النفع والضرر ، فتكون قابلة للابطال لمصلحة القاصر ، ويزول حق التمسك بالإبطال إذا أجاز القاصر التصرف بعد بلوغه سن الرشد ، أو إذا صدرت الإجازة من وليه أو من المحكمة بحسب الأحوال وفقا للقانون » .

(٢) فيما تعلق بآثار بطلان عقد العمل ، أنظر المبحث الرابع من هذا الفصل .

(٣) أنظر المادة ١١٢ من القانون المدني ، والمادة ٥٦ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن أحكام الولاية على المال .

(٤) تنص المادة ٦٤ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن أحكام الولاية على المال : « يعتبر القاصر المأذون له من قبل وليه أو المحكمة أو نص القانون كامل الأهلية فيما أذن له فيه وفى التقاضى فيه » .

١٩٣ — أما عن أهلية العامل ، فقد كانت تخضع بدورها للقواعد القانونية العامة فى الأهلية للتعاقد . وكان هذا الوضع منتقداً لتناقضه مع المشاهد عملا من أن عدداً كبيراً من العمال يبدأ حياته فى العمل قبل الحادية والعشرين ويبرم عقود عمل فردية عن غير طريق الأولياء والأوصياء . كما أن رضاء الولى أو الوصى وحده لا تتفق وطبيعة عقد العمل الذى يعتبر بالنسبة للعامل عقداً ذا صبغة شخصية إذ يلزمه بأن يؤدى بنفسه العمل المتفق عليه ، فلا بد فيه إذن من موافقة العامل القاصر . كما كانت القواعد العامة للأهلية غير متسقة مع أحكام قانون عقد العمل الفردى الذى يجيز للقصر حق استلام أجورهم ومكافآتهم وما يستحقون قبل صاحب العمل بمقتضى هذا القانون[١] .

غير أن هذا الوضع تعدل بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن الولاية على المال ، إذ تضمن نصاً خاصاً بالأهلية لإبرام عقود العمل الفردية . فقضت المادة ٦٢ منه بأن « للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون . وللمحكمة بناء على طلب الوصى أو ذى شأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة » . وإذا كان نص هذه المادة لم يحدد ما إذا كانت هذه الأهلية خاصة بتعاقد القاصر باعتباره عاملا أم صاحب عمل ، إلا أنه ظاهر أن المقصود منها هو تعاقد القاصر بصفته عاملا إذ أن تعاقد القاصر كصاحب عمل يقتضى بالضرورة أن يكون مأذوناً له بإدارة أمواله التى يتعاقد مع عمال بشأنها .

وتطبيقاً لهذا النص ، أصبح للقاصر المميز (أى البالغ سبع سنوات من عمره) الأهلية لإبرام عقد عمل بصفته عاملا بغير حاجة إلى تدخل الولى أو الوصى ويعتبر هذا العقد صحيحاً منتجاً لجميع آثاره شأنه شأن عقود العمل المبرمة مع العمال كاملى الأهلية مع فارق واحد وهو أنه يجوز للقضاء أن يحكم بإنهاء هذا العقد فى أى وقت بناء على طلب الوصى أو ذى شأن غيره رعاية لمصلحة

---

(١) راجع الطبعة الاولى من هذا الكتاب ص ١٦٧ و١٦٨ .

القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة . ولا يؤدى الحكم بإنهاء العقد إلى بطلان آثاره فى الماضى وإنما يقتصر أثره على منع استمرار العقد بالنسبة للمستقبل .

ويترتب عل ذلك أن العامل القاصر المميز الذى يبرم عقد عمل فردى مع صاحب عمل ، يعتبر كامل الأهلية فيما يتعلق بهذا العقد والتقاضى بشأنه (المادة ٦٤ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢) . فيحق له أن يقبض الأجر ولو لم يبلغ أربعة عشر عاماً ويعتبر هذا القبض مبرئاً لذمة صاحب العمل خلافاً للمادة السادسة من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى التى ينطبق حكمها فى حالة التعاقد عن العامل القاصر عن طريق الولى أو الوصى كما سيأتى فيما يلى .

أما القاصر غير المميز أى الذى يبلغ السابعة من عمره ، فلا يجوز له أن يتعاقد مع صاحب عمل دون تدخل الولى أو الوصى ، إذ أن تصرفه يعتبر باطلا بطلاناً مطلقاً طبقاً للمادة ١١٠ من القانون المدنى .

ولا يحول نص المادة ٦٢ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ دون أن يتم التعاقد عن القاصر المميز بصفته عاملا عن طريق الولى أو الوصى طبقاً للقواعد العامة إذ أن هذا النص يعتبر رخصة من المشرع للقاصر المميز بإبرام عقد عمل له أن يستعملها أو لا يستعملها . فإذا تم التعاقد عن طريق الولى أو الوصى طبقاً للقواعد العامة للأهلية ، فلا يجوز للوصى أو لذوى الشأن أن يلجأوا إلى القضاء لإنهاء العقد استناداً إلى نص المادة ٦٢ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ .

كما لا يجوز لصاحب العمل فى هذه الحالة أن يسلم العامل القاصر أجره أو مكافأته أو غير ذلك مما يستحق بمقتضى قانون عقد العمل الفردى تسليما مبرئاً لذمته إلا اذا كان قد بلغ أربعة عشر عاماً طبقاً لنص المادة السادسة من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى .

١٩٤ — وسواء أكان الولى أو الوصى يتعاقد نيابة عن العامل القاصر ،

أو كان القاصر المميز يتعاقد عن نفسه باعتباره عاملا ، فإنه يجب مراعاة حكم القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ بشأن تشغيل الأحداث فى الصناعة الذى حدد سن بدء العمل فى الصناعة بإثنتى عشرة سنة كقاعدة عامة مع تقرير بعض إستثناءات بخفض السن إلى التاسعة فى بعض الصناعات ، ورفع السن إلى ١٥ أو ١٧ سنة فى صناعات أخرى[١] ، وإلا كان العقد باطلا بطلاناً مطلقاً لمخالفته للنظام العام .

المبحث الثانى

الرضاء فى عقد العمل

١٩٥ — تقضى المادة ٦٧٧ من القانون المدنى على أنه « لا يشترط فى عقد العمل أى شكل خاص ، ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك » . فالأصل إذن أن عقد العمل يتم بمجرد رضاء الطرفين ؛ أى توافق الإيجاب والقبول من جانب العامل وصاحب العمل . ويخضع الرضاء فى عقد العمل للقواعد العامة المتعلقة بالرضاء فى العقود الواردة فى القانون المدنى ، ولا نرى محلا لسردها هنا .

غير أن الايجاب فى عقد العمل يتضمن دائماً شرطاً ، غالباً ما يكون ضمنياً ، وليد العرف ، وهو أن الموجب يحتفظ بكامل حريته فى عدم قبول الشخص الذى يقبل عرضه . فصاحب العمل ، كالعامل ، يمكنه أن يرفض التعاقد لمجرد أن الشخص الذى قبل عرضه لم يحز قبوله[٢] .

غير أنه إذا ثبت أن الرفض مرده إلى انتماء المتقدم لطلب العمل إلى إحدى النقابات أو إلى مذهبه السياسى أو الدينى . فإن هذا الرفض يعتبر إساءة لاستعمال الحق ، يستوجب التعويض عما يحدثه من ضرر .

كما يجوز أن لا يرتبط طرفا عقد العمل ارتباطاً نهائياً بمجرد تبادل

---

(١) راجع فيما بعد أحكام القانون الخاص بتشغيل الأحداث فى الصناعة ، فى الفصل الثانى من الباب الثالث من هذا القسم .

(٢) أنظر كتاب بول دوران الجزء الثانى ص ٢٨٤ .

الايجاب والقبـــول ، بل يتفقان على فترة للاختبار تسمح لهما بالتحقق من مزايا إبرام العقد . ويطلق على هذا العقد إسم عقد العمل تحت الاختبار، وسنتولى دراسته تفصيلا فيما يلى نظراً لأهميته العملية .

وينصب الرضاء فى عقد العمل فى أغلب الأحيان على ثلاثة أمور جوهرية : العمل المطلوب القيام به ، والأجرة الواجب دفعها ، ومدة سريان العقد . ونظراً لأننا سنتناول الأجر بالدراسة فى الفصل القادم عند الكلام عن التزامات صاحب العمل ، فسنقصر بحثنا هنا — بعد دراسة العقد تحت الاختبار — على العمل موضوع العقد ، ومدة سريان العقد .

وأخيراً نختتم المبحث الخاص بالرضاء ، باستعراض العيوب التى قد ترد على الرضاء فى عقد العمل ، من غلط وتدليس وإكراه .

§ ١ — العقد تحت الاختبار

١٩٦ — يجوز فى عقد العمل ألا يرتبط الطرفان إرتباطاً نهائيا بمجرد تبادل الايجاب والقبول ، بل يتفقا على فترة للاختبار تسمح لهما بالتحقق من مزايا إبرام العقد . فيمكن لرب العمل أن يحكم عن تجربة ، على كفاية العامل الفنية ومدى استعداده لمسايرة العمل فى المشروع ، كما يقف العامل بطريقة عملية على ظروف العمل وعلى تناسب الأجر مع الجهد المبذول . وبذا يستطيع الطرفان أن يزنا فائدة الاستمرار فى هـذه العلاقة وزنا سليما قبـــل أن يبرما العقد نهائياً [١] .

ويختلف العقد تحت الاختبار عن عقد التمرين اختلافا جوهريا . فالعقد تحت الاختبار (le contrat à l'essai) لا يقصد منه الإعداد المهنى وإنما

---

(١) على أنه ينتظر مع زيادة العناية الموجهة للاعداد المهنى التى ستضمن الكفاية الفنية للعمال أن يفقد العقد تحت الاختبار أهميته بالنسبة لأصحاب الأعمال .

كما أن تقدم تشريعات العمل وانتشار عقود العمل المشتركة سوف تضمن للعمال توحيد ظروف العمل والقضاء على روح استغلال أصحاب الاعمال لجهودهم مما سيؤدى إلى فقدان العقد تحت الاختبار لمنفعته بالنسبة للعمال أيضا .

التحقق مما للعامل من خبرة سبق له الحصول عليها . أما عقـــد التمرين (Le contrat d'apprentissage) فهو العقد الذى يشتغل بمقتضاه شخص لحساب صاحب عمل وتحت إشرافه بأجر مخفض أو مجانا مقابل قيام صاحب العمل بتعليمه أصول المهنة وتمرينه عليها (١) .

١٩٧ — وقد نظم المشرع المصرى مدة الاختبار فى عقـد العمل ، بالمادة الثالثة من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى ، ونصها :

« تحدد مدة الاختبار فى عقـد العمل . ولا يجوز تعيين العامل الذى بلغت سنه سبعة عشر عاما تحت الاختبار لمدة تزيد على ستة أشهر .

« فإذا قلت سنه عن ذلك جاز تعيينه تحت الاختبار لمدة لا تزيد على سنتين على ألا تجاوز هذه المدة ستة أشهر بعد بلوغه سبعة عشر عاما .

« ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرتين عند صاحب عمل واحد » .

وأجازت المادة ٤٠ من قانون عقد العمـل الفردى لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إذا كان العامل معينا تحت الاختبار (البند الثانى من المادة المذكورة) (٢) .

---

(١) راجع ما سبق ذكره عن عقد التمرين بند ١٢٧ — ١٣٢ ، ص ١٣١ — ١٣٥ .

(٢) كانت المادة ٣٠ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تقضى بأنه يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان العامل « إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار ولم يحز رضاء صاحب العمل وكان فصله فى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تعيينه بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالا يدوية ، وستة شهور بالنسبة للعمال الذين يؤدون أعمالا 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 فاذا بلغ الحدث هذه السن سرى عليه حكم الفقرة السابقة بشرط ألا تتجاوز المدة فى مجموعها سنتين» .

١٩٨ — ويستفاد من نص المادة الثالثة من قانون عقد العمل الفردى أن عقد العمل لا يعتبر مبرما تحت الاختبار إلا إذا اتفق الطرفان صراحة على ذلك ، وحددت مدة الاختبار فى عقد العمل .

١٩٩ — على أنه لا يجوز الاتفاق على مدة للاختبار تزيد على الحد الأقصى المقرر بمقتضى المادة الثالثة من قانون عقد العمل الفردى . وقد فرقت هذه المادة فى تحديد الحد الأقصى لمدة الاختبار بين الأحداث الذين لم يبلغوا ١٧ سنة وبين الذين بلغوا هذا السن أو تجاوزوه .

فأجازت أن تمتد مدة الاختبار بالنسبة للأحداث الذين تقل سنهم عن ١٧ سنة إلى سنتين على الأكثر . على أنه إذا بلغ الحدث سن ١٧ سنة أثناء مدة الاختبار ، فلا يجوز أن تزيد المدة التى يظل فيها تحت الاختبار بعد بلوغه هذا السن عن ستة أشهر ، بحيث لا تتجاوز مدة الاختبار فى مجموعها سنتين .

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

وقد قصد المشرع من تحديد هذه المدد الحيلولة دون إطالة مدة الاختبار ليتخلص صاحب العمل من الأحكام القانونية الموضوعة لفسخ عقد العمل غير المحدد المدة : من سبق إعلان العامل ، ودفع مكافأة عن مدة خدمته ، وما قد يطالب به العامل من تعويضات عما يلحق به من ضرر نتيجة الفسخ بغير مبرر[1] .

٢٠٠ — وتفادياً من تحايل أصحاب الأعمال للتخلص من هذا الحد الأقصى لمدة الاختبار ، نصت الفقرة الأخيرة من المادة الثالثة من قانون عقد العمل الفردى على عدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرتين عند صاحب عمل واحد .

ولم يشأ المشرع أن يحرم تعيين العامل تحت الإختبار أكثر من مرة

---

(١) أنظر المواد ٣٦ و٣٧ و٣٩ من قانون عقد العمل الفردى .

واحدة عند نفس صاحب العمل ، حتى لا يقفل الباب فى وجه العمال الذين لم يحوزوا الرضاء فى الاختبار الأول لسبب جدى وليس لمجرد الرغبة فى التحايل على النصوص القانونية .

٢٠١ — ويجوز للطرفين أن يتفقا على حد أدنى لمدة الاختبار بقصد تجنب الحكم السريع على أول محاولة من جانب العامل أو التقدير العابر لظروف العمل . وفى هذه الحالة يعتبر كلا من الطرفين ملزما بتنفيذ التزاماته طوال فترة الاختبار ، ويكون العقد محدد المدة . وينبنى على ذلك أن فسخ العقد قبل انقضاء هذه المدة يعد خطأ يحرك المسئولية التعاقدية[١].

٢٠٢ — وقد أثار التكييف القانونى للعقد تحت الاختبار نقاشا عنيفا ، فرأى البعض أنه عقد ابتدائى أو مؤقت ، ووصفه البعض الآخر بأنه عقد معلق على شرط واقف هو الرضاء عن نتيجة الاختبار ، واعتبره فريق ثالث عقداً معلقاً على شرط فاسخ وهو اعتبار نتيجة الاختبار غير مرضية .

فنظر أصحاب فكرة تكييف العقد تحت الاختبار بأنه عقد ابتدائى أو مؤقت إلى هذا العقد على أنه « عقد محدد المدة ، يلحقه فى حالة نجاح الإختبار ، عقد عمل عادى لمدة غير محددة . أى أنه يتكون من الناحية القانونية من عقدين[٢] » . ويؤخذ على هذا التحليل أنه لا يطابق الواقع إذ لا يعقد عقد جديد بعد نجاح الاختبار ، وإنما تستمر العلاقة التعاقدية على أساس العقد الأصلى .

أما القائلون بأن العقد تحت الإختبار هو عقد معلق على شرط واقف[٣] فإنهم يستندون إلى ما قضى به القانون المدنى من اعتبار البيع بشرط التجربة

---

(١) نقض مدني فرنسى — ٢٩ ديسمبر ١٩٣٣ — الجازيت دى باليه — ١٩٣٣ — ١ — ٤٠١ .

(٢) راجع منشور وزارة العمل الفرنسية رقم ٤٦/٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٤٦ .

(٣) يبدو أن هذا الرأى هو السائد فى إيطاليا . ومن الفقهاء الإيطاليين الذين يأخذون بهذا الرأى : Riva Sanseverino و Borsi و Barassi .

معلقاً على شرط واقف[١] . غير أن هذا تشبيه مع الفارق : فعقد البيع عقد فورى بعكس عقد العمل فإنه عقد مستمر . وفى العقود المستمرة تنشأ الالتزامات منذ وقت الاختبار إذ يؤدى العمل ويدفع الأجر ، فى حين أن المفروض أن الشرط الواقف يحول دون نشوء الإلتزامات إلى أن يتحقق الشرط .

ويعتبر التكييف الأخير فى نظرنا هو التكييف السليم . فالعقد تحت الاختبار إن هو إلا عقد عمل مبرم تحت شرط فاسخ وهو اعتبار نتيجة الاختبار غير مرضية ، إذ أن هذا التكييف يتفق مع النية الحقيقية للطرفين وهى إبرام عقد عمل يشتمل على حق الطرفين أو أحدهما فى فسخه[٢] .

٢٠٣ — وبناء على ذلك ، تنشأ علاقات العمل فى فترة الاختبار : فيلتزم رب العمل بمراعاة النصوص الخاصة بتنظيم العمل ، ويقبض العامل أجراً ، وإذا أصيب أثناء وبسبب العمل فإنه يستحق تعويضا طبقاً لقانون إصابات العمل ، ويلزم العامل باحترام نظام المشروع . فإذا ماجاءت نتيجة الاختبار مرضية ، يتخلف الشرط الفاسخ ، ويزول بذلك السبب الذى كان يعرض العقد للانقضاء ويعتبر العامل قائماً بالعمل فى المشروع منذ إبرام العقد تحت الاختبار . أما إذا جاءت نتيجة الاختبار غير مرضية ، فيفسخ العقد بدون أثر رجعى نظراً لصفة العقد باعتباره من العقود المستمرة .

٢٠٤ — وهذا الحق فى فسخ العقد بعد الاختبار ، المخول لكل من الطرفين أو لأحدهما ، يجوز استعماله بغير حاجة إلى إعلان سابق أو بيان

---

(١) تنص المادة ٤٢١ فقرة ثانية من القانون المدنى المصرى على مايأتي: « ويعتبر البيع بشرط التجربة معلقاً على شرط واقف هو قبول المبيع إلا إذا تبين من الاتفاق أو الظروف أن البيع معلق على شرط فاسخ » . كما ورد فى المادة ١٥٨٨ مدني فرنسى :
«La vente à l'essai est toujours présumée faite sous une condition suspensive»

(٢) وقد أخذت محكمة القاهرة الابتدائية بهذا الرأى فى الحكم الصادر فى القضية رقم ٣٧٨٧ سنة ١٩٥٠ كلى مصر بتاريخ ١٩٥٢/٢/١٢ (مجلة المحاماة عدد ٨ السنة ٣٣ ص ١٢٩٦) .

أسبابه ، ولا يصح أن يكون هذا الفسخ أساساً للمطالبة بتعويض[١] .

وقد نص قانون عقد العمل الفردى صراحة على ذلك . فأجازت المادة ٤٠ منه لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون سبق إعلان ودون مكافأة أو تعويض إذا كان العامل معينا تحت الاختبار (البند الثانى من المادة المذكورة) .

ولكن يجب أن يكون الفسخ متفقاً مع الغرض المقصود من إبرام العقد تحت الاختبار ألا وهو الوقوف على مدى توفر الصفات المهنية التى يجب أن يتحلى بها العامل كأن يكون الفسخ بسبب عدم كفاية العامل الفنية أو بسبب سوء خلقه الضار بعلاقات العمل[٢] . وعلى العكس من ذلك ، إذا كان مرد الفسخ إلى أسباب سياسية ، فإنه يجب تطبيق القواعد الخاصة بإساءة استعمال الحق . هذا إلى أنه يجب بصفة عامة تطبيق القواعد المتعلقة بعقود العمل غير المحددة المدة على العقود تحت الاختبار إذا ما حصل الفسخ لسبب آخر خلاف نتيجة الاختبار .

كما يجب أن يقع الفسخ فى خلال مدة الاختبار التى حددها الطرفان . فاذا انقضت هذه المدة دون أن يقع الأمر المشروط وهو اعتبار نتيجة الإختبار غير مرضية ، فإن الشرط الفاسخ يكون قد تخلف ، ويتحول العقد تحت الاختبار إلى عقد عمل نهائى غير محدد المدة[٣] .

§ ٢ - ٢ — العمل موضوع العقد

٢٠٥ — يجوز أن يكون العمل موضوع عقد العمل عقليا أو مادياً ، فنياً أو كتابيا . بل يجوز أن يكون عملا سلبيا كحالة الأشخاص الذين يقفون

---

(١) نقض مدني فرنسى — ١٩ نوفمبر ١٩٢٩ — دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ — ٢١ و ١٨ أبريل ١٩٣٢ — سيرى ١٩٣٢ . وحكم دائرة المواد الاجتماعية بالنقض الفرنسية الصادر فى ٥ يناير ١٩٤٥ — دالوز ١٩٤٥ .

(٢) راجع مذكرة J. Carbonnier المنشورة بمجلة «Droit Social» سنة ١٩٤٦ ص ٣٥ وما بعدها .

(٣) محكمة القاهرة الابتدائية — ١٢/٢/١٩٥٢ — محاماة عدد ٨ س ٣٣ ص ١٢٩٦ .

بصفة نماذج أمام المثالين والرسامين ؛ مع ملاحظة عدم الخلط بين العمل السلبي وبين الإتفاق على الإمتناع عن فعل الذى لا يمكن أن يكون موضوعا لعقد عمل .

فكل فعل إذن يجوز أن يكون موضوعا لعقد العمل إذا توافرت فيه شروط ثلاثة :

(١) أن يكون معينا (المادة ١٣٣ من القانون المدنى) . فلا يعقل أن يتعهد إنسان بأداء كافة الأعمال التى تطلب منه . هذا إلى أن تعيين نوع العمل شرط لتقدير الأجر . ولذا فإن الإلتزام بأداء عمل غير معين يعتبر إلتزاما باطلا .

على أنه يكفى فى تعيين العمل أن يكون معينا على وجه التقريب ، أو مفهوما من نصوص العقد أو من ظروف المتعاقدين أو من العرف المتبع فى المهنة . وقد أشارت إلى ذلك صراحة المادة ٦٨٢ من القانون المدنى إذ أجازت الرجوع إلى عرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل لتحديد نوعه ومداه إذا لم ينص العقد على هذا التحديد[1] .

(٢) أن يكون ممكنا . فالإلتزام بالعمل المستحيل يعتبر إلتزاما باطلا (المادة ١٣٢ من القانون المدنى) . والعبرة فى تقدير الاستحالة بالنظر إليها بصفة مطلقة وفى وقت التعاقد ، وليست بالنسبة للمتعاقد بالذات أو بعد حصول التعاقد . بحيث إذا كان العمل غير ممكن بالنسبة للمتعاقد ولكنه ممكنا فى ذاته ، أو أصبح مستحيلا بعد إبرام العقد لهلاك الشىء محل الالتزام بالعمل ، فإنه لا محل للقول ببطلان عقد العمل لاستحالة موضوعه .

---

(١) نصت المادة ٦٨٢ من القانون المدني على أنه :

« ١ — إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب المصنع ، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فان لم يوجد عرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة .

« ٢ — ويتبع ذلك أيضاً فى تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها وفى تحديد مداها » .

غير أن التعهد بعمل تجارب غير مضمون نجاحها لا يعد تعهدا بعمل مستحيل إذ أن جميع الاكتشافات العلمية سبقتها تجارب لم تكن مضمونة النتيجة[١] .

(٣) أن يكون مشروعا . وأخيراً يجب أن يكون العمل مشروعا وإلا كان العقد باطلا بطلانا مطلقا (المادة ١٣٤ من القانون المدنى) . وقد ترجع عدم مشروعية العمل إلى مخالفته للنظام العام[٢] ، كالتعهد بأداء عمل يعد جريمة بمقتضى قانون العقوبات ، أو يتعارض مع عزة العامل وحريته الشخصية ؛ أو إلى مخالفته للآداب كعقد القواد ، وعقد المومس ، وعقود العمل المخصصة لخدمة بيوت الدعارة أو المقامرة[٣] ، وعقد العامل المكلف بتوزيع الكتب أو الصور المخلة بالآداب ، وعقد التصفيق (contrat de claque) الذى يلتزم بمقتضاه بعض أفراد بالجلوس بين النظارة فى الحفلات التمثيلية للتصفيق بقصد التأثير على الجمهور[٤] .

وقد يكون سبب عدم مشروعية العمل راجعا إلى تحريمه بنص خاص ، مثال ذلك تحريم صناعة الكبريت الذى تدخل فيه مادة الفوسفور الأبيض بمقتضى القانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٣٩ نظراً لإضراره بصحة العمال ، وتحريم تشغيل الأحداث فى الصناعة قبل سن معينة طبقا للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ ، وتحريم تشغيل النساء ليلا فى الصناعة أو التجارة طبقا للقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ .

§ ٣ - ٣ — مدة العقد

٢٠٦ — نصت الفقرة الأولى من المادة ٦٧٨ من القانون المدنى على أنه :

---

(١) على العريف — شرح تشريع العمل فى مصر — الجزء الأول ، ص ١٦٥ .

(٢) حكمت محكمة دكرنس الجزئية فى ٣٠ أكتوبر ١٩٣١ بأن التعهد بقراءة القرآن تعهد باطل لأنه عبادة وقد حرمت بعض المذاهب الاتجار بقراءته (محاماة ١٣ ص ٣٣٥) على أن المسألة خلافية فى الشريعة ، فضلا عن أن العرف يتعارض مع ما ذهب إليه هذا الحكم .

(٣) نقض فرنسى — دائرة العرائض ١١ نوفمبر ١٨٩٠ — دالوز الدورى — ١٨٩١ — ١ — ٤٨٤

(٤) نقض فرنسى — دائرة العرائض — ١٧ مايو ١٨٤١ — دالوز الدورى — ١٨٤١ — ١ — ٢٢٨ .

« يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة ، كما يجوز أن يكون غير معين المدة » . وبناء على ذلك فقد يتعاقد الطرفان دون أن يتفقا على تعيين أجل معين لتعهداتهما ودون أن يمكن تعيين مدة العقد بالنظر إلى نوع العمل أو الغرض منه . وفى هذه الحالة يعتبر عقد العمل غير محدد المدة (contrat à durée indéterminée) .

كما يعتبر عقد العمل بالقطعة غير محدد المدة ، إذا كان عدد القطع المطلوب صنعها أو تحويلها غير معين سلفا[١] .

ويعد أيضا من العقود غير المحددة المدة : عقد تشغيل العامل بصفة مساعدة وقتية إذا كانت مدة العقد مرهونة بإرادة أحد الطرفين وغالبا ما يكون رب العمل عندما يتراءى له أن خدمات العامل لم تعد لازمة[٢] ، والعقد الذى يحتفظ فيه أحد الطرفين بحق فسخه بإرادته منفردة[٣] ، والعقد الذى ينص على حد أقصى لمدته[٤] .

وقد يتفق الطرفان على تحديد مدة يلتزمان أثناءها بأحكام العقد . ويكون ذلك بتعيين تاريخ محدد لانتهاء العقد ، أو بالاتفاق على سريان العقد لفترة معينة كأسبوع أو شهر أو سنة ، أو بانجاز العمل الذى أبرم من أجله[٥] .

---

(١) نقض فرنسى — الدائرة الاجتماعية — ٧ يناير ١٩٤٣ — Questions prud'homales — ١٩٤٣ — ٢٣١ .

(٢) محكمة السين المدنية — ٤ مارس ١٩٣٣ — Questions prud'homales — ١٩٣٣ — ٥٩٣ .

(٣) نقض مدني فرنسى — ١١ ديسمبر ١٩٣٣ — جازيت دى باليه — ١٩٣٤ — ١ — ٣٢٩ .

(٤) وذلك لأنه يجوز للطرفين أن يضعا حدا للعقد فى كل وقت . أما إذا لم يفسخ العقد حتى حلول الحد الأقصى المتفق عليه ، فإنه ينتهى بغير حاجة إلى إجراءات أو سبق حصول إعلان (نقض مدنى فرنسى — ٢٠ ديسمبر ١٩٤٣ — سيرى ١٩٤٥ — ١ — ٣٣) .

أما العقد الذى يتفق فيه على مدة كحد أدنى ، فإنه يعتبر عقداً محدد المدة يتحول بعد انقضاء هذه المدة المتفق عليها إلى عقد غير محدد المدة .

(٥) جرى الفقه والقضاء الفرنسيان على اعتبار العقد لمدة محددة إذا كان انتهاؤه رهنا بواقعة مستقبلة ومؤكدة لا يتوقف تحقيقها على محض إرادة أحد الطرفين ، وتطبيقا لذلك اعتبرت العقود التى تحل عمالا محل آخرين فى فترة غيابهم عقوداً محددة المدة إذا كانت فترة الغياب غير متوقفة على إرادة أحد الطرفين مثال ذلك العقد المبرم بقصد الحلول محل عامل مريض (راجع حكم محكمة السين — ٢٣ فبراير ١٩٣٣ — المنشور فى « Questions prud'homales, fiscales et commerciales » — ١٩٣٣ — ٨٧٧) .

وفى جميع هذه الحالات يعتبر العقـــد محدد المدة (contrat à durée déterminée) . على أنه يمكن اعتبار العقد محدد المدة أيضا إذا أمكن تحديد هذه المدة بحسب نوع العمل أو الغرض منه .

٢٠٧ — على أنه لا يجوز أن تحدد مدة العقد بحياة العامل أو رب العمل لما فى ذلك من قيد يرد على الحرية الشخصية . وقـد نص القانون المدنى فى الفقرة الثانية من المادة ٦٧٨ على أنه « إذا كان عقد العمل لمدة حيـاة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات ، جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقـــد دون تعويض على أن ينذر رب العمل إلى ستة أشهر » .

وقد حاول المشرع أن يوفق بهـذا النص بين اعتبارين متعارضين : حمـاية حرية العمل من ناحية ، والرغبة فى حماية المتعاقدين وبصفة خاصة العامل بتقرير شىء من الاستقرار للعقد من ناحية أخرى . فاستبعد بطلان عقد العمل إذا أبرم لمدة حياة العامل أو صاحب العمل ، وقرر بدلا منه الفسخ الذى يجوز للعامل أن يقوم به بعد مضى خمس سنوات فى الأحوال الثلاثة سالفة الذكر وهى : أن تـكون مدة العقد محددة بحيـاة العامل ، أو محددة بحياة صاحب العمل ، أو محدودة لأكثر من خمس سنوات . دون أن يلزم بتعويض عن هذا الفسخ بشرط أن ينذر صاحب العمل قبل الفسخ بستة أشهر [1] .

واختص القانون المدنى المصرى العامل بحق الفسح فى هذه الحالة : فلا يجوز إذن لصاحب العمل أن يفسخ عقد العمل دون تعويض بعـد انقضاء خمس سنوات فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ٦٧٨ من القانون المدنى.

---

(١) أخذ المشرع المصرى مدة الخمس سنين التى يجوز بعدها فسخ العقد عن القانون المدنى الألمانى (م ٦٢٤) — كما جاء بالأعمـال التحضيرية للقانون المدني . بينما يحدد التقنين البولونى (م ٤٦٨) هذه المدة بثلاث سنوات ، ويحـــددها التقنين السويسرى (م ٣٥١) بعشر سنوات .

ويرجع السبب فى قصر حق الفسخ على العامل دون رب العمل إلى أن المقصود أصلاً من هذا النص هو حماية العامل ، وإلى خشية اتخاذ صاحب العمل منه وسيلة للخروج على القواعد المقررة فيما يتعلق بعدم جواز الطرد فى وقت غير لائق (١) .

٢٠٨ — ولكن ما الحكم إذا استمر الطرفان فى تنفيذ العقد المحدد المدة بعد انقضاء مدته : هل يعتبر عقداً غير محدد المدة أم يعتبر عقداً محدد المدة على غرار العقد السابق الذى انتهت مدته ؟

اختلفت التشريعات الأجنبية بين هذين الحلين . فاعتبر التشريع الألمانى (م ٦٢٥) العقد فى هذه الحالة غير محدد المدة ، وجاراه فى ذلك التقنين البولونى (م ٦٥١ فقرة ٢) . أما تقنين الالتزامات السويسرى (م ٣٤٦) والتقنين التونسى (٨٦٠ فقرة ٢) والتقنين اللبنانى (م ٦٥١ فقرة ٢) ، فتعتبره عقداً محدد المدة ، ومدته هى غالباً المدة ذاتها التى انتهت .

وقد أخذ المشرع المصرى — كقاعدة عامة (مع مراعاة الاستثناء الذى سنتناوله فيما بعد) — بالحل الذى قرره كل من التشريعين الألمانى والبولونى . فنص القانون المدنى فى المادة ٦٧٩ منه على :

« إذا كان عقد العمل معين المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته .

فاذا استمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته . اعتبر ذلك منها تجديداً للعقد لمدة غير معينة » .

كما نصت الفقرة الأولى من المادة ٣٥ من قانون عقد العمل الفردى على أنه : « إذا كان العقد محدداً لمدة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة » .

---

(١) الأعمال التحضيرية للقانون المدنى — الجزء الخامس — ص ١٢٠ . وقد جاء فيها أيضا أن التقنين الألماني والبولوني أيضا لا يقرران حق الفسخ إلا للعامل . وعلى العكس من ذلك يسوى التقنين السويسرى بين العامل ورب العمل من هذه الناحية ، ويقرر حق الفسخ لكل منهما .

وقد أبانت مذكرة المشروع التمهيدى للقانون المدنى سبب تفضيل هذا الحل بقولها إن التجربة أثبتت فى فرنسا أن الأخذ بالحل الآخر قد يسهل الخروج على القواعد الخاصة بعدم جواز الطرد فى وقت غير لائق (أى بعد إعلان سابق بالمدة المحددة قانونا) ، وذلك عن طريق الاتفاق على تحديد مدة العقد بيوم واحد حتى يتجدد بعد ذلك من يوم إلى آخر فيمكن انهاؤه فى أى يوم بدون أية مسئولية . وقد تنبهت محكمة النقض الفرنسية إلى ذلك وقررت أن العقد الجديد يعتبر معقوداً لمدة غير محددة (نقض فرنسى ٩ ابريل سنة ١٩٣٠ مجموعة القضاء الدولى للعمل ١٩٣٠ فرنسا ن ٢٥ - و ٤ نوفمبر سنة ١٩٣١ مجموعة القضاء الدولى للعمل ١٩٣١ فرنسا ن ٢٩) [١] .

٢٠٩ — غير أن المشرع المصرى استثنى من هذه القاعدة العامة حالة عقود العمل المبرمة لتنفيذ عمل معين قابل بطبيعته لأن يتجدد ، إذا استمر الطرفان فى تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه .

فقد جاء فى المادة ٦٨٠ من القانون المدنى :

« إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه .

« فاذا كان العمل قابلا بطبيعته لأن يتجدد ، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه ، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمنياً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى » .

وهذا النص ينطبق على حالة المدرسين والمعلمين فى معاهد التعليم الحرة الذين يستخدمون لمدة العام الدراسى ، وكذلك فى الحالات الأخرى المشابهة .

على أن هذا الاستثناء لا يسرى على جميع عقود العمل المبرمة لتنفيذ عمل معين بل يشترط أن يكون « العمل قابلا بطبيعته لأن يتجدد » . وهذا القيد الذى أورده المشرع يحول دون استعمال هذا الاستثناء كوسيلة للتهرب من أحكام الإعلان السابق على الفسخ .

---

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدنى — الجزء الخامس — ص ١٢٢ .

٢١٠ — وإذا كان قانون عقد العمل الفردى قد خلا من نص مماثل لنص الفقرة الثانية من المادة ٦٨٠ من القانون المدنى . إلا أن ذلك لا يمنع من سريانها على عقود العمل الخاضعة للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لأن أحكام القانون المدنى الخاصة بعقد العمل هى الأساس القانونى العام الذى يحكم كل عقود العمل ، ولا يوجد تعارض صريح أو ضمنى بين نصها ونصوص قانون عقد العمل الفردى . فالفقرة الأولى من المادة ٣٥ من قانون عقد العمل الفردى تناولت العقود المحددة المدة تحديدا زمنياً دون العقود المحددة المدة بحسب العمل المطلوب انجازه . فقالت « إذا كان العقد محدداً لمدة » ولم تقل « إذا كان العقد محدد المدة » .

٢١١ - وتختلف الأحكام الخاصة بعقد العمل المحدد المدة عن الأحكام المتعلقة بعقد العمل غير المحدد المدة من عدة وجوه :

(١) يعتبر طرفا التعاقد مرتبطين بالعقد المحدد المدة حتى حلول الأجل المتفق عليه . أما فى العقد غير المحدد المدة ، فلكل من المتعاقدين الحق فى فسخه فى أى وقت بإرادته المنفردة . والحكمة فى ذلك ترجع إلى الرغبة فى حماية الحرية الشخصية ، إذ أن العقد غير المحدد المدة يخلق حالة تبعية مستديمة إذا لم يكن باستطاعة كل من الطرفين إنهاؤه بمحض اختياره .

(٢) وتفريعاً على ما تقدم ، يعتبر عدم التنفيذ الإرادى للعقد إخلالا بالالتزامات التعاقدية فى العقد المحدد المدة ، فى حين أنها تعتبر عملا معبراً عن إرادة هذا المتعاقد فى إنهاء العقد غير المحدد المدة . كما يعتبر تعديل شروط العمل بإرادة صاحب العمل المنفردة نكولا منه عن تنفيذ إلتزاماته الناشئة عن عقد العمل المحدد المدة فى حين أنها تعبر عن إرادة صاحب العمل فى فصل العامل إذا رفض قبول هذا التعديل فى حالة العقد غير المحدد المدة.

(٣) ولما كان حق فسخ عقد العمل غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين يسبب نوعا من عدم الاستقرار فى علاقات العمل : فقد تطلب القانون وجوب إخطار الطرف الآخر قبل الفسخ بمدة معينة

(مادة ٦٩٤ فقرة ٢ مدنى ، ومادة ٣٦ قانون عقد العمل الفردى) كما أعطى للطرف الذى يصيبه ضرر من فسخ العقد بلا مبرر الحق فى طلب التعويض (مادة ٦٩٥ فقرة ١ مدنى ، ومادة ٣٩ من قانون عقد العمل الفردى)[١] .

§ ٤ — عيوب الرضاء

٢١٢ - أما عن تأثير عيوب الرضاء من غلط وتدليس وإكراه فى صحة عقد العمل ، فإنه يخضع للقواعد العامة الواردة فى القانون المدنى بشأن هذه العيوب (المواد ١٢٠ - ١٢٨ من القانون المدنى)[٢].

٢١٣ - ويمكن أن يقع الغلط فى عقد العمل فى شخصية المتعاقد ، على أنه لا يكون سبباً للمطالبة بإبطال العقد إلا إذا كانت شخصية المتعاقد هى السبب الرئيسى فى التعاقد (مادة ١٢١ فقرة ٢ ب من القانون المدنى[٣]) ، كما إذا تم التعاقد مع فرقة تمثيلية أو استعراضية ، واستبدل أحد أفرادها المعروفين بغيره بعد إبرام العقد . وعلى العكس من ذلك ، فإن العقد يعتبر صحيحا ولو انتحل العامل شخصية غير صحيحة مادام لم يثبت أنه لولا انتحال العامل لهذه الشخصية لما تعاقد معه رب العمل .[٤]

٢١٤ - كما يجوز أن ينصب الغلط على الصفات الفنية للعامل كما إذا تبين لصاحب العمل أن العامل لا تتوافر لديه الكفاية التى كان ينتظرها . على أنه لا يمكن لصاحب العمل أن يبطل عقد العمل فى هذه الحالة إلا إذا أثبت

---

(١) كان القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ يقصر الحق فى المكافأة عن مدة الخدمة على العقود غير المحددة المدة إذا ما صدر الفسخ من جانب صاحب العمل (مادة ٢٣) . غير أن المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أعطى للعامل الحق فى هذه المكافأة أيضا عند انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة (مادة ٣٧) .

(٢) أنظر فيما يتعلق بدراسة عيوب الرضاء فى عقد العمل :
A. Vallée - Le consentement dans le contrat de travail, thése Paris.

(٣) نصت المادة ١٢٠ من القانون المدنى : « إذا وقع المتعاقد فى غلط جوهرى جاز له أن يطلب ابطال العقد ، إن كان المتعاقد الآخر قد وقع مثله فى هذا الغلط ، أو كان على علم به ، أو كان من السهل عليه أن يتبينه » . وأضافت الفقرة الثانية ب من المادة ١٢١ على أن الغلط يعتبر جوهريا على الأخص « إذا وقع فى ذات المتعاقد أو صفة من صفاته ، وكانت تلك الذات أو هذه الصفة السبب الرئيسى فى التعاقد » .

(٤) وهذا هو رأينا أيضا فى تفسير المادة ٤٠ بند (١) من قانون عقد العمل الفردى التى تجيز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق اعلان العامل إذا انتحل شخصية غير صحيحة .

ماهية هذه الصفات التى كان يتطلبها من العامل والتى ادعى الأخير توفرها فيه ، وجسامة هذا الغلط وجوهريته بحيث كان يمتنع عن إبرام العقد لولم يقع فى هذا الغلط (مادة ١٢١ فقرة ٢ (ب) من القانون المدنى) .

٢١٥ ـ ويمكن أن يقع الغلط فى الصفات الشخصية للعامل كأخلاقه أو آرائه السياسية أو اتجاهاته النقابية أو معتقداته الدينيـة . والغلط فى صفات العامل الأخلاقية وحدها هى التى يمكن اعتبارها منصبة على صفة جوهرية فى الأحوال التى تكون فيها ضرورية لعلاقات العمل . أما الصفات الأخرى فلا يجب ـ كقاعدة عامة ـ أن يقام لها وزن فى إبرام عقد العمل ، بل إن التمييز على أساس الآراء السياسية أو الاتجاهات النقابية أو المعتقدات الدينية قد يعتبر عملا غير مشروع إلا فى حالات استثنائية كما لو كان العمل يستلزم التوافق التام بين العامل وصاحب العمل فى وجهات النظر (استخدام عامل فى منظمة سياسية أو نقابية أو دينية)[١] أو كان يخشى أن تثير آراء العامل ومعتقداته بين العملاء أو العمال الآخرين ، اضطرابا كبيراً فى علاقات العمل[٢] .

٢١٦ ـ وإذا كان يجوز إبطال عقد العمل للغلط ، فإنه يمكن إبطاله أيضا للتدليس إذا لجأ أحد المتعاقدين أو نائبه إلى حيل جسيمة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثانى العقد (مادة ١٢٥ مدنى) . كما لو توصل حدث إلى الاشتغال فى مؤسسة قبل بلوغه السن القانونى لبدء العمل حتى ينخدع رب العمل فى سنه[٣] أو كما لو باغت صاحب العمل عامله أثناء تنفيذ عقد العمل بطلب التوقيع على ورقة موهما إياه أنها مجرد إيصال للمحاسبة بموجبه فى حين أنها تتضمن تعديلا لشروط العمل المتفق عليه أصلا[٤] .

---

(١) أنظر حكم محكمة السين المدنية الصادر فى ٢٦ مايو ١٩٢٨ والمنشور فى الجازيت دى باليه ١٩٢٩ ـ ٢ ـ ٢١ ـ عن وجود خلاف فى وجهات النظر بين أحد أعضاء مجلس الشيوخ وبين سكرتيره .

(٢) راجع حكم محكمة بيسانسون الفرنسية الصادر فى ٥ يوليو ١٨٩٩ ـ داللوز الدورى ـ ١٩٠٠ ـ ٢ ـ ٤٠٥ عن تشغيل مندوب يهودى فى الجزائر فى أوقات الاضطرابات المعادية لليهود .

(٣) انظر حكم دائرة العرائض بمحكمة النقض الفرنسية ـ ٢ ديسمبر ١٩٠١ ـ داللوز الدورى ـ ١٩٠٢ ـ ١ ـ ٤٠٣ .

(٤) راجع كتاب vallée السابق الإشارة إليه ص ٩٤ .

٢١٧ — أما عن عيب الإكراه ، فقد ثار خلاف فى فرنسا حول الضرورة التى قد تلجىء العامل بسبب الفاقة التى يعانيها إلى التعاقد نظير أجر تافه ، وهل تعد نوعا من الإكراه الذى يجيز إبطال العقد أم لا تعد كذلك . فرأى بعض الفقهاء أن هذه الحالة تعد نوعا من الإكراه المفسد للإرادة[١]، بينما رفضت محكمة النقض الفرنسية اعتبار العقد المبرم تحت سلطان الحاجة الملحة عقداً مشوباً بالإكراه استناداً إلى أن المادة ١١٠٩ من القانون المدنى الفرنسى تتطلب وجود رضاء « منتزع » (extroqué) بطريق الإكراه ، مما يفيد أنه يشترط فى الإكراه أن يكون صادراً من شخص طبيعى سواء كان المتعاقد الآخر أو الغير ، ولا يكفى أن يكون ناشئا عن ظروف تهيأت مصادفة لا يد لأحد فيها[٢] .

أما فى مصر ، فيرى الدكتور عبد الرزاق السنهورى أنه لا فرق من حيث حرية الإرادة ، بين أن يكون مصدر الإكراه هو فعل المتعاقد الآخر أو عمل الغير أو نتيجة الصدفة . ولكن يشترط أن يكون المتعاقد الآخر قد علم بالظرف الخارجى واستغله حتى يكون العقد قابلا للإبطال[٣].

المبحث الثالث

بطلان عقد العمل

٢١٨ — يتعرض عقد العمل الفردى لأسباب مختلفة موجبة للبطلان. ومن هذه الأسباب ما لا يمس سوى نصوصا معينة فى العقد ، كما لو تضمن إلتزامات مخالفة للقواعد القانونية الخاصة بتنظيم العمل مثل حرمان العامل من راحته الأسبوعية أو تخفيض مدة الأجازة السنوية .

---

(١) أنظر بلانيول وريبير جزء ١١ بند ٧٩١ وبيك بند ٩٢٠ .

(٢) راجع الأحكام الواردة بكتاب دوران الجز. الثانى هامش صفحة ٣٠٠ .

(٣) الدكتور عبد الرزاق السنهورى — الوسيط فى شرح القانون المدنى الجديد (مصادر الالتزام) بند ٢٠١ ص ٣٥٢ وما بعدها .

غير أنه يوجد من الأسباب مايدمغ العقد بأكمله بالبطلان ، كما لو كان أحد المتعاقدين غير أهل لإبرام عقد العمل ، أو كان رضاؤه معيباً ، أو كان محل العقد أو سببه غير مشروع أو مخالفا للآداب .

فإذا كان البطلان لا يمس سوى نصاً من نصوص عقد العمل ، فلا يبطل العقد كله ، وإنما يبطل هذا الشرط ولا يعمل به ، ويعتبر كأنه غير وارد بالعقد ، ويحل محله النص القانونى الذى خالفه هذا الشرط[١] أو القاعدة المتفق عليها فى عقود العمل المشتركة[٢] .

٢١٩ — أما فى حالة وجود مايمس عقد العمل بأكمله ، فانه يجب التفرقة — طبقا للقواعد القانونية العامة — بين نوعين من البطلان : البطلان النسبى والبطلان المطلق .

فيكون العقد باطلا بطلانا مطلقا إذا نقصه ركن من أركان تكوينه ، أو إذا وجدت هذه الأركان ولكن الشروط التى يجب توافرها فى كل ركن عدا ركن الرضا ، لم توجد . كما لو انعدم الرضا أو لم يتوافق القبول مع الإيجاب . أو كان العمل مخالفاً للآداب (كعقد القواد ، والمومس) ، أو للنظام العام[٣] .

ويكون البطلان نسبيا إذا وجدت كل أركان العقد ، وتوافرت شروط هذه الأركان ، ولكن ركن الرضا اختل لصدوره من ناقص الأهلية أو لوجود ما يعيبه من غلط أو تدليس أو إكراه .

---

(١) تنص المادة ٥٠ من قانون عقد العمل الفردى رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ على أنه : « يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به ، مالم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل » .

(٢) تقضى المادة ٩ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك بأنه : « يقع باطلا كل شرط مخالف لعقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك مالم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل وتسرى فى هذه الحالة أحكام عقد العمل المشترك » .

(٣) انظر ماسبق بند ٢٠٥ . هذا ويلاحظ أن معظم الأحكام الواردة فى قوانين العمل تعتبر من النظام العام نظرا لأن المشرع قد قصد من ورائها حماية المجتمع ، وتحقيق إصلاحات اجتماعية وصحية ، وليس مجرد تنظيم علاقات بين الأفراد .

ولا يعتبر للعقد الباطل بطلاناً مطلقاً ، كما هو معروف ، وجود قانونى ؛ فهو لا ينتج أثراً ، ولا يحتاج فى تقريره إلى حكم ، ويتمسك به كل ذى مصلحة ، وتقضى به المحكمة من تلقاء نفسها ، ولا تلحقه الإجازة ، ولا يسقط بالتقادم . وعلى العكس من ذلك العقد الباطل بطلاناً نسبياً ، فإن له وجودا قانونياً ، ويترتب على هذا الوجود أنه ينتج أثره حتى يتقرر البطلان ، ولابد فى تقرير البطلان من التقاضى أو التراضى ، ولا يتمسك بالبطلان إلا من تقرر لمصلحته ، ويسقط بالتقادم [1] .

على أن الأثر المترتب على العقد الباطل لا يتغير بتغير نوع البطلان . فإذا تقرر بطلان العقد ، وكان البطلان مطلقاً ، فقد تبين أن العقد لم يكن له وجود قانونى ، ولم يترتب عليه أثر . وإذا كان البطلان نسبياً ، فان العقد يزول وينعدم وجوده القانونى ، ويكون ذلك بأثر رجعى ، فلا يترتب عليه أثر كذلك ، ويعاد المتعاقدان فى حالتى الإبطال والبطلان إلى الحالة التى كانا عليها قبل التعاقد .

٢٢٠ — ولا صعوبة فى ذلك إذا تقرر بطلان أو إبطال عقد العمل قبل البدء فى تنفيذه . ولكن ما الحل فيما لو كان قد بدىء فعلا فى تنفيذ الإلتزام بأداء العمل ، وهل يمكن أن يترتب على البطلان أو الأبطال زوال كل أثر للعقد ، وارجاع كل شىء إلى أصله بعد أن قام العامل بأداء إلتزامه بالعمل لفترة من الزمن ؟

لقد تنبه القانون المدنى لهذه الحالة وأمثالها فقضى فى المادة ١٤٢ بأنه إذا كانت إعادة المتعاقدين إلى الحالة التى كانا عليها قبل العقد مستحيلة ، جاز الحكم بتعويض معادل .

على أن الأمر لا يقف عند حد تعويض العامل عن العمل الذى قام به ،

---

(١) راجع نظرية البطلان فى كتاب الوسيط فى شرح القانون المدنى الجديد (مصادر الالتزام) للدكتور عبد الرازق السنهورى ، بند ٢٩٨ — ٣٤١ ص ٤٨٦ — ٥٣٩ — والمواد الخاصة بالبطلان فى القانون المدنى من رقم ١٣٨ إلى ١٤٤ .

ولكن يجب أن نحدد ما إذا كان بطلان أو إبطال عقد العمل يخرج الطرفين من ميدان قانون العمل ، أم أنهما يلتزمان بأحكامه عن المدة السابقة على تقرير البطلان أو الابطال .

إن بطلان أو إبطال عقد العمل لايمكن أن يمحى الحقيقة الواقعة وهى أن العامل أدى عملا لحساب صاحب العمل وأنه وجد فى حالة تبعية لصاحب العمل ، وأن صاحب العمل كانت له صفة الموجه والمشرف[١] . فضلا عن أن قوانين العمل تهدف أساسا إلى تنظيم ظروف العمل ، والعلاقة الفعلية بين صاحب العمل والعامل بصرف النظر عن صحة عقد العمل المبرم بينهما . ولذا فإنه يجب على الطرفين احترام أحكام تشريعات العمل رغم بطلان أو إبطال عقد العمل ، مالم تكن هذه الأحكام بطبيعتها تستلزم صحة عقد العمل كالأحكام الخاصة بالأجور[٢] .

وينبنى على ذلك أن للعامل الحق فى طلب شهادة عن خدمته طبقاً للمادة ٤٩ من قانون عقد العمل الفردى رغم بطلان أو إبطال العقد .[٣] .

٢٢١ — ولايجوز لرب العمل أن يستند إلى بطلان عقد العمل ليدفع عن نفسه العقوبات الجنائية المقررة فى تشريعات العمل عن المخالفات التى يكون قد اقترفها كعدم مراعاة النصوص الخاصة بتنظيم العمل . فهذه القواعد التنظيمية الآمرة موضوعة لحالة تشغيل العمال فى ذاته باعتباره واقعة مادية ، بصرف النظر عن صحة عقد العمل أو بطلانه .[٤] .

---

(١) ويمكن الوصول إلى هذه النتيجة أيضا إذا ما أخذنا بنظرية علاقة العمل (relation ou rapport de travail) التى تعتبر العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال إنما هى علاقة تقوم على أساس واقعى مستقلة عن عقد العمل . فالعامل يعتبر ركنا فى منظمات العمل ، ويخضع لسلطة رب العمل . وهذا الوضع لايمكن إلا أن يولد آثارا قانونية ولا يتصور أن يلغى البطلان هذه العلاقات بالنسبة للماضى . وهذا هو المعنى الذى يتجه إليه قانون العمل الحديث . (أنظر فيما يتعلق بنظرية علاقة العمل كتاب دوران الجزء الثانى ص ١٩٩ — ٢١٤ ، والمراجع التى أشار إليها)

(٢) راجع فيما بعد الأحكام الخاصة بالأجر ص ٢١٦ وما بعدها .

(٣) راجع نقض مدنى فرنسى ١٠ـ٢ـ١٩٢٦ ؛ دالوز الدورى ـ ١٩٢٧ـ١ـ٢٠ .

(٤) دوران ، جزء ثان بند ١٨٦ ص ٣٤١ .

٢٢٢ — أما فيما يختص بأجر العامل فى حالة بطلان عقد العمل ، فينبغى أن نفرق بين ما إذا كان العمل موضوع العقد مخالفاً للنظام العام أو الآداب ، وبين ما إذا كان العمل فى ذاته مشروعاً ولكن العقد باطل لسبب آخر من أسباب البطلان كنقص الأهلية .

فإذا كان العمل مخالفاً للنظام العام أو الآداب ، فيجوز للقاضى أن يقضى بعدم أحقية العامل فى الحصول على الأجر تطبيقاً للقاعدة الرومانية التى تقضى بأن الشخص الملوث لا يجوز أن يستفيد من عمله الملوث (١) .

غير أنه لما كانت الحاجة قد تدفع العامل إلى التعاقد على خلاف أحكام قوانين العمل التى تعتبر من النظام العام ، فمن غير المستساغ عدلا أن نمكن صاحب العمل من الاستفادة من عمل العامل دون أن يدفع عنه مقابلا . ولذا فإننا نرى وجوب قصر تطبيق تلك القاعدة الرومانية على حالة عقود العمل المخالفة للآداب دون أحوال مخالفة القانون والنظام العام . وهذا هو اتجاه القضاء الفرنسى فى تطبيقه هـذه القاعدة على وجه العموم ، ومانص عليه المشروع الفرنسى الايطالى للالتزامات فى المادة ٢٨ منه .

أما إذا كان عقد العمل باطلا دون أن يكون العمل ذاته غير مشروع ، جاز الحكم للعامل طبقا للمادة ١٤٢ من القانون المدنى بتعويض معادل للعمل الذى قام به . ولكن هل يعتبر هذا المقابل أجراً تسرى عليه القواعد القانونية الخاصة بالأجور ؟

لكى يعتبر المبلغ الذى يحصل عليه العامل نظير عمله أجرا ، يجب أن يكون مستحقا بموجب عقد العمل . فإذا كان عقد العمل باطلا ، فإن هذا المبلغ لا يعد من الناحية القانونية أجراً وإنما تعويضاً فلا يخضع بالتالى للقواعد الخاصة بالأجور فى التقادم والحجز والامتياز . بل أن المحكمة لا تتقيد عند الحكم بالتعويض عن العمل الذى أدى بالأجر المتفق عليه فى العقد الباطل ؛ فيجوز أن تحكم بأجر المثل متجاهلة الأجر المحدد فى العقد .

---

(١) Nome auditur propraim trupitudinem allegans. In pari turpitudinis cassat repetito.

٢٢٣ — أما عن المستقبل ، فإن إبطال العقد يوقف علاقات العمل . ولا يلتزم أى الطرفين بمراعاة مدد الاعلان المنصوص عليها فى المادة ٣٦ من قانون عقد العمل الفردى إذ أنها خاصة بحالة الفسخ ، أو بالالتزامات التعاقدية المحضة المعاصرة أو اللاحقة لوقف هذه العلاقات كشرط عدم المنافسة [١] .

غير أن سبق وجود علاقات عمل فى الماضى يمكن أن يكون له أثر على العلاقة بين الطرفين حتى بالنسبة للمستقبل . فالعامل بحكم مساهمته فى نشاط المشروع الخاص بصاحب العمل فى الفترة السابقة على إبطال العقد ، يمكنه أن يقف على أسرار العمل الصناعية والتجارية . ولذا فإنه يلتزم بالاحتفاظ بهذه الأسرار رغم بطلان أو ابطال العقد [٢] .

٢٢٤ — ونود أن نلفت النظر فى ختام هذا المبحث إلى وجوب تدخل المشرع بنصوص صريحة منظمة لأحكام بطلان عقد العمل ومايترتب عليه من آثار حتى يحمى العامل مما قد يترتب على تطبيق القواعد العامة للبطلان من إضرار به ، وليكون كل من طرفى التعاقد على بينة من أمره .

المبحث الرابع

إثبات عقد العمل

٢٢٥ — لم يتضمن القانون المدنى أحكاما خاصة باثبات عقد العمل ، بينما أورد المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى فى المادة الثانية منه قواعد خاصة بإثبات هذا العقد .

وينبنى على ذلك أن عقود العمل التى لا يسرى عليها قانون عقد العمل الفردى تخضع للقواعد العامة فى الإثبات الواردة بالقانون المدنى . فاذا كانت قيمة عقد العمل تزيد على عشرة جنيهات ، فلا يجوز إثبات وجوده بالبينة والقرائن إلا فى الحالات الاستثنائية المقررة بالمادتين ٤٠٢ و ٤٠٣ من القانون

(١) أنظر فيما يختص بشرط عدم المنافسة المادة ٦٨٦ من القانون المدنى .

(٢) قضت المادة ٦٨٥ من القانون المدنى ضمن التزامات العامل فى فقرتها (د) على إلتزام العامل « بأن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد » .

المدنى وهى وجود مبدأ ثبوت بالكتابة أو فقد السند الكتابى لسبب أجنبى لا يد له فيه أو وجود مانع مادى أو أدبى يحول دون الحصول على دليل كتابى . على أنه لا يجوز الإدعاء بصفة عامة بوجود مانع أدبى يحول بين العامل وبين الحصول على عقد مكتوب من صاحب العمل ما دامت لا توجد ظروف خاصة من قرابة أو غيرها يمكن أن تكون مانعا أدبيا .

وإنما يكون اثبات هذا العقد بالكتابة أو ما يقوم مقامها كالاقرار أو اليمين الحاسمة ما لم يعتبر من المواد التجارية . ويعد عقد العمل من العقود التجارية — تطبيقا لنظرية التبعية — إذا كان صاحب العمل تاجرا وأبرم العقد لحاجات تجارته . وفى هذه الحالة يجوز للعامل إثبات العقد بالبينة أو القرائن مهما كانت قيمة العقد طبقا لأحكام القانون التجارى. على أن العكس غير صحيح ، إذ لا يجوز لصاحب العمل أن يثبت عقد العمل بطرق الإثبات التجارية نظرا لأن التصرف يحتفظ بصفته المدنية بالنسبة للعامل .

ويقصد بقيمة عقد العمل ، قيمة أجر العامل فى مدة العقد : فاذا كان الأجر خمسة جنيهات شهريا ومدة العقد سنة فان هذا العقد تكون ستين جنيها . أما إذا كانت مدة العقد غير محددة ، فنرى أن العبرة بقيمة الأجر عن الوحدة المتفق عليها أى بقيمة الأجر الشهرى أو الأسبوعى أو اليومى بحسب الاتفاق . ولا نرى الأخذ بالرأى الموجود فى فرنسا وهو تعيين قيمة العقد على أساس قيمة المبلغ محل النزاع إذ أن نص الفقرة الثانية من المادة ٤٠٠ من القانون المدنى المصرى صريح فى تقدير الالتزام باعتبار قيمته « وقت صدور التصرف » .

٢٢٦ — أما العقود الخاضعة لقانون عقد العمل الفردى ، فيسرى على اثباتها حكم الفقرة الأولى من المادة الثانية من هذا القانون التى تنص على أن : « يكون عقد العمل بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين

ولكل من الطرفين نسخة . واذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل اثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات »[١] .

ويستفاد من هذا النص أن الكتابة لا تعتبر شرطا لوجود عقد العمل ، وانما تعتبر شرطا لإثباته بمعنى أنه لا يجوز لصاحب العمل اثبات وجود عقد العمل عند التقاضى بطريق البينة أو القرائن مهما قلت قيمة العقد ولو كانت أقل من عشرة جنيهات . ولكن يجوز له اثباته بالكتابة أو ما يقوم مقامها كالاقرار واليمين .

أما العامل فيجوز له أن يثبت عقد العمل بكافة طرق الاثبات بما فيها البينة والقرائن ولو كانت قيمة العقد تتجاوز عشرة جنيهات .[٢]

ويرجع السبب فى هذه التفرقة بين صاحب العمل وبين العامل من حيث طريق اثبات عقد العمل ، الى أن مركز صاحب العمل يجعله هو المسئول عن عدم تحرير عقد العمل بالكتابة بينما لا يستطيع العامل - وهو بصدد البحث عن عمل يقتات منه هو وأسرته — أن يلزم صاحب العمل بتحرير عقد كتابى .

---

(١) كان القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى ينص فى المادة الثالثة منه على أنه يجوز أن يكون عقد العمل شفويا إذا كان أجر العامل اليومى أو الأسبوعى أو الشهرى يقل فى جملته عن عشرة جنيهات فى الشهر . ويجب أن يكون بالكتابة فيما عدا ذلك . . » .

وكان هذا النص يخالف قواعد الإثبات العامة من ناحيتين : (١) أن المبلغ الذى يعتبره أساساً لاشتراط الإثبات بالكتابة هو عشرة جنيهات أو أكثر بينما يجب أن يزيد هذا المبلغ على عشرة جنيهات حسب القانون المدني ، (٢) أن قيمة العقد كانت تحسب بمجموع أجر العامل فى الشهر فى حين أن المادة ٤٠٠ من القانون المدنى تنظر إلى قيمة التصرف القانونى وقت صدوره .

(٢) أخذ القانون البلجيكى بمبدأ إثبات عقد العمل بالبينة أيا كانت قيمته بالنسبة للطرفين (مادة ٤ من قانون ١٠ مارس ١٩٠٠ بشأن عقد العمل) .

الفصل الثالث

التزامات صاحب العمل

٢٢٧ — يمكن أن نجمل إلتزامات رب العمل فى وجوب احترام نصوص عقد العمل ، والقواعد القانونية المنظمة له .

على أن أهم هذه الالتزامات جميعا هو إلتزامه بأن يدفع للعامل الأجر المتفق عليه فى مواعيده وألا يقتطع منه شيئاً إلا بالقدر وفى الأحوال التى أجازها القانون . وهو الالتزام الوحيد الذى أشار إليه القانون المدنى وذلك فى المادة ٦٩٠ منه . وأضاف فى المادة ٦٩٣ بأنه يجب على رب العمل أن يقوم أيضا بالالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة .

ويأتى فى مقدمة هذه القوانين قانون عقد العمل الفردى الذى ألزم أصحاب الأعمال الخاضعين لأحكامه بوضع لائحة داخلية ولائحة جزاءات للمحل ، وباتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من أخطار العمل ، وبتهيئة وسائل الانتقال والسكن والتغذية فى أماكن العمل البعيدة عن العمران ، وبدفع نفقات إحضار وإعادة العمال إلى بلادهم ، وبرعاية عماله طبيا ، وبإعطاء من ينتهى عقده منهم شهادة بمدة خدمته ، وما قد يكون مستحقاً له من مكافأة عن هذه المدة .

وسنستعرض فيما يلى أحكام هذه الإلتزامات المختلفة عدا إلتزامه بدفع المكافأة عن مدة الخدمة ، فسنرجىء دراسته إلى الفصل السادس الخاص بإنتهاء عقد العمل .

المبحث الأول

الالتزام بدفع الأجر

تقضى المادة ٦٩٠ من القانون المدنى بأن « يلتزم رب العمل بأن يدفع للعامل أجرته فى الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة فى ذلك » .

ويعتبر قانون عقد العمل الفردى فى مقدمة القوانين التى عنيت بتفصيل أحكام الأجور فى المواد من ٤ إلى ١١ . وقد راعى المشرع فى هذه النصوص أن يحيط الأجر بالحماية اللازمة له باعتباره نوعا من ديون النفقة ، والمصدر الوحيد لرزق العامل وأسرته .

وبناء على ذلك ، يجب أن نحدد المقصود بأجر العامل حتى نميزه عن غيره من الديون المستحقة للعامل التى لا تعتبر أجراً ، ولا تتمتع بنفس هذه الحماية . هذا إلى أن تحديد المقصود بالأجر ضرورى لتعيين مبلغ المكافأة عن مدة الخدمة والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة لأنها تحتسب على أساس الأجر .

§ ١ — التعريف بالأجر

٢٢٨ — الأجر هو كل ما يتعهد صاحب العمل بدفعه إلى العامل بموجب عقد العمل نظير قيامه بالعمل المتفق عليه بصرف النظر عن التسمية المعطاة له ؛ فقد يسمى أجرا أو مرتبا أو ماهية أو كسب عمل .

فيشترط إذن فى الأجر توافر شرطين :—

(١) أن يكون مستحقا بموجب عقد عمل — فاذا استحقت للعامل ديون على صاحب العمل من مصادر أخرى كالمسئولية المدنية أو عقد آخر خلاف عقد العمل كعقد الوديعة مثلا ، فانها لا تعتبر أجراً .

بل يشترط أن يكون عقد العمل صحيحا ، فاذا كان باطلا بطلانا مطلقا أو نسبيا

فان دين العامل مقابل تنفيذه هذا العقد الباطل لا يعتبر أجراً بل دينا عاديا يخضع للقواعد العامة باعتباره تعويضا ناتجا عن الإثراء بلا سبب [١] .

(٢) أن يكون فى مقابل مجهود العامل — فلا يكفى أن يكون الدين من الالتزامات المترتبة على عقد العمل بل يجب أن يكون الدين مستحقا نظير مجهود العامل . ولا يعنى ذلك أن يكون فى مقابل أيام العمل الحقيقية إذ أنه يشمل أيضاً الأجر المقابل لأيام الراحة المقررة إذ أن للأجر صفة إجمالية. فى حين أن المبـــالغ التى تستحق نتيجة فسخ العقد مثلا كتعويض لا تعتبر أجرا لأنها لم تستحق فى مقابل مجهود العامل .

ويترتب على ذلك أنه إذا لم يقم العامل بأداء العمل المتفق عليه ، فلا يستحق العامل أجراً لأن إلتزام صاحب العمل بدفع الأجر يعد مقابلا لإلتزام العامل بأداء العمل .

٢٢٩ — على أنه إذا حضر العامل لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التى يلزمه بها عقد العمل ، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله فى هذه الفترة ثم منعه عن القيام بالعمل سبب راجع إلى صاحب العمل ، فإنه يستحق أجر ذلك اليوم (المادة ٦٩٢ من القانون المدنى) .

ولكن كثيرا ما يحدث تعطيل فى العمل بسبب خلل يطرأ على الآلات ولا يمكن للعمال أن يثبتوا أن هذا الخلل راجع إلى إهمال صاحب العمل . بل يرد صاحب العمل هذا الخلل إلى القضاء والقدر أو إلى إهمال العمال أنفسهم الذين يقومون بادارة الآلات وصيانتها . ولذا فان من مصلحة العمال الذين يشتغلون على آلات كثيرة التعطل أن ينظموا أجورهم فى حالات العطلات الميكانيكية عن طريق عقود العمل المشتركة أو عن طريق التوفيق والتحكيم [٢] .

---

(١) راجع فى ذلك أيضا بند ٢٢٢ ص ٢١١ .

(٢) من هذا القبيل ما قررته هيئة التحكيم بالقاهرة فى ٥٣/٤/١٥ فى النزاع رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٣ بين احدى شركات الغزل والنسيج وبين عمالها بشأن مطلب العمال الخاص بحساب =

٢٣٠ — وقد قضت الفقرة الأولى من المادة الرابعة من قانون عقد العمل الفردى بأنه « يقصد بالأجر فى تطبيق أحكام هذا القانون ما يتناوله العامل من أجر ثابت مضافا إليه جميع ما يحصل عليه من المبالغ المشار اليها فى المادتين ٦٨٣ و٦٨٤ من القانون المدنى ».

ولا يقصد بذكر الأجر « الثابت » استبعاد الأجر الاضافى الذى يحصل عليه العامل نظير اشتغاله وقتا إضافيا على الوقت المتفق عليه . فمكافأة العمل الاضافى تعتبر أيضا أجرا . ولكن يقصد بكلمة الأجر الثابت الأجر الأساسى المحسوب على أساس العمل مضافا اليه الملحقات المذكورة فى القانون المدنى .

وتنص المادة ٦٨٣ سالفة الذكر على أن : « تعتبر المبالغ الآتية جزءا لا يتجزأ من الأجر تحسب فى تعيين القدر الجائز الحجز عليه :

(١) العمالة التى تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين .

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

= أجورهم فى حالة عطلات التقشيط والعطلات الميكانيكية :

(ا) تقرير حق العمال فى احتساب عطلات التقشيط بواقع نصف متوسط الأجر اليومى للعامل الذى يعمل على نولين أو على نول واحد اذا حصل التقشيط للنولين معاً أو للنول الواحد ، وفى احتساب هذه العطلات بواقع ربع متوسط الأجر اليومى للعامل الذى يعمل على نولين اذا حصل التقشيط لأحدهما .

(ب) تقرير حق العمال فى احتساب العطلات الميكانيكية بواقع ١٨ مليما فى الساعة للعامل الذى يعمل على نولين أو على نول واحد اذا حصل التعطيل لأحدهما ، وفى احتساب هذه العطلات بواقع ٣٠ مليماً فى الساعة للعامل الذى يعمل على نولين أو على نول واحد اذا حصل التعطيل للنولين معاً أو للنول الواحد .

وجاء فى حيثيات القرار أن « العرف جرى فى مصانع النسيج بتعويض العامل عن هذه العطلات بأن يدفع له أجر يقل عن مستوى متوسط أجره اليومى وبذلك يتحمل كل من رب العمل والعامل جزءاً من الخسارة الناشئة من تعطل آلة الإنتاج بسبب خلل ميكانيكى أو بسبب التقشيط — وهذا ماتقتضيه العدالة — فلا يتحمل أحدهما وحده بهذا العبء ، كما أن هذا الاشتراك فى تحمل الخسارة يدفع صاحب العمل والعامل على التعاون معاً للمحافظة على ادارة الإنتاج » (المحاماة ـ العدد ١٠ السنة ٣٣ ص ١٥٧٤).

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

وجاء فى المادة ٦٨٤ ما يأتى :

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

(٢) وتعتبر الوهبة جزءا من الأجر ، إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمى المتجر الواحد يجمع فى صندوق مشترك ليقوم بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه .

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

وسنعود إلى دراسة هذه الانواع المختلفة للأجر وملحقاته فيما بعد .

٢٣١ — ويفترض فى أداء العمل أن يكون بأجر إذا كان لم تجر العادة بالتبرع به أو كان داخلا فى مهنة من أداه (المادة ٦٨١ من القانون المدنى) . وينبنى على ذلك أن استحقاق أجر عن العمل فى هاتين الحالتين يعتبر مفترضا قانونا . وعلى من يدعى خلاف هذا الافتراض أن يقيم الدليل على إدعائه .

§ ٢ — طريقة احتساب الاجر

٢٣٢ — يحتسب الأجر عادة إما على أساس وحدة زمنية كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر ؛ واما على أساس انتاج العامل كالأجر بالقطعة

أو على أساس وحدة من وحدات الوزن أو الكيل أو المساحة[1].

ونظرا لأن الحساب الزمنى لا يتوقف على كمية انتاج العامل ، فان أصحاب الأعمال يفضلون حساب الأجر بالانتاج لحث العمال على زيادة الناتج ؛ فى حين أن العمال يفضلون عادة طريقة الحساب الزمنى لأن العامل يمكنه أن يعلم بواسطتها مقدار كسبه فى وقت التعاقد بعكس الحال فى الحساب على أساس الانتاج فان الأجر يتوقف أحيانا على ظروف لا شأن للعامل فيها كنقص عملاء المحل ، ولأنها تؤدى الى انهاك العمال لقواهم مدفوعين بالرغبة فى زيادة كمية الانتاج للحصول على أكبر أجر .

كما يؤخذ على طريقة احتساب الأجر على أساس الانتاج أنها تضر بصاحب العمل أيضا لأن العامل يهتم بكمية الانتاج دون نظر الى اتقان العمل .

لذلك نجد أن طريقة حساب الأجر بالانتاج سائرة نحو الاندثار ، وهى تستعمل عادة بصفة جزئية مع طريقة حساب الأجر بالزمن اذ يتكون الأجر الكلى للعامل من مبلغ معين يوميا أو شهريا يضاف اليه مبلغ آخر يحسب على أساس الانتاج .

على أن الأجر الزمنى والأجر بالقطعة لا يعتبران الأسلوبين الوحيدين لاحتساب الأجر . فيمكن أن يحتسب الأجر على أساس العمالة أو نسبة مئوية من الارباح . وقد يكون الاجر مجرد الوهبة التى يحصل عليها العامل من عملاء المحل .

٢٣٣ — تغيير طريقة حساب الاجر — وقد فرق قانون عقد العمل الفردى فى المعاملة بين العمال المعينين بالاجر الشهرى وغيرهم من العمال فيما

---

(١) نصت الفقرة الثانية من المادة الرابعة من قانون عقد العمل الفردى على أنه : « يجوز أن يكون الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالقطعة » . ويلاحظ أن هذا البيان وارد على سبيل المثال لا الحصر .

يتعلق بمدة الاخطار اللازمة قبل فسخ العقود غير المحددة المدة (م ٣٦) والمكافاة عن مدة الخدمة (م ٣٧) ومدة المرض التى تجيز فصل العامل (م ٤٥). فميز العمال المعينين بالأجر الشهرى على غيرهم من العمال .

وقد خشى المشرع أن يحاول صاحب العمل تغيير طريقة حساب الأجر فينقل العامل بالأجر الشهرى الى سلك آخر بقصد التخلص من الامتيازات الممنوحة له بناء على هذه الصفة بطريقة غير ملموسة كأن يستند الى قبض العامل الأجر بالطريقة الجديدة للتدليل على قبوله تعديل العقد . فقضى فى المادة ١٨ من قانون عقد العمل الفردى بأنه : « لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهرى بغير موافقته المكتوبة الى سلك عمال المياومة أو العمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالقطعة أو بالساعة . ويكون للعامل فى حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التى كسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى طبقا لأحكام المواد ٢٠ و ٢٣ و ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ و ٤٢ و ٤٥ ».

ويستفاد من هذا النص الأمور التالية :

الأمر الأول ــ أن نقل عامل بالأجر الشهرى الى سلك آخر للعمال غير جائز ولا ينتج أثره الا اذا تم بموافقة العامل الكتابية .

الأمر الثانى ــ أن هذا النقل لا يؤثر فى حساب مدة الخدمة فتعتبر مدة الخدمة متصلة فيما يختص بحساب الأجازات والمكافأة عن مدة الخدمة .

الأمر الثالث ــ أن يحتفظ العامل المنقول بالحقوق الآتية الخاصة بعمال المشاهرة :

(ا) تكون مدة الاعلان الخاصة بفسخ العقد غير المحدد المدة ثلاثين يوما ، وليست سبعة أيام وهى المدة المقررة للعمال الآخرين (م ٣٦) . أما حساب التعويض عن عدم مراعاة هذه المهلة ، فيكون على أساس الأجر الأخير طبقا للمادة ٣٨ من قانون عقد العمل الفردى .

(ب) تكون حساب المكافأة عن مدة الخدمة على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ثم أجر شهر عن كل سنة

من السنوات التالية بالنسبة للسنوات التى قضاها العامل فى سلك عمال المشاهرة وتحسب على أساس أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بالنسبة للسنوات التالية للنقل.

كما يحتفظ العامل المنقول بالحد الأقصى المقرر لمكافأة عمال المشاهرة وهو أجر سنة ونصف ؛ فلا يسرى عليه الحد الأقصى المقرر لعمال السلك المنقول اليه وقدره أجر سنة واحدة.

(ح) تكون مدة الانقطاع للمرض فى الفترة السابقة على النقل محسوبة باعتباره من عمال المشاهرة. فالمادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى تقضى بانتهاء عقد العمل بانقطاع العامل للمرض مددا متفرقة تزيد فى جملتها على ١٢٠ يوما خلال سنة واحدة بالنسبة لعامل المشاهرة، ونصف هذه المدة أى ستين يوما بالنسبة للعمال الآخرين. فاذا انقطع العامل للمرض فترة قبل النقل احتسبت النسبة التى استنفدها على أساس ١٢٠ يوما، ويكون له الحق فى الباقى على أساس الستين يوما بعد النقل. فإذا فرضنا أن العامل انقطع للمرض ستين يوما قبل نقله، فيكون قد استنفد نصف حقه فى الانقطاع للمرض، وأصبح له الحق فى نصف المدة الجائز له الانقطاع فيها بعد النقل أى نصف مدة الستين يوما.

§— ٣ — تحديد سعر الاجر

٢٣٤ — تحديد سعر الاجر فى عقد العمل الفردى ولوائح المصنع — كان النظام السائد فى تحديد سعر الأجر يقوم على تركه لمحض الاتفاق بين صاحب العمل والعامل. فكان ينظر إلى الأجر من الناحية الاقتصادية المجردة باعتباره ثمنا للمجهود الذى يقدمه العامل لصاحب العمل شأنه فى ذلك شأن أثمان المواد الأولية وبقية عناصر الانتاج يخضع لقانون العرض والطلب.

فيتم تحديد سعر الأجر إذن بالنص عليه فى عقد العمل الفردى وفق

ما يتفق عليه طرفا التعاقد. كما قد يتجنب صاحب العمل الدخول فى مساومات مع العمال فيحدد سعر الأجر فى لائحة المصنع ، ويعتبر اشتغال العامل فى هذا المصنع قبولا منه لهذا السعر المحدد فى اللائحة.

٢٣٥ — تحديد سعر الاجر بواسطة عقود العمل المشتركة — غير أن ترك تحديد سعر الأجر للطرفين المتعاقدين سواء نص عليه فى عقد العمل الفردى أو فى لائحة المصنع ، يؤدى فى الواقع إلى وضع صاحب العمل فى مركز أقوى من العامل المتعطل الذى يبحث عن عمل ، ويجعل هذا الأخير مضطرا لقبول أى أجر مهما كان منخفضا ليسد به رمقه ورمق أسرته. ورأى العمال أن يلتجأوا الى الإضراب لحمل أصحاب الأعمال على تحسين أجورهم. إذ لا يصح أن ينظر إلى الأجر نظرة اقتصادية مجردة بل يجب أن ينظر اليه من الناحية الاجتماعية أيضا باعتباره الدخل الذى يقيم أود العامل وأسرته.

غير أن وسيلة الاضراب تؤدى الى الاضرار بالانتاج القومى ، وقد تقترن ببعض أعمال العنف ، الأمر الذى حدا بالكثير من الدول ومنها مصر إلى وضع نظام قانونى لعقود العمل المشتركة حتى تمكن نقابات العمال من مساومة أصحاب الأعمال باسم العمال ، فتستطيع أن تصل إلى تحديد سعر للأجر أكثر ارتفاعا من السعر الذى يصل اليه كل عامل على انفراد.[1]

٢٣٦ — سلطة هيئات التحكيم فى تعديل سعر الاجر — كما أنشئت هيئات التوفيق والتحكيم فى مصر لتسوية ما ينشب من منازعات جماعية بين العمال وأصحاب الأعمال وفى مقدمتها النزاع حول سعر الأجر. وتملك هيئات التحكيم سلطات واسعة لتسوية هذه المنازعات فهى تستند فى إصدار قراراتها إلى القوانين واللوائح المعمول بها ، ولها أن تستند الى العرف ومبادىء العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية

---

(١) أنظر فيما بعد القسم الثالث — الباب الثانى « عقد العمل المشترك » .

العامة فى المنطقة (المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٣ فى شأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل) . (١)

فيجوز اذن لهيئات التحكيم أن تعـــدل سعر الأجر المنصوص عليه فى عقود العمل الفردية أو فى لوائح المصنع أو فى عقود العمـل المشتركة تحقيقا للعدالة (٢) .

٢٣٧ — **الحد الأدنى للأجور** — ولم يكتف المشرع فى معـالجة مساوىء النظام الأصلى عن طريق المجهود النقابى للعمال فى ابرام عقود العمل المشتركة ، وعن طريق نظام التحكيم ، بل تدخل لتحديد حد أدنى لأجور بعض طوائف العمال وهم :

(١) عمال المحال الصناعية والتجارية الخاضعون للاوامر العسكرية المنظمة لإعانة غلاء المعيشة — تدخل المشرع المصرى فى تحديد الأجور فى ٩ ديسمبر سنة ١٩٤٢ حينما أصدر الأمر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ (٣) بإلزام أصحاب **المحال الصناعية والتجارية** بصرف إعانة غلاء معيشـة لعمالهم ومستخدميهم تختلف نسبتها تبعا لقيمة الأجر وعدد الأولاد الذين يعولهم العامل . فنص فى هذا الأمر على أنه لا يجوز أن يقل أجر العامل البالغ من

---

(١) راجع فيما بعد القسم الثالث ـ الباب الثانى «التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل» .

(٢) أصدرت هيئة التحكيم بمدينة القاهرة قراراً بتاريخ ٩ فبراير ١٩٥٣ فى النزاع رقم ٢ لسنة ١٩٥٣ أسسته على حق الهيئة فى الرقابة على طريقة تقدير أجور العمال . وقد جاء فى هذا القرار أن الإنتاج فى مصنع صاحب العمل انخفضت نسبته بسبب طراز الآلات العتيق ونظام العمل ، وأن هذا الانخفاض يضر بالعمال الذين يعملون بحسب الانتاج « إذ لا يحصل العامل فى نهاية يومه على أجر يكفل له العيش الكافى ولا يوجد ما يساعده على زيادة الإنتاج وهذا أمر ينزل به إلى مستوى لا يليق بالحالة التى يجب أن تكون عليها طبقته . ولذا فإن من العدالة تعويض العامل الذى تقل نسبة الإنتاج عنده عن ٦٠٪ بسبب ظروف أوجدها صاحب العمل نفسه عن الفرق فى الإنتاج وذلك ما دامت حالة المصنع وآلاته فى الوضع الذى شاهده الخبير ولن يقل التعديل الواجب لفئات الأجور لعمال الانتاج على هذا الأساس عن زيادة الأجور الحالية وبنسبة قدرها ٣٣٪ لهؤلاء العمال وهم الذين أصابهم الضرر من الأوضاع الحالية بالمصنع » .

(٣) الوقائع المصرية العدد ٢٢١ الصادر فى ٩ ديسمبر ١٩٤٢ .

العمر ١٨ سنة عن سبعة قروش ونصف فى اليوم بما فيها إعانة الغلاء . فاذا كان سنه أقل من ذلك جاز تخفيض الأجر بمقدار نصف قرش عن كل سنة بحيث لا يقل عن خمسة قروش .

وقد رفع هذا الحد الأدنى بمقتضى الأمر العسكرى رقم ٥٤٨ سنة ١٩٤٤ [١] الى عشرة قروش يومياً لمن بلغوا سن ١٨ سنة اذا كانوا بالمياومة ، و ٢٥٠ قرشا اذا كانوا بالماهية الشهرية بما فى ذلك علاوة الغلاء . فاذا كان سنهم أقل من ذلك جاز تخفيض الأجر بمقدار نصف قرش يوميا أو ١٢٥ مليما شهريا عن كل سنة بحيث لا يقل عن سبعة قروش ونصف يوميا أو ١٨٧,٥ قرشا فى الشهر .

وقد عدل هذان الأمران بالأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الصادر فى ٢٠ فبراير ١٩٥٠ بزيادة إعانة غلاء المعيشة لعمال ومستخدمى المحال الصناعية والتجارية [٢] . فرفع هذا الأمر العسكرى اعتبارا من أول مارس ١٩٥٠ الحد الأدنى لأجور عمال هذه المحال البالغين من العمر ثمانى عشرة سنة إلى إثنى عشر قرشا ونصف فى اليوم أو ثلاثمائة وإثنى عشر قرشا ونصف فى الشهر بما فى ذلك إعانة غلاء المعيشة . فإذا نقصت السن عن ثمانى عشرة سنة جاز أن ينقص الأجر 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 .

واستثنى الأمر من سريان هذا الحد الأدنى للأجور ، العمال تحت التمرين أثناء مدة التمرين التى يقررها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه (م ٤ من الأمر) [٣] .

---

(١) الوقائع المصرية العدد ١٥٤ الصادر فى ٣٠ ديسمبر ١٩٤٤ .

(٢) الوقائع المصرية العدد ٣٢ مكرر غير اعتيادى — ٢١ فبراير ١٩٥٠ .

(٣) صدر قرار وزير الشئون الاجتماعية بتحديد فترة التمرين فى ٧ نوفمبر ١٩٥١ . وقد جاء فيه أنه لا يجوز أن تزيد مدة التمرين للعمال البالغين من العمر ١٧ سنة فأكثر عن ستة أشهر إذا كانوا يؤدون أعمالا عقلية وعن ثلاثة أشهر إذا كانوا يؤدون أعمالا يدوية =

وقضى هذا الأمر بمعاقبة من يخالف أحكامه والقرارات المنفذة له بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيها . وتقضى المحكمة فضلا عن ذلك ومن تلقاء نفسها بإلزام المخالف بدفع فرق الأجر لمستحقه .

وعندما رفعت الأحكام العرفية فى أول مايو ١٩٥٠ بمقتضى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٥٠ ، نص هذا القانون على استمرار العمل بالأمر العسكرى المذكور (رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠) لمدة سنة تنتهى فى ٣٠ ابريل ١٩٥١ ، ثم إمتد هذا الأمر لمدة سنة أخرى بمقتضى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥١ ، ثم إمتد سريانه لمدة سنة ثالثة تنتهى فى ٣٠ ابريل ١٩٥٣ بموجب المرسوم بقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٥٢ ، وأخيراً صدر القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٥٣ بإستمرار العمل بالأمر العسكرى المذكور لمدة سنة جديدة تبدأ من أول مايو ١٩٥٣ وتنتهى فى ٣٠ أبريل ١٩٥٤ [(١)] .

(٢) **عمال الزراعة** — تدخل المشرع فى مصر لفرض حد أدنى لأجور العمال الزراعيين فى سنة ١٩٤٤ بمناسبة إنتشار وباء الملاريا بمديريتى قنا وأسوان . فصدر الأمر العسكرى رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ [(٢)] بتحديد حد أدنى لأجور العمال الزراعيين فى هاتين المديريتين . ويقضى هذا الأمر بأنه لا يجوز أن يقل أجر العامل الزراعى البالغ من العمر ثمانى عشرة سنة فأكثر فى هاتين المديريتين عن عشرة قروش فى اليوم . فاذا نقص سن العامل عن ثمانى عشرة سنة جاز خفض الأجر اليومى بمقدار نصف قرش عن كل سنة

= وتجوز إطالة مدة التمرين فى الحالتين إلى سنتين إذا نقصت سن العامل عن ١٧ سنة ؛ فاذا بلغ العامل هذه السن تسرى عليه حكم الفقرة السابقة بشرط ألا تزيد مدة التمرين فى مجموعها عن سنتين (الوقائع المصرية عدد ١١٠ — ٢١ نوفمبر ١٩٥١) .

(١) انظر تفصيل القواعد الخاصة باعانة غلاء المعيشة فيما بعد بند ٢٥٦ .

(٢) الوقائع المصرية — العدد ٢٣ الصادر فى ٢٨ فبراير ١٩٤٤ — وقد قضى هذا الأمر فى المادة الخامسة منه بمعاقبة من يخالف أحكامه والقرارات المنفذة له بغرامة لا تقل عن عشرين جنيها ، ولا تزيد على مائة جنيه . وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين يكونون محلا للمخالفة . وتقضى المحكمة فضلا عن ذلك ومن تلقاء نفسها بالزام المخالف بدفع فرق الأجر لمستحقه . ويعتبر المخالف والحائز عند الاقتضاء مسئولين بالتضامن عن كل جريمة تقع مخالفة لهذا الأمر .

أو كسور السنة بحيث لا يقل هذا الأجر اليومى فى أية حال من الأحوال عن خمسة قروش . وقد نص المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ على إستمرار العمل بالأمر العسكرى المذكور .

وفى ٩ سبتمبر ١٩٥٢ صدر المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن الاصلاح الزراعى . ونص فى المادة ٣٨ منه على ما يأتى :

« يقوم بتعيين أجر العامل الزراعى فى المناطق الزراعية المختلفة كل عام لجنة يشكلها وزير الزراعة برياسة أحد كبار موظفى الوزارة وعضوية ستة يختارهم الوزير ثلاثة يمثلون ملاك الأراضى الزراعية ومستأجريها وثلاثة يمثلون العمال الزراعيين . ولا يكون قرار هذه اللجنة نافذا إلا بعد تصديق وزير الزراعة » (١).

وقد عدلت المادة ٣٨ المذكورة بموجب القانون رقم ٢٤١ لسنة ١٩٥٣ تعديلا يقضى بعدم سريان الحد الأدنى للأجور على عمال الزراعة الذين يكلفون بمقتضى قوانين خاصة بالقيام بأعمال للمصلحة العامة كقانون مقاومة الآفات الزراعية (٢).

٢٣٨ — تحديد الأجر عند عدم النص عليه — بقى أن نتساءل عن كيفية تحديد الأجر عند عدم النص عليه فى عقود عمل الفردية أو لوائح المصنع أو عقود العمل المشتركة . تكفلت الفقرة الأولى من المادة ٦٨٢ من القانون المدنى بالرد على هذا التساؤل ، إذ نصت على أنه : « إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع عن الأجر الذى يلتزم به صاحب

---

(١) صدر قرار وزير الزراعة فى ١٩٥٢/١١/١٧ بأن الحد الأدنى لأجر العامل الزراعى فى جميع جهات القطر المصرى ١٨٠ مليما يومياً للرجال و ١٠٠ مليم للأولاد والنساء على أن تكون ساعات العمل ثمانى ساعات فى اليوم .

(٢) قضى القانون رقم ٢٤١ لسنة ١٩٥٣ باضافة فقرة ثالثة إلى المادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ ونصها : « ويستثنى من حكم هذه المادة العمال الذين يكلفون بمقتضى قوانين خاصة القيام بأعمال للمصلحة العامة . فهؤلاء تحدد أجورهم السلطات المختصة طبقاً لهذه القوانين » (الوقائع المصرية ـ العدد ٤٠ مكرر ـ ١٤ مايو ١٩٥٣) .

المصنع ، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة » .

§ ٤ — قواعد دفع الأجر

٢٣٩ — مواعيد دفع الأجر — جرت العادة بأن يشتغل العامل مقدما ويقبض أجره مؤخراً . وطبقاً للقواعد العامة يستحق أجر العامل كلما انتهت وحدة الزمن أو وحدة الإنتاج المتفق عليها فى حساب الأجر : فالعامل بالمياومة يستحق أجره فى آخر اليوم ، والعامل بالمشاهرة يستحق أجره فى آخر يوم فى الشهر .

ولكن جرى العرف على دفع أجور العمال بالمياومة كل أسبوعين إذا كان العمل متواصلا تسهيلا للحساب وتوفيراً للمتاعب ، وعلى دفع أجور العمال بالمشاهرة فى أول الشهر التالى . كما جرى العرف على دفع أجر العامل بالقطعة بعد الانتهاء من عدد معين من القطع حسب الاتفاق أو العرف المتبع فى المهنة .

وقد تدخل المشرع المصرى فى تحديد مواعيد دفع الأجور . فخصص المادتين ٧ و٨ من قانون عقد العمل الفردى لهذا الغرض .

فأوجبت المادة السابعة دفع الأجور فى أحد أيام العمل . والحكمة من ذلك ترجع إلى الرغبة فى عدم تكليف العامل بالحضور إلى محل عمله لإستلام أجره فى أحد الأيام المخصصة لراحته ، الأمر الذى يحرمه من الاستمتاع بأجازته على الوجه الذى يرضاه ، فضلا عما قد يتكلفه من نفقة فى سبيل الانتقال لقبض الأجر .

كما حرصت المادة المذكورة على ضمان دورية دفع الأجور فى فترات غير متباعدة باعتبارها المصدر الوحيد لرزق العمال وأسرهم . وقد فرقت فى هذا الشأن بين ثلاث حالات :

(١) حالة العمال المعينين بالأجر الشهرى — وتؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر . ولم يحدد القانون اليوم الذى يستحق فيه الدفع من أيام الشهر. وقدجرى العرف على دفع أجور عمال المشاهرة فى أول الشهر التالى.

(٢) حالة العمال الذين يؤجرون بالقطعة — نصت الفقرة (ب) من المادة السابعة من قانون عقد العمل الفردى على أنه « إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل ، وأن يؤدى له باقى الأجر كاملا خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به » . أما إذا استلزم العمل مدة أقل من أسبوعين ، فإن الأجر يستحق بإنتهاء العمل المتفق عليه .

(٣) حالة العمال الآخرين — يستحق باقى العمال خلاف من ذكروا آنفاً (وبصفة خاصة عمال المياومة والعمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو أجر الساعة) أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين . على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك .

٢٤٠ — وقد أتى القانون بحكم خاص باستحقاق الأجر فى حالة إنتهاء خدمة العامل فى المادة الثامنة منه . ففرق بين حالة ترك العامل لعمله من تلقاء نفسه أى بالاستقالة ، وبين حالة إنتهاء خدمة العامل لغير ذلك من الأسباب . فأجاز لصاحب العمل فى حالة إستقالة العامل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العمل حتى لا يضطر صاحب العمل إلى صرف الأجر فى غير المواعيد المحددة لذلك [1] . أما فى غير حالة إستقالة العامل ، فيجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجره فوراً ولا يجوز له أن ينتظر لحين حلول موعد دفع الأجور بالمحل .

---

(١) على أنه إذا حل موعد دفع الأجور بالمحل قبل انتهاء السبعة الأيام المذكورة ، فليس هناك مبرر لعدم صرف أجر العامل المستقيل مع باقى العمال .

٢٤١ — **مكان دفع الأجر** — قضى القانون بأن يتم دفع الأجر فى المكان الذى يشتغل فيه العامل (مادة ٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) . وترجع الحكمة فى هذا الاشتراط إلى عدم تحميل العامل مشقة الانتقال إلى مكان آخر وإضاعة وقته فى غير فائدة. هذا إلى منع ما عساه يحصل من تواطؤ بين صاحب العمل وأحد المحال العامة على صرف أجور العمال فى هذا المحل مما يغريهم بإنفاق جزء من أجورهم فيما لا يعود عليهم بالنفع [١] .

ويترتب على مخالفة هذا النص أى دفع الأجر فى غير محل العمل ، توقيع الجزاء المنصوص عليه فى المادة ٥٢ من قانون عقد العمل الفردى وهو الغرامة التى لا تقل عن مائتى قرش ولا تجاوز عشرين جنيها . ولكنها لا تؤثر فى إبراء ذمة صاحب العمل من إلتزامه بدفع الأجر .

٢٤٢ — **وسيلة دفع الأجر** — قضت المادة الخامسة من قانون عقد العمل الفردى بأن « تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا » . فلا يجوز دفعها بعملة أجنبية حتى لا يتحمل العامل فروق إستبدال العملة الوطنية بها ، وحتى لا يرهق العامل دون داع فى استبدالها .

ولم يقصد المشرع بنص المادة الخامسة سالفة الذكر أن يحرم الأجر العينى إذ لا يوجد ما يمنع من أن يتفق العامل مع صاحب العمل على أن يتقاضى أجره كله أو بعضه فى صورة طعام أو كسوة [٢] .

كما استفسرت لجنة الشؤون التشريعية بمجلس النواب عند مناقشة مشروع القانون المدنى فى صدد المادة ٦٧٤ التى تعرف عقد العمل ، عما إذا كان يصح أن يكون أجر العمل غير نقود بأن يكون مثلا حصة من نتيجة العمل،

---

(١) هذا النص لا يمنع من تحويل الأجور على الحسابات الخاصة بأصحابها فى المصارف بناء على طلبهم . إذ أن المقصود منه مصلحة العامل ، وللأخير أن يتفق على خلافه إذا كان أصلح له وفقاً للمادة ٥٠ من قانون عقد العمل الفردى .

(٢) فتوى قسم الرأى بمجلس الدولة فى ٥١/١/٧ — ملف رقم ١٨٥ — ١٣ — ١٤ بمصلحة العمل (عن المادة ١٠ المقابلة فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى).

فأجيبت بأن هذا جائز [١] .

على أن المشرع حرم بمقتضى المادة التاسعة من قانون عقد العمل الفردى « إلزام العامل شراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل » .

٢٤٣ — صاحب الحق فى استلام الأجر — العامل هو صاحب الحق فى استلام أجره . وقد ألزمت المادة ١٤ من قانون عقد العمل الفردى صاحب العمل بتحرير سركى لأجر كل عامل من صورتين ، يسلمه إحداهما حتى يمكنه معرفة حساب أجره ومراجعته ، ويحتفظ بالأخرى تحت يده . ويكون هذا السركى مطابقاً للنموذج الذى يقرره وزير الشؤون الاجتماعية [٢] . إلا إذا وجد نظام آخر لا يعترض عليه مكتب العمل . ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إذا لم يوقع العامل بتسلمه على السركى [٣] . أى أنه لا يمكن

(١) الأعمال التحضيرية للقانون المدني — الجزء الخامس — ص ١٠٧ .

(٢) فيما يلى نموذج السركى الصادر به قرار وزارة الشؤون الاجتماعية فى ١٩٥٣/٢/٢١ والمنشور بملحق الوقائع المصرية عدد ٢٢ فى ٥٣/٣/١٢ :

الشهر		يناير	فبراير	مارس	ابريل	مايو	يونيو	يوليو	أغسطس	سبتمبر	اكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
أيام الشهر من	أيام الشهر من												
١٦	١												
إلى	إلى												
٣١	١٥												
مجموع أيام العمل													
فئة الأجر													
جملة الأجر المستحق													
استقطاعات — غرامة													
اشياء تالفة ومفقودة													
الصافى													
التوقيع بالاستلام													

(٣) هذا الاشتراط لم يكن موجودا فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى إلا بالنسبة لعقد توريد العمال .

طبقاً لنص هذه المادة إثبات وفاء الأجر بالبينة والقرائن مهما قلت قيمة المبلغ المدفوع . ويرجع السبب فى اشتراط إثبات الوفاء بالأجر عن طريق التوقيع على السركى هو الرغبة فى التأكد من صحة الوفاء من غير الالتجاء إلى البينة أو القرائن التى يسهل على صاحب العمل أن يستند اليها فى الادعاء كذبا بالوفاء . وبناء على ذلك فلا مانع من اثبات هذا الوفاء بكتابة أخرى خلاف السركى أو ما يقوم مقام الكتابة كالاقرار أو اليمين [١] .

٢٤٤ — ولكن قد يحصل أن يكون العامل قاصرا . وعندئذ تقضى القواعد العامة بوجوب دفع أجره للولى أو الوصى . ولكن المشرع رأى أن إتباع هذا الحكم يرهق صاحب العمل لما يتطلبه من ضرورة التثبت من صفة الولى أو الوصى قبل دفع الأجر ، فضلا عما قد يتعرض له العامل القاصر من إستيلاء الولى أو الوصى على ثمرة عمله دون أن ينفقها عليه ، فنص فى المادة السادسة من قانون عقد العمل الفردى على تكليف صاحب العمل بأن « يسلم إلى العمال القصر أنفسهم إذا بلغوا أربعة عشر عاما أجورهم ومكافآتهم وغير ذلك مما يستحقون بمقتضى أحكام هذا القانون . ويكون هذا التسليم مبرئا لذمته » .

غير أن حكم المادة السادسة سالفة الذكر لا ينطبق إلا فى حالة ما إذا كان الولى أو الوصى هو الذى قام بإبرام عقد العمل نيابة عن القاصر . ففى هذه الحالة لا يجوز لصاحب العمل أن يسلم العامل القاصر أجره تسليما مبرئا لذمته إلا إذا كان قد بلغ أربعة عشر عاما .

أما إذا كان العامل القاصر هو الذى أبرم عقد العمل بنفسه مع صاحب العمل طبقا للمادة ٦٢ من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن الولاية على المال ، فإنه يكون من حقه أن يقبض الأجر ولو لم يبلغ أربعة عشر عاما ويعتبر هذا القبض مبرئا لذمة صاحب العمل [٢] .

---

(١) من هذا الرأى أيضاً على العريف — شرح قانون عقد العمل الفردى بند ٥ ص ٢٧ .
(٢) راجع فيما سبق بند ١٩٣ ص ١٨٩ و ١٩٠ .

§ — ٥ — حماية الأجر

لما كان الأجر هو المصدر الوحيد لنفقة العامل وأسرته ، فقد عنى المشرع بحمايته خشية أن تؤدى القواعد العامة فى الحجوزات والمقاصة ، وحقوق صاحب العمل فى الاقتطاع من الأجر ، إلى ضياع كل أو جل الأجر المستحق للعامل . وهذه الحماية تتناول : حماية الأجر من مزاحمة دائنى صاحب العمل المعسر ، وحمايته من حقوق صاحب العمل فى الاقتطاع من أجور عماله ، وحمايته من دائنى العامل الراغبين فى الحجز عليه تحت يد صاحب العمل .

٢٤٥ — (ا) حماية الأجر من مزاحمة دائنى صاحب العمل المعسر — كفل القانون المدنى فى المادة ١١٤١ منه حماية الأجور من دائنى صاحب العمل إذ رتب لها حق إمتياز على جميع أموال صاحب العمل من منقول وعقار ، يضمن دفعها قبل جميع الديون الأخرى غير الممتازة سواء كانت مشمولة برهن عقارى أم عادية ، وجعلها فى الدرجة الرابعة بين الديون الممتازة بعد المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانة ، ومصروفات الحفظ والترميم . غير أنه قصر هذا الإمتياز على الأجرة المستحقة عن الستة أشهر الأخيرة أى السابقة على يوم إبتداء عسر صاحب العمل .

وتستوى الديون الخاصة بهذه الأجور فى الدرجة مع :

(١) المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكل وملبس فى الستة الأشهر الأخيرة ، (٢) النفقة المستحقة فى ذمة المدين لأقاربه عن ستة الأشهر الأخيرة . بحيث إذا اجتمعت هذه الديون فتستوفى بنسبة كل منها .

٢٥٦ — (ب) حماية الأجر من اقتطاعات صاحب العمل — يحدث أحيانا أن يداين صاحب العمل عامله ببعض المبالغ كسلفة أقرضها له أو تعويض عن إتلاف شىء من ممتلكاته . ولما كان العامل يداين صاحب العمل بأجره ، فان صاحب العمل يعمد إلى المقاصة : فيخصم ماله قبل العامل من الأجر

المستحق عليه ، مما يهدد أجر العامل بالضياع ، ويعرضه وأسرته للفاقة . كما يحدث أن يقتطع صاحب العمل من أجر العامل قيمة الغرامات التى توقع عليه لمخالفته تعليمات المحل .

لذا تدخل القانون بتنظيم الاقتطاع من الأجر لتسوية هذه الاستحقاقات بما يضمن للعامل الحصول على جزء من أجره يكفى لقوته وقوت عياله :

(١) الاقتطاع لسداد القروض — نصت المادة العاشرة من قانون عقد العمل الفردى على منع صاحب العمل من أن يقتطع من العامل أكثر من ١٠ ٪ من أجره وفاء لما يكون قد أقرضه من مال . كما حظر عليه أن يتقاضى عن القرض أية فائدة .

والمقصود بالأجر فى حكم هذه المادة هو الأجر الفعلى المستحق وقت الاقتطاع وليس الأجر الإسمى . إذ قد يزيد الأجر الفعلى عن الاسمى نتيجة أداء عمل إضافى ، وقد يقل بسبب غياب العامل . وهذا التفسير هو الذى يتلاءم مع الغرض الذى توخاه المشرع من هذا النص وهو تنظيم الوفاء بما لا يرهق العامل .

(٢) الاقتطاع لتعويض الاتلافات — ألزمت المادة ١٦ من قانون عقد العمل الفردى العامل بتحمل المبالغ اللازمة لاصلاح أو استبدال المهمات أو الآلات أو المنتجات المملوكة لصاحب العمل أو الموجودة فى عهدته ، إذا كان هو المتسبب بخطئه فى فقدها أو إتلافها أو تدميرها .

ويقدر المبلغ الذى يلزم به العامل إما بالتراضى بينه وبين صاحب العمل وإما بحكم قضائى . فلا يجوز لصاحب العمل أن يستقل بتقدير هذا التعويض ويتولى خصمه من أجر العامل دون رضائه كما كانت تسمح بذلك المادة ١٣ من قانون عقد العمل القديم . ولكن يجوز له إذا ما رفع دعواه أمام القضاء أن يبدأ فى اقتطاع المبلغ الذى يطالب به من أجر العامل بحيث لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد . فإذا لم يقض له به أوقضى له باقل منه ، وجب عليه رد ما اقتطع بدون حق خلال

سبعة أيام من تاريخ الحكم النهائى[1] .

ويسرى هـذا القيد الخاص بعدم جواز اقتطاع اكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد على حالة تقدير مبلغ التعويض بالتراضى بين الطرفين ، وإن كانت صياغة المادة ١٦ من قانون عقد العمل الفردى توحى بسكوت المشرع عن تقييد الاقتطاع فى هذه الحالة . إذ لا يوجد ما يبرر التشدد مع العامل الذى قبل تقدير صاحب العمل للتعويض دون أن يكلفه مشقة الالتجاء إلى القضاء ، فضلا عن أن نص المـادة المقابلة فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى كان لا يجيز اقتطاع أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد ، بصفة عامة . ولا يوجد فى المذكرة الايضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ما يشير إلى رغبة المشرع فى العدول عن هـــذا الاتجاه العام[2] .

غير أنه يجب أن يلاحظ وجوب توفر شرطين لانطباق نص المادة ١٦ من قانون عقد العمل الفردى :

الأول — أن تكون الأشياء المطلوب التعويض عنهـا مملوكة لصاحب العمل أو فى عهدته . أما إذا كانت مملوكة لاحد العمال فلا يجوز إعمال نص

---

(١) فيما يلى نص المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

« إذا تسبب عامل فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكهـا صاحب العمل أو هى فى عهدته وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدال غيرها بها . ويكون تقدير هذا المبلغ إما بالتراضى أو التقاضى .

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

(٢) كانت المادة ١٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تنص على أنه :

« إذا تسبب عامل فى فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات مما يملكه صاحب العمل أو يكون فى عهدته ويثبت أن ذلك ناشىء عن رعونة أو عدم احتياط أو إهمال أو تفريط ، وجب أن يتحمل العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدالها .

« ولصاحب العمل أن يقتطع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد » .

المادة ١٦ من قانون عقد العمل الفردى للتعويض عنها ، وإنما تتبع القواعد العامة المتعلقة بمديونية العامل بصفة عامة .

الثانى — أن يكون فقد هذه الاشياء أو إتلافها أو تدميرها ناشئا عن خطأ العامل[١] . أما إذا كان راجعا إلى القوة القاهرة أو خطأ الغير فإنه لا يجوز الاقتطاع من أجر العامل من أجله طبقا للمادة ١٦ . كما أن هذا النص لا ينطبق فى حالة قيام العامل باتلاف شيئا من ذلك عمدا لأن هذا الفعل يعد جريمة تندرج تحت نص المادة ٣٦١ من قانون العقوبات ، ويعتبر التعويض عنه دينا عاديا يجوز التنفيذ به فى الجزء القابل للحجز عليه من الأجر إذ لا محل لأخذ العامل فى هذه الحالة بالرحمة .

(٣) الاقتطاع للغرامات — حظرت المادة ٢٩ من قانون عقد العمل الفردى على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد على أجر عشرة أيام . كما حظرت عليه أن يقتطع من أجره وفاء للغرامات التى يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد .

٢٤٧ — (ح) حماية الأجر من دائنى العامل — حد قانون عقد العمل الفردى من حق دائنى العامل فى الحجز على الأجر تحت يد صاحب العمل ، ومن حق العامل فى النزول عن أجره للغير . فقضى فى المادة ١١ منه بأن الأجور المستحقة للعمال[٢] لا يجوز النزول عنها أو الحجز عليها فيما يتعلق بالثلاثة جنيهات الأولى من الأجر الشهرى أو العشرة قروش الأولى من الأجر اليومى إلا :

---

(١) وقد أشارت المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ إلى صور الخطأ فذكرت « بأن كان ذلك ناشئاً عن رعونة أو عن عدم احتياط وتحرز أو عن إهمال أو عدم انتباه أو تفريط أو إفراط » .

(٢) وتسرى هذه القاعدة أيضاً على المبالغ المستحقة للعمال بحكم المواد ٣٦ ، ٣٧ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى (الفقرة الثالثة من المادة ١١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) وهذه المبالغ هى : (١) التعويض الذى يستحقه العامل بدلا من الاعلان السابق على فسخ العقد ؛ (٢) المكافأة عن مدة الخدمة فى حالة انتهاء عقد العمل =

(١) فى حدود الربع (٢) ومن أجل دين النفقة أو وفاء لثمن ماتم توريده من مأكل أو ملبس للعامل ولمن يعولهم[١] .

أما ما زاد على ذلك من الأجر فيجوز الحجز عليه أو النزول عنه من أجل أى دين ولكن فى حدود ربع الأجر أيضا .

كما قررت الفقرة الثانية من المادة ١١ المذكورة بأن يستوفى دين النفقة قبل دين المأكل والملبس .

ويقصد بالأجر فيما يتعلق بتطبيق النسب الجائز الحجز عليها ، الأجر الفعلى الذى يستحقه العامل فعلا وليس الأجر الاسمى المفترض الذى قد ينقص عن الاجر الفعلى بسبب الغياب أو الاضراب ، وقد يزيد عليه بسبب الاعمال الإضافية .

كما يجب أن يستبعد من الاجر الفعلى المبالغ المقتطعة منه طبقا لاحكام قانون عقد العمل الفردى كالمبالغ الخاصة بالقروض وتعويض الإتلافات والغرامات . إذ نصت الفقرة الاخيرة من المادة ١١ من قانون عقد العمل الفردى على أنه : « فى حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لاحكام هذا القانون يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوبا إلى ما يبقى من الاجر بعد طرح المبالغ المستقطعة منه »[٣] . وبذا أعطى القانون لهذه

= المحدد المدة أو فى حالة فسخ العقد من جانب صاحب العمل ؛ (٣) المكافأة التى يستحقها العامل إذا ترك الخدمة لأحد الأسباب الواردة بالمادة ٤١ من القانون المذكور ؛ (٤) المكافأة عن مدة الخدمة فى حالة انتهاء العقد بسبب الخدمة العسكرية الالزامية أو زواج العاملة ؛ (٥) المكافأة المستحقة للعامل الذى يستقيل بعد خدمة خمس سنوات ؛ (٦) المكافأة عن مدة الخدمة فى حالة انتهاء العقد لمرض العامل أو وفاته أو عجزه عن العمل عجزاً كاملا .

(١) يرى البعض أن يكون المأكل أو الملبس الذى تم توريده ضروريا مناسباً للمركز الاجتماعى للعامل ، وإن كان النص الجديد لم يذكر ذلك ، كما ذكره النص القديم (المادة ١٥ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى) ، نظراً لأنه لا يوجد مايدل على أنه أراد مخالفته . بحيث إذا كان كمالياً كان ثمنه ديناً عاديا (راجع الدكتور محمد كامل مرسى — بند ٢١٥ ص ١٧٥) .

(٢) أما اشتراك العامل فى نقابته والذى يقتطعه صاحب العمل من الأجر لحساب النقابة فانه لا يستبعد من الأجر قبل تحديد الجزء القابل للحجز لأنه غير مقرر بمقتضى قانون عقد العمل الفردى بل بمقتضى المادة ٦ من قانون نقابات العمال .

الاستقطاعات امتيازا على غيرها من الديون ، فتخصم أولا من الاجر الفعلى ثم تحسب النسب الجائز الحجز عليها أو النزول عنها بالنسبة للقدر المتبقى .

ويلاحظ أن هـذه القواعد الخاصة بالحجز يقصد بها حجز ما للمدين تحت يد الغير أى حجز دائن العامل على أجره تحت يد صاحب العمل . أما إذا كان العامل قبض أجره من صاحب العمل ، فانه يمكن الحجز عليه دون تقيد بالنسب الواردة بالمادة ١١ من قانون عقد العمل الفردى .

هـذا إلى أن هذه القيود خاصـة بالحجز على أجور العمال الخاضعين لقانون عقد العمل الفردى . أما باقى العمال فإنهم يخضعون للقواعد العامة فى الحجز على الاجور الواردة بالمـادة ٤٨٨ من قانون المرافعات ونصها : « لا يجوز الحجز على أجور الخدم والصناع والعمال أو مرتبات المستخدمين إلا بقدر الربع وعند التزاحم يخصص نصفه لوفاء ديون النفقة المقررة والنصف الآخر لما عداها من الديون » .

§ ٦ — صور الأجر وملحقاته

٢٤٨ — عرفنا الأجر بأنه ما يتعهد صاحب العمل بدفعه إلى العـامل بموجب عقد العمل نظير قيامه بالعمل المتفق عليه . وذكر قانون عقدالعمل الفردى فى المادة الرابعة منه أن الأجر يشمل ما يتناوله العامل من أجر ثابت مضافا اليه جميع ما يحصل عليه من المبالغ المشار اليها فى المـادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدنى . وقد أشارت هاتان المادتان إلى العمالة والنسب المؤية التى تدفع عن ثمن المبيعات فى المحال التجارية وإعانة غـلاء المعيشة والوهبة ، وكل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو فى مقابل زيادة أعبائه العائلية **وما شابه ذلك** ، اذا كانت هذه المبالغ مقررة فى العقـــد أو جرى بها العرف حتى أصبح العامل يعتبرها جزءا من الأجر [1] .

(١) أنظر نص المادتين ٦٧٣ و ٦٨٤ مدنى فيما سبق ص ٢١٨ و ٢١٩ .

ويعتبر هذا التعداد الوارد فى المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدنى إنما جاء على سبيل المثال لا الحصر . إذأضافت المادة عبارة « وما شابه ذلك» لكى يعتبر جزءا من الأجر كل ما يحصل عليه العامل بمقتضى عقد العمل وكل ما اعتاد العامل على تناوله من صاحب العمل نظير عمله بحيث أصبح يعتمد عليه باعتباره جزءا من الأجر لا تبرعا .

وينبنى على ذلك أن الطعام الذى يقدمه صاحب العمل بصفة مستمرة[1] . للعامل يعتبر جزءا من الأجر كحالة خدم المنازل الذين يقبلون أجراً نقديا منخفضاً بالنظر الى حقهم فى تناول الطعام . وكذلك تعتبر الكسوة المعتادة التى تعطى للخدم أو ما يدفع مقابل هذه الكسوة ، جزءا من الأجر اذا كان متفقاً على إلتزام المخدوم بها . أما الملابس الخاصة بالعمل والتى تصرفها بعض المؤسسات لعمالها فلا يعتبر ثمنها جزءا من الأجر وإنما تعد من أدوات العمل . كما أن حق السكن عيناً أو نقداً المعطى للعامل بصفة دائمة يعتبر جزءا من الأجر .

وسنتناول فيما يلى أهم صور الأجر الخاصة وملحقاته التى تحتاج الى بعض الايضاح والتفصيل : المنحة السنوية ، العمالة ، المكافآت ، النسب المئوية فى الايراد ، المشاركة فى الأرباح ، العلاوات الدورية ، الوهبة ، اعانة غلاء المعيشة .

٢٤٩ — المنحة السنوية — يقوم بعض أصحاب الاعمال بدفع مبالغ إضافية علاوة على الاجر الى عمالهم فى المواسم والاعياد أو بمناسبة انتهاء السنة . ويطلقون على هذه المبالغ فى فرنسا اسم «étrennes» أو «gratification»[2] . وقد أشار اليها القانون المدنى المصرى فى الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٣ وسماها « منحا » .

---

(١) أما إذا قدم صاحب العمل طعاما أو مقابل الطعام لعماله بصفة عرضية بسبب استمرار العمل فى محله بعض الأيام ، فلا يعتبر ذلك جزءاً من الأجر لأن العامل لم ينظم معيشته على أساسه .

(٢) ونظراً لأن هذه المنح كانت فى غالب الأحيان عبارة عن أجر شهر إضافى فى السنة ، لذلك أطلق عليها أيضاً إسم علاوة الشهر الثالث عشر (allocation du treziéme mois)

ويطلق البعض على هذه المنح اسم المكافآت السنوية . وهى تسمية غير موفقة . اذ المفروض فى المكافأة ـ كما يدل عليها أصل اشتقاقها اللغوى ـ أنها تعطى لتكافىء العامل على صفة خاصة فيه أو على امتياز فى عمله ، فى حين أن المنحة السنوية تصرف لجميع العمال على السواء أو لطائفة مهنية منهم بأكملها دون نظر الى كفاية خاصة أو ميزة معينة فى كل واحد منهم على حدة . أما المكافآت (primes) التى تعطى لعمال بالذات مقابل ميزة فيهم أو فى عملهم فهى نوع آخر من ملحقات الأجر سنتكلم عنها فيما بعد .

وتعتبر هذه المنح فى الأصل تبرعا كما يبين من نفس التسمية ، ويتفرع على ذلك أن صاحب العمل غير ملزم بدفعها ، وله كامل الحرية فى تحديد قدرها وتعيين شروط منحها . غير أن هذه المنح التبرعية تصبح اجبارية ذات صفة إلزامية فى أربع حالات : إذا كانت مقررة فى عقد العمل الفردى ، أو فى اللائحة الداخلية للمحل ، أو فى عقد عمل مشترك ، أو جرى بها العرف حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر وليست تبرعا .

وقد نصت المادة الرابعة من قانون عقد العمل الفردى على أنه يعتبر جزءا من الأجر المبالغ المشار اليها فى المادتين ٦٨٣ و ٦٨٣ من القانون المدنى . وجاء ضمن هذه المبالغ فى الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٣ سالفة الذكر « كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب [1] (وما يصرف له جزاء أمانته أو فى مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك) إذا كانت هذه

---

(١) كان أصل هذه العبارة فى المشروع التمهيدى للقانون المدنى : « كل منحة تعطى للعامل أو أجرة الشهر التى تصرف له علاوة على المرتب فى نهاية كل سنة . . . » ثم أدخل عليها فى تعديل مجلس النواب ، فاستبدلت بعبارة «أو أجرة الشهر التى تصرف » عبارة « أو الأجر الذى يصرف» فأصبح النص كما يلى : « كل منحة تعطى للعامل أو الأجر الذى يصرف له علاوة على المرتب فى نهاية كل سنة ... » حتى يدخل فى النص ما يستحقه العامل من أجر فى آخر كل سنة فوق مرتبه وقد يزيد على أجرة الشهر ، وكثيراً ما يصل إلى أجر ثلاثة شهور . ثم رأى مجلس الشيوخ حذف عبارة « أو الاجر الذى يصرف له » و « فى نهاية كل سنة » لأنها من قبيل التزيد إزاء عموم عبارة « كل منحة » الواردة فى صدر هذه الفقرة .

المبالغ مقررة فى عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا »[١] .

ولكن متى يعتبر أن العرف غير من صفة هذه المنحة التبرعية فجعلها جزءا من الاجر يلزم صاحب العمل بدفعها إلزاما ؟ اعتمد القضاء الفرنسى على ثلاث شرائط للقول بوجود هذا العرف [٢] :

الشرط الاول — عمومية المنحة (la généralité) — يجب أن يكون صرف المنحة لجميع عمال المشروع أو طائفة مهنية منهم بأكملها. أما اذا كانت تدفع لعامل واحد أو بضعة عمال معينين بالذات فلا يمكن القول بوجود عرف باعطاء منحة بصفة ملزمة للجميع .

الشرط الثانى — دوام المنحة (la constance) — فإطراد صرف المنحة يفيد إنعدام حرية صاحب العمل فى دفعها أو منعها .

الشرط الثالث — ثبات قيمة المنحة (la fixité) — إذ أن دفع المنحة بقيمة منتظمة يدل على أن صاحب العمل ليس مطلق الحرية فى تحديد قيمة المنحة حسبما يراه .

وقد أخذت هيئات التحكيم فى مصر بهذه الشروط ، فاعتبرت أن المنحة السنوية لا تعتبر ملزمة إلا « إذا كانت مقررة بعقد العمل أو فى لائحة المؤسسة أو إطرد العمل على صرفها سنويا بنفس القيمة وبطريقة منتظمة بحيث إذا لم تصرف فى سنة من السنوات أو اختلفت قيمتها انعدم ركن جريان العرف المطلوب توافره فى المادة ٦٨٣ من القانون المدنى »[٣].

---

(١) يلاحظ أن هذا النص غير مقصور على عمال المصانع بل يشمل أيضاً عمال المحال التجارية ، وأن استعمال عبارة « عمال المصانع » لا يقصد به نوع معين من عقود العمل وإنما أراد المشرع أن يعبر عن المشروع بالمصنع . وقد أخذت هيئة التحكيم بمدينة القاهرة بهذا التفسير السليم فى قرارها الصادر بتاريخ ٥/١١/ ٥٣ فى النزاع رقم ١١٨ لسنة ١٩٥٣ بين شركة بيع المصنوعات المصرية ونقابة عمالها .

(٢) بول دوران — الجزء الثانى — بند ٣٦٣ ص ٦٨٧ .

(٣) هيئة التحكيم بالقاهرة — ٥٣/٤/٢٧ — نزاع ٩٦ سنة ١٩٥٣ .
— ٥٣/٥/٢١ — نزاع ١١٩ سنة ١٩٥٣ (المحاماة — س ٣٤ عدد ٢ ص ١٢٤) وقد جاء فى القرار الأول : « وحيث أن عقد العمل ولائحة =

ولم تعتبر أن تغير قيمة المنحة مرة واحدة بالزيادة خلال بضعة سنوات[١] ، أو تغيرها بالزيادة المستمرة كل عدة سنوات ، يخل بشرط ثبات قيمة المنحة[٢] . ويفهم من ذلك أن تغيرها بالنقصان من حين لآخر أو بالنقصان تارة وبالزيادة تارة أخرى هو الذى يمنع من وجود العرف الذى يجعل المنحة ملزمة .

كما تطلبت هيئات التحكيم أن تكون المنحة عامة وليست شخصية كشرط ثالث للقول باستحقاق جميع العمال هذه المنحة[٣] .

= (المؤسسة) لم يقررا المنحة المطالب بها ، كما أن ممثل العمال قرر أن صاحب العمل حرمهم منها من ثلاث سنوات ، وانقضاء هذه المدة بدون المنحة التى يدعيها العمال يدل على عدم اطراد صرفها ، ولذلك ينعدم ركن جريان العرف ويتعين رفض هذا المطلب » .

وجاء فى القرار الثاني : « ولا يجوز للعامل اعتبار المكافأة السنوية حقاً مكتسباً له إلا إذا جرى رب العمل على صرفها بطريقة منتظمة موحدة من جهة قيمتها وموعد استحقاقها بدون النظر إلى نتيجة نشاط المؤسسة وربحها . أما إذا زادت هذه المكافأة أو نقصت حسب حالة المؤسسة الاقتصادية أو إذا صرفت هذه المكافأة فى مناسبات مختلفة أو فى مواعيد غير ثابتة أو بمناسبة الأعياد والمواسم فانه لا يجوز للعامل أن يعتبرها جزءا من أجره له أن يتقاضاه فى كل الأحوال » .

(١) هيئة تحكيم القاهرة — ٥٣/٦/٣٠ — نزاع رقم ٧٨ سنة ١٩٥٣ . غير أن الهيئة اعتبرت أن العرف يقضى فى هذه الحالة بدفع المنحة بحسب قيمتها التى اطردت بدون الزيادة التى حصلت مرة واحدة .

(٢) هيئة تحكيم القاهرة ـ ٥٣/١١/٥ ـ نزاع رقم ١١٨ سنة ١٩٥٣ .

وجاء فى هذا القرار : « أن المكافآت التى كانت تصرفها الشركة اطردت فى الزيادة فبدأت بشهرين ثم ارتفعت إلى شهرين ونصف ثم إلى ثلاثة شهور ونصف لمدة أربع سنوات مما يوحى بأن الشركة كانت تعتبر هذه المنح جزءاً من الأجر تضيف إليه ولا تنقص منه . كما يبين من الاطلاع على الكشف (المقدم من الشركة) أن هذه المكافآت كانت مقطوعة الصلة بنسبة الأرباح فلم تكن تدور فى فلكها نقصا وزيادة » وخلصت الهيئة إلى تقرير حق العمال فى منحة سنوية تعادل أجر ثلاثة شهور ونصف لكل منهم .

(٣) هيئة تحكيم القاهرة — ٥٣/٤/١٥ — نزاع رقم ٦٧ سنة ١٩٥٣ .

وورد فى قرار الهيئة : « ومن حيث أن إطلاع مدير مكتب العمل لشمال القاهرة على كشوف الأجور فى السنوات الثلاثة الماضية قاطع فى أن صرف العلاوة السنوية كان على أساس الامتياز وبغير تقدير ثابت ولم يكن شاملا لكل عامل من العمال كما يدعى هؤلاء . وقد قرر صاحب المصنع من أول الأمر أن العلاوة بهذا الوصف كانت شخصية وأيدته الكشوف فى ذلك =

ومتى ثبت أن هناك عرفا يجعل هذه المنحة السنوية ملزمة ، فلا يحق لصاحب العمل أن يمتنع عن دفعها استنادا إلى خسارته . إذ أن اطراد دفع المنحة لعدة سنوات اطرادا رتب العامل معيشته على أساسه يجعل المنحة جزءا من الأجر ، ويكون امتناعه عن دفع هذه المنحة بعدئذ بسبب الخسارة انقاصا للأجر بطريق غير مباشر وهو أمر غير جائز قانونا حتى فى حالة خسارة الشركة [١] .

على أن العامل لا يحق له أن يطالب بالمنحة السنوية كاملة إلا اذا استمر فى العمل حتى نهاية العام الذى تصرف عنه . فإذا انتهت مدة خدمته قبل هذا التاريخ ، فلا يكون له حق إلا فى الحصول على نسبة من المنحة تقدر بحسب مدة خدمته خلال هذه السنة [٢] .

٢٥٠ — العمالة — يقصد بالعمالة (la commission) الأجر الذى يدفع عادة فى صورة نسبة مئوية من قيمة التوصيات التى يحصل عليها الممثل التجارى أو المندوب الجواب نتيجة سعيه لدى العملاء ويمكن أن تكون هى كل ما يحصل عليه من أجر ، كما يمكن أن تضاف إلى أجر ثابت .

وتختلف العمالة عن المشاركة فى الأرباح من ناحية أنها تحتسب على أساس قيمة التوصيات وليس على أساس الأرباح . وينبنى على ذلك أن العمالة تستحق ولو لم يحقق المشروع أرباحا .

وقد ثار خلاف فى الفقه حول طبيعة عمل الممثلين التجاريين والمندوبين الجوابين الذين يؤجرون على أساس العمالة وهل يعتبر من قبيل الوكالة أو يعد أداء لعمل مقترن بالتبعية ، وفصل التقنين المدنى المصرى فى هذا

= فلا معنى إذن لإلزامه بصرف العلاوة حتما ولكل عامل بل المرجع فى صرفها إلى تقدير صاحب العمل وإلى إمكانياته . ولا مجال للقول بأن صرف العلاوة فى بعض السنوات جعل للعمال حقاً مكتسباً لدخولها ضمن الأجر الأساسى مادام استحقاقها مشروطا بالكفاءة أو بالحالة الاجتماعية للعامل وعلى غير أساس ثابت وتقدير ذلك جميعه فى يد صاحب العمل وحده » .

(١) هيئة تحكيم القاهرة — ٥٣/٦/٣٠ — نزاع رقم ٧٨ سنة ١٩٥٣ .

(٢) محكمة القاهرة التجارية — ١٩٥٣/٦/٢٨ — القضية رقم ١٣٣٩ سنة ١٩٥٣ .

الخلاف بالنص فى الفقرة الأولى من المادة ٦٧٦ على سريان « أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين الجوابين ومندوبى التأمين وغيرهم من الوسطاء ، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ، ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم » .

وكان نتيجة منطقية لهذا التكييف أن تعتبر العمالة التى تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين أجرا . وهو ما قضت به المادة ٦٨٣ فقرة أولى من القانون المدنى . وأحالت عليها المادة الرابعة من قانون عقد العمل الفردى التى عرفت المقصود بالأجر فى حكم هذا القانون .

ولا يقتصر حق الممثلين التجاريين والمندوبين الجوابين فى العمالة على التوصيات التى تبلغ لصاحب العمل أثناء مدة خدمتهم ، إذ نصت الفقرة الثانية من المادة ٦٧٦ من القانون المدنى على أنه :

« إذا انتهت خدمات الممثل التجارى أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعينة فى عقد استخدامه ، كان له الحق فى أن يتقاضى على سبيل الأجر العمالة أو الخصم المتفق عليه أو الذى يقضى به العرف عن التوصيات التى لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى أو المندوب الجواب من خدمته ، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون 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 » .

ولا تبدأ سريان مدة السنة الخاصة بتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بمناسبة انتهائه ، فيما يتعلق بالعمالة إلا من الوقت الذى يسلم فيه صاحب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد (مادة ٦٩٨ فقرة أولى من القانون المدنى) .

٢٥١ — المكافآت — تعتبر المكافآت (les primes) عنصراً من عناصر الأجر ، ويقصد منها ادخال نوع من التغيير على مبلغ الأجر بحسب

نوع العمل ومقداره . ويمكن أن تعطى هذه المكافآت مقابل صفة خاصة فى العامل كالمامه بلغات أجنبية أوحصوله على مؤهل معين فى فنه ، أو مقابل التوفير فى الوقود أو المواد الأولية أو مقابل زيادة الانتاج أو تحسن نوعه . ويجوز أن تقدر هذه المكافآت المتعلقة بالانتاج بصفة جماعية بالنسبة لفرقة أو مجموعة من العمال توزع عليهم .

وتختلف هذه المكافآت عن الأجر بحسب القطعة من ناحيتين : فالمكافآت لا تعتبر أجراً أساسيا بل مجرد تكملة لأجر أساسى محسوب على أساس الزمن ؛ كما أنها لا تتخذ بالضرورة كمية الانتاج قاعدة لمنحها بل قد تتخذ غيرها من العناصر كما يبين من الأمثلة التى ذكرناها[1] .

٢٥٢ — المشاركة فى الارباح — يجوز طبقا للمادة ٦٩١ من القانون المدنى أن يكون الأجر جزءاً من أرباح صاحب العمل . كما يجوز أيضا أن يحصل العامل على أجر ثابت أساسى ثم على حصة معينة من أرباح المشروع[2] .

وتختلف المشاركة فى الأرباح (la participation aux bénéfices) عن مكافآت الانتاج وعن العمالة فى أنها تتوقف على نتيجة المشروع بغير نظر إلى نوع العمل أو مقداره .

ولا تغير طريقة احتساب الأجر على أساس حصة فى الأرباح من صفة العامل ، فتسبغ عليه صفة الشريك ما دام أن العامل يؤدى عمله تحت

---

(١) بول دوران — الجزء الثاني — ص ٦٨٩ .

(٢) فيما يلى نص المادة ٦٩١ من القانون المدنى :

« ١ — إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلا منه حق فى جزء من أرباح رب العمل ، أو فى نسبة مئوية من جملة الإيراد 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 بياناً بما يستحقه عن ذلك .

« ٢ — ويجب على رب العمل فوق هذا أن يقدم إلى العامل أو إلى شخص موثوق به يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضى ، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان ، وأن يأذن له فى ذلك بالاطلاع على دفاتره » .

إدارة واشراف صاحب العمل[١] .

وقد ألزمت المادة ٦٩١ من القانون المدنى صاحب العمل بأن يقدم إلى عامله بيانا بحصته بعد كل جرد . كما أوجبت عليه بأن يقدم إلى العامل أو شخص آخر يعينه الطرفان أو يعينه القاضى ، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان ، وبأن يأذن له بالاطلاع على دفاتره .

وإذا انتهت مدة خدمة العامل خلال السنة فلا يكون له الحق فى الحصول على حصته من الأرباح السنوية كاملة بل يكون له حق فى نسبة من هذه الحصة تتناسب مع مدة خدمته فى هذه السنة . ويجب عليه أن ينتظر فى المطالبة بهذه النسبة لحين إجراء الجرد السنوى .

وقد نصت المادة ٦٩٨ فقرة أولى من القانون المدنى على أن مدة السنة الخاصة بسقوط دعوى العامل بالتقادم فيما يتعلق بالمشاركة فى الأرباح لا تبدأ إلا من الوقت الذى يسلم فيه صاحب العمل إلى العامل بيانا بما يستحقه بحسب آخر جرد[٢] .

٢٥٣ — النسب المئوية من الايراد — قد يتفق صاحب العمل والعامل على أن يدفع الأول للثانى نسبة مئوية من الايراد أو من المبيعات فوق الأجر الأساسى أو بدلا منه . ويفضل العمال وأصحاب الأعمال النسب المئوية من الايراد على المشاركة فى الارباح . فالعامل يضمن الحصول على مبلغ نظير النسبة المئوية فى الايراد ولو لم يدر المحل ربحا على صاحبه فى حين أنه لا يحصل على شىء فى حالة المشاركة فى الارباح . كما أن صاحب العمل يتفادى فى حالة النسب المئوية من الايراد اطلاع العمال على المصروفات وهو الأمر الذى يضطر إليه اضطراراً فى حالة المشاركة فى الأرباح .

---

(١) راجع فيما تقدم التفرقة بين العامل والشريك ص ١٧٨ بند ١٨١ .

(٢) فيما يلى نص المادة ٦٩٨ فقرة أولى من القانون المدني : « تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد ، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة فى الأرباح والنسبة المئوية فى جملة الإيراد ، فان المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد » .

على أن صاحب العمل ملزم تطبيقاً للمادة ٦٩١ من القانون المدنى بتقديم بيان إلى عامله بما يستحقه بعد كل جرد ، وباطلاع العامل أو الشخص الذى يعينه الطرفان على الدفاتر لخاصة بالايرادات للتحقق من صحة البيان .

ولا تبدأ سريان مدة السنة الخاصة بتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بمناسبة انتهائه ، فيما يتعلق بالنسب المئوية فى الايراد إلا من الوقت الذى يسلم فيه صاحب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد (مادة ٦٩٨ فقرة أولى من القانون المدنى) .

٢٥٤ — **الوهبة** — يجرى العرف فى بعض المهن على أن يدفع عملاء المحل لعماله مبلغا من المال مكافأة لهم على حسن قيامهم بالخدمة ويطلق على هذا المال الوهبة (le pourboire) . وهو ما جرت اللغة الدارجة على تسميته بالبقشيش .

وتختلف هذه الوهبة عن المنحة فى ان الذى يقوم بدفعها ليس صاحب العمل وإنما العملاء أنفسهم إما بتسليمها مباشرة للعامل ، وإما بإضافتها الى مبلغ الحساب المدفوع لصاحب العمل على أن يتولى الأخير تسليمها للعامل .

والأصل فى الوهبة أنها إختيارية متروكة لتقدير العملاء . ولكنها تصبح إجبارية إذا أضافها صاحب العمل على فاتورة الحساب أو جرى العرف فى بعض المهن بدفعها بحيث أصبح هذا الدفع إلتزاما قانونياً .

وبالرغم من أن الوهبة يدفعها العميل وليس صاحب العمل، فقد اعتبرها القانون المدنى جزءا من الأجر تسرى عليه القواعد القانونية الخاصة بالأجور ، ويحتسب عند تقدير المكافأة عن مدة الخدمة والتعويضات ، فى الحالتين الآتيتين :

الحالة الأولى — إذا كان العرف جرى على دفعها ، وتوجد قواعد تسمح بضبطها (المادة ٦٨٤ فقرة أولى من القانون المدنى). مثال ذلك المطاعم والمقاهى حيث يجرى العرف على دفع عشرة فى المائة من ثمن المأكولات أو المشروبات .

الحالة الثانية — إذا كان ما يدفعه العملاء من وهبة إلى عمال المحل يجمع فى صندوق مشترك ليقوم صاحب العمل بتوزيعه عليهم بنفسه أو تحت إشرافه (المادة ٦٨٤ فقرة ثانية من القانون المدنى) .

ذلك لأن الوهبة فى هاتين الحالتين تكون ملحوظة عند تقدير الأجر الأساسى . على أنه يجوز فى بعض الأعمال كالخدمة فى الفنادق والمطاعم والمقاهى ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام (المادة ٦٨٤ فقرة ثالثة من القانون المدنى)[1] .

ويلاحظ أن صاحب العمل ملزم بتوفير حد أدنى للأجر بموجب الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ كما سبق أن بينا ، ويترتب على ذلك أنه يجب أن يقوم بإكمال النقص عن هذا الحد الأدنى فيما لو قلت الهبات المدفوعة عنه .

بقى أن نتساءل عما إذا كان يجوز لصاحب العمل أن يحتجز لنفسه جزءاً من الوهبات المدفوعة أم أن هذا الاقتطاع غير مشروع ؟ نصت المواد من ٤٢ (a) إلى ٤٢ (d) من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى (وردت بالقانون الصادر فى ١٩ يوليو ١٩٣٣) على إلزام أصحاب الأعمال بدفع كل الوهبات المضافة إلى كشوف الحساب أو المجموعة لديه إلى العمال المتصلين بالعملاء الذين جرت العادة بإعطائها لهم مباشرة . فلا يجوز لأصحاب

---

(١) قررت هيئة التحكيم بالقاهرة فى ١٩٥٣/٥/١٤ رفض مطلب عمال محلات جروبى بتحديد مرتب ثابت لكل من السفرجية ومساعديهم فوق ما يتقاضونه عن مقابل الخدمة وهى نسبة العشرة فى المائة من ثمن المبيعات التى يقدمونها للعملاء الذين يرتادون المحال على أساس الفقرة الثالثة من المادة ٦٧٤ المذكورة التى تجيز ألا يكون للعامل فى بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام. « فاذا ما اتفق صاحب مؤسسة من هذا النوع مع عماله على احتساب أجرهم بالطريقة المبينة فى تلك المادة فإن اتفاقه هذا يكون صحيحاً لا غبار عليه ولا يحق للعامل بعد إبرامه أن يتظلم من هذا النظام الذى يقره القانون ويؤيده العرف فى مصر وفى البلاد الأخرى » . وأضاف هذا القرار : « إن مقياس الفصل فى هذا المطلب هو فى الواقع التحقق من مستوى الأجر الذى يتناوله العامل فاذا ما استبان أن هذا الأجر معقول بالنظر إلى الظروف الاقتصادية للمؤسسة وبالنسبة لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فان من التجنى أن يطالب العامل بزيادة هذا الأجر عن أى طريق » . وخلصت الهيئة من تحديد مايحصل عليه العامل إلى أن الأجر مناسب ولا محل لزيادته . (المحاماة — س ٣٣ عدد ١٠ ص ١٥٧٨) .

الأعمال إذن أن يحجزوا لأنفسهم أو لعمال المحل غير المتصلين بالعملاء جانبا من الوهبات لأى سبب من الأسباب .

أما فى مصر فلا يوجد نص تشريعى مماثل . وبناء على ذلك ، لا يوجد ما يمنع من أن يتفق صاحب العمل مع عماله على أن يستبقى لنفسه الوهبات ويدفع لهم أجرا ثابتا ، أو أن يتفق معهم على توزيع هذه الوهبات بصورة أو بأخرى بشرط مراعاة الحد الأدنى للأجور[١] .

٢٥٥ — العلاوة الدورية — تضع أحياناً بعض المؤسسات كادرا للعمال يقرر منحهم علاوات دورية . وتعتبر هذه العلاوات جزءا من الأجر أو تعد بعبارة أدق زيادة فى مبلغ الأجر الأصلى .

على أنه إذا لم يكن هناك نظام موضوع للعلاوات الدورية ، ولم يحصل اتفاق على منح هذه العلاوات فى عقد العمل الفردى أو فى عقد عمل مشترك ، فإن صاحب العمل لا يكون ملزما بمنح هذه العلاوات الدورية أو بوضع كادر للعمال يتضمن تقرير نظام للعلاوات الدورية . ذلك لأن هذه العلاوات الدورية الحتمية تتنافى مع طبيعة عمل المؤسسات الخاضعة للمنافسة الحرة والتى لا تتصف إيراداتها بميزة الاستقرار وإطراد الزيادة فى الأرباح لمواجهة الزيادة الحتمية المطردة فى الأجور[٢] .

وقد حاولت بعض نقابات العمال تفسير نص المادة ٣١ من قانون عقد العمل الفردى الخاص بالتزام صاحب العمل الذى يستخدم خمسين عاملا فأكثر بوضع لائحة لتنظيم العمل ومعاملة العمال ، بأن هذه اللائحة مقصود بها وضع كادر للعمال بترقياتهم وعلاوتهم الدورية . غير أن هيئات

---

(١) تم الاتفاق بين أصحاب المحلات العمومية وبين عمالهم على توزيع نسبة العشرة فى المائة مقابل الخدمة بالطريقة الآتية : يأخذ صاحب المؤسسة ٢ ٪ من هذه الحصيلة نظير الكسر ، وتوزع الـ ٨ ٪ على العمال الذين يقومون بخدمة المستهلكين الفعلية وهم بالنسبة للمطاعم رئيس الخدم والجرسون والكومى والسفرجى والشيف دى ريون وعامل التليفون ، وبالنسبة للمقاهى الجرسون والكومى والفراش وعامل التليفون .

(٢) هيئة تحكيم القاهرة — ١٥ أبريل ١٩٥٣ — المحاماة س ٣٣ عدد ١٠ ص ١٥٧٤ .

التحكيم رفضت الأخـــذ بهذا التفسير كما سنرى فيما بعد عند الكلام عن التزام صاحب العمل بوضع لائحة داخلية للمحل فى المبحث الثانى من هذا الفصل .

٢٥٦ — اعانة غلاء المعيشة — تطبيقا للمادة الرابعة من قانون عقد العمل الفردى والمادة ٦٩٣ فقرة ثانية من القانون المدنى ، تعتبر العلاوات التى تصرف للعمال بسبب غلاء المعيشة جزءاً لا يتجزأ من الأجر: فتسرى عليها القواعد القانونية الخاصة بالأجور ، وتحسب عند تقدير المكافأة عن مدة الخدمة والتعويضات التى تقدر على أساس الاجر .

وتصرف علاوة غلاء المعيشة بناء على اتفاق الطرفين أو بمقتضى نص تشريعى لمواجهة الارتفاع فى الأسعار . وقد تدخل المشرع المصرى بتقرير اعانة غلاء معيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية فى ٩ ديسمبر ١٩٤٢ بالأمر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ [١] تسرى على الأجور والمرتبات المستحقة اعتباراً من أول ديسمبر ١٩٤٢ [٢] .

وقد جاء فى ديباجة الأمر العسكرى المذكور أن هذا الامر صدر « نظراً لارتفاع نفقات المعيشة تبعا لزيادة أسعار الحاجات الضرورية وما تتطلبه من ضرورة توفير مورد للعامل لمواجهة هذه الحالة بحيث توفر له القدر اللازم للمعيشة فى أدنى الحدود المستطاعة » .

وحدد هذا الأمر فئات اعانة غلاء المعيشة فى جدول أرفق به ، مراعيا فيها عدد الأولاد ومقدار الأجر ، على النحو الآتى [٣] :

---

(١) الوقائع المصرية ـ العدد ٢٢١ الصادر فى ٩ ديسمبر ١٩٤٢ .

(٢) نصت المادة الثانية من الأمر المذكور على أن « يتخذ أساساً لتحديد العلاوة الأجر الذى يتناوله العامل وقت صدور هذا الأمر ويدخل فى حساب الأجر ما يكون قد منح له بصفة علاوة عادية ولكنه لا يشمل ما منح للعامل بصفة علاوة غلاء » .

(٣) ومع ذلك فقد قضت المادة الثالثة من الأمر العسكرى بأن « يمنح العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونيو ١٩٤١ إعانة غلاء المعيشة على أساس نصف الفئات المقررة بهذا الامر إذا تبين أنه قد روعى فى تحديد أجورهم حالة غلاء المعيشة ، على ألا يقل ما يمنحونه من أجر وعلاوة غلاء عما يمنح لأمثالهم فى نفس العمل » . وقضت محكمة النقض والإبرام أنه « متى كانت محكمة =

(١) طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر :

	النسبة المقررة
٣ ج فأقل	٥٠٪
أكثر من ٣ » إلى ١٠ ج	٤٠٪
« « ١٠ « « ٢٠ «	٣٠٪ بحد أقصى ٥ ج
« « ٢٠ « « ٣٠ «	٢٠٪ « « ٥ «
« « ٣٠ « « ٤٠ «	١٥٪ « « ٥ «
« « ٤٠	١٠٪ « « ١٠ «

(٢) طائفة آباء الولد أو الولدين :

٣ ج فأقل	٠/٠٤٠ بحد أدنى ٦٠ قرشاً شهرياً و ٢٥ مليما يومياً لعمال المياومة
أكثر من ٣ « « ١٠ ج	٠/٠٣٠
« « ١٠ « « ٢٠ «	٠/٠٢٠
« « ٢٠ « « ٣٠ «	٠/٠١٥ بحد أقصى ٤ ج
« « ٣٠ «	٠/٠١٠ « « ١٠ «

(٣) طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم :

٣ ج فأقل	٠/٠٣٠ بحد أدنى ٦٠ قرشاً شهريا و ٢٥ مليماً يومياً لعمال المياومة
أكثر من ٣ ج إلى ١٠ ج	٠/٠٢٠
« « ١٠ « « ٢٠ «	٠/٠١٥
« « ٢٠ «	٠/٠١٠ بحد أقصى ١٠ ج

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

وفرض هذا الامر أيضا حداً أدنى لاجر العامل - كما سبق أن أشرنا - بحيث لا يقل بالنسبة للعامل البالغ من العمر ١٨ سنة عن سبعة قروش ونصف فى اليوم بما فى ذلك علاوة غلاء المعيشة فإذا نقصت سن العامل عن

= الموضوع قد استعرضت وقائع الدعوى واستخلصت منها استخلاصاً سائغاً أن أجر المطعون عليه الذى استخدم بعد ٣٠ من يونيو سنة ١٩٤١ قد تتحدد بحسب أجر سنة ١٩٣٠ ودون مراعاة لحالة غلاء المعيشة فلا سبيل للنعى على هذا التقرير الموضوعى » (نقض مدنى ٥٢/٢/٢١ مجموعة النقض س ٣ عدد ٢ ص ٥٠٧) .

١٨ سنة جاز أن ينقص أجره فى اليوم بنسبة نصف قرش عن كل سنة ، بحيث لا يقل أجره اليومى فى أية حالة من الاحوال عن خمسة قروش (م٥).

٢٥٧ — وقد أجازت المادة الرابعة من الامر العسكرى لاصحاب المحال الذين يستخدمون عادة ٥٠ عاملا أو أقل ، وكذلك لاصحاب المحال الصناعية التى أنشئت بعد أول يناير ١٩٤٠ أن يتقدموا لمصلحة العمل بشكواهم من دفع فئات غلاء المعيشة على الوجه المبين فى هذا الامر . ويحيل وزير الشؤون الاجتماعية على لجنة التوفيق بين العمال وأصحاب العمل المشكلة بالامر العسكرى رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٤٢[1] ، الشكاوى التى تقدم له إذا تبين أن الحالة المادية لهذه المحال لا تمكن أصحابها من صرف الإعانة . وللجنة التوفيق أن تقرر إعفاء صاحب المحل من صرف هذه العلاوة كلها أو بعضها[2] .

٢٥٨ — وقد زيدت نسبة الإعانة المذكورة بموجب الأمر العسكرى رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٤٣ بمقدار ٤٠٪ من قيمتها مع مراعاة زيادة الحدود الدنيا والقصوى المبينة بجدول فئات الإعانة بالنسبة ذاتها اعتباراً من الأجور والمرتبات المستحقة من أول ديسمبر ١٩٤٣[3] . ورفع هذا الأمر أيضا الحد الادنى للأجور إلى ثمانية قروش ونصف فى اليوم بما فى ذلك الزيادة فى إعانة الغلاء بالنسبة للعمال البالغين من العمر ١٨ سنة ، مع جواز انقاص

---

(١) كانت هذه اللجنة مشكلة فى المحافظات والمديريات من المحافظ او المدير رئيساً وعضوية رئيس المحكمة الواقع فى دائرتها النزاع (وقاض تنتدبه وزارة العدل إذا كان النزاع واقعا فى دائرة محكمة جزئية) ومندوب مصلحة العمل ومندوب صاحب العمل ومندوب الصناعات ومندوبين اثنين عن العمال . وذلك قبل صدور القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .

(٢) يعتبر قرار لجنة التوفيق فى هذا الصدد نهائياً ولا يجوز الطعن فيه أمام هيئات التحكيم التى أنشئت بعد صدور هذا الأمر العسكرى بموجب القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الذى ألغى بعدئذ وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ لأن هذين التشريعين لم يعطيا لهيئة التحكيم الاختصاص بنظر مثل هذه الطعون (هيئة تحكيم القاهرة — ٥٣/١/٢٨ — النزاع رقم ٧ لسنة ١٩٥٣) .

(٣) نشر هذا الأمر بالوقائع المصرية العدد ١٥٤ الصادر فى ٣٠ ديسمبر ١٩٤٣ ، وألغى بمقتضى المادة السابعة من الأمر العسكرى رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ .

أجر من يقل سنه عن هذا الحد بنسبة نصف قرش عن كل سنة بحيث لا يقل فى أية حال من الاحوال عن ستة قروش (م ٢) .

٢٥٩ — ثم زيدت إعانة الغـــلاء مرة ثانية بمقتضى الامر العسكرى رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ الذى عدل جدول فئات الاعانة بالنسبة للأجور والمرتبات والمعاشات[1] المستحقة لعمال المحال الصناعية والتجارية اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٤٤ على النحو الآتى :

(١) طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر :

	النسبة المقررة	
٥ ج فأقل	١٠٠/.	
أكثر من ٥ « إلى ١٠ ج	٠٧٥/.	
« « ١٠ « « ٢٠ «	٠٥٠/.	بحد أقصى ٨٫٥٠٠ ج شهريا
« « ٢٠ « « ٣٠ «	٠٣٥/.	« « ٨٫٥٠٠ «
« « ٣٠ « « ٤٠ «	٠٢٥/.	« « ٨٫٥٠٠ «
« « ٤٠ «	٠١٤/.	« « ١٤ «

(٢) طائفة آباء الولد أو الولدين :

٥ ج فأقل	٠٧٥/.	
أكثر من ٥ « إلى ١٠ ج	٠٥٠/.	
« « ١٠ « « ٢٠ «	٠٣٥/.	
« « ٢٠ « « ٣٠ «	٠٢٥/.	بحد أقصى ٧ ج شهريا
« « ٣٠ « « ٤٠ «	٠١٥/.	
« « ٤٠ «	٠١٤/.	بحد أقصى ١٤ ج شهريا

(٣) طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم :

٥ ج فأقل	٠٥٠/.	
أكثر من ٥ « إلى ١٠ ج	٠٣٥/.	
« « ١٠ « « ٢٠ «	٠٢٥/.	
« « ٢٠ « « ٤٠ «	٠١٥/.	
« « ٤٠ «	٠١٤/.	بحد أقصى ١٤ ج شهريا

---

(١) نصت المادة الرابعة من الأمر العسكرى المذكور على أنه : « يجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية التى ترتب معاشاً لمن كانوا فى خدمتها من العمال والمستخدمين أن يصرفوا لهم إعانة غلاء على الوجه المبين بالجدول المرافق لهذا الأمر » .

(٤) طائفة أرباب المعاشات [١] :

٥ ج فأقل	٠٥٠/.
أكثر من ٥ « إلى ١٠ ج	٠٣٥/.
« « ١٠ « « ٢٠ «	٠٢٥/.
« « ٢٠ « « ٣٠ «	٠١٥/.
« « ٣٠ «	٧ /.

كما رفع هذا الأمر الحد الأدنى لأجر العامل البالغ من العمر ١٨ سنة إلى عشرة قروش فى اليوم أو ٢٥٠ قرشاً فى الشهر بما فى ذلك علاوة غلاء المعيشة مع جواز انقاص أجر من تقل سنه عن هذا الحد بنسبة نصف قرش فى اليوم أو ١٢٥ مليما فى الشهر عن كل سنة بحيث لا يقل بأية حال من الأحوال عن سبعة قروش ونصف فى اليوم أو ١٨٧ قرشا ونصف فى الشهر (م ٢).

وقد استمر العمل بالأمر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، المعدل بالأمر العسكرى رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ بموجب المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ بعد إلغاء الأحكام العرفية فى تلك السنة .

٢٦٠ — الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ — غير أن فئات إعانة الغلاء عدلت مرة ثالثة بالزيادة فى ٢٠ فبراير ١٩٥٠ بعد إعلان الأحكام العرفية من جديد فى ١٨ يناير ١٩٥٠ بموجب الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ ابتداء من الاجور والمرتبات والمعاشات المستحقة من أول مارس ١٩٥٠ [٢].

وجاء فى ديباجة هذا الأمر « ولما كانت أسعار السلع كان مقدراً هبوطها تدريجياً بانتهاء الحرب إلى أن تصل إلى مستوى معتدل ، وهو فرض لم يتحقق للآن بل على العكس من ذلك زادت تكاليف المعيشة من ذلك الوقت

---

(١) ألزم الأمر العسكرى رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ أصحاب المحال الصناعية والتجارية التى ترتب معاشاً لمن كانوا فى خدمتها من العمال والمستخدمين أن يصرفوا لهم إعانة غلاء على الوجه المبين بالجدول المرافق (م ٤) .

(٢) الوقائع المصرية ـ العدد ٣٢ مكرر غير اعتيادى الصادر فى ٢١ فبراير ١٩٥٠ .

إلى الآن مما حمل الحكومة على تقرير الزيادة فى فئات غلاء المعيشة لموظفيها وعمالها . ونظراً لاتصال هذه الاعتبارات إتصالا وثيقاً فى الوقت الحاضر بصالح الطبقات العاملة وبالتالى اتصالها مباشرة بالأمن العام واستتبابه فى مختلف أنحاء البلاد . . . » .

وقد اشتمل الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ على جدول جديد لإعانة غلاء المعيشة المقرر لعمال المحال الصناعية والتجارية حل محل الجدول الصادر بالأمرين رقمى ٣٥٨ و ٤٥٨ المتقدم ذكرهما يسرى اعتباراً من أول مارس ١٩٥٠ [1] . وهذا نصه :

(١) طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر :

	النسبة المقررة
٥ ج فأقل	٠١٥٠/.
أكثر من ٥ « إلى ١٠ ج	٠١١٢ر٥/. بحد أقصى ١٠ ج
« « ١٠ « « ٢٠ «	٠٧٥/. « « ١٢ ج
« « ٢٠ « « ٣٠ «	٠٤٩/. « « ١٢ ج
« « ٣٠ « « ٤٠ «	٠٣٢ر٥/. « « ١٥ ج
« « ٤٠ « « ١٠٠ «	٠١٦ر٨/. « « ١٥ ج
« « ١٠٠ «	٠١٥ر٤/. « « ١٥ ج

(٢) طائفة آباء الولد أو الولدين :

٥ ج فأقل	٠١١٢ر٥/.
أكثر من ٥ « إلى ١٠ ج	٠٧٥/.
أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج	٠٥٢ر٥/. بحد أقصى ٩ ج
أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج	٠٣٥/.
أكثر من ٣٠ ج إلى ٤٠ ج	٠١٩ر٥/.
أكثر من ٤٠ ج إلى ١٠٠ ج	٠١٦ر٨/. بحد أقصى ١٥ ج
أكثر من ١٠٠ ج	٠١٥ر٤/. بحد أقصى ١٥ ج

---

(١) هذا ما لم تكن فئات إعانة غلاء المعيشة التى تصرفها المؤسسات التى يسرى عليها هذا الأمر تزيد عن الفئات الواردة بالجدول المرافق له ، ففى هذه الحالة يعمل بالفئات المقررة بالمؤسسة (م ٦ من الأمر العسكرى) .

(٣) طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم :

٥ ج فأقل	٠٧٥/.
أكثر من ٥ ج إلى ١٠ ج	٥ر٠٥٢/.
أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج	٥ر٠٢٧/. بحد أقصى ٥ر٦ ج
أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج	٠٢١/.
أكثر من ٣٠ ج إلى ٤٠ ج	٥ر٠١٩/.
أكثر من ٤٠ ج إلى ١٠٠ ج	٨ر٠١٦/. بحد أقصى ١٥ ج
أكثر من ١٠٠ ج	٤ر٠١٥/. بحد أقصى ١٥ ج

(٤) طائفة أرباب المعاشات :

٥ ج فأقل	٠٧٥/.
أكثر من ٥ ج إلى ١٠ ج	٥ر٠٥٢/.
أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج	٥ر٠٣٧/. بحد أقصى ٥ر٦ ج
أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج	٥ر٠١٩/. بحد أقصى ٥ر٦ ج
أكثر من ٣٠ ج إلى ٩٠ ج	٧ر٠٧/. بحد أقصى ٥ر٦ ج

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

ويقصد بالأولاد — كما جاء بنهاية جدول إعانة الغلاء — الأبناء الذين يعولهم العامل وتقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية أو تجاوزوا هذه السن وكانت بهم عاهة تعجزهم عن الكسب وكذلك البنات غير المتزوجات[1] .

ويلاحظ أن فئات إعانة غلاء المعيشة الواردة بالجدول المرفق بالأمر

---

(١) أفتت الشعبة الاجتماعية والثقافية بمجلس الدولة أن عبارة « البنات غير المتزوجات » تشمل البنات الأبكار اللواتى يعتمدن فى معيشتهن على إعانة أبيهن العامل ، والبنات اللواتى تزوجن ثم طلقن أو ترملن . فالمطلقة بعد أن تستوفى النفقة المقررة لها تصبح لا مورد ورق لها إلا أن يعولها أبوها ولذلك فمن الواجب احتساب البنت التى طلقت بعد انقضاء السنة التى تفرض لها فى خلالها النفقة ، وكذلك التى ترملت وأثبتت أن زوجها لم يترك لها شيئاً ضمن من يعولهم العامل ويستحق عنهم علاوة غلاء . وجاء فى حيثيات هذه الفتوى أن المشرع لو كان يريد أن يقصر عبارة « البنات غير المتزوجات » على البنات الأبكار لاستبدل هذه العبارة بعبارة البنات اللواتي لم يتزوجن حتى يبين قصده . وليس بصحيح القول أن مدلول عبارة البنت هو انها غير متزوجة . ولم يسبق لها الزواج . إذ أن لفظ البنت يقصد به الفرع المؤنث فى مقابل لفظ الإبن الذى يقصد به الفرع المذكر .

العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ تحتسب على أساس الأجر الأساسى بعد استبعاد إعانة الغلاء التى كان يحصل عليها العامل بموجب الأوامر العسكرية السابقة عليه .

وقد رفع الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الحد الادنى لأجور عمال المحال الصناعية والتجارية البالغين من العمر ١٨ سنة إلى إثنى عشر قرشا ونصف فى اليوم أو ثلاثمائة وإثنى عشر قرشا ونصف فى الشهر بما فى ذلك إعانة غلاء المعيشة مع جواز خفض الاجر بنسبة نصف قرش فى اليوم أو ١٢٥ مليما فى الشهر عن كل سنة بالنسبة للعمال الذين لم يبلغوا ١٨ سنة بحيث لا يقل عن عشرة قروش فى اليوم أو ٢٥٠ قرشا فى الشهر[١] .

وهذا الامر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ لا يزال معمولا به حتى الآن ، فعند ما رفعت الأحكام العرفية فى أول مايو سنة ١٩٥٠ بمقتضى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٥٠ ، نص هذا القانون على استمرار العمل بالأمر العسكرى المذكور لمدة سنة تنتهى فى ٣٠ إبريل ١٩٥١ ، ثم امتد سريان هذا الامر لمدة سنة أخرى بمقتضى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥١ ، ثم امتد سريانه لمدة سنة ثالثة تنتهى فى ٣٠ ابريل ١٩٥٣ بموجب المرسوم بقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٥٢ ، وأخيراً صدر القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٥٣ باستمرار العمل بالأمر العسكرى المذكور لمدة سنة جديدة تبدأ من أول مايو ١٩٥٣ وتنتهى فى ٣٠ ابريل ١٩٥٤ .

٢٦١ - العقوبة على مخالفة الأمر — وقد أحال الامر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ فيما يختص بإثبات الجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكامه وبالعقوبة المقررة لها ، على المادتين ٧ و ٨ من الامر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢[٢] .

وتنص المادة ٧ المشار إليها على أن « يتولى إثبات الجرائم التى تقع

---

(١) أنظر ما سبق ذكره عن الحد الأدنى للأجور بند ٢٣٧ ص ٢٢٤ وما بعدها .

(٢) المادة ٧ فقرة أولى من الأمر العسكرى المذكور .

بالمخالفة لاحكام هذا الامر مفتشو مصلحة العمل والموظفون الذين ينتدبهم وزير الشؤون الاجتماعية لهذا الغرض ويكون لهم فى هذا الصدد صفة رجال الضبطية القضائية . وكذلك يكون لهم فى سبيل مراقبة تنفيذ أحكام هذا الامر الاطلاع على السجلات والدفاتر ومراجعة البيانات الواردة فيها » .

ونصت المادة ٨ على أن « كل مخالفة لأحكام هذا الامر والقرارات المنفذة له يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيها . وتقضى المحكمة فضلا عن ذلك ومن تلقاء نفسها بإلزام المخالف بدفع فرق الاجر أو العلاوة لمستحقيها » .

٢٦٢ — **الاختصاص بتطبيق الأمر** — وإذا كان للمحكمة الجنائية أن تحكم من تلقاء نفسها ودون أن يطلب أحد من الخصوم بدفع الفرق بين الحد الأدنى للأجر وبين الأجر المدفوع أو بدفع علاوة غلاء المعيشة التى لم تصرف ، فإن هذا النص لا يسلب المحاكم المدنية حقها فى الحكم بعلاوة الغلاء المستحقة إذا لجأ إليها العامل (١) . على أنه إذا كانت الدعوى الجنائية قد رفعت بالفعل على صاحب العمل لمخالفته الأمر العسكرى الخاص بعلاوة الغلاء بالنسبة لنفس العامل ، فعلى القاضى المدنى أن يوقف النظر فى الدعوى المطروحة أمامه لحين الفصل فى الدعوى الجنائية (٢) .

٢٦٣ — **تقرير الإعانة من النظام العام** — ويستفاد من النص على قضاء المحكمة الجنائية من تلقاء نفسها بعلاوة غلاء المعيشة لمستحقيها أن تقرير هذه الإعانة متعلق بالنظام العام .

---

(١) حكمت محكمة العمال بالإسكندرية فى ٥٣/١٢/٢٨ بعدم اختصاصها بنظر الدعاوى المتعلقة بطلب صرف علاوة غلاء المعيشة واختصاص محكمة الجنح بذلك . وهذا الحكم محل نظر . وقد جاء بحيثياته التى نشرتها الصحف اليومية أن هذا الاستثناء من القواعد العامة مقصود به سرعة تطبيق ما فرضه الأمر العسكرى من التزامات مالية على أصحاب الأعمال . ولا جدال فى أن تفسير المحكمة للأمر العسكرى ينافى هذا القصد لأنه يعوق وصول العمال لحقوقهم قبل أصحاب الأعمال برفض دعواهم لعدم الاختصاص ثم إلزامهم باتخاذ الاجراءات لطرح الموضوع على محكمة الجنح .

(٢) أنظر المادة ٢٦٥ من قانون الإجراءات الجنائية .

وقد قضت محكمة النقض والابرام بناء على ذلك بأن إعانة غلاء المعيشة يجب دفعها إلى العامل كاملة ، ولا يجوز أن يتفق العامل وصاحب العمل على التنازل عن جزء منها لأن هذا الاتفاق يخالف أمراً عده المشرع من النظام العام .[1]

٢٦٤ — وقد نص الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ على سريان أحكام الأمر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ والتى لا تتعارض مع نصوص هذا الأمر [2] . وبناء على هذا النص تقدمت الحكومة ببيان تفسيرى إلى اللجنة المالية بمجلس الشيوخ جاء فيه أن حكم المادتين الثالثة والرابعة من الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ لا يزال معمولا بهما فى ظل الأمر الجديد . والمادة الثالثة خاصة بمنح العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونيو ١٩٤١ نصف الاعانة المقررة بشرط ألا يقل أجرهم بالعلاوة عما يمنح لأمثالهم . أما المادة الرابعة فتعطى لأصحاب الأعمال الذين يستخدمون ٥٠ عاملا فأقل ، وأصحاب المحال الصناعية التى أنشئت بعد أول يناير ١٩٤٠ حق طلب إعفائهم من

---

(١) نقض مدني — ٥٢/٢/٢١ — مجموعة النقض س ٣ عدد ٢ ص ٥٠٧ .

وقد ورد فى فى هذا الحكم أنه متى كان الحكم المطعون فيه إذ قضى برفض التصديق على الصلح الذى نزل بموجبه المطعون فيه عن جزء من إعانة الغلاء التى يستحقها قبل الطاعنة بموجب الأمرين العسكريين رقمى ٣٥٨ و٥٤٨ والمرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ قد أقام قضاءه على أن هذا الصلح يخالف أمراً عده المشرع من النظام العام ذلك أنه ذكر فى ديباجة الأمر العسكرى رقم ٣٥٨ أن المشرع إنما يقرر إعانة غلاء للعمال ويلزم بها رب العمل إلزاماً لاسبيل للتخلص منه لاعتبارات متعلقة بالنظام العام وهى توفير مورد للعامل لمواجهة ارتفاع نفقات المعيشة تبعاً لزيادة أسعار الحاجات الضرورية كما أكد صلة ما قرر بالنظام العام بما أورده فى المادة الثامنة من اعتبار تخلف رب العمل عن دفع هذه الاعانة جريمة معاقباً عليها جنائياً ومن النص على أن « تقضى المحكمة فضلا عن ذلك ومن تلقاء نفسها بالزام المخالف بدفع فرق الأجر أو العلاوة لمستحقيها ... » فان ما قرره هذا الحكم لا مخالفة فيه للقانون . ولا محل للتحدى بجواز التصالح عن الضرر الذى يتخلف عن جريمة ذلك أن موضوع الصلح فى الدعوى لم يكن الضرر المتخلف عن جريمة وإنما هو النزول عن بعض حق قرره المشرع لاعتبارات تتعلق بالنظام العام وأوجب على المحكمة رعاية له أن تقضى به من تلقاء نفسها لمن حبس عنه .

(٢) أما الأمر العسكرى رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ، فقد انتهى تماما بحلول الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ محله (م ٨) .

دفع الاعانات المقررة كلها أو بعضها أمام لجنة التوفيق [١] . وقد سبق أن أشرنا اليهما فيما سبق [٢] .

٢٦٥ — **نطاق سريان الأمر** — ويلاحظ أن الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ وما سبقه من أوامر متعلقة بإعانة غلاء المعيشة لا تسرى إلا بالنسبة لعمال المحال الصناعية والتجارية — كما سبق أن ذكرنا — دون غيرهم . وقد جاء فى المادة الأولى من الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ (والتى لا يزال معمولا بها طبقاً للمادة ٧ من الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ لعدم تعارضها مع نصوصه) أن عبارة « المحال الصناعية والتجارية » تشمل كل محل يشتغل بالأعمال الصناعية والتجارية من أى نوع كانت وبوجه خاص المحلات الوارد ذكرها فى المادة الأولى من قانون إصابات العمل . وقد أورد هذا القانون على سبيل المثال الصناعات الاستخراجية، والصناعات المعدة لصنع المنتجات والمتعلقة بالقوى المحركة، وأعمال الانشاءات ، والنقل، والتنقيب عن الآثار ، باعتبارها من المحال الصناعية . كما أورد المحلات المخصصة لبيع السلع أو العمليات التجارية الأخرى والفنادق والبنسيونات والمقاهى والبوفيهات والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء باعتبارها أمثلة للمحال التجارية . وهذه البيانات كلها على سبيل المثال لا الحصر . ولكن يهمنا أن نشير إلى أن المادة الأولى من قانون إصابات العمل اعتبرت من بين المحال التجارية وإن كانت لا تمارس أعمالا تعد من الأعمال التجارية : (١) اسطبلات السباق والنوادى الرياضية ، (٢) محال الادارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة أو الأعمال ذات المنافع العامة [٣] .

---

(١) وقد جاء فى بيان الحكومة التفسيرى « أن تقديم الشكوى لا يتضمن إعطاء صاحب العمل الحق فى الامتناع عن صرف الزيادة فى إعانة الغلاء اعتباراً من أول مارس ١٩٥٠ ، بل يجب عليه صرفها وذلك إلى أن تبت لجنة التوفيق فى شكواه » .

(٢) راجع فيما سبق هامش ٣ ص ٢٥٠ وبند ٢٥٧ ص ٢٥٢ .

(٣) راجع تفصيل ذلك فى الباب الأول من القسم الرابع الخاص باصابات العمل .

وينبنى على ذلك أن عمال المشروعات الزراعية ، وعمال أرباب المهن الحرة ، وخدم المنازل ، وعمال المؤسسات الخيرية والثقافية والاجتماعية والدينية ، لا يستفيدون من أحكام الأمر العسكرى الخاص بإعانة غلاء المعيشة لأنهم ليسوا من عمال المحال الصناعية أو التجارية [١].

٢٦٦ — هذا وقد حكمت المحاكم بأن عمال المحال الصناعية والتجارية الذين يلحقون بالعمل بعد صدور الامر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بأجر أعلا من الأجر الأدنى الذى حدده الأمر المذكور ، يعتبر أن أجرهم شاملا لعلاوة غلاء المعيشة ، ما لم يقم الدليل على عكس ذلك [٢].

المبحث الثانى

وضع لائحة داخلية ولائحة للجزاءات

٢٦٧ — قضت المادة ٣١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ « على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يضع فى مكان ظاهر من مؤسسته لائحتين باللغة العربية إحداهما لتنظيم العمل ومعاملة العمال فى المؤسسة والأخرى للجزاءات وشروط توقيعها . ويشترط لنفاذ لائحة الجزاءات وما يطرأ عليها من تعديلات ألا تعترض عليها مصلحة العمل خلال ٤٥ يوماً من تقديمها إليها » .

٢٦٨ — **اللائحة الداخلية للمؤسسة** — يعتبر صاحب العمل الذى يستخدم خمسين عاملا فأكثر ملزماً بموجب المادة ٣١ المذكورة بوضع « لائحة لتنظيم العمل ومعاملة العمال فى المؤسسة » [٣] . وهى ما يسميها

---

(١) حكمت محكمة العمال بالاسكندرية فى ٥٣/١/٢١ فى القضية رقم ٥٢٠ لسنة ١٩٥١ الجدول العمومى بأن الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ لا ينطبق على الجمعيات الخيرية التى يكون الغرض منها أعمال نسائية أو دينية .

(٢) محكمة العمال بالاسكندرية — ٥٣/٤/٢٩ .

(٣) العبرة فى حساب عدد العمال بمن يشتغلون عادة فى المحل الرئيسى وفروعه معا . على أنه لا يجوز جمع عدد العمال الذين يشتغلون فى مؤسسات مختلفة مملوكة لنفس صاحب العمل إذا كانت من طبائع متباينة (من هذا الرأى راغب بطرس بند ٥٣ — وعلى العريف بند ٨) .

القانون المدنى « لائحة المصنع » (règlement d'atelier) ، وما يسميها البعض أيضاً باللائحة الداخلية (règlement intérieur) أو لائحة العمل (règlement de travail).

ولم يحدد القانون مشتملات هذه اللائحة ، ولكنها تتضمن عادة القواعد الخاصة بنظام العمل وواجبات العمال وحقوقهم . فتحدد ساعات دخول العمال وخروجهم ، والاشتراطات الخاصة بالصحة والوقاية من الحوادث ، وقواعد الأجازات المرضية ، ومواعيد دفع الأجور . كما تتضمن هذه اللائحة أحياناً قواعد خاصة بالأجور كمكافآت زيادة الانتاج . غير أنه لا يجوز أن تضمن هذه اللائحة الجزاءات التأديبية عن مخالفة التعليمات والأوامر نظراً لوجود لائحة خاصة بالجزاءات .

وتفيد اللائحة الداخلية فى توحيد قواعد العمل فى المشروع بالنسبة لجميع العمال ، كما توضح للعمال حقوقهم وواجباتهم بصورة جلية ، فلا تترك مجالا لصاحب العمل للتعسف مع العمال .

وقد أعفى القانون أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أقل من خمسين عاملا من الالتزام بوضع لائحة داخلية على أساس أنهم يتصلون بعمالهم اتصالا شخصياً مما يجعل العلاقة بينهم شبه عائلية ولا تحتاج إلى نظام مكتوب [1] . ولكننا نرى أن هذا العدد يعتبر كبيراً ويجب أن يقتصر هذا الاعفاء على المحال التى تستخدم أقل من عشرة عمال .

ولم يشترط القانون موافقة مصلحة العمل أو على الاقل عدم اعتراضها على اللائحة الداخلية لنفاذ مفعولها ، على عكس الحال بالنسبة للائحة الجزاءات . غير أنه اشترط وجوب تحرير هذه اللائحة باللغة العربية ، وتعليقها فى مكان ظاهر من المحل حتى يمكن أن يطلع عليها العمال .

وقد اختلف الفقه فى تكييف الطبيعة القانونية للائحة الداخلية : فبينما

---

(١) غير أنه لا يوجد ما يمنع أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أقل من خمسين عاملا من وضع لائحة داخلية للعمل بمحض اختيارهم .

اعتبرها البعض أنها اتفاق مكمل لعقد العمل يوافق عليه العامل موافقة ضمنية بمجرد إلتحاقه بالعمل فى المحل الموضوعة له هذه اللائحة ، رأى البعض الآخر أن اللائحة الداخلية تعتبر عملا إدارياً تنظيمياً صادراً من جانب صاحب العمل بناء على ما له من حق الادارة والاشراف [١]. كما رأى فريق ثالث أن اللائحة الداخلية ذات صفة مختلطة فهى إدارية بالنسبة لنصوصها المتعلقة بإدارة العمل كمواعيد العمل والانصراف فلا يشترط موافقة العمال عليها ، وتعاقدية بالنسبة لنصوصها المكملة لعقود العمل الفردية كالقواعد الخاصة بالأجور ويشترط لنفاذه موافقة العمال عليها ولو ضمنياً باطلاعهم عليها دون أن يبدوا اعتراضاً [٢].

وأياً كان التكييف القانونى الذى نأخذ به ، فإن للمحاكم الحق فى أن تحمى العامل من تطبيق ما قد تنطوى عليه اللائحة الداخلية من أحكام تعسفية . فإن اعتبرنا اللائحة عقداً ، فهى عقد إذعان يجوز للقاضى أن يعدل من شروطه التعسفية أو يعفى الطرف المذعن منها وفقاً لما تقضى به العدالة (المادة ١٤٩ من القانون المدنى) . وإن اعتبرنا اللائحة أمراً إدارياً يصدره صاحب العمل فمن حق العامل أن يطعن فيه على أساس التعسف فى استعمال الحق (المادة الخامسة من القانون المدنى) .

٢٦٩ — قادر العمال — وقد حاولت بعض نقابات العمال أن تفسر نص المادة ٣١ من قانون عقد العمل الفردى فيما يختص بوضع «لائحة لتنظيم العمل ومعاملة العمال فى المؤسسة ، على أساس ضرورة اشتمال هذه اللائحة على كادر ينظم ترقية العمال ومنحهم علاوات فى مواعيد دورية . غير أن هيئات التحكيم رفضت الأخذ بهذا التفسير على أساس أن المقصود بهذه اللائحة هو تنظيم معاملة العمال فيما يختص بالعمل ذاته كفترات عملهم ومواعيد

---

(١) أنظر فيما سبق الآثار المترتبة على كل من هذين الرأيين بند ٥٧ — ٥٩ ص ٤٤ وما بعدها .

(٢) على العريف — شرح تشريع العمل فى مصر — الجزء الأول بند ١٢٨ .

غدوهم ورواحهم وأوقات راحتهم دون المسائل المالية المتعلقة بالأجور ، فضلا عن أن إلزام أصحاب الأعمال بوضع كادر للعمال يخولهم ترقيات زمنية وعلاوات دورية حتمية قياساً على الحكومات والشركات الكبيرة ذات الإيرادات الضخمة المستقرة لا يتفق مع نظام المنافسة وتغير الأحوال الاقتصادية وحسن سير العمل فى المؤسسات التجارية والصناعية. (١)

غير أن عدم وجود إلتزام قانونى بوضع كادر للعمال ، لا يمنع من أن يضع صاحب العمل كادراً للعمال . وعندئذ يصبح صاحب العمل ملزما باحترام الكادر الذى وضعه أو بتنفيذ تعهده بإصدار الكادر الموعود به .

---

(١) هيئة التحكيم بالمنصورة — ١١ مارس ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨ لسنة ١٩٥٣ بين شركة ورمس بيور سعيد ونقابة مستخدمى شركات الملاحة بيور سعيد .

وقد جاء فى هذا القرار « أن هذا الكادر لا يمكن فرضه على المؤسسات الصناعية والتجارية الحرة التى تخضع لمنافسة غيرها من المؤسسات المماثلة والتى تتوقف ميزانيتها على الظروف الاقتصادية الداخلية الخارجة عن سلطان تلك المؤسسات وسيطرتها . كما أن حسن سير العمل فى تلك المؤسسات يستلزم أن يكون المجهود الشخصى هو عماد الترقية والعلاوة ولا بد من بنائها على كفاية العامل ونشاطه حسب تقدير مدير العمل لأنه مسئول عنه وحريص على نجاحه ، فلا مناص من أن نترك له الحرية المطلقة فى تقدير عماله ومجازاتهم غير مقيد بكادر يرغمه على إجراء ترقيات زمنية وإعطاء علاوات دورية تسرى على جميع العمال بصرف النظر عن تفاوتهم فى المقدرة وفى الاستعداد للعمل ورغبتهم فيه والإقبال عليه وقد لا تتحمل إمكانيات المؤسسة مواجهة تلك الترقيات وهذه العلاوات فى حينها فتعجز المؤسسة عن مزاولة نشاطها » وأضاف هذا القرار أن « تطبيق هذا النظام ليس فى مصلحة العمال أنفسهم فانه يؤدى إلى ظلم المجدين منهم ويلاشى ما يجيش بصدورهم من الطموح وتستبدل به روح الجنوح إلى الاستكانة إعتماداً على أن الزمن وحده كفيل برقيهم وارتفاع أجورهم . ولهذا اتجهت الحكومة إلى عدم التقيد بهذا النظام وإلى الخروج عليه بطريق الاستثناء . ولا تستطيع الشركات أن تسلك هذا السبيل لقلة عدد مستخدميها مع تشعب أعمالهم » .

راجع بنفس المعنى :

قرار هيئة التحكيم بالقاهرة — ١٩/٢/٥٣ — فى النزاع رقم ٣٧ سنة ١٩٥٣ بين مصنع مارنجاكى وزيفوس للصينى والفخار وبين عماله .

وقرار هيئة التحكيم بالقاهرة — ٢٧/٤/٥٣ — نزاع رقم ٩٨ سنة ١٩٥٣ بين مصانع عبده مصطفى وبين عمالها .

وقرار هيئة التحكيم بالقاهرة — ٣٠/٤/٥٣ — النزاع رقم ٨٧ سنة ١٩٥٣ بين مصنع التريكو المصرى وبين عماله .

٢٧٠ — *لائحة الجزاءات* — ألزمت المادة ٣١ من قانون عقد العمل الفردى صاحب العمل الذى يستخدم خمسين عاملا فأكثر بأن يضع أيضاً لائحة للجزاءات تحدد المخالفات وما يستحقه كل منها من الجزاء.

ويشترط لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات موافقة مصلحة العمل عليها صراحة، أو فوات مدة خمسة وأربعين يوماً على تاريخ تقديمها إليها دون اعتراض من جانبها.

وأوجب القانون تحرير هذه اللائحة باللغة العربية وتعليقها فى مكان ظاهر بالمحل حتى يمكن للعمال الاطلاع عليها.

وسنعود إلى موضوع لائحة الجزاءات عند الكلام عن سلطة صاحب العمل التأديبية.

المبحث الثالث

وقاية العمال من أخطار العمل

٢٧١ — أوجبت المادة ٢٦ من قانون عقد العمل الفردى «على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار الآلات. ولوزير الشؤون الاجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات».

وقد كانت المادة ٣٦ المقابلة فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تترك لصاحب العمل الحق فى اختيار الاحتياطات التى يراها هو كفيلة بحماية العمال. وكان هذا النقص عيباً فى القانون وجهنا إليه النقد[1]، فتدارك المشرع الأمر فى التشريع الجديد إذ جعل لوزير الشؤون الاجتماعية الحق فى إصدار القرارات المنظمة لهذه الاحتياطات.

والواقع إنه ينقص مجموعة قوانين العمل فى مصر تلك الأحكام القانونية المنظمة للعمل وظروفه المصانع وأماكن العمل الأخرى بما يضمن للعامل

(١) راجع الطبعة الاولى من هذا الكتاب بند ٢٠٦ ص ٢٠٨.

صحته وسلامته ، ويقيه من الأخطار الكثيرة التى يتعرض لها أثناء عمله ، وهو ما اصطلح على تسميته « بقانون المصنع » [1] . ونرجو أن لا يتأخر صدور هذا القانون الحيوى بالنسبة لحياة العمال وسلامتهم .

غير أن عدم صدور قرار من وزير الشؤون الاجتماعية ينظم الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل لا يعفى صاحب العمل من اتخاذ الاحتياطات المعتادة والتى تستلزمها ظروف العمل بحيث لو قصر فى ذلك اعتبر مسؤولا جنائيا طبقاً للمادة ٥٢ من قانون عقد العمل الفردى .

المبحث الرابع

تهيئة وسائل الانتقال والسكن والغذاء

٢٧٢ — تهيئة وسائل الانتقال — فرضت الفقرة الأولى من المادة ٢٧ من قانون عقد العمل الفردى « على من يستخدم عمالا فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال » .

ويقصد بوسائل المواصلات العادية هى السيارات العامة والسكك الحديدية والترام .

والتزام صاحب العمل فى هذه الحالة مقصور على إعداد وسائل النقل من مكان العمل إلى حيث توجد وسائل المواصلات العادية عند الذهاب إلى العمل والعودة منه . ولكن القانون لم يلزم صاحب العمل بان يوفر هذا الانتقال بالمجان ، فيجوز إذن الاتفاق مع العمال على دفع مقابل لهذا النقل .

---

(١) لا يجوز التعويل بحال — كما سبق أن ذكرنا — على القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ (المعدل بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٢٢) الخاص بالمحلات المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة ، الذى يستلزم استيفاء الاشتراطات التى تقررها جهات الاختصاص قبل الحصول على رخصة بفتح أو إدارة أى محل من المحلات التى يسرى عليها . فأحكام هذا القانون قصد بها حماية المستهلكين والمساكن المجاورة قبل حماية العمال فضلا عن أنه لا يسرى إلا على محال معينة بالذات .

والحكمة من هذا الالتزام هو عدم إرهاق العمال الذين يشتغلون فى أماكن بعيدة عن وسائل المواصلات العادية إما بالذهاب إلى محل عملهم والعودة منه سيراً على الأقدام أو بدفع مبالغ كبيرة بالنسبة لأجورهم فى اتخاذ وسائل خاصة للانتقال .

أما إذا كانت وسائل المواصلات العادية تصل إلى مكان العمل ، فلا يلتزم صاحب العمل بتهيئة وسائل انتقال خاصة بالعمال بين منازلهم ومحل عملهم . ولا يلتزم أيضاً بدفع مصاريف حضور العمال وعودتهم إلا إذا كان هناك اتفاق خاص على ذلك .

٢٧٣ — مصاريف احضار العمال من بلادهم واعادتهم اليها — غير أن المادة ١٧ من قانون عقد العمل الفردى ألزمت صاحب العمل الذى يستحضر عمالا من مواطنهم للعمل فى أماكن بعيدة عنها بتحمل مصروفات انتقال العمال من الجهات التى قدموا منها إلى مكان العمل . ولكن هذا الالتزام يسقط إذا انقطع العامل عن العمل لغير سبب مشروع قبل انتهاء المدة المتفق عليها أو قبل انتهاء العمل إذا كان العقد غير محدد المدة ، ويجوز لصاحب العمل عندئذ أن يطالب العامل بما أنفقه على إحضاره من موطنه . وتعتبر مشروعية السبب مسألة موضوعية متروكة لتقدير المحاكم حسب ظروف كل حالة .

كما ألزمت نفس المادة صاحب العمل بمصروفات عودة هؤلاء العمال إلى الجهات التى قدموا منها خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء العمل أو انتهاء العقد لأحد الأسباب الآتية :[1]

(١) فسخ عقد العمل غير المحدد المدة من جانب صاحب العمل طبقاً

---

(١) هذه الأسباب واردة على سبيل الحصر بالمادة ١٧ من قانون عقد العمل الفردى إذ أن لا التزام إلا بنص . وبناء على ذلك لا يجوز أن نضيف إليها حالة انتهاء العقد المحدد المدة بحلول أجله (عكس ذلك على العريف ص ٤٢) ويمكن تبرير التفرقة بأن العامل فى هذه الحالة لم يفاجأ بوجوب العودة إلى موطنه .

للمادة ٣٦ من قانون العمل الفردى . أما إذا استعمل العامل حقه فى فسخ هذا العقد ، فترى عدم إلزام صاحب العمل بمصاريف إعادته .

(٢) ترك العامل لعمله لسبب من الأسباب الواردة بالمادة ٤١ من قانون عقد العمل الفردى [١] .

(٣) مرض العامل مرضاً طويلا أو عجزه عن تأدية العمل (المادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى) .

فإذا لم يقم صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله خلال السبعة أيام المذكورة وجب على الجهة الإدارية المختصة أن تقوم بترحيل العامل — إذا طلب إليها ذلك فى نهاية تلك المدة — على نفقة صاحب العمل . ويجوز للجهة الإدارية أن تسترد ما أنفقته بطريق الحجز الإدارى .

على أن التزام صاحب العمل بمصروفات عودة العمال يسقط إذا رفض العامل كتابة العودة خلال مدة السبعة أيام المذكورة . كما أن حق العامل فى ترحيله بواسطة الجهة الإدارية على نفقة صاحب العمل يسقط إذا لم يتقدم إليها فى نهاية السبعة أيام ، ولا يستطيع هذا العامل أن يطالب صاحب العمل بمصاريف عودته بعد ذلك .

هذا ويلاحظ أخيراً أن إلتزام صاحب العمل بمصاريف عودة العمال الذين أحضرهم من بلادهم مقصور على إعادتهم إلى هذه البلاد بالذات دون غيرها . كما أن الخيار متروك لصاحب العمل بين القيام بإعادة العمال بمعرفته أو دفع مصاريف هذه العودة إذ أن المادة ١٧ تنص على أنه « إذا لم يقم

---

(١) هذه الأسباب هى : إدخاله الغش عند التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل — عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته — ارتكاب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته — اعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل بالضرب — وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته مع علم صاحب العمل بذلك وعدم قيامه بالتدابير التى تفرضها الجهة المختصة فى الميعاد .

صاحب العمل بترحيل العامل أو لم يف بمصروفات ترحيله، وجب على الجهة الإدارية ... » مما يفهم منه أن الخيار لصاحب العمل [١] .

٢٧٤ — تهيئة السكن والغذاء — كما فرضت الفقرة الثانية من المادة ٢٧ من قانون العمل الفردى « على من يستخدم عمالا فى المناطق البعيدة عن العمران التى تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية أن يوفر لهم السكن الملائم والتغذية بأسعار لا تزيد على ثلث التكاليف بشرط ألا يجاوز ما يؤديه العامل عشرين مليما عن الوجبة الواحدة » .

ويبين من هذا النص أن الالتزام بتهيئة السكن والغذاء لا يسرى إلا على الأعمال التى تكون فى مناطق بعيدة عن العمران بشرط أن يصدر بتعيينها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية . وقد صدر هذا القرار فى ٢٧ مايو سنة ١٩٥٣ [٢] معتبراً الجهات الآتية من المناطق البعيدة عن العمران فى حكم المادة ٢٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

(١) محافظات البحر الأحمر وسينا والغرب والجنوب .

(٢) أماكن العمل التى تبعد خمسة عشر كيلو متراً على الأقل من حدود أقرب مدينة أو قرية .

ويلاحظ أن هذا الالتزام مقصور على تهيئة وسائل السكن والتغذية أى أن يضعها صاحب العمل فى متناول العمال . ولكنه لا يلزم بتقديمها مجاناً بل له إذا شاء أن يتقاضى عنها ثمناً . وقد حدد القانون هذا الثمن بألا يزيد على ثلث التكاليف ودون أن يتجاوز عشرين مليما عن الوجبة الواحدة .

---

(١) والحكمة فى ذلك أن صاحب العمل قد يدبر وسيلة انتقال تخفف من مصروفات العودة كأن يستأجر سيارة لعدد من العمال أو ينقلهم بسيارة مملوكة له . على أن صاحب العمل ملزم بمراعاة النقل بوسيلة مناسبة من حيث السرعة والعرف ومركز العامل الأدبى .

(٢) نشر هذا القرار بالوقائع المصرية العدد ٤٨ مكرر الصادر فى ٥٣/٦/١٥ . ونص فى هذا القرار على أن يعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

وتفادياً لما قد تلجأ إليه بعض الشركات من تقديم وجبات لاتحتوى على جميع العناصر الغذائية اللازمة للجسم ، نص القانون على تعيين أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة (مادة ٢٧ فقرة ٣) لضمان تقديم غذاء يحفظ على العمال صحتهم . وقد صدر هذا القرار فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ .[١]

هذا ويشترط فى المسكن أن يكون مسكناً « ملائماً » أى أن تتوافر فيه الشروط الصحية الضرورية . غير أن القانون لم ينص على تعيين أوصاف المسكن الملائم بقرار وزارى كما فعل بالنسبة لتعيين أصناف الغذاء وكميته ، وكان من الواجب أن يتبع نفس الأسلوب بالنسبة للمسكن . وينبنى على ذلك أن للمحاكم وهيئات التحكيم سلطة تحديد اشتراطات المسكن الملائم عند طرح الأمر أمامها .

ويجوز أن يتقاضى صاحب العمل إيجاراً لمساكن العمال لأن القانون ألزمه بتوفير السكن الملائم لهم ولكنه لم ينص على توفيره بالمجان . كما أنه لم يضع حدوداً معينة لقيمة هذا الإيجار كما فعل بالنسبة للالتزام بتهيئة الغذاء .

المبحث الخامس

الرعاية الطبية للعمال

٢٧٥ — نصت المادة ٢٨ من قانون عقد العمل الفردى على ما يأتى :

« على صاحب العمل أن يوفر للعمال وسائل الاسعاف الطبية فى المنشأة.

« وإذا زاد عددهم على مائة وجب عليه أن يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف الطبية يختص بالقيام بها وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم فى المكان الذى يختاره صاحب العمل لهذا الغرض وأن يصرف لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بغير مقابل .

---

(١) نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ـ العدد الصادر فى ٥٣/١٢/٧ ـ ونص على العمل به من تاريخ النشر. وقد أوردنا نص هذا القرار فى الملحق رقم (١) فى نهاية الكتاب .

« وأما إذا زاد عددهم على خمسمائة وجب عليه علاوة على ما تقدم أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج ويشمل ذلك الأطباء الإخصائيين والعمليات الجراحية وغيرها بالمجان .

« ويتبع فى جميع ما تقدم الطرق والأوضاع التى يحددها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه متفقاً مع وزير الصحة العمومية » .

وقد صدر فى ١٧ أغسطس ١٩٥٣ قرار وزير الشؤون الاجتماعية (بعد موافقة وزير الصحة) بشأن الرعاية الطبية للعمال [١] .

ويؤخذ من هذا النص أن التزام صاحب العمل بالعناية الطبية لعماله يختلف باختلاف عدد العمال الذين يشتغلون فى المنشأة . ولا جدال فى أن المشرع يهدف من وراء هذا التمييز إلى تخفيف الأعباء المالية عن المشروعات الضعيفة من الناحية المالية . غير أنه جانب الصواب إذ اتخذ من عمال المنشأة أساسا للحكم على قدرتها المالية ، وكان أحجى به أن يجعل معيار التمييز بينها قيمة رؤوس أموالها أو مقدار متوسط أرباحها . فمن المشروعات ما لا يعتمد على الأيدى العاملة فى إنتاجه بقدر اعتماده على الآلات ، ومنها أيضاً ما يربح الكثير رغم استخدامه عدداً قليلا من العمال . وعلى العكس من ذلك ، هناك مشروعات تعتمد فى إنتاجها على الأيدى العاملة وليست فى حاجة إلى رأس مال كبير ، وقد تكون أرباحها بسيطة .

هذا وقد جانب المشرع التوفيق عندما حدد التزامات صاحب العمل بالنظر إلى عدد العمال المشتغلين فى « المنشأة » ولم ينص على عددهم فى « المشروع » بأكمله . وهناك فارق كبير بين المشروع وبين المنشأة . فالمشروع هو الوحدة الاقتصادية المستقلة وإن اشتملت على عدة منشآت . مثال ذلك المحل التجارى أو المصنع ذو الفروع المتعددة . فإن المحل الرئيسى بفروعه يعتبر مشروعا واحداً ، ولكن كل فرع على حدة يعتبر منشأة [٢] .

---

(١) الوقائع المصرية ـ العدد ٦٧ فى ١٧ أغسطس ١٩٥٣ .

(٢) يعبر عن المشروع بالفرنسية بكلمة « entreprise » بينما يعبر عن المنشأة بكلمة « établessiment » أنظر كتابنا « أصول الاقتصاد » الجزء الأول ص ٢٨٥ .

وينبنى على ذلك — إذا فسرنا النص تفسيرا حرفيا — أن صاحب العمل قد يعفى من بعض الالتزامات المتعلقة بالرعاية الطبية رغم كثرة عدد العمال المشتغلين لديه وفى نفس المشروع ، إذا كانوا موزعين على عدة منشآت . ولكن لما كان هدف المشروع هو التخفيف عن المشروعات الصغيرة ، فإننا نرى أنه يقصد عدد العمال فى كل المشروع ، ولكنه عبر عنه خطأ بكلمة المنشأة .

وأخيراً أليس من الغريب أن يتمتع عامل بالرعاية الطبية إلى أقصى حدودها بينما يحرم منها عامل آخر يشتغل بنفس الحرفة وله نفس الظروف لمجرد أن الأول التحق بمنشأة يشتغل فيها عدد كبير من العمال والثانى التحق بمحل يستخدم عدداً قليلا منهم ؟ لا جدال فى أن هذه التفرقة غير عادلة من وجهة نظر العمال ، ويتعين على المشرع أن يعمل على تجنبها ، وذلك بالأخذ بنظام للتأمين الصحى لجميع العمال ، يشترك أصحاب الأعمال فى تمويله عن طريق دفع اشتراكات فى صندوقه تتناسب مع الأهمية المالية للمشروعات وعدد العمال المشتغلين بها .

ويمكن تقسيم أصحاب الأعمال من حيث مدى التزامهم برعاية عمالهم طبيا إلى أربع فئات : —

الفئة الأولى — أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عشرين عاملا فأقل — وقد أعفاهم المشرع من كل إلتزام يتعلق بالرعاية الطبية للعمال . إذ نصت المادة ٢٨ من قانون عقد العمل الفردى بإلزام أصحاب الأعمال بتوفير وسائل الاسعاف الطبية فى المنشأة فى حدود القواعد التى يقررها وزير الشؤون الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة . ثم جاءت المادة الأولى من القرار الوزارى المنظم للرعاية الطبية للعمال الصادر فى ١٧ أغسطس ١٩٥٣ موضحة أن توفير وسائل الاسعاف الطبية عبارة عن إعداد صناديق للاسعافات الطبية وقصرت هذا الالتزام على المنشآت التى يزيد عدد عمالها على عشرين عاملا فأقل من كل التزام يتعلق بالرعاية الطبية للعمال المنصوص عليها فى المادة ٢٨ من قانون عقد العمل الفردى .

٢٧٧ — الفئة الثانية — أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عدداً من العمال يتراوح ما بين الواحد والعشرين ، والمائة عامل — ويقتصر إلتزام الرعاية الطبية بالنسبة لهؤلاء على توفير وسائل الاسعاف الطبية فى المنشاة . وقد فسر قرار وزير الشئون الاجتماعية الصادر فى ١٧ أغسطس ١٩٥٣ هذا الالتزام بأن يكون فى كل منشأة عدد من صناديق الاسعافات الطبية بالشروط والأوضاع الواردة بالقرار الصادر فى ٢٤ يناير سنة ١٩٥٢ بالتعليمات الخاصة بصندوق الاسعافات الطبية المنصوص عليه فى المادة ١٩ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل (١).

٢٧٨ — الفئة الثالثة — أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أكثر من مائة عامل إلى خمسمائة عامل — ويلتزم هؤلاء بأربع التزامات فيما يتعلق برعاية عمالهم طبياً :

(١) توفير وسائل الاسعاف الطبية فى المنشأة على النحو الذى بيناه فى إلتزام الفئة السابقة من أصحاب الأعمال .

(٢) استخدام ممرض ملم بوسائل الاسعاف الطبية يختص بالقيام بها .

(٣) تعيين طبيب لعيادة العمال وعلاجهم فى المكان الذى يختاره صاحب العمل لهذا الغرض بغير مقابل يدفعه العمال . ويجوز أن يحضر الطبيب بنفسه فى مواعيد معينة إلى مكان يخصص لذلك فى محل العمل أو خارجه ، كما يجوز أن ينتقل العامل المريض إلى عيادته الخاصة . ولكن لا يوجد إلزام بأن ينتقل الطبيب إلى منزل العامل المريض . كما أن صاحب العمل لا يلتزم بدفع بدفع مصاريف انتقال العامل إلى الطبيب (مادة ٣ من قرار الرعاية الطبية) . غير أنه لا يجوز أن يكون المكان المخصص لعيادة العمال وعلاجهم بعيداً عن محل العمل بحيث يتعذر على العمال الانتقال إليه بدون

---

(١) راجع أحكام هذا القرار فى الباب الخاص بإصابات العمل .

مشقة [١]. ولا يجوز أن تقل عدد الأيام المقررة للعناية الطبية عن ثلاث مرات فى الأسبوع (مادة ٦ فقرة ٢ من قرار الرعاية الطبية) . والعلاج الطبى يشمل جميع الأمراض ولو كانت بعيدة الصلة بالعمل أو أصيب بها نتيجة خطئه أو سوء تصرفه (كالأمراض التناسلية أو الإصابات فى مشاجرات) لعمومية النص ولأن المقصود بالالتزام بالعلاج الطبى هو نوع من المساعدة الطبية يقدمها صاحب العمل إلى عماله . ولكن إذا كان العلاج يشمل جميع الأمراض فلا يعنى ذلك تعيين أطباء إخصائيين الأمراض المختلفة بل يكفى طبيب واحد عام لجميع الأمراض . أما الحالات التى تحتاج لأطباء إخصائيين أو عمليات جراحية فلا يلزم بها إلا أصحاب الأعمال الذين يزيد عدد عمالهم على خمسمائة كما سنرى عند الكلام عن الفئة الرابعة [٢] .

(٤) صرف الأدوية اللازمة للعلاج بالمجان . وهذه الأدوية هى التى يصفها الطبيب الذى عينه صاحب العمل لعيادة عماله وعلاجهم ، فلا يجوز للعامل أن يطالب صاحب العمل بثمن دواء وصفه له طبيب آخر عرض نفسه عليه (مادة ٧ من قرار الرعاية الطبية) . وتشمل الأدوية الجاهزة منها والمحضرة ، كما تشمل الأدوية اللازمة لعلاج الأمراض ذات الصفة المستمرة كحقن الأنسولين بالنسبة لمرض السكر نظراً لعمومية النص [٣] . ولكن لا تشمل الأدوية النظارات الطبية والأطراف الصناعية .

---

(١) نصت المادة الثانية من القرار الوزارى الخاص بالرعاية الطبية للعمال على أن « يراعى فى اختيار المكان الذى يخصص لعيادة العمال وعلاجهم أن يكون قريباً بقدر الإمكان من المنشأة ويجب أن تتوافر فيه التهوية والإضاءة والشروط الصحية والراحة وأن يجهز بالأدوات والأجهزة الطبية اللازمة » .

(٢) نصت المادة ٤ من القرار الوزارى بشأن الرعاية الطبية للعمال على أن : « لا يكلف طبيب المنشأة التى يزيد عدد عمالها على مائة ويقل عن خمسمائة ، معالجة الأمراض التى تحتاج إلى علاج أخصائى إلا بالعلاج العادى إنما عليه أن ينصح العامل كتابة بالعلاج لدى أحد الإخصائيين مادامت حالته تتطلب ذلك » .

(٣) يرى الأستاذ راغب بطرس عدم إلزام صاحب العمل بهذا النوع من الأدوية (بند ١٢٤ ص ١٠٧) ، وهذا الرأى لا يتفق مع التفسير الصحيح للنص الموجود إذ أنه عمم الحكم ، ولا محل للتخصيص بغير مخصص .

٢٧٩ — الفئة الرابعة — أصحاب الأعمال الذين يستخدمون أكثر من خمسمائة عامل — ويلتزم هؤلاء العمال **علاوة** على الالتزامات الخاصة بالفئة السابقة بأن يوفروا لعمالهم « جميع وسائل العلاج ويشمل ذلك الأطباء الإخصائيين والعمليات الجراحية وغيرها بالمجان » .

وطبيب المنشأة هو الذى يقرر إحالة العامل إلى الطبيب الاخصائى أو إلى المستشفى أو إجراء عملية جراحية فى الحالات التى يتطلب علاجها ذلك . غير أنه يجوز أن يطالب العامل بذلك بناء على شهادة تثبت ضرورته، صادرة من أى طبيب بشرط اعتمادها من مصلحة العمل أو من مفتشى صحة المنطقة التى توجد بها المنشأة . وفى كلتا الحالتين يعتبر صاحب العمل هو صاحب الحق فى اختيار الطبيب الاخصائى أو المستشفى ، ولا يجوز للعامل أن يطالب بالعلاج لدى إخصائيين غير الذين يختارهم صاحب العمل أو فى مستشفيات لم يقررها (مادة ٥ من قرار الرعاية الطبية للعمال) .

٢٨٠ — وتعتبر هذه الالتزامات المتعلقة بالرعاية الطبية للعمال حداً أدنى يجوز لأصحاب الأعمال أن يزيدوا عليها . وقد نصت المادة ١٢ من القرار الوزارى الخاص بهذه الرعاية أنه « لا يترتب على العمل بهذا القرار أى مساس أو تعطيل للأنظمة الخاصة إذا كانت أكثر تحقيقاً للعناية الطبية من العناية المنظمة بهذا القرار » .

كما نصت المادة الثامنة من القرار المذكور على أنه « إذا كان فى المؤسسة صندوق او نظام لتوفير الخدمة الطبية يشترك فيه العامل بحيث يخوله حق علاج نفسه وأفراد عائلته فعلى المؤسسة أن تخفض قيمة اشتراك العامل فى هذا الصندوق أو النظام بما يعادل نفقات علاجه المجانى المقرر بمقتضى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ » .

٢٨١ — وتمكيناً لمصلحة العمل من مراقبة تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالرعاية الطبية ، نص القرار الوزارى الصادر فى هذا الشأن على إلزام صاحب العمل بابلاغ مصلحة العمل باسماء الأطباء والاخصائيين الذين

اختارهم لمعالجة عماله وكذا بيان المستشفيات التى قررها لذلك . كما ألزمه بأن يخطرها أيضاً بالحد الأدنى للأيام والمدد المقررة للعناية الطبية التى لايجوز أن تقل عن ثلاث مرات فى الاسبوع — كما سبق أن ذكرنا ، وبكل تعديل يجريه فى هذا الشأن (م ٦) .

كما ألزم هذا القرار صاحب العمل بأن يرسل مرة كل شهر إلى مصلحة العمل البيانات المتعلقة بعدد من عولجوا على نفقة المؤسسة وأنواع أمراضهم وأيام الغياب التى انقطع خلالها العمال عن العمل بسبب المرض وذلك طبقا للنموذج الملحق بهذا القرار (م ١١) .

٢٨٢ — ورغبة فى إحاطة العمال بحقوقهم فى الرعاية الطبية وكيفية تمتعهم بها ، نصت المادة التاسعة من القرار الوزارى على إلزام كل مؤسسة تستخدم مائة عامل فأكثر بأن تعلق على الأبواب الرئيسية التى يستعملها العمال للدخول إلى المصنع البيانات الآتية[1] :

(ا) مقر العيادة الطبية المخصصة للعمال .

(ب) أيام مباشرة العلاج فى هذه العياة ومواعيد ذلك .

(حـ) عنوان المستشفى والأطباء الإخصائيين الموكل إليهم معالجة العمال والمواعيد المخصصة لذلك .

٢٨٣ — ولكى يسهل تتبع أطوار العامل من الناحية الصحية ، أوجبت المادة العاشرة من القرار الوزارى على صاحب العمل أن يعد لكل عامل ملفاً طبياً سرياً لا يطلع عليه إلا الطبيب المعالج أو صاحب العمل أو من يقوم مقامه . ويوضح بهذا الملف :

(ا) نتيجة الكشف الطبى الموقع عليه عند الالتحاق بالعمل إن وجد.

(ب) نتيجة الكشف الطبى والعلاج المقرر له كلما تقدم للفحص الطبى .

---

(١) ويجوز لمفتشى مصلحة العمل أن يأمروا بتعليق كل البيانات المتقدمة أو بعضها فى غير ذلك من الأمكنة المناسبة كلما رأوا ضرورة لذلك (م ٩ فقرة ٢) . ويجب تعليق البيانات المذكورة بطريقة وبأوضاع يسهل معها اطلاع العمال عليها (م ٩ فقرة ٣) .

(ح) صور الأشعة وأرانيك التحاليـــل الطبية التى أجريت للفحص والعلاج إن وجدت .

(ء)أورنيك الخلو من الطفيليات والأمراض الصدرية والسرية إن وجد.

(هـ) المدة التى انقطع فيها العامل عن العمل بسبب المرض على أن توضح أيام المرض العادى والمهنى وإصابات العمل .

المبحث السادس

التسوية بين العمال فى العمل الواحد

٢٨٤ — تضمن المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى فى المادة ١٥ منه حكما جديداً لم يكن موجوداً فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى . ويقضى بأنه « إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وجب على هذا الشخص أن يسوى بين عماله وبين عمال صاحب العمل فى جميع الحقوق ويكون صاحب العمل متضامناً معه » .

وقد عدلت هذه المادة بموجب القانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣[1] بحيث أصبح نصها كما يلى :

« إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها وكان ذلك فى منطقة واحدة وجب عليه أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل فى جميع الحقوق ، ويكون صاحب العمل متضامناً معـــه فى ذلك .

« ويقصد بالأعمال الأصلية الأعمال التى باشرها صاحب العمل بصفة أصلية ، وبالنسبة للشركات الأعمال التى من أجلها أنشئت الشركة والمنصوص عليها فى عقد تأسيسها أو فى عقد امتيازها .

---

(١) الوقائع المصرية ـ عدد ٤٩ مكرر ـ ١٨ يونيو ١٩٥٣ ونص على العمل بهذا التعديل من تاريخ النشر .

« ولا تعتبر من الأعمال الأصلية الأعمال التى ليست لها صفة الاستمرار كالأعمال الطارئة أو الدورية حتى ولو كانت مرتبطة بالعمل الأصلى أو مكملة له أو تتفق طبيعتها وطبيعة العمل الأصلى .

ولا تطبق هذه الأحكام إلا على العقود المبرمة بعد ٨ ديسمبر ١٩٥٢ »
(وهو تاريخ العمل بالمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى) .

وترجع الحكمة فى تقرير هذا المبدأ إلى الرغبة فى سد الطريق على أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعض عملهم الأصلى إلى مقاولين أو أصحاب أعمال آخرين رغبة فى التخلص من الحقوق والامتيازات التى حصل عليها عمالهم . فألزم هذا النص « الأشخاص الذين يعهد إليهم صاحب العمل بتأدية عمل من أعماله أن يسووا فى المعاملة بين عمالهم وعمال صاحب العمل ، وذلك منعاً من التفرقة فى المعاملة التى تثير الحفيظة ، وتحقيقاً لذلك جعل صاحب العمل متضامناً معهم فى ذلك » [1] .

غير أن هذا المبدأ الذى تقرر بصفة مطلقة فى بداية الأمر ، لاقى اعتراضات قوية من جانب أصحاب الأعمال بسبب التوسع فى نطاق تطبيقه . فحد من نطاق هذا المبدأ باستلزام توفر ثلاثة شروط لتطبيقه : —

(١) أن يكون العمل المعهود به إلى صاحب العمل الآخر فى منطقة واحدة . وعللت المذكرة الإيضاحية هذا الشرط بأن اختلاف البيئة والظروف الاقتصادية وتوفر الأيدى العاملة يؤثر فى شروط العمل . فلا محل إذن لضرورة التسوية فى الأجور مثلا بين العمال الذين يشتغلون فى العاصمة ، والعمال الذين يعملون فى الريف .

(٢) أن يكون العمل المعهود به إلى صاحب العمل الآخر داخلا ضمن الأعمال الأصلية لصاحب العمل الأصلى . وهذا الشرط كان موجوداً فى

---

(٢) المذكرة الإيضاحية لقانون عقد العمل الفردى .

بادىء الأمر . غير أن التعديل الجديد عرف هذه الأعمال الأصلية بما يحول دون التوسع فى تفسيرها . فقرر أن الأعمال الاصلية هى الاعمال التى يباشرها صاحب العمل بصفة أصلية بالنسبة للمؤسسات الفردية . أما بالنسبة للشركات فهى الاعمال التى أنشئت الشركة من أجل القيام بها ، وكان منصوصاً عليها فى عقد تأسيسها . فاذا كانت من شركات الامتياز اعتبر أيضاً عملا أصلياً بجانب ما تقدم الاعمال التى نص عليها عقد الامتياز . وأضاف التعديل على سبيل المثال أنه لا تعتبر من الاعمال الاصلية الاعمال التى ليست لها صفة الاستمرار كالأعمال الطارئة أو الدورية حتى ولو كانت مرتبطة بالعمل الأصلى أو مكملة له أو تتفق بطبيعتها وطبيعة العمل الأصلى . ويقصد بالاعمال الدورية فى هذا الصدد الاعمال التى قد تتكرر فى أوقات منتظمة دون أن يكون لها صفة الدوام والاستمرار .

(٣) أن يكون العقد المبرم بين صاحب العمل الأصلى وأصحاب الأعمال الاخرين قد أبرم بعد ٨ ديسمبر ١٩٥٢ وهو تاريخ العمل بقانون عقد العمل الفردى الجديد . أى أن مبدأ التسوية لا يسرى على عمال صاحب العمل الذى تعاقد مع صاحب العمل الأصلى قبل هذا التاريخ .

٢٨٥ — وإذا كانت التسوية بين العمال الذين يشتغلون لدى أصحاب عمل مختلفين ، واجبة مادام العمل الذى يقوم به أحدهم يعتبر جزءاً من العمل الأصلى للآخر . فإن هذه التسوية لازمة من باب أولى بالنسبة للعمال القائمين بالعمل لدى صاحب العمل الواحد .

ولكن يشترط لتحقيق هذه المساواة بين العمال أن تتساوى ظروف العمل وتتساوى المؤهلات والكفاية [1] .

---

(١) قضت هيئة تحكيم القاهرة بأنه مما تجب مراعاته على وجه عام وبصفة مطردة المساواة بين العمال حيث تتساوى ظروف العمل وحين تتساوى المؤهلات . وهذه المساواة حق ثابت للعامل لا محل للاستثناء منه ويستند إلى مبادىء العدالة . وتطبيقاً لهذا يتعين على صاحب العمل أن يسوى بين عماله من كان منهم من الأجانب ومن كان منهم من المصريين =

المبحث السابع

اعداد ملفات للعمال

٢٨٦ — نصت المادة ٣٢ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى على إلزام صاحب العمل بانشاء ملف خاص لكل عامل يذكر فيه البيانات الآتية :

(١) إسم العامل ، وصناعته أو مهنته ، وسنه ، ومحل إقامته .

(٢) حالة العامل الاجتماعية أى ما إذا كان متزوجاً أو غير متزوج ، وعدد أولاده .

(٣) تاريخ ابتداء خدمة العامل .

(٤) أجر العامل مع بيان جميع ما يطرأ عليه من تطوات .

(٥) الجزاءات التى وقعت على العامل . وقد جاء فى المادة ١٢ من قرار وزير الشؤون الاجتماعية بشأن قواعد وإجراءات تأديب العمال أنه يجب أن « يكون لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التى ارتكبها وتاريخ وقوعها والعقوبة التى وقعت عليه من أجلها وتحفظ بالملف المنصوص عليه فى المادة ٣٢ من المرسوم بقانون » [1].

على أنه لا يكفى وجود هذه البيانات بالملف بل يجب أن ترفق به أيضاً محاضر التحقيق الخاصة بالجزاءات التأديبية (الفقرة الثانية من المادة ٣٢) .

(٦) الأجازات التى حصل عليها العامل ، سواء كانت أجازات اعتيادية أم مرضية .

= وأن يجعل الكل سواء فى فرص التمتع بكل الميزات التى يمنحها صاحب العمل ، و التى تهيؤها له طبيعة العمل نفسه » (١٤ مايو ١٩٥٣ — النزاع رقم ٣٨ سنة ١٩٥٣ بين محلات جروبى وبين عماله — المحاماة س ٣٣ عدد ١٠ ص ١٥٧٨) .

(١) هذا الملف بما يحتوى من بيانات عن الجزاءات الموقعة على العامل ، لا يغنى عن إمساك السجل الخاص بالغرامات المنصوص عليه فى المادة ٣٣ من قانون عقد العمل الفردى والذى تقيد فيه الغرامات التى توقع على العمال مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره .

(٧) تاريخ إنتهاء خدمة العامل ، وأسباب ذلك .

وقضت الفقرة الثانية من المادة ٣٢ بوجوب إرفاق تقارير رؤساء العامل عن عمله إن وجدت ، بهذا الملف .

وقد جاء فى المذكرة الايضاحية لقانون عقد العمل الفردى أن الحكمة من اشتراط وجود هذا الملف هى منع النزاع الذى يدور بين العامل وصاحب العمل حول الأجر أو الأجازات أو أسباب الفصل أو الاستغناء ، وتسهيل إشراف مصلحة العمل على تنفيذ نصوص القانون . وينبنى على ذلك أن للعامل الحق فى المطالبة بتقديم ملفه إلى المحكمة المختصة عند نظر دعواه ضد صاحب العمل .

والتزام صاحب العمل بحفظ هذا الملف لا ينتهى بإنتهاء مدة خدمة العامل بل يجب أن يحتفظ به لمدة سنة على الأقل من تاريخ إنتهاء خدمة العامل وإلا جازت معاقبته بالغرامة المنصوص عليها فى المادة ٥٢ من قانون عقد العمل الفردى . وقد حددت هذه المدة على أساس أن الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تسقط بالتقادم — طبقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المدنى — بإنقضاء سنة من تاريخ إنتهاء العقد . فيصبح الاحتفاظ بملف العامل بعد انقضاء هذه السنة عديم الجدوى[1] .

المبحث الثامن

اعطاء العامل شهادة بمدة خدمته

٢٨٧ — تقضى المادة ٤٩ من قانون عقد العمل الفردى بان « لى صاحب العمل أن يعطى العامل مجانا فى نهاية عقده بناء على طلبه شهادة لا يبين بها سوى تاريخ دخوله فى الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى يؤديه

---

(١) يرى الأستاذ على العريف أن مجرد رفع الدعوى خلال هذه السنة يلزم صاحب العمل بحفظ الملف حتى يفصل نهائياً فى الدعوى (شرح قانون عقد العمل الفردى بند ٥ ص ٢٦) .

ويبين فى الشهادة أيضاً قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك »[1].

والمقصود من هذه الشهادة هو تمكين العامل من أن يثبت لأصحاب الأعمال الذين يتقدم إليهم سعيا وراء عمل جديد ، المهنة التى مارسها ودرجة مرانه عليها بحكم المدة التى قضاها فى ممارستها .

وإعطاء الشهادة متوقف على طلب العامل ، فإذا لم يطلبها فلا يعتبر صاحب العمل أنه أخل بالتزاماته لأنه لم يعطه الشهادة من تلقاء نفسه . أما إذا طلبها العامل ، فيجب عليه إعطاؤها خلال مدة معقولة تقدرها المحاكم وإلا عد تأخره إخلالا بهذا الالتزام يبرر توقيع الجزاء المنصوص عليه فى المادة ٥٢ من قانون عقد العمل الفردى . وليس لصاحب العمل أن يمتنع عن ذلك استنادا الى ما إرتكبه العامل من أخطاء أدت الى فصله إذ أن هذه الشهادة حق العامل مهما كانت طريقة انتهاء عقد العمل ؛ فالمقصود منها تحقيق المصلحة العامة بالقضاء على البطالة . كما أن ليس له أن يمتنع عن اعطائها بحجة وجود أشياء بعهدة العامل ، إذ أن اعطاء هذه الشهادة لا يتضمن إعترافا بخلو طرفه .

ولم يحدد القانون مدة معينة لجواز المطالبة بالشهادة غير أن حق العامل فى المطالبة بها يسقط بالتقادم بمضى سنة على تاريخ انتهاء عقد العمل طبقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المدنى . أما عبارة « فى نهاية عقده » الواردة فى المادة فيراد بها أن يكون إعطاء الشهادة بمناسبة إنتهاء العقد .

٢٨٨ — وقد اشترطت المادة ألا يذكر بالشهادة سوى تاريخ الدخول فى الخدمة ، وتاريخ الخروج منها ، ونوع العمل الذى كان يؤديه . ومعنى هذا أنه محظور على صاحب العمل أن يذكر بالشهادة شيئاً عن كفاية العامل أو سلوكه سواء كان ثناء أو ذما . فالتعليق بالذم يقوم حائلا بين العامل وبين

---

(١) أضافت المادة ٤٩ المذكورة فى فقرتها الثانية : « وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات » .

حصوله على عمل جديد ، ولو منع الذم وأجيز الثناء لكان معنى خلو الشهادة من الثناء ذما [١] . غير أن المادة أجازت إضافة بيان آخر فى الشهادة **إذا طلب العامل ايراده** وهو ذكر الأجر والمرتبات الأخرى ، وما كان يتمتع به من امتيازات .

المبحث التاسع

الجزاء على إخلال صاحب العمل بالتزاماته

٢٨٩ — رقابة مصلحة العمل — رأى المشرع ضمانا لنفاذ الالتزامات التى فرضها قانون عقد العمل الفردى على أصحاب الأعمال أن يضفى على الموظفين الفنيين لمصلحة العمل صفة رجال الضبط القضائى فيما يختص بتنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له [١] . وبناء على ذلك يكون لهم حق ضبط المخالفات التى يرتكبها أصحاب الأعمال ، وتحرير المحاضر اللازمة لهم .

وأعطاهم القانون أيضاً فى سبيل ذلك حق الاطلاع على السجلات والمحررات كسجل الغرامات (م ٣٣) وملفات العمال (م ٣٢) واللائحة الداخلية للعمل ولائحة الجزاءات (م ٣١) ولائحة صندوق الإدخار (م ٤٧) وسراكى الأجور (م ١٤) وعقود العمل (م ٢) .

كما يجوز لهم طلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم للتحقق من تنفيذ إلتزاماتهم .

وقد اشترط القانون أن يكون هؤلاء الموظفون حاملين لبطاقة رسمية من وزير الشؤون الاجتماعية تثبت شخصيتهم (م ٥١ فقرة ٢) .

---

(١) راغب بطرس — بند ٧٣ ص ٧٥ .

(٢) المادة ٥١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

٢٩٠ — الجزاء الجنائى — وقد اعتبرت المادة ٥٢ من قانون عقد العمل الفردى إخلال صاحب العمل بالتزاماته المقررة فى هذا القانون والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له، جنحة يعاقب عليها بالغرامة. وفيما يلى نص هذه المادة:

« مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بغرامة لا تقل من مائتى قرش ولا تجاوز ألفى قرش كل من يخالف أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة ».[1]

٢٩١ — الجزاء المدنى — وعلاوة على هذه المسؤولية الجنائية، يحق لكل عامل أن يرفع أمره للقضاء للحكم له بما يستحق قبل صاحب العمل الذى يخل بالتزاماته، وبالتعويضات إن كان لها محل. وقد رأى المشرع مراعاة لحالة العمال وما يصيبهم من ضرر إذا طالت مدة التقاضى، أن يكون نظر الدعاوى التى يرفعها العمال طبقاً لأحكام قانون عقد العمل الفردى على وجه الاستعجال. كما أجاز فى جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة. وأعفى هذه الدعاوى من الرسوم القضائية على أنه يجوز للمحكمة فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها (المادة ٥٤ من قانون عقد العمل الفردى). وسنعود إلى دراسة قواعد التقاضى فى الفصل السابع من هذا الباب.

٢٩٢ — المسئول عن المخالفات — يعتبر صاحب العمل المتعاقد مع

---

(١) كانت المادة ٥٢ تشتمل على فقرة أخرى خاصة بمعاقبة صاحب العمل الذى يمتنع عن الاشتراك فى لجنة المؤسسة المختصة بحالات الفصل المنصوص عليها فى الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى. ولكن هذه اللجنة ألغيت بمقتضى القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣.

العامل هو المسؤول عما يقع من إخلال بالالتزامات المقررة قانوناً على عاتق أصحاب الأعمال لصالح العمال . ولكن يحدث أحياناً أن يكون للمحل مدير مسؤول بحيث يكون هو المرتكب للمخالفة دون إشراك صاحب العمل الذى قد تقطع الظروف بعدم علمه بالموضوع . فى هذه الحالة يعد مدير المحل هو المسؤول وحده جنائياً تطبيقاً للأحكام العامة فى المسؤولية الجنائية. غير أن صاحب العمل يبقى مسؤولا مدنياً بالتضامن مع مدير المحل باعتباره تابعاً له عن تعويض الأضرار الناجمة عن هذه المخالفات .

وقد أشرك قانون عقد العمل الفردى مع صاحب العمل المتعاقد مع العامل ، غيره من أصحاب الأعمال ، بأن جعلهم متضامنين فى المسؤولية عن الإخلال بالالتزامات المقررة قانوناً ، فى الحالتين الآتيتين :

(١) تضامن الخلف مع السلف فى حالة انتقال ملكية المؤسسة — قضت المادة ٤٨ من قانون عقد العمل الفردى على أنه فى حالة انتقال المؤسسة إلى الغير بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات ، تبقى عقود العمال قائمة ويعتبر الخلف مسؤولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ الالتزامات المقررة قانوناً للعمال . وهذا التضامن مقصور بطبيعة الحال على المدة السابقة على انتقال المؤسسة إذ أن المدة التالية من شأن صاحب العمل الجديد وحده .

(٢) تضامن صاحب العمل الأصلى مع أصحاب الأعمال الفرعيين ـ نصت المادة ٥٣ من قانون عقد العمل الفردى على أن « يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون . كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل فى الوفاء بجميع التكاليف التى تفرضها أحكام هذا القانون » . وينبنى على ذلك أن عمال المقاول من الباطن يمكنهم الرجوع على المقاول من الباطن وهو صاحب العمل المتعاقد معهم ، وعلى المقاول الأصلى ، متضامنين للمطالبة بحقوقهم

المقررة بقانون عقدالعمل الفردى .والحكمة فى ذلك أن المشرع حريص على القضاء على تحايل أصحاب الأعمال الذين يلجئون إلى التنازل عن كل عملياتهم أوجزء منها إلى غيرهم وقد يكونوا غير ميسورى الحال ، للتخلص من التزاماتهم التى يفرضها عليهم القانون .

٢٩٣ — الاتفاق المخالف لا يرفع المسئولية — ولا يرفع المسئولية عن أصحاب الأعمال وجود اتفاق بين صاحب العمل والعامل على مخالفة أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى. فقد نصت المادة ٥٠ منه : « يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل ».

ويؤخذ من هذا النص أن أحكام قانون عقد العمل الفردى من النظام العام ، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها بحيث تعتبر الشروط المخالفة باطلة بطلانا مطلقاً سواء كانت هذه الشروط واردة فى عقد عمل فردى أو عقد عمل مشترك[1] أو اتفاق خاص مستقل[2] .

على أن اشتمال العقد أو الاتفاق أو الاتفاق على مثل هذه الشروط المخالفة لقانون عقد العمل الفردى لا تبطل العقد أو الاتفاق بأكمله بل تبطل الشروط المخالفة وحدها .

ولا يصحح من بطلان الشرط المخالف أن يكون تاريخه سابقاً على

---

(١) نصت المادة الثامنة من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك على أنه : « يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل المشترك يخالف حكماً من أحكام قانون عقد العمل الفردى ، ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال » .

(٢) محكمة طنطا الابتدائية الكلية — ٢٥ فبراير ١٩٥٣ — محاماة ٣٣ ص ١٥٨٩ .

تاريخ العمل بقانون عقد العمل الفردى . فأحكام هذا القانون تسرى على الواقعة التى تنشأ فى ظله بصرف النظر عن تاريخ إبرام عقد العمل .

على أن القانون أجاز الشرط المخالف إذا كان أصلح للعامل . ذلك لأن المشرع قصد من وراء إصدار قانون عقد العمل الفردى تقرير حد أدنى لما يجب أن تكون عليه معاملة العمال بحيث لا يوجد ما يمنع من إعطائه أكثر منها .

الفصل الرابع

إلتزامات العامل

٢٩٤ – نصت المادة ٦٨٥ من القانون المدنى على أن العامل يلتزم بمقتضى عقد العمل بالالتزامات الأربعة الآتية :–

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

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

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

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

وأضافت المادة ٦٨٩ من القانون المدنى بأنه يجب على العامل إلى جانب هذه الالتزامات ، أن يقوم بالالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة » .

وقد تناول المشرع هذه الإلتزامات ببعض التفصيل فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى .

المبحث الأول

تأدية العمل المتفق عليه

٢٩٥ – يتعهد العامل بموجب عقد العمل أن يؤدى عملا معيناً لحساب صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه . ولذلك فإن أهم إلتزامات العامل الخاصة بتنفيذ العقد هو أن يضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل فى الوقت المعين لأجل تنفيذ العمل المتفق عليه .

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

ويجب أن يبدى العامل من الاهتمام بتأدية عمله ما يبديه الشخص العادى. على أنه إذا كان إنتاج العامل يزيد عادة عما ينتجه العامل العادى فإنه يعد مخلا بالتزامه إذا ما عمد فى وقت ما إلى تقليل إنتاجه بحيث يكون مساوياً للمتوسط. وكثيراً ما يلجأ العمال إلى سلاح تقليل الإنتاج كوسيلة لحمل أصحاب الأعمال على قبول مطالبهم . (١)

٢٩٦ — وإذا لم تنص العقود الفردية أو العقود المشتركة أو اللوائح الداخلية على نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها ، وعلى مداها ، أخذ بالتحديد المأخوذ به بالنسبة لعامل مماثل فى نفس المحل، وإلا حدد نوع الخدمة ومداها طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل . فإن لم يوجد عرف تولى القاضى تحديد نوع الخدمة ومداها وفقاً لمقتضيات العدالة (الفقرة الثانية من المادة ٦٨٢ من القانون المدنى) .

٢٩٧ — **تغيير العمل المتفق عليه** — والتزام العامل ينصب أصلا على العمل المتفق عليه غير أنه يجوز طبقاً للمادة ١٩ من قانون عقد العمل الفردى أن يمتد هذا الإلتزام إلى عمل خلاف العمل المتفق عليه فى الحالتين الآتيتين :

الحالة الأولى — وتعتبر حالة ضرورة وقتية. فيجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملا غير المتفق عليه أو أن يخرج عن القيود المشروطة فى العقد إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشا عن حادث وقع أو فى حالة القوة القاهرة .

---

(١) فيما يختص بالإضراب عن العمل ، أنظر فيما بعد الباب الخاص بالتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .

ولا يهم فى هذه الحالة أن يكون التغيير جوهرياً أو غير جوهرى لأن هذا التغيير ذو صفة مؤقتة ، فلا يجوز أن يستمر طويلا وإن طالت حالة الضرورة إذ يجب على صاحب العمل أن ينظم أموره بمجرد زوال فترة الارتباك الأولى .[١]

الحالة الثانية — حالة دائمة . إذ يجوز أيضاً لصاحب العمل أن يكلف العامل — بصفة دائمة — عملا غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا . أما إذا كان الاختلاف جوهريا فإنه يعد تعديلالشروط العقد لا يجوز أن يتم إلا برضاء الطرفين . وكون التغيير جوهريا أو غير جوهرى يعد مسألة موضوعية تفصل فيها المحاكم بحسب ظروف كل حالة .

والحكمة فى إعطاء صاحب العمل هذا الحق فى تغيير العمل المتفق عليه تغييراً غير جوهرى ترجع إلى الرغبة فى إعطائه الفرصة لتنظيم العمل داخل مؤسسته ووضع كل عامل فى العمل الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الانتاج .

ولكن يشترط ألا يكون تغيير العمل مقصوداً به الاساءة إلى العامل . فقد نصت الفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ من القانون المدنى على أن « نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه ، لا يعد عملا تعسفيا بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل ، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل » .

المبحث الثانى

تنفيذ أوامر صاحب العمل

٢٩٨ — صاحب العمل هو القائم بإدارة العمل والمسئول عن نتيجته . كما أنه يتمتع بموجب عقد العمل بحق الادارة والاشراف ، ذلك الحق الذى يميز عقد العمل عن غيره من العقود الواردة على العمل[٢] ، وبناء على ذلك

---

(١) على العريف — شرح قانون عقد العمل الفردى — بند ١١ ص ٤٤ .

(٢) راجع فيما سبق بند ١٧٣ — ١٨٤ ، ص ١٧٠ — ١٨٢ .

يجب على العامل إطاعة صاحب العمل وتنفيذ الأوامر الصادرة إليه شفوية كانت أم كتابية من صاحب العمل أومن وكلائه وهم رؤساء العامل دون مجادلة لأن صاحب العمل هو المسئول عن نتيجته .

على أن العامل لا يعتبر مكلفاً بطبيعة الحال بتنفيذ الأوامر فى غير وقت العمل . بل له أن يمتنع عن تنفيذها أثناء العمل فى الأحوال الثلاثة الآتية :

(١) إذا كان الأمر مخالفاً لنصوص عقد العمل وبصفة خاصة اذا كان صادراً بتكليفه بعمل خلاف العمل المتفق عليه ، ولا يدخل ضمن الحالتين المشار إليهما فى المادة ١٩ من قانون العمل الفردى واللتين خول فيهما لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر خلاف العمل المتفق عليه.[١] مثال ذلك أن يكلف كاتباً بتنظيف المحل .

(٢) اذا كان الأمر غير مشروع لتعارضه مع القانون أو الآداب كأن يأمر الصيدلى مساعده بغش الدواء ، أو يأمر صاحب العمل كاتبه بالتزوير فى الدفاتر .

(٣) اذا كان تنفيذ الأمر يعرض العامل للخطر .

وتطبيقا لالتزام العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل ، يجب على العامل أن يحترم أحكام اللائحة الداخلية للمحل الذى يعمل فيه والا كان مخلا بالتزاماته .[٢]

المبحث الثالث

المحافظة على الاشياء المسلمة اليه

٢٩٩ — يعهد صاحب العمل عادة الى العامل بما يحتاج اليه فى تأدية عمله من أدوات وآلات ومواد أولية ، كما قد يعهد اليه بما ينتجه من سلع . وعلى

---

(١) أنظر بند ٢٩٧ ص ٢٨٩ .

(٢) راجع ما سبق ذكره عن اللائحة الداخلية ص ٢٦١ وما بعدها .

العامل أن يحافظ على هذه الأشياء كما يحافظ الشخص العادى على ملكه ، فاذا قصر فى ذلك ونشأ عن تقصيره فقد الأشياء المذكورة أو إتلافها أو تدميرها عد مسئولا ،[1] وجاز لصاحب العمل — طبقاً للمادة ١٦ من قانون عقد العمل الفردى — أن يقتطع من أجره المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدالها بشرطين :

(١) أن يكون هذا الفقدان أو التلف أو التدمير ناشئاً عن خطأ العامل وليس نتيجة خطأ الغير أو متسبباً عن قوة قاهرة .

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

ويتم تقدير هذا المبلغ بتراضى الطرفين أو بحكم قضائى . ويجوز فى حالة التقاضى أن يبدأ صاحب العمل باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل فى الحدود المشار إليها بحيث إذا لم يقض له بهذا المبلغ أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع بدون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ الحكم النهائى .[2]

المبحث الرابع

الامتناع عما يضر بصاحب العمل

٣٠٠ — يلزم العامل بمقتضى عقد العمل بأن يمتنع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمحل الذى يعمل فيه أو بصاحبه : وهو ما يسمونه بواجب الولاء « obligation de fidélité » . فلا يجوز له أن يرتكب فعلا مخلا بالآداب فى محل عمله أو أن يتواجد أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين

---

(١) غير أن العامل لا يعتبر مسئولا عن التلف إذا ثبت وجود عرف فى المهنة يرفع عنه المسئولية عن تعويض هذا التلف كما هو الحال بالنسبة للخدمة فى المقاهى فى حالة كسر الأوانى أثناء نقلها .

(٢) راجع فيما سبق ص ٢٣٤ — ٢٣٦ .

أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة . كما لا يجوز له أن يعتدى بالقول أو الفعل على صاحب العمل أو أحد رؤساء العمل .[١]

٣٠١ — الاحتفاظ بأسرار العمل — كما يلتزم العامل بعدم إفشاء الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذى يعمل فيه . ويقصد بالأسرار الصناعية ما تعلق بطريقة الإنتاج ، أما الأسرار التجارية فهى ما كانت متعلقة بمعاملات المحل ومدى نشاطه . أما تقدير ما يعد سراً وما لا يعد كذلك فأمره متروك للمحاكم .

وينسحب إلتزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل الصناعية والتجارية إلى ما بعد انقضاء عقد العمل [٢] . وإذا كان القانون قد اقتصر على ذكر أسرار العمل الصناعية والتجارية ، فإن ذلك لا يعنى حق العامل الزراعى فى إفشاء أسرار العمل الزراعية أو حق الخادم فى إفشاء الأسرار العائلية . إذ أن الالتزام بعدم إفشاء هذه الأسرار ، أمر يقتضيه واجب الوفاء الذى يتضمنه عقد العمل ولو لم ينص عليه القانون . ولا يعد النص على أسرار العمل الصناعية والتجارية إلا من قبيل التمثيل.[٣]

٣٠٢ — الاتفاق على عدم المنافسة — كما يجوز للطرفين أن يتفقا على عدم منافسة العامل لرب العمل بعد انتهاء العقد أو عدم اشتراكه فى أى مشروع ينافسه . ولكن يشترط لصحة هذا الاتفاق طبقا للمادة ٦٨٦ من القانون المدنى :[٤]

---

(١) أجازت المادة ٤٠ فقرة ٩ و ١٠ فصل العامل فى هذه الحالات دون سبق إعلان ودون مكافأة أو تعويض .

(٢) راجع المادة ٦٨٥ فقرة (ى) من القانون المدنى .

(٣) من هذا الرأى أيضاً على العريف — شرح تشريع العمل فى مصر — جزء أول — بند ١١٤ .

(٤) كان المشروع التمهيدى للقانون يتضمن شرطاً آخر وهو « أن يقرر العقد للعامل تعويضاً عن هذا القيد الوارد على حريته فى العمل يتناسب مع مدى هذا القيد » . وقد حذف هذا الشرط فى مجلس الشيوخ وترك الحكم الوارد فيه للقواعد العامة والعدالة والاتفاق (لأعمال التحضيرية للقانون المدنى — الجزء الخامس — ص ١٤٢) .

(١) أن يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله .

(٢) أن يكون العامل بالغاً سن الرشد وقت إبرام العقد .

(٣) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة. (١)

ولا يجوز لرب للعمل أن يتمسك بإتفاق عدم المنافسة ولو توفرت هذه الشروط ، إذا فسخ رب العمل العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، أو كان قد وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد (مادة ٦٨٦ مدنى فقرة ٣) .

كما يبطل اتفاق عدم المنافسة إذا تضمن شرطاً جزائياً فى حالة الاخلال به ، وكان فى هذا الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها (مادة ٦٨٧ مدنى) .

٣٠٣ — الاختراعات التى يتوصل اليها العامل — يثير توصل العامل الى اختراع جديد فى أثناء أداء عمله لدى صاحب العمل ، الخلاف بينهما حول صاحب الحق فيه . وقد رأى المشرع المصرى أن يحسم هذا الخلاف ، فنص فى المادة ٦٨٨ من القانون المدنى على أن العامل هو صاحب الحق وحده فيما يوفق إليه من اختراع جديد أثناء خدمة رب العمل ، « ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال فى خدمة رب العمل » .

---

(١) قضت محكمة استئناف مصر فى ١٩٣٠/٧/٢١ قبل صدور القانون المدنى الجديد بأنه : « من المقرر علماً وقضاء وفقهاً أنه يعد فاسداً وباطلا الشرط الذى يؤخذ على العامل بألا يشتغل فى أى مكان آخر بوجه عام فى عمل مشابه ، لما فى ذلك من اعتداء على حرية العمل. ولا يسأل العامل فى حالة مخالفة الشرط عن تعويض ما ، وإذا تعهد العامل بدفع مبلغ عن المخالفة كان تعهده باطلا . ولكن إذا انصرف التعهد إلى الحظر من الاشتغال فى دائرة معينة فى البلد أو فى محل معين ، أو إلى الحظر من الاشتغال فى أى مكان لمدة معينة كان تعهده صحيحا » (محاماة س ١١ ص ٦٥٥) .

غير أنه استثنى من هذه القاعدة العامة حالتين جعل لصاحب العمل فى كل منهما الحق فيما يستنبطه العامل من اختراعات أثناء عمله . وهاتان الحالتان هما :

(١) إذا كانت طبيعة الأعمال التى تعهد بها العامل « تقتضى منه إفراغ جهده فى الابتداع » . أى اذا كان صاحب العمل يدفع للعامل أجره نظير الانقطاع لأبحاث كان من نتيجتها التوصل الى الاختراع .

(٢) اذا كان صاحب العمل اشترط فى عقد العمل صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدى إليه العامل من المخترعات . ولا يجوز أن يستخلص هذا الاشتراط من مفهوم نصوص العقد أو من ظروف التعاقد بل يجب أن يكون منصوصاً عليه نصاً صريحاً لا لبس فيه .

ويحصل صاحب العمل على هذا الحق فى الاختراع فى الحالتين المذكورتين بدون مقابل يدفعه للعامل إلا اذا كان الاختراع « ذا أهمية اقتصادية جدية » . فعندئذ يكون للعامل أن يطالب بمقابل . وقد ترك القانون للمحكمة سلطة تقدير الأهمية الاقتصادية للاختراع مستعينة فى ذلك بأهل الخبرة ؛ كما ترك لها حرية تقدير المقابل وفقاً لمقتضيات العدالة مكتفياً بالاشارة الى مراعاة مقدار المعونة التى قدمها صاحب العمل وما استخدم من منشآته فى سبيل التوصل للاختراع ، عند تقدير هذا المقابل .

المبحث الخامس

الجزاء على اخلال العامل بالتزاماته

٣٠٤ — يختلف الجزاء الذى يتعرض له العامل نتيجة اخلاله بالتزاماته الناشئة من عقد العمل ، عن الجزاء الذى يتعرض له صاحب العمل اذا أخل بالتزاماته المترتبة على هذا العقد.[1]

---

(١) راجع فيما يختص بالجزاء على إخلال صاحب العمل بالتزاماته بند ٢٨٩ — ٢٩٣ ص ٢٨٣ — ٢٨٧ .

ففيما يختص بالجزاء الجنائى ، جاء نص المادة ٥٢ من قانون عقد العمل الفردى عاما بحيث يبدو أنه يسرى على صاحب العمل والعامل على السواء . فقد ورد فيه « مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتى قرش ولا تجاوز ألفى قرش كل من يخالف أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له » . ولكن الواقع أن هذا النص لا ينطبق إلا على أصحاب الأعمال لأن الأحكام الواردة بقانون عقد العمل الفردى كلها موجهة إلى أصحاب الأعمال ، بينما اكتفى المشرع فيما يتعلق بإلتزامات العامل بالقواعد العامة المنصوص عليها فى القانون المدنى . وينبنى على ذلك أن إخلال العامل بإلتزاماته لا يعرضه لعقوبة جنائية إلا اذا كان ما وقع منه يقع تحت طائلة قانون العقوبات .

كما أن مطالبة العامل مدنياً بالتعويض عن إخلاله بإلتزاماته يعد أمراً غير مجد من الناحية العملية لتعذر التنفيذ فى أغلب الأحوال بسبب حالة العامل المادية .

ولذا أجيز لصاحب العمل أن يوقع جزاءات تأديبية على العامل فى حالة إخلاله بإلتزاماته ضماناً لقيامه بتنفيذها. وسوف تكون سلطة صاحب العمل التأديبية موضوع دراستنا فى الفصل التالى .

الفصل الخامس

سلطة صاحب العمل التأديبية

٣٠٥ — يقصد بسلطة رب العمل التأديبية [١] حقه فى مجازاة العمال عن أخطائهم التى يرتكبونها بالمخالفة لأوامره وتعليماته .

وهذه السلطة مستمدة من طبيعة عقد العمل باعتباره عقداً يشتغل بمقتضاه العامل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل ، ولا يمكن أن يؤدى صاحب العمل وظيفته فى إدارة العمل إلا إذا كان باستطاعته أن يجازى من يخالف التعليمات التى يصدرها لتحقيق هذا الغرض . فسلطة رب العمل التأديبية إن هى إلا تتمة ضرورية لسلطته التنظيمية وحقه فى الإدارة والتوجيه .

على أن سلطة رب العمل التأديبية ليست مطلقة . فقد قيد قانون عقد العمل الفردى هذه السلطة من ثلاث نواح : فألزم صاحب العمل الذى يستخدم خمسين عاملا فأكثر بوضع لائحة للجزاءات تعرض على مصلحة العمل ، وحدد العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على العمال ، ونظم الاجراءات الخاصة بتوقيع هذه العقوبات وطرق تنفيذها .

وضماناً لإحترام هذه القواعد ، نصت المادة ٥٢ من قانون عقد العمل الفردى على معاقبة من يخالفها من أصحاب الأعمال بالغرامة التى لا تقل عن مائتى قرش ولا تتجاوز عشرين جنيهاً . وتتعدد الغرامات بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

---

(١) راجع :

A. Légal et J. Brèthe de la Gressaye-le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées, Paris 1938.

P. Durand et R. Jaussaud - Traité de droité du travail, T.I. Paris 1947, P. 436 - 453.

المبحث الاول

لائحة الجزاءات

٣٠٦ — ألزمت المادة ٣١ من قانون عقد العمل الفردى صاحب العمل الذى يستخدم خمسين عاملا فأكثر أن يضع لائحة للجزاءات وشروط توقيعها حتى يكون العامل على بينة من أمره، فلا يفاجأ بتوقيع العقوبة عليه من أجل عمل يعتقد أنه لا يستوجب أية عقوبة أو لا يستحق سوى عقوبة بسيطة، وهو ما يعتبر تطبيقاً للمبدأ المعروف فى القانون الجنائى « لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ». هذا إلى أن وضع لائحة للجزاءات من شأنها أن تجعل معاملة جميع عمال المحل من هذه الناحية موحدة وثابتة، فلا تختلف تبعاً لأهواء صاحب العمل.

فلا يجوز إذن توقيع عقوبة على العامل فى المحلات التى يعمل بها خمسون عاملا أو أكثر إلا إذا كانت مطابقة لأحكام لائحة الجزاءات الخاصة بالمحل.[1]

أما المحال التى تستخدم أقل من خمسين عاملا، فقد أعفيت من الالتزام بوضع لائحة للجزاءات نظراً لأن أصحابها يتصلون عادة بالعمال إتصالا مباشراً ومستمراً، وتكون العلاقة بينهم شبه عائلية مما لا يستدعى وضع نظام مكتوب للسير عليه.

وينبنى على ذلك، أنه يجوز توقيع عقوبة على العامل فى المحلات التى تستخدم أقل من خمسين عاملا رغم عدم وجود لائحة للجزاءات، فى حدود القواعد والاجراءات المنصوص عليها فى قانون عقد العمل الفردى والقرارات الوزارية الصادرة بتنفيذه.

---

(١) أنظر المادة ٦ من قرار وزير الشؤون الاجتماعية الصادر فى ٤ أبريل ١٩٥٣ بشأن قواعد وإجراءات تأديب العمال.

٣٠٧ — وقد اشترط القانون لنفاذ لائحة الجزاءات ألا تعترض عليها مصلحة العمل فى خلال خمسة وأربعين يوما من تاريخ تقديمها إليها. أى أن للمصلحة المذكورة أن تعترض فى خلال هذه المدة على ما فى اللائحة من مخالفة للقوانين أو اللوائح ، أو من نقص أو مغالاة أو عدم تدرج فى العقوبات حتى إذا ما قام صاحب العمل بتعديلها أصبحت نافذة على العمال .

أما إذا سكتت مصلحة العمل حتى انقضى خمسة وأربعون يوماً على تقديم اللائحة إليها ، فإنها تصبح نافذة المفعول . ولقد قصد المشرع بذلك حماية أصحاب الأعمال من تباطؤ مصلحة العمل فى مراجعة لوائح الجزاءات. غير أن فوات هذا الموعد دون اعتراض لا يبرر اشتمال اللائحة على أحكام تتعارض مع نصوص قانون عقد العمل الفردى أو قرار وزير الشئون الاجتماعية الصادر تنفيذاً له ببيان قواعد وإجراءات تأديب العمال . فكل حكم فى اللائحة يتعـــارض مع هذه النصوص يعتبر باطلا ولا يصح العمل به .

ويجوز لأصحاب الأعمال أن يعدلوا فى لوائح الجزاءات التى وافقت عليها مصلحة العمل موافقة صريحة أو ضمنية بشرط أن يعرضوا هذا التعديل على مصلحة العمل ويمضى خمسة وأربعون يوماً من تاريخ تقديم هذا التعديل بدون اعتراض حتى يسرى مفعول هذا التعديل. غير أن القانون لم يجز لمصلحة العمل سحب موافقتها السابقة على اللائحة لتعديل بعض أحكامها حسبما تسفر عنه التجارب وهو نقص فى التشريع يجب العمل على تداركه . وإن كان يصح للعمال أن يثيروا منازعة جماعية بشأن لائحة الجزاءات إذا تبين أنها تنطوى على أحكام غير عادلة ، لكى تفصل فى شأنها هيئات التحكيم وفقاً لقانون التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .

٣٠٨ — وتقضى المادة السابعة من القرار الوزارى الصادر ببيان قواعد إجراءات تأديب العمال بوجوب تحرير لائحة الجزاءات بأسلوب يفهمه العمال ، ووضعها بصفة دائمة فى مكان ظاهر يسمح للعمال بالاطلاع

عليها . كما اشترطت المادة ٣١ من قانون عقدالعمل الفردى أن تكون لائحة الجزاءات مكتوبة باللغة العربية .

المبحث الثانى

العقوبات التأديبية

٣٠٩ ـ العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية ـ العقوبة التأديبية عبارة عن الجزاء الذى يوقعه صاحب العمل على أحد عماله لاقترافه خطأ يلحق اضطراباً بالعمل .

فالعقوبة التأديبية فى قانون العمل تتفق مع العقوبة الجنائية فى قانون العقوبات فى أن كلا منهما مقصود به الزجر . كما تخضع كل منهما لقواعد مشتركة : شخصية العقوبة ، استقلال العقوبة عن التعويض ، التناسب بين العقوبة والجريمة . غير أنهما يختلفان بصفة خاصة من ناحية موضوع كل منهما : فقانون العقوبات يعاقب على الأفعال التى تحدث اضطراباً فى المجتمع السياسى فى حين أن القواعد التأديبية فى قانون العمل تعاقب على الأفعال التى تحدث اضطرابا فى مؤسسات العمل . فإذا كان نفس الفعل يثير اضطراباً فى كل من المجتمع السياسى والمجتمع المهنى ، جاز إذن توقيع العقوبة الجنائية والعقوبة التأديبية .

٣١٠ ـ العقوبة التأديبية والاجراءات التنظيمية للعمل ـ وتصعب التفرقة أحياناً بين العقوبات التأديبية وإجراءات التنظيم الداخلى للعمل . فتغيير العمل الذى يقوم به العامل أو نقله من مكان إلى آخر ، أو فسخ عقد العمل ، قد تكون إجراءات تنظيمية داخلية إذا كان الباعث عليها إحتياجات العمل فى المشروع ، ويمكن أن تكون إجراءات تأديبية إذا قصد بها معاقبة العامل . ولذا فإن هناك من العقوبات التأديبية ما توقع تحت ستار

التنظيم الداخلى للعمل ، وعلى القضاء أن يكيف الإجراء المتخذ التكييف الحقيقى حسب ما يتكشف له من تحقيق البواعث عليه .

٣١١ — أنواع العقوبات التأديبية — تضمنت نصوص قانون عقد العمل الفردى رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الاشارة إلى أنواع معينة من العقوبات التأديبية التى يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل ، وهى : الانذار (مادة ٤٠ بند ٤ و ٥) ، والايقاف عن العمل (مادة ٢٩) ، والغرامة (مادة ٢٩) ، والفصل من العمل دون مكافأة أو سبق إعلان (مادة ٤٠) .

ونصت الفقرة الأخيرة من المادة ٢٩ من قانون عقد العمل الفردى على أن « يصدر قرار من وزير الشؤون الاجتماعية ببيان قواعد التأديب وإجراءاتها » . وقد صدر هذا القرار الوزارى فى ٤ أبريل ١٩٥٣ وأصبح معمولا به من ١٦ أبريل ١٩٥٣ وهو تاريخ نشره بالجريدة الرسمية [١] . ولم يعدد هذا القرار العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على العمال ، خلافا لما سار عليه القرار الوزارى القديم الخاص بتأديب العمال الصادر تنفيذاً لقانون عقد العمل الفردى الملغى رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ [٢] . ولم يشر إلى عقوبة تنزيل الوظيفة أو تخفيض الأجر التى كانت واردة بالقرار القديم . ذلك أن القرار الوزارى لا يجوز له أن يستحدث عقوبات لم يشر إليها القانون الأصلى .

وقد أحسن المشرع عموما باستبعاد عقوبتى تنزيل الوظيفة ، وتخفيض الأجر . ذلك لأن تنزيل الوظيفة أو تخفيض الأجر يعتبر تعديلا لشروط عقد العمل الفردى لا يجوز أن يتم إلا باتفاق الطرفين . وكان القرار

---

(١) الوقائع المصرية — عدد ٣٢ — ١٩٥٣/٤/١٦ .

(٢) كانت المادة الأولى من قرار وزير الشؤون الاجتماعية الصادر فى ٨ أغسطس ١٩٤٥ بشأن القواعد التى تتبع فى تأديب العمال تنص على أن « العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على العمال والمستخدمين هى : الإنذار والغرامة والإيقاف عن العمل وتنزيل الوظيفة وتخفيض الأجر والفصل من الخدمة مع صرف المكافأة والفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة » .

الوزارى القديم يجيز للعامل الذى يوقع عليه هذه العقوبة أن يعتزل الخدمة على أن تصرف له المكافأة التى يستحقها عن مدة خدمته .[١]

وتعتبر العقوبات التأديبية الجائز توقيعها واردة على سبيل الحصر ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عقوبة أخرى على العامل خلاف هذه العقوبات كأن يوقع عليه عقوبة جسمانية أو يحرمه من فترة الراحة التى تتخلل ساعات العمل .

وسنستعرض فيما يلى الأحكام المتعلقـــة بكل عقوبة من العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على العمال .

٣١٢ — أولا — **الانذار** — ويقصد به تنبيه يوجه إلى العامل بما وقع منه ، ويتضمن نوع العقوبة التى يتعرض لها العامل إذا وقعت منه نفس المخالفة مرة أخرى .

ويشترط أن يكون الانذار بالكتابة حتى يكون العامل على بينة من أمره إذ أنه تهديد للعامل بتوقيع عقوبة أشد فى حالة ارتكابه ما يماثل المخالفة التى جوزى من أجلها بالانذار . ويجب أن تكون هذه العقوبة الأشد التى ينذر بها العامل فى حدود القواعد التى تتضمنها لائحة الجزاءات .

٣١٣ — ثانيا — **الغرامة** — يجوز أن تكون الغرامة مبلغاً محدداً لا يختلف باختلاف الأجر ، كما يجوز أن تكون مساوية لأجر العامل عن مدة معينة [٢] .

على أنه لا يجوز أن تزيد قيمة الغرامة على أجر عشرة أيام عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات

---

(١) أنظر المادة الخامسة من قرار وزير الشؤون الاجتماعية الصادر فى ٨ أغسطس سنة ١٩٤٥ .

(٢) فإذا كان العامل يشتغل بالقطعة كان تحديد قيمة الغرامة على أساس متوسط كسبه اليومى فى خلال الخمسة عشر يوماً السابقة على ارتكاب المخالفة (مادة ٢ من القرار الوزارى الخاص بتأديب العمال) .

التى توقع عليه أكثر من خمسة أيام فى الشهر الواحد كما سبق أن ذكرنا عند الكلام عن الأجر [١].

٣١٤ — ويجب على صاحب العمل أن يقيد الغرامات التى توقع على العمال فى سجل خاص مع بيان سبب توقيعها ، واسم العامل الذى وقعت عليه ، ومقدار أجره [٢].

ويقصد من هذا التسجيل تسهيل الرقابة على تنفيذ القانون فيما يختص بالقواعد المتعلقة بالغرامات . وقد أعطى لمفتشى مصلحة العمل الحق فى الاطلاع على هذا السجل .

٣١٥ — ويلاحظ أن الغرامات تعتبر عقوبة تأديبية وليست تعويضاً يحق لصاحب العمل أن يستولى عليه . ولذا جعلها القانون من حق العمال أنفسهم ، فنص فى المادة ٣٤ من قانون عقد العمل الفردى على أن « يخصص صاحب العمل الغرامات المقتطعة من أجور عماله الواردة فى المادة ٢٩ لانفاقها فيما يعود عليهم بالنفع طبقاً للقواعد التى يضعها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه » .

وقد صدر قرار وزارى بتاريخ ١٨ أبريل ١٩٥٣ بشأن طريقة التصرف فى أموال الغرامات التى تقتطع من العمال [٣] . فجعل التصرف فى المتجمع من أموال الغرامات فى كل مؤسسة من اختصاص لجنة مكونة من مندوب عن صاحب العمل رئيساً ومن إثنين من عمال المؤسسة أعضاء . ويكون اختيارهما بواسطة النقابة إن كانت تضم ٦٠ ٪ على الأقل من عمال المؤسسة والا انتخبهما العمال . ويجوز ضم أحد موظفى مصلحة العمل إليها بناء على طلب مندوب صاحب العمل أو مندوبى العمال ، وعندئذ تكون له الرئاسة .

---

(١) راجع ما سبق أن أوردناه بالبند ٢٤٧ ص ٢٣٦ .

(٢) أنظر المادة ٣٣ من قانون عقد العمل الفردى .

(٣) الوقائع المصرية — العدد ٣٥ الصادر فى ٢٧ ابريل ١٩٥٢ .

ويشترط لصحة انعقاد هذه اللجنة حضور جميع أعضائها وتصدر قراراتها بأغلبية الآراء. فاذا تساوت رجح رأى الجانب الذى منه الرئيس.

ولهذه اللجنة حق تقرير الوجوه التى تنفق فيها أموال الغرامات والقيام بتوزيعها، وتعتبر قراراتها نهائية بشرط مراعاة القواعد المنصوص عليها فى القرار الوزارى المذكور وهى: —

(١) فئات العمال الذين لهم حق الانتفاع بأموال الغرامات - ينتفع بأموال الغرامات جميع عمال المؤسسة سواء منهم من توقعت عليهم غرامات ومن لم توقع.

وإذا كان للمؤسسة فرع أو فروع يشتغل كل منها بإنتاج يختلف عن الآخر إختص كل فرع بالغرامات التى توقع على عماله. هذا ما لم تر اللجنة إمكان تحقيق مشروع عام واحد ينتفع به عمال جميع فروع المؤسسة.

(٢) طرق التصرف فى أموال الغرامات - أجاز القرار الوزارى التصرف فى أموال الغرامات إما بتوزيعها على النواحى الاجتماعية الموجودة فى المؤسسة، وإما بصرفها فى أية ناحية إجتماعية جديدة يراد بها الترفيه عن العمال أو تثقيفهم أو علاجهم - فى غير حالات الرعاية الطبية المفروض على صاحب العمل القيام بها لصالح عماله طبقا للمادة ٢٨ من قانون عقد العمل الفردى - كناد للرياضة البدنية أو مكتبة أو صيدلية، أو إنشاء صندوق إدخار أو صندوق إعانات أو مساعدة أو قروض أو جمعية تعاونية أو غير ذلك من أوجه النشاط الاجتماعى.

وحرم القرار إنفاق أموال الغرامات الأغراض الآتية: (١) صرف أموال بصفة مكافآت (٢) شراء حاجيات معيشية كالمأكل والملبس (٣) استثمار هذه الأموال فى أى عمـــل يحتمل المكسب والخسارة فيما عدا الجمعيات التعاونية.

ويجب على اللجنة أن تتصرف فى أموال الغرامات سنوياً مالم تكن غير كافية للقيام بعمل مفيد، فيؤجل التصرف فيها لسنة تالية (م ٤ من القرار).

وإذا تبقى شيء من أموال الغرامات عند تصفية المؤسسة ، وجب توزيعها بالتساوى على العمال الموجودين وقت التصفية (م ٥ من القرار) .

٣١٦ — ثالثاً — الايقاف عن العمل — يقصد بالإيقاف عن العمل منع العامل من العمل فترة من الزمن مع حرمانه من الأجر خلالها . ولذا فإن عقوبة الغرامة تعتبر أشد من عقوبة الإيقاف نظراً لأن العامل فى حالة الغرامة يؤدى العمل ويحرم من الأجر .

والإيقاف على نوعين : تنفيذى واحتياطى .

والإيقاف التنفيذى هو الذى يعتبر عقوبة تأديبية يوقعها صاحب العمل على العامل المذنب . ويشترط القانون ألا تزيد مدة إيقاف العامل عن العمل عن المخالفة الواحدة على عشرة أيام بشرط أن يراعى عند تنفيذها أن لا يوقف العامل عن العمل مدة تزيد على خمسة أيام فى الشهر الواحد .[1]

أما الايقاف الاحتياطى فهو إجراء تحفظى وليس بعقوبة . ويقصد منه إبعاد العامل عن المحل الذى يشتغل فيه الى أن يبت فى تهمة منسوبة إليه . وقد نظمته المادة ٣٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى .

وهو أمر جوازى متروك استعماله لصاحب العمل فى جرائم معينة وهى :

(١) الجنايات أياً كان نوعها وفى أى مكان ارتكبت سواء كان داخل دائرة العمل أو خارجها .

(٢) الجنح التى تقع داخل دائرة العمل ، وقد نص القانون بصفة خاصة على جنح الاضراب غير المشروع والتحريض عليه . أما الجنح التى ينسب الى العامل ارتكابها خارج دائرة العمل فلا يجوز أن يوقف عن العمل بسببها .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستعمل حقه فى الايقاف الاحتياطى إلا من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة ، وينتهى هذا الحق بصدور قرار من هذه السلطة بشأنه : فإذا قررت عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قدم

---

(١) مادة ٢٩ فقرة أولى من قانون عقد العمل الفردى .

للمحاكمة وقضى ببراءته[١]، وجب على صاحب العمل إعادته الى عمله ولكنه لا يلزم بصرف أجره عن مدة الإيقاف إلا إذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول . فإذا امتنع صاحب العمل عن اعادته إلى العمل ، اعتبر عدم اعادته فصلا تعسفياً يستوجب التعويض عما يترتب عن ذلك من أضرار وفق ما نصت عليه المادة ٣٩ من قانون عقد العمل الفردى .

٣١٧ — رابعاً — الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة — نصت المادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى على تسع مخالفات تجيز لصاحب العمل أن يعاقب مرتكبها بالفصل دون سبق إعلان ومع حرمانه من المكافأة عن مدة خدمته ودون أن يكون له حق المطالبة بتعويض . وهذه المخالفات واردة على سبيل الحصر فلا يجوز الاضافة اليها أو القياس عليها . وفيما يلى هذه المخالفات التسع[٢] :

(١) التدليس عند التعاقد — يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل إذا انتحل شخصية غير صحيحة أى أوهم صاحب العمل بأنه شخص آخر ، أو إذا قدم شهادات أو توصيات مزورة (م ٤٠ بند ١) . على أننا نرى وجوب اثبات أنه لولا انتحال العامل هذه الشخصية أو لولا تقديمه هذه الشهادات لما تعاقد معه صاحب العمل اللهم إلا إذا كانت طبيعة العمل تتطلب توافر الثقة والأمانة فى العامل . ويعتبر هذا النص تطبيقاً للمادة ١٢٥ من القانون المدنى التى تجيز ابطال العقد للتدليس إذا كانت الحيل التى لجأ إليها أحد المتعاقدين ، أو نائب عنه ، من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثانى العقد[٣] مع فارق أن العقد ينتهى هنا بمجرد قرار صاحب العمل دون حاجة الى استصدار حكم بابطال العقد .

---

(١) لم يستلزم القانون أن يكون حكم البراءة نهائياً .

(٢) تضمنت المادة ٤٠ المذكورة حالة عاشرة يجوز فيها لصاحب العمل فسخ عقد العمل دون مكافأة ودون سبق إعلان ولكنها لا تعد عقوبة تأديبية . وهذه الحالة خاصة بالعامل الذى يعين تحت الاختبار ولم يحز رضاء صاحب العمل (أنظر فيما يختص بعقد العمل تحت الاختبار بند ١٩٦ — ٢٠٤ ص ١٩٢ — ١٩٧) .

(٣) راجع فيما سبق بند ٢١٦ ص ٢٠٦ .

(٢) التسبب فى خسارة لصاحب العمل — إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب 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 بوقوعه (م ٤٠ بند ٣) .

أى أنه لا يجوز توقيع عقوبة الفصل مع الحرمان من المكافأة فى هذه الحالة إلا إذا وقع خطأ من العامل ، وأن يسبب هذا الخطأ خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل ، وأن يكون هذا الخطأ جريمة معاقباً عليها قانوناً حتى يمكن تبليغ الجهات المختصة عنها .

(٣) تكرر عدم مراعاة التعليمات — إذا كان العامل رغم إنذاره كتابة لا يراعى التعليمات الكتابية المعلقة فى مكان ظاهر والتى يلزم اتباعها لسلامة العمال والمحل (م ٤٠ بند ٤) .

فيشترط إذن لفصل العامل بدون مكافأة فى هذه الحالة توفر ثلاثة شروط : عدم مراعاة التعليمات الكتابية المتعلقة أما مخالفة التعليمات الشفوية فلا يجوز الفصل من أجل مخالفتها ، وأن تكون هذه التعليمات لازمة الاتباع لسلامة العمال والمحل ، وأن يكون العامل سبق أن خالفها وأنذره صاحب العمل كتابة بالفصل إذا خالفها مرة أخرى .

(٤) الغياب دون سبب مشروع — إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوماً فى خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية . وتحتسب هذه السنوات من تاريخ بدء العامل فى عمله . [1] على أنه يجب لتوقيع الفصل أن يسبقه انذار كتابى من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه ثلاثة أيام فى الحالة بحيث إذا لم يوجه هذا الانذار أو وجه قبل الموعدين المذكورين فلا يمكن الاستناد إلى هذا السبب لفصل العامل دون مكافاة .

---

(١) يرى الأستاذ راغب بطرس أن السنة تبدأ من اليوم الأول من أيام الغياب (بند ١٦٥ ص ١٤٠) .

ويعتبر المرض وانقطاع المواصلات من الأسباب المشروعة للغياب. كما يشترط أن لا يكون مرد هذا الغياب المبرر للفصل إلى فعل صاحب العمل. فإذا امتنع صاحب العمل عن دفع أجر العامل، فترك الأخير عمله وتخلف عن مزاولته، فلا يعد هذا الغياب مبرراً لحرمان العامل من مكافأته لأن صاحب العمل هو الذى فسخ العقد فسخاً فعلياً بامتناعه عن دفع الأجر، وأصبح من حق العامل أن يترك العمل طبقاً لنص البند الثانى من المادة ٤١ من قانون عقد العمل الفردى [١].

بقى أن نتساءل عما إذا كان من الجائز احتساب أيام الغياب التى وقعت بسببها على العامل جزاءات تأديبية كالغرامة، ضمن الخمسة عشر يوماً التى تبرر الفصل بعد الإنذار أم أن هذه الأيام التى وقعت عنها الغرامة تسقط من الحساب استناداً إلى نص المادة الأولى من القرار الوزارى ببيان قواعد واجراءات تأديب العمال الذى يحرم على صاحب العمل توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة [٢]. نرى أن أيام الغياب التى وقعت عنها جزاءات تحسب ضمن فترة الغياب السنوية المبررة للفصل إذ أن الفصل إنما يوقع عن يوم أو أيام الغياب الأخيرة المكملة للمدة. والقول بخلاف ذلك يؤدى بأصحاب الأعمال إلى عدم محاسبة العمال على الغياب المتقطع خلال السنة حتى لا يسقط حقهم فى الفصل، الأمر الذى يشجع العمال على الغياب بغير سبب مشروع فى حدود المدة التى لا تبرر الفصل. وهو اتجاه لا يقره المشرع بحال.

---

(١) محكمة اسكندرية الابتدائية ـ ٥٢/١٠/٢٥ ـ مجلة التشريع والقضاء السنة الخامسة العدد العاشر رقم ٢١ ص ٧٦.

(٢) هذا ما ذهبت إليه محكمة القاهرة الابتدائية، فقضت بأن « صاحب العمل عندما أوقع الجزاء عن كل تغيب بالغرامة، معنى ذلك ومبناه أن واقعة التغيب انتهى أثرها بتوقيع جزاء، ولا يمكن العود إليها والقول بتوقيع جزاء إجمالى هو الفصل مرة أخرى. ويعتبر تصرف صاحب العمل بتوقيع الغرامات تنازلا منه عن حقه فى فصل (العامل) لهذا السبب، ولا يجوز له الرجوع فى ذلك التنازل » (١٩٥٢/٥/٢٢ ـ المبادىء القانونية فى مواد عقد العمل ص ٢٧٩):

(٥) عدم القيام بإلتزامات العقد — « إذا لم يقم العامل بتأدية الالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل » جاز لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون سبق اعلان للعامل ودون مكافاة أو تعويض (المادة ٤٠ بند ٦) . ويلاحظ أن الاضراب عن العمل لا يعد امتناعا عن تأدية التزام جوهرى مما يبرر فصل العامل دون اعلان أو مكافأة إذ أن للاضراب غير المشروع عقوبته .

ويشترط أن يكون عدم تنفيذ العامل لالتزاماته راجعاً إلى خطئه حتى يبرر الحرمان من المهلة والمكافأة . أما إذا كان للعامل عذر مشروع فى عدم قيامه بالتنفيذ ، فيجب الاكتفاء بالقواعد العامة فى الفسخ لعدم التنفيذ وهى لا تؤدى إلى حرمانه من المكافأة .

(٦) إفشاء الأسرار — يجوز أيضاً فصل العامل بغير اعلان سابق أو مكافاة « إذا أفشى العامل الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالمحل الذى يعمل فيه » [1] (مادة ٤٠ بند ٧) .

(٧) صدور حكم جنائى على العامل — قضت المادة ٤٠ بند ٨ بجواز فصل العامل إذا حكم عليه نهائياً بالإدانة فى جناية أيا كانت ، أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق ولو لم تكن متعلقة بالعمل . ولا يكفى مجرد توجيه التهمة إلى العامل لفصله من الخدمة ، وإنما يجوز إيقافه عن العمل حتى يبت فى أمره ، وذلك فى الجرائم الواردة بالمادة ٣٠ من قانون عقد العمل الفردى [2] . والمقصود بالحكم النهائى هو الحكم غير القابل لطرق الطعن العادية أى المعارضة والاستئناف .

(٨) مخالفة الآداب — « إذا ارتكب العامل فعلا مخلا بالآداب فى المحل أو الورش أو المكاتب ، أو وجد أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعطاه من مادة مخدرة » جاز لصاحب العمل فصله — طبقاً للمادة ٤٠ بند ٩ - بدون سبق اعلان أو مكافأة . ولا يشترط فى الفعل المخل

(١) أنظر بند ٣٠١ ص ٢٩٣ .

(٢) راجع ما سبق ذكره عن الايقاف الاحتياطى بند ٣١٦ ص ٣٠٥ .

بالآداب أن يكون جريمة متوفرة الأركان القانونية [١] .

(٩) الاعتداء على صاحب العمل أو أحد رؤساء العمل — إذا وقع من العامل اعتداء أيا كان بالقول أو الفعل على صاحب العمل أو المدير المسئول ولو فى غير وقت العمل ولسبب لاعلاقة له بالعمل . ولا يشترط أن يكون الاعتداء جريمة معاقباً عليها بل يكفى أن يكون متعارضاً مع الاحترام اللازم نحو الرئيس [٢] .

وكذلك إذا وقع من العامل اعتداء « جسيم » على أحد رؤساء العمل « أثناء العمل أوبسببه » (مادة ٤٠ بند ١٠) . ويقصد برؤساء العمل هؤلاء الذين لهم حق الاشراف والتوجيه على عدد من العمال أو الأقسام [٣] . ويلاحظ أن القانون اشترط فى الاعتداء الذى يقع على أحد رؤساء العمل أن يكون اعتداء جسيما ، وأن يكون أثناء العمل أو بسببه ، على خلاف الاعتداء الذى يقع على صاحب العمل أو المدير المسئول .

على أننا نرى أن العدالة تقضى بأن لا يكون ما حصل من العامل نتيجة لاعتداء وقع عليه كأن يستفزه صاحب العمل بكلمة جارحة لشعوره ، فإذا ما رد عليه بمثل كلمته كان له أن يفصله من العمل ويحرمه من المكافأة .

٣١٨ — وكانت الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تعطى للعامل الذى فصل وحرم من المكافأة لسبب من الأسباب المذكورة فى المادة ٤٠ — فيما عدا حالة صدور حكم نهائى لجناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أوالأخلاق — وذلك فى المؤسسات التى يعمل بها أكثر من خمسين عاملا ، أن يطلب قبل رفع دعواه أمام القضاء

---

(١) من هذا الرأى الدكتور كامل مرسى (بند ٢٦٨ ص ٢٢١) وعلى العريف بند ٣٣ ص١٠٢) وعكس هذا الرأى راغب بطرس (بند ١٣٩).

(٢) الدكتور كامل مرسى (بند٢٦٩) ، وعلى العريف (بند ٣٣ ص١٠٣) .

(٣) حكمت محكمة القاهرة الابتدائية أن صراف الخزينة لايعتبر من رؤساء العمال بالنسبة لعمال المؤسسة ، فاعتداء أحد العمال على الصراف لا يعتبر اعتداء على أحد رؤساء العمال ينطبق عليه حكم البند العاشر من المادة ٤٠ (الدائرة التجارية — ٥٣/٦/٢٨ — القضية رقم١٥٨٢ سنة ١٩٥١) .

عرض الموضوع على لجنة ثلاثية استشارية تشكل من مندوب مصلحة العمل رئيساً ، وصاحب العمل أو من ينوب عنه ، ومندوب من النقابة التى ينتمى إليها العامل إن وجدت وإلا فأحد العمال يختاره العامل . وتصدر اللجنة قرارها مسبباً غير أن هذا القرار غير ملزم لصاحب العمل لأنها لجنة استشارية. وذلك بقصد التوفيق قبل الالتجاء إلى القضاء . على أن صاحب العمل الذى يمتنع عن الاشتراك بنفسه أو بمندوب عنه فى هذه اللجنة ، كان يعاقب بغرامة لاتقل عن جنيهين ولاتزيد على عشرين جنيهاً (مادة ٥٢ فقرة ٢ من قانون عقد العمل الفردى) .

وقد ألغيت هذه الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ بموجب المرسوم بقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ الذى أعطى للعامل المفصول بغير مبرر الحق فى الإلتجاء إلى قاضى الأمور المستعجلة لطلب وقف تنفيذ هذا الفصل . وسنتناول فيما بعد عند الكلام عن آثار إنتهاء عقد العمل الفردى ، مدى حق العامل المفصول فى طلب اعادته إلى عمله ، وحقه فى طلب التعويض المالى عن الفصل بلا مبرر .

المبحث الثالث

اجراءات التأديب

لم يقتصر المشرع على بيان العقوبات التأديبية الجائز توقيعها على العمال المخالفين لنظام العمل ، بل نظم الاجراءات الخاصة بتوقيع هذه العقوبات وطريقة تنفيذها .

وقد كان القرار الوزارى الصادر فى ٨ أغسطس ١٩٤٥ الخاص بقواعد تأديب العمال والذى ألغى بالقرار الصادر فى ٤ أبريل ١٩٥٣ يستثنى من تطبيق أحكامه عمال الحكومة ومجالس المديريات 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 (المادة ١٦ منه) . وبناء على هذا الاستثناء حكم بعدم سريان

أحكام هذا القرار على موظفى بنك التسليف الزراعى والتعاونى نظراً لأن للبنك نظاماً معتمداً من الحكومة يشتمل على قواعد لتأديب عماله (محكمة مصر الابتدائية ٣ / ٣ / ٥٢ — القضية رقم ٥٤٧ سنة ١٩٥٠ كلى مصر). غير أن هذا الاستثناء حذف من القرار الجديد الخاص بقواعد واجراءات تأديب العمال وأصبح منطبقاً بالنسبة لجميع المستخدمين والعمال المستفيدين من أحكام قانون عقد العمل الفردى.

٣١٩ — الاتهام — لا يجوز اتهام العامل وبالتالى توقيع عقوبة تأديبية عليه لأمر ارتكبه خارج أمكنة العمل إلا إذا كان له علاقة بالعمل أو بصاحبه أومديره المسئول [١].

غير أنه إذا حكم على العامل نهائياً لجناية أو لجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق ولو وقعت خارج أمكنة العمل ولم تكن لها علاقة بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسئول، فانه يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون مكافأة ودون سبق إعلان بالفصل تطبيقاً للمادة ٤٠ بند ٨ من قانون عقد العمل الفردى [٢].

٣٢٠ — وقضت الفقرة الثانية من المادة ٢٩ من قانون عقد العمل الفردى بأنه لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً [٣]. وذلك حتى لا يفاجأ العامل بتوجيه تهمة إليه بعد فوات مدة طويلة فيعجز عن إثبات براءته منها.

٣٢١ — ولا يجوز فى المحال التى ألزم القانون أصحابها بوضع لائحة

---

(١) المادة ٥ من القرار الوزارى الخاص بتأديب العمال. وتضيف « وذلك مع عدم الإخلال بالمادة ٤٠ من المرسوم بقانون » الخاص بعقد العمل الفردى.

(٢) راجع فيما سبق ص ٣٠٩.

(٣) كانت المادة ٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تحسب مدة الخمسة عشر يوما من تاريخ « وقوع » المخالفة ولكن رؤى عند تعديل القانون جعل المدة تبدأ من تاريخ « كشف » المخالفة حتى لا يسقط الحق فى مؤاخذة العامل عن مخالفة ارتكبها منذ أكثر من ١٥ يوما غير أنها لم تكتشف إلا فيما بعد.

للجزاءات وهى التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر أن توجه إلى عامل من عمالها تهمة لا تدخل تحت حكم لائحة الجزاءات الخاصة بالمحل [١] .

٣٢٢ ــ توقيع العقاب ــ وقد اشترطت المادة الرابعة من القرار الوزارى الخاص بتأديب العمال ألا توقع عقوبة تأديبية على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه ، وبعد التحقيق معه فى ذلك ، وسماع دفاعه وتدوين ذلك كله فى محضر يحفظ بمحل العمل [٢] .

غير أنه استثنيت من هذا الحكم عقوبة الإنذار ، وعقوبة الوقف والغرامة اللذين لا يجاوزان ثلاثة أيام . فيجوز توقيعهما بغير إخطار أو تحقيق أو سماع دفاع .

ولا يجوز وقف العامل عن العمل أثناء التحقيق معه فيما نسب إليه إلا فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ٣٠ من قانون عقد العمل الفردى [٣] .

٣٢٣ ــ وتوقيع العقوبة من اختصاص صاحب المحل أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الإدارة المنتدب . ولكن إذا كان للمحل مدير غير صاحبه ، جاز له توقيع عقوبات معينة وهى الإنذار والغرامة والايقاف عن العمل اللذين لا يجاوزان ثلاثة أيام دون غيرها من العقوبات التأديبية التى لا يجوز أن يوقعها إلا صاحب المحل أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الادارة المنتدب .

٣٢٤ ــ ويشترط لتوقيع العقوبة فى المحال التى ألزم القانون أصحابها بوضع لائحة للجزاءات وهى التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر ، أن تكون العقوبة مقررة فى هذه اللائحة للمخالفة المنسوبة للعامل (م ٦ من القرار الوزارى) .

٣٢٥ ــ كما يشترط ألا توقع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة .

---

(١) أنظر المادة ٦ من القرار الخاص بتأديب العمال .

(٢) نصت المادة ٣٢ فقرة ٢ من قانون عقد العمل الفردى على إرفاق المحاضر الخاصة بالجزاءات التأديبية بملف العامل .

(٣) راجع فيما سبق بند ٣١٦ ص ٣٠٥ .

مع ملاحظة عدم جواز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل كتعويض عما تسبب العامل فى فقده أو اتلافه طبقاً للمادة ١٦ من قانون عقد العمل الفردى [١] وبين أية عقوبة (المادة الأولى من القرار الوزارى) .

٣٢٦ — ولا يجوز طبقاً للمادة ٢٩ فقرة ٣ من قانون عقد العمل الفردى — توقيع عقوبة تأديبية بعد مضى أكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً ، أو أكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين ، وذلك من تاريخ ثبوت المخالفة حتى لا تطول فترة القلق التى يكون فيها العامل بين توجيه التهمة ، وتوقيع العقوبة أكثر من القدر اللازم .

٣٢٧ — ويجوز النص فى لائحة الجزاءات على تشديد العقوبة فى حالة العود بشرط ألا تزيد المدة التى يعد ارتكاب المخالفة فى خلالها عوداً عن ستة أشهر (المادة ٨ من القرار الوزارى ببيان قواعد واجراءات تأديب العمال) .

٣٢٨ — **تنفيذ العقوبة** — تشترط المادة التاسعة من القرار الوزارى الخاص بتأديب العمال ابلاغ العامل كتابة بما يوقع عليه من عقوبات ، ونوعها ، ومقدارها ، والعقوبة التى يتعرض لها فى حالة العود . ولا يجوز تنفيذ العقوبة قبل مضى ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ هذا الإبلاغ حتى لا يفاجأ بالتنفيذ ، وذلك فيما عدا حالات الفصل الواردة بالمادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى . ويجب أن يسلم هذا الإخطار إلى العامل شخصياً ، فإذا امتنع عن استلامه يرسل إليه بخطاب موصى عليه بالعنوان المبين بملف خدمته .

على أنه يجوز فى حالة توقيع عقوبة الإنذار أو الوقف أو الغرامة اللذين لا يجاوزان ثلاثة أيام الاكتفاء بالإعلان عن العقوبة فى مكان ظاهر حيث يشتغل العامل ، بدلا من ارسال اخطار إلى العامل .

٣٢٩ — وتنفذ عقوبة الغرامة التى توقع على العامل باقتطاعها من أجره . غير أنه لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات المحكوم بها عليه

---

(١) أنظر فيما سبق بند ٢٤٦ ص ٢٣٤ .

أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد [١] .

فإذا فسخ صاحب العمل العقد المبرم بينه وبين العامل وكان قد وقع عليه غرامات لم يتم استقطاعها كلها أو بعضها ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يخصمها إلا من أجره ، وفى حدود خمسة أيام فى الشهر الواحد [٢] .

٣٣٠ — وفيما يختص بتنفيذ عقوبة الوقف عن العمل ، لا يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل تأديبياً مدة تزيد على خمسة أيام فى الشهر الواحد (مادة ٢٩ فقرة أولى من قانون عقد العمل الفردى) .

٣٣١ — وأخيراً فقد قضت المادة ١٢ من القرار الوزارى الخاص بتأديب العمال أن يكون لكل عامل صحيفة جزاءات يدون فيها نوع المخالفة التى ارتكبها ، وتاريخ وقوعها ، والعقوبة التى وقعت عليه من أجلها [٣] . وتحفظ هذه الصحائف بملف العامل بالمحل . وبذا يمكن مراقبة تطبيق القواعد الخاصة بتأديب العمال من ناحية [٤] ، وتطبيق العقوبة المشددة فى حالة العود من ناحية أخرى .

---

(١) أنظر بند ٢٤٦ ص ٢٣٦ وما بعدها ، وبند ٣١٣ ص ٣٠٢ .

(٢) مادة ١٣ من القرار الوزارى الخاص بتأديب العمال .

(٣) وهذه الصحيفة خلاف سجل الغرامات المنصوص عليه فى المادة ٣٣ من قانون عقد العمل الفردى .

(٤) تمكينا لمندوبى مصلحة العمل من أداء عملهم قضت المادة ١١ من القرار الوزارى الخاص بتأديب العمال بإلزام صاحب العمل بأن « يمكن مندوب مصلحة العمل من الاطلاع على التحقيق الذى أجرى مع العامل طبقا للمادة ٦ وأن يقوم باستيفاء ما يطلبه منه » .

الفصل السادس

إنتهاء عقد العمل

تقتضى دراسة إنتهاء عقد العمل البحث أولا فى الأسباب التى تؤدى إلى هذا الإنتهاء . وسنرى أن من هذه الأسباب ماينهى عقود العمل جميعا ، ومنها ما هو خاص بإنتهاء عقود العمل المحددة المدة أو العقود غير المحددة المدة . وسيكون البحث فى هذه الأسباب موضوع المبحث الأول من هذا الفصل .

أما المبحث الثانى ، فسنتناول فيه مايترتب على إنتهاء عقد العمل من آثار ، وبصفة خاصة استحقاق المكافأة عن مدة الخدمة والتعويض عن فسخ العقد بلا مبرر .

المبحث الاول

أسباب انتهاء العقد

٣٣٢ — ينتهى عقد العمل — سواء كان محدد المدة أوغير محدد المدة — بإتفاق الطرفين ، أو بالقوة القاهرة ، أو الفسخ لعدم تنفيذ أحد الطرفين لإلتزامه ، أو بفصل صاحب العمل للعامل لأحد الأسباب الواردة بالمادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى ، أوباستقالة العامل لأحد الأسباب الواردة بالمادة ٤١ من القانون المذكور ، أو باستقالة العاملة للزواج .

على أن هناك أسباباً أخرى لانتهاء عقد العمل بعضها خاص بالعقود المحددة المدة ، والبعض الآخر خاص بالعقود غير المحددة المدة . وسنتناول فيما يلى بالبحث الأسباب المشتركة بالنسبة لعقود العمل جميعاً ، ثم الأسباب الخاصة بكل نوع من نوعى عقود العمل .

§ ١ — الأسباب المشتركة بين جميع عقود العمل

٣٣٣ — أولا — اتفاق الطرفين — يجوز لطرفى عقد العمل أن يتفقا على إنهائه فى أى وقت . وعندئذ ينتهى العقد المحدد المدة قبل حلول أجله ، كما ينتهى العقد غير المحدد المدة دون حاجة الى حصول اخطار سابق بالفسخ . ولا يجوز لأى من الطرفين أن يطالب بتعويض عن هذا الفسخ نظراً لوقوعه برضاء الطرفين . كما لا يجوز للعامل فى هذه الحالة أن يطالب بمكافأة عن مدة خدمته ما لم يحصل اتفاق بين الطرفين على خلاف ذلك . فالتزام صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة محصور فى حالات معينة أوردها قانون عقد العمل الفردى ، وليس من بينها حالة الاتفاق على إنهاء العقد ولا إلتزام بغير نص [1] .

٣٣٤ — ثانيا — القوة القاهرة — ينفسخ عقد العمل بحكم القانون أى بدون حكم أو اجراءات إذا استحال تنفيذ إلتزام أحد الطرفين تطبيقاً للقاعدة العامة فى العقود الملزمة للجانبين المنصوص عليها فى المادة ١٥٩ من القانون المدنى [2] .

فإذا كان مرجع هذه الاستحالة إلى سبب أجنبى لا يد للمدين فيه (وعليه هو عبء الاثبات) انفسخ العقد دون مسئولية عليه ولا محل لمطالبته بتعويض عنه . أما إذا لم يستطع المدين أن يثبت أن استحالة التنفيذ قد نشأت عن سبب أجنبى لا يد له فيه ، فإن المادة ٢١٥ من القانون المدنى تقضى بالحكم

---

(١) يرى الأستاذ على العريف أن الرأى « الظاهر » استحقاق المكافأة فى هذه الحالة قياساً على حالة انتهاء العقد المحدد المدة بحلول أجله . ذلك أن الاتفاق على إنهاء العقد معناه تحويل العقد الغير المحدد المدة إلى عقد محدد المدة (شرح قانون عقد العمل الفردى — ص ١٣٤) .

(٢) يلاحظ أن صيرورة الالتزام أكثر مشقة أو أكبر تكلفة فى التنفيذ لا يجعله مستحيل التنفيذ ومبرراً لإنهاء العقد .

عليه بالتعويض لعدم الوفاء بإلتزامه [١] .

على أنه يشترط فى استحالة التنفيذ التى تؤدى إنهاء العقد أن تكون استحالة دائمة ؛ مثال ذلك صدور قانون يمنع أحد الطرفين من تنفيذ التزامه كمنع تشغيل النساء فى بعض الأعمال أو غلق محل لاحتكار حكومى . أما الموانع الوقتية فإنها تؤدى فقط إلى ايقاف تنفيذ العقد أثناء وجودها دون أن تنهيه، بحيث يستمر الطرفان فى تنفيذه بمجرد زوالها ؛ مثال ذلك غلق محل لإجراء ترميمات فيه .

وقد تعرض قانون عقد العمل الفردى بالنص على بعض حالات انتهاء عقد العمل لاستحالة التنفيذ نظراً لأهميتها العملية . وفيما يلى هذه الحالات : —

٣٣٥ — (أ) وفاة العامل — ينتهى عقد العمل بقوة القانون بوفاة العامل نظراً للصفة الشخصية للعمل الواجب تقديمه ، فلا يجوز نقل الإلتزام بأداء العمل إلى ورثة العامل . وقد نص على ذلك صدر المادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى بقوله : « ينتهى عقد العمل بوفاة العامل » [٢] .

أما بالنسبة لصاحب العمل ، فالوضع يختلف . ففى غالب الأحيان يمكن أن يستمر ورثته فى تنفيذ العقد ، ولا يعنى العامل كثيرا بشخصية رب العمل ، ولذا فإن عقد العمل لا ينتهى كقاعدة عامة بوفاة صاحب العمل . أما إذا كانت شخصية صاحب العمل قد روعيت عند التعاقد ، فإن العقد ينتهى بوفاته . مثال ذلك عقد العمل المبرم بين المحامى ووكيل المكتب ، أو بين المريض والممرضة إذ لا محل لاستمرار ورثة صاحب العمل فى تنفيذ عقد العمل . وقد نصت الفقرة الأولى من المادة ٦٩٧ من القانون المدنى على ذلك فقررت :

---

(١) أنظر كتاب الوسيط : مصادر الالتزام للدكتور عبد الرزاق السنهورى ص ٧٢٢ وما بعدها .

(٢) وفى هذه الحالة يلزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة إلا المستحقين طبقا للمادة ٤٦ من قانون عقد العمل الفردى كما سنرى فيما بعد عند الكلام عن مكافأة الخدمة .

« لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ، مالم تكن شخصيته قد روعيت فى إبرام العقد ، ولكن ينفسخ العقد بوفاة العامل » .

٣٣٦ — (ب) العجز عن العمل والمرض الطويل — ينتهى عقد العمل — طبقاً للمادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى — بعجز العامل عن تأدية عمله . والمقصود بالعجز عن العمل هو عدم استطاعة العامل من الناحية الجسمانية القيام بالعمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض . فالفارق إذن بين العجز والمرض أن العجز دائم أما المرض فمؤقت . كما أن العبرة فى العجز المبرر لانهاء العقد بالعجز عن أداء العمل المتفق عليه ولو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير . ولا يشترط أن يكون العامل عاجزاً عجزاً كاملا عن أداء العمل المذكور بل يكفى أن يكون غير قادر على أدائه بوجه مرض . والمرجع فى تقدير مدى العجز إلى الشهادات الطبية على النحو الذى سنشير إليه فيما بعد ، ثم إلى قرار المحكمة التى لها الرأى النهائى فى هذا الشأن .

أما مرض العامل ، فالأصل فيه أنه يعتبر مانعاً وقتياً يؤدى إلى وقف تنفيذ العقد وليس إلى إنهائه . غير أن مرض العامل مرضاً طويلا يؤدى إلى حصول اضطراب فى أحوال المشروع ، ولذا ألحقه القانون بحالات الاستحالة القهرية الدائمة التى تؤدى إلى إنهاء العقد بدون اجراءات . فنصت الفقرة الأولى من المادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى على أن « ينتهى عقد العمل . . . بمرض (العامل) مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوماً أو مدداً متفرقة تزيد فى جملتها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة . وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة إلى عمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة . وذلك مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن

أمراض المهنة »[1] .

فيشترط إذن لكى يعتبر كل من الطرفين أن العقد منته أن تتوفر الشروط الآتية : —

(١) أن ينقطع عامل المشاهرة بسبب المرض ٩٠ يوماً متصلة أو تبلغ أيام الانقطاع للمرض ١٢١ يوماً غير متصلة خلال سنة واحدة . أما إذا كان العامل من عمال المياومة أو المعينين بأجر أسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة ، فيلتهى العقد الخاص به إذا بلغت مدة انقطاعه نصف تلك المدة أى ٤٥ يوماً متصلة أو ٦١ يوماً غير متصلة فى خلال سنة واحدة . والعبرة فى بدء السنة عند احتساب الانقطاع غير المتصل هو تاريخ بدء العامل فى العمل ، فتستقل كل سنة بأيام الانقطاع غير المتصل[2] .

ويرجع السبب فى التميز بين عمال الشهرية وغيرهم من العمال فى مدد المرض المبررة لإنهاء العقد إلى أن عمال المياومة ومن على شاكلتهم ممن يعملون فى الصناعة لا يستطيع العامل منهم أن يؤدى عمله وعمل زميل له فى وقت واحد ، فلابد إذن أن يؤثر غياب العامل فى كمية الإنتاج وبالتالى لابد لصاحب العمل أن يستخدم عاملا مؤقتاً بدلا من العامل المتغيب ، بخلاف عمال الشهرية ، ومعظمهم من مستخدمى المحال التجارية والمهن الحرة ، فإن الواحد منهم يستطيع أن يؤدى عمل زميله أثناء غيابه . ومن جهة أخرى فإن عامل المياومة بستطيع أن يجد عملا فى زمن أقصر بكثير مما يستطيعه المستخدم ، ففسخ عقد هذا الأخير يسبب له ضرراً أشد مما يسببه فسخ عقد عامل

---

(١) كانت هذه المدد فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى هى مدة متصلة لا تقل عن ٦٠ يوما ومدد متقطعة تزيد على ٩٠ يوما فى السنة بالنسبة لعمال المشاهرة ، ونصفها بالنسبة لعمال المياومة والمعينين بأجر أسبوعى (م ٢٤) .

(٢) يرى الدكتور كامل مرسى (بند ٢٩١) والأستاذ راغب بطرس (بند ١٠٦) أن المقصود بالسنة هى اثنى عشر شهرا متوالية أى تضم أيام الانقطاع خلال الإحدى عشر شهراً الأخيرة فيمكن معرفة الأيام الجائز الانقطاع فيها أثناء الشهر الجارى . وهذه الطريقة تقضى على استقلال السنوات .

المياومة . لهذا كان المشرع أكثر عطفاً على عمال المشاهرة منه على عمال المياومة [١] .

وخشية أن يحاول صاحب العمل فسخ العقد غير المحدد المدة بإرادته قبل فوات مدة الانقطاع المرضى المصرح بها قانوناً ، فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٤٥ على أنه « لايجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٣٦ أثناء مدة المرض المشار إليها فى الفقرة الأولى » . ويلاحظ أن المادة ٣٦ المذكورة خاصة بفسخ عقود العمل غير المحددة المدة بالإرادة المنفردة . وبناء على ذلك فيجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال مدة الانقطاع المرضى المسموح بها لأسباب أخرى كالفصل التأديبى .

(٢) أن يقع انقطاع العامل انقطاعا فعلياً عن العمل فى المدة المحددة قانوناً . فلا يجوز لأحد الطرفين أن يعتبر العقد منتهياً بناء على شهادة طبية بحاجة العامل المريض إلى أجازة مرضية تزيد عن هذه المدد . ذلك أن هذا الانقطاع قدلا يتحقق بشفاء العامل قبل فوات الأجازة المطلوبة . هذا إلى أن القول بجواز انتهاء العقد فوراً يؤدى إلى حرمان العامل من الأجر الجزئى المقرر فى حالة المرض عن ٣٠ يوماً (م ٢٥) ، والرعاية الطبية المقررة بالمادة ٢٨ من قانون عقد العمل الفردى [٢] .

(٣) أن يتم إنتهاء عقد العمل فعلا أثناء مرض العامل . فإذا تجاوز مرض العامل المدة المقررة قانوناً ولم ينه صاحب العمل عقده حتى تم شفاؤه وأبدى استعداده للعودة للعمل ، فلا يحق لصاحب العمل أن يتمسك بإنهاء العقد لأن الحكمة من تقرير إنهاء العقد فى هذه الحالة هو عدم اكراه أحد الطرفين

---

(١) راغب بطرس — بند ١٠٧ ص ٩٨ .

(٢) أنظر راغب بطرس بند ١٠٦ وعلى العريف ص ١١٢ .

وراجع فيما يختص بالأجر الجزئى المقرر فى حالة المرض ، المبحث الخاص بالاجازة المرضية فى الباب الثالث من هذا القسم (تنظيم العمل) .

أما فيما يختص بالرعاية الطبية ، فانظر فيما سبق ص ٢٧٠ — ٢٧٧ .

على الانتظار الطويل وليست معاقبة العامل بسبب انقطاعه للمرض . ومن باب أولى ، فلا محل للتمسك بالفسخ بعد استئناف العامل لعمله [١].

(٤) أن لا يكون المرض الذى انقطع بسببه العامل مرضاً مهنياً وفق التعريف الوارد بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ . فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل ولو طالت مدة الانقطاع عن المدد المنصوص عليها فى المادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى ، إذا كان المرض الذى سبب إنقطاع العامل مرضاً مهنياً نشأ عن العمل بمحله . بل يظل عقده قائماً حتى تتقرر حالته نهائياً إما بالشفاء فيعود إلى استئناف عمله ، وإما بثبوت عجزه عن العمل أو بوفاته فينتهى العقد .

ويلزم صاحب العمل فى حالة انتهاء عقد العمل بسبب العجز أو المرض الطويل بأداء مكافأة مدة الخدمة .

ويكون إثبات العجز أو إثبات المرض الذى يبرر الانقطاع عن العمل المدة المسموح بها قانونا بشهادة من طبيب . ويجوز لصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر . فإذا اختلفت الشهادتان جاز لكل من من الطرفين أن يعرض الخلاف على الطبيب الشرعى طبقاً للمادتين ٢٥,٢٤ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل [٢] (م ٤٥ فقرة ٢ من قانون عقد العمل الفردى) . ولا يعتبر قرار الطبيب الشرعى فى هذا النزاع ملزما للمحكمة ، بل شأنه شأن بقية تقارير الخبراء .

٣٣٧ — (ح) تنبيه العامل — نصت الفقرة الأولى من المادة ٤٣ من قانون عقد العمل الفردى على أن « للعامل الذى يدعى لتأدية الخدمة الخدمة العسكرية الإلزامية الخيار بين أن يطلب فسخ العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة ٣٧ ، وبين التمسك بأحكام

(١) على العريف ص ١١٣ .

(٢) أنظر تفصيل أحكام هاتين المادتين فى الباب الخاص بإصابات العمل بالقسم الرابع من هذا الكتاب .

القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ بشأن حظر استخدام أحد بين الثامنة عشرة والثلاثين سنة إلا بعد تقديم شهادة معاملة وبالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم».

وبناء على هذا النص ، لا ينتهى عقدالعمل بمجرد استدعاء العامل للخدمة العسكرية. وإنما للعامل أن يختار خلال مدة معقولة بين إنهاء العقد واستلام مكافأته عن مدة الخدمة ، وبين طلب الاحتفاظ بعمله لحين تسريحه وعودته للعمل وفق أحكام القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ .

ولما كان القانون المذكور لا يلزم الهيئات والأفراد بالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم أو أعمالهم إلا إذا كان عدد عمالهم أو مستخدميهم لا يقل عن خمسين ، فينبنى على ذلك أن حق الخيار المشار إليه مقصور على العمال الذين يشتغلون فى محال لا يقل عدد المشتغلين بها عن خمسين عاملا .

ويحتفظ للموظف أو المستخدم أو العامل أثناء وجوده فى الخدمة العسكرية بما يستحقه من ترقيات وعلاوات كما لو كان يؤدى عمله، وتضم مدة خدمته فيها لمدة عمله ، وتحسب فى المعاش أو المكافأة (م ٤) .

على أنه يجب لإعادة الموظف أو المستخدم أو العامل إلى الوظيفة أو العمل المحتفظ له به ، أن يطلب ذلك خلال تسعين يوماً من تاريخ تسريحه من الخدمة العسكرية . فإذا تقدم بهذا الطلب فى الموعد المحدد ، وجب على صاحب العمل أن يعيده للخدمة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الطلب إذا كان لائقاً طبياً للقيام بها .

أما إذا أصبح غير لائق لذلك بسبب عجز أو إصابة أثناء الخدمة العسكرية ولكنه يستطيع تأدية وظيفة أو عمل آخر ، فيعاد إلى هذا العمل أو تلك الوظيفة على أن يراعى وضعه فى المركز الذى يلائم وظيفته الأصلية من حيث المستوى والأقدمية والمرتب . وتثبت اللياقة الطبية فى الشهادة التى تعطى من وزارة الحربية والبحرية بتأدية الخدمة العسكرية (م ٣).

وقد نصت المادة الخامسة من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ على معاقبة

صاحب العمل الذى يمتنع بغير حق على تنفيذ هذه الأحكام بالحبس وبغرامة لا تجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين . وتتعدد العقوبات بتعدد الأشخاص الذين وقعت بشأنهم المخالفات .

على أنه يجوز لصاحب العمل — طبقاً للفقرة الأخيرة من المادة الثالثة من القانون المذكور — أن يرفض إعادة العامل إلى عمله إذا لم يتقدم بطلبه فى الميعاد القانونى أو لم يتسلم عمله خلال عشرة أيام من تاريخ تسلمه أمر العودة للعمل ، ما لم يكن التأخير بعذر قهرى .

٣٣٨ — (ء) **انقضاء المؤسسة** — انقضاء المؤسسة انقضاء مادياً بالغرق أو بالحريق مثلا يؤدى إلى انتهاء عقد العمل لاستحالة تنفيذه من جانب صاحب العمل بشرط أن يكون الحريق من الجسامة بحيث يمنع من استمرار استغلال المؤسسة وأن لا تكون المؤسسة مؤمنا عليها تأمينا يسمح بإعادتها إلى الوجود . غير أنه يلاحظ أن الكارثة التى تقع نتيجة خطأ أو إهمال صاحب العمل لا تعتبر قوة قاهرة .

كما أن انقضاء المؤسسة بالحل أو التصفية أو الإغلاق النهائى المرخص به من السلطات المختصة أو الإفلاس يؤدى أيضا إلى انتهاء عقود العمل الخاصة بعمال هذه المؤسسة .

أما إذا تغير صاحب العمل المتعاقد ، واستمرت المؤسسة فى عملها ، فإن عقود عملها تبقى قائمة . فبيع المؤسسة أو إدماجها فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو النزول أو غير ذلك من التصرفات لا يؤثر — طبقا للمادة ٤٨ من قانون عقد العمل الفردى — فى استمرار عقود العمل ، ويحل صاحب العمل الجديد محل صاحب العمل القديم . ولا يعتبر هذا الحكم مقرراً لمصلحة العامل فيجوز له أن يطلب إنهاء العقد بدل استمراره ، وإنما هو نص قصد به تحقيق الاستقرار خدمة للمصلحة العامة . فإذا رأى العامل عدم قبول الاستمرار فى تنفيذ العقد ، عد مستقيلا بما يترتب على ذلك من نتائج .

والواقع أن صلة العـــامل بالمؤسسة فى الوضع الراهن للمشروعات الاقتصادية تعتبر أقوى من صلته بصاحب العمل المتعاقد معه . فلا يجوز إذن أن يؤثر تغير شخصية مالك المؤسسة فى عقود العمل بل تستمر قائمة مادامت المؤسسة مستمرة فى نشاطها .

كما لا تمنع كل هذه التصرفات ، بل لا يمنع حل المؤسسة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها من وفاء صاحب العمل بجميع الالتزامات المقررة قانونا بما فيها المكافأة عن مدة الخدمة ، والاخطار بانتهاء العقد فى الموعد القانونى ، إذا لم يكن سبب الحل أو الإغلاق قهرياً . وجعل القانون صاحب العمل الجديد — فى حالة استمرار المؤسسة — مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ هذه الالتزامات .[1]

وهذا التضامن مقصور بطبيعة الحال على الإلتزامات الخاصة بالمدة السابقة على تحويل العقد إذ أن الالتزامات اللاحقة على التحويل يسأل عنها صاحب العمل الجديد وحده .

٣٣٩ — ثالثاً — الفسخ لعدم التنفيذ — يجوز لكل من طرفى عقد العمل فسخ العقد إذا لم يقم الطرف الآخر بتنفيذ إلتزامه .

وإذا كان القانون المدنى اشترط لصحة فسخ العقود الملزمة للجانبين لعدم التنفيذ أن يصدر بحكم قضائى ما لم يكن الطرفان قد إتفقا على اعتبار العقد مفسوخا من تلقاء نفسه عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه (المادتان ١٥٧ و١٥٨ مدنى)، فإن الوضع يختلف بالنسبة لعقد العمل. فقد نصت

---

(١) فيما يلى نص المادة ٤٨ من قانون عقد العمل الفردى :

« لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل منشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو أو إدماجها فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات .

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

« ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات المذكورة » .

المادة ٤٠ بند ٦ من قانون عقد العمل الفردى على حق صاحب العمل فى فسخ عقد العمل « إذا لم يقم العامل بتأدية إلتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل ». كما نصت المادة ٤١ بند ٢ على حق العامل فى فسخ عقد العمل « إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بإلتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون ».

وبناء على هذين النصين ، يجوز لكل من طرفى عقد العمل أن يفسخ العقد من تلقاء نفسه بدون حاجة إلى حكم قضائى أو اخطار سابق إذا لم يقم الطرف الآخر بتنفيذ إلتزاماته . على أن هذا الفسخ يتم تحت رقابة القضاء ، فيجوز للطرف الآخر أن يقاضيه مطالباً بالتعويض باعتبار أنه لم يخل بإلتزاماته وأن الفسخ لعدم التنفيذ هو فى حقيقة الأمر فسخ بالإرادة المنفردة أى أنه فصل تعسفى من جانب صاحب العمل أو استقالة من جانب العامل .

٣٤٠ — رابعا — **فصل العامل طبقا للمادة ٤٠** — ينتهى عقد العمل أيضاً إذا فصل صاحب العمل العامل لأحد الأسباب الواردة بالمادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى ، وهى :

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

(٢) إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار .

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

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

(٥) إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ١٥ يوماً خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من ٧ أيام متوالية ، على أن يسبق الفصل إنذار

كتابى من صاحب العمل للعامل ، بعد غيابه ١٠ أيام فى الحالة الأولى ، وانقطاعه ٣ أيام فى الحالة الثانية .

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

(٧) إذا أفشى العامل الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذى يعمل فيه .

(٨) إذا حكم على العامل نهائيا لجناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .

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

(١٠) 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.

وقد سبق أن شرحنا هـذه الأسباب عدا السبب الثانى منها فى المبحث الخاص بالعقوبات التأديبية [1] . كما درسنا السبب الثانى عند الكلام عن العقد تحت الاختبار [2]. فلا محل لاعادة ما سبق ذكره منعا للتكرار .

٣٤١ ـ خامسا ـ استقالة العامل طبقا للمادة ٤١ ـ أجازت المادة ٤١ من قانون عقد العمل الفردى للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد وبدون سبق إعلان مع حفظ حقه فى المكافأة عن مدة الخدمة وفى المطالبة بالتعويض فى الحالات الخمس الآتية :

(١) إدخال الغش على العامل عند التعاقد ـ « إذا كان صاحب العمل

---

(١) راجع بند ٣١٧ ص ٣٠٦ وما بعدها .

(٢) أنظر فيما سبق بند ١٩٦ ـ ٢٠٤ ص ١٩٢ ـ ١٩٧ .

أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل » (٤١ بند ١). وتعتبر هذه الحالة تطبيقاً للقواعد القانونية العامة التى تجيز إبطال العقد للتدليس (المادة ١٢٥ مدنى). غير أنه يشترط هنا أن يكون التدليس متعلقاً بشروط العمل.[١]

(٢) عدم قيام صاحب العمل بإلتزاماته — « إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بإلتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون » أى قانون عقد العمل الفردى (م ٤١ بند ٢) مثال ذلك امتناع صاحب العمل عن دفع الأجر المستحق أو امتناعه عن علاج العامل فى حالة المرض.

(٣) الإخلال بالآداب — « إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته » (م٤١ بند ٣).[٢] ولا يشترط فى الفعل المخل بالآداب أن يكون جريمة معاقباً عليها قانونا.

(٤) الاعتداء على العامل بالضرب — « إذا اعتدى صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل بالضرب ». ولا تصح التفرقة بين الضرب البسيط وغيره لعمومية النص، ولا يجوز تبريره باعتباره تأديباً بالنسبة للعمال الأحداث لأن القانون لم يجعل الضرب من بين العقوبات التأديبية. ويلاحظ أن الاعتداء المبرر للفسخ هنا هو الاعتداء بالضرب بعكس الحال بالنسبة لحق صاحب العمل فى الفسخ فى الحالة المقابلة الواردة بالمادة ٤٠ بند ١٠ التى تجيز الفصل للاعتداء سواء كان بالضرب أو بالقول.

(٥) الخطر الجسيم — « إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل

---

(١) كانت المادة ٣١ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تضيف: « على أنه لا يجوز للعامل التمسك بهذا السبب بعد مضى ثلاثين يوما من تاريخ دخوله الخدمة ». وقد حذف هذا القيد فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢.

(٢) يلاحظ أن المادة ٤٠ بند ٩ تجيز لصاحب العمل فسخ العقد إذا ارتكب العامل فعلا مخلا بالآداب فى أمكنة العمل. أما بالنسبة للعامل فلا يجوز له الفسخ إذا وقع فعل مخل بالآداب من صاحب العمل إلا إذا كان واقعاً عليه أو على أحد أفراد عائلته.

أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير التى تفرضها الجهة المختصة فى الميعاد المحدد له » (م ٤١ بند ٥). وتقدير جسامة الخطر مسألة موضوعية متروكة لتقدير المحاكم حسب ظروف كل حالة .

٣٤٢ — سادساً — استقالة العاملة للزواج — أجازت الفقرة الثانية من المادة ٤٣ من قانون عقد العمل الفردى « للعاملة بمناسبة زواجها المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج » .

والحكمة من هذا النص أن الزوج قد لا يوافق على استمرار زوجته فى العمل ، فأجاز لها القانون أن تستقيل مع حفظ حقها فى المكافأة عن مدة الخدمة . ولكن يشترط لذلك أن لا تترك العمل إلا بعد عقد الزواج وفى خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخه .

والمقصود بعقد الزواج هو عقد القران الرسمى ولا يكتفى بالخطبة . وتحتسب مدة الستة أشهر من تاريخ هذا العقد ولو لم يتم الدخول إلا بعد ذلك .

فإذا انقضت ستة أشهر على تاريخ عقد القران ، فلا يجوز للعاملة أن تفيد من حكم المادة ٤٣ فقرة ثانية المذكورة . وقد حدد القانون هذا الأجل حتى لا يظل صاحب العمل مهدداً بخروج العاملة فى كل وقت بحجة زواجها .

ولا يشترط لفسخ العقد فى هذه الحالة وجوب إعلان صاحب العمل فى المدة المحددة قانوناً لفسخ العقود غير المحددة المدة لأن هذا الإخطار مقصود به الفسخ بالإرادة المنفردة فى العقود المذكورة . أما استقالة العاملة بسبب الزواج فهو حق مقرر بالنسبة للعقود المحددة المدة وغير المحددة المدة على السواء ، وقد جاء به نص خاص . فلا تندرج إذن هذه الحالة تحت نص المادة ٣٦ من قانون عقد العمل الفردى الخاص بمراعاة المهلة القانونية [1] .

(١) أنظر خلاف ذلك راغب بطرس بند ١٢٢ .

§ ٢ — أسباب الانتهاء الخاصة بالعقود المحددة المدة

٣٤٣ — ينتهى عقد العمل المعين المدة زمنياً بمجرد انقضاء مدته دون حاجة لإعطاء مهلة أو تنبيه إذ المفروض أن الطرفين على علم بشروط العقد وأجله المتفق عليه. وقد نصت على ذلك صراحة الفقرة الأولى من المادة ٦٧٩ من القانون المدنى : « إذا كان عقد العمل معين المدة انتهى من تلقاء نفسه بانتهاء مدته ».

فإذا استمر طرفا العقد فى تنفيذه بعد انقضاء مدته ، اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير معينة [١] أى يصبح العقد غير محدد المدة ما لم يكن العمل موضوع العقد قابلا بطبيعته لأن يتجدد . فى هذه الحالة يعتبر العقد قد تجدد تجدداً ضمنيا المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى كما سبق أن ذكرنا عند الكلام عن مدة عقد العمل [٢].

وقد وضع المشرع حداً أقصى لمدة عقد العمل إذ قضى فى الفقرة الثانية من المادة ٦٧٨ من القانون المدنى بأنه « إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل ، أو لأكثر من خمس سنوات ، جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات فسخ العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل إلى ستة أشهر »[٣] .

٣٤٤ — كما ينتهى عقد العمل المبرم لتنفيذ عمل معين بإنقضاء العمل المتفق عليه كما لو استخدم أحد مقاولى البناء مهندسا للإشراف على بناء عمارة. وذلك دون حاجة إلى اخطار سابق أو إلزام بإعطاء مهلة للبحث عن عمل جديد. فإذا كان العمل قابلا بطبيعته لأن يتجدد ، واستمر تنفيذ العقد بعد إنتهاء

---

(١) المادة ٦٧٩ فقرة ثانية من القانون المدني ، والمادة ٣٥ من قانون عقد العمل الفردى.

(٢) راجع ماسبق ذكره عن مدة عقد العمل بند ٢٠٨ — ٢١٠ ص ٢٠٢ وما بعدها.

(٣) أنظر فيما سبق بند ٢٠٧ ص ٢٠١ . هذا وقد نصت المادة ٤٤ من قانون عقد العمل الفردى على أنه : « يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقاً لأحكام المادة ٣٦ أن يستقيل من العمل بعد مضى خمس سنوات من الخدمة على ألا يستحق فى هذه الحالة إلا نصف المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ » .

العمل المتفق عليه ، اعتبر العقد قد تجدد تجدداً ضمنيا المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى (مادة ٦٨٠ من القانون المدنى)[١].

٣٤٥ — وما دام العقد المحدد المدة قابلا للتجدد ضمنيا بالاستمرار فى تنفيذه ، فقد يظن أحد الطرفين أن الطرف الآخر سيستمر فى تنفيذه ، ثم يفاجأ بعدم صحة هذا الظن ورغبة هذا الطرف فى إنهاء العقد . ولذا فإننا نرى وجوب تدخل المشرع للنص على إلزام الطرف الذى لا يرغب فى الاستمرار فى تنفيذ عقد العمل القابل للتجديد بأن يعلن الطرف الآخر برغبته هذه قبل حلول موعد انتهاء العقد بوقت معين يتناسب مع المهلة المقررة بالنسبة لعقود العمل غير المحددة المدة .

٣٤٦ — وإذا كان عقد العمل المحدد المدة ينتهى عادة بحلول الأجل المتفق عليه زمنيا أو بإتمام العمل المبرم من أجله ، فلا يوجد ما يمنع من أن ينتهى قبل حلول هذا الأجل لأحد الأسباب المشتركة بنوعيها والتى سبق الإشارة إليها .

§ ٣ — أسباب الانتهاء الخاصة بالعقود غير المحددة المدة

٣٤٧ — **الفسخ بالارادة المنفردة** — أعطى المشرع لكل من المتعاقدين الحق فى فسخ عقد العمل غير المحدد المدة فى أى وقت[٢] بإرادته المنفردة. فقد نصت الفقرة الثانية من المادة ٦٩٤ من القانون المدنى على أنه إذا «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

---

(١) فيما يلى نص المادة ٦٨٠ من القانون المدنى :

« ١ — إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه .

« ٢ — فإذا كان العمل قابلا بطبيعته لأن يتجدد ، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه ، اعتبر العقد قد تجدد تجديدا ضمنياً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى» .

(٢) على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يستعمل حقه فى فسخ العقد أثناء انقطاع العامل بسبب المرض خلال المدة المخولة له قانوناً وهى ٩٠ يوما متصلة أو ١٢٠ يوما متقطعة فى السنة بالنسبة لعمال الشهرية ونصف هذه المدة بالنسبة لغيرهم من العمال (مادة ٤٥ فقرة أخيرة من قانون عقد العمل الفردى) .

أن يسبقه إخطار . وطريقة الاخطار ومدته تبينهما القوانين الخاصة » .

كما نصت الفقرة الأولى من المادة ٣٦ من قانون عقد العمل الفردى على أنه « إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الفسخ بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهرى ، وسبعة أيام بالنسبة إلى العمال الآخرين » .

وترجع الحكمة فى ذلك إلى أن حرمان كل من طرفى العقد غير المحدد المدة من إنهائه بإرادته دون حاجة إلى اتفاق مع المتعاقد الآخر ينتهى إلى إجباره على البقاء مرتبطاً بالعقد إلى الوقت الذى يشاء فيه المتعاقد الآخر أن ينهيه . وفى ذلك حجر واضح على الحرية الشخصية فى صورة من أهم صورها وهى حرية العمل . كما أنها تحول بين صاحب العمل وبين إمكانه الاستغناء عن العمال الغير صالحين للعمل أو الزائدين عن حاجة المؤسسة .

غير أن استعمال هذا الحق مقيد من ناحيتين : فلا يجوز لأحد الطرفين أن يفاجىء الطرف الآخر بإنهاء العقد بل يجب أن يمنحه مهلة حتى يعد للأمر عدته . كما لا يجوز أن يسىء الطرف الفاسخ استعمال هذا الحق ، فلا يصح أن يكون الفسخ بلا مبرر وإلا كان للطرف الآخر أن يطالب بتعويض عن الضرر الذى يلحقه نتيجة هذا الفسخ . وسنتكلم فيما يلى عن الاخطار السابق بالفسخ مرجئين موضوع الفسخ بغير مبرر إلى المبحث الخاص بآثار انتهاء عقد العمل .

٣٤٨ — **الاخطار بالفسخ** — لا يجوز لأحد طرفى عقد العمل غير المحدد المدة أن يستعمل حقه فى فسخ العقد إلا بعد إخطار الطرف الآخر بذلك . وهذا الاخطار واجب على العامل المستقيل ، كما هو واجب على صاحب العمل الذى يريد فصل العامل .

والغرض من هذا الاخطار تمكين العامل من البحث عن عمل آخر فى حالة الفسخ من جانب صاحب العمل ، وتمكين صاحب العمل من البحث عن عامل آخر فى حالة الفسخ من جانب العامل .

وقد أحالت المادة ٦٩٤ من القانون المدنى على القوانين الخاصة لتبيان طريقة الاخطار ومدته . وتكفلت المادة ٣٦ من قانون عقد العمل الفردى بذلك فيما يتعلق بعقود العمل الخاضعة لأحكام هذا القانون . فاشترطت أن يكون هذا الاخطار مكتوباً أى أن الاخطار الشفوى لا يكفى [١] . غير أنه لم يحدد نوعا معينا للكتابة فيجوز أن يكون الاخطار عرفيا أو رسمياً على يد محضر . كما أنه لم يحدد شكلا معينا لصياغته .

وحددت المادة المذكورة المهلة التى يجب أن تنقضى بين اخطار الطرف الآخر وبين فسخ العقد . وهذه المهلة واحدة بالنسبة للعامل وصاحب العمل ، ولكنها تختلف تبعاً لطريقة دفع الأجر فهى :

(ا) ثلاثون يوماً بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهرى

(ب) سبعة أيام بالنسبة للعمال الآخرين (كالعمال بالأجر الأسبوعى والأجر اليومى وبالقطعة) .

والعبرة بوصول الاخطار إلى الطرف الآخر وليس بموعد إرسال الإخطار .

فإذا كان عقد العمل من العقود التى لا يسرى عليها قانون عقد العمل الفردى ، ولم يكن قد صدر بصدده قانون خاص يحدد مدة الاخطار ، فإن الأمر يكون متروكا لتقدير القضاء . وتميل المحاكم فى هذه الحالة إلى الأخذ بحكم قانون عقد العمل الفردى فيما يختص بتحديد هذه المدة .[٢]

٣٤٩ — ولكن ما هو الجزاء المقرر لحالة فسخ العقد غير المحدد المدة بالارادة المنفردة دون اخطار الطرف السابق فى الموعد المقرر قانوناً ؟

قضت الفقرة الأولى من المادة ٦٩٥ من القانون المدنى بأنه « إذا كان العقد قد أبرم لمدة غير معينة ، ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد

---

(١) غير أنه يكفى بطبيعة الحال أن يحصل الطرف الفاسخ على إقرار مكتوب من الطرف الآخر بعلمه بالفسخ فى الموعد القانونى .

(٢) محكمة بندر الزقازيق — ٣/١٠/١٩٥٢ — المحاماة س ٣٣ عدد ١٠ ص ١٦٣٤ .

الاخطار ، أو قبل انقضاء هذا الميعاد ، لزمه أن يعوض 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 » .

كما نصت الفقرة الثانية من المادة ٣٦ من قانون عقد العمل الفردى على أنه « إذا فسخ العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من فسخ العقد أن يؤدى إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة (إذا حصل الفسخ دون إخطار) أو الجزء الباقى منها ، (إذا حصل الفسخ قبل انتهائها) . وأضافت المادة ٣٨ من القانون المذكور على أن يحسب هذا التعويض على أساس الأجر الأخير للعامل وذلك بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالاسبوع أو باليوم أو بالساعة . أما بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة فيكون التقدير على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية (أى بعد استبعاد أيام الأجازات والغياب) فى الثلاثة الأشهر الأخيرة (١) . ويقصد بالأجر — كما سبق أن ذكرنا عند تعريفه — الأجر الأساسى وكافة ما يتناوله العامل من مرتبات أو مزايا إضافية .

يخلص مما تقدم من النصوص أن عدم مراعاة الاخطار السابق فى المواعيد المقررة لا يؤثر فى صحة إنتهاء عقد العمل غير المحدد المدة بالارادة المنفردة منذ يوم تقرير الفسخ من الطرف الفاسخ . وكل ما يترتب على الاخلال بهذا الشرط هو دفع تعويض معادل لأجر العامل عن مدة المهلة إذا كانت أهملت برمتها أو عن المدة الباقية من المهلة إذا كانت لم تراع بأكملها. وهذا التعويض هو ما اصطلح على تسميته بالتعويض عن الفصل فى وقت غير لائق (indemnité de brusque rupture) .

(١) الحكمة من أخذ متوسط أيام العمل فى الثلاثة شهور الأخيرة بالنسبة لعمال القطعة ترجع إلى الرغبة فى تفادى التلاعب من جانب العامل بالاجتهاد فى العمل قبيل الفسخ أو من جانب صاحب العمل بالإقلال من الإنتاج قبيل الفسخ ، وإلى الرغبة فى تفادى تأثير المواسم ، والظروف الطارئة فى تحديد أساس التعويض .

٣٥٠ — ولكن هل يحق للعامل الذى فصل دون أن يمنح المهلة القانونية ووجد قبل أن تنتهى المهلة الواجبة عملا آخر لا يقل عن عمله الأول، أن يطالب صاحب العمل بدفع أجره عن مدة المهلة كلها أم أنه لا يجوز له أن يطالب إلا بأجر الجزء من مدة المهلة الذى ظل خلاله بغير عمل ؟

جرى القضاء الدولى على إنقاص التعويض إذا اشتغل العامل خلال المدة التى كان يجب فيها حصول الاخطار [١] . غير أن القانون المدنى المصرى خالفه فى ذلك إذ أبقى التعويض عن مدة الاخطار حقا مكتسباً للعامل حتى لو تبين أنه أكثر من الضرر الحاصل فعلا ، لأنه يجمع إلى جانب صفته كتعويض معنى الجزاء الذى يوقع على رب العمل لإخلاله بقواعد المهلة القانونية .[٢]

وقد جاء هذا الحكم أيضاً مخالفاً لأحكام القضاء المصرى فى ظل القانون المدنى القديم. فقد كان القضاء يجرى على أن التعويض لا يستحق بتمامه للعامل إذا ثبت أنه اشتغل مباشرة ، بعد طرده ، بعمل يوازى عمله الأول ، بل ينتقص من التعويض كل ما يكون العامل قد حصل عليه من أجر فى خلال المدة [٣] . ولكن القانون المدنى الجديد جعل التعويض مستحقاً للعامل حتى لو كان اشتغل بعد طرده لأن ذلك التعريض يتضمن أيضاً معنى الجزاء كما سبق أن ذكرنا .

كما حدد القانون المدنى الجديد التعويض المستحق عن الطرد بغير اخطار سابق تحديداً جزافياً بالأجر عن مدة الاخطار أو المدة الباقية منه ، ولم يترك للقضاء تقدير التعويض بحسب ظروف كل حالة . وقصد المشرع من

---

(١) مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل ١٩٣٤–١٩٣٥ إيطاليا ن ٥٤ ، والولايات المتحدة ن ٢٢ ؛ ١٩٣٥ – ١٩٣٦ إيطاليا ن ٤٩ .

(٢) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدنى – الجزء الخامس – ص ١٦٦ .

(٣) استئناف مختلط ٢٤ مارس ١٩٢٠ ب ٣٢ ص ٢٢٥ – ١٩ يونيو ١٩٢٢ ب ٣٥ ص ٥١١ – ١٠ نوفمبر ١٩٣٧ ب ٥٠ ص ١٤ – مايو ١٩٣٨ ب ٥٠ ص ٣١٦ .

ذلك تفادى أوجه النزاع التى قد تثار فى العمل ، والتى يكون من شأنها تأخير الحكم بالتعويض [١].

٣٥١ — ولا يجوز الاتفاق على امكان فصل العامل فى أى وقت دون حاجة إلى اخطار سابق لأن النص الخاص بالاخطار يتعلق بالنظام العام . وعلى هذا استقر قضاء محكمة الاستئناف المختلطة منذ سنة ١٩٣١ حتى إلغاء القضاء المختلط فى ظل القانون المدنى القديم . [٢]

كما يعتبر باطلا الاتفاق الذى يتنازل بمقتضاه العامل مقدماً عن حقه فى التعويض إذا فصل دون إخطار سابق على الفسخ فى المدة المقررة قانونا .

٣٥٢ — غير أن المشرع أعفى العامل من إلتزامه بإخطار صاحب العمل بالفسخ فى الحالات الواردة بالمادة ٤١ من قانون عقد العمل الفردى السابق الكلام عنها [٣].

كما أعفى صاحب العمل من إلتزامه بإخطار العامل بالفسخ فى الموعد القانونى فى الحالات الواردة بالمادة ٤٠ من قانون عقد الفردى ، وقد سبق تناولها بالبحث أيضا فلا محل لتكرارها هنا [٤].

٣٥٣ — ويلاحظ أخيراً فيما يتعلق بالإخطار السابق على الفسخ أن هذا الاخطار لا يعنى إعفاء العامل من أداء عمله خلال مدة الاخطار بالرغم من أنه قصد به تمكين العامل من البحث عن عمل آخر . وكان الواجب أن يتقرر إعفاء العامل من العمل بضع ساعات يومياً أثناء فترة الاخطار ليكون لديه متسع من الوقت للبحث عن عمل جديد .

---

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدنى — الجزء الخامس — ص ١٦٨ .

(٢) كانت المادة ٤٠٤ مدنى قديم (٤٩٢ مدنى مختلط) تنص على أنه : « إذا لم تعين مدة الإيجار (أى إيجار الأشخاص) فى العقد جاز لكل من المتعاقدين فسخ العقد فى أى وقت أراد بشرط أن يكون فى وقت لائق للفسخ ». وكان المقصود بالفسخ فى وقت غير لائق هو الفصل من غير مراعاة مدة معقولة يحصل الإنذار قبلها .

(٣) راجع بند ٣١٧ ص ٣٠٦ وما بعدها .

(٤) أنظر بند ٣٤١ ص ٣٢٧ وما بعدها .

المبحث الثانى

آثار انتهاء العقد

٣٥٤ — يترتب على انتهاء عقد العمل — سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة — انقطاع علاقة العمل القائمة بين طرفى التعاقد ، فلا يعتبر العامل ملزما بأداء العمل بعد تاريخ انتهاء العقد ولا يستحق بالتالى أجراً من ذلك التاريخ .

ويلزم صاحب العمل بتسليم العامل بناء على طلبه شهادة بمدة خدمته[١] ، ويرد ما يكون قد أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات [٢] (المادة ٤٩ من قانون عقد العمل الفردى) .

ويسترد العامل حقه فى احتراف أية مهنة ولو أدى ذلك إلى منافسة صاحب العمل الذى كان يعمل لديه ما لم يكن هناك اتفاق بينهما على عدم المنافسة [٣] . غير أن العامل يستمر مقيداً بالمحافظة على أسرار العمل القديم لأن القانون يلزمه بذلك ولو بعد انتهاء العقد [٤] .

ويكون للعامل الذى أحضره صاحب العمل من موطنه الحق قبل صاحب العمل فى مصاريف العودة الى هذه الجهة إذا توافرت الشروط المنصوص عليها فى المادة ١٧ من قانون عقد العمل الفردى [٥] .

ويجوز للعامل أن يطالب أيضاً طبقاً للمادة ٢٣ من قانون عقد العمل الفردى بأجره عن أيام الأجازة السنوية المستحقة له إذا ترك العمل قبل قيامها بها وذلك بالنسبة للمدة التى لم يحصل على أجازته عنها .

---

(١) راجع تفصيل هذا الالتزام ص٢٨١ وما بعدها .

(٢) يلاحظ أن المادة الثانية من قانون عقد العمل الفردى ألزمت صاحب العمل بتحرير إيصال بما يكون قد أودعه العامل إياه من أوراق وشهادات تيسيراً لإثبات هذه الوديعة .

(٣) راجع بند ٣٠٢ ص٢٩٣ .

(٤) « بند ٣٠١ ص٢٩٣ .

(٥) « بند ٢٧٣ ص ٢٦٧ .

كما يلزم صاحب العمل بدفع مكافأة للعامل عن مدة خدمته فى الحالات وبالشروط المقررة قانونا .

وأخيراً إذا فسخ أحد الطرفين العقد وكان هذا الفسخ بلا مبرر ، جاز للطرف الآخر المطالبة بتعويض عما يصيبه من ضرر . وحرصا على عدم انقطاع موارد العامل أثناء فترة التقاضى أجاز المشرع للعامل أن يطلب وقف تنفيذ أمر الفصل لحين الحكم فى دعوى التعويض .

كما أجاز المشرع أيضاً للقضاء الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان الفصل راجعاً إلى أسباب نقابية .

وسنتناول فيما يلى البحث تباعا فى الآثار التى لم يسبق تناولها وهى : المكافأة عن مدة الخدمة ، والتعويض عن الفسخ بغير مبرر ، ووقف تنفيذ الفصل بلا مبرر . مرجئين موضوع بدل الأجازات السنوية إلى الباب الثالث عند دراسة وقت العمل .

§ ١ — المكافأة عن مدة الخدمة

٣٥٥ — حالات استحقاق المكافأة — قضت المادة ٣٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى بأنه « إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة ، أو كان الفسخ صادراً من جانب صاحب العمل فى العقود غير المحددة المدة ، وجب عليه أن يؤدى إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته . . . » .

وقد كان القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى يقصر الحق فى المكافأة عن مدة الخدمة ، على العقد غير المحدد المدة عند فسخه من جانب صاحب العمل[1] . فجاء القانون الجديد وسوى بين حالة انتهاء مدة العقد المحدد المدة وبين حالة

---

(١) كانت العلة فى هذه التفرقة ترجع إلى 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 .

فسخ العقد غير المحدد المدة من جانب صاحب العمل فيما يختص باستحقاق العامل مكافأة عن مدة خدمته .

على أنه إذا كان تاريخ إبرام عقد العمل المحدد المدة سابقاً على تاريخ العمل بالقانون الجديد وهو ٨ ديسمبر ١٩٥٢ واستمر قائماً بعد ذلك ، فإن استحقاق المكافأة عن مدة الخدمة يشمل مدة العقد بأكملها ، ولا يجوز استبعاد المدة السابقة على العمل بالقانون الجديد . أما العقود التى انتهت قبل تاريخ العمل بالقانون الجديد ، فلا تستحق بشأنها مكافأة عن مدة الخدمة .

ولا تعتبر المادة ٣٧ هى النص الوحيد الذى تضمنه قانون عقد العمل الفردى عن استحقاق المكافأة عن مدة الخدمة بل اشتمل على مواد أخرى تنص على استحقاق العامل هذه المكافأة عند انتهاء عقد العمل لأسباب أخرى .

وفيما يلى بيان بحالات انتهاء عقد العمل التى تستحق فيها المكافأة عن مدة الخدمة :—

أولا — الحالات المشتركة بين العقود المحددة المدة وغير المحدد المدة — تستحق المكافأة عن مدة الخدمة فى حالة انتهاء عقد العمل — سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة — لأحد الأسباب الآتية :

(١) استقالة العمل بسبب استدعائه للخدمة العسكرية الإلزامية . للعامل الذى يستدعى للتجنيد الإجبارى ، الخيار بين طلب الاحتفاظ بعمله لحين عودته طبقاً للقانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ وبين فسخ العقد والحصول على المكافأة عن مدة خدمته (م ٤٣ فقرة أولى من قانون عقد العمل الفردى) إذا كان يعمل فى محل يستخدم خمسين عاملا فأكثر . أما فى المحال التى تستخدم أقل من هذا العدد ، فلا يكون للعامل إلا الحق فى الحصول على المكافأة عن مدة خدمته .

(٢) استقالة العاملة بسبب الزواج — قضت الفقرة الثانية من المادة ٤٣ من قانون عقد العمل الفردى على أن « للعاملة بمناسبة زواجها المطالبة بالمكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ إذا تركت العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج » .

(٣) ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة بالمادة ٤١ من قانون عقد العمل الفردى — نصت المادة ٤٢ من القانون المذكور على أنه « إذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة فى المادة السابقة ألزم صاحب العمل أن يؤدى له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة ٣٧ وذلك دون إخلال بالتعويض الذى قد تحكم به المحكمة » . وقد سبق أن أوردنا الأسباب المنصوص عليها فى المادة ٤١ ، فلا داعى لتكرارها هنا مرة أخرى (١) .

(٤) عجز العامل — تقضى المادة ٤٥ بأنه فى حالة انتهاء عقد العمل بسبب عجز العامل عن تأدية عمله يلزم صاحب العمل بدفع المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ للعامل . ولا يهم فى ذلك أن يكون العامل قادرا على أداء عمل من نوع آخر . ولا يوجد ما يمنع من الجمع بين مكافأة الخدمة المستحقة بمناسبة انتهاء العقد لهذا السبب وبين التعويض المستحق طبقا لقانون إصابات العمل إذا كان العجز ناشئا عن حادث من حوادث العمل إذ أن سبب استحقاق كل منهما يختلف عن سبب استحقاق الآخر (٢)

(٥) مرض العامل — تقضى المادة ٤٥ أيضا بأنه فى حالة انتهاء العقد لمرض العامل مرضا استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوماً أو مددا متفرقة تزيد فى جملتها على ١٢٠ يوماً خلال سنة واحدة إذ كان من عمال المشاهرة أو نصف هذه المدة بالنسبة لعمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة ، يلزم صاحب العمل بدفع المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ . ولا يمنع الحصول على هذه المكافأة من استحقاق العامل للتعويض المنصوص عليه فى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ إذا كان مرضه مهنيا .

(٦) وفاة العامل — تقضى المادة ٤٥ كذلك على إلزام صاحب العمل

---

(١) راجع فيما سبق بند ٣٤١ ص ٣٢٧ — ٣٢٩ .

(٢) كان القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى ينص فى الفقرة الثالثة من المادة ٢٤ على عدم جواز الجمع بين المكافأة والتعويض المستحق طبقاً لقانون إصابات العمل ، وقد ألغى هذا النص .

بدفع المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ إلى المستحقين عند انتهاء العقد بوفاة العامل . وقد نظمت المادة ٤٦ كيفية توزيع هذه المكافأة الى المستحقين وسنعود إليها تفصيلا فيما بعد . ويجوز الجمع بين هذه المكافأة وبين التعويض المستحق عن وفاة العامل طبقاً لقانون إصابات العمل أو قانون أمراض المهنة أو طبقاً للقواعد العامة فى المسئولية لأن لكل من المكافأة والتعويض سبباً يختلف عن سبب الآخر .

(٧) انتهاء المؤسسة — تنص المادة ٤٨ من قانون عقد العمل الفردى على ما يأتى :

« لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل منشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات .

« وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائى المرخص به يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما .

« ويكون الخلف مسئولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة » .

وبناء على هذا النص ، يستحق العامل المكافأة عن مدة خدمته فى حالة انتهاء العقد بسبب تصفية المنشأة أو حلها أو إغلاقها أو إفلاسها . أما فى بقية الحالات الأخرى التى تستمر المنشأة فى عملها ، فتبقى عقود العمل نافذة وتحتسب المدة السابقة على التصرف فى تقدير المكافأة عند انتهاء العقود لسبب من الأسباب التى لا تسقط الحق فيها . وعندئذ يعتبر صاحب العمل القديم مسئولا بالتضامن مع صاحب العمل الجديد عن الوفاء بالمكافأة المستحقة عن المدة السابقة . أما المكافأة عن المدة اللاحقة للتصرف فى المشروع ، فيكون صاحب العمل الجديد هو المسئول عنها وحده .

٣٥٦ — ثانيا — الحالات الخاصة بانتهاء العقود المحددة المدة — نصت المادة ٣٧ من قانون عقد العمل الفردى على استحقاق المكافأة « إذا انتهت

مدة عقد العمل المحدد المدة ، أياً كانت طريقة تحديد هذه المدة ، أى سواء كانت المدة محددة زمنياً أو بأداء عمل معين [١].

ويسرى هذا الحكم أيضاً على الأعمال الموسمية وما فى حكمها . وقد نصت على ذلك صراحة الفقرة الثانية من المادة ٣٥ من قانون عقد العمل الفردى بقولها « وإذا كان العقد لعمل موسمى أو ما فى حكمه ، وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ » .

٣٥٧ — ثالثا — الحالات الخاصة بانتهاء العقود غير المحددة المدة — قضت المادة ٣٧ أيضاً بأنه « إذا كان الفسخ صادرا من جانب صاحب العمل فى العقود غير المحددة المدة ، وجب عليه أن يؤدى إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته » .

فيشترط إذن لاستحقاق العامل المكافأة ، أن يكون استعمال حق الفسخ المقرر فى العقود غير المحددة المدة صادرا من جانب صاحب العمل . ومع ذلك يجوز لصاحب العمل أن يستعمل حقه فى الفسخ دون أن يلزم بدفع المكافأة فى الحالات العشر المنصوص عليها فى المادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى [٢] .

أما إذا كان فسخ العقد غير المحدد المدة صادرا من جانب العامل ، فلا يستحق مكافأته كاملة عن مدة خدمته إلا إذا كان الفسخ راجعاً إلى أحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ٤١ كما سبق أن بينا [٣] .

---

(١) كان قانون عقد العمل الفردى القديم رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ لا يلزم صاحب العمل بدفع مكافأة للعامل عن مدة خدمته فى حالة إنتهاء العقد المحدد المدة بانتهاء مدته أو اتمام العمل المبرم من أجله بعكس الحال فى فسخ العقد غير المحدد المدة . وكانت العلة فى التفرقة أن العامل فى الحالة الأولى واثق من البقاء فى عمله إلى نهاية مدة عقده بينما فى الحالة الثانية قد يفاجأ بالفصل فى أى وقت . غير أن القانون الجديد سوى بين هذين النوعين من العقود فيما يتعلق باستحقاق المكافأة عن مدة الخدمة .

(٢) راجع بند ٣١٧ ص ٣٠٦ وما بعدها .

(٣) راجع بند ٣٤١ ص ٣٢٧ وبعدها .

٣٥٨ — على أن المادة ٤٤ من قانون عقد العمل الفردى أعطت للعامل الذى يستقيل من العمل بعد مضى خمس سنوات الحق فى نصف المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٧ بشرط أن يعلن صاحب العمل بذلك فى المواعيد المقررة بالمادة ٣٦ وهى ثلاثون يوما قبل الفسخ بالنسبة لعمال المشاهرة، وسبعة أيام قبل الفسخ بالنسبة لغيرهم من العمال [١].

ونخلص من كل ما تقدم أن العامل الذى يفسخ العقد غير المحدد المدة قبل فوات خمس سنوات ولغير سبب من الأسباب الواردة بالمادة ٤١، لا يستحق أية مكافأة عن مدة خدمته قبل صاحب العمل.

٣٥٩ — عقود العمل المستبعدة من قانون عقد العمل الفردى — كل ماتقدم من قواعد يتعلق بعقود العمل الخاضعة لأحكام عقد العمل الفردى. أما عقود العمل المستبعدة من نطاق سريان القانون المذكور، فإنها تخضع للأحكام العامة الواردة بالقانون المدنى فى الفصل الخاص بعقد العمل (مادة ٦٧٤ — ٦٩٨) [٢]. ولم تعط النصوص المذكورة بالقانون المدنى بشأن عقد العمل الحق للعامل فى مكافأة عن مدة خدمته، وبذلك لا يكون للعمال الذين لا يسرى قانون عقد العمل الفردى على عقودهم كخدم المنازل الحق فى المطالبة بهذه المكافأة [٣].

---

(١) كان العامل المستقيل فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى لا يستحق أية مكافأة عن مدة خدمته مهما طالت المدة التى قضاها فى عمله.

(٢) أنظر فئات العمال المستبعدة من نطاق سريان قانون عقد العمل الفردى ص ١٥٨ — ١٦٦ من هذا الكتاب.

(٣) حكمت محكمة العمال الجزئية بالقاهرة بأن السائق الخاص يعتبر فى حكم الخدم ولا ينطبق عليه قانون عقد العمل الفردى ولا يكون له الحق فى المطالبة بالمكافأة أو بدل الاجازة لعدم وجود نص يعطيه هذا الحق فى النصوص الواردة بالقانون المدنى (٢١ مايو ١٩٥٣ — قضية رقم ٦٣٤ سنة ١٩٥٣).

كما حكم بأن مستخدمى الدوائر الزراعية الذين فصلوا فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى لا حق لهم فى مكافأة عن مدة خدمتهم لأنهم كانوا مستبعدين من القانون المذكور ولأن القانون المدنى الذى يحكم علاقتهم بأصحاب الأعمال لم ينص على حق العامل فى مكافأة عن مدة خدمته (محكمة عمال القاهرة — ١٣/٥/٥٣ — قضية ٢٧٤ سنة ١٩٥٣).

٣٦٠ — **كيفية احتساب المكافأة** — يتوقف مبلغ المكافأة المستحقة على مدة خدمة العامل من ناحية ، وعلى طريقة احتساب أجره من ناحية أخرى . فقد نصت المادة ٣٧ من قانون عقد العمل الفردى على حساب المكافأة عن مدة الخدمة على الوجه الآتى : (١)

(١) العمال المعينون بالأجر الشهرى — تكون مكافأتهم عبارة عن أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، بحيث لا تزيد المكافأة عن أجر سنة ونصف . وهذا هو الحد الأقصى للمكافأة بالنسبة لعمال المشاهرة (مادة ٣٧ بند ١) .

(٢) العمال الآخرون — تحسب مكافآت العمال الآخرين وهم بصفة خاصة عمال المياومة والعمال المعينون بأجر أسبوعى أو بأجر الساعة أو بالقطعة ، بواقع أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية ، بحيث لا تجاوز

---

(١) كانت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تنص على أنه : « اذا كان الفسخ صادرا من جانب صاحب العمل وجب عليه أن يدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على الوجه الآتى :

(ا) 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 فى الثلاثة الشهور الأخيرة لعمال القطعة ، بحيث لا تتجاوز المكافأة أجر ستة شهور فى الحالتين .

(ب) للعمال المعينين بالماهية 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 التى يشتغل بها العامل ألفى جنيه أو أقل فلا يجوز أن تزيد المكافأة على أجر ثلاثة أشهر .

« ويعتبر العمال الذين يؤدون أعمالا عقلية من فئة العمال المعينين بالماهية الشهرية » .

ويبين من مقارنة هذا النص بنص المادة ٣٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أن الحد الأقصى للمكافأة زاد ، وأن خفض هـذا الحد بالنسبة للمؤسسات الصغيرة ألغى ، وأن اعتبار العمال الذين يؤدون أعمالا عقلية من عمال المشاهرة حذف بحيث أصبحت العبرة بطريقة حساب الأجر فعلا وليست بنوع العمل .

المكافأة أجر سنة . وهو الحد الأقصى للمكافأة بالنسبة لهؤلاء العمال (مادة ٣٧ بند ب) .

٣٦١ — ويلاحظ أن ذكر السنة فى تحديد المكافأة إنما أريد بها اتخاذها وحدة زمنية معينة ، ولا يشترط أن يكون العامل قد قضى فى الخدمة سنة كاملة على الأقل لاستحقاق المكافأة . وقد نصت على ذلك صراحة الفقرة الأخيرة من المادة ٣٧ من قانون عقد العمل الفردى ، إذ جاء بها « ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها فى العمل » .

٣٦٢ — كما يستفاد أيضاً من نص هذه الفقرة أن العامل الذى قضى أكثر من سنة فى العمل لا يستحق المكافأة عن السنوات الكاملة التى قضاها فى الخدمة فقط ، بل تحتسب له أيضاً عن كسور السنة التى قضاها فى العمل . فإذا كان قضى سنتين وثلاثة أشهر مثلا ، وكان من عمال المشاهرة ، فإنه يحصل على أجر نصف شهر عن كل سنة من السنتين الأولى والثانية وأجر $\frac{1}{8}$ شهر عن الثلاثة أشهر التى قضاها من السنة الثالثة .

٣٦٣ — ونصت المادة ٣٨ على أن يتخذ الأجر الأخير الذى كان يتقاضاه العامل وقت العقد أساساً لتقدير المكافأة ، وذلك بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة .

أما بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة فيكون تقدير أجرهم عند تحديد مكافآت الخدمة على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية (أى بعد استبعاد أيام الراحة والعطل والغياب) فى الثلاثة الأشهر الأخيرة[1] . ويمكن أن نقيس على ذلك حالة عمال الفنادق وغيرها ممن لا يتقاضون أجراً سوى الوهبة ، وحالة الممثلين التجاريين الذين يتقاضون أجرهم كعمولة ، فتحتسب مكافآتهم على أساس ما حصلوا عليه من وهبة

---

(١) الحكمة فى الاخذ بمتوسط الثلاثة الاشهر الاخيرة بالنسبة للعمال بالقطعة ترجع إلى الرغبة فى عدم وقوع غبن نتيجة تباين كمية الانتاج بسبب المواسم أو الظروف الشخصية ؛ وفى منع التلاعب قبيل انتهاء العقد سواء من جانب أصحاب الاعمال بتقليل الانتاج أو من جانب العامل بالاجتهاد فيه .

أو عمولة فى الثلاثة الأشهر الأخيرة . وإذا لم يتيسر معرفة ذلك أمكن تقدير أجرهم على أساس أجر المثل[١] .

ويقصد بالأجر — كما سبق أن ذكرنا — جميع ما يحصل عليه العامل نظير عمله من أموال نقدية ومزايا عينية ، وأجر أصلى ومبالغ إضافية كإعانة غلاء المعيشة والوهبة والنسبة المئوية فى الأرباح وغيرها ، وذلك وفقاً للمادة الرابعة من قانون عقد العمل الفردى[٢] . على أن الأجر المستحق عن وقت العمل الإضافى لا يصح حسابه ضمن أجر العامل الذى تقدر المكافأة على أساسه إلا إذا كانت له صفة الاستمرار بحيث لم يصبح أجراً عارضا ، واعتاد العامل عليه فى معيشته[٣] .

٣٦٤ — وتتعين صفة العامل التى تحسب المكافأة على أساسها فى الوقت الذى يفسخ فيه عقد العمل . فإذا كان العامل وقت الفسخ معيناً بالأجر الشهرى سويت مكافأته على الأساس الوارد بالبند (ا) من المادة ٣٧ . أما إذا كان معيناً بالأجر اليومى أو الأسبوعى أو بسعر القطعة سويت المكافأة على الأساس الوارد بالبند (ب) من تلك المادة دون نظر إلى نوع الخدمة السابقة .

إلا أن القانون استثنى من هذه القاعدة حالة العامل الذى ينقل من سلك عمال المشاهرة إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالقطعة أو بالساعة بموافقته الكتابية . فنص فى المادة ١٨ من قانون عقد العمل الفردى على أنه : « لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملا بالأجر الشهرى بغير موافقته المكتوبة إلى سلك عمال المياومة أو العمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالقطعة أو بالساعة . ويكون للعامل فى حالة الموافقة على

---

(١) استئناف مختلط — ١٩٤٧/٥/٧ — المجموعة ٥٩ ص١٩٢ بشأن عامل فى مقهى يعمل بالوهبة .

وراجع أيضا نص المادة ٦٨٢ فقرة أولى من القانون المدني .

(٢) أنظر فيما سبق ص٢١٦ وما بعدها .

(٣) نقض مدني فرنسى — ١٩٥٢/٧/١٤ — داللوز ١٩٥٢ ص٨٠٦ .

نقله جميع الحقوق التى كسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى طبقاً لأحكام المواد ٢٠ و ٢٣ و ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ (وهى الخاصة باحتساب المكافاة عن مدة الخدمة) و ٤٢ و ٤٥ » .

أى أن العامل بالأجر الشهرى إذا نقل بغير موافقته الكتابية إلى سلك آخر ، فإنه مكافأته تحتسب على أساس أنه لا يزال عاملا بالأجر الشهرى لأن هذا النقل لا يعتد به . أما إذا نقل بموافقته الكتابية فتكون حساب المكافأة عن مدة خدمته على أساس الأجر الشهرى بالنسبة للمدة التى قضاها فى سلك عمال المشاهرة ، أما المدة التالية فتحتسب المكافأة على أساس سلك العمال الآخرين . وذلك مع احتفاظ العامل المنقول بالحد الأقصى المقرر لمكافأة عمال المشاهرة وهو أجر سنة ونصف ، فلا يسرى عليه الحد الاقصى المقرر لعمال السلك المنقول إليه وقدره أجر سنة واحدة .

وقد قصد المشرع من وراء هذا الاستثناء حماية عمال المشاهرة من محاولة أصحاب الأعمال نقلهم إلى سلك آخر بطريقة غير ملموسة للتخلص من الامتيازات المقررة له بصفتهم من عمال المشاهرة أو باغرائهم بالموافقة على النقل بمزايا وهمية لاسقاط حقوقهم التى اكتسبوها خلال المدة التى قضوها فى سلك عمال المشاهرة [1] .

٣٦٥ ـ مكافأة عمال الدوائر والتفاتيش الزراعية — هذا وقد صدر القانون رقم ١٤٤ لسنة ١٩٥٣ [2] بتقرير قواعد خاصة بحساب مكافآت موظفى وعمال الدوائر والتفاتيش الزراعية **المعينين بالماهية الشهرية** والذين يفصلون بسبب الاستيلاء على الأراضى الزراعية التى كانوا يعملون بها تنفيذاً لأحكام قانون الاصلاح الزراعى رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ . هذا وإن كان قانون

---

(١) راجع ماسبق ذكره بند ٢٣٣ ص ٢٢٠ — ٢٢٢ .

(٢) نشر هذا القانون بالجريدة الرسمية فى العدد ٢٦ مكرر غير اعتيادى بتاريخ ٥٣/٣/٢٦ وبدأ العمل به من هذا التاريخ .

عقد العمل الفردى الجديد رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ يعطى الحق للعمال والمستخدمين الزراعيين فى الاستفادة من أحكامه بما فيها تقرير المكافأة عن مدة الخدمة (خلافاً لما كان عليه الحال فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى) .

ويقضى هذا القانون بحساب مكافأة هؤلاء العمال والمستخدمين بواقع مرتب شهرين عن كل سنة بحيث لا تزيد على مرتب سنتين متخذين آخر مرتب شهرى أساسا للحساب .

وقد رأى المشرع معاملة العمال المذكورين بسخاء نظراً لأن الظروف الجديدة الناشئة عن تطبيق قانون الاصلاح الزراعى ستضطرهم إلى تغيير عملهم لعدم وجود تفاتيش مماثلة للتفاتيش التى كانوا يعملون فيها . وكان الواجب أن يسوى هذا القانون بين فصل هؤلاء العمال بسبب « الاستيلاء » على الأراضى الزراعية جبراً ، وبين حالة التصفية التى يضطر فيها المالك الكبير لبيع أرضه إلى صغار المزارعين فى المهلة المقررة قبل استيلاء الدولة . كما كان من الواجب أن ينص القانون على سريانه على حالات الفصل السابقة على صدوره ، لانعدام الحكمة من هذه التفرقة .

٣٦٦ — النزول عن المكافأة — لا يجوز أن يتفق طرفاً عقد العمل على عدم استحقاق العامل للمكافأة عن مدة خدمته فى الأحوال المقررة قانوناً أو على خفض قيمة هذه المكافأة . فالمادة ٥٠ من قانون عقد العمل الفردى تنص على أنه يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به مالم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل .

ولكن لا يوجد ما يمنع من أن يتنازل العامل بعد انتهاء العقد وعند استحقاق المكافأة عن حقه فيها نزولا كلياً أو جزئياً ، ويصبح هذا النزول ملزماً له ولا يكون له أن يطالب بعدئذ بالمكافأة المقررة أو بالفرق المتنازل عنه [1] .

---

(١) وقد أخذت بهذا الرأى محكمة شؤون العمال الجزئية بالقاهرة فى حكمها الصادر بتاريخ ٢١ مايو سنة ٥٣ فى القضية رقم ٢٣١٧ سنة ١٩٥٣ . وجاء فى حيثيات هذا الحكم =

٣٦٧ - مكافأة الخدمة وصناديق الادخار والمعاشات — لم يلزم القانون صاحب العمل بإنشاء صندوق ادخار أو نظام معاشات للعمال وإنما اقتصر المشرع فى قانون عقد العمل الفردى على تنظيم طريقة الجمع بين مكافأة الخدمة وبين ما يستحقه العامل فى صندوق الادخار أو نظام المعاشات فى حالة وجوده .

فقد نصت المادة ٤٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ على أنه إذا وجد فى المحل صندوق ادخار للعمال ، فيجوز للعامل الجمع بين المكافأة عن مدة الخدمة المستحقة قانوناً وبين ما يستحقه فى صندوق الادخار طبقاً للائحة هـذا الصندوق مالم تتضمن نصاً على أن ما يؤديه صاحب العمل فى الصندوق ولحساب العامل إنما يؤدى مقابل إلتزامه القانونى الخاص بالمكافأة عن مدة الخدمة . فإذا وجد مثل هذا النص فإن العامل يستحق فقط المبلغ المقرر له حسب صندوق الادخار إذا كان المبلغ الذى ساهم به صاحب العمل يعتبر مساوياً أو أزيد من المكافأة عن مدة الخدمة ، ولا يكون للعامل حق فى المكافأة عن مدة الخدمة . أما إذا كانت هذه المكافأة أكبر من المبلغ الذى ساهم به صاحب العمل فى استحقاق العامل فى صندوق الادخار ، كان للعامل الحق فى المكافأة دون المبلغ المستحق له فى صندوق الادخار . غير أنه يلاحظ أن عدم استحقاق العامل للمبلغ المقرر له حسب لائحة صندوق الادخار لا يمنعه من استرداد المبالغ التى دفعها هو أو خصمت من أجره لدفعها فى هذا الصندوق ، إذ أن القانون يقصد أن يدفع للعامل أكبر المبلغين :

= «أن نص هذه المادة (أى المادة ٥٠ من قانون عقد العمل الفردى) يحرم الاتفاق عند التعاقد أو أثناء سريان العقد على مايخالف أحكام القانون . ولا ينص هذا التحريم على الاتفاق اللاحق بعد انتهاء العقد على الحقوق الناشئة عن فسخ العقد . ولو أن المشرع قصد هذا لتدارك الأمر وعدل النص فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الذى حل محل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ كما فعل عند وضع القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإصابات العمل معدلا القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ . فنص فى المادة الرابعة منه على بطلان كل اتفاق يقصد به خفض التعويض المستحق للعامل المصاب أو لمن يستحقونه بعد وفاته عن الفئات المقررة بهذا القانون وذلك سواء أبرم هذا الاتفاق قبل وقوع الحادث أو بعده » .

المكافأة عن مدة الخدمة أو ما أداه صاحب العمل له فى صندوق الادخار . فإذا كانت المكافأة أكبر فلا يجوز بحال أن يحرم العامل مما أداه هو للصندوق. على أن مجال كل ذلك هو وجود نص فى لائحة الصندوق على أن ما يؤديه صاحب العمل فى الصندوق يؤدى مقابل إلتزامه القانونى بمكافأة نهاية الخدمة وإلا كان للعامل الحق فى الجمع بين المكافأة واستحقاقه فى صندوق الادخار كما سبق أن ذكرنا .

كما نصت الفقرة الثالثة من المادة ٤٧ على أنه « إذا وضع فى منشأة نظام للمعاش جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة . وإذا ما انتهت خدمته قبل استحقاقه المعاش (الدورى) كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه فى صندوق المعاش (كمبلغ متجمد) أيهما أفضل » .

ورغبة من المشرع فى الاطمئنان إلى عدالة شروط لوائح صناديق الادخار والمعاش ، أوجبت الفقرتان الأخيرتان من المادة ٤٧ على القائمين بانشاء صناديق الادخار أو المساعدة أو المعاش فى المنشآت أن يحصلوا على موافقة مصلحة العمل على لوائح هذه الصناديق قبل تسجيلها لدى الجهات المختصة . ويعتبر عدم اعتراض مصلحة العمل عليها خلال ستين يوماً من تقديم اللائحة إليها موافقة منها عليها .

٣٦٨ — توزيع المكافأة فى حالة وفاة العامل — نصت المادة ٤٦ من قانون عقد العمل الفردى على أن « توزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتى :

« (١) إذا وجد أولاد وولدان ممن كان يعولهم . استحق الولد أو الأولاد ٧٥ ٪ بالتساوى و ٢٥ ٪ للوالدين بالتساوى أو لأحدهما .

« (٢) إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو إخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوى. فاذا كان ولدا واحداً منح المكافأة كاملة .

« (٣) إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المأة فكا بينهما بالتساوى إلا إذا كان واحداً فيمنح المكافأة كاملة .

« (٤) إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين استحق الزوج ٤٠ ٪ والولد أو الأولاد ٤٠ ٪ والوالد أو الوالدين ٢٠ ٪ . فاذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث الباقى . وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة وللولد أو الأولاد النصف الباقى . وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة .

« ويعتبر الإخوة والأخوات الذين يعولهم العامل فى حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما . وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوى بينهم . وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضاً وزعت المكافأة بين الورثة طبقاً لقواعد الميراث .

« ويقصد بالولد أو الأولاد الذكور والاناث منهم ، وبالزوج الزوجة والزوج العاجز عن الكسب وكانت زوجته تعوله » .

فالمستحقون للمكافأة بعد وفاة العامل ثلاث طبقات ، تحجب كل طبقة منها الطبقة التى تليها . وقد حدد القانون استحقاق المنتمين إلى كل طبقة فى المكافأة . ويعتبر هذا التنظيم من النظام العام بحيث لا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل أو أسرته على مخالفته [1] .

الطبقة الاولى — وتشمل زوج العامل ومن كان يعولهم من أولاده ومن والديه . ويعتبر الاخوة والأخوات الذين يعولهم فى حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما .

ويقصد بزوج العامل : الزوجة فى حالة وفاة زوجها العامل سواء كان يعولها أم لا بشرط قيام الزوجية بصفة رسمية وقت الوفاة ؛ وزوج العاملة المتوفاة بشرط أن يكون عاجزاً عن الكسب لسبب جسمانى وأن تكون زوجته المتوفاة هى التى تعوله . أما إذا كان الزوج قادراً على التكسب أو كان

---

(١) يرى راغب بطرس عكس ذلك (بند ١٠٤ ص ٩٦) .

عاجزاً ولكن لا تعوله زوجته المتوفاة ، فإنه لا يستحق فى مكافأة الخدمة المقررة بمناسبة وفاتها إلا باعتباره منتمياً للطبقة الثالثة من المستحقين كأحد الورثة .

ويقصد بالولد أو الأولاد : الأبناء والبنات دون الأحفاد بشرط أن يكونوا ممن يعولهم العامل المتوفى بصرف النظر عن العجز عن العمل أو القدرة عليه ، وبصرف النظر عن السن وعما إذا كانت البنت متزوجة أو غير متزوجة .

ويقصد بالوالدين : الأب والأم لا الأجداد والجدات بشرط أن يكونا ممن يعولهم بصرف النظر عن العجز عن الكسب .

ويقصد بالأخوة : الاخوة الذكور والاناث ، الأشقاء وغير الأشقاء بشرط أن يكونوا ممن يعولهم العامل المتوفى بصرف النظر عن العجز عن الكسب .

أما شرط العول فيراد به المعاونة المادية على الحياة دون أن يلزم أن تكون هذه المعاونة مقررة بحكم شرعى بالنفقة ، ودون أن يشترط الاشتراك فى معيشة واحدة .

وتنحصر حالات توزيع المكافأة بين أفراد الطبقة الأولى فيما يلى :

(١) انفراد الزوج — إذا انفرد الزوج ، بأن ترك العامل المتوفى زوجا ، ولم يترك أولادا ، ولا والدين يعولهم ، أخذ الزوج المكافأة كلها . فاذا تعددت الأرامل قسمت المكافأة بينهن بالتساوى .

(٢) انفراد الأولاد — وإذا انفرد الأولاد الذين كان يعولهم ، بأن لم يترك زوجاً ولا والدين كان يعولها (أو أخوة أو أخوات كان يعولهم) ، وزعت المكافأة بين الأولاد بالتساوى دون تفرقة بين الأنثى والذكر . فاذا كان ولداً واحداً (ذكراً أم أنثى) استحق المكافأة كاملة .

(٣) انفراد الوالدين أو الأخوة — وإذا انفرد الوالدان اللذان كان يعولهما ، بأن لم يترك زوجا ولا أولاداً كان يعولهم ، وزعت المكافأة بين

الوالدين بالتساوى ، فإذا لم يترك إلا أحد الوالدين استحق المكافأة كاملة . أما إذا لم يوجد أحد من الوالدين فيأخذ الأخوة والأخوات الذين كان يعولهم المكافأة بالتساوى بينهم دون تفرقة بين ذكر وأنثى . وإذا لم يوجد سوى أخ أو أخت استحق المكافأة وحده .

(٤) اجتماع الزوجة مع الأولاد — وإذا ترك المتوفى زوجاً وولداً أو أولاداً كان يعولهم ، أخذ الزوج نصف المكافأة وأخذ الولد أو الأولاد (بالتساوى بينهم دون تفرقة بين ذكر وأنثى) النصف الباقى .

(٥) اجتماع الزوجة مع الوالدين (أو الأخوة) — وإذا ترك زوجا ووالدين (أو أحدهما) كان يعولهما ، أخذ الزوج ثلثى المكافأة وأخذ الوالدان الثلث الباقى بالتساوى بينهما أو أخذه الموجود منهما .

أما إذا لم يوجد أحد من الوالدين فيأخذ الأخوة والأخوات الذين كان يعولهم ثلث المكافأة بالتساوى بينهم ، وإذا لم يوجد سوى أخ أو أخت استحق هذا الثلث وحده .

(٦) اجتماع الأولاد مع الوالدين (أو الأخوة) — إذا ترك العامل أولاداً كان يعولهم ووالدين كان يعولهما أيضاً ، ولم يترك زوجا ، أخذ الولد أو الأولاد (بالتساوى بينهم دون تفرقة بين ذكر وأنثى) ٧٥ ٪ من المكافأة وأخذ الوالدان بالتساوى بينهما أو الموجود منهما ٢٥ ٪ .

أما إذا لم يوجد أحد من الوالدين ، ووجد أخوة أو أخوات مع الأولاد استحق الأخوة ربع المكافأة بالتساوى بينهم دون تمييز بين الأخ والأخت فإذا لم يوجد سوى أخ أو أخت استحق هذا الربع وحده .

(٧) اجتماع الجميع — إذا ترك العامل زوجا ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين ، أخذ الزوج ٤٠ ٪ ، والولد أو الأولاد (بالتساوى بينهم) ٤٠ ٪ ، والوالد أو الوالدان ٢٠ ٪ .

أما إذا لم يوجد أحد من الوالدين ، ووجد أخوة أو أخوات ممن كان يعولهم فإنهم يحلون محل الوالدين فى العشرين فى المائة توزع بينهم بالتساوى أو ينفرد بها الموجود منهم .

الطبقة الثانية — وتشتمل كل من كان يعولهم العامل عدا أفراد الطبقة الأولى السابق ذكرهم ، سواء أكانوا من الأقارب أم من غيرهم .

ولا يستحق هؤلاء شيئا من المكافأة إلا فى حالة عدم وجود أحد من أفراد الطبقة الأولى إذ أنها تحجب هذه الطبقة الثانية . كما أن الطبقة الثالثة لا تستحق فى المكافأة إذا وجد أحد من أفراد هذه الطبقة الثانية .

وتوزع المكافأة بين أفراد الطبقة الثانية وهم من كان يعولهم العامل بالتساوى بينهم ذكوراً وإناثا ، أقارب وغير أقارب ، ودون نظر إلى نسبة المعونة التى كان يتلقاها كل منهم من العامل المتوفى .

الطبقة الثالثة — وتشمل ورثة العامل المتوفى . ويعتبر قانون المواريث هو المرجع فى تعين هؤلاء الورثة .

ولا يستحق أفراد هذه الطبقة شيئا من المكافأة إلا فى حالة عدم وجود أحد من أفراد الطبقتين الأولى والثانية .

وتوزع المكافأة على الورثة عندئذ طبقا لقواعد الميراث[1] ، ولا يشترط أن يكون الوارث ممن كان يعولهم العامل المتوفى على عكس المقرر بالنسبة لأفراد الطبقتين السابقتين .

٣٦٩ — وينبنى على كيفية توزيع المكافأة المستحقة عند الوفاة وشروط استحقاقها ، أنها لا تعد بالنسبة لأفراد الطبقتين الأولى والثانية جزءاً من تركة العامل المتوفى ، ولا يجوز بالتالى لدائنى المتوفى الحجز عليها لأنها مستحقة مباشرة لأفراد هاتين الطبقتين الذين أصابهم الضرر بفقد من كان يعولهم[2] .

أما بالنسبة لأفراد الطبقة الثالثة وهم ورثة العامل المتوفى ، فإن المكافأة المستحقة لهم تعتبر تركة للمتوفى لأنه لا يشترط العول لاستحقاقها .

---

(١) وهكذا يكون نصيب الذكر ضعف نصيب الأنثى فى هذه الحالة طبقاً للشريعة الاسلامية .

(٢) استئناف مختلط — ٢٠ فبراير ١٩٤١ — بلتان ٥٣ ص ١٠٤ .

٣٧٠ — ولا يوجد ما يمنع من الجمع بين مكافأة الخدمة المستحقة بسبب الوفاة ، وبين التعويض المستحق تطبيقا لقانون إصابات العمل لوفاة العامل فى حادث من حوادث العمل (مادة ٢٤ فقرة ٣) . وقد كان القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى يمنع الجمع بينهما مع أن سبب استحقاق كل منهما يختلف عن سبب استحقاق الآخر .

المبحث الثانى

التعويض عن الفسخ بلا مبرر

٣٧١ — نصت المادة ٣٩ من قانون عقد العمل الفردى على أنه « إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق فى تعويض تقدره المحكمة ، مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى ، بعد تحقيق ظروف الفسخ ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٣٦ (تعويض المهلة عند فسخ العقود غير المحددة المدة) و٣٧ (المكافأة عن مدة الخدمة) » [1] .

وبناء على ذلك ، فإن فسخ عقد العمل غير المحدد المدة مع سبق الاعلان أو مع دفع الأجر عن مدة الاعلان ، لا يمنع من مطالبة الطرف الذى فسخ العقد بتعويض عن الضرر الذى نشأ عن هذا الفسخ إذا وقع بغير مبرر . وقد أكد القانون المدنى هذا المبدأ أيضا فى الفقرة الثانية من المادة ٦٩٥ التى تقرر: « وإذا فسخ العقد (المبرم لمدة غير معينة) بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر ، إلى جانب التعويض الذى يكون مستحقا له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار ، الحق فى تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ

---

(١) كانت الفقرة الأخيرة من المادة ٢٢ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تقرر : « ويجوز أن يمنح الطرف الذى أصابه ضرر من فسخ العقد بلا مبرر تعويضا تقدره المحكمة بمراعاة نوع العمل وسن العامل ومدة الخدمة والعرف الجارى ، بعد تحقيق ظروف الفسخ ».

العقد فسخاً تعسفيا... »[1] .

كما أن دفع المكافأة المقررة عن مدة الخدمة بمناسبة انتهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة ، لا يحول دون مطالبة الطرف الفاسخ بالتعويض عن فسخ العقد بغير مبرر . والواقع إن حق المكافأة عن مدة الخدمة والتعويض عن الفسخ بغير مبرر حقان مختلفان فى أساسهما ، متباينان فى طبيعتهما . فالمكافأة تعتبر نوعا من الأجر الاضافى لايستحقه العامل إلا عند نهاية مدة خدمته فى الأحوال المقررة قانونا . أما التعويض فهو مقابل الضرر الذى يصيب العامل من جراء فصله بغير مبرر[2] .

٣٧٢ — أساس استحقاق التعويض — يختلف أساس التعويض عن الفسخ بدون مبرر بحسب ما إذا كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة .

فمن حق كل من طرفى عقد العمل غير المحدد المدة أن يفسخه فى أى

---

(١) كان القضاء المصرى قد جرى فى أول الأمر فى ظل القانون المدنى القديم على أن التعويض المستحق للعامل هو عن الفصل فى وقت غير لائق ، بحيث إذا كان قد أعطى ميعاداً ملائما ، فليس له بعد ذلك أن يتضرر من الفصل (استئناف مختلط — ١٩٣٠/٢/١١ — ب ٤٢ ص ٢٦٥ و ١٩٣٤/١٢/٢٦ ب ٤٧ ص ٧٥) . على أنه سرعان ما شعر القضاء بوجوب حماية العامل ، لأن الفصل قد يكون فى الوقت اللائق بعد إعطاء المهلة المعقولة ومع ذلك فإن مبناه سبب غير مشروع كالرغبة فى الانتقام من العامل وإيذائه أو لمجرد التعسف فى استعمال الحق . وبدأ يظهر فى أحكام القضاء إلى جانب نظرية الفصل فى وقت غير لائق ، فكرة الفصل التعسفى ومبناها إساءة استعمال الحق ومخالفة مقتضيات العدالة (استئناف مختلط ١٩٢٩/١/١٥ — ب ٤١ ص ١٧٣ و ١٩٣٣/١١/٢٢ — ب ٤٦ ص ٤٢) . ووصل القضاء فى خاتمة المطاف إلى أنه فضلا عن التعويض الذى يكون مستحقا للعامل بسبب عدم مراعاة ميعاد الاخطار بإنهاء التعاقد ، له الحق فى التعويض عن الفصل التعسفى ، بغض النظر عن مراعاة أو عدم مراعاة ميعاد الاخطار (استئناف مختلط ١٩٢٨/١/١٧ ب ٤٠ ص ١٤٠ و ١٩٣٠/٢/١١ ب ٤٢ ص ٢٦٥) . وهذا القضاء الأخير يتمشى مع ماوصل إليه التشريع والقضاء الدوليين . وقد أكد القانون المدنى الجديد هذه المبادىء التى انتهى إليها القضاء فى الفقرة الثانية من المادة ٦٩٥ المشار إليها (انظر الأعمال التحضيرية للقانون المدنى الجزء الخامس — ص ١٦٧) .

(٢) محكمة عابدين الجزئية — ١٥ نوفمبر ١٩٤٩ — المحاماة س ٣٢ ص ٩٧ .

وقت بإرادته المنفردة مع مراعاة مهلة الإعلان المنصوص عليها قانوناً — كما سبق أن أشرنا . غير أن حق فسخ العقد غير المحددة يجب كل حق آخر أن يستعمل استعمالا مشروعا حتى لا يكون صاحبه مسئولا عما ينشأ عن ذلك من ضرر (م ٤ من القانون المدنى) . فإذا أساء صاحب الحق استعماله ، كان متعسفاً وجاز لمن يصيبه ضرر مطالبته بالتعويض .

ينبنى على ذلك أن حق التعويض المنصوص عليه فى المادة ٣٩ من قانون عقد العمل الفردى عن الفسخ بلا مبرر يعتبر تطبيقا لنظرية التعسف فى استعمال الحق (abus de droit) ، وذلك بالنسبة للعقود غير المحددة المدة التى تعطى لكل من الطرفين الحق فى فسخها فى أى وقت بعد مهلة الإعلان . وهذا التعسف يعد صورة من صور الخطأ وداخلا فى نطاق المسئولية التقصيرية .

وقد أشار القانون المدنى صراحة إلى هذا التعويض تحت اسم تعويض الفسخ «التعسفى» ، إذ جاء فى الفقرة الثانية من المادة ٦٩٥ : « وإذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين ، كان للمتعاقد الآخر ، إلى جانب التعويض الذى يكون مستحقا له بسبب عدم مراعاة ميعاد الاخطار ، الحق فى تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً » .

ويمكن الاستعانة بالمادة الخامسة من القانون المدنى فى تحديد المقصود بالتعسف فى استعمال الحق إذ حددت له ثلاثة صور :

(١) «إذا لم يقصد به سوى الاضرار بالغير» ولو كان هذا القصد مصحوبا بنية جلب المنفعة كعامل ثانوى ، سواء تحققت هذه المنفعة أو لم تتحقق [١] . ويمكن أن تستفاد نية الاضرار من إنعدام المصلحة فى استعمال الحق .

(٢) « إذا كانت المصالح التى يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية ، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها » .

(٣) «إذا كانت المصالح التى يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة » . ولا تكون

---

(١) أنظر الوسيط للدكتور عبد الرزاق السنهورى — بند ٥٦٠ ص ٨٤٤ .

المصلحة غير مشروعة إذا كان تحقيقها يخالف حكما من أحكام القانون فحسب وإنما يتصل بها هذا الوصف أيضاً إذا كان تحقيقها يتعارض مع النظام العام أو الآداب [١] .

أما بالنسبة للعقود المحددة المدة ، فلا حق لأى من الطرفين فى فسخ العقد بإرادته المنفردة قبل حلول أجله . وبالتالى فلا محل للقول بوجود تعسف فى استعمال الفسخ لأن هذا الحق غير موجود . ولكن إذا امتنع أحد المتعاقدين عن تنفيذ العقد قبل انتهائه ، جاز للطرف الثانى أن يعتبر العقد مفسوخا وأن يرجع بالتعويض على الطرف الممتنع الذى يعد مسئولا عن هذا الفسخ تطبيقاً للقواعد القانونية العامة [٢] . فأساس التعويض هنا إذن هو الخطأ لعدم الاستمرار فى تنفيذ العقد حتى حلول أجله المتفق عليه .

٣٧٣ — شرطا استحقاق التعويض — ويشترط لاستحقاق التعويض عن فسخ عقد العمل شرطان : الشرط الأول أن يكون الفسخ قد وقع بلا مبرر ، والشرط الثانى أن يكون الطرف طالب التعويض قد أصابه ضرر من هذا الفسخ .

فإذا كان الفسخ قائماً على مبرر معقول ، فلا يستحق الطرف الآخر تعويضاً ولو كان قد لحقه ضرر من جراء هذا الفسخ . غير أنه يجوز للعامل أن يطالب بتعويض ولو كان الفصل عادلا — تطبيقاً للقواعد القانونية العامة — إذا وقع بطريقة تمس العامل فى أمانته أو كرامته أو مستقبله [٣] .

كما أن العامل لا يستحق تعويضاً عن الفسخ ولو كان فسخاً تعسفياً إلا إذا كان قد لحق به ضرر نتيجة لهذا الفسخ . فإذا إلتحق العامل عقب فصله بعمل آخر من نفس النوع وبأجر لا يقل عن أجره السابق وفى ذات المنطقة ، فلا يجوز له المطالبة بتعويض عن الفسخ لانعدام الضرر .

---

(١) المذكرة الايضاحية للمشروع التمهيدى للقانون المدنى — جـ ١ — الباب التمهيدى ص ٣٣ .

(٢) راجع فيما سبق بند ٣٣٩ ص ٣٢٥ و ٣٢٦ .

(٣) نقض فرنسى — دائرة العرائض — ٢ مايو ١٩٢٤ — داللوز الأسبوعى ١٩٢٤ — ٣٧٠ .

٣٧٤ — متى يكون الفسخ بلا مبرر — ولم يحدد القانون المقصود بالفسخ التعسفى (la rupture abusive) أو الفسخ بغير مبرر (rupture sans juste motif) وإنما اكتفى بالاشارة فى بعض المواضع إلى أمثلة للفصل التعسفى. والواقع أن فسخ عقد العمل بغير مبرر يعتبر نوعا من الخطأ يجب أن يترك تقديره للمحاكم بحسب ظروف كل حالة.

على أنه يمكن أن نستعرض بعض حالات يعتبر فيها فسخ العقد من جانب صاحب العمل (أى فصله للعامل) مبرراً وحالات أخرى اعتبرها القانون أو القضاء فسخا بغير مبرر.

فيعتبر فصل العامل مبرراً فى الأحوال الآتية:

(١) إذا كان عقد العمل مبرما تحت الاختبار وفصل العامل خلال المدة المعينة لهذا الاختبار نظراً لأن نتيجته جاءت غير مرضية [١].

(٢) إذا وقع الفصل تأديبيا لأحد الأسباب الواردة بالمادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى بشرط مراعاة الضوابط الواردة بها على النحو الذى سبق لنا تفصيله [٢].

(٣) إذا أدت ركود الأعمال أو اصابة صاحب العمل بخسارة إلى التقليل من انتاجه أو ضغط مصروفاته، فاستغنى عن فريق من عماله [٣]. على أن هذا الباعث لا يعتبر حقيقيا إذا عين صاحب العمل عمالا جدداً بدلا من العمال المستغنى عنهم.

(٤) إذا فسخ صاحب العمل العقد بناء على رفض العامل القيام بالعمل بسبب نقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله إذا ما

---

(١) أنظر بند ١٩٦ — ٢٠٤ ص ١٩٢ — ١٩٧.

(٢) راجع فيما سبق بند ٣١٧ ص ٣٠٦ — ٣١٠.

(٣) محكمة القاهرة الابتدائية — الدائرة التاسعة التجارية — ٥٣/٦/٢١ — قضية رقم ١٧٢٢ سنة ١٩٥٣. محكمه العمال بالاسكندرية — ٥٣/٦/٧ — قضية رقم ٢٠٢٩ سنة ١٩٥٣.

اقتضت ذلك مصلحة العمل ومن غير أن تقصد الاساءة إلى العامل [١] .

وعلى العكس من ذلك ، فإن فصل العامل يعتبر تعسفيا بلا مبرر . إذا انعدم المبرر المشروع للفصل (renvoi sans motif) ، أو وجد مبرر ولكنه يعتبر غير كاف لتوقيع الفصل (motif insuffisant) . وتأسيسا على هذا ، يعتبر الفصل تعسفيا فى الحالات الآتية :

إذا فصل العامل بمجرد توجيه إتهام إليه فى جناية أو جنحة . فالمادة ٣٠ من قانون عقد العمل الفردى لاتجيز إلا إيقاف العامل عن العمل إذا نسب إليه ارتكاب جناية أيا كانت أو جنحة اضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو جنحة أيا كانت داخل دائرة العمل ، وذلك إلى حين صدور قرار من السلطة المختصة فى شأنه [٢] .

إذا فصل العامل المتهم بجناية أو جنحة رغم حفظ الاتهام أو الحكم ببراءته (المادة ٣٠ من قانون عقد العمل الفردى) [٣] .

إذا فصل العامل بسبب حجوز أوقعت تحت يد صاحب العمل

---

(١) نصت الفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ مدني على أن « نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ماذنب جناه ، لايعد عملا تعسفيا بطريق مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل . ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل » .

(٢) قضت محكمة العمال بالاسكندرية بأن « اتهام العامل فى جنحة يبرر إيقافه عن العمل حتى يبت فى مصير إتهامه ، فإن برىء وجبت إعادته إلى عمله ، وإن أدين فمصيره الفصل . وبذلك تعجلت الشركة الحوادث وافترضت إدانة المدعى وهو تصرف لايقوم على سند صحيح من القانون » واعتبرت الفصل فى هذه الحالة تعسفيا (١٩٥٣/٦/٧ ـ قضية رقم ٢٠٧٨ سنة ١٩٥٣) .

(٣) فيما يلى نص المادة ٣٠ من قانون عقد العمل الفردى :

« إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو ارتكابه أية جناية أو جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل أن يقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها فى شأنه .

« فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا تنطبق عليه أحكام المادة ٣٩ .

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

أو بسبب ديون يكون العامل قد إلتزم بها للغير (عجز الفقرة الثانية من المادة ٦٩٥ مدنى) .

إذا فصل العامل لإرغامه على الانضمام إلى نقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة وهو ما يكون جريمة جنحة تندرج تحت نص المادة ٢٣ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ فى شأن نقابات العمال .

إذا كان سبب الفصل مطالبة العامل بما منحه القانون من مزايا أو لتمسكه بماله من حقوق [١] .

إذا كان الفصل وقع لتغيب العامل عن عمله مدة أقل من المسموح بها قانونا أو لعذر مشروع أو دون مراعاة انذار العامل فى الموعد المبين بالمادة ٤٠ بند ٥ من قانون عقد العمل الفردى [٢] .

إذا كان وقع الفصل أثناء فترة الانقطاع المرضى المسموح بها قانونا طبقا للمادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى .

إذا كان سبب الفصل يرجع إلى اعتناق العامل لمذهب سياسى أو دينى يخالف مذهب صاحب العمل اللهم إلا إذا كان نوع العمل يستلزم التوافق التام بين معتقدات كل من العامل وصاحب العمل مثال ذلك سكرتير أحد

---

(١) حكم بالتعويض للفصل بسبب رفض العامل العمل أزيد من المدة القانونية أو فى فترات الرحة الأسبوعية (نقض فرنسى ـ ٣٧/١١/١٠ ـ . Ques. prud ١٩٣٨ ص ٦٣١).

(٢) أجازت المادة ٤٠ بند ٥ لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان ودون مكافأة أو تعويض « إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوما خلال الستة الواحدة أو أو أكثر من سبعة أيام متوالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه ثلاثة أيام فى الحالة الثانية (راجع ما سبق ذكره بهذا الشأن ص ٣٠٧ و ٣٠٨) وبناء على هذا النص ، حكم بأن مجرد ترك العمل بعض الوقت لا يعتبر مبررا لفسخ العقد (محكمة عمال القاهرة ـ ٥٣/٥/٥ ـ قضية ٢٤٥ سنة ١٩٥٣) ، وبأن عدم تقديم ما يثبت إنذار العامل كتابة عن غيابه يجعل الفسخ بغير مبرر (محكمة عمال القاهرة ـ ٥٣/٥/١٩ ـ قضية ٩١٥ سنة ١٩٥٣ ، ٥٣/٦/٢٥ ـ قضية ٩٣٥ سنة ١٩٥٣) .

رجال السياسة [١] ، والمستخدم فى منظمة سياسية ، أو إذا كان يخشى أن تثير معتقدات العامل اضطرابا فى دائرة العمل [٢]

٣٧٥ ـ استقالة العامل لتصرفات صاحب العمل ـ وقد اعتبر القانون المدنى استقالة العامل بسبب تصرفات صاحب العمل فى حكم الفصل التعسفى الذى يجيز المطالبة بالتعويض . فجاء فى الفقرة الأولى من المادة ٦٩٦ منه : « يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل ، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته ، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد ، إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد » [٣] .

كما أجازت المادة ٤٢ من قانون عقد العمل الفردى للعامل أن يطالب بالتعويض عما يلحق به من ضرر لترك العمل لأحد الأسباب الواردة بالمادة ٤١ من القانون المذكور [٤] .

٣٧٦ ـ عبء الاثبات ـ الأصل أن البينة على المدعى . وتطبيقا لهذه القاعدة العامة يكون على الطرف المطالب بالتعويض عن الفسخ بغير مبرر إثبات الصفة التعسفية لهذا الفسخ [٥] . غير أنه نظراً لأن إثبات الطرف الفاسخ للمبرر الذى استند إليه فى الفسخ أيسر من إثبات الطرف الآخر أن

---

(١) محكمة السين ـ ٢٦ مايو ١٩٢٨ ـ الجازيت دى باليه ـ ١٩٢٩ ـ ٢ ـ ٢١ .

(٢) محكمة بيسانسون ـ ٥ يوليو ١٨٨٩ ـ داللوز دورى ـ ١٩٠٠ ـ ٣ ـ ٤٠٥ . عن تشغيل مندوب يهودى فى الجزائر فى أوقات الاضطرابات المعادية لليهود .

(٣) جاء فى الأعمال التحضيرية للقانون المدنى أن المادة ٦٩٦ مقتبسة من المبادىء المستقرة فى القضاء الدولى كما يتبين ذلك من مراجعة مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل (١٩٢٥ فرنسا ن ٥ و٦ وإيطاليا ن ٣ — ١٩٢٧ ايطاليا ن٧ وفرنسا ن١٣ ـ ١٩٣٠ فرنسا ن ٢٧ ـ ١٩٣١ ألمانيا ن ١٢ وايطاليا ن ١٩و٣٧) .

(٤) راجع بند ٣٤١ ص ٣٢٧و٣٢٨ .

(٥) أخذ عدد قليل من الأحكام بهذه القاعدة العامة . منها الحكم الصادر من محكمة القاهرة التجارية فى ٥٣/٦/٢٨ فى القضية رقم ١٣٣٩ سنة ١٩٥٣ ، فقد جاء به : «الأصل ان كل فسخ للعقد مفترض فيه أنه كان له مايبرره وعلى من يدعى العكس اثبات ذلك » .

الفسخ وقع بغير مبرر . فقد اتجه القضاء إلى اعتبار صاحب العمل هو المكلف بإثبات المبرر المشروع للفسخ بحيث إذا لم يحضر لتقديم هذا المبرر اعتبر أن الفسخ وقع بغير مبرر [١] .

والواقع أن هذا الاتجاه تؤيده الطبيعة الخاصة للفسخ بالنسبة لعقد العمل . فقد أعطى القانون لكل من الطرفين حق فسخ هذا العقد دون حاجة إلى صدور حكم قضائى به ، وجعل للطرف الآخر حق الالتجاء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض عن هذا الفسخ فى حالة إساءة إستعماله حتى يكون للقضاء الإشراف على ممارسة حق الفسخ . والالتجاء إلى القضاء يعيد الأمور إلى وضعها الطبيعى وهو إلزام الطرف الفاسخ بتبرير الفسخ . ولو قلنا بغير هذا لكان معناه أن الطرف الفاسخ معفى من تبرير الفسخ قبل وبعد إيقاعه وهو وضع غير عادل . [٢]

على أن القاطع فى هذا النظر هو صياغة نص المادة ٣٩ من قانون عقد العمل الفردى [٣] . فقد استعمل المشرع عبارة « الفسخ بلا مبرر » بدلا من عبارة « الفسخ التعسفى » التى جرى عليها العرف القانونى ، كأساس للمطالبة بالتعويض . والسبب فى ذلك أن القول بحصول تعسف فى الفسخ يؤدى الى التكليف بإثباته ، أما القول بأن الفسخ حصل بغير مبرر فإنه يؤدى بالطرف الثانى الى دفعه بتقديم هذا المبرر . فكأن استعمال عبارة «الفسخ بلا مبرر » قصد به تحميل الطرف الفاسخ بعبء اثبات مبررات الفسخ .

كما أن المادة المذكورة نصت على أن الحكم بالتعويض يكون « بعد تحقيق ظروف الفسخ » . ولا جدال فى أن المحكمة لا يمكنها أن تقوم بهذا التحقيق إلا إذا طالبت الطرف الفاسخ بعرض أسباب الفسخ .

---

(١) محكمة عمال القاهرة — ٥٣/٧/٢٩ ـ قضية ١٥١٧ سنة ١٩٥٣ .
ـ ٥٣/٨/١٢ ـ قضية ١٩٤٠ سنة ١٩٥٣ .

(٢) عبد الباسط جميعى ـ نظام الاثبات فى القانون المدني المصرى ـ ص ٢٤ و ٢٥ .

(٣) راجع نص المادة المذكورة بند ٣٧١ ص ٣٥٥ .

ومما يؤكد هذا الرأى أيضاً أن المشرع ألزم صاحب العمل فى المادة ٣٢ من قانون عقد العمل الفردى بأن يبين فى ملف العامل تاريخ انتهاء خدمته وأسباب ذلك [١] .

والخلاصة أن الطرف الفاسخ هو الذى عليه أن يثبت أمام القضاء أن الفسخ حصل بمبرر مشروع .

وهذا الرأى هو الذى تأخذ به فى فرنسا هيئات التحكيم والمجالس المشتركة لمنازعات العمل (les conseils de prud'hommes) ومحاكم الاستئناف . غير أن محكمة النقض الفرنسية تصر على أنه — إزاء عدم وجود نص صريح ينقل عبء الاثبات إلى الطرف الفاسخ — يجب تطبيق القاعدة العامة وهى أن الفسخ حق أعطاه القانون لكل من الطرفين وعلى من يدعى وقوع تعسف فى استعماله أن يقيم الدليل على ذلك . ورغبة فى توحيد الاتجاه القضائى فى فرنسا أعد مشروع قانون ينص على أن عبء إثبات مشروعية الفصل تقع على عاتق صاحب العمل [٢] .

ولا محل للأخذ فى مصر بقضاء محكمة النقض الفرنسية فى هذا الشأن نظراً للاختلاف فى صياغة النصوص من ناحية ، وللاتجاه المغاير الموجود فى جهات القضاء الأخرى فى فرنسا نفسها ولدى المشرع الفرنسى من ناحية أخرى .

٣٧٧ — نوع التعويض ومقداره — الأصل أن ليس للطرف المتضرر من فسخ عقد العمل أن يطالب بالاستمرار فى التنفيذ العينى له . ذلك أن عقد العمل لا ينصب على المال ولكنه يمس الأشخاص . فلا يجوز إجبار صاحب العمل على استخدام عامل لا يريد أن يستخدمه ، أو إرغام العامل على الاستمرار فى أداء عمل لحساب شخص لا يريد أن يعمل لحسابه . ولذلك فإن حق هذا الطرف المتضرر من الفسخ يتلخص فى طلب التعويض النقدى

---

(١) أنظر فيما سبق بند ٢٨٦ ص ٢٨٠ و ٢٨١ .

(٢) دوران — الجزء الثانى ص ٨٦٧ — ٨٧٢ .

عن الضرر الذى أصابه من الفسخ إذا كان قد وقع بغير مبرر .

غير أن المشرع المصرى خرج على هذا الأصل فأعطى لقاضى الأمور المستعجلة — بالمادة ٣٩ مكرراً من قانون عقد العمل الفردى المضافة بموجب القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ — سلطة الحكم بوقف تنفيذ فصل العامل إذا تبين له أن الفصل بغير مبرر حتى تصدر محكمة الموضوع حكمها بالتعويض . كما أعطى لمحكمة الموضوع سلطة القضاء بإعادة العامل المفصول إلى عمله فى حالة معينة وهى حالة ما إذا كان فصله مكوناً للجريمة المنصوص عليها فى المادة ٢٣ من المرسوم لقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال أى إذا كان الفصل لأسباب نقابية . كل ذلك على النحو الذى سنتعرض له تفصيلا فى المبحث التالى .

أما عن التعويض النقدى ، فقضت المادة ٣٩ من قانون عقد العمل الفردى بأن المحكمة تقدره «مع مراعاة نوع العمل ، ومقدار الضرر ، ومدة الخدمة ، والعرف الجارى » . والواقع أن هذه العناصر التى أوردها المشرع لتقدير التعويض غير واردة على سبيل الحصر ، فيمكن أن يضاف إليها بالنسبة للعامل سنه ، وظروف الفسخ ، والمدة المعقولة للبحث عن عمل جديد ، والمدة التى ظل فيها بدون عمل ، ونقص الأجر أو المزايا فى العمل الجديد ، وغيرها . ويمكن أن يضاف إليها بالنسبة لصاحب العمل متاعب البحث عن عامل جديد ، وفترة تعطيل المحل ، وأن العامل الجديد أقل خبرة أو أكثر أجراً [1] .

وبالجملة على القاضى أن يقدر كل الظروف والملابسات حتى يكون التعويض معادلا للضرر الواقع تطبيقا للقواعد القانونية العامة (م ٢٢١ من القانون المدنى) [2] .

---

(١) على العريف — شرح قانون عقد العمل الفردى ص ١٥٣ .

(٢) كانت الفقرة الثالثة من المادة ٦٩٢ من مشروع القانون المدنى تقضى بأن « على القاضى أن يراعى فى جواز الحكم بالتعويض عن الفصل التعسفى وفى تقدير هذا التعويض العرف الجارى وطبيعة الأعمال التى تم التعاقد عليها ومدة خدمة العامل أو المستخدم مع مقارنتها بسنه وما استقطع منه أو دفعه من مبالغ لحساب المعاش وبوجه عام جميع الظروف التى قد يتحقق معها وقوع الضرر ويتحدد مداه » . وقد حذفت لجنة المراجعة هذه الفقرة وخرجت المادة ٦٩٦ مدنى (وهى فى أصلها المادة ٦٩٢ من المشروع) بدونها .

٣٧٨ ـ وقد كانت المادة ٣٢ من قانون عقد العمل الفردى رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تحيل إلى المادة ٤٢ من القانون المدنى القديم (والمادة ٤٩١ من القانون المدنى المختلط) فيما يختص بتعويض العامل عن فسخ عقد العمل المحدد المدة من جانب صاحب العمل أو تسببه فى ترك العامل لعمله قبل انتهاء مدته .

وكانت المادة ٤٠٢ من القانون المدنى القديم فى باب «ايجار الأشخاص وأهل الصنائع» تنص على أنه : « إذا كانت مدة الإيجار معينة فى العقد وفسخ (صاحب العمل) الإيجار لزمه التعويض عن جميع المدة التى لا يتمكن فيها (العامل) من استخدامه عند غيره وعن مصاريف السفر إذا كان قد استحضره بالخصوص من جهة أخرى » .

ومفهوم هذا النص أن صاحب العمل لا يلزم بدفع أجر العامل عن المدة الباقية من العقد بصفة مطلقة . بل يدفع هذا الأجر عن المدة التى لا يتمكن العامل أن يجد فى أثنائها عملا آخر [1] بشرط ألا تزيد عن المدة الباقية من العقد .

---

(١) وقد قضت محكمة النقض بأن : «عدم التمكن هذا هو من الأمور الموضوعية التى يستقل بتقديرها قاضى الموضوع مستنبطا هذا التقدير من كافة مايقدم إليه من أدلة بما فى ذلك مجرد القرائن ومستهديا فى ذلك بطبيعة عمل المستخدم وكافة ظروف الدعوى وملابساتها . وإذن فمتى كان الحكم إذ قضى للمطعون عليه وهو طبيب بقيمة أجره المدة الباقية من عقد استخدامه وفقا للمادة ٤٠٣ من القانون المدنى قد أقام قضاءه على مارأته المحكمة بما لها من سلطة تقدير الواقع من أن عدم إدعاء الطاعن التحاق المطعون عليه بخدمة جديدة وعدم تمسكه بأن المطعون عليه تقاعس عن السعى فى هذا السبيل ودفاعه بأن المطعون عليه كان يكسب من تفرغه لعمله بعيادته الخاصة مايعوضه عن المرتب الذى كان يتقاضاه من المستشفى الذى فصل منه مع عدم قيام الدليل على ذلك . مارأته من أن ذلك كله هو تسليم من الطاعن بأن المطعون عليه لم يوفق إلى الالتحاق بوظيفة جديدة ولاسيما بعد ماذكره أمام محكمة الاستئناف من أن تصرف إدارة المستشفى قبله كان عائقا له فى هذا السبيل فان الطعن على الحكم استنادا إلى أنه أخطأ فى تفسير المادة ٤٠٣ من القانون المدنى القديم وخالف قواعد الاثبات كما شابه القصور والتناقض يكون على غير أساس (نقض مدنى ـ ١٩/٤/١٩٥١ ـ محاماة س ٣٣ عدد ٣ ص ٤٦٢) .

وينبنى على ذلك أنه يجب على العامل أن يسعى لإيجاد عمل آخر وإلا فصاحب العمل غير مسئول أن يعطيه أجراً رغم تكاسله ، وتقاعده . ولذا فقد اتجه القضاء إلى الحكم بتعويض عن « الوقت المعقول » الذى يستطيع فيه العامل المفصول أن يجد عملا مناسبا له . وتراعى المحكمة فى هذا التقدير سن العامل ونوع العمل وطريقة الفصل وما إذا كانت أضرت بسمعة العامل وما شاكل ذلك من الملابسات الأخرى (١) .

وعندما عدل القانون المدنى لم يأت القانون الجديد بنص مماثل للمادة ٤٠٢ من القانون القديم . كما أن قانون عقد العمل الفردى الجديد رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لم يفرق بين العقود المحددة المدة والعقود غير المحددة المدة فيما يختص بالتعويض عن الفسخ بغير مبرر بل جاء بنص عام يشمل النوعين جميعاً فى المادة ٣٦ منه التى تقضى بأنه : «إذا فسخ للعقد بلا مبرر كان للطرف الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق فى تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى ، بعد تحقيق ظروف الفسخ ... » .

نخلص من كل هذا إلى أن للمحكمة أن تقدر عند فسخ عقد العمل المحدد المدة من جانب صاحب العمل ، التعويض المستحق للعامل عن الفصل قبل انتهاء المدة على أساس الوقت المعقول الذى يستطيع فيه العامل أن يعثر على عمل مشابه لعمله الأول بحيث لاتزيد على المدة الباقية فى العقد . أما إذا كان العامل قد وجد عملا وكان مرتبه فيه أقل من مرتبه الذى حرمه منه صاحب العمل ، فإن التعويض يستحيل إلى دفع الفرق عن مدة الخدمة الباقية (٢) .

---

(١) أنظر على سبيل المثال حكم محكمة الاستئناف المختلطة الصادر فى ٥ يناير ١٩٤٩ (مجلة التشريع والقضاء سنة ٦١ ص ٤٩) .

(٢) محكمة اسكندرية الابتدائية — ٢٥ أكتوبر ١٩٥٢ — مجلة التشريع والقضاء السنة الخامسة العدد العاشر رقم ٢١ ص ٧٦ .

٣٧٩ — **الاتفاق بشأن التعويض** — ولا يجوز الاتفاق مقدما على إعفاء أحد طرفى عقد العمل أو كليهما من التعويض عن فسخه تعسفياً ، وكل شرط من هذا القبيل يقع باطلا . فالفسخ التعسفى يعتبر عملا غير مشروع وكل اتفاق على الإعفاء من المسئولية المترتبة على العمل غير المشروع يعتبر اتفاقا باطلا طبقاً للفقرة الثالثة من المادة ٢١٧ من القانون المدنى .

على أنه لا يوجد ما يمنع من التنازل عن التعويض المستحق عن الفسخ التعسفى بعد وقوعه فعلا .

كما لا يوجد ما يمنع من الاتفاق مقدما على مبلغ إجمالى للتعويض فى حالة الفسخ التعسفى تحترمه المحاكم بشرط أن يكون معقولا بالنسبة للضرر الواقع. أما إذا كان ضئيلا بحيث يكاد يكون صورياً فإنه يعتبر فى حكم الاتفاق السابق على الإعفاء من المسئولية عن الفسخ التعسفى ، ولا يجوز الأخذ به . وبالمثل إذا كان مبالغا فيه إلى درجة كبيرة فإنه يجوز للمحاكم خفضه طبقاً للفقرة الثانية من المادة ٢٢٤ من القانون المدنى .

المبحث الثالث

وقف تنفيذ الفصل بغير مبرر

٣٨٠ — قلنا إن الأصل أن ليس للطرف المتضرر من فسخ عقد العمل بغير مبرر أن يطالب بالاستمرار فى تنفيذه عينا نظراً للصفة الشخصية لعقد العمل ، فلا يجوز اجبار صاحب العمل على استخدام عامل لا يريد أن يستخدمه أو إرغام عامل على مواصلة أداء عمل لحساب شخص لا يريد أن يعمل لحسابه . وبناء على ذلك فلا يجوز للمحاكم إلغاء قرار فصل العامل ولو كان الفصل تعسفياً وإنما لها أن تقضى بتعويض العامل عما لحقه من ضرر من جراء هذا الفصل .

غير أن أصوات العمال ارتفعت بالشكوى من انقضاء وقت غير قصير بين وقوع الفصل التعسفى ، وبين الحكم لهم بالتعويض عنه — رغم النص على

نظر هـذه الدعاوى على وجه السرعة — يبقون فيه هم وأسرهم نهباً للفاقة والحرمان . وقد استجاب المشرع لهذه الشكاوى بإصدار القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ [١] الذى أضاف المادتين ٣٩ مكرراً و ٥٢ مكرراً إلى قانون عقد العمل الفردى رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ [٢] . وبمقتضاه أعطى للقضاء حق وقف تنفيذ فصل العامل إذا كان بغير مبرر إلى أن يتم الفصل فى الموضـوع حتى لا يحرم العامل من أجره أثناء نظر دعـواه على التفصيل الذى سيأتى فيما يلى . ولـكن لا يجوز للقضاء أن يلغى قرار فصل العامل إلا إذا كان الفصل لأسباب نقابية ، فعندئذ يجوز الحكم بإعادة العامل إلى عمله .

وهذا نص المادتين ٣٩ مكرراً و ٥٢ مكرراً :

المـادة ٣٩ مكرراً — « للعامل الذى يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ، ويقدم الطلب إلى مدير مكتب العمل الذى يقع فى دائرته محل العمل ، خلال مدة لا تتجاوز أسبوعا من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك ، بكتاب موصى عليه . ويتخذ مدير مكتب العمل الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا لم تتم التسوية تعين على مدير مكتب العمل أن يحيل الطلب خلال مدة لا تجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى قاضى الأمور المستعجلة فى المحكمة التى يقع فى دائرتها محل العمل أو قاضى محكمة شؤون العمال الجزئيـة بوصفه قاضيا للأمور المستعجلة فى المدن التى أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم بقرار من وزير العدل ، وتـكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصا للنزاع وملاحظات مكتب العمل .

---

(١) الوقائع المصرية — العدد ٣٠ مكرر غير اعتيادى — الصادر فى ٩ أبريل ١٩٥٣ وعمل به من تاريخ هذا النشر .

(٢) وقد ألغى هذا القانون أيضاً الفقرة الأخيرة من المـادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى وهى الخاصة بعرض الخلاف بشأن فصل العمال على لجنة استشارية داخلية بالمشروع (أنظر البند ٣١٨ ص ٣١٠ و ٣١١) . ولـكن فات القانون أن ينص أيضاً على إلغاء الفقرة الثانية من المادة ٥٢ المقررة لعقوبة صاحب العمل الذى يمتنع عن الاشتراك فى هذه اللجنة .

« وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم فى مدى ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لطلب وقف التنفيـــذ فى ميعاد لا يجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة ، ويخطر بها العامل وصاحب العمل ومدير مكتب العمل . ويرافق الإخطار صورة من مذكرة مكتب العمل . ويكون الإخطار بكتاب موصى عليه .

« وعلى القاضى أن يفصل فى طلب وقف التنفيـذ فى مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسـة ويكون حكمه غير قابل للاستئناف . فإذا أمر بوقف التنفيذ ألزم صاحب العمل فى الوقت ذاته أداء أجر العامل إليه من تاريخ فصله وعلى القاضى أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل أو المحكمة المخصصة لنظر شئون العمال فى المدن التى توجد بها هذه المحكمة . وعلى هذه المحكمة أن تفصل فى الموضوع بالتعويض إن كان له محل وذلك على وجه السرعة وبدون رسوم قضائيـة خلال مدة لا تجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة . وتراعى المحـكمة عند الفصل فى الموضوع استنزال ما استولى عليه العامل تنفيذاً لحكم قاضى الأمور المستعجلة . ويجوز للمحكمة أن تقضى بإعادة المفصـول إلى عمله إذا كان فصله مكونا للجريمة المنصوص عليها فى المـادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ فى شأن نقابات العمال .

« وتطبق القواعد المنصوص عليها فى الفصل الثالث من الباب الثانى عشر من قانون المرافعات المدنيـــة والتجارية فيما يختص باستئناف الأحكام الصادرة فى الموضوع ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام . وعلى المحـكمة أن تفصل فيه على وجه السرعة خلال مدة لا تجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة » .

المـادة ٥٢ مكرراً — « يعاقب كل من امتنع من أصحاب الأعمـال عن تنفيذ حكم قاضى الأمور المستعجلة بوقف تنفيذ قرار الفصل أو حكم محكمة الموضوع بإعادة العامل المفصول إلى عمله المشار إليه فى المـادة ٣٩ مكرراً

بغرامة قدرها خمسون جنيها . وتتعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقع فى شأنهم الامتناع عن تنفيذ الحكم » .

٣٨١ — **تقديم طلب وقف التنفيذ** — يقدم العامل الذى يفصل بغير مبرر طلب وقف تنفيذ هذا الفصل إلى مدير مكتب العمل الذى يقع فى دائرة اختصاصه محل العمل خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بالفصل[1] .

فإذا انقضى أسبوع على تاريخ إخطار العامل بالفصل، كان الطلب مقدما بعد الموعد المحدد قانونا ، ووجب على قاضى الأمور المستعجلة عند إحالة النزاع إليه أن يحكم بعدم قبوله شكلا[2] .

ولا يشترط فى الطلب المقدم بشأن وقف تنفيذ الفصل شكل معين . وقد نص القانون على أن يرسل الطلب بكتاب موصى عليه بالبريد إلى مدير مكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه محل العمل . غير أنه لا يترتب البطلان إذا قدم الطلب بالبريد العادى أو باليد ، إذ قصد المشرع بهذا النص ضمان وصول الطلب ووجود ما يثبت إرساله . ولكن يجب أن يتضمن الطلب إلتماس وقف تنفيذ الفصل ولو بصورة ضمنية وإلا كان مدير مكتب العمل متجاوزاً سلطته إذا أحال الأوراق إلى قاضى الأمور المستعجلة للنظر فى وقف تنفيذ الفصل[3] .

ويجب على مدير مكتب العمل أن يعمل على تسوية النزاع ودياً وذلك

---

(١) لا يشترط فى هذا الإخطار شكل معين . وترجع عبارة «بكتاب موصى عليه» إلى الطلب الذى يقدمه العامل بوقف تنفيذ الطلب وليس إلى إخطار العامل بالفصل كما ذهبت إلى ذلك خطأ بعض الأحكام (مثال ذلك الحكم الصادر فى ٥٣/٧/٢٩ من محكمة عمال القاهرة فى القضية ١٤٨٧ سنة ٥٣) .

(٢) محكمة عمال الاسكندرية — ٥٣/٦/٧ — قضية رقم ٢٠٧٩ سنة ١٩٥٣ .

(٣) قضت محكمة عمال القاهرة بأنه « إذا كان المدعى لم يطلب وقف تنفيذ قرار الفصل بل طلب من مكتب العمل اتخاذ اللازم نحو صرف مكافأته ، فلا يجوز لمكتب العمل أن يتقدم من تلقاء نفسه طالباً وقف تنفيذ قرار الفصل » (٥٣/٦/٢ قضية رقم ٦٥١ سنة ١٩٥٣) .

بقبول صاحب العمل إعادة العامل نهائيا أو بصفة مؤقتة لحين الفصل فى دعوى الموضوع أو بدفع مبلغا على سبيل التعويض إلى العامل يقبله ويتنازل عن طلبه .

فاذا فشل مدير مكتب العمل فى التوفيق خلال أسبوع واحد على الأكثر من تاريخ وصول الطلب ، وجب عليه أن يحيل الطلب مشفوعا بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصا للنزاع وملاحظات مكتب العمل ، إلى قاضى محكمة شئون العمال الجزئية بوصفه قاضيا للأمور المستعجلة . فان لم تكن قد أنشئت محكمة عمالية يدخل فى دائرة اختصاصها محل العمل ، أحيل الطلب إلى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة التى يقع فى دائرتها محل العمل .

ويلاحظ أن موعد الأسبوع المحدد لإحالة الأوراق من مكتب العمل إلى المحكمة هو ميعاد تنظيمى بين هيئتين عامتين قصد به صالح العامل حتى لا يتأخر البت فى طلبه ويبقى مدة طويلة محروما من أجره إذا كان فصله بغير مبرر . وينبنى على ذلك أنه لايجوز لصاحب العمل أن يدفع ببطلان الإجراءات لفوات أكثر من أسبوع بين تقديم الطلب إلى مكتب العمل وبين إحالته إلى المحكمة ، إذ لا دخل للعامل فى هذا التأخير[1] .

٣٨٢ — الحكم بوقف تنفيذ الفصل أو رفضه — يختص بنظر طلب وقف تنفيذ الفصل الذى لم يمكن تسويته ودياً فى مكتب العمل ، قاضى محكمة شئون العمال الجزئية بوصفه قاضيا للأمور المستعجلة فى المدن التى توجد بها هذه المحاكم ، أو قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة التى يقع فى دائرة اختصاصها محل العمل فى حالة عدم وجود محكمة لشئون العمال .

ولا يجوز لهذا القاضى أن ينظر فى طلب وقف تنفيذ الفصل إلا إذا قدم إليه بالطريق الذى رسمه القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ فى المادة ٣٩

---

(١) محكمة عمال القاهرة — ٥٣/٦/٤ — قضية رقم ٥٧٨ مستعجل سنة ١٩٥٣ .
محكمة عمال الاسكندرية — ٥٣/٨/١٦ — قضية رقم ٢٥٧٣ مستعجل سنة ١٩٥٣ .

مكرراً من قانون عقد العمل الفردى . أى أن الطلب يجب أن يأتى محالا إليه من مكتب العمل المختص .

وبعبارة أخرى لا يجوز أن ترفع دعوى بوقف تنفيذ الفصل إلى قاضى محكمة شؤون العمال الجزئية أو قاضى الأمور المستعجلة مباشرة بالطريق العادى لرفع الدعاوى . فالأصل أن الفصل لا يمكن وقفه وإنما يمكن المطالبة بالتعويض النقدى عن الضرر الواقع نتيجة له . وإذا كان القانون أجاز طلب وقفه استثناء ، فيجب التقيد بالطريق الذى رسمه هذا القانون .

وعلى قلم كتاب المحكمة المحال إليها طلب وقف تنفيذ الفصل أن تقوم فى خلال ثلاثة أيام من تاريخ هذه الإحالة بتحديد جلسة لنظر الطلب فى ميعاد لا يجاوز أسبوعين من نفس هذا التاريخ . ويقوم قلم الكتاب باخطار أصحاب الشأن وهم العامل وصاحب العمل ومدير مكتب العمل بموعد الجلسة بخطاب موصى عليه بالبريد مصحوبا بصورة من مذكرة مكتب العمل . وقصد من تحديد هذه المواعيد الإسراع فى الفصل فى الدعوى ، ولا يترتب على مخالفتها البطلان ، وإنما تؤدى إلى تحريك مسئولية الموظفين المختصين . كما يجب على القاضى أن يفصل فى طلب وقف التنفيذ فى مدة لا تجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة .

ويقوم القاضى بوصفه قاضيا للأمور المستعجلة ببحث ظروف الفصل من ظاهر الدعوى وملابساتها دون تغلغل فى موضوعها . فاذا تبين له أن الفصل وقع بغير مبرر أى أن دعوى التعويض الموضوعية محتملة الكسب ، حكم بوقف تنفيذ الفصل ، وألزم صاحب العمل بأداء أجر العامل إليه من تاريخ فصله حتى الحكم فى الموضوع [1] ، وأمر باحالة الدعوى إلى المحكمة المختصة بالفصل فى الموضوع .

---

(١) ولا يقصد بأداء الأجر دفع نفقة مؤقتة للعامل ، وإنما المقصود وقف قرار الفصل وعودة العامل إلى العمل مؤقتاً لحين الفصل فى الموضوع . فيجب عليه أن يكون مستعداً لأداء عمله وإلا سقط حقه فى الأجر . فإذا أدى العامل عمله مقابل الأجر ، فلا يجوز استنزال مادفع من مبلغ التعويض عند الحكم به . على أنه لا يوجد مايمنع من أن يعتبر صاحب العمل العامل فى أجازة فلا يكلفه بعمل وعندئذ يستنزل ما دفع ، من التعويض كما يقضى بذلك القانون .

أما إذا رأى أن للفصل ما يبرره ، حكم برفض الطلب ، وأمر بإحالة الدعوى إلى المحكمة المختصة بالفصل فى الموضوع . ولكن دون أن يلزم العامل بأداء أجر العامل المفصول[1] .

وعلى أية حال فإن الحكم المستعجل بوقف تنفيذ الفصل أو بالرفض لا يقيد محكمة الموضوع طبقاً للقواعد العامة فى القضاء المستعجل .

ومنعاً من التمادى فى الخصومة ، نص القانون على عدم جواز الطعن بالاستئناف فى حكم القاضى المستعجل سواء كان بالرفض أو بوقف تنفيذ الفصل . ولما كان القاضى يفصل فى هذا الطلب باعتباره قاضيا للأمور المستعجلة ، فلا تجوز المعارضة أيضا فى هذا الحكم إذا صدر غيابياً تطبيقاً للقواعد العامة فى القضاء المستعجل (المادة ٣٨٦ من قانون المرافعات) .

٣٨٣ — الفصل فى الموضوع — تفصل المحكمة المختصة بالموضوع[2] فى التعويض المطلوب خلال شهر على الأكثر من تاريخ أول جلسة . وتنظر الدعوى على وجه السرعة وبدون رسوم قضائية .

وتقضى المحكمة بالتعويض إذا ثبت لها أن الفصل وقع بغير مبرر ، على أن تستنزل من مبلغ التعويض ما قبضه العامل من أجر تنفيذاً لحكم قاضى الأمور المستعجلة بوقف تنفيذ الفصل . والمقصود بالأجر الذى يخصم من التعويض هو الأجر الذى استولى عليه العامل عن أيام لم يشتغل فيها ، أما الأيام التى يكون قد اشتغل فيها العامل لدى صاحب العمل ، فلا يصح خصمها بطبيعة الحال .

---

(١) ولا يختص قاضى محكمة شؤون العمال الجزئية بصفته قاضياً للأمور المستعجلة بالنظر فى غير طلب وقف تنفيذ الفصل . فلا يجوز له مثلا النظر فى طلب المكافأة عن مدة الخدمة (محكمة العمال بالقاهرة — ٥٣/٥/١٩ — قضية رقم ٣٣٨ سنة ١٩٥٣) .

(٢) يتحدد اختصاص محكمة الموضوع بحسب قيمة التعويض المطالب به ولو كان مصحوبا بطلب الإعادة إلى العمل ذلك أن الطلب الأخير — وإن كان غير مقدر القيمة — إلا أنه لا يجعل المحكمة الابتدائية هى المختصة إذا كان مبلغ التعويض المطلوب داخلا فى نصاب المحكمة الجزئية لأنه أمر جوازى لمحكمة الموضوع (محكمة عمال اسكندرية — ٥٣/٦/٢٩ — قضية ١٨٧٣ مستعجل ١٩٥٣) .

٣٨٤ — ولا تملك محكمة الموضوع إلغاء أمر الفصل وإعادة العامل المفصول إلى عمله إلا فى حالة واحدة استثنائية وهى حالة الفصل المكون للجريمة المنصوص عليها فى المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ فى شأن نقابات العمال . وهذا نصها :

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

« وتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص .

« وفى تطبيق أحكام الفقرة السابقة تعتبر اللجنة المؤقتة التى تباشر الإجراءات التمهيدية لتكوين النقابة فى حكم النقابة » .

أى أن المحكمة لا تملك إعادة العامل المفصول إلا إذا كان الفصل بسبب انضمامه إلى نقابة عمالية على خلاف رغبة صاحب العمل أو بسبب رفضه الانضمام إلى نقابة يريد صاحب العمل أن ينضم إليها أو بسبب عدم قبول الاستقالة من نقابة منضم إلى عضويتها أو بسبب مباشرته لعمل من أعمال النقابة أو تنفيذه لقرار من قراراتها المشروعة .

على أنه يلاحظ أن إعادة العامل إلى عمله فى هذه الحالة الاستثنائية جوازية للمحكمة . فالمادة تقول : « ويجوز للمحكمة أن تقضى بإعادة المفصول إلى عمله إذا كان فصله . . . » . أى أن للمحكمة أن ترفض إعادة العامل ولو توافرت شروطها إذا تراءى لها ذلك من ظروف الدعوى .

والحكمة من خروج المشرع فى هذه الحالة على القاعدة الأصلية وهى عدم جواز إرغام طرفى عقد العمل على الاستمرار فى تنفيذه ، هى الرغبة فى حماية العمال النقابيين من تعسف أصحاب الأعمال توطيداً لأركان الحركة النقابية .

٣٨٥ — ويجوز استئناف أحكام محكمة الموضوع بالفصل فى طلب

التعويض وإعادة العامل إلى عمله . وتطبق القواعد المنصوص عليها فى الفصل الثالث من الباب الثانى عشر من قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما يختص باستئناف الأحكام الصادرة فى الموضوع على أن يكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام ، وأن تفصل فيه المحكمة على وجه السرعة خلال مدة لا تجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة .

ولما كانت هذه الدعاوى تنظر على وجه السرعة فإنها تقدم إلى المحكمة مباشرة دون عرضها على التحضير تطبيقاً لنص المادة ١١٨ من قانون المرافعات .

وجاء فى المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ : « وقد رؤى أن يكون النص على الفصل فى هذه القضايا بغير رسوم قضائية مقصوراً على القضايا التى تطرح على محكمة أول درجة » . أى أنه يجب دفع الرسوم القضائية المقررة عن استئناف أحكام محكمة الموضوع .

٣٨٦ — **الجزاء الجنائى** — ولم يكتف المشرع بإمكان التجاء العامل إلى قواعد التنفيذ للحصول على حقه المقضى به فى حكم قاضى الأمور المستعجلة بوقف تنفيذ الفصل وصرف أجره مؤقتاً إلى أن يفصل فى الموضوع . بل نص على معاقبة صاحب العمل الذى يمتنع عن تنفيذه بعقوبة جنائية وهى غرامة قدرها خمسون جنيها .

كما نص على معاقبة صاحب العمل الذى يمتنع عن تنفيذ حكم محكمة الموضوع باعادة العامل المفصول إلى عمله بنفس العقوبة . وتتعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقع فى شأنهم الامتناع عن تنفيذ الحكم .

أما امتناع صاحب العمل عن تنفيذ حكم محكمة الموضوع بالتعويض عن الفصل بغير مبرر ، فلم ينص القانون على العقاب عليه بعقوبة جنائية .

الفصل السابع

أحكام التقاضى

٣٨٧ — لم يتضمن قانون عقد العمل الفردى أى نص خاص بالدعاوى التى يرفعها أصحاب الأعمال على العمال ، فتسرى عليها إذن القواعد العامة الواردة بقانون المرافعات المدنية والتجارية .

أما الدعاوى التى ترفع من العمال على أصحاب الأعمال ، فقد عنى المشرع بوضع أحكام خاصة بها تضمن سرعة وصول العمال إلى حقوقهم التى يعتمدون عليها فى معيشتهم ومعيشة عائلاتهم . فنصت المادة ٥٤ من قانون عقد العمل الفردى على أن « تعفى من الرسوم القضائية الدعاوى التى يرفعها العمال طبقا لأحكام هذا القانون . ويكون نظرها على وجه الاستعجال . وللمحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة . ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها » .

وسنتكلم فيما يلى عن هذه الأحكام الثلاثة الخاصة بقضايا العمال : الإعفاء من الرسوم القضائية ، ونظر الدعاوى على وجه الاستعجال ، والحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة . ثم نتناول بعد ذلك تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ، واختصاص المحاكم بنظر دعاوى العمل وخاصة بعد إنشاء محاكم شؤون العمال الجزئية فى بعض المدن . ونختتم هذا الباب الخاص بعقد العمل الفردى ببيان مدى تعلق أحكام قانون عقد العمل الفردى بالنظام العام .

المبحث الأول

الأحكام الخاصة بقضايا العمال

٣٨٨ — (١) **الاعفاء من الرسوم القضائية** — نص قانون عقد العمل الفردى فى المادة ٥٤ منه على إعفاء الدعاوى التى يرفعها العمال طبقا لأحكام

هذا القانون من الرسوم القضائية . فلا يلزم حصول العامل على قرار بهذ بهذا الإعفاء من لجنة المعافاة طبقا للقواعد العامة . والسبب فى ذلك يرجع إلى الرغبة فى توفير الوقت والجهود التى تبذل فى مرحلة طلب المعافاة .

ولما كان المشرع يخشى أن يؤدى هذا الإعفاء إلى الإسراف فى رفع الدعاوى التى لا تستند إلى أساس بل يقصد بها مجرد الكيد ، فقد أجاز للمحكمة فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

٣٨٩ — (٢) نظر الدعاوى على وجه الاستعجال — قضت المادة ٥٤ أيضا بأن يكون نظر الدعاوى التى يرفعها العمال طبقا لأحكام قانون عقد العمل الفردى على وجه الاستعجال . فيطبق بالنسبة لهذه الدعاوى الأحكام المقررة فى قانون المرافعات للدعاوى التى يجب الفصل فيها على وجه السرعة .

فتقدم هذه الدعاوى إلى المحكمة مباشرة دون عرضها على التحضير (م ١١٨ مرافعات) ، ويجب على المحكمة أن تودع مسودة الحكم فى ظرف سبعة أيام (بدلا من ١٥ يوما فى الدعاوى العادية) إذا نطقت بالحكم فى جلسة المرافعة (م ٣٤٦ مرافعات) ، ولا تجوز المعارضة فى الأحكام الصادرة فيها غيابيا (م ٣٨٦ مرافعات) ، ويكون ميعاد استئناف الأحكام الخاصة بها عشرة أيام أيا كانت المحكمة التى أصدرت الحكم (جزئية أم ابتدائية) فى حين أن ميعاد الاستئناف فى الدعاوى العادية ٢٠ يوما لأحكام المحاكم الجزئية و ٤٠ يوما لأحكام المحاكم الابتدائية (م ٤٠٢ مرافعات) .

هذا إلى أنه يراعى تحديد جلسات قريبة لنظر الدعاوى المقرر نظرها على وجه السرعة ، وتتشدد المحاكم فى تأجيلها ، وإذا اضطرت إلى ذلك فيكون التأجيل إلى أجل قريب

٣٩٠ — (٣) النفاذ المؤقت وبلا كفالة — وردبالمادة ٥٤ من قانون عقد العمل الفردى : « وللمحكمة فى جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة » .

وبناء على هذا النص يكون الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة جوازياً للمحكمة فى الدعاوى التى يرفعها العمال طبقاً لأحكام قانون عقد العمل الفردى ولا تكون القواعد العامة تقضى بالنفاذ المعجل فيها وجوبا . أما إذا كانت القواعد العامة الواردة بالمواد من ٤٦٦ إلى ٤٦٩ من قانون المرافعات تقضى بالنفاذ المعجل وجوبا ، فإنه يتعين على المحكمة الحكم به .

والحكمة من هذا النفاذ المعجل هى الرغبة فى سرعة حصول العمال على حقوقهم . وليس لأصحاب الأعمال أن يتضرروا من هذا النفاذ المعجل بحجة أنه يتعذر استرداد ما يحصل عليه العمال تنفيذاً للحكم الغيابى أو الابتدائى إذا ألغى بعد نظر المعارضة أو الاستئناف ، ذلك لأن فى إمكان أصحاب الأعمال أن يفيدوا من حكم المادة ٤٧٢ مرافعات التى تقرر : « يجوز للمحكمة المرفوع إليها الاستئناف أو المعارضة فى جميع الأحوال متى رأت أن أسباب الطعن فى الحكم يرجح معها إلغاؤه ، أن تأمر بوقف النفاذ المعجل إذا كان يخشى معه وقوع ضرر جسيم » .

المبحث الثانى

قواعد التقادم

٣٩١ — سقوط الدعاوى بالتقادم — نصت المادة ٦٩٨ من القانون المدنى على ما يأتى :

« ١ — تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد ، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة فى الأرباح والنسب المئوية فى جملة الإيراد ، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه حسب آخر جرد .

« ٢ - ولا يسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التى ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار » .

وهذا الحكم يسرى على جميع عقود العمل بما فيها العقود الخاضعة لأحكام قانون عقد العمل الفردى لعدم تضمنه نصاً خاصاً بالتقادم أو نصا يمكن أن يعتبر متعارضا ضمنا مع هذا الحكم[1].

ويلاحظ أن هذا التقادم لا يمس أصل الحق بل يعتبر مقصورا على رفع الدعوى[2]. فلا تعد الدعوى مقبولة لسقوطها بالتقادم إذا رفعت بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل. أما الدعاوى التى ترفع أثناء استمرار عقد العمل، فلا ينطبق عليها هذا النص، بل تسرى فى حقها القواعد العامة. والحكمة من هذه التفرقة هى أن المشرع يرمى إلى سرعة تصفية الدعاوى الناشئة عن عقد العمل المنتهى نظراً لانقطاع العلاقة بين الطرفين فى حين أن قيام العقد بين الطرفين قد يكون مبررا للتأخر فى رفع الدعوى.

ويسرى هذا المبدأ على جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بما فيها المطالبة بالأجر المتأخر والتعويض عن مدة الإعلان والمكافأة عن مدة الخدمة والتعويض عن فسخ العقد بغير مبرر[3] إذ أن القصد هو تصفية العلاقة بين الطرفين بمناسبة انتهاء العقد. وهذا التقادم المسقط من النظام العام وتحكم به المحكمة من تلقاء نفسها.

غير أن القانون استثنى من هذه القاعدة الدعاوى المتعلقة بإنتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التى ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار. وهذا الاستثناء تفرضه طبيعة الأشياء إذ أن التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل الصناعية والتجارية يمتد إلى ما بعد إنقضاء عقد

---

(١) محكمة القاهرة الابتدائية — ٥٢/٧/٢٨ — المبادىء القانونية فى مواد عقد العمل ص ٤٧١.

(٢) وعلى هذا الأساس، حكم بأن الإنذار لا يقطع مدة التقادم السنوى للدعوى لأنها لا تمس أصل الحق بل يكون ذلك مقبولا بالنسبة للتقادم فى الحق (محكمة عمال الإسكندرية — ٥٣/٥/١١ — قضية رقم ١٤٤٢ سنة ١٩٥٢).

(٣) قضت محكمة شؤون العمال الجزئية بالاسكندرية بعكس ذلك فقررت أن التقادم السنوى للدعاوى الناشئة عن عقد العمل لا يسرى على دعاوى طلب التعويض عن الفسخ بغير مبرر نظراً لأن أساس هذه الدعاوى هو المسئولية التقصيرية وليس الامتناع عن تنفيذ إلتزام تعاقدى.

العمل[1] . كما أن تنفيذ نصوص العقد التى ترمى إلى ضمان احـــترام هذه الأسرار تمتد بالتالى إلى ما بعد انتهاء العقد .

كما عدل القانون بدء سريان مدة سقوط الدعوى بالتقادم بالنسبة للمطالبة بالعمالة والمشاركة فى الأرباح والنسب المئوية فى جملة الإيراد ، فجعلها تبدأ من الوقت الذى يسلم فيه صاحب العمل إلى العامل بيانا بما يستحقه بحسب آخر جرد ، بدلا من تاريخ انتهاء عقد العمل . والسبب فى ذلك أن العـامل لا يعرف مدى حقه بالضبط إلا من وقت الاطلاع على هذا البيان .

٣٩٢ — تقادم الحقوق الناشئة عن عقد العمل — أما عن تقادم الحقوق الناشئة عن العقد ، فإن مدتها العادية هى خمسة عشر سنة (المادة ٣٧٤ من القانون المدنى) فيما عدا أجور العمال ومعاشاتهم ، وثمن ما قاموا بشرائه لحساب أصحاب الأعمال من أشياء .

فقد نصت المـادة ٣٧٥ فقرة أولى من القانون المدنى « يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد ولو أقر به المدين . . . كالفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات » .

كما نصت المـادة ٣٧٨ من القانون المدنى على أن تتقادم « حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ماقاموا به من توريدات ، بمضى سنة واحدة بشرط أن يحلف من يتمسك بهـذا التقادم « اليمين على أنه أدى الدين فعلا . وهذه اليمين يوجهها القاضى من تلقاء نفسه . وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم ، إن كانوا قصراً بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء » .

المبحث الثالث

الاختصاص بنظر الدعاوى

٣٩٣ — القواعد العامة للاختصاص — تختص المحاكم المدنيـة بنظر الدعاوى المتعلقة بعقد العمل طبقا للقواعد القانونية العامة . غير أن عقد

---

(١) أنظر فيما سبق بند ٣٠١ ص ٢٩٣ .

العمل الذى يبرمه صاحب العمل التاجر لحاجات تجارته يأخذ الصفة التجارية بالنسبة له ، فيجوز للعامل فى هذه الحالة أن يقاضيه أمام المحاكم التجارية أو المدنية . أما صاحب العمل فإنه يلزم بأن يقاضى عامله دائماً أمام القضاء المدنى نظراً لأن عقد العمل يعتبر عقداً مدنيا بالنسبة للعامل فى جميع الأحوال[١] .

وفيما يتعلق بالاختصاص النوعى ، فالمحكمة الجزئية تختص بالحكم ابتدائيا إذا كانت قيمة الدعوى لا تتجاوز مائتين وخمسين جنيها[٢] ويكون حكمها انتهائيا إذا لم تتجاوز قيمة الدعوى خمسين جنيها . غير أن المادة ٤٦ من قانون المرافعات جعلت المحكمة الجزئية مختصة بالحكم ابتدائيا مهما تكن قيمة الدعوى وانتهائيا إذا لم تتجاوز قيمتها خمسين جنيها فى « دعاوى المطالبة بأجور الخدم والصناع والعمال ومرتبات المستخدمين» . فيجب إذن أن ترفع دعاوى المطالبة بالأجور أمام المحاكم الجزئية دائماً مهما بلغت قيمة الدعوى .

أما عن الاختصاص المحلى ، فتعتبر المحكمة المختصة هى التى يقع فى دائرتها موطن المدعى عليه طبقا للقاعدة العامة الواردة بالمادة ٥٥ مرافعات . ويعتبر موطن العامل هو محل إقامته (م ٤٠ مدنى) ، أما موطن صاحب العمل فهو مكان إدارة عمله (م ٤١ مدنى)[٣] . أما بالنسبة للدعاوى المرفوعة على الشركات والجمعيات ، فالمحكمة المختصة هى التى يقع فى دائرتها مركز إدارتها . على أنه يجوز رفعها أيضا إلى المحكمة الواقع فى دائرتها أحد فروعها إذا كان موضوع الدعوى متعلقا بهذا الفرع (م ٥٨ مرافعات) .

هذا وقد نصت المادة ٦٣ من قانون المرافعات على أنه فى المنازعات

---

(١) راجع فيما سبق بند ٤٧ ص ٣٩ وبند ٢٢٥ ص ٢١٣ .

(٢) يلاحظ إذا تضمنت الدعوى طلبات متعددة ناشئة عن أسباب قانونية مختلفة أن يكون التقدير — طبقاً للمادة ٤١ مرافعات — باعتبار قيمة كل منها على حدة . فإذا طالب المدعى بمكافأة عن مدة خدمته وتعويض عن الفسخ بغير مبرر وكان كل منها على حدة أقل من ٢٥٠ جنيها ، فلا يجوز رفع الدعوى أمام المحكمة الابتدائية وإلا حكمت بعدم الاختصاص نظراً لان سبب المكافأة هو عقد العمل ، أما سبب التعويض عن الفسخ فهو المسئولية التقصيرية (محكمة القاهرة الابتدائية ـ ٥٣/٥/١٧ ـ قضية رقم ١٩٨٤ سنة ١٩٥١) .

(٣) تنص المادة ٤١ من القانون المدني على أن : «يعتبر المكان الذى يباشر فيه الشخص تجارة أو حرفة موطناً بالنسبة إلى إدارة الأعمال المتعلقة بهذه التجارة أو الحرفة » .

المتعلقة بأجور العمال والصناع ، يكون الاختصاص للمحكمة التى فى دائرتها تم الاتفاق أو نفذ متى كان فيها موطن أحد الخصوم »[١] .

٣٩٤ — **محاكم شؤون العمال** — وقد صدرت قرارات من وزير العدل - بناء على السلطة المخولة له فى المادة ١٠ من قانون نظام القضاء - بإنشاء محاكم جزئية لشؤون العمال فى بعض المدن (القاهرة والاسكندرية وبورسعيد وقليوب)[٢] تختص « بالقضايا المتعلقة بقوانين العمال » فى دائرة المدينة ، ويكون لها الاختصاص المنصوص عليه فى المادة ٤٩ من قانون المرافعات .

والواقع أن تخصيص بعض المحاكم بقضايا العمل أمر مرغوب فيه نظراً للطبيعة الخاصة التى تتميز بها قوانين العمل[٣] . غير أن تسمية هذه المحاكم باسم « محاكم شؤون العمال » تعتبر تسمية غير دقيقة إذ أنها لا تختص بدعاوى العمال وحدهم بل تختص بكل الدعاوى المتعلقة بقوانين العمل سواء كان رافع الدعوى عاملا أو نقابة أو صاحب عمل أو غيرهم .

كما أن النص على اختصاصها « بجميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال » غير محدد تحديداً مانعاً لكل خلاف . وإذا كان لا شك فى أن قانون عقد العمل الفردى وقانون عقد العمل المشترك وقانون النقابات وقانون إصابات العمل وقانون أمراض المهنة وقانون تشغيل الأحداث وقانون تشغيل النساء من

---

(١) هذا الاستثناء مقصور على المنازعات الخاصة بالأجور ، ولا يجوز استخدامه بالنسبة لدعاوى المطالبة بمكافأة عن مدة الخدمة أو بدل الانذار (محكمة عمال القاهرة — ٥٣/٥/٧ — قضية رقم ٢٧٥ سنة ١٩٥٣) .

(٢) صدر قرار وزير العدل فى ٢٤ فبراير سنة ١٩٥٢ بإنشاء محكمة شؤون عمال جزئية بمدينة الاسكندرية ، وأضيف لها اختصاص الأمور المستعجلة الوارد بالمادة ٤٩ مرافعات بمقتضى قرار آخر فى ١١ إبريل سنة ١٩٥٣ (عدد ٣٢ وقائع فى ١٦ ابريل سنة ١٩٥٣) .

وصدر قرار فى ١١ ابريل سنة ١٩٥٣ بإنشاء محكمة شؤون عمال جزئية بمدينة بورسعيد وعمل به من هذا التاريخ (وقائع عدد ٣٢ فى ١٦ ابريل سنة ١٩٥٣) .

وصدر قرار فى ١٢ ابريل سنة ١٩٥٣ بإنشاء محكمة شؤون عمال جزئية بمدينة القاهرة وعمل به من ١٥ ابريل (وقائع عدد ٣٢ فى ١٦ ابريل سنة ١٩٥٣) .

وصدر قرار فى ٣٠ سبتمبر سنة ١٩٥٣ بإنشاء محكمة شؤون عمال جزئية بمدينة قليوب تشمل دائرة اختصاصها مركز قليوب وبندر شبرا الخيمة وعمل به من ٣ أكتوبر ١٩٥٣ (وقائع عدد ٨٠ فى ٥ أكتوبر ١٩٥٣) .

(٣) راجع ما سبق ذكره بند ٣٥ ص ٢٨ و ٢٩ .

قوانين العمال ، فقد يقوم الجـــدل بشأن طوائف العمال الذين يخضعون لأحكام القوانين العامة كالقانون المدنى وقانون التجارة البحرى . وقد ذهبت بعض محاكم شؤون العمال الجزئية إلى أن هذه المحاكم غير مختصة بالنظر فى الدعاوى المرفوعة من عمال بحريين لأن العلاقة بين الطرفين يحكمها قانون التجارة البحرى[١] ، بينما رأت أحكام أخرى أن هـذه المحاكم مختصة بالنظر فى دعاوى خدم المنازل رغم أن القانون المدنى هو الذى يحكمها[٢] . والرأى عندنا أن هذه المحاكم مختصة بالنظر فى جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل أيا كان القانون الذى يحكمها أى سواء كان قانونا متخصصاً فى العمل أو قانوناً عاما يشتمل على بعض أحكام خاصة بالعمل .

وعلى كل حال يجب أن تكون قيمة الدعوى داخلة فى نصـاب القاضى الجزئى . مع مراعاة أن قرار إنشاء محاكم العمال أعطاها الاختصاص الوارد بالمادة ٤٩ مرافعات وهو الاختصاص فى الأمور المستعجلة المتعلقة بشؤون العمل أيا كانت قيمة الدعوى[٣] .

---

(١) محكمة العمال بالاسكندرية ـ ٥٣/٦/١٥ ـ قضية رقم ١٨١٩ سنة ١٩٥٣ .

(٢) مثال ذلك حكم محكمة عمال القاهرة ـ ٥٣/٥/٢١ ـ قضية رقم ٦٣٤ سنة ١٩٥٣ ، وسبق الإشارة إليه بهامش صفحة ١٥٨ .

(٣) فيما يلى نص المادة ٤٩ من قانون المرافعات :

« يندب فى مقر المحكمة الابتدائية قاض من قضاتها ليحكم بصفة مؤقتة ومع عدم المساس بالحق :

« (ا) فى المنازعات المتعلقة بتنفيذ الأحكام والسندات التنفيذية بشرط ألا يتعرض فى حكمه لتفسيرها .

« (ب) فى المسائل المستعجلة التى يخشى عليها من فوات الوقت .

« أما فى خارج دائرة المدينة التى بها مقر المحكمة الابتدائية فيكون هذا الاختصاص لمحكمة المواد الجزئية .

« على أن هذا لا يمنع من اختصاص محكمة الموضوع أيضاً بهذه الأمور إذا رفعت لها بطريق التبعية » .

المبحث الرابع

تعلق أحكام قانون عقد العمل الفردى بالنظام العام

٣٩٥ — نصت المادة ٥٠ من قانون عقد العمل الفردى على أن « يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل » .

يخلص من هذا النص أن قانون عقد العمل الفردى يعتبر من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفة أحكامه . ولا يبطل الاتفاق المنطوى على شروط مخالفة له ، بل تبطل هذه الشروط المخالفة وحدها ويبقى الاتفاق صحيحاً فيما عداها .

ولا يهم النظر إلى نوع هذا الاتفاق . فسواء كان هذا الاتفاق عبارة عن عقد عمل فردى أو عقد عمل مشترك أو اتفاق من نوع آخر ، فإن ما احتواه من شروط لمخالفة لقانون عقد العمل الفردى تعتبر باطلة بطلانا مطلقاً . هذا وقد نص قانون عقد العمل المشترك رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ صراحة على ذلك فى المادة الثامنة منه إذ جاء بها : « يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل المشترك يخالف حكما من أحكام قانون عقد العمل الفردى ، مالم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال » .

كما لا يهم النظر إلى تاريخ هذا الاتفاق المخالف . فسواء كان تاريخ الاتفاق سابقاً أو لاحقا على تاريخ العمل بقانون عقد العمل الفردى [١] ، فإن أحكام قانون عقد العمل الفردى يجب أن تسرى على جميع عقود العمل القائمة فعلا وقت صدوره . أما العقود التى انتهت قبل تاريخ العمل بهذا القانون ، فانها لا تخضع لأحكامه [٢] .

---

(١) نشر المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى فى العدد ١٥٧ مكرر من الوقائع المصرية الصادر فى ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ ونص على العمل به من تاريخ هذا النشر .

(٢) راجع فيما سبق « تطبيق تشريعات العمل من حيث الزمان » ص ٣١ وما بعدها .

على أن الشرط المخالف لحكم من أحكام قانون عقد العمل الفردى يعد صحيحا — طبقا للمادة ٥٠ — إذا كان أكثر فائدة للعامل . والسبب فى ذلك أن قانون عقد العمل الفردى وضع بقصد حماية العامل ، وتضمن من الأحكام ما يعتبر حداً أدنى لما يجب أن يحصل عليه . فاذا كان لا يجوز الاتفاق على النزول دونها ، فانه ليس ما يمنع من الاتفاق على ما هو أكثر منها صلاحية للعامل . ولكن يحدث أحيانا أن يتضمن الاتفاق شرطا يتضمن فى شطر منه ما هو أصلح للعامل ويتضمن فى الشطر الآخر ما هو أسوأ له . فى هذه الحالة ، تصح تجزئة هذا الشرط — إذا كان قابلا للتجزئة — بحيث يسرى ما هو أصلح للعامل ويبطل ما هو أسوأ له . أما إذا كان الشرط غير قابل للتجزئة ، فيجور النظر إلى الصفة الغالبة للشرط بحيث يجب تطبيقه إذا كانت النتيجة الاجمالية للأخذ به أكثر فائدة للعامل ، مالم يكن فى ذلك تفويت لغرض من أغراض المشرع . كأن يتم الاتفاق مثلا على انقاص مدة الأجازة السنوية فى مقابل زيادة مالية فى المكافأة عن مدة خدمته . فانقاص الأجازة السنوية يفوت غرضا من أغراض المشرع وهو الرغبة فى المحافظة على صحة العامل واعطائه فرصة للراحة واستعادة نشاطه .

ولا يعتمد فى الحكم على الشرط المخالف إذا كان أكثر فائدة للعامل أم لا ، على تقديره الشخصى بل يجب النظر إلى الأمر نظرة موضوعية مستوحين فى ذلك الدوافع التى حملت المشرع على وضع القاعدة القانونية التى يخالفها الشرط . فقد يرى العامل أن يتنازل عن أجازته السنوية مقابل زيادة فى الأجر ، ويعتبر هذا الشرط أكثر فائدة له . فى حين أن هذا الاتفاق يعتبر من وجهة النظر الموضوعية أقل فائدة له لأن هذه الزيادة فى الأجر على حساب صحته ومستقبله ومدة قدرته على العمل .

الباب الثالث

تنظيم العمل

٣٩٦ — أساء أرباب الأعمال، تحت تأثير المنافسة والرغبة فى الكسب، إستعمال الحرية التى كان قد منحها إياهم المشرع لتنظيم العمل. فاستخدموا الأحداث والنساء فى كل عمل يمكنهم أن يؤدوه بدل الرجال نظراً لانخفاض أجورهم، دون مراعاة سن الحدث وما يحتاج إليه من إتمام تعليمه واستكمال نموه البدنى؛ ودون مراعاة ما تتطلبه طبيعة المرأة وما تستوجبه واجبات الزوجية والأمومة الملقاة على عاتقها. الأمر الذى حدا بالمشرع إلى التدخل لحماية العمال الأحداث، ووضع شروط خاصة بتشغيل النساء.

فصدر فى ٤ يوليو ١٩٠٩ أول قانون للعمل فى مصر — كما ذكرنا — لتحديد السن الأدنى لتشغيل الأحداث فى بعض الصناعات. وظل هذا القانون معمولا به حتى صدر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الذى ألغى القانون الأول وحل محله فى تنظيم تشغيل الأحداث فى الصناعة.

وفى ١٠ يوليو ١٩٣٣ صدر القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ بقواعد تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة، وقد عدل هذا القانون بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦.

على أن تنظيم عمل الأحداث والنساء لم ينقذ سوى فريقا من العمال، وبقى العمال الآخرون من الذكور غير الأحداث يئنون من قسوة نظام العمل نتيجة إطالة وقت العمل اليومى بدرجة لا يتصورها العقل ولا يتحملها الحيوان بله الإنسان فضلا عن حرمانه من كل راحة أسبوعية أو سنوية. فإذا سقط العامل صريع المرض والإعياء إنقطع عنه أجره حتى يعود إلى عمله.

وقد اضطر المشرع إزاء فقدان غالبية أصحاب الأعمال لروح الإنسانية إلى التدخل لتنظيم عمل العمال الذكور من غير الأحداث . ولكن تدخله كان على استحياء .

فأصدر فى ٥ ديسمبر ١٩٣٥ مرسوما بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ بتحديد ساعات العمل اليومى فى بعض الصناعات . فلم يعمم هذا التحديد من جهة ، كما أنه لم يقرر حق العمال فى راحة أسبوعية أو سنوية أو أجازة مرضية من جهة أخرى .

وعند ما أصدر المشرع القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى فى ١٠ مايو ١٩٤٤ ضمنه المادة ٣٥ التى قررت لفئات العمال الذين ينطبق عليهم هذا القانون الحق فى أجازة مرضية بنصف أجر ، والمادة ٣٧ التى قررت لهؤلاء العمال أيضا الحق فى راحة سنوية ، ولم يشر هذا القانون إلى تقرير راحة أسبوعية . وقد عدلت هذه الأحكام بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الذى حل محل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

وأخيراً صدر القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج . فمد قاعدة تحديد عدد ساعات العمل اليومى بتسع ساعات التى قررها بالمرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ بشأن بعض الصناعات إلى المحال التجارية ودور العلاج ، كما قرر راحة إسبوعية قدرها يوما كاملا فى المحال التجارية فقط .

ولما كانت هذه التشريعات الثلاثة الأخيرة تضع القواعد العامة المنظمة لوقت العمل التى تسرى على جميع العمال بما فيهم الأحداث والنساء ما لم تكن القواعد الخاصة المنظمة لعملهم أصلح لهم . فسنتناول بالبحث أولا هذه القوانين المنظمة لوقت العمل بصفة عامة ، ثم نتناول فى فصل ثان الكلام عن القواعد الخاصة بتشغيل الأحداث ، ثم نختتم هذا الباب بفصل ثالث عن القواعد الخاصة بتشغيل النساء .

الفصل الأول

وقت العمل

٣٩٧ — يتنافى العمل المتواصل مع الطبيعة البشرية ، ويؤثر تأثيراً ضاراً فى كمية الإنتاج ونوعه . كما أن قواعد الصحة تقضى بوجوب أخذ راحة إسبوعية ، وأخرى سنوية ليسترد العامل حيويته ونشاطه ولا تحل به الشيخوخة قبل الأوان . هذا إلى أن من حق العامل أن يشارك بقية الموطنين فى الاحتفال بالمواسم والأعياد .

غير أن أرباب الأعمال يعارضون فى التضييق من ساعات العمل اليومى وفى تقرير الأجازات بأجر ، محتجين بأن تخفيض وقت العمل يزيد من نفقات الإنتاج . وهـذا الاعتراض مردود عليه بأن العامل الذى تخفض ساعات عمله إلى الحد اللازم للمحافظة على قواه ، والذى يتمتع بالراحة الأسبوعية يكون أعظم إنتاجا وأكثر إتقانا لعمله ، وأشـد حرصا فى استخدامه الآلات وبالتالى أبعد عن الإصابة فى حوادث العمل .

ولو حصل أن أدى تنظيم وقت العمل إلى زيادة نفقات الإنتاج ، فان هذه الزيادة لن تؤثر فى المنافسة بين أصحاب الأعمال فى الداخل لأن هـذا التنظيم يسرى عليهم جميعا بحكم القانون ، كما أنها لن تؤثر فى المنافسة الخارجية لأن تحديد وقت العمل أصبح ذا صفة دولية . فمعظم الدول تقرر الراحة الأسبوعية وتحدد ساعات العمل بحوالى ثمانى ساعات يوميا .

وسنتكلم عن قواعد تنظيم وقت العمل فى خمسة مباحث : تحديد ساعات العمـــل اليومى ، والراحة الإسبوعية ، والأجازات المرضية ، والأجازة السنوية ، وأجازات الأعياد .

المبحث الأول

تحديد ساعات العمل

٣٩٨— كان موضوع تحديد ساعات العمل اليومى مثار جدل طويل فى البلاد الأوروبية منذ انتشار الصناعة الكبيرة . ونادى العمال فى كل مكان بوجوب جعل الوقت اليومى للعمل ثمانى ساعات . وكان السبب الأول فى الاتفاق على هذا التحديد أنه يتفق مع تقسيم اليوم بالتساوى بين الأغراض الثلاثة الأساسية . فيكون ثلث اليوم للعمل وثلثه للنزهة ورعاية الشؤون العائلية وثلثه للنوم . وقد أيدهم فى ذلك الكثيرون من المفكرين ، كما أشارت معاهدة فرساى إلى عدالة هذا الطلب .

ولقد تم الأخذ بهذا الإصلاح فى معظم الدول حتى يمكن القول بأن تحديد وقت العمل بمدة ثمانى ساعات يومياً يعتبر قاعدة دولية محترمة بل إن بعض الدول عمدت إلى النزول بساعات العمل إلى أقل من ذلك كما حصل فى فرنسا إذ صدر قانون فى ٢١ يونيو ١٩٣٦ بجعل الحد الأقصى لمدة العمل أربعين ساعة أسبوعياً فى جميع الأعمال الصناعية والتجارية أى أن متوسط العمل اليومى أصبح ست ساعات وأربعين دقيقة مع مراعاة العطلة الأسبوعية . وهذا التحديد هو الجارى عليه العمل الآن فى فرنسا (بمقتضى القانون الصادر فى ٢٥ فبراير ١٩٤٦) بعد أن كان قد رفع إلى ستين ساعة أسبوعياً أثناء الحرب العالمية الأخيرة .

وتهدف هذه الدول بتحديدها ساعات العمل اليومى إلى تحقيق الكثير من أوجه النفع والمصلحة العامة . فمن المسلم به أن العمل الطويل مرهق للعامل ، وخاصة فى أنواع معينة من الأعمال التى تتطلب مجهوداً عضلياً ، مما يضر بصحته ويضعف بالتالى من قوى الشعب . هذا إلى أنه من غير المستساغ ألا يجد العامل فسحة من الوقت ليرعى شؤون أسرته أو يستمتع بمباهج الحياة. ولا شك فى أن هذه الاعتبارات الصحية والاجتماعية تستوجب تدخل المشرع لتحديد مدة العمل اليومى ولو على غير رغبة بعض العمال

الذين يرضون بإطالة ساعات عملهم رغبة فى الحصول على أجر أكبر . إذ أن شأنهم فى ذلك شأن المريض الجاهل الذى يمتنع عن أخذ الدواء الذى فيه صالحه ويعيد عليه صحته .

كما تبين من الإحصائيات أن إنقاص ساعات العمل يؤدى إلى زيادة ناتج العمل وتحسين نوعه . على أنه يجب ملاحظة أنه لا يجوز إطلاق هذه القاعدة بغير تحديد ، فنتصور أنه كلما أنقصنا ساعات العمل زاد الناتج وحسن نوعه ، إذ أن هناك حداً أدنى لا يمكن أن نصل بعده إلى تنشيط العمل أو الارتفاع بدرجته إذا ما تجاوزناه فى الانقاص من ساعات العمل .

هذا إلى أن استخدام الآلات مع ذيوع التخصص فى العمل يحتاج إلى قدر كبير من اليقظة والانتباه حتى لا يتعرض العامل للخطر . وقد لوحظ أن معظم حوادث العمل تقع فى الساعات الأخيرة من العمل اليومى حيث يكون الإعياء قد حل بالعامل فتضعف يقظته ويتعذر عليه مراعاة احتياطات الوقاية ، الأمر الذى يستلزم مراعاة عدم إطالة العمل اليومى بشكل مرهق للعمال .

وأخيراً فإن موضوع تحديد ساعات العمل يتصل بموضوع البطالة . فعندما ننقص ساعات العمل التى يشتغلها العمال ، نستطيع أن نستخدم عدداً أكبر منهم لأداء نفس العمل . وقد كان لهذا الاعتبار قدر كبير من الأهمية أثناء الأزمة الاقتصادية العالمية سنة ١٩٣٠ وما بعدها حيث اعتبر إنقاص ساعات العمل اليومى من طرق معالجة البطالة التى انتشرت بين العمال نتيجة لهذه الأزمة .

وبالرغم من جميع هذه الاعتبارات ، فقد ظلت مصر متخلفة عن غيرها من الدول فى هذا الباب . فلم يتدخل المشرع لتحديد ساعات العمل اليومى إلا فى ٥ ديسمبر ١٩٣٥ حينما أصدر المرسوم بقانون ١٤٧ سنة ١٩٣٥ محدداً ساعات العمل فى مصر الصناعات بتسع ساعات يومياً . هذا إذا

استبعدنا قانونى تشغيل الأحداث والنساء[1] .

وقد حاول المشرع استكمال عمله فى هذه الناحية فأصدر القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل فى **المحال التجارية ودور العلاج** . ومع ذلك فلا زال عمل المشرع ناقصاً فى حاجة إلى الإتمام كما سنرى .

٣٩٩ — هذا ويلاحظ أن القوانين المنظمة لساعات العمل تعتبر من النظام العام . فلا يجوز اتفاق صاحب العمل مع عامله على مخالفاتها ، ويعتبر مثل هذا الاتفاق باطلا بطلاناً مطلقا إلا إذا كان أصلح للعامل أى ينقص من ساعات العمل اليومى عن الحد الوارد بالقانون .

٤٠٠ — القاعدة العامة — ومن مراجعة التشريعين الخاصين بتحديد ساعات العمل يتبين أنه لا يجوز تشغيل المستخدمين والعمال فى الصناعات التى يسرى عليها المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ وفى المحال التجارية ودور العلاج ، أكثر من تسع ساعات فى اليوم لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة . وينظر فى تحديد ساعات العمل إلى كل يوم على حدة لا إلى متوسط ساعات العمل فى أيام الأسبوع . فاذا اشتغل العامل ست ساعات فى أول يوم فلا يجوز تشغيله فى اليوم التالى اثنتى عشرة ساعة بحجة أن المتوسط يكون تسع ساعات .

ويلاحظ أن المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ وصف التشغيل الذى لا يجوز أن يزيد على تسع ساعات فى اليوم بأن يكون « تشغيلا فعلياً » . والمقصود بذلك عدم حساب وقت الاستعداد والتحضير لبدء العمل أو للانصراف منه ضمن مدة التسع ساعات . غير أن هذا النص يفتح الباب لتلاعب أصحاب الأعمال فى تطبيق القانون .

ولما كان تشغيل العامل مدة تسع ساعات بغير انقطاع فيه إرهاق

---

(١) إذ حدد قانون تشغيل الأحداث رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ مدة العمل اليومى فى الصناعة بسبع ساعات للاحداث مابين ٩ و ١٢ سنة ، وتسع ساعات بالنسبة للاحداث مابين ١٢ و ١٥ سنة . كما حدد قانون تشغيل النساء رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ ساعات العمل اليومى لهن بتسع ساعات .

للعامل وقضاء على صحته . فقد أوجب المشرع أن تتخلل ساعات العمل اليومى فترة أو أكثر للراحة لا تقل فى مجموعها عن ساعة ويجب تحديد هذه الفترات بحيث لا يشتغل العمال أكثر من خمس ساعات متتالية[1] . (مادة ٢ من المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ ؛ ومادة ٤ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦) .

ويلزم صاحب العمل بأن يعلق فى أماكن العمل بشكل ظاهر جدولا يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة[2] . تمكيناً للعمال من الاطلاع عليها من ناحية ، وتسهيلا لمهمة مفتشى مصلحة العمل فى المراقبة من ناحية أخرى .

٤٠١ — وتعتبر مدة التسع ساعات يومياً أطول من المدة المأخوذ بها فى التشريعات المقارنة فضلا عن أنها تعتبر كثيرة فى بلاد شديدة الحرارة كمصر . ونود أن نلفت النظر بهذه المناسبة إلى عدم الاتساق بين مدة العمل المحددة للعمال وهى تسع ساعات يومياً . ومدة العمل المقررة لموظفى الحكومة عندنا وهى ست ساعات فى اليوم . ونرى وجوب جعلها ثمانى ساعات فى اليوم سواء بالنسبة للعمال أو الموظفين .

٤٠٢ — *مدى سريان هذه القاعدة* — ولا تعتبر قاعدة تحديد ساعات العمل اليومى بتسع ساعات قاعدة عامة تنطبق على جميع الأعمال

---

(١) ويحسن أن يحدد المشرع أيضاً حداً أقصى لمجموع فترات الراحة التى تتخلل وقت العمل كأن يكون ثلاث ساعات مثلا حتى إذا ابتدأ العامل عمله فى السادسة صباحا انتهى منه فى السادسة مساء . أما أن يشتغل ساعة ثم يستريح ساعة فإنه يضطر إلى الانتهاء من عمله حوالى منتصف الليل وفى ذلك إرهاق للعامل وإضاعة لوقته وحرمانه من الاجتماع بأسرته (على العريف ، جزء أول ، ص ٢٤٩) .

(٢) أنظر المادة ٤ من المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٥ ، والمادة ٧ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ . وقد نص القرار الوزارى الصادر فى ٦ فبراير ١٩٣٠ على تحرير هذا الجدول باللغة العربية ، وإذا كان بالمحل عمال أجانب فيحرر أيضاً بإحدى اللغات الأوروبية . وفى حالة ما إذا كان العمل يحصل بالمناوبة فيذكر فى الجدول أسماء العمال الذين يشتغلون فى كل مناوبة على حدة .

والمحال . بل حددت المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الأعمال التى تسرى عليها وعددها ١٣ صناعة[١] .

ولكن الفقرة الأخيرة من هذه المادة أجازت تعديل بيان هذه الصناعات بالإضافة أو الحذف بقرار وزارى وقد صدرت فعلا عدة قرارات وزارية بإضافة صناعات أخرى حتى بلغ عدد الصناعات الخاضعة لقاعدة تحديد ساعات العمل اليومى ٥٣ صناعة[٢] .

---

(١) وفيما يلى هذه الصناعات :

١ ــ العمل تحت سطح الأرض فى المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج الأحجار.

٢ ــ العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو انضاجها .

٣ ــ تفضيض المرايا بواسطة الزئبق .

٤ ــ صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها .

٥ ــ إذابة الزجاج وإنضاجه .

٦ ــ معالجة ، أو تهيئة ، أو اختزال الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص .

٧ ــ صنع اللحام أو المركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠ فى المائة من الرصاص .

٨ ــ صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبى) وأوكسيد الرصاص الأصفر وثانى أوكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأوكسيد الرصاص البرتقالى وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص .

٩ ــ المزج والعجن فى صناعة البطاريات الكهربائية أو إصلاحها .

١٠ ــ صنع الأسفلت .

١١ ــ دبغ الجلود .

١٢ ــ العمل فى مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء .

١٣ ــ سلخ وتقطيع رمم الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها .

(٢) فأضيف بقرار وزير التجارة والصناعة الصادر فى ٢٣ مارس ١٩٣٦ تسييف بذرة القطن فى عنابر السفن . وأضيف بقراره الصادر فى ٢٤ يوليو ١٩٣٧ العمل فى محالج القطن . وأضف بقراره الصادر فى أول أغسطس ١٩٣٩ العمل أمام أفران المخابز المعدة للتجارة ، والعمل داخل غرف التبريد والتخمير فى معامل البيرة ، والعمل داخل غرف التخمير بمعامل الكحول ، ومعامل تكرير البترول ، ومعامل تكرير السكر ، ومحلات غزل ونسج الحرير والقطن والكتان ، ومعامل الأسمنت ، ومعامل الزهرة والطباشير ، ومسابك ومحلات تشغيل الرصاص ، ومعامل الثلج ، ومحلات التبريد ، ومعامل عيدان الكبريت ، ومعامل الكاوتشوك ، ومعامل الورق ، ومعامل الشمع وإذابة الشحم ومعامل الصابون ، ومعامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية ، ومحلات كبس وتنظيف القطن ، والعمل فى مستودعات العظام والخرق ، والعمل فى محلات غربلة وتنظيف الحبوب ، ومعامل القار ، ومسابك ومحلات تشغيل المعادن =

٤٠٣ — وقد قضى القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ بسريان قاعدة تحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومى بتسع ساعات على المحال التجارية ودور العلاج .

ويقصد بدور العلاج المستشفيات والمصحات وغيرها من الدور المخصصة للعلاج . أما عن المحال التجارية فقد حدد القانون المذكور فى المادة الأولى منه ما تشمله على النحو الآتى :

(١) كل محل مخصص لبيع السلع بالجملة أو بالتجزئة أو بالمزاد العلنى وما يتبعها من مخازن ومستودعات ولكافة الأعمال التجارية الأخرى .

(٢) المكاتب التى تقوم بإدارة الصناعات أو الأعمال ذات المنفعة العامة.

(٣) الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمقاهى والبوفيهات والأندية والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وكافة المحال المماثلة لها .

(٤) صالونات الحلاقة ومحال التزيين الأخرى .

على أنه يجوز إضافة محال أخرى إلى المحلات الواردة فى هذا القانون بقرار وزارى [1] .

ومن ذلك يتضح أن قاعدة تحديد ساعات العمل اليومى بتسع ساعات على الأكثر تسرى على بعض صناعات معينة ، وعلى المحال التجارية الواردة

= الضخمة (الحديد والنحاس الخ) ، ومحلات لحام المعادن بطريقة الأكسجين والاستيلين ، والعمل فى معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة .

كما أضيف بقرار وزير الشئون الاجتماعية الصادر فى ١٢ مارس ١٩٤٥ صناعات حفر ونحت الرخام وغيره من الأحجار ، والعمل فى مصانع الطوب والقرميد وفى قمائن الجير والجبس ، وطرق النحاس ، والطباعة ، والدهان بمادة الدوكو ، وضرب الأرز ، والعمل فى مصانع السكر ، وتحضير الدخان ، وصنع الغراء ، وتحضير القنب والكتان والصوف ، وصنع البويات والورنيش ، وصناعة السماد الكيميائي . كما أضيف بقراره الصادر فى ٢٩ يونيو سنة ١٩٤٨ صناعة عصر الزيوت بالطرق الميكانيكية ، وبقراره الصادر فى ٢٥ مارس ١٩٥٠ صناعة غزل ونسج الصوف ميكانيكياً ، وصناعة حبك الصوف بالآلات . وبقراره الصادر فى ٢٣ يونيو ١٩٥٠ قيادة سيارات الأوتوبيس والنقل ، وبقراره الصادر فى أول أكتوبر ١٩٥٠ صناعة الأحذية ، وبقراره الصادر فى ٢ يوليو ١٩٥١ النجارة .

(١) صدر قرار وزارى فى ٢٧ مارس ١٩٥٠ بإضافة محال كى الملابس ، وكى الطرابيش ، وحياكة الملابس .

بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ وما قد يضاف إليها بقرارات وزارية، وعلى دور العلاج، دون غيرها من الأعمال والمحال. وكان الأجدر بالمشرع أن يجعل تحديد ساعات العمل اليومى تحديداً عاماً يسرى على جميع الأعمال والمحال دون تمييز.

٤٠٤ — تنفيذ هذه القاعدة (إغلاق المحال التجارية مساء) — ولا يستلزم تنفيذ قاعدة تحديد ساعات العمل اليومى بتسع ساعات ألا تفتح المصانع والمحال التى يسرى عليها هذا التحديد أكثر من تسع ساعات فى اليوم. بل يجوز لصاحب العمل أن يشغل عماله بالمناوبة ويستمر فى العمل بدون انقطاع ليلا ونهاراً بشرط عدم تشغيل العامل الواحد أكثر من تسع ساعات فى اليوم.

غير أن القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ تناول مواعيد إغلاق المحال التجارية، فنص فى المادة الخامسة منه على وجوب إغلاق المحال التجارية فى مدن القاهرة والاسكندرية وبورسعيد والاسماعيلية والسويس وعواصم المديريات فى الساعة التاسعة مساء على الأكثر من أول أبريل إلى ٣٠ سبتمبر أى فى فصل الصيف، وفى الساعة الثامنة والنصف على الأكثر من أول أكتوبر إلى ٣١ مارس أى فصل الشتاء.

أما فى المدن الأخرى، فيحدد ميعاد الإغلاق بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية. ولم تصدر بعد قرارات من وزير الشؤون الاجتماعية فى هذا الشأن.

وقد استثنى من حكم الاغلاق بعض محال. منها ما استثنى إستثناء تاماً، ومنها ما استثنى إستثناء جزئياً، أو فى مناسبات معينة [1].

فاستثنى من حكم الإغلاق استثناء تاماً: (١) المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى، (٢) الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمقاهى والبوفيهات والأندية والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء

---

(١) أنظر المادة ٥ فقرة ٢ والمادة ٦ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦.

وكافة المحال المماثلة لها، (٣) وصالونات الحلاقة ومحال التزيين الأخرى، (٤) المخابز ومحال التبغ ومحال بيع البنزين، (٥) الصيدليات، ومخازن الأدوية فى المدن والقرى التى ليس بها صيدليات (على أنه لا يجوز لهذه المحال أن تبيع غير الأدوية والأصناف الأقرباذينية بعد مواعيد الإغلاق المحددة للمحال التجارية عموماً).

فلكل هذه المحال أن تظل مفتوحة ليلا ما دام العمل بها يقتضى ذلك بشرط مراعاة المواعيد المحددة فى القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٤١ الخاص بالمحال العامة.

كما استثنيت محال استثناء جزئياً وهى محال البقالة والجزارة ومحال بيع الفواكه والخضر والألبان والأسماك والطيور. فقد أجيز لها تأخير موعد الإغلاق ساعة أخرى أى إلى الساعة العاشرة صيفاً والساعة التاسعة والنصف شتاء حتى يتمكن عمال المحال الأخرى بعد انتهاء عملهم من أن يشتروا مايلزم لهم من مأكولات.

أما المحال التى استثنيت فى مناسبات معينة فهى:

(١) المحال التجارية فى مدينتى بورسعيد والسويس فى أوقات رسو البواخر فيهما، وفى مدينة السويس فى أوقات سفر الحجاج وعودتهم.

(٢) المحال التجارية فى جميع الجهات فى الأعياد والمواسم والمناسبات التى تعين بقرار وزارى [1].

---

(١) وقد صدر قرار وزير الشئون الاجتماعية فى ٢١ سبتمبر ١٩٤٦ المعدل بالقرار الصادر فى ٢٤ يناير ١٩٤٩ بتحديد أيام الأعياد والمواسم والمناسبات على النحو الآتى.

١ — شهر رمضان.

٢ — الأيام الثلاثة السابقة للعيد الأضحى، وعيد الميلاد للمسيحيين الغربيين الذى يقع فى ٢٥ ديسمبر، وعيد الميلاد للمسيحيين الشرقيين الذى يقع فى ٧ يناير، ورأس السنة الميلادية.

٣ — أثناء إقامة الموالد المرخص بها، بالنسبة للمحال التجارية الموجودة فى المنطقة التى يحتفل فيها بالمولد.

٤ — موسم الاصطياف فى المدن والجهات المعدة لذلك (من أول يونيو إلى نهاية سبتمبر من كل سنة) وذلك بالنسبة لمحال بيع الفواكه بالتجزئة، وكى الملابس الافرنجية (هذه الفقرة عدلت بالقرار الصادر فى ٢٤ يناير ١٩٤٩ والقرار الصادر فى ١٤ مايو ١٩٥١).

٤٠٥ — **استثناءات من القاعدة العامة** — وقد أورد المشرع استثناءات على القاعدة العامة المتعلقة بتحديد ساعات العمل اليومى ، فأجاز تشغيل العمال أكثر من تسع ساعات يومياً فى حالات معينة على سبيل الحصر وهى :

أولا — بالنسبة للأعمال الصناعية — يجوز زيادة عدد ساعات العمل اليومى عن تسع ساعات فى المؤسسات الصناعية إذا كان العمل لازما لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف . وذلك بالشروط الآتية [1] :

(ا) ألا تزيد مدة العمل على إحدى عشر ساعة فى اليوم بحيث لا يشتغل العمال أكثر من ست ساعات متوالية .

(ب) أن يصرف للعامل عن كل ساعة إضافية مبلغ يوازى الأجر العادى الذى يستحقه فى الساعة مضافا إليه ٢٥ فى المائة على الأقل .

(حـ) أن يبلغ مكتب العمل فى بحر أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل حتى يتمكن من المراقبة والتحقيق .

٤٠٦ — ثانيا — بالنسبة للمحال التجارية ودور العلاج — وقد أجاز القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ زيادة مدة العمل اليومى عن تسع ساعات فى الحالات التى تستدعى القيام بأعمال خاصة لا تزاولها المحال بصفة مستمرة أو منتظمة بل تلجأ إليها من وقت لآخر ، وهى الجرد السنوى وإعداد الميزانية السنوية والتصفية وقفل الحساب والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم . كما أجاز عدم التقيد بقاعدة التسع ساعات فى أيام الأعياد والمواسم والمناسبات التى تعين بقرار وزارى [2] . وذلك بالشروط الآتية :

---

(١) أنظر المادة ٣ من المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ .

(٢) راجع بيان هذه المواسم والأعياد بهامش الصفحة السابقة .

(ا) أن يقبل العمال والمستخدمين زيادة ساعات العمل [١] .

(ب) ألا تزيد ساعات العمل اليومى على إحدى عشر ساعة [٢] .

(حـ) ألا يزيد عدد الأيام التى يشتغل فيها العامل أو المستخدم أكثر من تسع ساعات على خمسة عشر يوما فى السنة وذلك بالنسبة للإستثناء الأول الخاص بالقيام بأعمال الجرد السنوى وماشابهها دون الاستثناء الثانى الخاص بأيام المواسم والأعياد .

(ء) أن يصرف للعامل أو المستخدم أجر إضافى عن الساعات الزائدة بنسبة أجره العادى مضافا إليه ٢٥ ٪ منه على الأقل .

٤٠٧ — كما نص القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ على فئة معينة من عمال المحال التجارية ودور العلاج لا تتمتع بقاعدة تحديد العمل اليومى بتسع ساعات وهى فئة العمال المخصصين لحراستها ونظافتها (مادة ١١) .

٤٠٨ — **الجزاء** — كل مخالفة لأحكام القانونين المنظمين لساعات العمل اليومى والقرارات الصادرة بتنفيذها يعاقب عليها بغرامة لا تتجاوز مائة قرش . وتتعدد الغرامات بقدر عدد العمال أو المستخدمين الذين وقعت المخالفة بشأنهم . فاذا ارتكبت مخالفة أخرى فى خلال سنة جاز الحكم على الخالف فضلا عن الغرامة بالحبس لمدة لا تتجاوز أسبوعا .

وتقام الدعوى على مدير المحل أو المقاولة ، كما تقام على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة

---

(١) يلاحظ أن القانون لم يعلق زيادة ساعات العمل اليومى فى الاستثناءات الخاصة بالأعمال الصناعية على قبول العمال .

(٢) لم تنص المادة ٣ من القانون المذكور على ما نصت عليه المادة ٣ من المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ من عدم زيادة ساعات العمل اليومى ١١ ساعة « بحيث لا يشتغل العامل أكثر من ست ساعات متوالية » . غير أن المادة ٤ من القانون نصت على عدم جواز تشغيل العامل أو المستخدم أكثر من خمس ساعات متوالية . وهذا النص يسرى على القاعدة العامة واستثناءاتها .

للمخالفة [١] .

كما نص القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ على حق رجال الضبطية القضائية فى منع استمرار المخالفة لأحكامه بالطريق الإدارى (مادة ١٢) .

المبحث الثانى

الراحة الأسبوعية

٤٠٩ — الراحة الأسبوعية لازمة — كما قلنا — لتجديد نشاط العامل واسترداد ما فقده من قوة خلال الأسبوع ، فضلا عن فوائدها من الناحية الاجتماعية إذ تمكنه من الإجتماع بعائلته ، وزيارة أهله وأصدقائه ، والاستمتاع بمباهج الحياة . ولذا فإن بعض الدول الأجنبية لم تقنع بمنح عمالها يوما واحداً كراحة إسبوعية . بل قررت لهم إسبوعيا راحة يوما ونصف يوم ، فيستريح العامل بعد ظهر السبت ويوم الأحد بأكمله أو يوم الأحد بأكمله وصباح الإثنين ، وهو ما يسمونه بنظام الأسبوع الانجليزى نظراً لأن انجلترا كانت أول دولة قررت الأخذ به .

ويطالب العمال بتوحيد يوم الراحة فى جميع المحال حتى يستطيع العامل أن يجتمع فى يوم راحته بأفراد أسرته وأصدقائه من العمال الذين يشتغلون فى محال أخرى .

ولم يتدخل المشرع عندنا لفرض راحة إسبوعية للعمال من الذكور البالغين [٢] إلا فى ٢٤ يونيو سنة ١٩٤٦ عندما أصدر القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بتنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج

---

(١) راجع المواد ٥ و ٦ و ٧ و ٨ من المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ ، والمواد ١٢ و١٣ و١٤ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ .

(٢) قضى المشرع بإعطاء راحة أسبوعية للأحداث فى الصناعة بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ ، وللنساء العاملات فى الصناعة والتجارة بالقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ كما سيأتى .

مقرراً وجوب إعطاء عمال المحال التجارية يوماً كاملا راحة إسبوعية. ولا يزال تقرير الراحة الأسبوعية الخاصة بعمال المحال غير التجارية متروكا حتى الآن لمحض اتفاق الطرفين.

وتقضى المصلحة العامة بضرورة تعميم فرض الراحة الإسبوعية فى يوم معلوم على جميع الأعمال والمحال. على أنه مما يؤسف له أن هذا الإصلاح يلقى، إلى جانب المعارضة التقليدية لأرباب الأعمال، معارضة من فريق من عمال المياومة الذين يرون فى الراحة الإسبوعية حرماناً لهم من أجر يوم من أيام الأسبوع. ولا يمكننا بطبيعة الحال أن ننحى باللائمة على هؤلاء العمال إذ أن فقرهم وعدم كفاية أجورهم تبرر معارضتهم. غير أننا نوجه اللوم إلى المشرع الذى سرعان ما استند إلى هذه المعارضة لعدم إقرار راحة إسبوعية عامة. وكان عليه أن يقررها مع معالجة أسباب اعتراض هذا الفريق من العمال كأن ينص على توزيع أجر يوم الراحة على باقى أيام الإسبوع.

٤١٠ — **الاغلاق الأسبوعى** — ويجب التمييز بين إلزام أصحاب الأعمال بإعطاء عمالهم راحة اسبوعيا وبين إلزامهم باغلاق محلاتهم فى يوم معين فى الإسبوع. وإن كانت الطريقة الأخيرة تؤدى إلى ضمان اعطاء الراحة الإسبوعية فعلا.

وقد أخذ القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ الذى قرر الراحة الإسبوعية لعمال المحال التجارية بهذه الطريقة كقاعدة عامة. إذ نص فى المادة الثامنة منه على وجوب إغلاق المحال التجارية يوماً كاملا فى الإسبوع؛ وتعليق اعلان فى مكان ظاهر بالمحل يبين به يوم الإغلاق مع اخطار مصلحة العمل، والقسم أو المركز الواقع فى دائرته المحل بهذا اليوم. على أن القانون لم يحدد هذا اليوم، فيجوز أن يكون أى يوم من أيام الإسبوع.

٤١١ — وقد استثنى القانون من قاعدة الاغلاق يوما فى الإسبوع بعض محال: منها ما استثنى استثناء دائماً، ومنها ما استثنى فى مناسبات معينة.

فاستثنيت استثناء دائما المحال التجارية الآتية :

(١) المحال الموجودة بمدن وقرى غير عواصم المديريات أى أن حكم الإغلاق الإسبوعى لا ينطبق إلا على المحال الموجودة بالمحافظات وعواصم المديريات .

(٢) الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمقاهى والبوفيهات والأندية والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وكافة المحال المماثلة لها .

(٣) صالونات الحلاقة ومحال التزيين الأخرى .

(٤) المخابز ومحال بيع التبغ ومحال بيع البنزين .

أما المحال التجارية التى استثنيت من حكم الإغلاق الإسبوعى فى مناسبات معينة فهى :

(١) المحال التجارية فى مدينتى بورسعيد والسويس فى أوقات رسو البواخر فيهما ، وفى مدينة السويس فى أوقات سفر الحجاج وعودتهم .

(٢) المحال التجارية فى جميع الجهات فى الأعياد والمواسم والمناسبات التى تعين بقرار وزارى [١] .

على أنه يلاحظ أن هذا الإعفاء من حكم الإغلاق الإسبوعى ، لا يعنى إعفاء هذه المحال من إعطاء كل مستخدم أو عامل يوماً كاملا للراحة فى الإسبوع [٢] . فيجب على دور العلاج وجميع المحال التجارية المبينة بالمادة الأولى من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ أن تعطى عمالها ومستخدميها (عدا المخصصين منهم لحراستها ونظافتها) يوماً كاملا للراحة فى الاسبوع [٣] .

ويستوجب القانون تعليق كشف بالمحل يبين فيه يوم الراحة الإسبوعية المقرر لكل مستخدم أو عامل حتى تسهل مراقبة تنفيذ حكمه .

---

(١) أنظر بيان هذه المواسم والأعياد بهامش ص ٣٩٧ .

(٢) راجع المادة ١٠ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ .

(٣) راجع المقصود بهذه المحال بالبند ٤٠٣ ص ٣٩٥ .

٤١٢ — وقد نص هذا القانون على معاقبة المخالف لهذا الحكم بغرامة لا تزيد عن مائة قرش . وتتعدد الغرامة بقدر عدد المستخدمين أو العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم . ويجوز الحكم بالحبس لمدة لا تتجاوز إسبوعا فضلا عن الغرامة فى حالة العود فى خلال سنة . وإذا عاد مرة ثالثة إلى ارتكاب مخالفة جديدة بعد الحكم عليه مرتين جاز الحكم بإغلاق المحل لمدة لا تتجاوز إسبوعا . كل هذا مع عدم الاخلال بحق رجال الضبطية القضائية فى منع استمرار المخالفة بالطريق الادارى .

المبحث الثالث

الأجازة المرضية

٤١٣ — العامل معرض للمرض كغيره من البشر . ولا جدال فى أن من حق العامل المريض أن ينقطع عن العمل إلى أن يسترد صحته ويشفى من مرضه دون أن ينقطع عنه أجره انقطاعا تاماً حتى لا تتعرض حياته وحياة أسرته للخطر .

وقد أجازت المادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى — كما سبق أن أشرنا — للعامل أن ينقطع عن العمل بسبب المرض دون أن يكون لصاحب العمل الحق فى إنهاء عقد العمل لمدة تسعين يوماً متصلة أو مائة وعشرين يوماً متفرقة خلال السنة الواحدة بالنسبة لعمال الشهرية ، ونصف هاتين المدتين بالنسبة للعمال الآخرين [1] .

غير أن العامل المنقطع عن العمل لمرضه لا يستحق أجره أو بعض أجره عن هذه المدة بأكملها . فقد نصت المادة ٢٥ من قانون عقد العمل الفردى على حق العامل الذى يسرى عليه هذا القانون و « الذى يثبت مرضه الحق فى ثلاثة أرباع أجره عن العشرة الأيام الأولى ، ثم نصف أجره عن العشرة الأيام الثانية ، ثم ربع أجره عن العشرة الأيام الثالثة خلال

---

(١) راجع فيما سبق بند ٣٣٦ ص ٣١٩ — ٣٢٢ .

السنة »[1] .

٤١٤ — ومن هذين النصين يبين أن العامل لا يحصل على أجازة مرضية بأجر جزئى إلا لمدة ثلاثين يوماً خلال السنة . وتبدأ هذه السنة من تاريخ ابتداء الخدمه . وإن كان يجوز الاتفاق على أن السنة تبدأ — بعد انقضاء كسور السنة الأولى — من أول يناير .

فإذا زاد الانقطاع للمرض عن ثلاثين يوماً فى السنة فلا يكون للعامل حق فى شىء من أجره عن الأيام الزائدة . وإذا استمر الانقطاع بعد فوات المدد المنصوص عليها فى المادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى ، جاز لصاحب العمل أن يعتبر العقد منتهياً .

٤١٥ — ويثبت العامل مرضه عادة بتقديم شهادة طبية تتضمن بياناً عن حالته الصحية وحاجته للراحة والمدة اللازمة لها . غير أن القانون لم يشترط ضرورة اثبات المرض بشهادة الطبيب ، إذ قد يكتفى رب العمل بأقوال العامل . على أن هذا لا يمنع رب العمل من مطالبة العامل بتقديم الشهادة الطبية التى تثبت مرضه إن لم يقتنع بقوله ، وقد أشارت إلى ذلك صراحة المذكرة الايضاحية لقانون عقد العمل الفردى .

وأضافت هذه المذكرة أن لصاحب العمل أن يوفد طبيبا من قبله ليكشف على العامل إذا لم يتمكن العامل من تقديم الشهادة المذكورة .

ونرى تطبيق حكم الفقرة الثانية من المادة ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى فى حالة اختلاف الشهادتين الطبيتين ، والتى تقرر « لكل من الطرفين أن يعرض الخلاف على الطبيب الشرعى طبقا لأحكام المادتين ٢٤ و ٢٥ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن اصابات العمل » .

٤١٦ — وتحسب أيام العطلات من الأجازة المرضية حتى ولو كان

---

(١) كانت المادة ٣٥ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تقرر أن « على صاحب العمل أن يدفع للعامل الذى يثبت مرضه نصف أجره أثناء انقطاعه عن العمل لهذا السبب ، بشرط ألا تزيد المدة التى يدفع عنها نصف الأجر المذكور عن ٣٠ يوما فى السنة » .

العامل لايحصل على أجر فى هذه الأيام حسب العقد والقانون [١] .

٤١٧ — وينتهى الحق فى الأجازة المرضية بانتهاء السنة ، فلا ترحل كلها أوالباقى منها للسنة التالية . كما أنه لايجوز الانتفاع فى سنة ماباالأجازة المستحقة عن السنة التى تليها .

على أنه إذا حلت سنة جديدة أثناء مرض العامل جاز ضم المدتين . فيحق لهذا العامل أن يحصل على أجازة مرضية بأجر جزئى لمدة ثلاثين يوما أخرى .

٤١٨ — ولاتسرى الأحكام سالفة الذكر فى حالة انقطاع العامل بسبب إصابته فى حادث من حوادث العمل أو بسبب مرضه مرضا مهنيا . إذ أن حالة اصابات العمل ينظمها القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ ، كما أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ ينظم التعويض عن أمراض المهنة وسنتناولهما بالدراسة فيما بعد [٢] .

المبحث الرابع

الأجازة السنوية

٤١٩ — لا تقل الراحة السنوية لزوما عن الراحة الاسبوعية . فالراحة الاسبوعية تعد علاجا وقتيا لعناء الاسبوع ولكنها لا تكفى للقضاء على متاعب العام بأسره . وهو ما يقتضى الحصول على راحة تمتد

---

(١) نصت المذكرة الإيضاحية لقانون عقد العمل الفردى على ذلك بصريح العبارة .

(٢) يعطى هذان القانونان للعامل المصاب فى حادث عمل أو المريض بمرض مهنى الحق فى أجره كاملا لمدة التسعين يوما الأولى ، ثم يخفض إلى النصف حتى يتم شفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى .

ويلاحظ أن قانون إصابات العمل لا يعطى للعامل المصاب أى حق فى هذه المعونة إذا لم ينشأ عن الإصابة سوى عجزه عن تأدية عمله مدة لا تزيد على ثلاثة أيام (م ٣) فى حين أن العامل يستحق ثلاثة أرباع الأجر طبقاً لقانون عقد العمل الفردى حتى ولو كان غيابه يوما واحداً .

إلى بضعة أيام متتالية مرة كل عام على الأقل . هذا إلى أن الراحة السنوية تمكن عمال المدن المنتمين إلى الأرياف من السفر لزيارة أهلهم ، كما تساعد البعض على تجنب السأم بمغادرة مقر عمله إلى غيره من الأمكنة .

لذلك قضت اتفاقية العمل الدولية المبرمة فى ٤ يونيو سنة ١٩٣٦ بتقرير راحة سنوية بأجر كامل للعمال لمدة نصف شهر . وقد أخذت معظم التشريعات الاجنبية بهذا المبدأ . ففى فرنسا مثلا صدر قانون فى ٢٠ يونيو سنة ١٩٣٦ مقرراً حق العامل فى راحة سنوية بأجر كامل ويطلقون عليها اسم « congé payé » مدتها خمسة عشر يوماً على الأقل . على أن تعطى دفعة واحدة دون أن تجزأ حتى لا تفقد الفائدة المقصودة منها .

٤٢٠ — ولم يعن المشرع المصرى بتقرير راحة سنوية حتى بالنسبة للأحداث والنساء الذين قرر لهم راحة إسبوعية منذ سنة ١٩٣٣ . وأخيراً ضمن قانون عقد العمل الفردى رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ حق العمال الخاضعين لأحكامه فى أجازة سنوية بأجر كامل تختلف مدتها باختلاف ما إذا كان العامل بالمياومة أو بالأجر الشهرى [1] . ثم جاء قانون عقد العمل الفردى الجديد رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فسوى بين جميع العمال فى الأجازة السنوية .

فنص فى المادة ٢٠ من هذا القانون على أن « لكل عامل أمضى فى خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق فى أجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوما بأجر كامل . وتزاد الأجازة إلى ٢١ يوما للعامل إذا أمضى عشر سنوات

---

(١) كانت المادة ٣٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الملغى تنص على أن : « لكل عامل الحق فى أجازة بأجر كامل على الوجه الآتى :

(أ) سبعة أيام فى السنة لعمال المياومة إلا إذا كانوا يشتغلون فى عمل خطر أو ضار بالصحة فتكون أجازاتهم عشرة أيام فى السنة ، ويكون تحديد نوع هذه الأعمال بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية (راجع الأعمال الصادر بها قرارات وزارية فى الطبعة الأولى من هذا الكتاب هامش ص ٢٧٨) .

(ب) خمسة عشر يوما فى السنة للعمال والمستخدمين المعينين بأجر شهرى » .

خدمة مستمرة لدى صاحب العمل » . ويبدأ حساب السنة من تاريخ ابتداء الخدمة ما لم يتفق على خلاف ذلك .

٤٢١ — ولا يجوز للعامل أن يشتغل خلال مدة الأجازة السنوية لدى صاحب عمل آخر . فإذا لم يراع ذلك ، جاز لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الأجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها [١] . ذلك لأن المشرع يهدف إلى استمتاع العامل بالراحة فعلا .

ولذا فإن الاتفاق مقدما على تنازل العامل عن أجازته السنوية مقابل دفع أجره مضاعفا عنها يعد اتفاقا باطلا .

٤٢٢ — وليس للعامل أن يشترط قيامه بالأجازة فى وقت معين وإنما يترك لصاحب العمل تحديد هذا الوقت تبعا لمقتضيات العمل .

كما يجوز لصاحب العمل طبقا للمادة ٢١ من قانون عقد العمل الفردى تجزئة الأجازة وفقا لمقتضيات العمل بشرط أن تكون إحدى فترات الأجازة ستة أيام متصلة على الأقل . غير أن هذه التجزئة لا تصح بالنسبة لأجازات الأحداث من العمال [٢] .

٤٢٣ — وتعتبر الأجازة السنوية مستقلة بذاتها عن أنواع الأجازات الأخرى التى قررها القانون . فلا يجوز أن تخصم منها الأجازات الأسبوعية أو الأجازات المرضية المقررة قانونا أو أجازات الأعياد الخمس التى قررتها المادة ٢٤ من قانون عقد العمل الفردى .

أما الأجازات الإضافية الأخرى كالأجازات العارضة أثناء السنة أو إطالة إجازة أحد الأعياد عن الأيام المقررة له ، فإنه يجوز خصمها من الأجازة السنوية إذا كانت بأجر كامل . وهذا ما يستفاد مما جاء فى المادة ٢١ من قانون عقد العمل الفردى التى أباحت تجزئة الأجازة السنوية . وعلى

---

(١) المادة ٢٢ من قانون عقد العمل الفردى .

(٢) يقصد بالحدث حسب القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ من لم يبلغ ١٧ سنة عن عمره سواء كان من الذكور أم الإناث .

ذلك نصت صراحة المذكرة الإيضاحية للقانون .

٤٢٤ — ولا يشترط لاستحقاق الأجازة السنوية مرور سنة على العامل فى خدمة صاحب العمل كما قد يفهم من صياغة المادة ٢٠ من قانون عقد العمل الفردى . وإنما يشترط انقضاء سنة فى الخدمة لاستحقاق الأجازة السنوية كاملة وقدرها ١٤ يوما . أما إذا كان العامل لم يقض فى الخدمة سنة كاملة فإنه يستحق إجازة سنوية بنسبة المدة التى قضاها فى الخدمة .

٤٢٥ — كذلك الحال بالنسبة للعامل الذى يستقيل من الخدمة أو يفصله صاحب العمل قبل حصوله على الأجازة السنوية عن السنة الأخيرة . فلا يصح أن يضيع حقه فيها ، فتنقضى عليه سنة دون حصوله على راحته السنوية . فنصت المادة ٢٣ من قانون عقد العمل الفردى على أن « للعامل الحق فى الحصول أجره عن أيام الأجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل قيامه بها ، وذلك بالنسبة إلى المدة التى لم يحصل على أجازته عنها » . أى عن كسور السنة

ولا يؤثر سبب انتهاء علاقة العمل فى حق العامل فى الأجر عن أيام الأجازة السنوية المستحقة له . فسواء كان سببه الاستقالة أو الفسخ أو الفصل التأديبى فإن العامل لا يحرم من حقه هذا . وقد أشارت إلى ذلك المذكرة الإيضاحية صراحة فقررت : « وقد قصد بذلك عدم حرمان العامل من حق الأجازة وما يستحقه عنها من أجر ، حتى ولو فصل وحرم من المكافأة لأن حقه فى الأجازة يرجع إلى سبب سابق على أسباب الفصل » .

٤٢٦ — ولا يجوز ضم الأجازة السنوية ، فلكل سنة حسابها الخاص . فإذا انقضت السنة دون أن يطالب العامل بأجازته عد متنازلا عنها ولا يجوز له المطالبة بأجره عنها [1] .

---

(١) جاء فى حكم لمحكمة عمال القاهرة : « وحيث أن عدم طلب المدعى لأجازته المستحقة له يعتبر تنازلا منه عنها ولا يجوز له فيما بعد المطالبة بها أو مقابلها ومن ثم لا يكون له الحق إلا فى المطالبة بأجازته عن السنة الأخيرة من مدة عمله » (٥٣/٦/١٨ — قضية رقم ٢١٤٤ سنة ١٩٥٣) .

أما إذا ثبت أنه طالب بها وأن صاحب العمل لم يجبه إلى طلبه ، كان له أن يطالب بأجره عنها بصفة تعويض عن اخلال صاحب العمل بالتزامه بمنح الأجازة السنوية [1] ، فضلا عن حق العامل فى فسخ العقد مع احتفاظه بالمكافأة عن مدة الخدمة ، وعن تعرض صاحب العمل للعقوبة الواردة بالمادة ٥٢ من قانون عقد العمل الفردى .

المبحث الخامس

أجازات الأعياد

٤٢٧ — قضت المادة ٢٤ من قانون عقد العمل الفردى بأن « لكل عامل فى المؤسسات التى يشتغل فيها مائة عامل فأكثر ، الحق فى أجازة بأجر كامل فى أيام الأعياد الآتية :

(ا) اليوم الأول والثانى من أيام عيد الفطر .

(ب) اليوم الأول والثانى من أيام عيد الأضحى .

(حـ) يوم المولد النبوى الشريف .

(ء) يوم شم النسيم .

---

(١) حكمت محكمة القاهرة الابتدائية التجارية بأنه « فيما يختص بالاجازات فإن المدعى دأب على المطالبة بأجازته ولم يمنحها بسبب العمل وحاجته إليه ، فتكون الشركة ملزمة بإعطائه بدل هذه الاجازات التى كانت هى السبب فى عدم منحها له » (١٩٥٣/٥/٣١ — قضية رقم ١٦٩٧ سنة ١٩٥٣) .

وقد قضت محكمة القاهرة التجارية الجزئية بعكس ذلك ، فجاء بحكمها الصادر فى ١٩٥٠/٤/٣ : « وإن كانت المادة ٣٧ من قانون عقد العمل الفردى (القديم) قد جعلت من حق العامل الحصول على أجازة سنوية بأجر كامل ، فإن العامل الذى يقبل العمل دون طلب أجازة لاينشأ له الحق فى المطالبة بأجر إضافى مواز لمدة الأجازة . لأن الأجازة حق له إن شاء استعمله وإن شاء تجاوز عنه . ولا يرتب له هذا التجاوز حقوقا مادية قبل صاحب العمل . على أنه فى حالة طلبها وامتناع صاحب العمل عن إجابة الطلب فإن الجزاء على ذلك ليس حق المطالبة بما يوازى مدة الأجازة التى لم تستعمل من أجر . بل مسئولية صاحب العمل جنائياً طبقاً للمادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى (القديم) ؛ وحسب العامل تعويضاً فى هذه الحالة أن من حقه فسخ العقد مع المطالبة بالمكافأة عن مدة خدمته » (المحاماة س ٣٠ رقم ٥٥٦ ص ١٣١٨) . ونحن لانتفق مع ماذهب إليه هذا الحكم .

(هـ) يوم ٢٣ يوليو [1].

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

٤٢٨ — ويبين من هذا النص أن حق العامل فى أجازات الأعياد بأجر كامل مقصور على العمال الذين يشتغلون فى مؤسسات يعمل بها مائة عامل فأكثر. أما فى المؤسسات الأخرى، فأجازات الأعياد متروكة لاتفاق الطرفين، ويجوز لصاحب العمل أن يمنحها للعمال بدون أجر، أو يمنحها بأجر دون أن يخصمها من الأجازة السنوية، أو يمنحها بأجر خصما من الأجازة السنوية.

٤٢٩ — هذا ويلاحظ أن الخيار بين أجازة الأعياد بأجر وبين العمل خلالها بأجر مضاعف ليس مقرراً للعامل وإنما لصاحب العمل. فإذا رفض العامل أن يشتغل فى هذه الأعياد مخالفاً بذلك أمر صاحب العمل، سقط حقه فى الأجر عن الأجازة فضلا عن تعرضه للجزاءات التأديبية.

٤٣٠ — ومضاعفة الأجر فى حالة العمل أثناء أجازات الأعياد حق لكل عامل بصرف النظر عما إذا كان العيد من أعياد الديانة التى يعتنقها أو من أعياد الدولة التى ينتسب إليها أم لا.

---

(١) تاريخ حركة الجيش ضد الملك السابق فاروق.

الفصل الثانى

تشغيل الأحداث

٤٣١ — كان تشغيل الأحداث أول ما استرعى انتباه الدول وحملها على التدخل بالقوانين لتنظيمه . ويرجع اهتمام الدول بالأحداث إلى أن أطفال اليوم هم رجال المستقبل ، فإذا لم ترع الدول صحتهم ولم تمكنهم من اتمام تعليمهم ، فضت على مستقبل الأمة وعلى أملها فى اعداد جيل جديد ينعم بالقوة الجسمانية ويمتاز بالرقى العقلى .

ولما كان تشغيل الاحداث فى سن مبكرة أو فى أعمال شاقة يعوق نموهم الجسمانى ويحول بينهم وبين أخذ قسط من التعليم ، فإنه يصبح من أوجب واجبات الدولة أن تتدخل لتمنع هذا التخريب فى كيان الامة . خصوصاً إذا لاحظنا أن الحاجة قد تضطر الوالدين لتشغيل أبنائهم دون مراعاة لسنهم أو صحتهم .

وقد بدأت انجلترا فى تنظيم تشغيل الاحداث منذ سنة ١٨٠٢ ، وأعقبتها فرنسا منذ سنة ١٨١٣ ، ونسجت الكثير من الدول على منوالهما . ولم يتدخل المشرع لتنظيم تشغيل الاحداث فى مصر إلا فى ٤ يوليو ١٩٠٩ بالقانون رقم ١٤ وهو أول قانون للعمل صدر فى مصر كما ذكرنا آنفاً . وجاء تدخله مقصوراً على مصانع حليج القطن وكبسه بأن حدد سن بدء العمل فيها بتسع سنوات . ثم امتد العمل بمقتضاه فيما بعد إلى صناعة الدخان والسجاير ، وغزل ونسج الحرير والقطن والكتان ، وندف وكبس الصوف . وفى ٧ مارس ١٩٣١ طبق على أربع عشرة صناعة أخرى .

ولكن هذه الحماية لم تكن كافية ، وبدا قصورها بصورة واضحة منذ الحرب العالمية الاولى حين تقدمت الصناعة فى مصر وأخذت فى الانتشار واستخدمت الطرق الميكانيكية . إذ لجأ أرباب الاعمال إلى استخدام

الأحداث من ذكور وإناث قبل أن يبلغوا العاشرة من عمرهم لقلة أجورهم ، كلما أمكن تشغيلهم فى أعمال يقوم بها الرجال . مما أدى إلى كثرة وفياتهم وإلى خفض مستوى الأجور بصفة عامة فى مصر .

وفى ٢٢ يونيو ١٩٣٣ صدر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ [١] ليحل محل القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ الذى أصبح قاصراً عن حماية الأحداث .

وسندرس فيما يلى قواعد تشغيل الأحداث — كما نظمها هذا القانون — مبينين الأعمال التى تسرى عليها هذه القواعد ، والسن التى حددها القانون لبدء العمل ، وساعات العمل التى يشتغلها الحدث ، وطرق مراقبة تنفيذ هذه الأحكام .

المبحث الاول

مجال تطبيق القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣

٤٣٢ — الأعمال الصناعية — تضمن القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ فى مادته الأولى النص الآتى : « يسرى هذا القانون على تشغيل الأحداث من الذكور والإناث فى الصناعة » . وبذلك يخرج من نطاق تطبيقه تشغيل الأحداث فى الأعمال غير الصناعية كالزراعة والتجارة [٢] .

وهذه التفرقة بين الصناعة من جانب وبين الزراعة والتجارة من جانب آخر لا محل لها . حقيقة إن العمل فى الصناعة أكثر خطراً وإرهاقاً منه فى الزراعة والتجارة إلا أن الاعتبارات القائمة بشأن تنظيم تشغيل الأحداث فى الصناعة تقوم أيضاً بالنسبة لتشغيل الأحداث فى الزراعة والتجارة . وكان من الواجب تعميم قواعد تشغيل الأحداث بحيث تمتد إلى كافة الأعمال بغير تفرقة .

---

(١) نشر فى الوقائع المصرية العدد ٥٨ الصادر فى ٢٦ يونيو ١٩٣٣ .

(٢) يلاحظ أن قانون تشغيل النساء أوسع تطبيقاً إذ يشمل الأعمال الصناعية والتجارية كما سنرى .

٤٣٣ — غير أن القانون لم يعرف المقصود بكلمة « الصناعة » وإنما ذكر فى المادة الأولى منه أنها تشمل **على الأخص** ما يأتى :

(١) المناجم والمحاجر وجميع أنواع الصناعات المتعلقة باستخراج مواد من باطن الأرض (أى الصناعات الاستخراجية) .

(٢) الصناعات المعدة لصنع المنتجات أو تغييرها أو تنظيفها أو إصلاحها أو زخرفتها أو صقلها أو إعدادها البيع . والصناعات التى تقوم بتغيير شكل المواد . ويدخل فى ذلك بناء السفن ، وتفكيك الأدوات . وكذلك توليد القوى المحركة بصفة عامة ، والكهرباء ، وتحويل ضغط هذه القوى ونقلها . (أى الصناعات المعدة لصنع المنتجات والمتعلقة بالقوى المحركة) .

(٣) إنشاء أو تجديد أوصيانة أو ترميم أو تغيير أوهدم أى بناء أوعمارة أو سكة حديدية أو ترام أو سفينة أو باخرة أو ميناء أو حوض أو أسكلة أو ترعة أو معدات للملاحة الداخلية أو طريق أو نفق أوكوبرى أو جسر أو مجمع رئيسى للمجارى أو مجمع اعتيادى لها أو بئر أو تركيبات تلغرافية وتليفونية أو تركيبات كهربائية أو معامل توليد الغاز أو توزيع المياه وغير ذلك من أعمال الإنشاء وكذلك الأعمال التمهيدية ووضع الأسس للمنشآت سالفة الذكر . (أى الصناعات الإنشائية) .

(٤) نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية ويشمل ذلك شحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والارصفة والموانىء ومخازن الاستيداع ، ويستثنى من ذلك كله النقل باليد (أى النقل) .

(٥) التنقيب عن الآثار .

وقد ورد هذا البيان على سبيل التمثيل لا على سبيل الحصر كما تدل على ذلك عبارة « على الأخص » . وبناء عليه فإنه من الممكن تطبيق أحكام هذا القانون على جميع الأعمال التى يمكن قياسها على الأعمال المذكورة بالمادة الأولى من هذا القانون .

٤٣٤ — الأعمال الصناعية المستثناة من أحكام القانون — وقد استثنت المادة الثانية من القانون حالتين لا تسرى عليهما أحكامه رغم دخولهما فى ميدان الصناعة :

الحالة الأولى — أعمال الأراضى الزواعية واستغلالها — أى الأعمال الصناعية المرتبطة بالمهنة الزراعية لصاحب العمل كإعداد الأرض للزراعة وتسميدها وجمع المحصول وتحضيره للسوق كحصاد القمح وتفصيص الذرة وتنظيف القطن ، كما تشمل صناعة المنتجات الزراعية التى يقوم بها عادة الزارع بشرط أن تكون ملحقة بالعمل الزراعى لصاحب العمل كتجفيف الفاكهة وصنع الجبن والزبد . وأما إذا كانت غير ملحقة بالزراعة كصاحب مصنع الزبدة الذى يشترى الألبان من الآخرين فتعتبر عملا صناعيا خاضعاً لأحكام قانون تشغيل الأحداث [١] .

الحالة الثانية — « المصانع المنزلية التى لا يشتغل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أوالأم أوالجد أوالأخ أوالعم أوالخال » — ويلاحظ هنا وجوب توافر شرطين :

(ا) أن يكون جميع العمال من أقارب صاحب العمل بحيث لو وجد عامل واحد من غير أقاربه فلا يمكن أن نعتبر المصنع من المصانع المنزلية .

(ب) أن تكون صلة القرابة التى تربط صاحب العمل بالعمال (أحداث أو غير أحداث) داخلة ضمن روابط القرابة التى أوردها القانون على سبيل الحصر ، وهى أن يكون صاحب العمل أباً أو أماً أو جداً أو أخاً أو عماً أو خالا [٢] . وتسمية هذه المصانع بالمصانع العائلية خير من تسميتها المصانع المنزلية التى قد يفهم منها المصانع الملحقة بالمنازل .

---

(١) على العريف — الجزء الثاني ، بند ٣٥٨ .

(٢) يلاحظ أنه إذا كان صاحب العمل امرأة ، يشترط أن يكون جميع العمال أولادها . وهذه التفرقة ترجع إلى خشية وقوعها تحت تأثير زوجها .

ولعل الحكمة فى استبعاد المصانع العائلية ترجع إلى افتراض معاملة الأحداث معاملة إنسانية فى محيط العائلة . غير أن هذا الافتراض كثيراً ما يجافيه الواقع ، إما عن جهل أو عن رغبة فى الكسب أو عن قسوة طبيعية أو تحت تأثير مؤثر خارجى . وكان الأجدر بالمشرع ألا يستثنى مثل هذه المصانع من حكمه .

المبحث الثانى

سن بدء العمل

٤٣٥ — القاعدة العامة — جعل القانون السن الأدنى لتشغيل الأحداث إثنى عشر عاماً . فلا يجوز تشغيل أحداث دون الثانية عشرة من عمرهم فى الصناعة ، ولا يجوز السماح لهم بالدخول فى أمكنة العمل (مادة ٣ فقرة أولى) .

وهذا التحديد يعتبر خطوة إلى الأمام بالنسبة لقانون سنة ١٩٠٩ الذى كان يحدد سن بدء العمل حتى بالنسبة لعمل شاق ومضر بالصحة كالحليج ، بتسع سنوات . ومع ذلك فهو لا يزال أقل من السن المحددة فى غالبية الدول الأوربية وهى أربعة عشر عاماً [1] .

بل إن بعض البلاد الشرقية قد حددت سناً أعلى من السن الذى حدده القانون المصرى . فالقانون العراقى رقم ٢٧ لسنة ١٩٣٦ يمنع تشغيل

---

(١) تقضى الاتفاقيات الدولية التى وافقت عليها المؤتمرات الدولية للعمل بخصوص تشريع الاحداث بما يأتى :

١ — منع تشغيل الأحداث فى الزراعة قبل تمام السنة الرابعة عشرة من عمرهم (اتفاقية ١٩٢١) ، وكذلك منع تشغيلهم فى المهن ، صناعية أو غير صناعية ، قبل تمام الخامسة عشرة من عمرهم (اتفاقية سنة ١٩١٩ المعدلة باتفاقية سنة ١٩٣٧) .

٢ — منع تشغيل الأحداث ليلا فى الصناعة بوجه عام قبل تمام الساعة الثامنة عشرة من عمرهم (اتفاقية ١٩١٩) .

الأحداث فى الصناعة قبل سن المراهقة (١٥ سنة) : كما أن تشغيل الأحداث قبل الرابعة عشر ممنوع فى اليابان (قانون ١٩١١ المعدل فى سنة ١٩٢٣) .

فالقانون المصرى يعتبر دون التشريع المقارن سواء فى أوربا أو فى البلاد الشرقية ؛ ولذا فإننا نرى وجوب تعديله برفع سن بدء العمل إلى ١٤ عاما خاصة وأن لهذا التحديد علاقة بالصحة العامة ، ونشر التعليم ، والعطل الشائع بين الرجال بسبب مزاحمة الأحداث لهم .

٤٣٦ — على أنه يرد على هذه القاعدة العامة (وهى تحديد سن بدء العمل باثنى عشر عاما) نوعان من الاستثناء : أحدهما يجيز تشغيل الأحداث قبل الثانية عشرة ، والثانى يرفع سن بدء العمل إلى ما بعد الثانية عشرة .

(١) **الاستثناء بخصوص السن** — أجاز القانون ، إستثناء من القاعدة العامة ، تشغيل الأحداث منذ التاسعة من عمرهم فى محلات الغزل والنسيج والحباكة (سواء أكانت يدوية أم تستعمل فيها آلات ميكانيكية) أو فى الأعمال الأخرى التى تتناسب مع سنهم وقوتهم البدنية وتؤهلهم لتعلم صناعة أو حرفة ، والتى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص .

وقد صدر قرار وزير الداخلية [1] فى ٢٥ ديسمبر ١٩٣٣ بتحديد ست عشرة صناعة يجوز تشغيل الأحداث الذين تتراوح سنهم بين التاسعة والثانية عشرة سنة فيها وهى : صنع الأحذية وأعمال السروجية ، تجليد الكتب ، النجارة التى لا تستعمل فيها ماكينات ، صنع الأثاث من القش ، صنع السلال والمقاطف وماشاكلها ، صنع الحصر ، صنع المكانس ، صنع الخيام ، صنع السجاد والأكلمة ، العقادة ، الخياطة باليد والتطريز باليد ، الرفى ، كى الملابس ، تعبئة الحلوى ، أعمال الزخرفة فى صناعة الفخار ، صنع علب الكرتون .

على أنه يشترط توافر شرطين لتطبيق هذا الإستثناء فى المحلات المذكورة [2] :

---

(١) كان مكتب العمل وقتئذ تابعاً لوزارة الداخلية (راجع بند ١٠١ و١٠٢ ص ١٠٠ـ١٠٢) .

(٢) أنظر المادة ٣ فقرة ٢ و٣ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ .

(ا) أن تراعى هذه المحلات الشروط التى تقررها الجهة المختصة فيما يتعلق بصحة العمال ووقايتهم من الأخطار ـ وقد وضع (مكتب) العمل الشروط الواجب توافرها فى مصانع الغزل والنسيج والحياكة التى يشتغل بها أحداث بين سن التاسعة والثانية عشرة سنة [1] ، فى حين أنه لم يصـــدر قرار بهذه الشروط فيما يتعلق بباقى المحلات التى أجاز قرار وزير الداخلية تشغيل الأحداث فيها منذ التاسعة من عمرهم ، واكتفى القرار المذكور بالنص على أنه «إلى أن يصير تحديد الشروط العامة المنصوص عليها فى المادة ٣ (من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣) ينبغى على أصحاب المحال المتعاطى فيها الصناعات المبينة أعلاه إتخاذ جميع التدابير التى من شأنها المحافظة على صحة الأحداث ووقايتهم من الأخطار» .

(ب) أن يكون بيد الحدث الذى يشتغل باحدى هذه الصناعات شهادة دالة على لياقته من الوجهة الصحية للعمل فيها — وهذه الشهادة تصرف مجانا من الادارة الصحية .

٤٣٧ — (٢) **الاستثناء برفع السن** — وقد رفع القانون رقم ٤٨

---

(١) وتهدف بعض هذه الشروط إلى حسن توجيه الحدث كتفهيمه طرق الوقاية من الأخطار وتنبيهه إلى مواضع الخطر فى المصنع ، وأن يعهد بتدريبه إلى معلم ولايسمح له بالعمل منفرداً إلا بعد حصوله على شهادة من رئيس قسم بتمضيته مدة التمرين بحالة مرضية . ويرمى البعض الآخر إلى تلافى الأخطار التى يتعرض لها الحدث كوجوب ارتداء ملابس محكمة وتغطية البنات لشعورهن عند الدخول فى عنابر الماكينات ، وعدم السماح للأحداث بالجرى فى عنابر العمل أو المرور بالقرب من الماكينات المحركة أثناء دورانها أو بتركيب السيور أو رفعها أو تزييت الماكينات . كما قضت هذه الشروط بعدم جواز عمل مسابقات للأحداث بقصد زيادة الإنتاج أو معاملة الأحداث فيما يتعلق بالأجور على نظام القطعة منعاً لإرهاقهم فى العمل . وأخيراً وضعت بعض شروط بقصد المحافظة على صحتهم كاعداد ماء صالح للشرب لا يصل إليه الغبار ، وإعداد عدد من المباصق ، ووضع دولاب به كافة لوازم الإسعافات الأولية ، وإذا أصيب أحد الأحداث فلا يستأنف عمله إلا بأمر أحد الأطباء (إعلان مكتب العمل المنشور فى الوقائع المصرية العدد ١٠٨ فى ١٠ ديسمبر ١٩٣٤) .

لسنة ١٩٣٣ سن بدء العمل إلى سبع عشرة سنة فى الأعمال الخطرة المنصوص عليها فى المادة التاسعة منه وهى :

العمل تحت سطح الأرض فى المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج الأحجار ، العمل فى الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها ، تفضيض المرايا بواسطة الزئبق ، صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها ، إذابة الزجاج وإنضاجه ، اللحام بالأكسجين والأسيتيلين ، صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية ، الدهان بمادة الديكو ، معالجة أو تهيئة او اختزال الرماد المحتوى على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص ، صنع القصدير أو المركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠ فى المائة من الرصاص ، صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبى) وأوكسيد الرصاص الأصفر وثانى أوكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأوكسيد الرصاص البرتقالى وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص ، عملية المزج والعجن فى صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية ، تنظيف الورش التى تزاول بها الأعمال الأربعة السابقة ، إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ، تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها ، صنع الأسفلت ، العمل فى مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء ، سلخ وتقطيع رمم الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها ، صناعة الكاوتشوك .

ويجوز الإضافة إلى هذه الصناعات الخطرة والحذف منها بقرار يصدر من الوزير المختص بناء على اقتراح مصلحة العمل . وقد صدر قرار وزير التجارة والصناعة رقم ٥٣ لسنة ١٩٣٨ باضافة صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها .

على أنه يجوز استخدام الأحداث الذين يقلون عن السابعة عشر فى هذه الصناعات إذا كان يقصد به التمرين أو التعليم الفنى بشرط حصول المصنع مقدما على تصريح بذلك من الوزير المختص بناء على اقتراح

مصلحة العمل [١] . وهذه الإجازة منتقدة إذ أن التمرين لا يقل إجهاداً عن العمل العادى فضلا عن أن ذلك يساعد على التلاعب وتشغيل الأحداث تحت ستار تمرينهم .

٤٣٨ — كذلك رفع القانون سن بدء العمل إلى خمسة عشر سنة لجر أو حمل أو دفع الأثقال التى تزيد عن وزن معين لا يلائم استعداد الحدث وسنه حسب أصول الصحة [٢] (مادة ١٢) . وكان الواجب أن يرفع هذا الحد إلى ١٧ سنة أيضا إذ من المعلوم أن حمل الأثقال أو رفعها يعرقل فى هذا السن أيضاً نمو الجسم .

٤٣٩ — هذا ويعلق المشرع تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة فى بعض الصناعات على شرط الحصول على شهادة دالة على لياقتهم من الوجهة الصحية للعمل فيها ؛ وتصرف هذه الشهادة مجانا من الإدارة الصحية ؛ ويجوز سحبها مؤقتا إذا ثبت أن حاملها أصبح لسبب من الأسباب غير صالح للعمل فى هذه الصناعات .

وقد عددت المادة العاشرة من القانون تلك الصناعات التى يلزم لتشغيل الأحداث الذين يقلون عن خمس عشرة سنة فيها ، أن يكون بيدهم شهادة لياقة طبية . وقد اشتملت على ٢٤ صناعة وهى :

---

(١) ويجوز للوزير المختص بناء على اقتراح مصلحة العمل أن يرفع هذا الحظر أيضا بالنسبة للمدارس الصناعية وسائر معاهد التعليم الفنى متى احتوى نظامها على ضمانات كافية لمراقبة الأحداث أو على طرق وافية للتثبت من لياقتهم من الوجهة الصحية (مادة ١١ فقرة ٢) .

(٢) وقد صدر قرار وزير الشؤون الاجتماعية فى ٢٦ مارس ١٩٥٠ ببيان أقصى أوزان الأثقال التى يجوز للأحداث من الذكور والأناث (الذين تقل سنهم عن ١٥ سنة) حملها أو جرها أو دفعها . ففرق بين .

ا — الأحداث بين ٩ و١٢ سنة — يجوز للذكور منهم حمل الأثقال إلى ٧ ك . ج ، وللاناث منهم حمل الأثقال التى لا تزيد على ٥ ك . ج . ولا يجوز تشغيلهم ذكورا وإناثا فى رفع الأثقال .

(ب) الأحداث بين ١٢ و١٥ سنة — يجوز للذكور منهم حمل الأثقال إلى ١٠ ك . ج ، وللاناث منهم حمل الأثقال إلى ٧ ك . ج . كما يجوز تشغيل الذكور منهم فى دفع الأثقال على القضبان إلى ٣٠٠ ك . ج . وبالنسبة للاناث إلى ١٥٠ ك . ج . ولا يجوز تشغيلهم جميعا من ذكور وأناث فى دفع الأثقال على عربة ذات عجلتين أو عجلة واحدة .

طبخ الدماء ، طبخ العظام ، طبخ الصابون ، إذابة الشحم ، صنع السماد ، جميع الأعمال المتعلقة بتحضير الجلود ، صنع الغراء ، صنع الأسمنت ، حلج القطن (العمل فى العنابر الموجودة بها الدواليب والماكينات المعروفة باسم الغربال والعفريتة أو فى عنابر الفرفرة) ، صنع السكر ، صنع الزجاج ، كبس القطن ، الطباعة ، معالجة الخرق ونسلها ، تحضير القنب والكتان والصوف ، حفر ونحت الرخام وغيره من الأحجار ، طرق النحاس ، تحضير الدخان ، غزل ونسج وحياكة الحرير والقطن والكتان بالآلات ، أعمال البناء ماعدا ما كان منها فى الأرياف ولا يتجاوز ارتفاعه ثمانية أمتار ، وصنع البويات والورنيش ، والعمل فى الكور بمحلات الحدادة ، وضرب الأرز ، ونقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية وشحن وتفريغ البضائع فى الأحواض والأرصفة والمرافىء ومخازن الاستيداع .

ويجوز تعديل هذه الصناعات بالإضافة إليها والحذف منها بقرار يصدر من الوزير المختص بناء على اقتراح مصلحة العمل (مادد ١١ فقرة ١) .

٤٤٠ — مما تقدم يتبين أن القانون المصرى وضع سلسلة قواعد لسن بدء العمل تجعل تطبيقه معقداً للغاية . ويستحسن أن يرفع هذا السن إلى ١٤ سنة ويمنع تشغيل من يقل عنه بغير استثناء ثم توضع قواعد معينة لتنظيم تشغيل من يزيد عن ١٤ سنة ويقل عن ١٨ سنة .

المبحث الثالث

ساعات العمل وأوقات الراحة

لم يقتصر قانون تشغيل الأحداث على تحديد سن بدء العمل ، بل نظم أيضا ساعات العمل وأوقات الراحة الخاصة بالعمال الأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة . وكان الواجب أن يشمل هذا التنظيم العمال الأحداث حتى سن السابعة عشر .

٤٤١ — **مدة العمل** — فرق القانون فى تحديد مدة العمل بين

الأحداث الذين تتراوح سنهم بين التاسعة والثانية عشرة ، وبين من تجاوزوا الثانية عشرة ولم يبلغوا بعد الخامسة عشر . فحدد مدة العمل للفريق الأول بسبع ساعات على الأكثر فى اليوم تخصم منها مدة الدراسة إذا كانوا ملتحقين بالمدارس الأولية بحيث لا تتجاوز مجموع ساعات التعليم والعمل سبع ساعات يومياً .

أما الأحداث الذين تجاوزوا الثانية عشرة ولم يبلغوا بعد الخامسة عشرة سنة من عمرهم فيجوز تشغيلهم إلى تسع ساعات فى اليوم . على أن القانون لم ينص فى هذه الحالة على خصم ساعات الدراسة إذ أن المفروض أن هؤلاء الأحداث أتموا التعليم الأولى الإلزامى .

٤٤٢ — **فترات الراحة** — قرر المشرع للأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة راحة يومية وراحة إسبوعية .

فنص فى المادة السادسة من قانون تشغيل الأحداث على وجوب تخلل ساعات العمل اليومى لهؤلاء الأحدث فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لاتقل فى مجموعها عن ساعة . ويجب تحديد هذه الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من خمس ساعات متوالية . على أننا نرى أن تشغيل الحدث مدة خمس ساعات مستمرة يعتبر عملا يشوبه القسوة ، الأمر الذى يستدعى تعديل هذا النص لتخفيض عدد ساعات العمل المستمرة .

كما أعطى القانون لهؤلاء الأحداث راحة إسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متوالية (مادة ٨)[1] . وتيسيراً لمراقبة هذا النص أوجب القانون على المحلات التى ليس لها يوم عطلة معين أن يعلق بها جدول ببيان الراحة الإسبوعية المقررة لكل من الأحداث .

٤٤٣ — **العمل الليلى** — حظر القانون فى المادة السابعة منه تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة أثناء الليل نظراً لأن العمل ليلا أكثر إجهاداً من العمل نهاراً .

---

(١) ويلاحظ أن هذه الراحة الأسبوعية الاجبارية لاشأن لها بحساب الأجر ، وبناء عليه فإن استحقاق أو عدم استحقاق الحدث أجرا عن يوم راحته الأسبوعية يعتبر متروكا لعقد العمل .

وعرفت هذه المادة المقصود بالليل فى حكم هذا القانون بأنه عبارة عن مدة الإحدى عشر ساعة متوالية التى تدخل فيها الفترة بين التاسعة مساء والخامسة صباحا[1] .

ولا شك فى أن هذا التحديد لليل فيه إرهاق للأحداث لما يبيحه من تأخرهم فى العمل إلى التاسعة مساء وقيامهم قبل الخامسة صباحا ، والواجب أن يعرف الليل بصورة أكثر رحمة مع تغيير حدوده حسب فصول السنة .

المبحث الرابع

مراقبة تنفيذ القانون

٤٤٣ — التفتيش لضبط المخالفات — خول القانون مفتشى مصلحة العمل حق تفتيش المحلات الصناعية أو أى مكان آخر تزاول فيه إحدى الصناعات فى أى وقت لمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون ، وأعطاهم صفة مأمورى الضبطية القضائية لضبط ما يكشفون من مخالفات (مادة ١٥) .

وتيسيراً لمفتشى مصلحة العمل فى أداء واجبهم وتلافياً لتلاعب أرباب الأعمال حظر القانون تشغيل الأحداث الذين دون السابعة عشرة سنة من عمرهم إن لم يكن بيدهم تذكرة عمال تثبت شخصيتهم مبيناً فيها سنهم وعليها صورتهم الفوتو غرافية . وتصرف هذه التذكرة مجاناً من المركز أو القسم ويجب تقديمها للمفتشين كلما طلبوا الاطلاع عليها (مادة ١٣) .

كما أوجب القانون على صاحب المحل أن يحرر أولا فأولا كشفاً مبيناً به أسماء الأحداث وأعمارهم وتاريخ استخدامهم ؛ وأن يعلق فى عنابر

---

(١) وقد جاء فى المذكرة الايضاحية للقانون أن تحديد الليل بهذه الصفة يبرره أمران.
الأول — أن ساعات الليل والنهار تختلف باختلاف فصول السنة .
والثانى — الرغبة فى عدم التعرض لحرية أصحاب المصانع فى تحديد ساعات العمل ، فاذا شاء أحدهم أن يمد ساعات العمل ليلا لسبب ما إلى الساعة التاسعة مثلا فله ذلك بشرط ألا يبدأ العمل فى صباح اليوم التالى قبل الساعة الثامنة .

العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة[1] ؛ وأن يبلغ مقدما الجهة الإدارية أسماء الرؤساء الذين يستخدمهم لجمع الأحداث ومراقبة عملهم (مادة ١٤) .

وتمكيناً للعمال من معرفة حقوقهم ألزم القانون أيضا صاحب المحل الذى يشغل أحداثا فى الصناعة بأن يعلق فى عنابر العمل نسخة من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ (مادة ١٤ - ١) .

٤٤٥ — الجزاء — وأخيراً فقد نص القانون على أن كل مخالفة لأحكام هذا القانون يعاقب عليها بغرامة لا تزيد على مائة قرش .

ولا جدال فى أن هذه العقوبة تافهة ولكن المشرع كان مقيداً وقت صدور قانون تشغيل الأحداث بنظام الامتيازات الأجنبية ولذا فقد لجأ إلى وسيلة أخرى ليجعل لهذه العقوبة نوعا من الجدية . وذلك بأن نص على تعدد الغرامات بقدر عدد الأحداث الجارى تشغيلهم أو قبولهم فى عنابر العمل بحالة مخالفة للأحكام المتقدمة . كما تتعدد الغرامة أيضا كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس العامل (مادة ١٦) .

على أنه يجوز الحكم أيضاً فضلا عن الغرامة بالحبس مدة لاتتجاوز أسبوعا إذا كان المخالف عائداً (أى سبق الحكم عليه بمخالفة أخرى فى بحر سنة) .

ولا تقتصر إقامة الدعوى على مدير المحل الذى وقعت فيه المخالفة بل أن الدعوى تقام على كل من[2] :

---

(١) ويلاحظ أن تعليق جدول ساعات العمل وجدول يوم الراحة الأسبوعية مقصور على المحلات التى يشتغل فيها أحداث دون الخامسة عشرة لأن نظام تحديد ساعات العمل والراحة الإسبوعية مقصور عليهم .

وقد نص قرار وزير التجارة والصناعة الصادر فى ٦ مارس ١٩٣٧ على وجوب تحرير هذا الكشف باللغة العربية . فاذا كان بالمحل أحداث أجانب فيحرر أيضا بإحدى اللغات الأوروبية. كما نص على أنه فى حالة ما إذا كان العمل يحصل بالمحل بطريق المناوبة يذكر فى الجدول أسماء الأحداث الذين يشتغلون فى كل مناوبة على حدة .

(٢) أنظر المادة ١٨ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ .

١ — مدير المحل أو المقاولة أو المشرف على المكان الذى يؤدى فيه العمل .

٢ — صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة .

٣ — الاشخاص الذين لهم الولاية الشرعية على الأحداث إذا تركوهم يشتغلون بحالة مخالفة لأحكام هذا القانون .

٤ — الريس الذى تسبب فى استخدامهم بحالة مخالفة للأحكام المذكورة أو الذى يخالف هذه الأحكام بأى شكل كان . والمقصود بذلك رؤساء العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل سواء فى جمع العمال أو فى رقابتهم أثناء العمل .

٤٤٦ — وإهتماما من المشرع بأمر هؤلاء الرؤساء فرض على أصحاب ومديرى الأعمال فصلهم بناء على تبليغ البوليس فى خلال ثمانية أيام من تاريخ ذلك التبليغ فى حالتين :

الحالة الأولى — إذا صدر حكم على « ريس » لجنايات أو جنحة ارتكبها أثناء تأدية أعماله أو بسببها . والحكمة فى ذلك أن ارتكاب الريس فى رياسته لهذه الجرائم يدل على شراسته وعدم صلاحيته للاشراف على الأحداث .

الحالة الثانية — إذا تعددت الأحكام الصادرة ضده لارتكابه مخالفات لأحكام قانون تشغيل الأحداث فى خلال ثلاث سنوات .

الفصل الثالث

تشغيل النساء

٤٤٧ – لايوجد فى تشريعنا مايحرم على النساء العمل . غير أن تقاليدنا كانت تحول بين النساء وبين احتراف المهن إلا ماندر كحياكة الملابس النسائية والخدمة فى المنازل . ولكن تطور الظروف الإقتصادية فى مصر أدى إلى انخراط النساء فى سلك المهن المختلفة ، وشاع تشغيل النساء كعاملات ومستخدمات فى المصانع والمحلات التجارية .

وقد اسفر إحصاء سنة ١٩٤٧ عن وجود ٥٧,١٠١ عاملة تشتغلن فى الصناعة ، ٧٥,٦١١ عاملة تشتغلن فى التجارة ، ١,٨٥٨ عاملة تشتغلن فى النقل ، ٢٦,٣٥٨ فى الإدارات العامة والخدمات الإجتماعية (عامة وخاصة) ، هذا عدا من يشتغلن فى الخدمات الشخصية .

ولا شك فى أن نزول النساء إلى ميدان العمل يحرم الرجال من الأعمال التى يقمن بها ، ويؤدى بالتالى إلى انتشار التعطل بينهم إذا كانت الأعمال محدودة . وتظهر هذه النتيجة بجلاء فى أوقات أزمات البطالة . وقد أثير بأوربا فى وقت الأزمة العالمية الأخيرة البحث حول تحريم استخدام النساء تخفيفا لحدة البطالة بين الرجال . وإنتهى البحث إلى أنه لايجوز تحريم تشغيل النساء تحريما مطلقا إذ من الجائز أن تكون المرأة فى حاجة إلى عمل تتعيش منه مثلها فى ذلك مثل الرجل . واكتفوا باقتراح تحريم استخدام النساء المتزوجات نظراً لأنهن يعشن فى كنف أزواجهن فلا يجوز لهن أن يحلن بين المحتاجين للرزق وبين الحصول على عمل ، فضلا عما فى هذا التحريم من فائدة تعود على الحياة العائلية .

على أن المشرع الفرنسى لم ير أن ينص على تحريم تشغيل النساء المتزوجات وإنما اتخذ الوسائل الكفيلة بتشجيع هؤلاء النساء على البقاء فى منازلهن

وعدم النزول إلى ميدان العمل . فصدر مرسوم بقانون فى ١٢ نوفمبر ١٩٣٨ يمنح إعانة للأمهات اللاتى يكرسن وقتهن للعناية بتربية أطفالهن واللاتى ليس لهن نشاط مكسب . وسميت هـــذه الإعانة « بإعانة إمرأة البيت » (L'allocation de la femme au foyer) . وقد عدل القانون الصادر فى ١٩ مارس ١٩٤١ هذا المرسوم بأن قرر منح هذه الإعانة للعائلات العاملة التى لاتحصل إلا على أجر واحد سواء أكان نتيجة عمل الأب أم الأم . ويهدف هذا القانون أيضاً إلى حمل النساء على البقاء فى بيوتهن مع مراعاة حالة العائلة التى يكون الأب فيها مريضاً أو عاجزاً عن العمل فتضطر الأم إلى الإشتغال بدل زوجهـا . فرأى عدم حرمان مثل هذه العائلة من الإعانة المقررة . وأصبحت هذه الإعانة تسمى « إعانة الأجر الأوحد » (L'allocation de salaire unique) .

وكما حاولت فرنسا الحـــد من استخدام النساء المتزوجات فى وقت البطالة حاولت دول أخرى نفس المحاولة . كما حصل فى ألمانيا سنة ١٩٣٣ وفى بلجيكا سنة ١٩٢٤ وفى إيطاليا سنة ١٩٣٨ وفى أسبانيا سنة ١٩٣٩ .

٤٤٨ — أما فى مصر فلم يحد المشرع من حق النساء المتزوجات فى العمل . وإنما رأى أن ينظم تشغيل النساء منذ سنة ١٩٣٣ نظراً لما تبين من أن ضعف النساء عن المجاهرة بالشكوى تدفع بأرباب الأعمال إلى تشغيلهن فى أعمال لاتتفق وقوتهن البدنية أو ظروفهن الإجتماعية ، ويرهقونهن بساعات العمل الطويلة نظير أجور تافهة . فورد فى تقرير مستر بتلر سنة ١٩٣٢ [1] أن العاملات يشتغلن فى محالج القطن ١٨ ساعة يوميا مقابل ثلاثة قروش فى اليوم .

هذا إلى أن وظيفة الأمومة الملقاة على عاتق المرأة تقتضى رعاية خاصة من جانب الدولة . فيجب الإهتمام بضمان تمتع الأم بالراحة قبيل وبعد الوضع ، وتمكينها من إرضاع طفلها ، وعدم إنهاك قواها فى عمل شاق مضن وتقليل

---

(١) راجع فيما سبق بند ٩٨ ص ٩٦ و ٧٠ .

ساعات عملها حتى نحافظ على صحتها ونمكنها من العناية بسلامة طفلها .

ولذا اهتمت هيئة العمل الدولية بوضع الاتفاقات الدولية المنظمة لتشغيل النساء . وتنص هذه الاتفاقيات على المبادىء التالية :

(١) عدم تشغيل النساء ليلا فى الصناعة (اتفاقية ١٩١٩ المعدلة باتفاقية ١٩٣٤) .

(٢) منع تشغيل النساء فى أعمال المناجم تحت سطح الأرض (اتفاقية ١٩٣٥) .

(٣) حق العاملة فى الصناعة أو التجارة فى راحة ولادة قدرها ثلاثة أشهر (نصفها قبل الوضع والنصف الآخر بعده) مع إعطائها تعويضاً مناسباً أثناء هذه الأجازة (اتفاقية ١٩١٩) .

وقد صدر فى مصر القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ فى ١٠ يوليو ١٩٣٣ منظما تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة [١] . واقتبست معظم قواعده من قانون تشغيل الأحداث رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الذى درسناه فى الفصل السابق غير أنه يلاحظ أن قانون تشغيل الأحداث يسرى على تشغيلهم فى الصناعة فقط أما قانون تشغيل النساء فيسرى على الصناعة والتجارة .

وهذا القانون يعتبر كغيره من قوانين العمل ، من النظام العام . فلا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكامه إلا إذا كان هذا الاتفاق أصلح للعاملة .

وسنقسم دراستنا لقانون تشغيل النساء إلى ثلاثة مباحث :

المبحث الأول — نطاق تطبيق هذا القانون .

المبحث الثانى — قواعد تشغيل النساء .

المبحث الثالث — إجراءات مراقبة تنفيذ القانون .

---

(١) نشر هذا القانون فى الوقائع المصرية عدد ٦٥ الصادر فى ١٧ يوليو ١٩٣٣ . وقد عدل هذا القانون بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦ بأن أضيفت الفقرة (ثالثا) إلى المادة ٥ ، وعدلت المادة ٢٨ منه (نشر المرسوم المعدل فى الوقائع المصرية من العدد ٢٣ الصادر فى ٢ مارس ١٩٣٦) .

المبحث الأول

نطاق تطبيق القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣

٤٤٩ — يسرى القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ على تشغيل النساء فى الأعمال الصناعية والتجارية دون غيرها من الأعمال الأخرى كالأعمال الزراعية والخدمة المنزلية والمهن الحرة. وهو نقص فى التشريع يجب العمل على تداركه بتعميم أحكام هذا القانون على جميع الأعمال التى يقوم بها النساء إذ أن الأعمال المستبعدة من مجال تطبيقه ليست أقل إرهاقا للنساء من الأعمال الخاضعة له.

ولم يعرف القانون المقصود بالصناعة والتجارة. واكتفى ببيان بعض الصناعات على سبيل التمثيل، وهى نفس الصناعات الواردة بالمادة الأولى من قانون تشغيل الأحداث التى سبق الكلام عنها [1].

أما عن الأعمال التجارية [2] فقد اتبع قانون تشغيل النساء نفس الأسلوب الذى أخذ به بالنسبة للأعمال الصناعية. فاكتفى بذكر الأمثال فى ثلاث فقرات من المادة الأولى على سبيل التمثيل لا الحصر: أى أنه يجوز القياس عليها.

فجاء بالمادة المذكورة أن عبارة « المحلات التجارية » تشمل **بنوع خاص** ما يأتى:

(ا) كل محل مخصص لبيع السلع ولكافة الأعمال التجارية الأخرى. ويعتبر المرجع فى ذلك المادة الثانية من القانون التجارى.

(ب) الأعمال التى تقوم إدارتها بنوع خاص على أشغال مكتبية فى كل محل أو صناعة أو عمل من الأعمال ذات المنفعة العامة. والمقصود بذلك

---

(١) راجع بند فيما سبق بند ٤٣٣ ص ٤١٣.

(٢) يلاحظ أن قانون تشغيل الأحداث لا يسرى كما قلنا إلا على تشغيل الاحداث فى الصناعة دون التجارة. بعكس قانون تشغيل النساء فإنه يسرى على الصناعة والتجارة.

الأعمال الكتابية والإدارية بصرف النظر عن ارتباطها أو عدم ارتباطها بعمل صناعى أو تجارى .

(ح) الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمقاهى والبوفيهات والتياترات ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وكافة المحلات المماثلة لها .

٤٥٠ — وتستثنى من أحكام هذا القانون حالتان رغم دخولهما فى ميدان الصناعة :

(١) أعمال الأراضى الزراعية واستغلالها .

(٢) المصانع العائلية .

وقد سبق الكلام عن هذين الاستثناءين فى الفصل الخاص بتشغيل الأحداث ، مما لا نرى داعياً لتكراره هنا .[١]

٤٥١ — ويسرى قانون تشغيل النساء على جميع الإناث المشتغلات فى الأعمال التى ذكرناها سواء كن مصريات او اجنبيات ، متزوجات او غير متزوجات ، احداث او غير احداث . ويلاحظ ان الإناث الاحداث العاملات فى الصناعة يسرى عليهن هذا القانون باعتبارهن إناث كما يسرى عليهن ايضا قانون تشغيل الاحداث باعتبارهن احداث . فاذا تعارضت القواعد يطبق عليهن القانون الأصلح لهن .

المبحث الثانى

نظام تشغيل النساء

يتناول تنظيم تشغيل النساء :

١ — حظر تشغيلهن فى بعض الأعمال .

٢ — تحديد ساعات العمل اليومى وتقرير الراحة .

٣ — تحريم التشغيل الليلى .

---

(١) راجع بند ٤٣٤ ص ٤١٤ و ٤١٥.

٤ - حماية الأمومة .

وسنتكلم فيما يلى عن كل منها بايجاز .

٤٥٢ — أولا — حظر تشغيل النساء فى بعض الأعمال — إن اتخاذ إجراءات السلامة والوقاية الصحية واجب بالنسبة للعمال جميعاً سواء أكانوا ذكوراً أم إناثاً . ولكن هناك من الأسباب ما يقتضى تحريم تشغيل النساء فى بعض الأعمال التى يجوز أن يقوم بها الرجال . ويجب ألا يفسر ذلك بأنه محاباة للنساء أو استهانة بشأن الرجال ، وإنما ترجع هذه التفرقة إلى أن قوة النساء العضلية أقل من قوة الرجال ، ولذا فإن الأعمال الثقيلة التى تتطلب مجهوداً عضلياً كبيراً تضر بصحة النساء دون الرجال . كما أن الأبحاث الطبية أثبتت أن بعض أعضاء المرأة تتأثر من السموم الصناعية ، الأمر الذى يستوجب إبعادها عن الاشتغال فى الأعمال التى تستخدم هذه السموم الضارة بها . هذا إلى أن حماية الأمومة ورعاية الطفولة يقتضيان عناية خاصة بصحة المرأة .

لكل هذه الأسباب نجد أن معظم التشريعات الأجنبية تحظر تشغيل النساء فى بعض الأعمال الشاقة أو الضارة بصحتهن . وقد أخذ التشريع المصرى بهذا المبدأ فحرم استخدام النساء فى نوعين من الأعمال : الأعمال الضارة صحياً ، والأعمال الشاقة .

(١) الأعمال الضارة صحياً — نصت المادة العاشرة من القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ على منع استخدام النساء فى أعمال عددتها على سبيل الحصر باعتبارها من الأعمال الضارة بصحة النساء [١] . ويجوز تعديل جدول هذه الأعمال بقرار وزارى [٢] .

وقد منع القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ تشغيل الأحداث الذين تقل

---

(١) راجع بيان هذه الأعمال فى البند ٤٣٦ ص ٤١٨ .

(٢) أضيفت بقرار وزارة التجارة والصناعة الصادر فى ٩ أكتوبر ١٩٣٨ صناعة الفحم من عظام الحيوانات عدا عملية فرز العظام قبل حرقها .

سنهم عن سبع عشرة سنة فى نفس هذه الأعمال كما سبق أن ذكرنا .

(٢) الأعمال الشاقة — حرم قانون تشغيل النساء استخدامهن فى الاعمال الشاقة الآتية :

(ا) حمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين بالجدول الذى يقره الوزير المختص بعد أخذ رأى الإدارة الصحية [١] (مادة ١١) .

(ب) العمل تحت سطح الأرض فى المناجم (مادة ١٠ فقرة أولى) .

(ح) الأعمال المتعلقة باستخراج الأحجار (مادة ١٠ فقرة أولى) .

وتتضمن بعض التشريعات الأجنبية قيوداً ترد على عمل النساء تتعدى الحماية الجسمانية إلى الحماية الأخلاقية . كتحريم استخدام النساء فى الكانتينات العسكرية ومحلات الجنود (القانون الألمانى الصادر فى ٣١ يوليو ١٩٣٦) ، وتحريم تشغيل الفتيات اللاتى لم يبلغن العشرين من عمرهن فى المقاهى والمطاعم وغيرها من المحال العامة (المرسوم رقم ٦٩٩١ الصادر فى ٨ فبراير ١٩٣٣ بالمجر) ، وفى بيع المشروبات الروحية (كما فى بعض ولايات كندا) .

٤٥٣ — ثانياً — **تحديد ساعات العمل اليومى وتقرير الراحة** — قلنا إن تحديد ساعات العمل أمر ضرورى بالنسبة للعمال كافة . غير أن أهميته تزداد وضوحا بالنسبة للعاملات . إذ أن عمل المرأة لا ينتهى بمغادرتها المصنع أو المحل الذى تعمل فيه ، فهناك عمل آخر ينتظرها فى المنزل ما بين أعمال منزلية وواجبات تفرضها عليها الأمومة . ولذا كان لزاما على المشرع أن

---

(١) وقد صدر قرار وزارى فى ٢٦ مارس ١٩٥٠ يحدد هذه الأوزان على النحو الآتى :

(ا) النساء بين ١٥ و ١٧ سنة — ١٠ ك . ج للأثقال التى يجوز لهن حملها ، ٣٠ ك . ج . للاثقال التى تدفع على قضبان و ١٠٠ للتى تدفع على عربة بعجلتين ، و ٣٥ ك . ج للتى تدفع على عجلة واحدة .

(ب) النساء اللاتي تجاوزن السابعة عشرة سنة — ١٥ ك ج للاثقال التى يجوز لهن حملها و ٥٠٠ ك ج للتى تدفع على قضبان و ١٢٠ للتى تدفع على عربة بعجلتين و ٥٠ ك ج للتى تدفع على عجلة واحدة .

يمكنها من أداء إلتزاماتها العائلية التى لا يقتصر نفعها على أسرتها أو أطفالها فحسب بل يمتد إلى الأمة جمعاء ، مع مراعاة عدم إرهاقها إرهاقا يودى بحياتها .

فتدخل القانون منذ منتصف القرن الماضى فى الدول الصناعية الكبرى لتحديد مدة العمل اليومى للمرأة قبل ان يفكر فى اى تنظيم لعمل الذكور من العمال . على أنه بعد ان حدد اسبوع العمل بثمانية واربعين ساعة ، لم يعد لتحديد مدة العمل اليومى للنساء سوى قيمة تاريخية فى معظم الدول . فقد خفضت ساعات العمل اليومى للعمال من الجنسين على السواء بحيث لم يعد هناك محل لتحديد يوم عمل اقصر للنساء . هذا إلى ان الصعوبات التى تكتنف تطبيق مدد مختلفة للعمل لمجموعات مختلفة من العمال فى محل عمل واحد أدت إلى العمل على توحيد التنظيم التشريعى لساعات العمل بصفة عامة وإلغاء الفوارق المبنية على اختلاف الجنس .

أما فى مصر فلم نضع بعد قاعدة عامة مطلقة لساعات العمل . ولذا فلا زال لتحديد ساعات العمل اليومى للنساء كل الأهمية عندنا ، وإن كان هذا التحديد لا يسرى إلا على عملهن فى الصناعة والتجارة فقط كما ذكرنا .

٤٥٤ — فحدد القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ ساعات العمل اليومى للنساء بتسع ساعات (مادة ٣ فقرة ١) وهذا الحساب خاص بكل يوم على حدة . فلا يجوز تشغيل العاملات عشر ساعات فى أحد الأيام باعتبار أنهن اشتغلن فى اليوم السابق ثمانى ساعات .

على أنه يمكن إطالة مدة العمل اليومى إلى إحدى عشرة ساعة (أى بزيادة ساعتين يومياً) لفترة لا تزيد على ثلاثين يوماً فى السنة لتعويض الساعات التى ضاعت من جراء وقف العمل **جملة** [1] بسبب **حادث عرضى أو قوة قاهرة** على أن تخطر مصلحة العمل فى نفس اليوم الذى يستأنف

---

(١) والمقصود بوقف العمل جملة هو أن يكون إيقاف العمل شاملا لجميع العمال أو على الأقل لقسم من المحل وليس خاصا بعامل واحد ، منعا لتلاعب أصحاب العمل ، كحالة الاضراب مثلا .

فيه العمل عن سبب الوقف وتاريخه وجملة ساعات العمل الضائعة وبيان تعديل مواعيد العمل (مادة ٣ فقرة ٢) . وذلك حتى تتمكن المصلحة من المراقبة .

وتقضى المادة الرابعة من القانون المذكور بوجوب تخلل ساعات العمل اليومى فترة أو أكثر للراحة لاتقل فى مجموعها عن ساعة . ويجب تحديد هذه الفترات بحيث لا تشتغل النساء أكثر من خمس ساعات متوالية .

٤٥٥ — على أنه توجد ثلاث حالات استثناها القانون من نظام تحديد وقت العمل اليومى وفترات الراحة اليومية وهى :—

(١) حالة النساء اللواتى يشغلن وظائف رئيسية أو وظائف تتطلب الثقة كأمانة الصندوق ، والسبب فى ذلك أن طبيعة هذه الوظائف لا تسمح بالمناوبة .

(٢) حالة العاملات المتجولات ووكيلات المحال التجارية عند قيامهن بأعمال خارج المحل .

(٣) حالة العمل المقصود به منع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف بشرط إبلاغ ذلك لمصلحة العمل فى ظرف أربع وعشرين ساعة .

٤٥٦ — هذا وقد قرر القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٢ وجوب إعطاء كل عاملة يوماً كاملا كراحة إسبوعية . غير أنه لم يعطها الحق فى أجازة سنوية . وإن كان ذلك لايمنعها من الاستفادة من حكم المادة ٢٠ من قانون عقد العمل الفردى التى تقرر حق العمال فى أجازات سنوية إذا كانت تشتغل فى الأعمال التى يسرى عليها هذا القانون [١] .

٤٥٧ — ثالثاً — **منع التشغيل الليلى** — يعتبر العمل ليلا أشد تعباً وأكثر إجهاداً من العمل نهاراً . فضلا عما فى الاعتياد على قضاء الليل خارج

---

(١) راجع فيما سبق ص ٤٠٥ وما بعدها.

المنازل من الأضرار الاجتماعية . ولا شك فى أن هذه المثالب تعتبر أعظم خطورة بالنسبة للنساء .

وقد ثبت من التحقيقات الرسمية التى أجريت فى كثير من الدول الصناعية الكبرى فى نهاية القرن التاسع عشر ، أن العمل الليلى اضر بصحة النساء [١] . إذ تعود المرأة إلى دارها فى الوقت الذى يستيقظ فيه بقية افراد الأسرة من نومهم ، فتضطر إلى الاستمرار فى العمل قياماً بواجباتها المنزلية مما ينقص من ساعات نومها ويزيدها إرهاقا . وقد تبين ان إرهاق النساء فى العمل الليلى كان ذا تأثير ضار فى صحة الجيل الناشىء .

ولذا فقد عمدت الدول الصناعية الكبرى منذ عشرات السنين إلى تقرير تحريم التشغيل الليلى للنساء ، بل إن انجلترا كان لها السبق فى هذا المضمار إذ أصدرت سنة ١٨٤٤ أى منذ أكثر من مائة عام قانونا يقصر تشغيل فى المصانع على ساعات النهار .

وكان للجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال (l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs) بمدينة بال الفضل فى وضع مشروع اتفاقية دولية وقعتها ١٤ دولة كلها من الدول الأوربية فى مؤتمر دولى عقد بمدينة برن سنة ١٩٠٦ ، تحرم تشغيل النساء فى الصناعة أثناء الليل مع تقرير بعض الاستثناءات [٢] .

وبعد إنشاء هيئة العمل الدولية سنة ١٩١٩ ، أقر المؤتمر الأول المنعقد بواشنطن فى تلك السنة مشروع اتفاقية جديدة تتضمن مبدأ تحريم تشغيل النساء ليلا مع توسيع نطاق تطبيقه والتضييق من الإستثناءات ، وقد عدلت هذه الاتفاقية بالاتفاقية رقم ٤١ سنة ١٩٣٤ .

وقد حرم القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ تحريم تشغيل النساء ليلا محافظة

---

(١) راجع بصفة خاصة التقرير المقدم لوزارة الصناعة والعمل البلجيكية فى سنة ١٨٩٨
Maurice Ansiaux ; Le travail de nuit des ouvriéres de l'industrie dans les pays étrangers

(٢) راجع بند ٦٧ ص ٥٣ ومابعدها .

على صحتهن وأخلاقهن . وعرف الليل ، كما عرفه قانون تشغيل الأحداث ، بأنه عبارة عن مدة الإحدى عشر ساعة المتوالية التى تدخل فيها الفترة الواقعة بين التاسعة مساء والخامسة صباحا (مادة ٥) .

٤٥٨ — على أنه أورد على هذا المبدأ بضعة استثناءات بعضها ذات صفة دائمة والبعض الآخر ذات صفة مؤقتة :

(١) الإستثناءات المستديمة [١] — أباح القانون التشغيل الليلى للفئات الآتية من النساء : —

(ا) النساء اللواتى يشغلن وظائف رئيسية أو وظائف تتطلب الثقة ، واعتبار أو عدم اعتبار الوظيفة من الوظائف المشار إليها من المسائل الموضوعية التى يترك الفصل فيها للمحاكم .

(ب) العاملات المتجولات ووكيلات المحال التجارية عند قيامهن بأعمال خارج المحل .

(ح) العاملات فى الفنادق والمطاعم والمقاهى والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى وغيرها من المحلات المماثلة .

(ء) العاملات فى نقل الأشخاص عن طريق الملاحة الداخلية .

(هـ) العاملات فى المحال التجارية بمدينة بورسعيد التى تفتح ليلا بمناسبة وصول البواخر . (وقد أضيف هذا الإستثناء بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦) .

(٢) الإستثناءات المؤقتة [٢] — كما أباح القانون تشغيل النساء ليلا فى الأحوال الآتية : —

(ا) الصناعات الموسمية الخاصة بمواد قابلة للتلف . وهذه الصناعات تحدد بقرار وزارى بعد أخذ رأى مصلحة العمل (مادة ٥ فقرة ثانية) .

وقد صدر قرار وزير الداخلية (إذ كانت مصلحة العمل وقتئذ تابعة لوزارة الداخلية) بتاريخ ٣١ ديسمبر ١٩٣٣ محدداً هذه الصناعات وهى :

---

(١) راجع المادتين ٥ أولا وثالثا و٦ من ق ٨٠ لسنة ١٩٣٣ .

(٢) راجع المادة ٥ ثانيا والمادة ٨ من القانون المذكور .

فرز البصل (من أول مارس إلى ٣٠ يونيو) وفرز الخضر والفاكهة وتعبئتها (من أول أكتوبر إلى ٣١ مارس) وفرز البيض وتعبئته (من أول نوفمبر إلى ٣١ مارس).

(ب) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما ينشأ عنه أو لتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف بشرط إبلاغ ذلك لمصلحة العمل فى ظرف ٢٤ ساعة من وقت التشغيل (مادة ٧).

(حـ) بمناسبة الأعياد الكبرى الأهلية أو الدينية والموالد والأسواق والمعارض بشرط الحصول مقدما على إذن من المحافظ أو المدير بعد موافقة مصلحة العمل (مادة ٨).

٤٥٩ — رابعا — *حماية الأمومة* — إن الغرض من معظم القوانين المنظمة لعمل النساء هو حماية الأمومة. فترمى هذه القوانين إلى المحافظة على صحة العاملة حتى تقوى على الحمل، وتتمكن من أداء واجباتها كأم. فالمشرع — بتحديده ساعات تشغيل النساء، وحمايته لهن من العمل المضنى أثناء الليل وتجنيبهن الآثار الجسمانية الضارة كحمل الأثقال أو استخدام المواد السامة فى الصناعة — إنما يهدف إلى رعاية وظيفة الأمومة، وتحقيق سعادة الأجيال المقبلة.

على أن هناك نوعا خاصا من التنظيم يرمى بصورة أكثر مباشرة إلى هذه الغاية، وهو الخاص بشروط عمل النساء فى فترات الحمل والوضع والحضانة. ويراعى هذا التنظيم التوفيق بين حماية صحة كل من الأم والطفل من ناحية، وبين المحافظة على مصلحة الأم كعاملة من ناحية أخرى. وهذا التنظيم هو الذى سنقوم بدراسته فيما يلى متناولين أجازة الوضع أولا ثم راحة الرضاعة.

٤٦٠ — (١) أجازة الوضع — تعطى التشريعات الأجنبية للنساء الحق فى أجازة قبل وبعد الوضع. فالقانون الفرنسى مثلا يحرم تشغيل النساء

لمدة ثمانية أسابيع قبل وبعد الوضع ، على أن تتضمن هذه الأجازة ستة أسابيع على الأقل بعد الوضع .

وقد نظم القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ نوعين من أجازات الوضع : الأولى إجبارية لايجوز تشغيل العاملة أثناءها ولو رضيت بذلك ، والثانية إختيارية متروك للعاملة الحق فى الاستمتاع بها أو تركها .

أما الأجازة الإجبارية فمدتها خمسة عشر يوما عقب الوضع ؛ وللعاملة أن تتقاضى نصف أجرها أثناءها إذا كانت قدأتمت وقت انقطاعها عن العمل سبعة شهور متوالية فى خدمة المحل ذاته (المادتان ١٣ و ١٥) .

أما عن الأجازة الإختيارية ، فقد أجاز القانون للعاملة الخاضعة لأحكامه أن تتغيب أيضاً فى الحالتين الآتيتين دون أن يكون لصاحب العمل فصلها لانقطاعها عن العمل ولكن دون أن يكون لها حق قانونى فى شىء من أجرها :

الحالة الأولى — قبل الوضع — فتنص المادة ١٢ على أن « للحامل إذا شاءت ، أن تنقطع عن العمل قبل الوضع بشهر بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً فيها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه » .

الحالة الثانية — بعد الوضع — فللنفساء الحق فى إطالة مدة انقطاعها عن العمل بعد الأجازة الإجبارية لمدة خمسة عشر يوماً أخرى بدون أجر بقصد الراحة بغير أن تلزم بإثبات عدم قدرتها على العمل .

أما إذا حل بها مرض نتيجة الحمل أو الوضع ، فللعاملة التى تثبت هذا المرض وإنه لايمكنها من العودة للعمل بشهادة طبية ، أن تطيل مدة غيابها بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب فى مجموعها ثلاثة شهور دون أن يكون لصاحب العمل الحق فى فصلها بسبب هذا الانقطاع . غير أنه يشترط لاستفادة العاملة من إطالة غيابها إلى ثلاثة شهور أن تكون قد أتمت وقت انقطاعها عن العمل سبعة شهور متوالية فى خدمة المحل ذاته (المادتان ١٤ و ١٥) .

وفى جميع حالات أجازة الوضع - الإجبارية منها والإختيارية - لايجوز

العاملة التى انقطعت عن العمل بهذه الأجازة أن تشتغل بمحل آخر . فإذا ثبت أنها اشتغلت بمحل آخر سقط حقها فى نصف الأجرة الذى تستحقه أثناء الأجازة الإجبارية ، وجاز لصاحب العمل الأول أن يفصلها من العمل (مادة ١٦) .

ويلاحظ أن المقصود بالوضع هو انفصال الجنين عن الأم بوجه عام، ولا يلزم أن يكون حياً أو كامل التكوين . فالنساء فى حاجة إلى الراحة سواء نزل الجنين حياً أو ميتاً ، ولذا فإن القواعد الخاصة بأجازات الوضع تسرى على حالات الولادة وحالات الإجهاض .

٤٦١ — (٢) راحة الرضاعة — قرر قانون تشغيل النساء فى المادة ١٧ منه حق الوالدة فى الإنقطاع أثناء العمل اليومى فترتين كل منهما نصف ساعة على الأقل لإرضاع طفلها . وذلك فى خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع .

وتحتسب فترات الرضاعة من وقت العمل اليومى ، ولا يجوز خصم شىء من الأجر مقابلها حتى لاتهمل الأم رضاعة طفلها حرصاً على أجرها .

وحصول الأم على راحة الرضاعة لايحرمها من التمتع بفترات الراحة اليومية التى تتخلل وقت العمل . وعليه فيجوز لها أن تتمتع براحة لمدة ساعتين يوميا : ساعة للراحة العادية ، وساعة للرضاعة .

المبحث الثالث

اجراءات مراقبة تنفيذ القانون

٤٦٢ — **التفتيش لضبط المخالفات** — خول القانون مفتشى مصلحة العمل حق تفتيش المحلات والمقاولات وكل مكان تزاول فيه صناعة أو تجارة فى أى وقت لمراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون . وأعطاهم صفة مأمورى الضبطية القضائية لضبط ما يكتشفون من مخالفات (مادة ١٩) .

ولتمكين هؤلاء المفتشين من أداء واجبهم ، نص قانون تشغيل النساء فى المادة ١٨ منه على وجوب تعليق كشف بساعات العمل وفترات الراحة

اليومية فى أمكنة العمل الصناعى أو التجارى فى حالة تشغيل نساء فيها [١] ؛ كما أوجب هذا القانون على هذه المحلات التى ليس لها يوم عطلة معين أن تعلق جدولا ببيان الراحة الأسبوعية المقررة لكل عامل [٢] .

وقد اشترط القانون أيضاً على كل محل من هذه المحلات أن يخصص سجلا يقيد فيه أولا فأولا أسماء العاملات فيه ومدد غيابهن بسبب الحمل والوضع ، وكذلك تاريخ الوضع الذى يبلغ له من صاحبة الشأن . غير أنه أعفى هذه المحلات من تسجيل هذه البيانات فيما يختص بالنســـاء اللواتى يستخدمن يوما بيوم أى بصفة عرضية وغير منتظمة [٣] . وذلك من قبيل التيسير على أرباب الأعمال . ولكن هذا التيسير معيب إذ أنه يفتح الباب للتلاعب فى تطبيق القانون .

ورغبة من المشرع فى تعريف العاملات بحقوقهن ، قضى بإلزام أصحاب الأعمال فى حالة تشغيل نساء فى الصناعة والتجارة أن يعلقوا فى أمكنة العمل نسخة من القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ المعدل بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦ (مادة ١٨ فقرة ا) .

٤٦٣ — الجزاء — نص قانون تشغيل النساء فى المادة ٢٠ على أن كل مخالفة لأحكامه يعاقب عليها بغرامة لا تتجاوز مائة قرش . وهذه عقوبة تافهة ، ولذا نص على تعدد الغرامات بقدر عدد النساء الجارى تشغيلهن بحالة مخالفة لأحكام هـذا القانون ، كما تتعدد الغرامة أيضا كلما تكررت المخالفة بالنسبة لنفس المرأة .

هذا ويجوز الحكم بالحبس مدة لا تتجاوز أسبوعا بالإضافة إلى الغرامة على المخالف إذا كان قد سبق الحكم عليه بمخالفة أخرى فى بحر سنة (مادة ٢١) .

وتقام الدعوى العمومية على مدير العمل أو المقاولة أو المحل ، كما تقام على صاحب العمل إذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد أنه لم يكن يجهل الوقائع المكونة للمخالفة .

---

(١) نص قرار وزير التجارة والصناعة الصادر فى ٦ مارس ١٩٣٧ على وجوب تحرير هذا الكشف باللغة العربية ، فاذا كان بالمحل نساء أجنبيات فيحرر أيضا بإحدى اللغات الأجنبية. كما نص على أنه فى حالة ما إذا كان العمل يحصل بطريق المناوبة يذكر فى الكشف أسماء النساء اللوتي تشتغلن فى كل مناوبة على حدة .

(٢) المادة ٩ فقرة ثانية من القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣

(٣) المادة ١٨ فقرة ج من القانون المذكور .

القسم الثالث

علاقات العمل الجماعية

١ – نقابات العمال

٢ – عقد العمل المشترك

٣ – التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل

الباب الأول

نقابات العمال [1]

٨٦٤ – **نشأة نقابات العمال** – ظهرت نقابات العمال بظهور الآلات وانتشار الإنتاج الكبير ، فانعدمت الرابطة الشخصية القائمة بين صاحب العمل وعماله فى المصنع الصغير ، وتكتل العمال فى المصانع الكبيرة . وتوارى أمل العامل فى أن تسنح له الفرصة ليصبح صاحب عمل ، فأصبح ينظر إلى أصحاب الأعمال كطبقة تختلف عن طبقته . واشتدت المنافسة بين أصحاب الأعمال ، فاستغلوا عمالهم استغلالا شائناً : فأطالوا ساعات العمل ، وخفضوا أجورهم ، ولم يراعوا الاشتراطات الصحية فى أماكن العمل .

فلم يكن هناك مناص أمام هذه الظروف من تفكير العمال فى توحيد كلمتهم ليدافعوا عن أنفسهم ضد استبداد أصحاب الأعمال . فولدت فكرة إنشاء جمعيات تهدف إلى الدفاع عن المصالح الحرفية فكانت نقابات العمال (trade-unions) فى كل حرفة فى انجلترا فى نهاية القرن الثامن عشر ، وكان الغرض الأول منها مساومة أصحاب المصانع لرفع الأجور وتخفيض ساعات

---

(١) المراجع :

الدكتور حسين خلاف – نقابات العمال فى مصر – منشور بمجلة الحقوق – السنة الثانية العدد الثالث ، يوليو – سبتمبر ١٩٤٥ ص ٣٨٣ – ٥٦٢ .

I.L.O.—Freedom of association, Génève 1927.

XXX —Le Syndicalisme moderne, 1932.

(مجموعة محاضرات ألقاها أساتذة كلية الحقوق بجامعة تولوز) .

M. Amiaud—Cours de législation industrielle, Paris. 1947-1948. p. 312-396.

A. Rouast et P. Durand — Précis de législation industrielle, Paris, 1947, P. 161—218.

العمل ، ثم انتقلت الفكرة إلى الدول الصناعية الأخرى بأوربا .

ويرجع السبب فى ظهور نقابات العمال فى انجلترا قبل غيرها من الدول إلى أنها كانت مهد الثورة الصناعية . فوجد فيها الإنتاج الكبير ، ونشأت فيها طبقة العمال الصناعيين قبل بقية الدول .

غير أن أصحاب الأعمال لم يرتاحوا إلى قيام هذه الحركة بل تولاهم الذعر منها واستطاعوا أن يحملوا الحكومات فى كثير من الدول الأوربية على تحريم النقابات . ولكن سرعان ما تبين خطل هذا الرأى إذ تحولت الحركة النقابية إلى حركة مقاومة سرية تلجأ إلى استعمال العنف وتحطيم الآلات . فاضطر المشرع فى هذه الدول إلى إباحة تكوين النقابات بل ومنحها فى كثير من الأحيان حمايته ، وحدد حقوقها وواجباتها ليمكنها من أداء رسالتها .

وقد كان للمشرع الإنجليزى فضل السبق فى هذا الميدان إذ أصدر فى عام ١٨٢٤ قانونا يجيز فيه تأليف النقابات ويبيح حق تقرير الاضراب عن العمل ، غير أنه اشتمل على قيود جعلت النقابات مغلولة اليدين . وظلت النقابات على هذا الحال مدة خمسين عاما أدخلت خلالها بعض التعديلات على القانون المذكور غير أن التعديل الأساسى الذى أفسح لنقابات العمال مجال العمل لم يصدر إلا فى سنة ١٨٧٥ .

وحذت الكثير من الدول حذو انجلترا حتى أصبح مبدأ الحرية النقابية معترفا به فى جميع الدول المتمدينة بعد الحرب العالمية الأولى . بل أن دساتير بعض الدول كتشكوسلوفاكيا وبولونيا نصت على هذه الحرية تأكيداً لأهميتها وحرصاً على عدم المساس بها .

إذ لا زال للنقابات خصوم ينكرون عليها مزاياها — التى سنتكلم عنها تفصيلا فيما بعد — بل ويصفونها بالخطر على النظام الاجتماعى ، ويتهمونها بأنها تؤدى إلى إنقاص الدخل القومى .

أما أن النقابات تؤدى إن عاجلا وإن آجلا إلى الشيوعية فهو قول

تدحضه الوقائع التاريخية . إذ لم يكن فى روسيا قبل الثورة الشيوعية نقابات ذات بال ؛ فى حين أن بريطانيا مهد الحركة النقابية لانكاد نجد للشيوعية فيها أثراً ؛ بل إن حزب العمال ـ وهو حزب النقابات نفسها ـ يعتبر من أشد المناوئين للحزب الشيوعى . فالحركة النقابية السليمة التى يصاحبها تشريع اجتماعى متطور تعتبر على النقيض ، خير وقاء ضد الشيوعية والثورة .

وإذا كانت نقابات العمال تنتقد النظام الرأسمالى الحالى وتنسب إليه معظم مايعانيه الفرد من متاعب وما يقع عليهم من مظالم ، فلهذه النقابات العذر إذ أن عيوب هذا النظام لاينكرها المنصفون ولو كانوا من أنصاره . ولما كان العمال هم أكثر الناس تأثراً بهذه العيوب ، كان طبيعيا أن تطالب هيئاتهم بتعديل هذا النظام بما يحقق العدالة الاجتماعية بمعناها الصحيح .

أما عن القول بأن النقابات تقلل من الدخل القومى بإلتجائها إلى سلاح الاضراب ، ومطالبتها المستمرة بتحسين أحوال العمال ، فيرد عليه بأنه كلما تقدمت الحركة النقابية كلما أحست بمسئولياتها وقللت من الاضراب . هذا إلى أن الاضرابات لاتقع فى الغالب إلا لدفع ظلم وقع على العمال ، ويمكن على كل حال معالجة الاضرابات بتنظيم أداة عادلة سريعة للتوفيق والتحكيم بين العمال وأصحاب الأعمال .

ولا يجوز أن نغفل عن أن النقابات ، بدفاعها عن مستوى معيشة العمال وسعيها المتواصل لتحسين شروط العمل ، تعمل فى نفس الوقت على زيادة قدرة العامل على العمل . كما أنها تصل إلى نفس النتيجة باعتنائها بنشر التعليم الفنى والحرفى بين أعضائها . ومن الواضح أن زيادة كفاية العمال فى الانتاج معناه زيادة الانتاج وبالتالى زيادة الدخل القومى .

٤٦٥ — ظهور نقابات العمال فى مصر — ولم تعرف مصر نظام نقابات العمال إلا سنة ١٩٠٨ . إذ قام عمال مصانع ماتوسيان للسجاير فى أغسطس من تلك السنة بتأليف نقابة لهم للدفاع عن مصالحهم عندما أخذت شركات

السجاير تستعيض بالآلات عن الأيدى العاملة . ثم إقتدى سائقو ترام القاهرة بعمال السجاير فأسسوا نقابتهم فى أكتوبر ١٩٠٨ . وإن كانت قد ظلت إسما على غير مسمى ردحا من الزمن تحت تأثير تهديد شركة الترام للمنضمين للنقابة بالفصل . ثم كونت طوائف أخرى من العمال والمستخدمين نقابات لها .

وقد اضطرت هذه النقابات إلى غلق أبوابها عنـــدما أعلنت الحرب العالمية الأولى ، وفرضت الحماية البريطانية على مصر ، وأعلنت الأحكام العرفية . غير أنه ماأن وضعت الحرب أوزارها حتى عادت الحركة النقابية أكثر نشاطا مما كانت نظراً لكثرة المشروعات الصناعية الكبيرة ، وتضخم الطبقة العمالية ، وازدياد إدراكهم .

ولم يتدخل المشرع لتنظيم النقابات ، فكانت تضع كل نقابة لائحتها مبينة الأحكام الخاصة بتكوينها وحلها وأغراضها وشروط عضويتها .

وإذا كان القانون قد وقف موقفا سلبياً ، فقد اعترف القضاء بمشروعية تكوينها مادامت لاترمى إلى غرض غـــير مشروع ، كما إعترف لها بالشخصية المعنوية مرتبا على ذلك أهليتها القانونية للتملك والتعاقد والتقاضى (١) .

غير أن سكوت المشرع عن الاعتراف بالنقابات مكن للسلطات الإداريه من محاربتها ولأصحاب الأعمال من إضعاف الحركة فى مهدها بفصل المنتمين إلى النقابات ، كما سهل على البعض من عديمى الضمائر استغلالها لصالحهم الذاتى بل وتيسر لهم أحياناً السطو على أموالها ، مما أفقد العمال الثقة بالنقابات وفضلوا الابتعاد عنها .

٤٦٦ — التشريع المنظم لنقابات العمال — وأخيراً فى ٦ سبتمبر

---

(١) استئناف مختلط — ٢٥ يناير ١٩٢٧ — مجلة التشريع والقضاء سنة ٣٩ ص ١٩٤ . محكمة مصر الابتدائية الأهلية — ٢٠ مارس ١٩٤٠ — المحاماة ، العددان ٨ و ٩ — أبريل ومايو ١٩٤٠ .

١٩٤٢ صدر أول قانون منظم لنقابات العمال وهو القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ [١] مبيناً الشروط اللازمة لتكوين نقابات العمال، ومحدداً أغراضها، وكيفية إدارتها، وحلها، وحقوق وواجبات أعضائها. وقد ألغى هذا القانون فى ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ وحل محله المرسوم بقانون ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ [٢].

وقد جاء فى المادة ٣٥ من المرسوم المذكور أنه « يجب على النقابات والاتحادات القائمة فى تاريخ العمل بهذا القانون (٨ ديسمبر ١٩٥٢ وهو تاريخ نشره بالجريدة الرسمية) أن تتبع أحكامه فى ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من هذا التاريخ » أى حتى ٨ مارس ١٩٥٣ . فإذا انقضى هذا الموعد دون أن تعدل إحدى النقابات القديمة نظمها وفق التشريع الجديد، كان وجودها باطلا قانونا، ولا يجوز أن يطلق عليها اسم نقابة وإلا تعرض القائمون عليها للعقوبات المنصوص عليها فى المادة ٣٤ من المرسوم بقانون [٣]. وإن كان يصح إعادة تكوينها من جديد كنقابة طبقا لأحكام القانون الجديد .

٤٦٧ — وقد قصر القانون تسمية « نقابة عمال » أو « اتحاد نقابات عمال » أو « اتحاد عام نقابات عمال » على النقابات والاتحادات والاتحاد العام التى تشكل وفقا لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ . (م ٣٢) .

وتعاقب المادة ٣٤ من المرسوم المذكور بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين « كل شخص معين أو منتدب لإدارة شركة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك أطلق عليها فى مكاتبات أو فى لوحة أو فى إعلان أو فى إشارة أو فى بلاغ موجه إلى الجمهور، باسم نقابة أو اتحاد أو اتحاد عام أو زاول أعمالا

---

(١) الوقائع المصرية — العدد ١٧١ الصادر فى ١٠ سبتمبر سنة ١٩٤٢ .

(٢) الوقائع المصرية — العدد ١٥٧ مكرر غير اعتيادى الصادر فى ٨ ديسمبر ١٩٥٢.

(٣) أنظر نص هذه المادة فى البند التالى رقم ٤٦٧.

نقابية وكان ذلك بالمخالفة لأحكام هذا القانون . ويحكم أيضا بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة وكذلك الأموال التى تكون قد جمعت . ويجوز الحكم باغلاق المكان المتخذ مقرا للجهات المذكورة » .

٤٦٨ — ويجب عدم الخلط بين نقابات العمال المنظمة حاليا بالمرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ وبين نقابات المهن الحرة التى نظم المشرع كلا منها بموجب قانون خاص كنقابة المحامين ونقابة الصحفيين ونقابة الأطباء ونقابة المهندسين ونقابة الزراعيين . فلا تسرى أحكام قانون نقابات العمال على هذه النقابات الخاصة .

٤٦٩ — وتعتبر نقابات العمال من الوجهة القانونية نوعا خاصا من الجمعيات التى نظمها القانون المدنى فى المواد من ٥٤ إلى ٦٨ ، وعرفها بأنها جماعات مكونة من عدة أشخاص لغرض غير الحصول على ربح مادى . ويتفرع على ذلك أن النصوص الخاصة بالجمعيات فى القانون المدنى تسرى على نقابات العمال فى حالة عدم وجود تعارض بينها وبين أحكام القانون الخاص بنقابات العمال .

٤٧٠ — **عدد نقابات العمال فى مصر** — وقد كان من أثر صدور التشريعات المنظمة لنقابات العمال ، أن ازداد عددها حتى بلغ فى سنة ١٩٥٢ : ٥٦٨ نقابة تضم ١٥٩,٦٠٨ عضوا .

ومن هذه النقابات ١٧٥ بمدينة القاهرة و ١٣١ بالأسكندرية ، و ٩٤ بالمحافظات الأخرى ، و ١٠٥ بالوجه البحرى ، و ٥٧ بالوجه القبلى ، و ٦ بالحدود .

وفيما يلى جدول بيان عدد النقابات وعدد أعضائها فى كل مهنة من المهن المختلفة : (١)

---

(١) اطلعنا على هذه الإحصائية بإدارة البحوث الفنية والاحصاء بمصلحة العمل .

	الصناعة	عدد النقابات	عدد الأعضاء
١	الزراعة	١٩	٢٧٠٢
٢	استخراج المعادن	١	١٠٣
٣	استخراج البترول	٢	١٦٠٣
٤	المحاجر	٤	١٦٤٤
٥	الملاحات	٥	٧٩٤
٦	صناعة المواد الغذائية	٣٩	٨٦٧٤
٧	صناعة المشروبات	٩	١٦١١
٨	صناعة التبغ	٦	٣٣١٧
٩	الغزل والنسيج	٣٦	٣٧٢٣٢
١٠	صناعة الأحذية والملابس	١٢	٢٤٤٠
١١	النجارة العادية	٣	٠٣٥٧
١٢	نجارة وتنجيد الأثاث	٤	٩٠٦
١٣	صناعة الورق	٢	٤٩٤
١٤	الطباعة والحفر والتصوير	٧	١٥٦٢
١٥	دبغ الجلود	٣	٤٢٢
١٦	الصناعات الكيماوية	٢٣	٥٨٠٦
١٧	تكرير البترول	٤	٩٦٧
١٨	صناعة مواد البناء	٨	٢٨١٥
١٩	الصناعات المعدنية	١٠	٢٦٩٨
٢٠	صناعات مختلفة	١٦	١٨٠٨
٢١	الصناعات الكهربائية	٣	١١٨٨
٢٢	صناعة وإصلاح وسائل النقل	٩	١٨٢٣
٢٣	صناعة البناء	٣٣	٣٦٩٠
٢٤	صنع الآلات الدقيقة	١	٦٥
٢٥	توليد وتوزيع الكهرباء والغاز	٦	١٥٢٣
٢٦	توزيع المياه والثلج	٦	٨٧٩
٢٧	النقل البرى	٨٤	٢٧٩١٢
٢٨	النقل البحرى	٤٦	٨٤٤٦
٢٩	النقل الجوى	٧	١٥٨٨
٣٠	المحال والخدمات العامة	١٦٠	٣٤٥٣٩
	المجموع	٥٦٨	١٥٩٦٠٨

٤٧١ — وسندرس فيما يلى أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ فى ستة فصول : شروط تأليف النقابات ، أعمال النقابات ، ادارة النقابة ، عضوية النقابة ، حل النقابة ، اتحاد النقابات .

الفصل الأول

شروط تأليف النقابات

٤٧٢ — اشترط القانون لتكوين نقابات العمال أن يكون أعضاؤها من العمال غير المحرومين من هذا الحق، وأن يكونوا منتمين إلى مهنة أو صناعة واحدة، أو إلى مهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة، وألا يقل عدد المنضمين اليها عن عدد معين، وألا يكون قد سبق تكوين نقابة أخرى لنفس المنشأة أو لنفس المهنة فى نفس البلد، وأن يتم ايداع وثائق تأسيسها فى مكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر النقابة.

وسنتناول بالدراسة فيما يلى كل شرط من هذه الشروط فى مبحث مستقل.

المبحث الاول

العمال الذين لهم حق تأليف النقابات

٤٧٣ — **القاعدة العامة** — حق تأليف النقابات مقرر - بموجب المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ - لجميع العمال الذين يقومون عادة مقابل أجر بتأدية عمل يدوى أو عقلى فى أى فرع من فروع النشاط الاقتصادى صناعيا كان أو تجاريا أو زراعيا أو فى أية خدمة عامة كانت أو خاصة متى كان خاضعا لأمر أو اشراف صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو اعتباريا.

ويخلص من ذلك أن تكوين نقابات العمال مقصور على الأشخاص المرتبطين بعقد عمل بصفتهم عمالا [1]. فيؤدون العمل مقابل أجر بصرف النظر عن قيمة الأجر أو كيفية حسابه أو طريقة دفعه؛ ويخضعون لأمر

---

(١) أنظر فيما سبق ص ١٦٨ وما بعدها.

أو اشراف صاحب عمل ، فيخرج بذلك من عداد من لهم حق تكوين نقابات عمالية أهل الحرف والصنائع وأرباب المهن الحرة إذ أنهم لا يخضعون لأمر أو اشراف صاحب عمل [١] .

ولا يهم نوع العمل الذى يؤديه العامل سواء كان عملا صناعيا أو تجاريا أو زراعيا أو خدمة عامة أو منزلية أو خلاف ذلك (عدا الاستثناءين اللذين ستناولهما فيما بعد) وقد كان قانون نقابات العمال القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ يقصر حق تكوين النقابات العمالية التى تباشر جميع المهام النقابية على عمال الصناعة والتجارة ، ويحرم على عمال الزراعة والممرضين وموظفى الدولة ووكلاء أصحاب الأعمال حق تكوين النقابات ، ويعطى لمن عدا ما ذكر من طوائف العمال (كطائفة الخدم مثلا) حق تكوين نقابات بشرط ألا تتدخل فى العلاقة بينهم وبين أصحاب الأعمال [٢] . وقد ألغى القانون الجديد التفرقة بين النقابات التى تباشر جميع المهام النقابية والنقابات التى لا تتدخل فى العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال بحيث أصبحت لكل النقابات العمالية الحق فى مباشرة كافة المهام النقابية بما فيها التدخل فى العلاقة بين العمال وأرباب الأعمال . كما ألغى القانون الجديد ما كان ينص عليه القانون القديم من حرمان عمال الزراعة والممرضين من حق تكوين النقابات ، وبذلك أصبح لهاتين الطائفتين حق تكوين النقابات [٣] .

كما لا يهم القانون المنظم لعقد العمل المرتبط به العامل . فسواء كان هذا القانون هو قانون عقد العمل الفردى أو القانون المدنى أو القانون البحرى ، فإن للعمال المرتبطين بعقد عمل حق تكوين نقابات عمالية .

---

(١) ولكن ذلك لا يمنع من أن يبيح المشرع لهم تكوين نقابات خاصة كنقابة المحامين أو الصحفيين .

(٢) راجع الطبعة الأولى من هذا الكتاب بند ٣٢٠ — ٣٢٣ ص ٣٢١ — ٣٢٥ .

(٣) أعطى قانون الاصلاح الزراعى رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ الصادر فى ٩ سبتمبر ١٩٥٢ للعمال الزراعيين حق تكوين نقابات للدفاع عن مصالحهم المشتركة (م ٣٩) قبل صدور قانون النقابات الجديد فى ديسمبر ١٩٥٢ .

وأخيرا فإن القانون لم يفرق فى حق تكوين النقابات بين العمال بحسب جنسهم أو جنسيتهم . فللعمال ذكورا وإناثا ، مصريين أوجانب حق تكوين نقابات .

٤٧٤ — ومادام تكوين نقابات العمال مقصورا على العمال، فلا يجوز لأصحاب الأعمال أن يشتركوا فى هذه النقابات . وهذا ما يميز نقابات العمال عن الطوائف المهنية التى وجدت فى أوروبا فى العصور الوسطى وفى مصر حتى سنة ١٨٩٠ . إذ كانت الطائفة عبارة عن جمعية تضم أبناء المهنة الواحدة من عمال وأصحاب أعمال . والواقع إن مصالح وأهداف العمال تختلف اختلافا كبيراً بل وتتعارض أحيانا مع مصالح وأهداف أصحاب الأعمال .

على أنه يجوز بطبيعة الحال لأصحاب الأعمال أن يكونوا جمعيات للدفاع عن مصالحهم المشتركة . وفى مصر توجد الغرف التجارية والصناعية كهيئات تعمل لخدمة مصالح أصحاب الأعمال .

٤٧٥ — **الطائفتان المحرومتان من تكوين النقابات** — وقد استثنى قانون نقابات العمال من أحكامه ، فحرم تكوين النقابات على الطائفتين الآتيتين:

(١) موظفو الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية الداخلين فى الهيئة وعمال الجيش والطيران والبحرية والبوليس الدائمين (المادة الأولى فقرة ٢ - ١) .

ويؤخذ من هذا النص بطريق مفهوم العكس أن موظفى الحكومة والهيئات المحلية غير الداخلين فى الهيئة ، وعمال الجيش والطيران والبحرية والبوليس غير الدائمين لهم الحق فى تأليف نقابات . مثال ذلك عمال السكك الحديدية والورش الأميرية والترسانة .

وقيل فى تبرير التفرقة بين الداخلين فى الهيئة والخارجين منها أن الأول تحميهم اللوائح والضمانات المقررة قانوناً بعكس الآخرين الذين يحتاجون إلى مزيد من الحماية [1] .

---

(١) راجع مضبطة مجلس النواب فى ٣ و٤ و٥ أغسطس ١٩٤٢ فيما يختص بمناقشة هذا الاستثناء فى قانون النقابات القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ .

ويستند أنصار تحريم تكوين نقابات من الموظفين العموميين إلى أن المفروض أن الحكومة تعنى بمعاملة موظفيها خير معاملة مما لا حاجة معه إلى تكوين نقابات لحمايتهم . هذا إلى أن السماح لهم بتكوين نقابات معناه السماح لهم بالإضراب — إذا كان القانون يبيح الالتجاء إليه — ، وفى هذا ما يخل بحسن انتظام المرافق الحكومية التى يجب ضمان استمرارها . ويرد على ذلك بأن موظفى الشركات أصبحوا يعاملون معاملة ليست أقل من معاملة الحكومة لموظفيها إن لم تكن أحسن ، وإنه لا يوجد ثمة ما يمنع من الاعتراف للموظفين بتكوين نقابات مع تحريم الإضراب عليهم كما هو حاصل فى بعض الدول الأجنبية كانجلترا [1] .

وإذا كان المشرع حرم على الموظفين الداخلين فى الهيئة تكوين نقابات فإن حقهم فى تكوين جمعيات ترعى شؤونهم الاقتصادية والاجتماعية قائم . وقد أفادت طوائف كثيرة من الموظفين من هذا الحق فكونوا لأنفسهم منذ عهد بعيد جمعيات أطلقوا عليها أسماء مختلفة كرابطة أو اتحاد . وعنيت هذه الجمعيات بخدمة أعضائها من النواحى الثقافية والأدبية والتعاونية ، كما عنى البعض منها بالمصالح المهنية لأعضائها كالاتصال بالجهات المختصة لتحسين مرتبات أعضائها . فكان أحجى بالمشرع أن يعترف بالأمر الواقع الذى نلمسه بأيدينا ، خصوصاً بعد أن نظم نقابات للأطباء والمهندسين وسمح للموظفين منهم والداخلين فى الهيئة بالانضمام إليها .

(٢) الوكلاء المفوضون الذين يمثلون أصحاب الأعمال فى ممارسة سلطاتهم (المادة الأولى فقرة ٢ ب) .

ويقصد بهؤلاء العمال الذين يعهد إليهم صاحب العمل بتمثيله أمام بقية عمال المحل فى ممارسة سلطته باعتباره رب عمل كابرام عقود العمل وفصل العمال وتوقيع الجزاءات التأديبية عليهم وإجراء التعديلات والتنظيمات

---

(١) على أن يراعى حرمان موظفى المرافق المتصلة اتصالا مباشراً بسيادة الدولة كموظفى السلك العسكرى والقضائى والدبلوماسى ورجال الأمن ومن إليهم من تكوين النقابات .

الجوهرية فى نظام العمل . والحكمة من حرمان هؤلاء الوكلاء المفوضين من الاشتراك فى نقابات العمال ترجع إلى الرغبة فى تجنيب النقابات الوقوع تحت سيطرتهم باعتبارهم من ذوى النفوذ والتأثير على العمال، وتمكين أعضاء النقابات من إبداء آرائهم فى حرية دون أن يخشوا وجود هؤلاء الوكلاء المفوضين عن أصحاب الأعمال .

وبناء على ذلك فإن العامل الذى يمثل صاحب العمل كوكيل فى أمور أخرى لا علاقة لها بالعمال، لايحرم من الاشتراك فى نقابات العمال إذا كان يعد مرتبطاً بعقد عمل .

٤٧٦ — وإذا كان القانون حرم على هاتين الطائفتين حق تكوين نقابات ، فإنه لم يمنعهم من تكوين جمعيات عادية وفق أحكام القانون المدنى — كما سبق أن أشرنا . وكانت تنص على ذلك صراحة الفقرة الثانية من المادة الثانية من قانون النقابات الملغى رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ . غير أن المشرع لم يحتفظ بهذه الفقرة فى القانون الجديد نظراً لأنها مفهومة ضمناً بغير حاجة إلى نص خاص . ويجوز لهذه الجمعيات أن ترعى مصالح أعضائها المشتركة من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية ؛ ولكن ليس لها أن تمارس الحقوق التى تختص بها النقابات كابرام عقود العمل المشتركة وتمثيل الأعضاء أمام هيئات التوفيق والتحكيم .

المبحث الثانى

اتحاد المهن أو تماثلها

٤٧٧ — لا يكفى أن يكون العمال من الفئات المصرح لها بتكوين نقابات بل يجب لتأليف نقابة أن يكون أعضاؤها من العمال الذين يشتغلون بمهنة أو صناعة أو حرفة واحدة ، أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو تشترك فى إنتاج واحد ،[1] (مادة ٢) .

والحكمة من وضع هذا الشرط أن عمال مهن أو صناعات متباينة لن

(١) يلاحظ أن كلمتى مهنة وحرفة هنا مترادفتان، وكان من الواجب الاكتفاء بإحداهما.

تكون لهم مصالح حرفية مشتركة تتولى النقابة الدفاع عنها ، وأن النقابة التى تتألف من هذا الخليط من العمال ستوجه نشاطها إلى غير مايهم العمال مباشرة كالاشتغال بالسياسة .

ويقصد بالحرف أو الصناعات المتماثلة هى الحرف والصناعات المتشابهة فى طرق العمل أو التى تستخدم نفس المادة الأولية [١] . مثال ذلك حرفة صانعى الأحذية وحرفة صانعى الحقائب .

أما المهن أو الصناعات المرتبطة فهى التى تشترك فى انتاج نفس السلعة أو أداء نفس الخدمة ، رغم تباينها من الناحية الفنية ، كالبنائين والحدادين فى صناعة البناء ، وسائقى السيارات العامة والمحصلين فى النقل ، وعمال استخراج البترول والعمال الذين يشتغلون بتكريره .

وقد أضاف قانون نقابات العمال إلى المهن والصناعات المتماثلة والمرتبطة ، الصناعات أو المهن التى تشترك فى إنتاج واحد . وتعتبر هذه الإضافة منه تزيدا لم يكن هناك مايدعو إليها نظراً لأن اشتراك عدة صناعات أو مهن فى إنتاج واحد يجعلها صناعات أو مهن مرتبطة [٢] .

المبحث الثالث

عدد العمال المؤسسين للنقابة

٤٧٨ — نصت المادة الثالثة من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ على حد أدنى لعدد العمال الذين يجوز لهم تكوين نقابة للحيلولة دون قيام نقابات ضعيفة عديمة الأثر [٣] .

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

« ومع ذلك يجوز فى البلاد التى يوجد بها نقابات مهنية مماثلة لعمل

(١) أميو — المرجع المشار إليه — ص ٣٤٠ .

(٢) الدكتور حسين خلاف — بند ٩٢ ص ٤٦٩ وما بعدها .

(٣) فيما يلى جدول بتوزيع نقابات العمال تبعا لعدد أعضائها حتى نهاية عام ١٩٥٢ :

المنشأة أن ينزل عدد المؤسسين فى نقابة المنشأة إلى ثلاثين »[1] .

ويبين من هذا النص ، أن المشرع فرق فيما يختص بعدد المؤسسين بين النقابات المهنية ونقابات المنشآت :

(ا) النقابات المهنية — لا يجوز أن يقل عدد الأعضاء المؤسسين لها عن مائتى عضو ، وهو عدد كبير يزيد عن العدد الذى كان يشترطه القانون القديم وهو خمسون عضواً . وكان من المستحسن أن يسمح القانون للسلطات المختصة بالتجاوز عن هذا الشرط إذا رأت مصلحة فى ذلك ، إذ قد يتعذر توافر هذا الشرط فى بعض البلدان الصغيرة النائية أو فى بعض المهن .

(ب) نقابات المنشآت — لايجوز أن يقل عدد الأعضاء المؤسسين لها عن خمسين عاملا . على أنه يجوز فى البلاد التى يوجد بها نقابات مهنية مماثلة لعمل المنشأة أن ينزل عدد المؤسسين فى نقابة المنشأة إلى ثلاثين . وهـذا الاتجاه من جانب المشرع فى تيسير تكوين نقابات المنشآت يدل على اتجاهه فى تقوية هذه النقابات على حساب النقابات المهنية . وهو اتجاه ليس فى صالح العمال لأن النقابات المهنية أقدر على حماية مصالحهم من نقابات المنشآت . فيمكن للنقابة المهنية أن تندب لمفاوضة صاحب العمل عمالا لا يشتغلون عنده فيكونون أقدر على الوقوف أمامه . بعكس نقابة المنشأة التى لا تستطيع أن تتصل بصاحب العمل إلا عن طريق أعضاء يشتغلون

عدد الأعضاء	عدد النقابات
من ٥٠ إلى ٩٩ عضو	٢١٧
من ١٠٠ إلى ١٩٩ عضو	١٨٣
من ٢٠٠ إلى ٢٩٩ عضو	٦٥
من ٣٠٠ إلى ٣٩٩ عضو	٣٥
من ٤٠٠ إلى ٤٩٩ عضو	١٧
من ٥٠٠ إلى ٧٤٩ عضو	١٩
من ٧٥٠ إلى ٩٩٩ عضو	١٠

عدد الأعضاء	عدد النقابات
من ١٠٠٠ إلى ١٤٩٩ عضو	٩
١٥٠٠ إلى ١٩٩٩ عضو	٣
٢٠٠٠ إلى ٢٩٩٩ عضو	٥
٣٠٠٠ إلى ٣٩٩٩ عضو	٢
٤٠٠٠ إلى ٤٩٩٩ عضو	١
٥٠٠٠ فأكثر	٢
المجموع	٥٦٨

(١) كانت الفقرة الأولى من المادة ٤ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الملغى تنص على أنه « لايجوز تكوين أية نقابة إذا قل عدد المنضمين إليها عن خمسين عضوا » .

لديه . كما أن تدخل أصحاب الأعمال فى نقابات المنشآت أيسر بكثير من تدخلهم فى النقابات المهنية .

وقد ورد فى المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ المنشور بالوقائع المصرية أن النزول بعدد أعضاء نقابة المنشأة إلى ثلاثين يكون فى البلاد التى «يوجد» بها نقابات مهنية مماثلة . ويمكن تعليل ذلك بان وجود نقابات مهنية مماثلة لعمل المنشأة يجعل من الصعب توفر خمسين عاملا من عمال المنشأة لتكوين نقابة لها بسبب انضمام عدد منهم للنقابة المهنية المماثلة .

غير أنه جاء فى المذكرة الإيضاحية للمرسوم أن النزول بعدد المؤسسين فى نقابات المنشآت إنما يكون فى البلاد التى «لا» توجد بها نقابات مهنية مماثلة لعمل المنشأة . ولم يرد فى هذه المذكرة أى تعليل لذلك . غير أنه يمكن القول بأن عدم وجود نقابة مهنية فى المدينة يبرر هذا التساهل للوصول إلى إنشاء نقابة بعكس حالة وجود نقابة مهنية فإنه يمكن لعمال المنشأة الصغيرة الانضمام إليها بدلا من تكوين نقابة ضعيفة (١) .

وإزاء عدم اشتمال المذكرة الإيضاحية على تفسير لسبب تخفيض عدد المؤسسين ، وإمكان وجود مبرر للتخفيض فى حالة وجود نقابة مهنية مماثلة وحالة عدم وجودها ، فإننا نرى وجوب إعمال نص المادة كما نشر فى الجريدة الرسمية طالما لم يصدر تصحيح من الجهة المختصة وينشر بالجريدة الرسمية لجعل ما جاء بالمذكرة الإيضاحية هو الحكم الواجب الأخذ به .

ويلاحظ أن اشتراط عدد معين من العمال مقصور على وقت تأسيس النقابة — كما يتضح من صياغة المادة الثالثة التى تصف الأعضاء بالمؤسسين. فلا يجوز إذن طلب حل نقابة من النقابات بسبب نقصان عدد أعضائها عن هذا الحد بعد تأسيسها (٢) .

٤٧٩ — هذا ويشترط بطبيعة الحال فى الأعضاء المؤسسين نفس الشروط الواجب توافرها لعضوية النقابة بعد تكوينها وهى : أن يكون

---

(١) على العريف — شرح تشريع العمل — جزء ٢ ص ٣١ .

(٢) على أنه إذا نقص عدد الأعضاء عن خمسة ، فلا يمكن تكوين مجلس إدارة للنقابة تكوينا قانونيا لأن حده الأدنى خمسة أعضاء (م ٨) وعندئذ يجوز للحكومة أن تطلب حلها قضائيا (العريف ج ٢ ص ٣١) .

عاملا ، بالغاً من العمر ١٥ سنة على الأقل ، ومحترفا للمهنة الخاصة بالنقابة أو عاملا بالمنشأة التى يشترك فى تأسيس نقابتها ، وأن يكون غير منضم لنقابة أخرى — كما سنرى تفصيلا فيما بعد عند الكلام عن عضوية النقابة .

المبحث الرابع

عدم جواز تعدد النقابات

٤٨٠ — نصت المادة السابعة من قانون نقابات العمال على أنه :

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

« ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة مهنية واحدة فى البلد الواحد لعمال المهنة أو الصناعة أو الحرفة الواحدة »[1] .

ويتضمن هذا النص حكمين : أحدهما خاص بنقابات المنشآت ، والآخر خاص بالنقابات المهنية :

(ا) نقابات المنشآت — يجوز أن يكون عمال المنشأة الواحدة نقابة خاصة بهم خلاف نقابة مستخدمى المنشأة . على أن لا يكون لعمال المنشأة الواحدة أكثر من نقابة واحدة ، ولا يكون لمستخدمى المنشأة أكثر من نقابة واحدة . ويقصد بالمستخدمين العمال الذين يتصف عملهم بالصبغة العقلية أو يكون عملهم بعضه يدوى وبعضه عقلى ولكن تغلب عليه الصفة العقلية[2] .

ويقصد بالمنشأة هنا ما يعرف فى الاقتصاد بالمشروع أى الوحدة الاقتصادية التى تجتمع فيها عناصر الإنتاج المختلفة بقصد انتاج بعض السلع أو الخدمات . وينبنى على ذلك أنه لا يجوز أن يكون لعمال المركز الرئيسى

---

(١) كانت الفقرة الثانية من المادة ٤ من قانون نقابات العمال القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ تنص على أنه : « لا يجوز تكوين أكثر من نقابة لمنشأة واحدة فى بلد واحدة » . ولم يكن يمنع تعدد النقابات المهنية المتماثلة فى البلد الواحد .

(٢) راجع ماسبق ذكره بند ١٧٢ ص ١٦٩ .

للمحل وفروعه فى المدن المختلفة سوى نقابة واحدة [١] .

وحرصا من المشرع على المبدأ الأساسى وهو عدم تعدد النقابات [٢] ، أجاز لعمال المنشأة ومستخدميها أن يكونوا نقابة واحدة تجمع بينهم جميعاً . وفى هذه الحالة ، تقضى المادة الثامنة من القانون بوجوب مراعاة التمثيل النسبى بين الفريقين (العمال والمستخدمين) فى مجلس الإدارة .

ويرجع السبب فى الخروج على قاعدة عدم تعدد النقابات بإباحة تكوين نقابة لعمال المنشأة خلاف نقابة مستخدميها إلى أن مصالح الفريقين متباينة ، وأن مستخدمى المنشأة هم عادة رؤساء عمالها . غير أن وجود نقابتين للمنشأة الواحدة إحداهما للعمال والأخرى للمستخدمين يؤدى إلى تشتيت شمل المشتغلين بها وإيجاد نوع من البغض والكراهية بين الفريقين .

(ب) النقابات المهنية — لم يكن قانون نقابات العمال القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ يحرم تعدد النقابات المهنية فى البلد الواحد . غير أن المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ حرم تكوين أكثر من نقابة مهنية فى البلد الواحد لعمال المهنة أو الصناعة الواحدة . ويقصد بالبلد الواحد المدينة أو القرية التى بها مقر النقابة .

وترجع الحكمة فى تحريم تعدد النقابات المهنية المتماثلة فى البلد الواحد إلى الرغبة فى عدم تفرق شمل عمال المهنة الواحدة بين عدة نقابات مما يؤدى إلى اضعافها ومحاربة بعضها البعض الآخر .

ولكن ما الحل إذا قام فريقان أو أكثر من عمال منشأة واحدة أو من عمال مهنة واحدة فى نفس البلد بايداع وثائق تأسيس نقابات متعددة

---

(١) يلاحظ أن المادة الرابعة من قانون النقابات القديم كانت تنص على عدم جواز تكوين أكثر من نقابة واحدة لمنشأة واحدة « فى بلد واحدة » . وقد حذفت عبارة « فى بلد واحدة » من المادة السابعة من القانون الجديد حتى لايكون للمنشأة الواحدة بفروعها أكثر من نقابة واحدة فى كل القطر .

(٢) يرجع السبب فى عدم جواز تعدد النقابات فى المنشأة الواحدة إلى أن تعددها يؤدى إلى إنقسام عمال المنشأة الواحدة بينهم ويمكن صاحب العمل من استمالة بعض النقابات إليه ليتخذ منها أداة لمحاربة النقابات الأخرى . كما أن هذا التعدد يؤدى إلى احلال الفوضى فى العلاقات بين العمل ورأس المال كما لو تقدمت نقابتان فى منشأة واحدة إلى صاحب العمل بمطالب مختلفة .

فى وقت واحد ، سكت القانون عن النص على حل لهذه الحالة . ونرى أن الأولوية تكون للنقابة التى تضم عدداً أكبر من العمال [١] .

المبحث الخامس

ابراع وثائق التأسيس

٤٨١ — **الجمعية التأسيسية** — تبدأ اجراءات تكوين النقابات باجتماع عدد من العمال ممن تتوفر فيهم الشروط القانونية ولا يقل عددهم عن الحد السابق الإشارة إليه ، بصفة جمعية تأسيسية الاتفاق على تأليف النقابة . ويطلق على هؤلاء المجتمعين اسم الأعضاء المؤسسين تمييزاً لهم عن الأعضاء المنضمين للنقابة بعد إتمام تكوينها .

وتقوم هذه الجمعية بوضع النظام الأساسى للنقابة أو بالموافقة على النظام الأساسى الذى تضعه لجنة مؤقتة تؤلفها الجمعية من بين أعضائها لهذا الغرض. ولم يشر قانون النقابات إلى الإجراءات الخاصة بالجمعية التأسيسية . ولكن طبقاً للمادة ٦٢ من القانون المدنى ، يجب صدور القرارات الخاصة بالتصديق على مواد النظام الأساسى للجمعيات بأغلبية ثلثى الأعضاء .

كما تقوم الجمعية التأسيسية — بعد اقرار النظام الأساسى للنقابة — بانتخاب مجلس ادارة النقابة وفق الأحكام الواردة بالنظام الأساسى. ويحرر محضر لجلسة الجمعية العمومية التى انتخبت هذا المجلس . وقد اعتبر القانون

---

(١) كانت المادة ١٢ من اللائحة التنفيذية لقانون نقابات العمال القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ (الذى كان يتطلب تسجيل النقابات بوزارة الشؤون الإجتماعية) تنص على أنه : « يرفض طلب التسجيل الخاص بتكوين نقابة فى منشأة سبق أن سجلت لها نقابة فى نفس البلد بالتطبيق لأحكام القانون . فاذا لم يكن قد سبق تسجيل نقابة لعمال هذه المنشأة كانت الأولوية فى التسجيل للنقابة التى تضم عددا أكبر من العمال ، فإن تساوى العدد أو تقارب كانت الأولوية فى التسجيل للنقابة التى تضم عمالا يمثلون كل فروع العمل أو أغلبها ورفض تسجيل النقابة الأخرى. ومع ذلك يجوز لمصلحة العمل قبل اتخاذ أى قرار فى شأن التسجيل أن تسعى فى توحيد النقابتين » .

هذا المحضر من بين وثائق تأسيس النقابة التى يجب إيداعها بمكتب العمل (م ١٣) .

٤٨٢ — **النظام الأساسى للنقابة** — وقد نصت المادة التاسعة من قانون نقابات العمال على أن النظام الأساسى للنقابة يجب أن يشتمل على البيانات الآتية :

(١) اسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانوناً — ويقصد بالمقر اسم المدينة التى يوجد بها مركز نشاط النقابة ولا يشترط ذكر عنوان دار النقابة لأنه عرضة للتغيير . أما الممثل القانونى للنقابة فغالباً يكون رئيس مجلس الادارة أو من ينوب عنه حال غيابه . وكان من المستحسن أن ينص القانون على أن رئيس مجلس ادارة النقابة هو ممثلها القانونى حتى لايحتاج الأمر إلى مراجعة النظام الأساسى لكل نقابة لمعرفة ممثلها القانونى [1] .

(٢) الأغراض التى أنشئت من أجلها النقابة . وهذا البيان لامحل له إذ حدد القانون فى المادة الثانية منه أغراض النقابات بأنها ترعى مصالح أعضائها وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية .

(٣) شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم .

(٤) الشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للأعضاء إن وجدت، والحالات التى يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها .

(٥) قيمة الاشتراكات التى يجوز تحصيلها من الأعضاء وحالات الإعفاء وشروطه (كحالة المرض أو البطالة بشرط صدور قرار من مجلس الادارة).

(٦) مصادر أموال النقابة [2] وكيفية استغلالها والتصرف فيها .

ويلاحظ فى هذا الصدد أن القانون قيد حرية النقابات فى استغلال أموالها بموجب المادة ١٨ التى سنتكلم عنها فيما بعد .

---

(١) على المريف — جزء ٢ ص ٣٧ .

(٢) أهم مصدر لأموال النقابة هو اشتراكات الأعضاء . غير أنه توجد مصادر أخرى لها كإعانات الدولة والهبات والوصايا (مع مراعاة أن قبولها معلق على موافقة وزير الشؤون الاجتماعية) وفوائد أموالها المدخرة ، وإيراد حفلاتها ، وأرباح مطبوعاتها .

(٧) اختصاص الجمعية العمومية [١] والقواعد المتعلقة بسير أعمالها كمواعيد انعقادها ومكانه وطريقة الدعوة إليها ومن يتولى رياستها وطريقة أخذ الأصوات والأغلبية اللازمة لصدور قراراتها .

(٨) تشكيل مجلس الإدارة واختصاصه والقواعد الخاصة بسير أعماله وشروط العضوية فيه وكيفية انتخاب أعضائه . وسنعود إلى الكلام عن مجلس الادارة فى الفصل الخاص بادارة النقابة .

(٩) القواعد المتعلقة بإمساك الحسابات والتصديق على الميزانية والحسابات الختامى . علماً بأن القانون فرض أحكاما معينة متعلقة بمالية النقابات وحساباتها فى المادتين ١٩ و ٢٠ منه [٢] .

(١٠) اسم المصرف الذى تودع فيه أموال النقابة .

(١١) الإجراءات الواجب اتخاذها لتعديل نظام النقابة الأساسى أو حلها. مع ملاحظة أن القانون يشترط إيداع كل تعديل يطرأ على النظام الأساسى بمكتب العمل بنفس الطريقة التى تودع بها وثائق تأسيس النقابة (م ١٤)، وعلى مجلس ادارة النقابة أن ينشر ملخص هذا التعديل فى صحيفة يومية صباحية وأخرى يومية مسائية فى خلال سبعة أيام من تاريخ إيداع التعديل (م ١٦) . كما أنه يشترط موافقة ثلثى أعضاء الجمعية العمومية على الأقل على قرار حل النقابة (م ٢٤) .

(١٢) بيان النسبة المئوية من الإيرادات السنوية التى تقررها النقابة للانفاق على شؤون العمال الصحية والاجتماعية بشرط ألا تقل عن الثلث [٣].

---

(١) يلاحظ أن هناك اختصاصات معينة أعطاها القانون للجمعية العمومية دون غيرها من هيئات النقابة سنشير اليها عند الكلام عن إدارة النقابة على أنه يجوز للنظام الأساسى أن يعطى الجمعية العمومية اختصاصات أخرى بالاضافة إلى هذه الاختصاصات الواردة بالقانون

(٢) أنظر فيما بعد بند ١٥١ـ٥١٧ .

(٣) كانت المادة ٦ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الملغى تتطلب كل هذه البيانات أيضاً فى النظام الأساسى للنقابة ولكنها كانت تشترط فى البند ١٢ ألا تقل النسبة المئوية التى تقررها النقابة للانفاق على الشؤون الصحية والاجتماعية للعمال عن ٢٥ فى المائة من ايراداتها السنوية.

هذه هى البيانات التى اشترط القانون وجوب اشتمال النظام الأساسى للنقابة عليها . غير أنه لا يوجد ما يمنع من تضمين النظام الأساسى بيانات أخرى يرى الأعضاء المؤسسون من المصلحة إضافتها بشرط ألا يكون فيها ما يتعارض مع النصوص القانونية .

٤٨٣ — ايداع أوراق التأسيس — وقد فرضت المادة ١٣ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ على مجلس ادارة النقابة الذى تنتخبه الجمعية العمومية التأسيسية أن يودع مكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر النقابة فى ظرف خمسة عشر يوما من تاريخ انتخابه أوراق التأسيس. وأضافت المادة ١٤ بأنه لا يجوز للنقابة أن تباشر أعمالها إلا بعد إيداع الأوراق المذكورة .

وأوراق التأسيس التى نصت عليها المادة ١٣ من قانون نقابات العمال هى:

(١) نسختان من النظام الأساسى للنقابة موقعتان من أعضاء مجلس الادارة . ويجب أن تكون التوقيعات على إحدى النسختين مصدقا عليها رسمياً من الجهة المختصة .

(٢) نسختان من محضر جلسة الجمعية العمومية التى انتخب فيها مجلس الادارة .

(٣) كشفان بأسماء أعضاء مجلس الادارة وصفة كل منهم (رئيس أو سكرتير أو عضو) وسنه وصناعته ومحل إقامته .

(٤) كشف بأسماء أعضاء النقابة مبيناً به اسم كل منهم ولقبه وسنه ومحل إقامته وصناعته وجنسيته ، موقعا من كل منهم [1] .

(٥) إقرار موقع من أعضاء مجلس الادارة يثبت فيه تكوين النقابة طبقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ .

ويقوم مكتب العمل المختص بتحرير محضر بإيداع الأوراق المذكورة ، ويعطى عنها إيصالا لرئيس النقابة أو من ينوب عنه . ولا يجوز لمكتب العمل أن يمتنع عن قبول الإيداع بحجة عدم صحة تكوين النقابة لأن القانون

---

(١) لم يشترط القانون التصديق رسميا على هذه التوقيعات .

رسم طريق الاعتراض على تكوين النقابة بعد حصول الإيداع .

وتعتبر النقابة موجودة قانوناً ،ولها الحق فى مباشرة أعمالها بمجرد إيداع هذه الأوراق .

٤٨٤ — **نشر محضر الايداع** — وتقضى المادة ١٦ من القانون بوجوب قيام مجلس ادارة النقابة بنشر ملخص من محضر إيداع أوراق التأسيس باحدى الصحف اليومية الصباحية وإحدى الصحف اليومية المسائية على نفقته الخاصة (١) وتحت مسئوليته ، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع .

ولا يحول عدم نشر ملخص محضر الإيداع دون مباشرة النقابة لأعمالها إذ أن القانون لم يعلق قيام النقابة إلا على إيداع أوراق التأسيس . غير أن عدم نشر ملخص محضر الإيداع يعتبر مخالفة للقانون تجيز طلب حل النقابة قضائياً طبقاً للمادة ٢٥ بند (١) من القانون .

٤٨٥ — **الاعتراض على اجراءات تكوين النقابة** — وقد أعطت المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ للمدير العام لمصلحة العمل الحق فى أن يبلغ مجلس ادارة النقابة اعتراضاته على اجراءات تكوين النقابة المخالفة لأحكام هذا القانون خلال خمسة عشر يوما من تاريخ محضر إيداع أوراق التأسيس مكتب العمل المختص .

وللنقابة أن تصحح الإجراءات المعترض عليها خلال الخمسة عشر يوما التالية للاعتراض . فإذا مضت هذه المدة دون القيام بهذا التصحيح ، جاز لوزير الشؤون الاجتماعية رفع الأمر للمحكمة الجزئية الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة وتفصل فيه بحكم نهائى أى غير قابل للاستئناف .

وقد فات المشرع أن يحدد موعداً لرفع الدعوى بالاعتراض ، الأمر الذى قد يؤدى إلى إبقاء الموضوع معلقا فترة طويلة من الزمن يظل خلالها حق الوزير فى رفع الدعوى قائماً .

---

(١) يجوز لمجلس الادارة بطبيعة الحال أن يسترد نفقات النشر من أموال النقابة .

ولا يؤثر الاعتراض أو رفع الدعوى به أمام القضاء فى استمرار النقابة ومباشرة نشاطها انتظاراً لصدور حكم المحكمة .

وللمحكمة سلطة التقدير بحيث يمكنها أن تمنح النقابة مهلة جديدة لتصحيح الاجراء المخالف للقانون ، كما يمكنها أن ترفض الاعتراض على أساس أن الاجراء المخالف من الاجراءات غير الجوهرية . أما إذا أصدر حكمها بقبول الاعتراض ، فيعتبر تكوين النقابة باطلا منذ البداية [1] .

وعلى مجلس إدارة النقابة - تطبيقاً للمادة ١٦ - أن يقوم بنشر ملخص الحكم سواء كان بقبول الاعتراض أو برفضه فى إحدى الصحف اليومية الصباحية وفى صحيفة أخرى يومية مسائية على نفقته وتحت مسئوليته خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم .

٤٨٦ — على أن انقضاء الخمسة عشر يوما من تاريخ محضر الإيداع لا يمكن أن يطهر النقابة من العيوب الجوهرية التى تعدم وجود النقابة قانوناً . مثال ذلك : مخالفة شرط من الشروط التى وضعها القانون لتأليف النقابات كسبق وجود نقابة مهنية أخرى فى نفس البلد أو تكوين نقابة لموظفى الحكومة الداخلين فى الهيئة . ويجوز لكل ذى مصلحة أن يتمسك ببطلان تكوين مثل هذه النقابة .

٤٨٧ — **نظام التسجيل القديم** — ويعتبر نظام الإيداع الذى أخذ به المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ معدلا للنظام الذى كان معمولا به من قبل فى ظل قانون نقابات العمال القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ . فقد كان القانون المذكور يشترط تسجيل النقابة فى وزارة الشؤون الاجتماعية لوجودها قانوناً . وكان للوزارة حق رفض التسجيل مع بيان الأسباب ، وعندئذ لا تستطيع النقابة أن تباشر نشاطها ، ويتعين على الأعضاء المؤسسين أن يرفعوا هم الأمر إلى القضاء للفصل فيه . ويقوم الحكم الذى يصدر بالتسجيل مقام التسجيل نفسه [2] .

---

(١) على أن المادة ٥٩ فقرة ٢ من القانون المدنى تنص فيما يختص بالجمعيات على « أن إهمال الشهر أو التهرب بأية وسيلة أخرى من إثبات وجود الجمعية رسميا لا يمنع الغير من التمسك ضد الجمعية بالآثار المترتبة على الشخصية الاعتبارية » ونرى الأخذ بنفس الحكم بالنسبة للنقابات التى لم تتخذ إجراءات النشر .

(٢) أنظر المواد ١٢ — ١٥ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الملغى ، والطبعة الأولى من هذا الكتاب ص ٣٢٩ — ٣٣٢ .

الفصل الثانى

أعمال النقابات

٤٨٨ — نصت المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ على أن النقابات «ترعى مصالح (أعضائها) وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية».

وفى حدود هذه الأغراض، تعمل النقابات وإلا كان عملها باطلا مع مراعاة حقوق الغير حسنى النية (المادتان ٦٣ و ٦٤ من القانون المدنى).

وقد عددت المادة ١٨ من المرسوم بقانون بعض الأعمال الداخلة فى نطاق هذه الأغراض كانشاء صناديق إدخار وتكوين جمعيات تعاونية ونواد للرياضة والثقافة وإبرام إتفاقيات للتأمين الاجتماعى وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية. وهذا التعداد وارد على سبيل التمثيل لا الحصر. وحسناً فعل المشرع إذ أن أوجه النشاط النقابى عرضة للتطور والتغيير بتطور الظروف الاجتماعية والاقتصادية. على أنه إذا كان المشرع لم ير تحديد أوجه النشاط الجائز للنقابات مزاولتها، فقد حرم عليها صراحة القيام ببعض الأعمال التى يخشى أن تنحرف بها عن أغراضها.

وتمكينا للنقابات من أداء رسالتها، فقد منحها القانون الشخصية الاعتبارية (م ١٧).

وسندرس فيما يلى الأعمال المحرمة على النقابات، ثم نستعرض أوجه النشاط التى يجوز للنقابات القيام بها فى سبيل تحقيق أغراضها، ونتناول أخيراً الشخصية الاعتبارية للنقابات.

المبحث الاول

الاعمال المحرمة على النقابات

حرمت المادة ١٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ على نقابات العمال القيام بالأعمال الآتية :

٤٨٩ — (١) **الاشتغال بالمسائل السياسية أو الدينية** — يستند أنصار تحريم الاشتغال بالمسائل السياسية والدينية على النقابات إلى أن اشتغالها بهذه المسائل قد يؤدى إلى وقوع الخلافات بين العمال وبث الفرقة بينهم ، كما أنه يصرف النقابات عن أغراضها الأساسية وهى الدفاع عن مصالح أعضائها .

على أننا نرى فى انجلترا أن نقابات العمال البريطانية تزاول النشاط السياسى منذ أمد بعيد ، وأن حزب العمال يعتمد على مؤازرة هذه النقابات له . كما أن نقابات العمال فى فرنسا تزاول النشاط السياسى عملياً ولو أنه محرم عليها قانوناً .

وإذا كان المشرع المصرى يرى إبعاد نقابات العمال عن الخلافات السياسية ، فلم يكن هناك ما يبرر تحريم اشتراك النقابات فى الانتخابات النيابية بالتقدم بمرشحين لها تناصرهم حتى يدخل ممثلون للعمال فى البرلمان يرفعون صوتهم ويطالبون بتحقيق مصالحهم .

وعلى كل حال ، فإذا كان قد حرم على نقابات العمال الاشتغال بالسياسة فليس ثمة ما يحول بين العمال أعضاء هذه النقابات وبين الانضمام كأفراد إلى الأحزاب السياسية أو تأليف هيئات أو أحزاب سياسية خاصة بهم باعتبارهم مواطنين عاديين لا أعضاء نقابات .

٤٩٠ — (٢) **توظيف أموالها فى أعمال مالية أو تجارية أو صناعية** — نص البند الأول من المادة ١٨ على منع النقابات من « توظيف أموالها فى أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو فى اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة

وزير الشؤون الاجتماعية » . وترجع الحكمة فى هذا المنع إلى أن قيام النقابات بهذه الأعمال يصرفها عن الأغراض الحرفية التى يجب أن تكون هدفها الأول ، فضلا عن أن هذه الأعمال التى تحتاج إلى كفاية خاصة تعرض أموال النقابات للضياع .

ويلاحظ أن بيان الأعمال الخاصة بتوظيف الأموال وارد على سبيل المثال ، ولذا لا يجوز توظيف أموال النقابات فى أعمال زراعية أو عقارية إلا بموافقة وزير الشؤون الاجتماعية شأنها فى ذلك شأن الأعمال التجارية والصناعية ، رغم ورودها بالذات فى المادة ١٨ المذكورة [١] .

على أنه يجوز للنقابات إنشاء أو شراء المبانى لمباشرة أوجه نشاطها - وليس بقصد توظيف الأموال - دون حاجة إلى موافقة وزير الشؤون الاجتماعية . ولكن يشترط فى هذه الحالة صدور قرار من الجمعية العمومية (مادة ١٨ بند ٥) .

كما أن قيام النقابات بتكوين جمعيات تعاونية لخدمة أعضائها [٢] أو تجميع طلبات أعضائها الخاصة بشراء ما يحتاجونه من سلع لشرائها لحسابهم بثمن مخفض [٣] ، لا يحتاج إلى الحصول على موافقة من وزير الشؤون الاجتماعية لأن هذه العمليات ليست من قبيل توظيف الأموال .

٤٩١ — هذا وقد حرمت المادة ١٨ بند (٢) على النقابات الدخول فى مضاربات مالية أو تجارية تحريماً باتاً غير متوقف على موافقة الوزير المختص خشية ضياع أموالها . فلا يجوز إذن شراء أوراق مالية بقصد إعادة بيعها للاستفادة من فروق الأسعار أو الدخول فى مضاربات البورصات .

---

(١) من هذا الرأى أيضاً الدكتور كامل مرسى بند ٣٩١ ، وعلى العريف ص١١٧ .

(٢) نصت المادة ١٧ من قانون نقابات العمال — صراحة — على حق النقابات فى فى تكوين جمعيات تعاونية .

(٣) أميو — المرجع المشار إليه — ص ٣٥٢ وما بعدها .

المبحث الثانى

النشاط المشروع للنقابات

فيما خلا الأعمال التى حرم على النقابات مزاولتها ، يجوز أن تمارس نقابات العمال جميع أوجه النشاط التى يقصد منها رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية .

ويمكن تقسيم الأعمال الجائزة قانوناً المحققة لهذه الأغراض إلى ثلاثة أنواع : الدفاع عن مصالح العمال لدى أصحاب الأعمال ، وتمثيل المصالح المشتركة للمهنة لدى السلطات العامة ، والقيام بإنشاء المؤسسات الاجتماعية التى تعود بالنفع على العمال .

٤٩٢ — (١) الدفاع عن مصالح العمال لدى أصحاب الأعمال — العامل ضعيف بمفرده ، قوى باتحاده مع أقرانه . وهو فى حاجة إلى هذه القوة ليستطيع أن يجابه بها قوة الرأسمالية حتى لاتسحقه . وكان هذا هو الدافع الأول لتكوين النقابات .

فتتولى النقابات الاتصال بأصحاب الأعمال لإزالة ما قد يشكو منه العمال ولمفاوضتهم فى العمل على تحسين شروط العمل وفى مقدمتها ساعات العمل والأجور .

وقد تلجأ النقابات لتحقيق مطالب العمال إلى الطرق الودية . وقد ترى إشهار سلاح الإضراب فى الحدود القانونية كوسيلة للضغط على أرباب الأعمال لحملهم على قبول هذه المطالب .

وتختص نقابات العمال أيضاً باعتبارها المدافعة عن مصالح العمال لدى أصحاب الإعمال بإبرام عقود عمل مشتركة طبقاً للقواعد الواردة بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ والتى سنتناولها بالدراسة فيما بعد .

٤٩٣ — (٢) تمثيل المصالح المشتركة للمهنة لدى السلطات العامة — ولا تقتصر رسالة النقابات فى الدفاع عن مصالح العمال المنتمين إليها

على تحقيق مطالبهم لدى أصحاب الأعمال ، بل تقوم بالدفاع عن مصالح العمال أيضاً لدى السلطات العامة .

فللنقابات أن تطالب الحكومة بإصدار القوانين واللوائح التى تحمى العمال أو بإنشاء المشروعات التى تعود عليهم بالخير .

وتنص بعض التشريعات الأجنبية على وجوب استشارة نقابات العمال قبل اتخاذ بعض الإجراءات أو إصدار بعض اللوائح التنظيمية . بل وتقضى أحياناً فى بعض الحالات بوجوب موافقة النقابات على القوانين أو القرارات التى تصدر بشأنها . كما تستعين الدول بالنقابات فى مراقبة تنفيذ أحكام بعض القوانين .

وليس ثمة ما يمنع السلطات العامة عندنا من استشارة النقابات عند تحضيرها القوانين العمالية ، والاستعانة بها فى مراقبة تنفيذ أحكامها .

٤٩٤ — هذا وتعتبر النقابات أيضاً ممثلة للمصالح المشتركة لأرباب المهنة أمام القضاء . فيجوز لها مباشرة الدعاوى الناشئة عن عقد العمل المشترك والإدعاء بالحقوق المدنية المترتبة على الجرائم التى تلحق ضرراً بالمصالح المشتركة لأرباب المهنة التى تمثلها النقابة [1] . كما تقوم النقابات بتمثيل العمال فى منازعات العمال الجماعية أمام هيئات التوفيق والتحكيم طبقاً للمرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ على النحو الذى سنفصله فى حينه .

فالنقابة لا تعد ممثلة لأعضائها فقط بل للمهنة أو المهن التى ينتمى إليها هؤلاء الأعضاء أيضاً . وفى ذلك ما يسمح للنقابة بتوسيع دائرة نشاطها ، فلا يكون هذا النشاط مقصوراً على مجرد خدمة المصالح الذاتية للأعضاء بل ترتفع النقابة إلى خدمة المهنة ذاتها . ولا جدال فى أن العناية بخدمة المهنة يؤدى إلى رفع مستوى الإنتاج فى الدولة وتحسين طرائقه [2] .

---

(١) كانت المادة ١٦ من قانون نقابات العمال القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ تنص على أن « يكون لها حق التقاضى ، وبنوع خاص مباشرة جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل المشترك والادعاء بالحقوق المدنية المترتبة على الجرائم التى تلحق ضرراً بالمصالح المشتركة بأرباب المهنة التى تمثلها النقابة » .

(٢) الدكتور حسين خلاف — بند ١٠٦ ص ٤٨٤ و ٤٨٥ .

ويلاحظ أنه فى حالة تعدد النقابات الخاصة بعمال إحدى المهن ، يكون لكل نقابة من هذه النقابات الحق فى تمثيل المهنة أمام القضاء نظراً لأن قانون نقابات العمال لم يفرق بينها فى هذه الناحية ، ولم يقصر هذا الحق على « النقابة الأكثر تمثيلا للمهنة[1] » كما فعلت بعض القوانين الأجنبية .

٤٩٥ — (٣) **القيام بالمشروعات الاجتماعية النافعة للعمال** — للنقابات — طبقاً للمادة ١٧ — حق إنشاء صناديق إدخار وتكوين جمعيات تعاونية ونواد للرياضة والثقافة وإبرام اتفاقيات للتأمين الاجتماعى وتوفير الخدمات الصحية طبقاً للأحكام الواردة بالنظام الأساسى للنقابة .

كما يجوز لها أن تنشىء المدارس لمكافحة الأمية أو لتعليم أصول المهنة ، وتفتح المكتبات ، وتنظم المحاضرات ، وتصدر الكتب والنشرات ، وتؤسس مكاتب للتخديم ، وغير ذلك من أوجه النشاط التى تعود بالخير على الأعضاء .

وقد أوجب القانون تخصيص نسبة مئوية معينة من إيرادات النقابة السنوية لا تقل عن الثلث لخدمة الأغراض الصحية والاجتماعية (م ٩ بند ١٢)[2] .

٤٩٦ — **اقتطاع الاشتراكات من الأجور** — وتمكيناً للنقابة من القيام بأعمالها ، قضت المادة السادسة من قانون نقابات العمال بإلزام صاحب العمل بأن يقتطع من أجر العامل — بناء على طلب كتابى من النقابة — قيمة اشتراكه فى النقابة التى ينتمى إليها سواء كانت نقابة منشأة أو نقابة مهنية أو صناعية أو حرفية ، وبأن يسلمه إلى أمين صندوق النقابة خلال النصف الأول من كل شهر .

---

(١) Le syndicat le plus représentatif de la proFession

(٢) كانت المادة ٦ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الملغى تقضى بألا تقل هذه النسبة عن ٢٥ فى المائة من الإيرادات السنوية .

المبحث الثالث

الشخصية الاعتبارية للنقابات

٤٩٧ — قضت المادة ١٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بأن « يكون للنقابات المشكلة طبقاً لأحكام هذا القانون الشخصية الاعتبارية . . . » التى تجعلها مستقلة عن أشخاص أعضائها .

وينبنى على ذلك تمتعها بأهلية التملك وأهلية التعاقد وأهلية التقاضى مما يمكنها من تحقيق أغراضها .

٤٩٨ — **أهلية التملك** — للنقابة أن تتملك الأموال المنقولة والعقارية . غير أنه لا يجوز لها توظيف أموالها فى أعمال مالية أو تجارية أو صناعية ، أو فى اقتناء الأسهم والسندات إلا بموافقة وزير الشؤون الاجتماعية كما سبق أن أشرنا (م ١٨ فقرة أولى)[1] .

وقد اشترط القانون فى الفقرة الخامسة من المادة ١٨ صدور قرار من الجمعية العمومية للنقابة لإنشاء أو شراء المبانى اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها . أى أنه لا يشترط الحصول على موافقة وزير الشؤون الاجتماعية لإنشاء أو شراء المبانى اللازمة لسكن النقابة أو المنشآت التابعة لها وإنما يكتفى بقرار من الجمعية العمومية . ولكن لا يجوز لمجلس الإدارة أن يقوم بهذا التصرف .

أما تملك المبانى بقصد الاستغلال وتوظيف الأموال ، فيجب فيه الحصول على موافقة وزير الشؤون الاجتماعية شأنه فى ذلك شأن بقية صور توظيف الأموال .

٤٩٩ — (٢) **أهلية التعاقد** — للنقابة أن تبرم باسمها جميع العقود اللازمة لتحقيق أغراضها عن طريق وكلائها وهم أعضاء مجلس الإدارة . وغالباً ما يصرح المجلس لرئيسه بالتوقيع باسم النقابة .

---

(١) راجع فيما سبق بند ٤٩٠ ص ٤٦٧ .

كما تقوم النقابات بصفة خاصة بإبرام عقود العمل المشتركة . غير أنه يشترط لنفاذها أن تعرض على الجمعية العمومية للنقابة ويوافق عليها غالبية الأعضاء (م ٣ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠) .

غير أن قانون النقابات قيد أهليتها للتعاقد فيما يختص بقبول الهبات والوصايا . فقررت المادة ١٨ فى البند الرابع منها بأنه لا يجوز للنقابات « قبول الهبات والوصايا إلا بموافقة وزير الشؤون الاجتماعية » . وترجع الحكمة من هذا القيد إلى الرغبة فى تحقق الحكومة من أن الهبة أو الوصية لا يقصد من ورائها إغراء النقابة على الاتجاه فى ناحية معينة كأن تقدم من الأحزاب أو الحكومات الأجنبية لأغراض سياسية . غير أنه يرد على ذلك بأن مثل هذه الهبات لا يمكن أن تكون ظاهرة للعيان ، فضلا عن اشتغال النقابة بالسياسة يجيز طلب حل النقابة قضائياً ، الأمر الذى يجعل القيد الموضوع على قبول الهبات والوصايا معدوم الفائدة ، واجب الإلغاء .

٥٠٠ — (٣) **أهلية التقاضى** — وللنقابة حق التقاضى . وقد نصت المادة التاسعة بند (٢) وجوب اشتمال النظام الأساسى للنقابة على بيان مقرها حتى يمكن تعيين المحكمة التى ترفع أمامها الدعاوى المقامة على النقابة ، وعلى بيان من يمثلها قانوناً حتى توجه إليه الإجراءات القضائية ويحضر عن النقابة أمام المحاكم وغالباً ما يختار رئيس مجلس إدارة النقابة ممثلا قانونياً لها .

فيجوز للنقابة أن تباشر بواسطة ممثلها القانونى الدعاوى المرفوعة منها أو عليها فيما يتعلق بشؤونها باعتبارها شخصاً اعتبارياً . كما أن لها أن تباشر باعتبارها ممثلة للمصالح المشتركة للمهنة التى ينتمى إليها أعضاؤها ، الحق فى مباشرة الدعاوى الخاصة بالدفاع عن هذه المصالح[1] .

---

(١) راجع فيما سبق بند ٤٩٤ ص ٤٧٠.

وقد كانت المادة ١٦ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الملغى تنص على أنه « يكون لها (للنقابات) حق التقاضى ، وبنوع خاص مباشرة جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل المشترك والادعاء بالحقوق المدنية المترتبة على الجرائم التى تلحق ضرراً بالمصالح المشتركة بأرباب المهنة التى تمثلها النقابة » . ولم يأت المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بنص مماثل ، الأمر =

عل أنه ليس للنقابة أن تباشر الدعاوى الخاصة بأعضائها إلا إذا اعتبرتها بعض النصوص القانونية وكيلة عن أعضائها فى ذلك كما جاء فى المادة ١٦ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك التى أعطت لنقابات العمال واتحاداتها التى تكون طرفاً فى عقد العمل المشترك الحق فى أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك . وكما نص المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل على جعل النقابة ممثلة لأعضائها فى تقديم طلب التوفيق والتحكيم وفى الحضور عنهم أمام هذه الهيئات .

٥٠١ — **إعفاء دعاوى النقابة من الرسوم** — وقد قرر قانون النقابات فى المادة ٢٧ منه إعفاء الدعاوى التى ترفعها النقابة تطبيقا لأحكام هذا القانون (أى المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال) من الرسوم القضائية . على أنه خشية التسرع فى رفع الدعاوى بسبب هذا الإعفاء ، « أجاز » القانون للمحكمة فى حالة رفض الدعوى أن تلزم النقابة بالمصروفات كلها أو بعضها [1] .

= الذى حدا بالبعض إلى القول بأن المشرع أراد منع النقابات من الادعاء مدنيا فى الجرائم التى تلحق ضرراً بالمصالح المشتركة للمهن التى تمثلها (على العريف ص ١٢٢ — ١٢٥) . وهذا الرأى محل نظر لأن تمثيل النقابات للمصالح المشتركة للمهن أمر مسلم به ، ولم يحذف النص على الادعاء مدنياً فى هذه الجرائم إلا لأنه تطبيق لقاعدة عامة (من هذا الرأى أيضاً الدكتور كامل مرسى بند ٣٨٧) .

(١) كانت المادة ٢٥ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الملغى تقرر أن : « الدعاوى التى ترفع تطبيقاً لأحكام هذا القانون من النقابة أو من أحد أعضائها يعفى رافعوها من الرسوم القضائية ، وعلى رافع الدعوى أن يقدم طلباً كتابياً إلى لجنة المساعدة القضائية مثبتاً عضويته ، وعلى هذه اللجنة أن تقرر اعفاءه من الرسوم على وجه الاستعجال ، ويعتبر مجرد تقديم طلب الاعفاء إقامة للدعوى » . غير أن القانون الجديد قصر الاعفاء على دعاوى النقابة دون أعضائها ، وجعل هذا الاعفاء مقرراً بنص القانون دون حاجة إلى عرض الأمر على لجنة المساعدة القضائية .

الفصل الثالث

إدارة النقابة

٥٠٢ — تسير النقابة فى أعمالها طبقا لنظامها الأساسى (م ٩) بواسطة هيئاتها الإدارية وهى الجمعية العمومية ومجلس الإدارة[١]. وقد ألزمها القانون بإمساك بعض الدفاتر والسجلات، وفرض عليها أحكاماً بقصد ضبط ماليتها.

وقد سبق أن بحثنا فى الفصل الأول كيفية وضع النظام الأساسى للنقابة والبيانات التى يجب أن يشتمل عليها، فلا داعى لتكرارها هنا[٢]. وسنتكلم فيما يلى عن الهيئات الإدارية للنقابة ثم عن السجلات والدفاتر النقابية، وأخيراً عن أحكام النظام المالى للنقابة.

المبحث الأول

الهيئات الإدارية للنقابة

٥٠٣ — **الجمعية العمومية** — تتكون الجمعية العمومية من جميع أعضاء النقابة تطبيقاً للقواعد العامة فى الجمعيات (المادة ٦٢ فقرة أولى من القانون المدنى). وإن كان لا يوجد ما يمنع من النص فى النظام الأساسى للنقابة على بعض شروط يجب توافرها فيمن يحق له حضور الجمعية العمومية، كتسديد العضو الاشتراك حتى آخر الشهر الذى يتقرر فيه عقد الجمعية العمومية.

وقد ترك القانون للنظام الأساسى للنقابة بيان اختصاصات الجمعية العمومية (م ٩ بند ٧).

غير أن المشرع نص صراحة على اختصاص الجمعية العمومية ببعض

---

(١) ولا يوجد ما يمنع من أن ينص النظام الأساسى على تكوين لجان أو هيئات أخرى إلى جانب الجمعية العمومية ومجلس الادارة، تختص بأمور مؤقتة أو دائمة.

(٢) راجع فيما سبق بند ٤٨٢ ص ٤٦١ ومابعدها.

المسائل بحيث لا يجوز أن يعهد بها النظام الأساسى إلى هيئة إدارية أخرى بالنقابة . وهذه المسائل هى : —

(١) انتخاب أعضاء مجلس إدارة النقابة (م ٨ من قانون النقابات) .

(٢) إنشاء أو شراء المبانى اللازمة للنقابة لمباشرة أوجه نشاطها (م ١٨ بند ٥).

(٣) التصديق على الحساب الختامى للسنة المالية للنقابة (م ٢٠) .

(٤) حل النقابه اختياريا (م ٢٤) .

(٥) اعتماد الميزانية (م ٦١ من القانون المدنى) [١] .

(٦) إجراء أى تعديل فى النظام الأساسى (م ٦١ من القانون المدنى)[١].

(٧) إبرام عقود العمل المشتركة (م ٣ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك) [٢] .

على أنه يلاحظ أن الجمعية العمومية هى السلطة العليا فى النقابة ، المعبرة المعبرة عن إرادتها ، وأن مجلس الإدارة ليس إلا وكلاء عن النقابة يقومون بالأعمال الإدارية تحت إشراف الجمعية العمومية .

٥٠٤ — أما فيما يتعلق بطريقة دعوة الجمعية العمومية للانعقاد ونظام جلساتها وكيفية اتخاذ القرارات ، فقد ترك القانون القواعد المتعلقة بسير أعمالها للنظام الأساسى للنقابة (م ٩ بند ٧) . غير أنه اشترط وجود سجل تدون فيه محاضر جلسات الجمعية العمومية (م ١٩ حـ) .

غير أن الأحكام العامة بشأن الجمعيات الواردة بالقانون المدنى تستلزم دعوة كل الأعضاء العاملين إلى الجمعية العمومية (م ٦٢ فقرة أولى) . وتشترط لصحة مداولات الجمعية العمومية فيما يتعلق بتعديل النظام أو باتخاذ قرار بحل الجمعية حلا اختياريا أن تدرج هذه المسائل فى جدول

---

(١) تنص المادة ٦١ من القانون المدنى على أن : « اعتماد الميزانية والحساب الختامى وإجراء أى تعديل فى نظام الجمعية وحلها حلا اختياريا ، كل ذلك لا يكون إلا بناء على قرار يصدر من الجمعية العمومية » .

(٢) نصت المادة الثالثة من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ على أنه : « . . . يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية لنقابة أو نقابات العمال أو اتحاداتها ، وأن يوافق عليه غالبية الأعضاء » .

الأعمال المرافق لاعلان الدعوة (م ٦٢ فقرة ٣) . ولا تعتبر قرارات الجمعية العمومية صحيحة إلا إذا اتخذت بالأغلبية النسبية للأعضاء الحاضرين والممثلين ، وذلك ما لم يرد فى نظام الجمعية نص يخالف هذا الحكم (م ٦٢ فقرة ٢) أو تطلب القانون أغلبية خاصة كما جاء فى المادة ٢٤ من قانون النقابات من وجوب موافقة ثلثى أعضاء الجمعية العمومية لصدور قرار بحل النقابة اختياريا ، وما جاء فى المادة ٦٢ فقرة ٣ من القانون المدنى من أن تعديل النظام الأساسى يجب أن يتم بموافقة الأغلبية المطلقة لأعضاء الجمعية ، هذا ما لم يرد فى النظام نص يشترط أغلبية أكثر من ذلك .

وهذه القواعد العامة المتعلقة بالجمعيات تسرى على النقابات باعتبارها نوعا خاصا منها ولا يوجد فى قانونها ما يتعارض معها .

٥٠٥ — الطعن فى قرارات الجمعية العمومية — وقرارات الجمعية العمومية واجبة الاحترام ولا مجال للطعن فيها ما دامت صادرة وفقا للقانون والنظام الأساسى للنقابة . أما إذا أصدرت قرارا مخالفا للقانون أو للنظام الأساسى ، فإنه يجوز لكل عضو من أعضاء النقابة ولكل شخص آخر ذى مصلحة وللنيابة العامة رفع دعوى بطلب إبطاله من المحكمة الابتدائية التى يقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة خلال ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار تطبيقا للقاعدة العامة فى الجمعيات الواردة بالمادة ٦٣ من القانون المدنى [1] . على أنه لا يجوز طبقا للفقرة الثانية من المادة المذكورة توجيه دعوى البطلان قبل الغير حسنى النية الذين يكونون قد كسبوا حقوقا على أساس القرار المقصود .

ويجب على المحاكم بطبيعة الحال أن تفرق بين العيوب الجوهرية التى تستوجب البطلان وبين المخالفات اليسيرة التى لا تعتبر ذات أثر مبطل للقرارات .

---

(١) هذا فضلا عن حق الحكومة فى طلب حل النقابة قضائياً لمخالفة القانون طبقاً للمادة ٢٥ من قانون نقابات العمال .

٥٠٦ — الإخطار عن اجتماعات الجمعية العمومية — وقد نصت المادة ٢١ من قانون النقابات على أنه : « يجب أن يسبق كل اجتماع للجمعيات العمومية لنقابات العمال أو اتحاداتها إخطار يرسل إلى مدير مكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر الاجتماع وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول قبل الموعد المحدد للاجتماع بسبعة أيام على الأقل » .

وهذا النص لا يستلزم الحصول على ترخيص بالاجتماع بل مجرد إخطار للعلم [1] . واشتراط هذا الاخطار مقصور على اجتماعات الجمعية العمومية دون اجتماعات مجلس الادارة نظراً لأن الأولى تضم عدداً كبيراً يخشى معه حصول اضطراب .

هذا ويلاحظ أن اجتماعات النقابة لا تعد من قبيل الاجتماعات التى ينطبق عليها القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٢٣ بل هى اجتماعات خاصة لا يدخلها إلا أفراد معينون يدعون بموجب دعوات شخصية .

٥٠٧ — (٢) مجلس الادارة — تقضى المادة الثامنة من قانون النقابات بأنه « يجب أن يكون لكل نقابة مجلس ادارة يشكل من أعضاء لا يقل عددهم عن خمسة ولا يزيد على واحد وعشرين تنتخبهم الجمعية العمومية للنقابة .

« وفى حالة تكوين نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة ومستخدميها يراعى التمثيل النسبى بين الفريقين فى مجلس الادارة » .

والحكمة من وجود هذا المجلس أن الجمعية العمومية لا يمكن أن تتولى الأعمال الإدارية اليومية بسبب كثرة عدد أعضائها ، فتعهد إلى فريق من أعضائها بهذه المهمة باعتبارهم وكلاء عن النقابة .

وقد اشترط القانون أن يبين النظام الأساسى للنقابة تشكيل مجلس الادارة

---

(١) كانت المادة ٢٠ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الملغى تنص على اخطار مصلحة العمل ومأمور القسم أو المركز الواقع فى دائرته مكان الاجتماع . ولكن المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ اكتفى باخطار مكتب العمل المختص . وإن كان هذا الاخطار يؤدى إلى علم البوليس بالاجتماع .

وكيفية انتخاب أعضائه (م٩ بند ٨) . مع وجوب احترام القيدين الواردين بالقانون وهما : —

(١) مراعاة الحدين الأدنى والأقصى الواردين بالقانون لعدد الأعضاء ، فلا يقلون عن خمسة ولا يزيدون على ٢١ . وقد فرض القانون هذا الحد الأدنى الذى لا يجوز أن يقل عدد أعضاء مجلس الإدارة عنه حتى يضمن تمحيص ما يعرض عليه ورقابة بعض الأعضاء للبعض الآخر وعدم تحكم فرد فى المجلس . كما فرض حداً أعلى لعدد الأعضاء حتى لا تؤدى كثرتهم إلى تشعب المناقشات وعدم امكان الوصول إلى قرارات سريعة .

(٢) فى حالة تكوين نقابة واحدة لعمال المنشأة ومستخدميها ، يجب مراعاة التمثيل النسبى بين الفريقين فى مجلس الادارة [1] .

ويشترط القانون فيمن ينتخب عضواً بمجلس إدارة النقابة ، فضلا عما قد يضيفه النظام الأساسى للنقابة من شروط إضافية كإلمامه بالقراءة والكتابة : —

(١) أن يكون بالغاً رشيداً . فقد حرمت المادة ١٢ بند (١) على القصر والمحجور عليهم أن يكونوا أعضاء بمجلس إدارة النقابة . وينبنى على ذلك أنه إذا كان يجوز للعمال أن ينضموا إلى النقابات من سن الخامسة عشر

---

(١) راجع فيما سبق بند ٤٨٠ ص ٤٥٨ و٤٥٩ .

وقد سبق أن ذكرنا أن المستخدم هو من يغلب على عمله المجهود العقلى بصرف النظر عن قيمة الأجر أو طريقة حسابه أو ما إذا كان عقده محدد المدة أم غير محدد المدة . وقد أخذ قسم الرأى بمجلس الدولة بهذا المعيار فأفتى بأنه : « إذا كان العمل المطلوب هو مجرد عمل جسمانى لا دخل للتصرف العقلى فيه إلى بقدر محدود ، فإن من يقوم به يمكن القول بأنه عامل بالمعنى الضيق . وأما إذا كان العمل يقوم فى أساسه على الإدراك العقلى وتصريف الأمور ، فإن من يقوم به يمكن تعريفه أنه مستخدم . وإذا كان العمل يستلزم الجهد العقلى والجسمانى ، فأيهما كانت له الصفة الغالبة كان له الأثر الواضح فى تكييف نوع العمل وتحديد من يقوم به . فنرى مثلا أن الشخص الذى يقوم بادارة الآلة بنفسه إدارة لاتخرج عن كونها تحريكا لإدارتها دون أى مجهود عقلى يعتبر عاملا . وأما المهندس الذى يقوم عمله فى إدارة الآلات على حسن فهمه لفنه وإدراكه له فإنه يعتبر مستخدما . وكذلك الساعى الذى يقوم بنقل الأوراق من مكان إلى آخر فهو عامل وأما الكاتب الذى يمسك الدفاتر ويضبطها ويحرر الأوراق فهو مستخدم » .

(م ٤) ، فإنه لا يجوز لهم ترشيح أنفسهم لعضوية مجلس الإدارة إلا إذا بلغوا الحادية وعشرين سنة ميلادية كاملة .

(٢) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أى السجن أو الأشغال الشاقة أيا كان وصف الجناية التى عوقب من أجلها [١] ، أو سبق الحكم عليه بعقوبة جنحة لارتكابه جريمة من الجرائم التى تمس الشرف أو الأخلاق الواردة على سبيل الحصر بالمادة ١٢ بند (٢) من قانون نقابات العمال وهى: السرقة وإخفاء الأشياء المسروقة والنصب وخيانة الأمانة والرشوة والتفالس مع التدليس والتزوير واستعمال الأوراق المزورة والشهادة الزور وإغراء الشهود والإتجار فى المخدرات وحيازتها والجرائم المنصوص عليها فى المواد ٢٦٧ و ٢٦٨ و ٢٦٩ و ٢٧٠ و ٢٧١ و ٢٧٢ و ٢٧٥ و ٢٧٧ و ٢٧٨ و ٢٧٩ من قانون العقوبات (وهى المواد الواردة بباب « هتك العرض وإفساد الأخلاق » بعد استبعاد المادتين ٢٧٣ و ٢٧٤ الخاصتين بزنا الزوجة [٢]) . والشروع المعاقب عليه قانوناً فى إحدى الجرائم المذكورة .

(٣) ألا يكون من أعضاء نقابة المنشأة الذين احتفظوا بعضويتهم بعد انتهاء عملهم بالمنشأة وفقاً للفقرة الثانية من المادة العاشرة من قانون نقابات العمال التى سنتكلم عنها فيما بعد [٣] . وهـــذا الشرط خاص بنقابات المنشآت وحدها .

وقد كان القانون القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ لايجيز للعمال الأجانب أن يكونوا أعضاء بمجلس إدارة النقابة . غير أن المرسوم بقانون رقم ٣١٩

---

(١) فالعبرة إذن ليست بوصف الجريمة بأنها جناية بل بنوع العقوبة المحكوم بها . فاذا وصفت الجريمة بأنها جناية ولكن صدر الحكم من أجلها بعقوبة جنحة بسبب الظروف المخففة أو التجنيح ، فلايحرم المحكوم عليه من عضوية مجلس الإدارة إلا إذا كانت الجريمة داخلة ضمن الجرائم الأخرى التى تؤدى إلى الحرمان عند الحكم فيها بعقوبة الجنحة .

(٢) يلاحظ أن القانون لم يستبعد المادة ٢٧٧ ع الخارجة بجريمة زنا الزوج ، ولانرى محلا للتفرقة بين الحالتين خصوصاً وأنه لا يوجد ما يمنع من ترشيح العاملات أنفسهن لعضوية مجلس إدارة النقابة .

(٣) راجع فيما بعد بند ٥٣٦ ص ٤٩٦ .

لسنة ١٩٥٢ لم يتضمن هذا النص نظراً لأن العمال الأجانب ليسوا بالكثرة التى يخشى معها سيطرتهم على النقابات ، وبذا يمكن للعمال الأجانب أن يكونوا أعضاء بمجلس إدارة النقابة .

ويلاحظ أن فقدان عضو مجلس الادارة لشرط من الشروط الواجب توافرها فى أعضاء مجلس الادارة يؤدى إلى سقوط عضويته فوراً .

٥٠٨ — أما اختصاصات مجلس الإدارة والقواعد المتعلقة بسير أعماله ، فقد ترك القانون الأمر فيها للنظام الأساسى للنقابة الذى يجب أن يشتمل على بيان بها (م ٩ بند ٨) .

ويعتبر مجلس الادارة من الناحية العملية هو الموجه الفعلى لجميع أوجه نشاط النقابة نظراً لأنه يضم عادة زعماء العمال . وجرت العادة بأن يعهد إلى مجلس الإدارة بتصريف شؤون النقابة الإدارية والمالية : كتقرير قبول وفصل الأعضاء [١] ، وتعيين وفصل مستخدمى النقابة ومجازاتهم ، وتحضير ميزانية النقابة ، والأمر بالنفقة فى حدود الميزانية [٢] ، والاشراف على منشآت النقابة ، والسعى لازالة الخلاف بين الأعضاء وأصحاب الأعمال بالطريق الودى ، ودعوة الجمعية العمومية للانعقاد وتحضير جدول أعمالها وتنفيذ قراراتها .

وجرت العادة أن ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيساً ووكيلا وسكرتيراً وأميناً للصندوق ، إذا لم تكن الجمعية العمومية قد انتخبتهم .

وقد اشترط القانون وجوب اعداد سجل بالنقابة تدون فيه محاضر جلسات مجلس الإدارة [٣] .

---

(١) نصت المادة ١١ من قانون النقابات على أن يحاكم العضو المطلوب فصله أمام مجلس الإدارة ، ويصدر قرار فصله بأغلبية ثلثى الأعضاء ، مع حق العضو المفصول فى الطعن أمام القضاء (أنظر فيما بعد المبحث الخاص بانتهاء العضوية) .

(٢) ألزمت الفقرة الأخيرة من المادة ١٩ من قانون نقابات العمال ، مجلس الإدارة بأن يعلن للأعضاء كل ستة أشهر بيانا مفصلا عن الإيرادات والمصروفات .

(٣) أنظر فيما بعد بند ٥١١ .

٥٠٩ — **الطعن فى قرارات مجلس الادارة** — تعتبر قرارات مجلس الإدارة نهائية غير أنه يجوز للمجلس أن يعدل عنها، كما يجوز للجمعية العمومية إلغاؤها أو تعديلها مع عدم المساس بحقوق الغير حسنى النية [١].

أما إذا كانت هذه القرارات مخالفة للقانون أو للنظام الأساسى للنقابة أو لقرارات الجمعية العمومية، فيجوز - طبقاً للمادة ٦٤ من القانون المدنى - لكل عضو فى النقابة وللنيابة العامة طلب صدور الحكم بإبطالها من المحكمة الابتدائية التابع لها مقر النقابة فى خلال سنة من تاريخ القرار المطلوب ابطاله. على أنه لا يجوز رفع دعوى البطلان على الغير حسنى النية الذين كسبوا حقوقاً على أساس هذا القرار.

٥١٠ — **المسئولية الجنائية عن اعطاء بيانات غير صحيحة** — وقد نصت المادة ٣٣ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ « مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لاتزيد على ستة أشهر وبغرامة لاتتجاوز مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل عضو من أعضاء مجلس الادارة يتعمد إعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسى أو السجلات أو الدفاتر أو الحسابات التى فرض هذا القانون إبلاغها لذوى الشأن » [٢].

المبحث الثانى

السجلات والدفاتر النقابية

٥١١ — ألزمت المادة ١٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ النقابات بأن تعد بحسب الأوضاع والشروط التى يبينها قرار وزير الشؤون

---

(١) على العريف — بند ٤٩ ص ١١٧.

(٢) يلاحظ أن الحكم بالإدانة فى هذه الجريمة لاتسقط عضوية مجلس الإدارة لأنها لم ترد — مع الأسف — ضمن الجرائم المانعة من هذه العضوية والواردة على سبيل الحصر بالمادة ١٢ من القانون.

الاجتماعية [١] السجلات والدفاتر الآتية :

(١) سجلات لقيد الأعضاء — تبين اسم كل عضو ولقبه وجنسيته وصناعته وتاريخ ميلاده وتاريخ قبوله وتاريخ فصله منها وتوقيع كل منهم أو ختمه .

(٢) سجل تدون فيه محاضر جلسات مجلس الادارة [٢] .

(٣) سجل تدون فيه محاضر جلسات الجمعية العمومية [٣] .

(٤) دفاتر للحسابات — وقد أضافت المادة ١٩ « وبنوع خاص دفتر تقيد فيه المبالغ التى دفعها كل عضو والتى صرفت له » . غير أن قرار وزير الشؤون الاجتماعية الصادر فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ تضمن وجوب امساك دفاتر أخرى للحسابات بحيث يجب أن تشمل دفاتر الحسابات :

(ا) دفتر لقيد الإيرادات والمصروفات يشمل حساب كل شهر على حدة.

---

(١) صدر قرار من وزير الشؤن الاجتماعية فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ ببيان أوضاع وشروط سجلات النقابات ودفاترها متضمنا سبعة نماذج لسجل قيد الأعضاء ، ودفتر قيد الايرادات والمصروفات ، ودفتر حساب البنك ، ودفتر حساب السلفة المستديمة ، ودفتر إيصالات ، ودفتر الاشتراكات ، ودفتر حساب الأعضاء . وقد أوردنا صورة هذه النماذج بالملحق رقم ٣ بنهاية الكتاب (الوقائع المصرية — عدد ٩٨ — ٥٣/١٢/٧) .

(٢) كانت المادة ٢٠ من اللائحة التنفيذية لقانون نقابات العمال القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ تقضى بأن « يشتمل هذا السجل على تاريخ كل جلسة وساعة انعقادها وأسماء الأعضاء الحاضرين وصفة كل منهم وعلى بيان بالمسائل المعروضة على المجلس وخلاصة ما دار بشأنها من مناقشات وما اتخذ فيها من قرارات وذلك بخلاف البيانات الأخرى التى تقضى لائحة النظام الأساسى بإثباتها بمحاضر الجلسات . ويجب أن يثبت بكل محضر ما يفيد تلاوة محضر الجلسة السابقة من السجل ، والتصديق عليه بعد إثبات ما أبدى بشأنه من ملاحظات ، ويوقع فى ذيل كل محضر من الرئيس والسكرتير أو من ناب عنهما فى تلك الجلسة . ويعطى لكل محضر رقم مسلسل ولا يترك فراغ بين محضر وآخر » . غير أنه لم تصدر لائحة تنفيذية للقانون الجديد رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ .

(٣) كانت المادة ٢١ من اللائحة التنفيذية لقانون نقابات العمال القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ تنص على أن يشتمل هذا السجل على تاريخ كل جلسة وساعة انعقادها ومكانه واسم رئيس الاجتماع وسكرتيره وعدد الأعضاء الحاضرين بعد أن يثبت السكرتير من شخصية كل عضو . ويشتمل المحضر كذلك على جدول أعمال تلك الجمعية وتاريخ إرساله للأعضاء وخلاصة ما دار فى الاجتماع من مناقشات وما اتخذفيه من قرارات وعدد الأعضاء الذين وافقوا على كل قرار ويتلى فى نفس الجلسة نص تلك القرارات التى يشترط فيها لصحة القرار موافقة نسبة معينة من مجموع أعضاء النقابة يجب أن يذكر بالمحضر عدد هؤلاء الأعضاء يوم انعقاد الجلسة .

(ب) دفتر لحساب البنك تقيد فيه المبالغ التى تودع فى البنك والتى تصرف منه أول فأول .

(حـ) دفتر للسلفة المستديمة — يحتفظ به مستلم السلفة المستديمة للصرف منها فى شؤون النقابة ويقيد فيه أول فأول قيمة تلك السلفة وما صرف منها.

(ء) دفتر إيصالات — مرقوم بأرقام مسلسلة . والمفهوم أن يكون لكل ورقتين متتاليتين رقم واحد حتى تكون إحداهما كأصل يعطى لدافع المبلغ وتبقى الأخرى بالدفتر كصورة .

(هـ) دفتر اشتراكات — تقيد به أسماء المشتركين وما دفعه كل منهم فى كل شهر من أشهر السنة مع بيان رقم الإيصال .

(و) دفتر حسابات الأعضاء — لكل عضو صفحة تقيد فيها المبالغ التى دفعها والتى صرفت إليه .

٥١٢ — وقد اشترطت المادة ١٩ أيضاً أن ترقم كل صفحة من صفحات هذه الدفاتر والسجلات وتختم بخاتم وزارة الشؤون الاجتماعية قبل البدء فى العمل بها حتى لا يتيسر نزع بعض صفحاتها أو تغييرها .

٥١٣ — وأعطى القانون لمفتشى وزارة الشؤون الاجتماعية حق الاطلاع على هذه السجلات والدفاتر فى أى وقت بمقر النقابة دون نقلها .

المبحث الثالث

قواعد النظام المالى

٥١٤ — **ميزانية النقابة** — أوجب المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ أن يكون لكل نقابة ميزانية . فأشارت المادة التاسعة بند (٩) إلى وجوب اشتمال النظام الأساسى للنقابة على القواعد المتعلقة بالتصديق على الميزانية .

وتوضع الميزانية لمدة سنة قد تتفق مع السنة الشمسية، وقد تبدأ فى تاريخ خلاف أول يناير تبعاً لظروف النقابة ، ويطلق عليها اسم السنة المالية .

وتشتمل الميزانية على بيان تقديرى بإيرادات النقابة المنتظر تحصيلها ، وأبواب الانفاق الممكن الصرف عليها ، فى خلال العام المقبل .

ويقوم مجلس ادارة النقابة عادة بتحضير الميزانية ويعرضها على الجمعية العمومية إذ هى المختصة باعتماد الميزانية (م ٦١ مدنى). وعلى مجلس الادارة أن يلتزم بالانفاق فى الحدود المبينة بالميزانية المعتمدة من الجمعية العمومية.

٥١٥ — الحساب الختامى — كما تطلب القانون وضع حساب ختامى عن كل سنة مالية تنقضى، يبين الإيرادات التى حصلت فعلا والنفقات التى صرفت فعلا خلالها.

وقد نصت المادة ٩ بند (٩) على وجوب اشتمال النظام الأساسى للنقابة على القواعد المتعلقة بالحساب الختامى.

وقضت المادة ٢٠ بأن « على النقابة أن تقدم لمكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر النقابة خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء السنة المالية نسخة من حسابها الختامى بعد اعتماده من محاسب قانونى ويرفق به محضر اجتماع الجمعية العمومية التى صدق فيها عليه ».

ويؤخذ من هذا النص أن الحساب الختامى يجب أن يقدم للجمعية العمومية للتصديق عليه قبل مضى ستة أشهر على تاريخ انتهاء السنة المالية.

وتصديق الجمعية العمومية على الحساب الختامى يمكنها من الحكم على كيفية قيام أعضاء مجلس الادارة بعملهم ومدى احترامهم لقواعد الميزانية. ويعتبر القرار الصادر بالتصديق على الحساب الختامى إخلاء لمسئولية أعضاء مجلس الإدارة عن أعمالهم خلال تلك السنة.

ويقوم مجلس الإدارة بتحضير الحساب الختامى غير أنه يجب اعتماده من أحد المحاسبين القانونيين قبل تقديمه للجمعية العمومية حتى يمكن الاطمئنان إلى صحة الحساب المقدم. ولا يعنى الاعتماد إقرار التصرفات التى تمت، بل هو مجرد تصديق على صحة انتظام الحسابات.

٥١٦ — الاعفاء من نصف السنوى عن مالية النقابة — على أن المشرع لم ير حرمان أعضاء النقابة من كل رقابة على ماليتها طوال السنة المالية انتظاراً للحساب الختامى، فقد أوجب فى الفقرة الأخيرة من المادة ١٩

على مجلس إدارة النقابة أن يعلن للأعضاء كل ستة أشهر بياناً مفصلا عن الإيرادات والمصروفات . والمقصود بذلك بيان ما تم تحصيله وما تم صرفه خلال هذه المدة .

ويكفى لإعلان الأعضاء ، تعليق كشوف الإيرادات والمصروفات بمقر إدارة النقابة .

٥١٧ — **الاشراف الحكومى** — ورغبة من الحكومة فى فرض رقابتها لمنع التلاعب بمالية النقابات ، نص القانون على ما يأتى :

(١) حق الاطلاع على دفاتر الحسابات ـ فقد أعطت المادة ١٩ لمفتشى وزارة الشؤون الاجتماعية الحق فى الاطلاع فى أى وقت بمقر النقابة على السجلات والدفاتر التى ألزمت النقابة بإمساكها ومن بينها دفاتر الحسابات [١] .

(٢) تبليغ الحساب الختامى لمكتب العمل — وألزمت المادة ٢٠ النقابة بأن تقدم لمكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر النقابة خلال ستة أشهر من تاريخ إنتهاء السنة المالية نسخة من الحساب الختامى لهذه السنة المالية (بعد اعتمادها من أحد المحاسبين القانونيين) ، ومحضر جلسة الجمعية العمومية التى صدق فيها على هذا الحساب .

والحكمة فى ذلك هى الرغبة فى التحقق من احترام الإجراءات والمواعيد المقررة قانوناً فى هذا الشأن .

غير أننا نرى أن التدخل الحكومى فى شؤون النقابات معيب ، ولعله كان ضرورة مؤقتة لحين اشتداد ساعد الحركة النقابية وازدياد الوعى لدى العمال بحيث يستطيعون وحدهم الاشراف على حسن سير الأمور بنقاباتهم [٢] .

---

(١) راجع فيما سبق بند ٥١١ ص ٤٨٣ و٤٨٤ .

(٢) على أن الاشراف الحكومى على النقابات لا يقتصر على الناحية المالية ، فللحكومة أن تعترض على إجراءات تكوين النقابة (م ١٥) ، ولها أن تطالب بحل النقابة قضائياً فى الحالات المبينة فى القانون (م ٢٥) .

الفصل الرابع

عضوية النقابة

يشترط القانون شروطاً معينة لقبول العامل عضواً فى إحدى النقابات.

ومتى قبل العامل عضواً نقابيا ، فإنه يلتزم بهذه الصفة بواجبات نحو النقابة ، كما يتمتع بحقوق له قبلها .

ويظل العضو حائزاً لهذه الصفة حتى يفقدها إما بانسحابه من النقابة أو بفصله منها أو بسقوط عضويته وفق أحكام القانون .

وسنتكلم فيما يلى عن شروط العضوية ثم حقوق وواجبات الأعضاء ثم نختتم هذا الفصل بالكلام عن انتهاء العضوية .

المبحث الأول

شروط العضوية

يشترط قانون نقابات العمال فيمن ينضم إلى هذه النقابات الشروط التالية : —

٥١٨ — (١) أن يكون عاملا مشتغلا بالمهنة أو الصناعة الخاصة بالنقابة المهنية التى يريد الانضمام إليها أو يكون عاملا بالمنشأة التى يريد الانضمام لنقابتها — فأعضاء النقابة المهنية يجب أن يكونوا ، كما سبق أن ذكرنا ، من العمال المشتغلين بنفس المهنة أو الصناعة ، أو بمهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة فيما بينها ، أو تشترك فى إنتاج واحد[1] . على أنه لا يشترط أن تكون هذه المهنة هى مهنته الوحيدة أو الأساسية .

---

(١) راجع فيما سبق بند ٤٧٧ . ويلاحظ أن هذا الشرط لا يمنع النقابة من أن يكون بها موظفون أغراب على المهنة ، أو أن تتخذ لها مستشاراً قانونياً من المحامين .

أما بالنسبة لنقابة المنشأة ، فيشترط فيمن ينضم إليها أن يكون عاملا بالمنشأة التى يرغب أن يكون عضواً فى نقابتها .

٥١٩ — (٢) **ألا يقل سن العضو عن خمس عشرة سنة** — قضت المادة الرابعة من القانون بانه « لا يجوز للعامل أن ينضم إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر خمس عشرة سنة . . . » .

ولا تعتبر هذه السن مبكرة للاشتراك فى توجيه أمور النقابة لأن القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ بشأن تشغيل الأحداث يسمح للأحداث فى هذه السن بمزاولة بعض الأعمال ، فضلا عن أن تخفيض سن العضو يؤدى إلى تمكين أكبر عدد من العمال من الاستفادة من مزايا النقابة خصوصاً وأن انضمام العمال الأحداث للنقابة لن يكون له أى خطر نظراً لأن نسبتهم إلى مجموع العمال المشتغلين بالصناعة أو التجارة قليلة ولن يكون لأصواتهم فى الجمعية العمومية تأثير يذكر فى توجيه نشاط النقابة . وأخيراً فإن السن الوارد بالقانون ليس إلا الحد الذى لا يصح للنقابة أن تنزل دونه ، ولكن لكل نقابة حق تحديد سن أعلى لمن تقبله فى عضويتها فى نظامها الأساسى .

على أنه يلاحظ إذا كان القانون أجاز للعمال منذ الخامسة عشر من من عمرهم الانضمام إلى النقابات ، فإنه اشترط بلوغهم الحادية والعشرين لصحة انتخابهم أعضاء فى مجلس إدارة النقابة (م ١٢) .

٥٢٠ — (٣) **ألا يكون العامل عضواً فى نقابة أخرى** — إذ لا يجوز طبقاً لعجز المادة الرابعة من القانون أن ينضم العامل « إلى أكثر من نقابة واحدة من نقابات العمال » فى وقت واحد . ويعلل هذا المنع بأنه يراد به تركيز جهود العامل النقابية فى نقابة واحدة بدلا من تشتيتها بين عديد من النقابات ، كما أنه يحول دون سيطرة حفنة من العمال على عدة نقابات عن طريق الاشتراك فيها جميعاً فى وقت واحد .

وعدم جواز الانضمام إلى أكثر من نقابة واحدة فى نفس الوقت تسرى على جميع نقابات العمال سواء كانت نقابات مهنية أو نقابات منشآت . فلا يجوز أن ينضم العامل فى وقت واحد إلى نقابة مهنته وإلى نقابة المنشأة

التى يعمل فيها . غير أنه تستثنى من ذلك — فى نظرنا — حالة العامل المنضم إلى نقابة مهنية والذى اعتبر فيما بعد عضواً بحكم القانون فى نقابة المنشأة التى يعمل بها لبلوغ عدد أعضائها ثلاثة أخماس مجموع عمالها — كما سيأتى . ففى هذه الحالة يجوز أن يبقى هذا العامل عضواً فى نقابة مهنته ، إذ أن المادة الرابعة تقول « لا ينضم (أى باختياره) إلى أكثر من نقابة واحدة من نقابات العمال »[1] .

ولا يجوز لعامل أن يستند إلى احترافه أكثر من مهنة لتبرير إنضمامه إلى أكثر من نقابة واحدة . فله أن يختار نقابة واحدة لإحدى المهن التى يحترفها للانضمام إليها[2] .

غير أنه لا يوجد ما يمنع من الجمع بين عضوية نقابة عمالية وعضوية نقابة أخرى من النقابات المنظمة بقوانين خاصة كنقابة الأطباء أو نقابة المهن الهندسية . فيجوز لمهندس يعمل فى إحدى الشركات أن ينضم إلى نقابة المهن الهندسية ، وينضم فى نفس الوقت إلى نقابة عمال الشركة التى يشتغل بها .

٥٢١ — الأجانب — كانت الفقرة الثانية من المادة ٧ من قانون النقابات القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ تنص على أنه « لايجوز للعمال الأجانب أن ينضموا لنقابة إلا إذا كانوا مقيمين فى مصر بصفة دائمة وبشرط ألا يتجاوز عددهم ربع عدد أعضاء النقابة » . وقصد من تحديد هذا العدد ألا تؤثر الزيادة فى توجيه الأجانب للنقابة وكيفية إدارتها . كما كان القانون القديم يحرم على العمال الأجانب عضـــوية مجلس إدارة النقابة (م ١٠ فقرة ثانية) .

غير أن المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ استبعد هذين القيدين لقلة عدد العمال الأجانب فى مصر بحيث لاتخشى سيطرتهم على النقابات وبناء على ذلك يسوى قانون النقابات حالياً بين العمال الأجانب والعمال

---

(١) عكس ذلك على العريف ص ٦٢ .

(٢) يرى على العريف عكس هذا الرأى بند ٢٦ ص ٥٥ .

المصريين فى الحقوق النقابية [١].

٥٢٢ — هذه هى الشروط التى يستلزمها القانون فى عضو النقابة . على أنه ليس هناك ما يمنع النقابة من النص فى نظامها الأساسى على وجوب توافر شروط فى العضو فوق تلك التى يتطلبها القانون . كأن يستلزم أن يكون العضو حسن السير والسلوك ، أو أن يقدم تعهداً بدفع الإشتراكات بانتظام وباحترام نظم النقابة ولوائحها . كما قد ينص على وجوب موافقة مجلس إدارة النقابة على طلبات الانضمام . وقد أشارت المادة التاسعة من القانون إلى وجوب اشتمال النظام الأساسى للنقابة على شروط قبول الأعضاء .

٥٢٣ — **حرية النقابة فى قبول أعضائها** — بقى أن نتساءل عما إذا كان يحق للنقابة أن ترفض قبول عضوية العامل الذى توافرت فيه الشروط المطلوبة أم أنها تلتزم بقبوله . جرى القضاء الفرنسى على الاعتراف للنقابة بحقها فى رفض طلبات الانضمام المقدمة إليها بدون إبداء الأسباب مستندة إلى مبدأ الحرية النقابية [٢] .

وهذا هو الوضع السليم للأمور إذ يجب أن تترك للنقابة حرية رفض طلبات الانضمام إليها . إذ أن الاعتراف لها بهذا الحق يكفل المحافظة على وحدتها اللازمة لبقائها وضمان نجاحها .

٥٢٤ — **حرية الانضمام إلى النقابات** — وإذا كانت النقابة حرة فى قبول أعضائها ، فكذلك العمال أحرار فى الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابات .

وقد حرص القانون على صيانة هذه الحرية ضدعسف أصحاب الأعمال ،

---

(١) تحرم بعض القوانين الأجنبية كالقانون المجرى على الأجانب الانضمام إلى النقابات تحريما باتا . وتسوى قوانين أخرى كالقانون الفرنسى بين الأجانب والوطنيين فى الانضمام إلى النقابات مع حرمان الأجانب من عضوية مجالس إدارة النقابات .

(٢) نقض مدنى فرنسى — ٢٥ أكتوبر ١٩٢٤ — الجازيت دى باليه — ١٩٢٤ — ٢ — ٧٤٧ . ومحكمة السين المدنية — ٧ ديسمبر ١٩٢٧ — الجازيت دى باليه — ١٩٢٨ — ١ — ١١٠ .

فنص فى المادة ٢٣ على معاقبة كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد على مائة جنيه إذا فصل أحد العمال أو وقع عليه أية عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى نقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها . وتتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص . وتعتبر اللجنة المؤقتة التى تباشر الإجراءات التمهيدية لتكوين النقابة فى حكم النقابة فيما يختص بتطبيق هذه المادة .

كما نص قانون نقابات العمال فى المادة ٢٢ منه على أن « يقع باطلا كل شرط فى عقود العمل مخالف لأحكام القانون » .

٥٢٥ — ولكن ما الحكم إذا ما رفض صاحب العمل تشغيل العامل عنده ابتداءاً لمجرد انتمائه إلى النقابة أو لأنه لا يريد الالتحاق بالنقابة التى يعينها له صاحب العمل ؟

حقاً إن صاحب العمل حر فى تخديم الغير عنده ولكن رفض صاحب العمل تشغيل العامل عنده لهذا السبب يعتبر تعسفاً من جانبه فى استعمال حق تشغيل العمال لديه . والتعسف فى استعمال الحق يعطى لمن أصابه ضرر بسببه الحق فى المطالبة بالتعويض .

٥٢٦ — غير أن النقابات تعترض على مبدأ النقابة الحرة أى ترك العامل حراً فى الانضمام إليها والانسحاب منها لأنه يؤدى إلى إضعاف نشاطها ونفوذها . وترى الأخذ بمبدأ النقابة الإجبارية (syndicat obligatoire) . فيلزم كل عامل يشتغل بحرفة معينة بالانضمام إلى النقابة الممثلة لهذه الحرفة أو أن تعتبر — على الأقل — قرارات هذه النقابة والاتفاقيات التى تبرمها سارية المفعول على جميع المشتغلين بالحرفة سواء كانوا أعضاء أم غير أعضاء بها .

على أن مبدأ النقابة الإجبارية يلقى بعض الاعتراض لتعلقه بنوعين متعارضين من المصالح : مصلحة الفرد فى أن تبقى حريته الشخصية مكفولة ، فلا يرغم على الانضمام إلى نقابة لا يرتضيها ، ومصلحة النقابة فى ازدياد

عدد أعضائها ونفاذ كلمتها وتحقيق رسالتها [١] .

وقد أخذ المشرع المصرى فى المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بفكرة النقابة الإجبارية فى حالة واحدة بالنسبة لنقابات المنشآت .

٥٢٧ — النقابة الإجبارية — فنصت المادة الخامسة من قانون نقابات العمال الجديد على أنه : « فى أى وقت يبلغ عدد أعضاء نقابة المنشأة ثلاثة أخماس مجموع عمالها يعتبر الباقون أعضاء فى النقابة » .

وتبرر المذكرة الإيضاحية هذا الحكم بالرغبة فى « توسيع نطاق عضوية النقابة لتستطيع خدمة العمال خدمة فعالة متى ساهموا جميعا فى دفع الاشتراكات وإيجاد التناسق بين نصوص هذا المرسوم بقانون وقانون عقد العمل المشترك » .

المبحث الثانى

حقوق وواجبات الأعضاء

٥٢٨ — يلتزم عضو النقابة بواجبات نحو النقابة ، ويتمتع بحقوق له قبلها . ولم يحدد قانون نقابات العمال حقوق وواجبات الأعضاء ، وإنما ترك تحديدها للنظام الأساسى للنقابة . وهذا ما أشارت إليه المادة التاسعة من القانون إذ أوجبت أن يبين النظام الأساسى للنقابة شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم ، والشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للأعضاء إن وجدت ، والحالات التى يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها ، وقيمة الاشتراكات والرسوم الأخرى التى يجوز تحصيلها من الأعضاء ، وحالات الاعفاء وشروطها [٢] .

٥٢٩ — فمن واجب العضو أن يدفع قيمة اشتراكه بصفة منتظمة ، وأن يحترم قرارات النقابة ، وأن يمتنع عن إتيان كل فعل يضر بها .

---

(١) الدكتور حسين خلاف — بند ١٥٠ ص ٥٢٩ و ٥٣٠ .

(٢) راجع فيما سبق بند ٤٨٢ .

وتيسيرا لتحصيل الاشتراكات ، ألزمت المادة السادسة من قانون النقابات صاحب العمل بناء على طلب كتابى من النقابة بأن يقتطع من أجر العامل قيمة اشتراكه فى النقابة سواء كانت نقابة منشأة أو نقابة مهنية ، ويسلمه إلى أمين صندوق النقابة خلاف النصف الأول من كل شهر .

وتمكينا لأعضاء النقابة من أداء واجبهم بتنفيذ القرارات النقابية المشروعة ، نصت المادة ٢٣ من قانون النقابات على معاقبة رب العمل أو يقوم مقامه بغرامة لا تقل عن عشرين جنيها ولا تزيد على مائة جنيه إذا فصل أحد عماله أو أوقع عليه أية عقوبة بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قرار من قراراتها المشروعة . وتتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص .

غير أنه يشترط فى إلتزام العضو بتنفيذ قرارات النقابة أن تكون هذه القرارات صحيحة شكلا وموضوعا أى صادرة من الجهة المختصة وطبقا للإجراءات المنصوص عليها فى القانون والنظام الأساسى للنقابة وفى حدود اختصاصات النقابة وأغراضها . ولا يعفى العضو من احترام القرارات النقابية أنه لم يوافق شخصيا عليها عند التصويت ما دامت قد صدرت بالأغلبية المطلوبة قانونا .

ويقضى القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك بأن أحكام هذا العقد تسرى على العمال المنضمين لنقابة كانت طرفا فيه أو لنقابة تكون قد انضمت إلى العقد بعد إبرامه . ويظل هؤلاء العمال خاضعين لأحكام عقد العمل المشترك طوال مدته ولو انسحبوا من عضوية النقابة قبل إنتهاء هذه المدة (م ٧) [1] .

٥٣٠ — أما حقوق عضو النقابة ، فتتلخص فى حقه فى حضور الجمعية العمومية للنقابة والاشتراك فى مداولاتها وانتخاباتها وترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة ، والتمتع بالخدمات

---

(١) أنظر فيما بعد أحكام عقد العمل المشترك فى الباب الثانى من هذا القسم .

الاجتماعية والثقافية والصحية والاقتصادية التى توفرها النقابة لأعضائها ، والاستفادة مما تصل إليه النقابة من مزايا فى عقود العمل المشتركة وقرارات التوفيق والتحكيم .

المبحث الثالث

انتهاء العضوية

٥٣١ — تنتهى عضوية العامل بالنقابة — بطبيعة الحال — بانتهاء حياته بالوفاة إذ أن هذه العضوية شخصية لا تورث ، أو بانتهاء حياة النقابة بحلها .

غير أن عضوية النقابة قد تنتهى مع بقاء العضو على قيد الحياة واستمرار النقابة فى نشاطها بأحد طرق ثلاثة : إما بانسحاب العضو من النقابة أو بفصله منها أو بسقوط عضويته . وسنتكلم عن كل سبب من هذه الأسباب الثلاثة فيما يلى .

٥٣٢ — (١) **انسحاب العضو من النقابة** — يجوز لكل عضو من أعضاء النقابة أن ينسحب منها فى أى وقت ، استناداً إلى القاعدة العامة التى يقوم عليها التشريع النقابى فى مصر وهى حريه الانضمام إلى النقابات[1] .

وقد نص البند الثالث من المادة التاسعة من قانون نقابات العمال على وجوب اشتمال النظام الأساسى للنقابة على شروط انسحاب الأعضاء . غير أنه لا يجوز بطبيعة الحال أن يوضع من الشروط ما يقصد به عرقلة الحق فى الانسحاب من النقابة .

غير أنه لا يجوز الانسحاب من نقابة المنشأة إذا كانت تضم أكثر من ثلاثة أخماس مجموع عمال المنشأة . لأن عضوية النقابة فى هذه الحالة إجبارية بالنسبة لجميع عمال المنشأة كما سبق أن ذكرنا[2] .

---

(١) كان قانون النقابات القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ ينص صراحة فى المادة ٨ منه على أن « لكل عضو أن ينسحب من النقابة فى أى وقت شاء ولو نص على غير ذلك » .

(٢) راجع بند ٥٢٧ ص ٤٩٢ .

٥٣٣ — (٢) فصل العضو من النقابة — طبيعى أن يكون للنقابة حق فصل الأعضاء الذين ترى فى استمرارهم فى عضويتها ما يهدد وحدتها أو يوقع بها ضرراً . ورأى القانون أن يحيط هذا الحق بالضمانات التى تمنع سوء استعماله . فنص البند الثالث من المادة التاسعة من قانون نقابات العمال على وجوب اشتمال النظام الأساسى للنقابة على شروط فصل الأعضاء ، فيجب أن تبين الأسباب التى تجير الفصل كإتيان العضو أمراً يضر بالنقابة أو يتنافى مع الكرامة ، أو كعدم تسديد الاشتراكات بانتظام .

٥٣٤ — وقضت المادة ١١ من القانون المذكور بتمكين العضو الذى يراد فصله من الدفاع عن نفسه ، ونظمت طريقة الطعن فى قرار الفصل . فنصت على أنه لا يجوز فصل أحد من الأعضاء إلا بعد اتباع الإجراءات ومراعاة الشروط الآتية :

(١) إخطار العامل فى محل إقامته بما نسب إليه بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول قبل موعد المحاكمة بأسبوع على الأقل .

(٢) محاكمة العامل أمام مجلس إدارة النقابة بعد فوات أسبوع من تاريخ إخطاره على النحو السابق ذكره للاستماع إلى دفاعه . على أنه يجوز أن تتم المحاكمة غيابياً إذا لم يحضر العامل المطلوب فصله بدون عذر مقبول ثم يخطر بالقرار خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره .

(٣) أن يصدر قرار مجلس الإدارة بفصل العامل بأغلبية ثلثى الأعضاء جميعاً الحاضرين منهم والغائبين .

٥٣٥ — ويجوز للعامل المفصول فى جميع الأحوال أن يطعن فى قرار فصله من النقابة أمام المحكمة الجزئية الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة . ويجب أن يقدم الطعن للمحكمة المختصة فى ظرف ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بقرار الفصل وإلا سقط حقه . ويكون حكم المحكمة نهائياً .

ولا يقتصر حق المحكمة فى النظر فى قرار الطعن على مجرد التحقق من احترام النقابة إجراءات الفصل المنصوص عليها فى قانون نقابات العمال

وفى النظام الأساسى للنقابة . بل لها أيضاً أن تقدر ما إذا كانت الوقائع المنسوبة للعضو كافية لتقرير فصله أم لا .

٥٣٦ — (٣) **سقوط العضوية** — نصت المادة العاشرة من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ على سقوط عضوية العامل فى نقابة المنشأة إذا التحق بمنشأة أخرى أو إذا فصل من العمل .

ومع ذلك يجوز للعامل أن يحتفظ بعضويته لمدة لا تزيد على سنة من تاريخ انتهاء عمله بالمنشأة إذا توافرت الشروط الثلاثة الآتية مجتمعة :

(١) إذا كان قد أمضى سنة على الأقل عضواً فى النقابة .

(٢) إذا لم يكن قد التحق بعمل آخر .

(٣) إذا كان فصله من المنشأة لغير الأسباب المبينة فى المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى[1] .

غير أنه لا يمكن أن يرشح هذا العضو المحتفظ بعضويته لمدة سنة ، لمجلس إدارة النقابة (م ١٢ بند ٣) .

٥٣٧ — وقد كانت المادة السابعة فقرة أخيرة من قانون النقابات القديم رقم ٥٨ لسنة ١٩٤٢ تنص على أنه « يجوز بصفة استثنائية للعمال المنضمين لعضوية إحدى النقابات أن يستمروا فى عضويتها سنتين عقب خلوهم من العمل إذا كانوا قد زاولوا مهنتهم لمدة سنة على الأقل » . غير أن المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ لم يتضمن هذا الحكم ، فلا تسقط العضوية فى النقابة المهنية بخلو العضو من عمله إذ المفروض أن تسعى النقابة لمعاونة العاطلين من أرباب المهنة وإيجاد عمل لهم .

---

(١) أنظر هذه الأسباب فيما سبق بند ٣١٧ ص ٣٠٦ — ٣١٠ .

الفصل الخامس

حل النقابات

تنتهى حياة النقابة بحلها . والحل على نوعين : حل اختيارى يصدر بمحض اختيار أعضاء النقابة ، وحل إجبارى يصدر بحكم قضائى بناء على طلب وزير الشؤون الاجتماعية لخروج النقابة على القانون .

ويؤدى حل النقابة بنوعيه إلى انتهاء الشخصية الاعتبارية للنقابة بالنسبة للمستقبل ، وتصفية أموالها ، وتسليمها إلى وزارة الشؤون الاجتماعية .

وسنتناول فيما يلى بالدراسة الحل الاختيارى ثم الحل الاجبارى وأخيراً آثار الحل .

المبحث الاول

الحل الاختيارى

٥٣٨ — نصت المادة ٢٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ على أنه : « يجوز حل النقابة اختيارياً وتصفى أموالها بقرار يصدر من جمعيتها العمومية طبقاً لنظامها الأساسى وموافقة ثلثى أعضائها على الأقل . ويجب إخطار مصلحة العمل وصاحب العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ قرار الحل » .

ويستفاد من هذا النص أن الجمعية العمومية هى المختصة وحدها بتقرير حل النقابة . فلا يجوز إذن لمجلس إدارة النقابة أن يقرر الحل .

ولم يكتف القانون بالأغلبية العادية لصدور قرار الحل من الجمعية العمومية نظراً لخطورته ، بل اشترط موافقة ثلثى الأعضاء على الأقل . غير أن القانون لم يبين بوضوح ما إذا كان يكفى ثلثى الأعضاء الحاضرين فى اجتماع الجمعية العمومية أم ثلثى الأعضاء جميعاً . ونرى أن المقصود هو ثلثى الأعضاء جميعا نظراً لأن القانون لم يصفهم بالأعضاء الحاضرين من جهة ، ولأن

هذا التفسير هو الأكثر مسايرة لرغبة المشرع فى توفير أغلبية تقرب من الإجماع من جهة أخرى .

كما اشترط القانون وجوب مراعاة ما نص عليه النظام الأساسى للنقابة فيما يختص بإجراءات حل النقابة . وقد سبق أن ذكرنا أن قانون النقابات اشترط أن يشتمل النظام الأساسى على الإجراءات الواجب اتخاذها لحل النقابة (م ٩ بند ١١) .

على أن القواعد العامة الواردة بالقانون المدنى فيما يختص بالجمعيات تتطلب وجوب أن تتضمن الدعوة إلى انعقاد الجمعية العمومية ما يفيد إصدار قرار بحل النقابة حتى لا يفاجأ الحاضرون بالأمر ولا يتخلف من يريد معارضة القرار .

وقد قرر القانون وجوب إخطار مصلحة العمل وصاحب العمل بقرار الحل فى ظرف ١٥ يوما من تاريخ صدوره . والحكمة فى تبليغ مصلحة العمل أن تكون على علم بقرار الحل فلا تعترض مثلا على تكوين نقابة مماثلة فى نفس البلد ، وأن تتمكن من مراقبة تصفية أموال النقابة وتسلمها[1] . أما تبليغ صاحب العمل فالمقصود به أن يكون على بينة من انقضاء هذه النقابة التى تتصل به باعتبارها ممثلة للعمال ، وأن يوقف اقتطاع اشتراكات أعضائها من أجور عماله .

المبحث الثانى

الحل الاجبارى

٥٣٩ — أعطت المادة ٢٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ لوزير الشؤون الاجتماعية الحق فى أن يطلب إلى المحكمة الكلية الواقع

---

(١) كانت المادة ٣١ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الملغى تنص على أنه : « إذا تبين لمصلحة العمل أن قرار الحل صدر بغير مراعاة القيود والإجراءات المنصوص عليها فى القانون أو فى هذه اللائحة أصدرت قراراً مسبباً ببطلان قرار الحل وأعلنته للنقابة بكتاب موصى عليه » . غير أن القانون الجديد لم يعط مصلحة العمل هذا الحق .

فى دائرتها مقر النقابة الحكم بحلها فى الحالتين الآتيتين[1] :-

الحالة الأولى — « إذا وقعت من (النقابة) مخالفة لأحد الأحكام الواردة فى هذا القانون رغم سبق إنذارها كتابة بإزالة سبب المخالفة ورأت المحكمة أن هذه المخالفة تستوجب الحل » .

فيشترط إذن لجواز طلب الحل القضائى أن تقع المخالفة من النقابة ذاتها كقرار من الجمعية العمومية أو تصرف من أحد أعضاء مجلس الإدارة بصفته هذه .

أما إذا وقعت المخالفة من بعض أعضاء النقابة بصفتهم الشخصية فلا يجوز طلب حل النقابة من أجلها .

وتعتبر مخالفة النقابة للنظام الأساسى فى حكم مخالفة نص من نصوص قانون النقابات نفسه . فأحكام هذا النظام مكملة لنصوص القانون . وقد ألزمت المادة التاسعة منه النقابة بالسير فى أعمالها طبقا لنظامها الأساسى أما إذا خالفت النقابة قانوناً آخر خلاف قانون نقابات العمال ، فلا يجوز طلب حلها لهذا السبب إذ أن حالات طلب الحل واردة على سبيل الحصر وهى قيود لا يجوز التوسع فيها ، وإنما يكتفى فى مثل هذه الحالة بطلب بطلان التصرف الحاصل خلافا للقانون طبقا للأحكام الواردة بالمادتين ٦٣ و ٦٤ من القانون المدنى بشأن الجمعيات .

ويجب أن يسبق طلب الحل إخطار النقابة بمضمون المخالفة ومطالبتها بالعمل على إزالتها . ولم يتطلب القانون شروطا معينة فى هذا الإنذار سوى أنه يجب أن يكون مكتوبا وليس شفويا . كما أنه لم يحدد مهلة معينة لإزالة سبب المخالفة . غير أنه يجب على الوزارة أن تنتظر فترة معقولة على إرسال الإنذار قبل رفع طلب الحل للمحكمة حتى تعطى الفرصة للنقابة لإزالة

---

(١) طلب حل النقابات قضائيا من اختصاص وزير الشئون الاجتماعية وحده طبقا لهذا النص . فلا يجوز إذن لأحد أعضاء النقابة أو أحد ذوى الشأن أو للنيابة العامة أن تطلب من القضاء حل النقابة طبقا للقاعدة العامة الواردة بالمادة ٦٦ من القانون المدني بشأن الجمعيات .

سبب المخالفة . ويحسن أن يحدد المشرع هذه الفترة كما فعل بالنسبة للاعتراض على إجراءات تكوين النقابة [1].

ولم يحدد القانون مخالفات معينة تتصف بالجسامة لجواز طلب وزير الشؤون الاجتماعية حل النقابة من القضاء . غير أن القانون أعطى للمحكمة حرية تقدير ما وقع من النقابة من مخالفة لقانون نقابات العمال من حيث استحقاقها للحكم بالحل . فلها أن تحكم برفض طلب الحل رغم توفر شرائطه على أساس أن المخالفة ليست بالجسامة التى تستوجب حل النقابة .

٥٤٠ — الحالة الثانية — « إذا أصدرت النقابة قراراً أو أتت عملا من شأنه ارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى المواد ١٧٤ و١٧٦ و٣٧٤ و ٣٧٥ من قانون العقوبات » .

فيشترط إذن لطلب حل النقابة فى هذه الحالة أن يقع الفعل المؤدى إلى ارتكاب الجريمة من النقابة نفسها كقرار من الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة أو تصرف من أحد أعضائه بصفته هذه . أما ما يأتيه بعض أعضاء النقابة من تصرفات بصفتهم الشخصية فلا يمكن أن تسأل النقابة عنها .

كما يشترط أن تكون الجريمة المشار إليها إحدى جرائم أربع واردة على سبيل الحصر وهى :

(١) الجريمة الواردة بالمادة ١٧٤ ع وهى الخاصة بالتحريض على قلب نظام الحكم أو كراهيته ، وعلى تحبيذ أو ترويج المذاهب الهدامة بوسيلة غير مشروعة .

(٢) الجريمة الواردة بالمادة ١٧٦ ع وهى الخاصة بالتحريض على بغض أو ازدراء طائفة من الطوائف مما يكدر السلم العام .

(٣) الجريمة الواردة بالمادة ٣٧٤ ع وهى الخاصة بالتوقف عن العمل . بالمرافق العامة أو المصالح التى تسد حاجة عامة .

(٤) الجريمة الواردة بالمادة ٣٧٥ ع وهى الخاصة بالاعتداء على حرية العمل

---

(١) راجع فيما سبق بند ٤٨٥ .

ولا يشترط القانون فى هذه الحالة سبق إنذار النقابة، كما لم يترك للمحكمة فى هذه الحالة الحكم بحل النقابة جوازيا كالحالة السابقة . فبمجرد ثبوت أن النقابة أصدرت قراراً أو أتت عملا من شأنه ارتكاب إحدى الجرائم المذكورة يتعين على المحكمة أن تقضى بالحل .

٥٤١ – ويكون حكم المحكمة الكلية الواقع فى دائرة اختصاصها مقر النقابة فى طلب الحل المقدم من وزير الشؤون الاجتماعية حكما نهائياً غير قابل للمعارضة أو الاستئناف سواء صدر بالحل أو برفضه[1].

المبحث الثالث

آثار الحل

٥٤٢ – يترتب على حل النقابة اختيارياً أو إجباريا انتهاء حياتها وانقضاء شخصيتها الاعتبارية ، وسقوط حقوق أعضائها والتزاماتهم من تاريخ قرار الحل الإجبارى .

٥٤٣ — **التصفية** — وقد نصت المادة ٦٧ من القانون المدنى فيما يختص بالجمعيات على أنه : « إذا حلت الجمعية عين لها مصف أو أكثر ، ويقوم بهذا التعيين الجمعية العمومية إن كان الحل اختياريا ، أو المحكمة إن كان الحل قضائيا » .

ولما كان قانون نقابات العمال لم ينظم موضوع تصفية أموال النقابة ولم يشر إليها إلا فى المادة ٢٤ حيث جاء بها : « يجوز حل النقابة اختياريا **وتصفى أموالها** بقرار يصدر من جمعيتها العمومية ... » ، فإنه يتعين إعمال النص العام الوارد بالمادة ٦٧ من القانون المدنى لعدم وجود ما يتعارض

---

(١) يرى الاستاذ على العريف أن عبارة « ويكون حكم المحكمة نهائيا » الواردة بنهاية المادة ٢٥ مقصورة على الحالة الثانية من حالتى الحل القضائي باعتبار أن الحل فيها ليس جوازيا للمحكمة . ولعل السبب فى الاتجاه لهذا التفسير هو أن هذه العبارة لم ترد فى فقرة جديدة بل جاءت عقب النص على الحالة الثانية لطلب الحل . غير أن صياغة المادة فى مجموعها لا تؤدى إلى هذا التفسير ، ولا يؤخذ من عدم وضع هذه العبارة فى فقرة مستقلة أى معنى خاص لا سيما والملاحظ كثيراً فى السنوات الأخيرة عدم التدقيق فى ترتيب فقرات النصوص التشريعية .

معه فى قانون النقابات[1] .

٥٤٤ — تسليم الأموال الى وزارة الشؤون الاجتماعية — وبعد تمام التصفية تسلم الأموال - طبقاً للمادة ٢٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ - إلى وزارة الشؤون الاجتماعية « لإنشاء نقابة جديدة أو لتوزيعها فى وجوه نافعة للعمال » .

فلا يجوز توزيع أموال النقابة بعد حلها على الأعضاء[2] . فالواقع إن هذه الأموال ليست ملكا لأعضائها الموجودين وقت حلها بل ملكاً للنقابة كشخصية معنوية كونتها من اشتراكات العمال الذين انضموا إلى النقابة منذ بدايتها على التعاقب . هذا إلى أنه لو سمح للأعضاء باقتسام أموال النقابة فيما بينهم ، لكان فى ذلك خير مشجع لهم على تقرير حل النقابة[3] .

وتتمتع وزارة الشؤون الاجتماعية بحرية التصرف فى أموال النقابات المنحلة فى حدود نص المادة ٢٦ أى لإنشاء نقابة عمالية جديدة أو للإنفاق فى أوجه تعود بالخير على العمال بصفة عامة . ولا يجوز للنقابة المنحلة أن تقيد الوزارة بوجه معين لصرف أموالها .

ولا يسرى حكم المادة ٢٦ على أموال الأعضاء المودعة فى صناديق الادخار أو المعاشات أو التأمين ، فلا تسلم لوزارة الشؤون الاجتماعية بل توزع عليهم لأنها مملوكة لهم فى حياة النقابة نفسها . وعلى ذلك نصت صراحة المادة ٥٦ من القانون المدنى فيما يختص بالجمعيات :

« ١ - لا يجوز أن ينص فى نظام الجمعية على أن تؤول أموالها عند حلها إلى الأعضاء أو إلى ورثتهم أو أسرهم .

« ٢ - ولا يسرى هذا الحكم على المال الذى لم يخصص إلا لصندوق الإعانات المتبادلة أو لصندوق المعاشات » .

---

(١) كانت المادة ٢٤ من قانون النقابات القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ تقرر « وفى حالة الحكم بالحل تعين المحكمة حارسا لتصفية أموال النقابة طبقا للائحة نظامها الأساسى » .

(٢) هذه هى القاعدة العامة المأخوذ بها فى الجمعيات (الفقرة الأولى من المادة ٥٦ من القانون المدنى) .

(٣) الدكتور حسين خلاف — بند ١٧٠ ص ٥٤٩ و ٥٥٠ .

الفصل السادس

اتحاد النقابات

٥٤٥ — تتعدد النقابات بتعدد المدن واختلاف المهن والصناعات، وقد سبق أن ذكرنا أن عدد نقابات العمال فى مصر بلغ فى عام ١٩٥٢ — ٥٦٨ نقابة موزعة بين مختلف المدن وشتى الصناعات [١].

ولا شك فى أن هذه النقابات المتعددة تشعر بحاجتها إلى الاتحاد فيما بينها حتى يشتد نفوذها وتقوى شوكتها.

على أن مزايا اتحاد النقابات ليست مقصورة على تقوية نفوذها، بل يستطيع هذا الاتحاد أن يفصل فى الخلافات التى تنشب داخل النقابة الواحدة أو بين نقابتين أو أكثر من نقابات العمال، كما يقوم بدراسة المطالب المشتركة للعمال على اختلاف مهنهم كانقاص ساعات العمل أو تقرير نظام للتأمين الاجتماعى، ومطالبة الحكومة بإصدار القوانين اللازمة لتحقيقها. فضلا عما فى استطاعة هذا الاتحاد من الاتصال باتحادات النقابات فى الخارج للاستفادة من الأنظمة الموجودة هناك.

٥٤٦ — واتحادات نقابات العمال على نوعين: اتحادات إقليمية وتقوم على أساس جغرافى بأن تتحد جميع نقابات العمال الموجودة فى منطقة معينة مهما اختلفت مهنها. واتحادات مهنية تقوم على أساس حرفى بأن تتحد جميع النقابات الخاصة بمهنة أو صناعة معينة أو النقابات الخاصة بمهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة.

كما يمكن أن تنضم هذه الاتحادات الخاصة [٢] على اختلاف أنواعها فى جميع أنحاء الدولة فى اتحاد عام كالاتحاد العام للعمل فى فرنسا «La Confédérafion Générale du Travail» (C.G.T).

وتخشى الحكومات عادة هذه الاتحادات — وبصفة خاصة الاتحادات

---

(١) راجع فيما سبق الاحصاءات الخاصة بنقابات العمال فى مصر بند ٤٧٠ ص ٤٤٨ و ٤٤٩.

(٢) يطلقون على الاتحادات الخاصة للنقابات فى فرنسا اسم «Fédérations».

العامة — لقوتها وكثرة أموالها واتساع نفوذها. ويبدو هذا الخطر بوضوح عندما يقرر الاتحاد العام الاضراب فيقف دولاب العمل فى كافة أنحاء الدولة. ولذا فإن الحكومات تضع العراقيل فى سبيل هذه الاتحادات، وتبذل قصارى جهدها فى العمل على إضعافها.

٥٤٧ — وقد أباح قانون نقابات العمال فى مصر تكوين اتحادات خاصة تقوم على أساس مهنى. فنصت المادة ٢٨ فقرة أولى من القانون المذكور على أن « للنقابات المكونة طبقا لأحكام هذا القانون أن تكون فيما بينها اتحادات لترعى مصالحها المشتركة، على أنه لا يجوز أن تضم الاتحادات غير النقابات التى تتعلق بمهنة واحدة أو صناعة واحدة أو صناعات تشترك فى إنتاج نوع واحد من السلع». وبذلك حرم هذا النص على نقابات العمال تكوين اتحادات خاصة على أساس إقليمى، وأجازت المادة ٢٩ لهذه الاتحادات «تكوين اتحاد عام للاشراف على شؤون تلك الاتحادات وتوجيهها توجيهاً موحداً للدفاع عن المصالح المشتركة التى تهمها».

وسنتكلم فيما يلى عن الاتحادات الخاصة للنقابات المهنية المتماثلة ثم عن الاتحاد العام لهذه الاتحادات.

المبحث الاول

الاتحادات الخاصة

٥٤٨ — يسرى على تكوين الاتحادات النصوص الواردة فى المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ فى شأن تكوين النقابات (م ٣٠) فيجتمع ممثلو النقابات الراغبة فى الاشتراك فى عضوية الاتحاد بهيئة جمعية عمومية تأسيسية لإقرار النظام الأساسى للاتحاد.

ويشترط فى النقابات المشتركة فى اتحاد واحد أن تكون نقابات خاصة بمهنة واحدة أو صناعات تشترك فى إنتاج نوع واحد من السلع (م ٢٨).

ولكن لم يشترط القانون لتأليف الاتحادات انضمام عدد معين من النقابات. ولا يعقل بطبيعة الحال أن نطبق عليها الحكم الوارد فى القانون

بشأن تأليف النقابات المهنية من وجوب انضمام مائتى عضو إليها على الأقل (م ٣).

ويجب أن يشتمل النظام الأساسى للاتحاد على البيانات الواردة بالمادة التاسعة من القانون [١]. وقد ذكرت المادة ٢٨ أنه يجب أن يبين فى هذا النظام بوجه خاص « القواعد التى تتبع فى تمثيل النقابات المنضمة للاتحاد فى مجلس الادارة والجمعية العمومية ». فيجوز أن يكون لكل نقابة من النقابات المنضمة للاتحاد من الأصوات فى الجمعية العمومية أو مجلس الادارة بقدر عدد أعضاء كل منها. وقد لا ينظر فى تمثيل النقابات إلى أهميتها العددية بل إلى أهمية الحرفة أو الصناعة التى يمارسها عمال النقابة. وقد يتفق على التسوية بين النقابات جميعاً، فيكون لكل نقابة الأهمية المعطاة لأية نقابة أخرى بصرف النظر عن أى اعتبار آخر.

وأضافت المادة ٢٨ أن النظام الأساسى للاتحاد يجب أن يبين أيضا قيمة الاشتراكات السنوية التى تؤديها النقابات للاتحادات مع مراعاة أنه لايجوز أن تزيد هذه الاشتراكات على عشر مجموع الاشتراكات السنوية التى تجمعها النقابات من أعضائها حتى تحتفظ النقابات المنضمة إلى هذه الاتحادات باستقلالها ولا تقع تحت سلطان تلك الاتحادات.

وتقوم الجمعية العمومية التأسيسية بانتخاب مجلس إدارة الاتحاد الذى يقوم فى ظرف ١٥ يوما من تاريخ انتخابه بإيداع أوراق التأسيس مكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه مقر الاتحاد (م ١٣). وتشمل أوراق تأسيس الاتحادات نفس الأوراق الخاصة بتأسيس النقابات [٢]. ويلزم مجلس الإدارة بنشر محضر الإيداع. ويتم إنشاء الاتحاد ويتمتع بشخصيته الاعتبارية ويباشر أعماله بمجرد إيداع أوراق التأسيس. على أنه يجوز لمصلحة العمل الاعتراض على اجراءات تكوين الاتحاد بنفس الطريقة الخاصة

---

(١) راجع فيما سبق بند ٤٨٢ ص ٤٦١ و٤٢٦.

(٢) راجع فيما سبق بند ٤٨٣ ص ٤٦٣.

بالاعتراض على إجراءات تكوين النقابات [١] .

وتسير الاتحادات فى أعمالها طبقاً لنظامها الأساسى (مادة ٢٨ فقرة ٢) ويكون لها ما للنقابات من حقوق وما عليها من واجبات (م ٣٠) . ويوجد للاتحاد جمعية عمومية ومجلس إدارة تسرى بشأنها نفس القواعد السابق الكلام عنها عن الجمعية العمومية ومجلس الإدارة فى النقابات [٢] .

ويسرى على حل الاتحادات النصوص الواردة فى المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ فى شأن حل النقابات [٣] .

ويلاحظ أن النقابات هى الملتزمة بالإلتزامات المتعلقة بعضوية الاتحادات ، ولا توجد ثمة علاقة مباشرة بين اتحاد النقابات وأعضاء هذه النقابات المنضمة إليه . ولذا فإن العمال لا يلتزمون بتنفيذ قرارات الاتحادات إلا إذا صدر بها قرارات من النقابات [٤] .

المبحث الثانى

الاتحاد العام

٥٤٩ — نصت المادة ٢٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ على أن :

« للاتحادات المكونة طبقاً للمادة السابعة تكوين اتحاد عام للاشراف على شؤون تلك الاتحادات وتوجيهها توجيهاً موحداً وللدفاع عن المصالح المشتركة التى تهمها . ولا يجوز تكوين أكثر من اتحاد عام واحد فى (المملكة) المصرية .

« وللنقابة التى يزيد عدد أعضائها على ألف عضو ولا يوجد لها نقابات

---

(١) راجع فيما سبق بند ٤٨٥ ص ٤٦٤ و ٤٦٥ .

(٢) « « « ص ٤٧٥ وما بعدها .

(٣) « « « ٥٣٨ — ٥٤٤ ص ٤٩٧ — ٥٠٢ .

(٤) على العريف — ص ١٦٧ .

مماثلة فى (المملكة) المصرية أن تنضم مباشرة إلى الاتحاد العام » .

وأضافت المادة ٣٠ من القانون المذكور أن النصوص الواردة به فى شأن تكوين النقابات وحلها ، تسرى على تكوين الاتحاد العام وحله . ويكون لهذا الاتحاد ما للنقابات من حقوق وما عليها من واجبات .

والانضمام إلى الاتحاد العام غير إجبارى . فيجوز لبعض الاتحادات الخاصة أن تبقى فى معزل عن الاتحاد العام ، وهو وضع يضعف من نفوذه .

ولا يجوز للنقابات أن تنضم مباشرة إلى الاتحاد العام ، بل يجب أن تنضم إلى الاتحاد المهنى الخاص أولا . إذ أن عضوية الاتحاد العام مقصورة على اتحادات النقابات ، واستثنيت من هذه القاعدة النقابات الكبيرة التى يزيد عدد أعضائها على ألف عضو ولا يوجد لها فى القطر المصرى نقابة مماثلة بحيث يمكنها أن تكون معها اتحادا خاصاً . فأبيح لها أن تنضم مباشرة إلى الاتحاد العام .

الباب الثانى

عقد العمل المشترك[1]

٥٥٠ — **تعريف العقد** — عقد العمل المشترك[2] هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال ، أو اتحاد أو أكثر من اتحادات نقابات العمال ، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات[3] .

٥٥١ — **خصائص العقد** — ومن هذا التعريف يمكننا أن نستخلص خصائص عقد العمل المشترك :

(١) تعدد الأشخاص من جانب العمال - يجب أن يبرم عقد العمل المشترك بين فريق من العمال وبين رب عمل واحد أو أكثر . على عكس عقد العمل الفردى الذى يبرم بين فردين ، أحدهما عامل والآخر رب عمل.

وإذا كان التعدد واجباً من جانب العمال ، فإنه غير لازم من جانب أصحاب الأعمال . فيجوز لرب عمل واحد أن يبرم عقد عمل مشترك مع عمال مؤسسته .

وبناء على هذه الخاصية يجب التفريق بين عقد العمل المشترك وبين عقد

---

(١) المراجع :

A. Rouast et P. Durand — Précis de législation industrielle, Paris, 1947, p. 220 — 254.

B. I. T. — Les conventions collectives, Génève, 1936.

J. M. Arnion — L'évolution des conventions collectives de travail, thèse Lille 1938.

V. Gastal — Le rôle des conventions collectives, Montpellier, 1940.

P. Durand — La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives, série d'articles, Droit Social, Mars, Avril, Mai 1950.

J. M. Merlin — Les conventions collectives de travail en Angleterre thèse Paris, 1939.

Gorham Rice — Collective Labour agreements in american law, Harvard Law Review, t XLIV, p. 572 et s.

(٢) كان مشروع الحكومة يطلق على هذا العقد اسم «عقد العمل الجماعى» ، وقد عدل مجلس النواب هذه التسمية إلى « عقد العمل المشترك» .

(٣) المادة الأولى من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك .

الجمعية (contrat d'association) ، وعلى الأخص العقد الذى تشكل بمقتضاه النقابة . فعقد الجمعية يبرم بين أفراد لإنشاء جماعة ، أما عقد العمل المشترك فيفترض وجود جماعة أنشئت من قبل ، وهى نقابة العمال ، تتعامل مع واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابة [١] .

(٢) لا يعتبر عقد العمل المشترك منشئاً لعلاقة عمل — لا يتضمن عقد العمل المشترك الالتزام بعمل معين مقابل أجر ، بل يقتصر على بيان الشروط الواجب احترامها عند إبرام عقود العمل الفردية : فعقد العمل المشترك هو دستور عقود العمل الفردية .

بل إن عقد العمل المشترك قد يتضمن أحياناً بعض مسائل لا تتصل اتصالا مباشراً بعقد العمل الفردى ، كتعهد صاحب العمل بادخال بعض الاصلاحات الصحية أو الاجتماعية فى محل العمل ، أو تكوين لجنة دائمة من مندوبى الطرفين للتوفيق فى الخلافات التى تنشب بينهما .

ولذا انتقد البعض تسمية هذا الاتفاق بعقد العمل المشترك (Le contrat collectif du travail) ، لما قد يفهم منها أن هذا العقد عبارة عن عقد منشىء لعلاقة عمل ، وشامل لجماعة من العمال أو بعبارة أخرى أنه عقد مبرم بين صاحب عمل وبين جماعة من العمال يتعهدون بتنفيذ عمل معين لحسابه . واقترحوا تغيير اسم عقد العمل المشترك باسم «الإتفاقية الجماعية لتنظيم العمل» (la convention collective de règlement du travail) [٢] .

وبناء على ذلك ، يجب عدم الخلط بين عقد العمل المشترك وبين عقد الفرقة (le contrat d'équipe) الذى يتعاقد بمقتضاه رب عمل مع جماعة من العمال . إذ أن هذا العقد الأخير ليس إلا مجموعة من عقود عمل فردية [١] .

٥٥٢ — مزايا عقود العمل المشتركة — وتعتبر عقود العمل المشتركة

---

(١) الدكتور محمد كامل مرسى — العقود المسماة — الجزء الرابع — ص ٣٣٩ .

(٢) أنظر كتاب رواست ودوران المشار إليه بند ١٨٠ ص ٢٢١ .

ذات فائدة كبرى للعمال . فالعمال أضعف مركزاً من صاحب العمل عند التعاقد منفردين مما يضطرهم إلى قبول شروط أصحاب الأعمال ، فى حين أن تجمع العمال فى نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط العمل ، تضفى عليهم قوة تجعلهم يناقشون صاحب العمل على قدم المساواة .

هذا إلى أن صاحب العمل كثيراً ما يعارض مطالب العمال مع اقتناعه بعدالتها خشية ارتفاع تكاليف الإنتاج فى مصنعه ، واستفادة منافسيه من ذلك. فى حين أنه يقبل النزول عنـــد مطالب العمال دون تخوف إذا ما اشترك منافسوه من أرباب الأعمال فى نفس الاتفاق .

على أن فائدة عقود العمل المشتركة لاتقتصر على العمال ، بل يفيد منها أيضاً أصحاب الأعمال باعتبارها وسيلة سلمية لتسوية الخلافات التى قد تنشأ بينهم وبين العمال مما يؤدى إلى تقليل حركات الإضراب .

٥٥٣ ـ القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ ـ ورغبة فى تحقيق هذه المزايا ، عنيت الدول المختلفة بسن التشريعات المنظمة لعقد العمل المشترك. وقد صدر فى مصر أخيراً القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ فى ٢٤ يوليو ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك (٢) .

على أن تأخر صدور هذا القانون عندنا ، لم يحل دون إبرام بعض عقود عمل مشتركة . ولكن لم تكن هذه العقود تتمتع بالأحكام الخاصة التى تضمنها القانون المذكور ، وإنما كانت تطبق عليها القواعد العامة السارية على سائر العقود .

٥٥٤ — عوائق انتشار عقود العمل المشتركة ـ ولا يعنى صدور قانون عقد العمل المشترك أن العقبات التى تعترض سبيل انتشار هذا النوع من العقود ، قد زالت . فلا تزال توجد عقبات ترجع إلى الأسباب الآتية :

(١) عدم وجود تنظيم نقابى متين ـ فعقد العمل المشترك يستلزم وجود نقابات عمالية قوية تضم غالبية العمال ، وتتمتع بسلطة تمكنها من التأثير

---

(١) راجع فيما يختص بعقد الفرقة :

P. Durand- Traité de droit du travail, T. II,No 192, P.352—354.

(٢) أنظر الوقائع المصرية العدد ٧٦ السنة ١٢١ الصادر فى ٣١ يوليه ١٩٥٠ .

فى أرباب الأعمال من ناحية ، وإلزام العمال باحترام نصوص هـذا العقد المشترك من ناحية أخرى .

(٢) تدخل المشرع المطرد تنظيم العمل - إن الاتجاه الحديث السائد فى معظم الدول يرمى إلى تدخل المشرع باستمرار فى تنظيم ظروف العمل، الأمر الذى يؤدى إلى تضييق النطاق المحتاج إلى تنظيم عن طريق عقد العمل المشترك .

(٣) الاعتراضات الناشئة عن توحيد شروط العمل - إن عقود العمل المشتركة بما تؤدى إليه من توحيد لشروط العمل تثير اعتراضات البعض . فالمشروعات ليست متكافئة فى القدرة على تحمل الأعباء التى تفرضها عقود العمل المشتركة ، كما أن العمال الفنيين قد يرون أن مصالحهم تضار بمساواتهم بغيرهم من العمال .

(٤) عدم ثقة الطرفين فى عقود العمل المشتركة - إن انتشار عقود العمل المشتركة يتطلب إيماناً من طرفى علاقة العمل بفائدتها . ولكن العمال من جانبهم لا يطمئنون إلى أرباب الأعمال ، ويرون أن كل اتفاق معهم لن يؤدى إلا إلى تحقيق مصلحة أرباب الأعمال وتخدير أعصاب العمال . كما أن أصحاب الأعمال لا ينظرون بارتياح إلى هذا النظام الذى يحد من حريتهم فى التصرف .

على أنه يمكن التغلب على هذه العقبات بتقوية النظام النقابى ، وقصر تدخل المشرع على المسائل الجوهرية ، ومراعاة اختلاف ظروف المشروعات ومؤهلات العمال ، والقيام بدعاية من شأنها إقناع العمال وأصحاب الأعمال بفائدة نظام عقود العمل المشتركة .

ولعل عدم وجود هذه العقبات فى انجلترا هو الذى أدى إلى انتشار عقود العمل المشتركة بها .

٥٥٥ — **تقسيم البحث** — وسنقسم دراستنا لقانون عقد العمل المشترك إلى خمسة فصول : انعقاد عقد العمل المشترك ، آثاره بالنسبة للمتعاقدين وبالنسبة للغير ، الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكامه ، انتهاء العقد ، ثم نخلص من كل ذلك إلى بيان طبيعة هذا العقد .

الفصل الأول

انعقاد عقد العمل المشترك

يشترط لإنعقاد عقد العمل المشترك ما يشترط لصحة انعقاد غيره من العقود من صدور رضاء حر صحيح من طرفى التعاقد ، المتمتعين بالأهلية للتعاقد ، على محل ولسبب مشروعين . ولن نتناول هنا بطبيعة الحال ترديد القواعد العامة المعروفة بالنسبة لسائر العقود .

على أن القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ تطلب شروطاً موضوعية خاصة بعقد العمل المشترك تتعلق بطرفى التعاقد ، وموضوعه ، ومدته ، سوف تكون محل دراستنا فى المبحث الأول من هذا الفصل .

كما فرض شرطاً شكلياً لإنعقاد عقد العمل المشترك إذ استوجب تحريره بالكتابة . وأضاف إليه أن هذا العقد لا يكون ملزماً رغم توفر شروط انعقاده إلا بعد تسجيله والنشر عنه بالجريدة الرسمية .

وسنتكلم عن هذين الشرطين الشكليين فى المبحث الثانى .

المبحث الاول

الشروط الموضوعية

قلنا إن القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ تضمن أحكاماً خاصة بطرفى عقد العمل المشترك ، وبموضوعه ، ومدته ، سنتناولها تباعا فيما يلى :

§ ١ — طرفا العقد

يمثل طرفا عقد العمل المشترك مصالح العمال من جانب ، ومصالح أرباب الأعمال من جانب آخر . ويبرم هذا العقد عادة بين هيئات أو جماعات .

٥٥٦ — **تمثيل النقابات للعمال** — اشترط القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠

أن تأخذ الجماعة الممثلة لمصالح العمال الشكل النقابى[١] فلا يجوز إذن لفريق من العمال لا ينتظمون فى نقابة أن يبرموا عقد عمل مشترك .

كما لا يجوز لنقابة من نقابات العمال أن تبرم عقد عمل مشترك إلا إذا كانت هـــذه النقابة مشكلة وفقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ الخاص بنقابات العمال إذ نصت المادة ٢٢ من هذا المرسوم على أن « تقصر تسمية نقابة عمال أو اتحاد نقابات عمال أو اتحاد عام نقابات عمال على النقابات والاتحاد العام التى تشكل وفقاً لأحكام هذا القانون »[٢].

٥٥٧ — تمثيل اتحادات النقابات للعمال — ويجوز أن يمثل مصالح العمال كطرف فى عقد العمل المشترك اتحاد من اتحادات نقابات العمال بشرط أن يكون هذا الاتحاد مشكلا أيضا وفق أحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢[٣] .

٥٥٨ — تعدد النقابات والاتحادات — ولا يوجد ما يمنع من تعدد نقابات العمال أو اتحادات هذه النقابات التى تكون طرفاً فى عقد العمل المشترك .

ولكن يجب لصحة هذا التعدد أن تكون جميع هذه النقابات أو الاتحادات « ممثلة لصناعة أو لمهنة أو حرفة واحدة ، أو صناعات أو مهن أو حرف متماثلة ، أو مرتبطة بعضها ببعض ، أو مشتركة فى إنتاج واحد » . ذلك أن اختلاف المهن يؤدى إلى اختلاف المصالح أو إلى تعقيد العقد بتضمينه شروط متباينة خاصة بكل مهنة من هذه المهن المختلفة .

---

(١) نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن : « عقد العمل المشترك هو إتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين النقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد أكثر من اتحادات نقابات العمال ، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى هذه النقابات » .

(٢) وبناء على ذلك لا يجوز للموظفين العموميين الداخلين فى الهيئة أو للوكلاء المفوضين الذين يمثلون أصحاب الأعمال أن يبرموا عقد عمل مشترك نظراً لأنه محرم عليهم تكوين نقابات عمال طبقاً للمادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ .

(٣) راجع فيما سبق بند ٥٤٨ و ٥٤٩ .

وقد سبق أن ذكرنا أن تماثل الحرف أو الصناعات يقصد به تشابه هذه الحرف أو الصناعات فى طرق العمل أو استخدامها نفس المادة الأولية وأن ارتباط المهن أو الصناعات يقصد به اشتراكها فى إنتاج نفس السلعة أو أداء نفس الخدمة رغم تباينها من الناحية الفنية . وأن إضافة اشتراك المهن أو الصناعات فى إنتاج واحد يعتبر تزيداً من المشرع لأن هذه العلاقة تندرج تحت عبارة « ارتباط المهن والصناعات »[1] .

٥٥٩ — **اشتراط موافقة الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد** — وقد تطلب القانون لصحة انعقاد عقد العمل المشترك أن يعرض العقد على الجمعية العمومية لنقابة أو نقابات العمال أو اتحاداتها ، وأن توافق عليه غالبية الأعضاء (م ٣ فقرة ٢)[2] .

فلا يكفى إذن لصحة انعقاد عقد العمل المشترك أن يقره مجلس إدارة النقابة ولو كان النظام الأساسى للنقابة يعطيه الاختصاص بإبرام عقود العمل المشتركة . بل يجب أن تعرض هذه العقود على الجمعية العمومية ، وأن توافق عليها غالبية أعضائها .

وقد روعى فى هذا الاشتراط مصلحة العمال حتى يستطيعوا إبداء آرائهم فى عقد العمل المشترك الذى سيسرى عليهم .

٥٦٠ — **عدم اشتراط التعمر أو الشكل الجماعى بالنسبة لأصحاب الأعمال** — أما عن أصحاب الأعمال ، فلم يلزمهم القانون بالانتظام فى هيئة أو جماعة حتى يكون لهم حق إبرام عقد العمل المشترك . فتنص المادة الأولى من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ على أن : « عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال ، أو اتحاد

---

(١) راجع فيما سبق بند ٤٧٧ ص ٤٥٤ و ٤٥٥ .

(٢) وقد أضيفت هذه الفقرة بناء على اقتراح لجنة التجارة والصناعة بمجلس الشيوخ أثناء مناقشة مشروع هذا القانون .

أو أكثر من اتحادات نقابات العمال ، وبين **واحد أو أكثر** من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات » .

وقد أضافت لجنة الشؤون الاجتماعية بمجلس الشيوخ إلى عجز هذه المادة العبارة الآتية : « ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه فى إبرام العقد الغرفة الصناعية التى ينتمى إليها » . ويلاحظ أن الغرفة الصناعية تشترك فى العقد فى هذه الحالة بصفتها وكيلة عن صاحب العمل ولا تعتبر طرفا أصليا فى العقد على عكس وضع نقابة العمال إذ أنها تعتبر طرفا أصليا فى عقد العمل المشترك وليست وكيلة عن العمال . ولا تكفى مجرد عضوية صاحب العمل فى الغرفة الصناعية لاعتبارها موكلة عنه فى إبرام عقود عمل مشتركة بل يجب أن يصدر لها توكيلا خاصا بذلك .

ويخلص من ذلك أن التعدد والشكل النقابى مشروطان بالنسبة للعمال فى حين أن التعدد وتمثيل الغرفة الصناعية جوازيان بالنسبة لأصحاب الأعمال .

§ ٢ — موضوع العقد

٥٦١ — تنظيم شروط العمل — يعتبر تنظيم شروط العمل بين طرفيه هو موضوع عقد العمل المشترك .

ولم ير المشرع المصرى أن يحدد على سبيل الحصر ما يعتبر من قبيل تنظيم شروط العمل ، فيجوز بالتالى أن يكون موضوعا لعقد العمل المشترك ، وما لا يعتبر من قبيل تنظيم شروط العمل فيخرج من نطاق موضوع هذا العقد .

وإنما اكتفى المشرع بذكر الأمثلة على المسائل التى تعد من شروط العمل التى يجوز تنظيمها بمقتضى عقود العمل المشتركة . فنص فى المادة الأولى من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ على أن « عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل . . . . مثل تحديد الفئات الدنيا للأجور ، وساعات العمل ، ومدد الأجازات ، وتنظيم التمرين ، والإجراءات التى تتبع فى الصلح

والتحكيم ، وفى تعديل العقد ، وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة وغير ذلك من الشروط التى تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وصحتهم » .

وقد قصد المشرع من ذكر الأمثلة لشروط العمل تحديد نوع المسائل التى يجوز أن تتضمنها عقود العمل المشتركة تفادياً من التعميم الذى قد يؤدى إلى تضمين هذه العقود شروطاً تتنافى مع طبيعتها [1] .

غير أن القانون لم يطلق الحرية للمتعاقدين فى تضمين عقود العمل المشتركة ما يشاءون من النصوص المتعلقة بشروط العمل على النحو متقدم البيان . ولكنه رسم الحدود التى لايجوز للطرفين أن يتجاوزوها ، ورتب الجزاء على تعدى هذه الحدود .

٥٦٢ — عدم مخالفة قانون عقد العمل الفردى — نصت المادة الثامنة من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ على القيد الأول إذ جاء فيها : « يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل المشترك يخالف حكما من أحكام قانون عقد العمل الفردى (وهو المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له) ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال » .

فالأحكام الواردة بقانون عقد العمل الفردى تعتبر الحد الأدنى لما يجوز تقريره للعمال بحيث إذا تضمن عقد العمل المشترك نصاً يهبط بحقوق العمال عن هذا الحد ، بطل ذلك النص ، وصح العقد فيما عداه . ويظل حكم قانون عقد العمل الفردى سائداً فيما أراد عقد العمل المشترك المساس به . أما إذا خالف عقد العمل المشترك حكما من أحكام قانون عقد العمل الفردى وكانت هذه المخالفة تحقق فائدة أكبر للعمال ، صحت هذه المخالفة ونفذ مفعولها .

ولا يجوز النظر إلى النص فى مجموعه لتقدير ما إذا كان حكمه أكثر فائدة للعمال من نصوص قانون عقد العمل الفردى أم أقل فائدة منها ، بل يجب عدم مخالفة أى حكم جزئى من أحكام هذا القانون ما دامت لا تعتبر

---

(١) المذكرة الايضاحية للقانون .

هذه المخالفة أكثر فائدة للعمال ولو تضمن نفس النص تعويضاً عنها فى ناحية أخرى. ذلك لأن المشرع قصد من وراء كل حكم من أحكام قانون عقد العمل الفردى إلى تحقيق غرض بعينه ، فلا يجوز تفويت غرض من هذه الأغراض نظير الاستزادة من غرض آخر .

٥٦٣ — عدم مخالفة النظام العام أو القوانين واللوائح — كما قضى القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ ببطلان كل شرط فى عقد العمل المشترك يكون مخالفاً للنظام العام أو لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها .

وهذا القيد يعتبر تطبيقاً للقواعد القانونية العامة ، ولم يكن ثمة داع للنص عليه ، كما اعترفت بذلك المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون عقد العمل المشترك ، وبررت وجوده بالرغبة فى إبرازه فى معرض هام .

ولكن ما الحكم إذا خولفت قوانين العمل واللوائح المنفذة لها بنص فى عقد العمل المشترك يعتبر أكثر فائدة للعمال ؟ هل تصح هذه المخالفة كما هو الحال بالنسبة لمخالفة أحكام قانون عقد العمل الفردى أم لا تصح أخذاً بعموم نص المادة العاشرة من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ ؟

نرى أنه لا محل للتفرقة بين قانون عقد العمل الفردى وسائر تشريعات العمل . فجميع هذه التشريعات تقتصر غالباً على النص على حد أدنى من الحماية يمكن تجاوزه ، اللهم إلا إذا رأى المشرع وضع قاعدة تحرم ، لاعتبارات متعلقة بالصالح العام ، مخالفتها على أية صورة من الصور ، مثال ذلك تحريم كل زيادة فى الأجور عن الحد الذى تقرره الدولة لأسباب تتعلق بالسياسة الاقتصادية العامة . وسندنا فى هذا الرأى القواعد المأخوذ بها فى ترتيب مصادر قانون العمل ، وفى تفسير أحكامه (١) .

ولعل فى إيراد عدم جواز مخالفة احكام القوانين واللوائح المعمول بها فى سياق النص الخاص ببطلان ما يرد فى عقود العمل المشتركة من نصوص مخالفة للنظام العام أو من شأنها الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد

---

(١) راجع فيما سبق ص ٢٩ وما بعدها .

الاقتصادية كما سيأتى ، ما يلقى ضوءاً على ما يقصده المشرع من هذا التحريم المطلق .

فقد قصد بالقوانين واللوائح فى هذا الصدد ، القوانين الآمرة الموضوعة بقصد حماية الأمن أو صيانة مصالح البلاد الاقتصادية . أما إذا كانت تهدف إلى حماية العمال ، فليس ثمة مانع من مخالفتها إذا كانت هذه المخالفة أكثر فائدة للعمال .

٥٦٤ — **عدم الاخلال بالامن أو الاضرار بالمصالح الاقتصادية** — وأخيراً فقد نص القانون على بطلان كل شرط فى عقد العمل المشترك يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية[1].

وتقدير ما إذا كان شرط من الشروط من شأنه أن يخل بالأمن أو يضر بمصلحة البلاد الاقتصادية أم لا ، أمر متروك لتقدير المحكمة تفصل فيه بمراعاة الظروف الموضوعية .

ولا يمس بطلان شرط يخل بالأمن أو يضر بمصلحة البلاد الاقتصادية ، صحة بقية شروط عقد العمل المشترك .

§ ٣ — مدة العقد

٥٦٥ — **الحد الأقصى** — تنص الفقرة الأولى من المادة ١٢ من قانون عقد العمل المشترك على جواز إبرام هذا العقد لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة فى كلتا الحالتين على ثلاث سنوات» .

ونرى أن صياغة هذه المادة معيبة إذ قد يفهم منها أنها لا تجيز إبرام عقد عمل مشترك لمدة غير محدودة ، وهو ما لا دليل عليه فى الأعمال التحضيرية ،

---

(١) كانت المادة فى صورتها الأولى تنص على «الإضرار بمصلحة البلاد التجارية والصناعية» ثم عدلت فى مجلس الشيوخ إلى « الاضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية » على اعتبار أن العبارة الأخيرة أشمل وأعم من الأولى .

ولا وجود له فى التشريعات الأجنبية . وكان يحسن أن تنص هذه المادة على جواز إبرام عقد العمل المشترك لمدة محددة أو غير محددة على ألا تزيد مدة نفاذ مفعوله فى كلتا الحالتين على ثلاث سنوات .

وبناء عليه إذا أغفل الطرفان تحديد مدة لعقد العمل المشترك ، وجب البحث عن النية المشتركة للمتعاقدين بمراعاة ظروف التعاقد ومضمون أحكام العقد والعرف الجارى ، بشرط ألا تزيد هذه المدة عن الحد الأقصى الذى عينه القانون وقدره ثلاث سنوات .

٥٦٦ — **تجديد مدة العقد** — فإذا انقضت المدة المتفق عليها إن كانت دون الحد الأقصى المشار إليه ، أو انقضت مدة الثلاث سنوات إذا لم تحدد مدة للعقد أقل من هذه المدة ، اعتبر عقد العمل المشترك مجدداً من تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا ، مالم ينص فى العقد على تجديده لمدة أقل من ذلك .

فلا يجوز إذن أن ينص عقد العمل المشترك على تجدده لمدة تزيد على سنة ، وإن كان يجوز أن ينص على تجدده لمدة تقل عن سنة . أما إذا سكت عن بيان مدة تجديده ، فإنه يتجدد من تلقاء نفسه سنة بعد أخرى مالم يقم أحد الطرفين بإعلان رغبته فى عدم التجديد فى المواعيد التى حددها القانون .

ولا يوجد ما يمنع من النص فى عقد العمل المشترك على انتهائه بمجرد انقضاء مدته الأصلية دون حاجة إلى إعلان الرغبة فى عدم تجديده ، ولو أن القانون لم ينص صراحة على ذلك .

إذ أعطى القانون لكل من الطرفين الحق فى إنهاء العقد بمجرد انتهاء مدته الأصلية بإبلاغ الطرف الآخر ومصلحة العمل بذلك قبل نهايتها بفترة معينة (م ١٢ فقرة ٣) . فمن باب أولى يكون للطرفين الحق فى إنهاء العقد عقب انتهاء مدته الأصلية بناء على اتفاقهما على ذلك منذ انعقاد العقد .

المبحث الثانى

الشروط الشكلية

أخضع القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ عقود العمل المشتركة لشروط شكلية أكثر شـــدة من الشروط التى تطلبها المشرع بالنسبة لعقود العمل الفردية.

فاستلزم هذا القانون أن تكون عقود العمل المشتركة مكتوبة، وإلا لحقها البطلان.

كما أوجب التسجيل والنشر حتى تأخذ أحكامها صفة الإلزام.

٥٦٧ - (١) الكتابة — نصت الفقرة الأولى من المادة الثالثة من قانون عقد العمل المشترك على أنه: «يجب أن يكون عقد العمل المشترك بالكتابة وإلا كان باطلا».

ويبين من هذا النص أن الكتابة لا تعتبر شرط إثبات بل شرطا لانعقاد العقد، بخلاف الحال بالنسبة لعقد العمل الفردى[1].

وبناء عليه، فإن عقد العمل المشترك يعتبر عقداً شكلياً لا يكفى فى إنشائه رضاء الطرفين بل يجب أن يكون محرراً بالكتابة وإلا كان باطلا. وقد حذا المشرع فى ذلك حذو غالبية التقنينات الأجنبية[2].

وقد قصدت هذه التشريعات من اعتبار الكتابة شرطا لانعقاد عقود العمل المشتركة، أن تكون الحقوق والالتزامات الناشئة عنها مبينة بشكل واضح لا يثير نزاعا.

على أنه لا يشترط فى الكتابة أن تأخذ شكلا معينا. فيجوز أن يكون العقد عرفيا غير رسمى، كما لا يشترط التصديق على الإمضاءات تصديقاً رسمياً.

---

(١) راجع فيما سبق بند ٢٢٥ و ٢٢٦ ص ٢١٢ — ٢١٤.

(٢) راجع البحث الذى أصدره مكتب العمل الدولى عن عقود العمل المشتركة والسابق الاشارة إليه، ص ١٣٠.

بالتسجيل يقوم مقامه ، ولا يخول مجلس الدولة هـــذه الولايه فى الحالة الثانية .

ولا يفوتنا فى هذا الصدد أن نشير إلى عبارة جاءت بالمذكرة الإيضاحية لقانون عقد المشترك قد تثير بعض اللبس . إذ قالت إنه « إذا انقضت المدة المعينة ولم تسجل الوزارة العقد أو لم تعترض عليه ، **أصبح العقد نافذا** ووجب عليها التسجيل » . مما قد يفهم معه أن العقد يصبح نافذا بدون توقف على حصول التسجيل . وهو قول غير مصيب إذ أنه يتعارض مع حكم الفقرة الأولى من المـادة الرابعة التى لا تعتبر عقد العمل المشترك ملزما إلا بعد تسجيله ونشر ملخصه فى الجريدة الرسمية ، ومع ما جاء بالفقرة التالية من نفس المذكرة من أن نفاذ العقد موقوف على التسجيل .

ويعتبر الحل الصحيح فى رأينا إذا ما امتنعت الحكومة عن التسجيل دون أن تعترض عليه فى المدة القانونية ، أن يلجأ ذوو الشأن إلى محكمة القضاء الادارى طالبين الحكم بتسجيل العقد ، ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل . أسوة بحالة الرفض الصريح .

٥٧٢ — ويلاحظ أن التسجيل لا يعتبر ركنا من أركان عقد العمل المشترك بحيث لا ينعقد العقد إذا لم يتم التسجيل .

فعقد العمل المشترك غير المسجل ينعقد صحيحا ولـكنه لا يعتبر ملزما إلا بعد تسجيله . بمعنى أن قيام طرفيه بأداء ما تضمنه من التزامات بمحض اختيارهم يعتبر تنفيذا لعقد قائم . أما إذا امتنع أحد طرفيه عن أداء ما تعهد به من التزامات ، فلا يجوز للطرف الآخر أن يرفع الأمر إلى القضاء بناء على هذا العقد غير المسجل لإلزامه بتنفيذها أو التعويض عن عدم تنفيذها .

فالتسجيل هو الذى يعطى لعقد العمل المشترك المنعقد انعقادا صحيحا صفته الملزمة . ويصبح للعقد هذه الصفة من تاريخ حصول التسجيل .

٥٧٣ — على أن صفة الإلزام ليست هى الأثر الوحيد المترتب على تسجيل عقد العمل المشترك . فقـد نص القانون على جواز انضمام غير

الوزارة بتسجيل العقد أو الاعتراض عليه ، سقط حقها فى هذا الاعتراض ووجب عليها التسجيل والنشر[1] .

٥٧٠ — كما أجازت المادة الخامسة لكل من طرفى عقد العمل المشترك الطعن فى قرار رفض التسجيل الصادر فى الموعد المحدد أمام محكمة القضاء الإدارى بمجلس الدولة وذلك فى خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإبلاغ بالرفض .

وأعطت هذه المادة محكمة القضاء الإدارى فى هذه الحالة سلطة الحكم بتسجيل العقد ، ولم تقتصر على إعطائها سلطة إلغاء الأمر الصادر برفض التسجيل لأنه لو اقتصر على ذلك لما كانت هناك ثمة حاجة إلى مثل هذا النص . إذ أن القرار الصادر برفض تسجيل العقد هو قرار إدارى مما يجوز الطعن فيه أمام المحكمة المذكورة . واعتبرت أن الحكم الصادر من محكمة القضاء الإدارى بالتسجيل يقوم مقام التسجيل وتنشر صورته فى الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص أحكام العقد .

ولا جدال فى أن الإقتصار على إلغاء قرار وزارة الشؤون الإجتماعية برفض التسجيل دون أن يقترن هذا الإلغاء بإلزام الحكومة بتسجيل العقد ، لا يحل الاشكال . فإن نفاذ عقد العمل المشترك موقوف على التسجيل ، ولا يكفى فى هذه الحالة الرجوع على الحكومة بالتعويض . فالمصلحة العامة تقضى بإعمال العقد متى خلا من أسباب تبرر رفض تسجيله .

٥٧١ — ونرى أن هذا الحكم ينطبق أيضاً فى حالة عدم تسجيل الحكومة لعقد العمل المشترك أو اعتراضها عليه فى خلال المدة المحددة .

إذ لا يعقل أن يفرق المشرع بين حالة رفض التسجيل صراحة مستنداً إلى أسباب وبين حالة السكوت عن التسجيل دون إبداء الأسباب ، فيجيز لأصحاب الشأن رفع الأمر إلى مجلس الدولة فى الحالة الأولى لإصدار حكم

---

(١) أنظر فيما يلى البند ٥٧١ .

بالتسجيل يقوم مقامه ، ولا يخول مجلس الدولة هـــذه الولايه فى الحالة الثانية .

ولا يفوتنا فى هذا الصدد أن نشير إلى عبارة جاءت بالمذكرة الإيضاحية لقانون عقد المشترك قد تثير بعض اللبس . إذ قالت إنه « إذا انقضت المدة المعينة ولم تسجل الوزارة العقد أو لم تعترض عليه ، **أصبح العقد نافذا** ووجب عليها التسجيل » . مما قد يفهم معه أن العقد يصبح نافذا بدون توقف على حصول التسجيل . وهو قول غير مصيب إذ أنه يتعارض مع حكم الفقرة الأولى من المـادة الرابعة التى لا تعتبر عقد العمل المشترك ملزما إلا بعد تسجيله ونشر ملخصه فى الجريدة الرسمية ، ومع ما جاء بالفقرة التالية من نفس المذكرة من أن نفاذ العقد موقوف على التسجيل .

ويعتبر الحل الصحيح فى رأينا إذا ما امتنعت الحكومة عن التسجيل دون أن تعترض عليه فى المدة القانونية ، أن يلجأ ذوو الشأن إلى محكمة القضاء الادارى طالبين الحكم بتسجيل العقد ، ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل . أسوة بحالة الرفض الصريح .

٥٧٢ — ويلاحظ أن التسجيل لا يعتبر ركنا من أركان عقد العمل المشترك بحيث لا ينعقد العقد إذا لم يتم التسجيل .

فعقد العمل المشترك غير المسجل ينعقد صحيحا ولكنه لا يعتبر ملزما إلا بعد تسجيله . بمعنى أن قيام طرفيه بأداء ما تضمنه من التزامات بمحض اختيارهم يعتبر تنفيذا لعقد قائم . أما إذا امتنع أحد طرفيه عن أداء ما تعهد به من التزامات ، فلا يجوز للطرف الآخر أن يرفع الأمر إلى القضاء بناء على هذا العقد غير المسجل لإلزامه بتنفيذها أو التعويض عن عدم تنفيذها .

فالتسجيل هو الذى يعطى لعقد العمل المشترك المنعقد انعقادا صحيحا صفته الملزمة . ويصبح للعقد هذه الصفة من تاريخ حصول التسجيل .

٥٧٣ — على أن صفة الإلزام ليست هى الأثر الوحيد المترتب على تسجيل عقد العمل المشترك . فقـد نص القانون على جواز انضمام غير

المتعاقدين من النقابات أو اتحاداتها أو أصحاب الأعمال إلى عقد العمل المشترك بناء على اتفاق بين طرفى العمل طالبى الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين كما سنرى فيما بعد . وقصر القانون هذا الانضمام على عقود العمل المشتركة المسجلة .

فنصت المادة السادسة من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٥٠ على أنه : « مع عدم الإخلال بحكم المادة الثانية من هذا القانون ، يجوز لغير المتعاقدين من النقابات أو اتحاداتها أو أصحاب الأعمال الانضمام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله ، وذلك بناء على اتفاق بين طرفى العمل طالبى الانضمام . . . » .

٥٧٤ — هذا ولا يكتفى القانون بتسجيل عقد العمل المشترك . بل ينص فى المادة ١٣ منه على وجوب التأشير على هامش التسجيل بما يطرأ على العقد من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء . وعلى مصلحة العمل نشر ملخص لهذا التأشير فى الجريدة الرسمية فى خلال خمسة عشر يوما من حصوله .

٥٧٥ — ويجوز لكل شخص — طبقا للمادة ١٨ — أن يحصل من مصلحة العمل على صورة طبق الأصل من عقود العمل المشتركة المسجلة ووثائق الانضمام إليها .

الفصل الثانى

آثار عقد العمل المشترك

يرتب عقد العمل المشترك شأن كل العقود التبادلية حقوقا والتزامات فى ذمة كل من المتعاقدين.

غير أن آثار عقود العمل المشتركة لا تقتصر على المتعاقدين بل تمتد إلى غيرهم.

وبناء على ذلك، نتكلم عن آثار عقد العمل المشترك بالنسبة للمتعاقدين ثم نتناول بعد ذلك بالبحث آثاره بالنسبة للغير.

المبحث الاول

آثار العقد بالنسبة للمتعاقدين

٥٧٦ — يقصد بالمتعاقدين الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين الذين أبرموا عقد العمل المشترك أى نقابات العمال واتحاداتها وأصحاب الأعمال الموقعين على العقد.

٥٧٧ — ويعتبر فى حكم المتعاقدين نقابات العمال واتحاداتها وأصحاب الأعمال المنضمون إلى عقد العمل المشترك.

فقد أجاز القانون لغير المتعاقدين من النقابات أو اتحاداتها أو أصحاب الأعمال الانضمام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله، وذلك بناء على اتفاق بين طرفى العمل (أى صاحب العمل ونقابة عماله) طالبى الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين[1].

على أنه يشترط لصحة هذا الانضمام أن تكون النقابات أو الاتحادات طالبة الانضمام إلى عقد العمل المشترك ممثلة لنفس الصناعة أو المهنة التى

---

(١) المادة ٦ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠.

تمثلها النقابات أو الاتحادات المتعاقدة أصلا ، أو ممثلة لصناعة أو مهنة تعتبر متماثلة أو مرتبطة بالصناعة أو المهنة التى تمثلها تلك النقابات أو الاتحادات ، أو مشتركة معها فى إنتاج واحد[1] .

ويكون الانضمام إلى عقد العمل المشترك بطلب يقدم إلى مصلحة العمل بوزارة الشؤون الإجتماعية موقع عليه من طرفى العمل طالبى الانضمام .

٥٧٨ — وقد نصت المادة ١٢ من قانون عقد العمل المشترك على وجوب التأشير بحصول الإنضمام على هامش تسجيل العقد ، ونشر ملخص للتأشير المذكور فى الجريدة الرسمية فى خلال خمسة عشر يوما من حصوله.

غير أن القانون لم يبين ما إذا كانت أحكام عقد العمل المشترك تعتبر ملزمة للأطراف المنضمة بمجرد تقديم طلب الانضمام إلى مصلحة العمل أم أنها لا تعتبر كذلك إلا بعد التأشير على هامش تسجيل العقد بحصول الانضمام .

نرى أن اشتراط حصول التسجيل قيد لا يصح التوسع فيه . وما دام أن القانون لم ينص صراحة على وجوب التأشير بالتسجيل على حصول الانضمام لسريان معفوله ، فإن الانضمام ينتج آثاره بمجرد تقديم طلب الإنضمام موقع عليه من الطرفين إلى مصلحة العمل .

ولا غرابة فى التفرقة بين حالة تسجيل عقد عمل مشترك جديد وبين حالة الإنضمام إلى عقد سبق تسجيله ، إذ أن العقد الجديد يتضمن نصوصاً وأحكاماً تتطلب الفحص والتدقيق ، فى حين أن طلب الانضمام ليس إلا إبداء الرغبة من جانب مقدمى هذا الطلب فى أن تسرى عليهم أحكام عقد سبق فحصه وتسجيله .

٥٧٩ — كما يعتبر فى حكم المتعاقدين النقابات والاتحادات التى تحل

---

(١) راجع فيما سبق بند ٤٧٧ ص٤٥٤و٤٥٥ ، وبند ٥٥٨ ص٥١٣ .

محل النقابات والاتحادات المتعاقدة ، ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين[١] .

فعقد العمل المشترك لا ينتهى بالنسبة لصاحب العمل إذا تغير شخصه ببيع المؤسسة أو الوفاة وما إلى ذلك بل يعتبر صاحب العمل الجديد ملتزماً بأحكام العقد الذى أبرمه سلفه طوال مدة العقد .

كما أن أحكام عقد العمل المشترك تسرى بحكم القانون فى حق النقابات والاتحادات التى تحل محل النقابات والاتحادات المتعاقدة . ويرمى المشرع من وراء ذلك منع التحايل المقصود به التخلص من الشروط المتعاقد عليها عن طريق حل النقابة المتعاقدة حلا اختيارياً وتكوين نقابة أخرى لا تعتبر نفسها مرتبطة بالاتفاق السابق لأنها لم تكن طرفا فيه ، أو عن طريق العمل على حلها حلا إجبارياً بأن يأتى أعضاء النقابة أعمالا تؤدى حتما إلى حلها .

٥٨٠ — ويرتب عقد العمل المشترك حقوقا لصالح المتعاقدين ومن فى حكمهم الذين سبق الكلام عنهم ، كما يفرض عليهم التزامات .

ويجب على الطرفين احترام أحكام عقد العمل المشترك فى عقود العمل الفردية المبرمة بينهم . فإذا خالف عقد العمل الفردى ما قضى به عقد العمل المشترك ، فإن عقد العمل الفردى لا يبطل فى مجموعه وإنما يبطل الشرط الذى يرد به مخالفا لعقد العمل المشترك ، وتحل محله أحكام عقد العمل المشترك — وهو ما يعبر عنه بالأثر الآلى للاتفاق . فالعامل الذى يقبل فى عقد العمل الفردى أجراً أقل من التعريفة المتفق عليها فى عقد العمل المشترك يجوز له أن يطالب بما نص عليه العقد الأخير .

على أنه يجوز استثناء من هذه القاعدة ، أن يتضمن عقد العمل الفردى شرطا أو أكثر يخالف أحكام عقد العمل المشترك مادام أكثر فائدة للعامل[٢] .

---

(١) المادة ٧ بند (١) من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ .

(٢) المادة ٩ من القانون سالف الذكر .

فعقد العمل المشترك يعتبر حداً أدنى للحماية ، يجوز لعقد العمل الفردى أن يتعداه ، ولكن لا يجوز له أن يهبط دونه .

ويعتبر الطرفان ملتزمين بأحكام عقد العمل المشترك طوال المدة المتفق عليها فيه [١] ، ما لم يطلب أحدهما بعد مضى سنة على تنفيذه ، الحكم بإنهائه - طبقا للمادة ١١ من القانون — لطروء تغييرات جوهرية على ظروف العمل تسوغ هذا الإنهاء [٢] ؛ أو يتفق الطرفان على إنهاء العقد ؛ أو يؤدى عدم تنفيذ العقد من جانب أحد الطرفين إلى صدور حكم قضائى بفسخه .

المبحث الثانى

آثار العقد بالنسبة لغير المتعاقدين

٥٨١ — لا يقتصر سريان أحكام عقد العمل المشترك على الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين المتعاقدين أو الحالين محلهم أو المنضمين ، بل تسرى أيضاً فى حق غيرهم ممن حددهم القانون على سبيل الحصر .

على أنه إذا كانت أحكام عقد العمل المشترك تسرى برمتها على فريق منهم ، فإن فريقاً آخر لا تسرى عليهم سوى بعض أحكامه دون الباقى .

٥٨٢ — فنصت المادة السابعة من قانون عقد العمل المشترك على أن أحكامه جميعا تسرى — علاوة على المتعاقدين ومن فى حكمهم — على :

(١) نقابات العمال المنضمة لاتحاد يكون طرفا فى عقد العمل المشترك أو لاتحاد انضم لهذا العقد بعد إبرامه .

ولا يهم أن تكون هذه النقابات قد وافقت على إبرام هذا العقد أو الانضمام إليه ، أو لم توافق ، ما دامت غالبية أعضاء الجمعية العمومية للاتحاد وافقت على ذلك طبقا لحكم الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ .

---

(١) بشرط ألا تزيد على ثلاث سنوات (م ١٢ فقرة أولى) .

(٢) أنظر فيما بعد بند ٥٩٧ ص ٥٣٩ وما بعدها .

(٢) العمال المنضمين لنقابة تكون طرفا فى عقدالعمل المشترك أولنقابة تكون قد انضمت إليه بعد إبرامه .

ولا يقتصر هذا الحكم على العمال الذين كانوا أعضاء بالنقابة وقت إبرام العقد أو الانضمام إليه فحسب ، بل ينطبق أيضا على العمال الذين ينضمون إلى النقابة بعد إبرام العقد أو الانضمام إليه .

ولا يعفى من الالتزام بأحكام العقد العمال الذين لم يوافقوا على إبرام العقد أو الانضمام إليهعند عرض الأمر على الجمعية العمومية للنقابة مادامت غالبية الأعضاء قد وافقت على ذلك .

ويظل هؤلاء العمال خاضعين لأحكام عقد العمل المشترك طوال مدته ولو انسحبوا من عضوية النقابات قبل انتهاء هذه المدة . والحكمة من ذلك أن المشرع خشى أن يحاول العمال التخلص من أحكام عقد العمل المشترك بالاستقالة من نقاباتهم .

ولكن هل ينطبق هذا الحكم أيضا على الأقلية من أعضاء الجمعية العمومية الذين لم يوافقوا على إبرام العقد أو الانضمام إليه ، فتسرى أحكامه عليهم ولو استقالوا من النقابة ؟

قلنا إن عقد العمل المشترك لا يعتبر ملزما إلا بعد تسجيله فى وزارة الشؤون الاجتماعية والنشر عنه فى الجريدة الرسمية . وبناء على ذلك يجوز لأعضاء النقابة الذين لم يوافقوا على إبرام العقد أو الإنضمام إليه أن يستقيلوا من عضوية النقابة قبل تسجيل العقد والنشر عنه ، فلا يكونوا ملزمين بأحكامه . أما إذا استمروا فى عضوية النقابة حتى صيرورة العقد ملزماً بتسجيله والنشرعنه ، فإنهم يلتزمون بأحكامه رغم عدم موافقتهم عليه فى الجمعية العمومية للنقابة .

٥٨٣ — هذا وقد نصت المادة ١٤ من قانون عقد العمل المشترك على سريان أحكام العقدالأكثر فائدة للعمال من أحكام عقود العمل الفردية على :

(١) عمال المؤسسة الصناعية أو التجارية التى أبرمت عقد عمل مشترك مع نقابة عمالها ، ولو لم يكونوا أعضاء فى النقابة بشرط ألا يقل عدد العمال

المنتمين للنقابة عن نصف عدد عمال المؤسسة وقت إبرام العقد .

(٢) عمال المؤسسة التى أبرمت عقد عمل مشترك مع نقابة ليست هى نقابة عمالها بل نقابة المهنة أو الصناعة التى تزاولها ، ولو لم يكونوا أعضاء فى هذه النقابة ، بشرط أن يكون عدد عمال المؤسسة المنضمين إليها يزيد على نصف عمال المؤسسة وقت إبرام العقد .

ويلاحظ أن كل الفارق بين حالة إبرام المؤسسة عقد عمل مشترك مع نقابة عمالها ، وحالة إبرامها عقد عمل مشترك مع نقابة المهنة التى تزاولها فيما يختص بسريان عقد العمل المشترك على جميع عمال المؤسسة ، أنه يجب ألا يقل عدد عمال المؤسسة المنتمين للنقابة فى الحالة الأول على نصف عدد العمال ، وإنه يجب أن يزيد عدد عمال المؤسسة المنتمين للنقابة فى الحالة الثانية عن نصف عدد العمال . وهو اختلاف غير محسوس لم يكن يبرر التفرقة بين هاتين الحالتين .

وقد كان مشروع الحكومة يقضى بسريان جميع أحكام عقد العمل المشترك على هؤلاء العمال ، ولكن لجنة التجارة والصناعة بمجلس الشيوخ أدخلت تعديلا على نص المادة الرابعة عشر من المشروع بأن قصرت سريان عقد العمل المشترك فى حق عمال المؤسسة غير المنتمين للنقابة التى أبرمت العقد ـ على نصوص العقد التى تكون أكثر فائدة للعمال من عقود العمل الفردية . وأقر البرلمان بمجلسيه هذا التعديل ووافقت عليه الحكومة .

ونرى أن هذا التعديل فى غير محله . فالمقصود من النص على سريان عقد العمل المشترك على جميع عمال المؤسسة توحيد ظروف العمل بالنسبة لهم جميعا وهو مالا يحققه هذا التعديل . كما إنه يميز العمال النقابيين على العمال المنتمين للنقابات ، فيفيدون من نصوص عقد العمل المشترك الأكثر فائدة لهم من عقود العمل الفردية دون أن يلتزموا بأحكام بقية النصوص . وهو تمييز معكوس فى حكم قانون العمل لأنه يشجع العمال على عدم الانضمام إلى النقابات .

الفصل الثالث

الدعاوى الناشئة عن الاخلال بالعقد

٥٨٤ — تعترض تطبيق عقود العمل المشتركة بعض الصعوبات التى يقتضى الأمر تذليلها . فقد يثور الخلاف حول تفسير أحكامها أو كيفية تنفيذها . ولذا أعطت بعض التشريعات الأجنبية كالتشريعين الاسترالى والفرنسى لمفتشى مصلحة العمل سلطة مراقبة تطبيق عقود العمل المشتركة ، كما عنيت بعض التشريعات الأخرى بتكوين لجان خاصة للاشراف على تنفيذ هذه العقود [١] .

غير أن المشرع المصرى لم يعط لمفتشى مصلحة العمل حق مراقبة تنفيذ عقود العمل المشتركة ، ولم ينظم هيئات معينة للاشراف على تطبيقها . ولكنه قضى فى القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل بوجوب اتباع الاجراءات التى رسمها لفض منازعات العمل الجماعية .

ولا جدال فى أن الخلاف الذى ينشب بين طرفى عقد العمل المشترك يعتبر منازعة جماعية تتعلق بالعمل ، وبالتالى فان هذا الخلاف يخضع لاجراءات التوفيق والتحكيم الواردة بالقانون سالف الذكر ، بمعنى أنه يجوز لكل من طرفيه أن يطلب اتخاذ هذه الاجراءات بشأنه [٢] .

غير أنه لا يوجد ثمة ما يمنع من أن يتفق الطرفان فى عقد العمل المشترك على تكوين لجان خاصة للاشراف على تطبيق أحكامه أو للتحكيم فيهما يقع بينهما من منازعات تتعلق بتنفيذها .

٥٨٥ — هذا وقد يخل أحد الطرفين بالتزاماته ، الأمر الذى يستوجب

---

(١) أنظر كتاب مكتب العمل الدولى عن عقود العمل المشتركة ص ٢٠٣ و ٢٠٤ . والمادة ٣١ (y) من القسم الثانى من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسى .

(٢) أنظر الباب التالى الخاص بالتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .

من المشرع النص على الجزاءات التى يجب توقيعها فى هذه الحالة . فقضت بعض التشريعات الأجنبية بتوقيع عقوبة الغرامة فى حالة مخالفة أحكام عقد العمل المشترك . وغالبا ما تكون الغرامة أكبر فى حالة وقوع المخالفة من صاحب العمل أو نقابة أصحاب الأعمال عنها فى حالة وقوع المخالفة من العمال أو نقاباتهم (١) . بل وصل الأمر ببعض التشريعات الأجنبية إلى حد النص على عقوبة الحبس فى حالة مخالفة أحكام عقد العمل المشترك كالقانون الهولندى الصادر فى ٧ أبريل ١٩٢٣ .

ولكن المشرع المصرى لم يأخذ بفكرة توقيع جزاءات جنائية على مخالفى أحكام عقود العمل المشتركة المرتبطين بها ، اكتفاء بالجزاء المدنى .

فنصت الفقرة الأولى من المادة ١٥ من قانون عقد العمل المشترك على أن « لكل من طرفى عقد العمل ، وكذلك لكل عامل أو صاحب عمل يسرى عليه عقد العمل المشترك ، أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامه أو بالتعويض عن عدم تنفيذها على الطرف الآخر أو على أحد أعضائه إن كان نقابة أو اتحاد نقابات أو على أى شخص يكون مرتبطا بعقد العمل المشترك » .

وسنتناول فيما يلى الكلام عن دعاوى الأفراد سواء أكانوا من العمال أم من أصحاب الاعمال ، ثم عن دعاوى النقابات واتحاداتها .

المبحث الاول

دعاوى الأفراد

٥٨٦ — أعطى القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ فى المادة ١٥ منه لكل صاحب عمل أو عامل يعتبر طرفا فى عقد العمل المشترك أو يسرى عليه هذا العقد ، أن يرفع دعوى على الطرف الآخر أو أى شخص يكون مرتبطا بالعقد لمطالبته بتنفيذ أحكامه أو بالتعويض عن عدم تنفيذها .

---

(١) راجع المادة العاشرة من القانون البرازيلى الصادر فى ٢٣ أغسطس ١٩٣٢ ، والمادة السابعة من القانون الفنلندى الصادر فى ٢٢ مارس ١٩٢٤ .

وهذا الحكم يعتبر تطبيقا للقواعد القانونية العامة ، ويراعى عند الأخذ به أحكام القانون المدنى المتعلقة بالتنفيذ العينى والتنفيذ بطريق التعويض .

٥٨٧ — فلا يشترط أن ترفع الدعاوى المتعلقة بالاخلال بعقود العمل المشتركة من نقابات العمال أو اتحاداتها ، بل يجوز لأى عامل تسرى عليه أحكام عقد من هذه العقود أن يرفع دعواه مستقلا إلى القضاء سواء أكان منضما إلى نقابة من نقابات العمال أو غير منضم (١) .

ولكن يلزم فى هذه الحالة أن يكون الاخلال بالعقد قد وقع بالنسبة للعامل رافع الدعوى إذ أن العامل لا يمثل إلا شخصه ، ومن ثم لا يجوز له أن يتولى الدفاع عن صالح المهنة عامة .

٥٨٨ — ويجوز لنقابات العمال التى تسرى عليها أحكام عقد العمل المشترك أن تتولى رفع الدعاوى الفردية الناشئة عن الإخلال بهذا العقد لمصلحة أى عضو من أعضاءها .

واستثناء من أحكام قانون المرافعات ، تباشر النقابة هذه الدعاوى — طبقاً للمادة ١٦ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ — دون حاجة إلى توكيل بذلك من العضو المرفوعة لمصلحته الدعوى .

وقد قصد المشرع من إعطاء النقابات هذا الحق ، تمكينها من المحافظة على سلطان عقود العمل المشتركة وعدم المساس به . فقد يتردد العمال فى استعمال حقهم فى رفع دعواهم إلى القضاء لعجزهم المالى أو خشية فصلهم من العمل .

٥٨٩ — ولم يتطلب القانون المصرى ماتطلبه قانون عقد العمل المشترك الفرنسى من وجوب اخطار العامل الذى تنتوى النقابة أن ترفع الدعوى باسمه ، وعدم معارضته فى ذلك (٢) .

---

(١) عجز الفقرة الثانية من المادة ١٦ من قانون عقد العمل المشترك .

(٢) تنص الفقرة الأولى من المادة ٣١ (t) من القسم الثانى من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسى على ما يأتى :

«Les groupements capables d'ester en justice, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention, en faveur de leurs membres sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. »

ولكن أعطاه الحق ـ كالقانون الفرنسى أيضاً ـ فى التدخل فى الدعوى المرفوعة من النقابة . ولم يقيد هذا التدخل بوقت معين ، فيجوز أن يحصل دائما فى أية حالة كانت عليها الدعوى .

فإذا تدخل العامل المرفوعة باسمه الدعوى ، وعارض فى السير فيها ، فماذا يكون مصيرها ؟ هل تنتهى الدعوى بتنازله عنها وإبداء رغبته فى عدم مواصلة السير فيها أم لا يؤخذ برغبته هذه ما دامت النقابة رافعة الدعوى ترى الاستمرار فيها ؟

الرأى عندنا أن العامل هو صاحب الحق فى الدعوى، ولم تباشرها النقابة إلا باسمه ولصالحه ، وقد أعفى المشرع النقابة من الحصول على توكيل منه بذلك بقصد تيسير رفعها . فإذا عارض صاحب الشأن المرفوعة لصالحه الدعوى فى السير فيها ، انتهت الدعوى ولم يعد للنقابة الحق فى التمسك بالاستمرار فى نظرها . وإنما لها ـ إذا شاءت ـ أن ترفع دعوى باسمها خاصة على النحو الذى سنراه فى المبحث التالى عند الكلام عن الدعاوى النقابية .

٥٩٠ ـ ولما كانت هذه الدعاوى لا تباشرها النقابات باسمها وإنما باسم أعضائها ، فإن المنفعة التى تترتب على رفعها أيضاً تعود على الأعضاء المرفوعة لصالحهم الدعوى دون النقابة [١] .

وإذا اشتملت الدعوى على عدة طلبات خاصة بعدد من أعضائها ، وجب أن تقدر قيمة كل طلب على حدة لتحديد جهة الاختصاص [٢] .

٥٩١ ـ هذا ولصاحب العمل المرتبط بعقد عمل مشترك أن يرفع دعوى بدوره ضد كل شخص طبيعى أو اعتبارى تسرى عليه أحكام هذا العقد إذا أخل بتنفيذها .

فيجوز له أن يقاضى العامل المرتبط بعقد العمل المشترك ، وصاحب العمل الموقع معه على العقد ، والنقابات أو اتحاداتها الطرف فيها .

---

(١) أنظر كتاب رواست ودوران السابق الاشارة إليه بند ٢٠٢ ص ٢٤٢ و٢٤٣ .

(٢) محكمة النقض الفرنسية ـ الدائرة الاجتماعية ـ ٣ مايو ١٩٤٠ ـ داللوز الاسبوعى ـ ١٩٤٠ — ١٣٤ .

على أنه لايحكم بالتعويض على نقابة أو اتحاد نقابات إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر من هيئة تمثل النقابة أو الاتحاد .

وتكون النقابة ملزمة فى حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الإدخار والتأمينات الاجتماعية حتى تبقى هذه الأموال للأغراض التى رصدت من أجلها ، وعلى أن يكون الاتحاد أيضاً ملزماً فى حدود أمواله دون أموال النقابات المنضمة إليه [1] .

على أن مسئولية الاتحاد لا تخل بمسئوليه النقابة التى تكون عضواً فيه وتكون قد خالفت أيضاً أحكام عقد العمل المشترك .

المبحث الثانى

دعاوى النقابات

٥٩٢ — تتمتع نقابات العمال واتحاداتها المشكلة طبقا للمرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بالشخصية المعنوية بما يستتبع ذلك من حقها فى التقاضى ، فتباشر الدعاوى المتعلقة بشؤونها بصفتها شخصاً معنوياً ، كما أن لها أن تباشر الدعاوى الخاصة بالدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة التى ينتمى إليها أعضاؤها باعتبارها ممثلة لهذه المصالح [2] .

وبناء على ذلك ، يجوز لنقابات العمال واتحاداتها أن ترفع باسمها الدعاوى ضد أصحاب الاعمال المرتبطين معها بعقود عمل مشتركة إذا أخلوا بأحكام هذه العقود .

كما يجوز لها أن ترفع الدعاوى ضد أية نقابة أخرى أو أى اتحاد آخر مرتبط معها بعقد عمل مشترك إذا حصل من جانب أحدها إخلال بأحكام هذا العقد نظراً لما يترتب على مخالفته من إضرار بصالح المهنة التى تمثلها .

---

(١) الفقرتان الثالثة والرابعة من المادة ١٥ من قانون عقد العمل المشترك .

(٢) راجع ماورد بهذا الخصوص بالباب الخاص بنقابات العمال بند ٤٩٤ ص ٤٧٠ ، وبند ٥٠٠ ص ٤٧٣ و ٤٧٤ .

وأخيراً يجوز لها أن ترفع باسمها أيضاً الدعاوى ضد العمال الذين تسرى عليهم أحكام عقد العمل المشترك المرتبطة به سواء أكان هؤلاء العمال أعضاء فيها أم غير أعضاء، إذا لم يقوموا باحترام مضمونها.

٥٩٣ — على أن النقابة لا تعتبر مسئولة قانونا عما يقع من أعضائها من إخلال بعقد العمل المشترك المرتبطة به، فهى لا تضمن تنفيذ أعضائها واحترامهم لنصوص العقد. وإنما تعتبر النقابة مسئولة فقط عما يصدر من هيئات النقابة نفسها فى حدود اختصاصها باعتبار النقابة شخصية معنوية مستقلة عن شخصيات أعضائها[1].

وقد نصت على ذلك صراحة المادة ١٥ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ فى فقرتها الثانية. فقضت بأنه «لا يحكم بالتعويض على نقابة إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر من هيئة تمثل النقابة». ولا يجوز الاتفاق فى عقد العمل المشترك على خلاف ذلك.

ويسرى هذا الحكم أيضاً على اتحادات النقابات. فلا تضمن تنفيذ النقابات المنضمة إليها لأحكام عقد العمل المشترك. ولا يحكم عليها بتعويض إلا إذا وقع التصرف الموجب للتعويض من هيئة تمثلها.

٥٩٤ — ولكن النقابات تجد من مصلحتها أن تلزم أعضاءها باحترام القرارات التى تتخذها ومن بينها مراعاة تنفيذ نصوص عقود العمل المشتركة التى تبرمها أو تنضم إليها. كما ترى باعتبارها ممثلة لصالح المهنة التى ينتمى إليها أعضاؤها، أن تحول دون خروج أحد الأعضاء على ما تضمنته هذه العقود.

ولذلك تنص بعض لوائح النقابات على إجراءات تأديبية تتخذ ضد العضو الذى يتصرف على خلاف ما تقرره النقابة، وبصفة خاصة فيما يتعلق بعقود العمل المشتركة.

---

(١) ولا تلزم النقابات بالتعويض — كما قلنا — إلا فى حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الإدخار والتأمينات الاجتماعية. كما أن مسئولية الاتحادات مقصورة على أموالها دون أموال النقابات المنضمة لها (مادة ١٥ فقرة ٣ و ٤).

٥٩٥ — وبجانب الدعاوى التى ترفعها باسمها الخاص ، يجوز لنقابات العمال واتحاداتها — طبقاً للمادة ١٦ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ — أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بعقود العمل المشتركة التى تكون طرفا فيها لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك .

وقد سبق أن أشرنا إلى هذه الدعاوى الفردية التى ترفعها النقابة ، وقلنا إن ما تؤدى إليه هذه الدعاوى من منفعة تخص الأفراد المرفوعة لصالحهم ، وأن لهؤلاء الأخيرين الحق دائما فى التدخل فى الدعاوى المرفوعة باسمهم من النقابة أو الاتحاد ، ويجوز لهم أن ينهوها بالتنازل عنها[1] .

---

(١) راجع بند ٥٨٨ — ٥٩٠ ص ٥٣٣ و٥٣٤ .

الفصل الرابع

إنتهاء عقد العمل المشترك

ينتهى عقد العمل المشترك بأسباب يشترك فيها مع غيره من العقود. كما ينفرد بسبب خاص للانتهاء نصت عليه المادة ١١ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠.

وسنتكلم فيما يلى عن أسباب انتهاء العقد فى المبحث الأول ثم نتناول فى المبحث الثانى بعض أحكام خاصة بآثار انتهائه.

المبحث الأول

أسباب انتهاء العقد

٥٩٦ — **الأسباب العادية لانتهاء العقد** — ينتهى عقد العمل المشترك فى أى وقت باتفاق جميع أطراف هذا العقد باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين.

كما ينتهى عقد العمل المشترك باعتباره من العقود الملزمة للجانبين بطلب أحد الطرفين فسخه لعدم قيام الطرف الآخر بتنفيذ إلتزاماته.

كما يجوز لكل طرف فى عقد العمل المشترك أن يعتبره منتهياً بحلول أجله الأصلى أو المجدد: وذلك بأن يبلغ الطرف الآخر ومصلحة العمل بذلك قبل حلول هذا الأجل بثلاثة أشهر على الأقل إذا كانت مدة العقد أو المدة التى تجدد لها تزيد على ستة أشهر، وقبل حلوله بخمسة عشر يوما على الأقل إذا كانت مدته أو المدة التى تجدد لها ستة أشهر أو أقل (م ١٢ فقرة ٣)[1].

كما ينتهى عقد العمل المشترك حتما وبدون حاجة إلى إجراءات إذا كان مبرماً للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين، بمجرد انتهاء هذا المشروع.

---

(١) أنظر فيما سبق بند ٥٦٦ ص ٥١٩.

على أن عقد العمل المشترك لا ينتهى بوفاة صاحب العمل أو بيع المؤسسة أو حل النقابة أو الاتحاد إذ يلزم خلفاؤهم بالاستمرار فى تنفيذ العقد [1] .

٥٩٧ — **طروء تغييرات جوهرية على ظروف العمل** — هذا وقد تضمنت المادة ١١ من قانون عقد العمل المشترك سبباً خاصاً بإنهاء هذا العقد . فنصت على أن : « لأى من طرفى عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل » .

ويتفرع على ذلك أن هذا الإنهاء لا ينتج آثاره إلا بعد الحكم به ، ويظل العقد نافذا حتى يحكم بإلغائه ؛ وليس لهذا الإلغاء أثر رجعى .

ويشترط للحكم بإنهاء عقد العمل المشترك وفقاً للمادة ١١ سالفة الذكر ، توفر شرطين :

(١) أن تكون قد مضت سنة فأكثر على تنفيذ العقد المطلوب الحكم بإنهائه . فإذا لم تكن قد مضت هذه المدة على تنفيذ العقد ، فلا محل للبحث فى الشرط الثانى وهو طروء تغييرات جوهرية على ظروف العمل تسوغ إنهاء العقد إذ أن تحقق هذا الشرط لن يفيد شيئاً ما دام قد تخلف شرط مرور سنة على الأقل على تنفيذ العقد .

(٢) أن تطرأ على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء . ولا يتوفر هذا الشرط إذا تبين من تنفيذ عقد العمل المشترك أنه لم يحقق الأغراض المرجوة منه دون أن يطرأ تغيير على ظروف العمل . فيجب أن تجد تغييرات لم تكن قائمة من قبل حتى يمكن الحكم بإنهاء العقد .

كما يجب أن تكون هذه التغييرات جوهرية بحيث تبرر هذا الإنهاء . فإذا وقعت تغييرات لا تعتبر جوهرية فلا يجوز الحكم بإنهاء العقد . وتقدير ما إذا كانت هذه التغييرات التى طرأت على ظروف العمل جوهرية

---

(١) أنظر فيما سبق بند ٥٧٩ ص ٥٢٦ و ٥٢٧ .

أو غير جوهرية ، أمر متروك للمحكمة تفصل فيه بمراعاة ظروف الحال [١].

المبحث الثانى

أثر انقضاء العقد

٥٩٨ — ولا يترتب على انقضاء عقد العمل المشترك بالنسبة لأحد طرفيه فى حالة تعددهم ، انقضاؤه بالنسبة للباقين . وقد نصت على ذلك صراحة الفقرة الأخيرة من المادة ١٢ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ .

٥٩٩ — كما أن انقضاء عقد العمل المشترك قد لا يؤدى إلى وقف آثاره . إذ يحدث ألا يتفق تاريخ انتهائه مع تاريخ انتهاء عقود العمل الفردية التى أبرمت فى ظله وطبقت عليها أحكامه . فتبقى أحكام عقد العمل المشترك سارية فى هذه الحالة بعد انقضائه لحين حلول موعد انتهاء عقود العمل الفردية .

هذا إلى أن بعض نصوص عقد العمل المشترك لا يمكن أن تترتب آثارها أثناء مدته ، مثال ذلك إلتزام صاحب العمل بدفع معاش للعامل فى شيخوخته أو إلتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل لفترة معينة بعد تركه العمل . فتستمر هذه النصوص معمولا بها حتى بعد انقضاء عقد العمل المشترك [٢] .

---

(١) يلاحظ أن حكم المادة ١١ من قانون عقد العمل المشترك لا يتعارض مع تطبيق حكم المادة ١٤٧ فقرة ٢ من القانون المدنى إذا توافرت شروطها . فيجوز للقاضى أن يعدل أحكام عقد العمل المشترك طبقا للمادة الأخيرة فى حالة الحوادث الاستثنائية غير المتوقعة التى تهدد الملتزم بخسارة فادحة .

(٢) راجع الكتاب الذى أصدره مكتب العمل الدولى عن عقود العمل المشتركة ص ١٩١ .

الفصل الخامس

طبيعة عقد العمل المشترك

يتميز عقد العمل المشترك بخصائص معينة أثارت الخلاف حول تحديد طبيعته : فقد رأينا أن آثار عقد العمل المشترك لاتقتصر على المتعاقدين بل تمتد إلى غيرهم كالعمال المنتمين إلى النقابات المتعاقدة . كما أن أحكام هذا العقد تلزم الأشخاص المرتبطين به كما لو كانت قواعد قانونية من النظام العام بحيث يبطل كل شرط مخالف لها يرد فى عقود العمل الفردية الخاصة بهم .

فوصفه الفقهاء الفرنسيون فى بادىء الأمر بأنه عقد . غير أنه سرعان ماوجه إلى هذا الرأى الكثير من النقد نظراً لاختلاف أحكام عقد العمل المشترك عن الأحكام المعروفة لسائر العقود ، ونتج عن ذلك ظهور نظرية جديدة فى تكييف طبيعة هذا العمل القانونى ، يرى أصحابها أنه ليس بعقد وإنما هو قانون مهنى يتضمن قواعد تنظيمية لها .

وسنستعرض فيما يلى كلا من هاتين النظريتين : نظرية الطبيعة التعاقدية لعقد العمل المشترك (la conception contractuelle) ، ونظرية الطبيعة التنظيمية لهذا العقد (la conception réglementaire) ، ثم نتناول بالكلام أخيراً نظرية الفقيه بول دوران التى تحاول التوفيق بينهما ، لنخلص إلى الرأى الذى نأخذ به فى تكييف طبيعة عقد العمل المشترك .

المبحث الاول

نظرية الطبيعة التعاقدية

٦٠٠ ــ يعتبر التكييف التعاقدى لعقد العمل المشترك هو التكييف الأول من الناحية التاريخية لطبيعة هذا العمل القانونى . وكان هذا الوصف مقبولا بصفة عامة من فقهاء القانون المدنى فى فرنسا عند ما ظهر عقد

العمل المشترك على مسرح الحياة القانونية فى ختام القرن التاسع عشر .

فقد ساعد مبدأ حرية التعاقد على الاعتراف بصحة هـذا الاتفاق . وعاونت النظرية العامة للعقود على وضع الأسس الفنية له .

٦٠١ — غير أن التنظيم القانونى لعقد العمل المشترك باعد بينه وبين سائر العقود . ويكفى أن نشير إلى هذا الاختلاف من الناحيتين الآتيتين : —

(١) تتعارض الأحكام العامة للعقود مع نطاق سريان آثار عقد العمل المشترك : فالقانون المدنى يقصر أثر العقد على المتعاقدين بينما تمتد آثار عقد العمل المشترك إلى غيرهم ، كما رأينا فى الفصل الثانى من هـذا الباب عندما تناولنا بالدراسة آثار هذا العقد .

وقد حاول أنصار النظرية التعاقدية التوفيق بين مبدأ الأثر النسبى للعقود وبين آثار عقد العمل المشترك الممتدة إلى غير المتعاقدين ، غير أن جميع هذه المحاولات باءت بالفشل .

فحاولوا أن يفسروا سريان أحكام عقد العمل المشترك على العمال المنتمين إلى النقابات المتعاقدة بفكرة الوكالة [١] ، على أساس أن النقابات تعتبر موكلة عن العمال المرتبطين بعقد العمل المشترك . ولكن يرد على ذلك بأن مجرد الانضمام إلى نقابة لا يكفى لافتراض وجود هذه الوكالة .

ولا يمكن أن تساعد فكرة الفضالة على التغلب على هذا الاعتراض ، لأن الفضالة لا تحتاج إلى تعبير عن الإرادة من جانب صاحب العمل . ولكن تبقى مع ذلك ثغرة مشتركة بين هذين التفسيرين جميعاً . فالوكيل والفضولى لا يلتزمان شخصياً ، وليس لهما وجود فى ميدان تنفيذ العقد . أما النقابة ، فتبقى دائما فى الميدان ، يجوز مساءلتها مسئولية شخصية فى الحدود المرسومة ،

---

(١) أنظر رسالة الدكتوراه المقدمة من A. Bergeron بعنوان :
«Du droit des syndicats d'ester en justice» المقدمة بجامعة باريس سنة ١٨٩٨ والانتقادات التى أوردها كابيتان وكوش فى كتابهما السابق الاشارة إليه بند ١١٢ ، وبلانيول وريبير فى كتابهما جزء ١١ ص ١٢٤ و ١٢٥ .

ويجوز أن تمارس حقوقاً خاصة بها، وفى مقدمتها مباشرة الدعاوى المتعلقة بالاخلال بعقد العمل المشترك أمام القضاء.

ولذا هجر أنصار الطبيعة التعاقدية فكرتى الوكالة والفضالة، وفكروا فى الاستعانة بفكرة الاشتراط لمصلحة الغير نظراً لأن المشترط يظل طرفا فى التصرف القانونى (١).

ولكن هذا التفسير بدوره يصطدم بعقبات من نوع آخر. فالاشتراط لمصلحة الغير يرتب حقوقاً لصالح المنتفع ولكن لا يجوز أن يفرض عليه إلتزامات. فى حين أنه يمكن — بمقتضى عقد العمل المشترك — ترتيب حقوق وإلتزامات. هذا إلى أن فى مكنة المنتفع ألا يقبل الاستفادة من الاشتراط المعقود لمصلحته بالتعبير عن إرادته فى ذلك، فى حين أن أعضاء النقابات ليس لهم الحرية فى قبول أو رفض سريان أحكام عقد العمل المشترك عليهم.

٦٠٢ — (٢) لايمكن أن تفسر نظرية الطبيعة التعاقدية، الصفة الآمرة التى يتصف بها عقد العمل المشترك: فالنصوص التى ترد بعقود العمل الفردية بالمخالفة لعقد العمل المشترك تعتبر باطلة، وتحل محلها أحكام العقد الأخير.

ولا تعتبر هذه النتيجة متفقة مع القواعد العامة المتعلقة بالعقود. إذ لا يمكن أن تؤدى مخالفة شرط من شروط عقد العمل الفردى لأحكام عقد العمل المشترك — طبقاً لهذه القواعد — إلا للحكم بالتعويض مع بقاء العقد الأول صحيحاً نافذا.

وقد أدى هذا الاختلاف بين الأحكام العامة للعقود، وبين القواعد الخاصة بعقد العمل المشترك إلى بعث نظرية جديدة يحاول أصحابها استبعاد التكييف التعاقدى لعقد العمل المشترك والقول بتحليل آخر لطبيعته، وهى نظرية الطبيعة التنظيمية.

---

(١) Barthélemy Raynaud - le contract collectif à l'étranger, Paris 1929 والانتقادات الواردة بالكتابين المشار إليها بهامش الصفحة السابقة.

المبحث الثانى

نظرية الطبيعة التنظيمية

٦٠٣ — علل رجال فقه القانون العام عدم نجاح التكييف التعاقدى فى تفسير أحكام عقد العمل المشترك بأن هـذا العقد لا يعتبر فى حقيقة الأمر عقدا ، وإن سمى كذلك . فعقد العمل المشترك فى نظرهم قانون للمهنة أو بعبارة أخرى عمل تنظيمى يتعلق بالمهنة .

وقد عقدوا المقارنة بين الإجراءات المتبعة لصدور القوانين وبين الإجراءات المقررة لصحة نفاذ عقود العمل المشتركة . واعتبروا أن تدخل السلطة العامة ، واستلزام النشر يحققان التقارب من الناحية الظاهرية بين طريقة نشأة كل منها .

هذا إلى أن الصفة التنظيمية لعقد العمل المشترك تتجلى أيضا ببحث ما يتضمنه من أحكام . فهو يعتبر بمثابة دستور لمجتمع العمل الذى يضم العمال وأصحاب الأعمال . وكثيراً ما يشتمل هـذا الدستور على إعلان بالحقوق كالاعتراف بالحرية النقابية ، وقد ينص على تكوين هيئات تنفيذية للاشراف على تطبيقه ، وهيئات قضائية للتوفيق والتحكيم فيما ينشب من خلافات بين أطرافه .

كما أن عقد العمل المشترك يحدد الأحكام التى يجب أن تلتزمها عقود العمل الفردية . وهذه الأحكام « ملزمة » ، ومقرر لها جزاء هو بطلان ما يرد فى العقود الفردية مخالفة لها . كما أنها « غير شخصية » فهى تخضع جميع أعضاء النقابات المرتبطة بها لنظام واحد يسرى عليهم جميعا . كما تعتبر أخيراً قواعد « دائمة » إذ تظل قائمة بعد انتهاء العلاقات التعاقدية التى أبرمت فى ظلها . وعلى أساس هذه الصفات ، تعتبر عقود العمل المشتركة من بين مصادر قانون العمل .

ورأى أنصار هذه النظرية أن تكييفهم لطبيعة عقد العمل المشترك هو التكييف السليم لأنه يفسر خصائص هذا العقد . فهو يسرى على غير أطرافه

المتعاقد لأن القاعدة التنظيمية لا تلزم فقط واضعيها . ولا تقبل مخالفة أحكامه فى عقود العمل الفردية لأن قوانين النظام العام لا تجوز مخالفتها ، ولا يقتصر أثر هذه المخالفة على الحكم بالتضمينات [١] .

ولكن تجريد عقد العمل المشترك من كل صفة تعاقدية ، واعتباره مجرد قاعدة مهنية تنظيمية ، رأى متطرف ينكر بعض الحقائق الثابتة التى لا يصح انكارها . فإذا كان لعقد العمل المشترك من الصفات ما تجعله يقترب من القاعدة التنظيمية ، فإن له صفات أخرى تجعله يقترب من ميدان العقود .

وأخذاً بهذا المنحى فى التفكير ، ظهرت نظرية ثالثة تحاول التوفيق بين النظريتين المتطرفتين ، فتعتبر أن عقد العمل المشترك ذو طبيعة مزدوجة : فهو عقد فى بعض نواحيه ، وقاعدة تنظيمية فى نواحيه الأخرى .

المبحث الثالث

نظرية الطبيعة المزدوجة

٦٠٤ — نادى الفقيه الفرنسى بول دوران (Paul Durand) الأستاذ بكلية الحقوق بجامعة نانسى بفكرة الطبيعة المزدوجة لعقد العمل المشترك [٢] .

فقدر أن عقد العمل المشترك لا يمكن أن يعتبر عقداً كسائر العقود ، كما أنه لا يمكن أن يوصف بأنه قاعدة تنظيمية لا صلة له بالعقود . فعقد العمل المشترك يعتبر قاعدة تنظيمية من بعض النواحى غير أن هذا الاعتبار لا يزيل عنه صفته كعقد فى نواح أخرى .

فإذا كان عقد العمل المشترك لا يعتبر ملزما إلا بعد النشر عنه كالقوانين ، فإنه يبرم بعد مفاوضات ومساومات من الجانبين كأى عقد من العقود .

---

(١) أنظر كتاب دوران وجوسو الجزء الأول بند ١٠٧ و ١٠٨ ، ص ١٣٢ — ١٣٤ .

(٢) P. Durand — Le dualisme de la convention collective de travail, Revue trimestrielle de droit civil, 1939, P. 353 et s.

وإذا كان تنظيم النشاط المهنى يعتبر الموضوع الأول لعقد العمل المشترك ، فلا يجوز أن نغفل ما يتضمنه هذا الاتفاق من نصوص أخرى تنشىء بحق إلتزامات تعاقدية بين الطرفين المتعاقدين ، تضمن نفاذها دعوى المسئولية التعاقدية . وهكذا نجد أنفسنا أمام الآثار المعروفة لأى عقد من العقود .

ولكن تطبيق هذه النظرية يؤدى إلى التفرقة بين نصوص عقد العمل المشترك المعتبرة من الأحكام التعاقدية ، وبين نصوصه الأخرى المعتبرة من الأحكام التنظيمية [1] . وهى تفرقة تدق فى كثير من الأحيان .

* * *

٦٠٥ — وفى رأينا أن عقد العمل المشترك يعتبر عقداً من نوع خاص sui generis ، لا محل لتشبيهه بغيره من العقود الأخرى المسماة . إذ ميزه المشرع بأحكام خاصة تتفق مع طبيعته ودوره فى الحياة .

ويتفرع على ذلك أن جميع الأحكام العامة المتعلقة بالعقود تسرى على عقد العمل المشترك إلا إذا تعارضت مع نص من نصوص القانون المنظم لأحكامه أو خالفت طبيعته الخاصة .

وتطبيقاً لذلك تسرى الأحكام الخاصة بعيوب الرضاء ، والفسخ القضائى ، وتفسير العقود ، على عقود العمل المشتركة .

---

(١) راجع بعض آثار هذه التفرقة فى كتاب رواست ودوران بند ١٨٩ ص ٢٣١ و ٢٣٢ .

الباب الثالث

التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل [1]

٦٠٦ – نشأة نظام التوفيق والتحكيم – إن الوفاق والوئام لايسودان العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال على الدوام. فكثيراً ما تنشب المنازعات بين الفريقين وتشتد بحيث تؤدى إلى وقف العمل من طرف أو آخر من طرفى النزاع.

فقد يلجأ العمال إلى الإضراب، فيمتنعون عن أداء العمل الذى يقومون به لحساب صاحب العمل. وقد يلجأ رب العمل بدوره إلى إغلاق المحل (lock-out) فيوقف العمل به ليحرم العمال من أجرهم. ويهدف كل طرف من وراء ذلك إلى الضغط على الطرف الآخر لقبول شروطه.

وقد شبه بعض الفقهاء هذه الأساليب – من إضراب من جانب العمال، وإغلاق للمحل من جانب أصحاب الأعمال – بالالتجاء إلى القوة وإعلان الحرب فى ميدان المنازعات الدولية [2].

وحاولت بعض الدول التضييق من فرص الإلتجاء إلى هذه الأساليب

---

(١) المراجع :

P. Laroque — Les rapports entre patrons et ouvriers, 1938.
P. Augier — Arbitrage et surarbitrage dans les conflits collectifs du travail, 1938.
M. Coblentz-Bouveret — L'arbitrage des conflits collectifs, 1939.
J. de Tovar — De la nature juridique du contlit collectif de travail, 1939.
Ch. Blondel — Nature et portée de l'arbitrage obligatoire, Droit Social, 1938, p. 98.
A. Marchal — L'action ouvrière et la transformation du régime capitaliste, 1943.
A. Rouast et P. Durand — Précis de légisiation industrielle, 1947, p. 257 — 284.

(٢) Charles Gide — le droit de grève, Paris 1909.
G. Pirou — Traité d'économie politique, T.I, 1940 p. 335 — 337.

بوضع نظام للتوفيق والتحكيم فى المنازعات التى تنشب فى ميدان العمل . وجعلت بعضها هـذا النظام إختيارياً ، بينما جعلته دول أخرى إجبارياً . وأخذ فريق ثالث من الدول بحل وسط إذ جعلته إجبارياً فى حالات معينة على سبيل الحصر ، واختيارياً فيما عداها [١] .

٦٠٧ — *تاريخ نظام التوفيق والتحكيم فى مصر* — ويرجع تاريخ إنشاء نظام للتسوية الودية لمنـازعات العمل إلى عام ١٩١٩ عندما ظهرت الاعتصابات والاضطرابات فى المصانع عقب الحرب العالمية الأولى . إذ قرر مجلس الوزراء فى ١٨ أغسطس من تلك السنة تأليف لجنة لهذا الغرض باسم « لجنة التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال » مقرها القاهرة وتضم خمسة من الموظفين بقصد التوسط بين العمال وأصحاب الأعمال لحل المنازعات التى تقوم بينهم فى جميع أنحاء البلاد [٢] .

وقد رأى مجلس الوزراء ، تحت تأثير انتشار الصناعة وازدياد منازعات العمل ، لزوم تعديل هذا النظام . فألغى بقراره الصادر فى ١٠ فبراير ١٩٢٤ لجنة التوفيق العامة ، واستبدلها بلجان محلية فى المديريات والمحافظات . وكانت تتألف اللجنة المحلية من المحافظ أو المدير رئيساً ، ومن رئيس النيابة ، وقاض

---

(١) راجع «la série législative» التى تصدرها هيئة العمل الدولية .

(٢) وقد ورد بمذكرة وزير الداخلية المرفوعة إلى مجلس الوزراء بهذا الخصوص :

« لقد كثر وقوع الخلاف بين أصحاب الأعمال وبين العمال منذ زمان غير قليل فيما يتعلق بالأجور وفيما يتعلق بمدة العمل وشروطه ، وليس يصح للحكومة أن تكون عديمة المبالاة بهذه الخلافات المتعددة التى تمس حياة البلاد الاقتصادية والنظام العام . والواقع أن المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التى تنجم عن أمثال هذا الخلاف دقيقة متعددة الأطراف : فمن الجهة الواحدة ، يجب حماية مصلحة العمال . ومن الجهة الأخرى يجب النظر أيضاً إلى مصلحة أرباب الأعمال اجتنابا لأى اضطراب فى الحالة الاقتصادية فى البلاد ، وهو اضطراب يتناول ضرره العامل قبل سواه . وحكومة عظمة السلطان يسرها أن تعاون على التوفيق والمصالحة بين أصحاب الأعمال وبين العمال على قدر ما يصل إليها مجهودها . وعملا بهذه الفكرة يرى رئيس مجلس الوزراء أنه من المفيد إنشاء لجنة خاصة يطلق عليها اسم (لجنة التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال) » .

يعينه وزير العدل ، ومندوب عن أصحاب الأعمال ، ومندوب عن العمال . وتجتمع هذه اللجنة كلما وقع خلاف بين العمال وبين أصحاب الأعمال ، فتسمع أقوال الطرفين وتسعى للتوفيق بينهما بعرض الاقتراحات التى تراها مناسبة لإنهاء هذا الخلاف . غير أن هذه الاقتراحات لا تعتبر ملزمة بحال لأى من الفريقين .

ويؤخذ على هذا النظام صفته الاختيارية سواء من حيث عرض النزاع أصلا على اللجنة أو من حيث تنفيذ قراراتها ، ولذلك لم تكن مساعى هذه اللجان تكلل بالنجاح إلا تحت تأثير النفوذ الإدارى . كما يؤخذ عليه أن اشتراك رجال الإدارة فيه يؤثر تأثيراً نفسانياً ضاراً بنجاحه إذ أن اصطدامهم بالعمال فى حركات الاضراب لايجعل قراراتهم موضع ثقتهم ومحل اطمئنانهم .

على أن كثرة المنازعات فى محيط العمل وازدياد إهتمام العمال بحقوقهم بحكم تطور الزمن وتقدم الوعى فى فترة الحرب العالمية الثانية ، جعل الحكومة تصدر تحت ضغط الظروف فى ٢٣ مارس ١٩٤٢ أمراً عسكرياً (١) بإنشاء لجان جديدة للتوفيق فى المحافظات والمديريات تتألف برئاسة المحافظ أو المدير ، وعضوية رئيس المحكمة الإبتدائية الواقع فى دائرتها النزاع أوقاض تنتدبه وزارة العدل (إذا كان النزاع واقعاً فى دائرة محكمة جزئية) ، ومندوب مصلحة العمل ، ومندوب صاحب العمل ، ومندوب الصناعات ، ومندوبين اثنين عن العمال . وتصدر قرارات مسببة فى المسائل التى تحال عليها من وزير الشؤون الاجتماعية ، وترفع هذه القرارات إلى الوزير لاعتمادها بحيث تكون بعد هذا الاعتماد ملزمة للفريقين المتنازعين .

وفى ٧ يوليو ١٩٤٨ صدر القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل ، وقد ألغى هذا القانون فى ٨ ديسمبر ١٩٥٢ وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ . ويقضى هذا التشريع

---

(١) أنظر الوقائع المصرية العدد ٥٤ الصادر فى ٢٣ مارس ١٩٤٢ .

بحل منازعات العمل باتخاذ إجراءات رسمها للتوفيق بين أطرافها ، فإذا لم تؤد إلى حسمها عرضت على التحكيم . وهـذه النظام لا يسرى على كافة منازعات العمل وإنما يقتصر على المنازعات التى تتوفرفيها شروط معينة من حيث صفتها وأطرافها .

٦٠٨ — ويمكن أن نجعل التعديلات الجوهرية التى أدخلها المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ على نظام التوفيق والتحكيم الذى كان ينظمه القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ فيما يأتى : —

(١) توسع القانون الجديد فى اختصاصات هيئات التوفيق والتحكيم . فجعلها تشمل المنازعات القانونية المتعلقة بتطبيق أو تفسير القوانين أو اللوائح أو الأحكام القضائية، والمنازعات الخاصة بعمال الزراعة بعد أن كانت مستبعدة منها

(٢) عمل القانون الجديد على مواعيد قصيرة لهيئات التوفيق والتحكيم للفصل فيما يعرض عليها من منازعات حتى لا تبقى المنازعات معلقة فترة طويلة من الزمن .

(٣) جعل القانون الجديد التحكيم اجباريا فى كافة المنازعات التى يقدم بشأنها طلب للتوفيق ولا تتم تسويتها فى مرحلة التوفيق ، بعد أن كان التحكيم الاجبارى مقصورا على أنواع معينة من المنازعات الواردة على سبيل الحصر فى القانون .

وسنتناول فيما يلى بالدراسة الاضراب وإغلاق المحل ومدى مشروعيتهما فى ظل التشريع القائم ، ثم الشروط الواجب توافرها فى منازعات العمل التى تخضع لنظام التوفيق والتحكيم ، ثم إجراءات التوفيق، وأخيرا نظام التحكيم .

الفصل الأول

الإضراب وإغلاق المحل

٦٠٩ — **تعريف الاضراب** — الإضراب عن العمل (grève) هو امتناع العمال امتناعا جماعيا عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التى تربطهم بأصحاب الأعمال.

ويختلف الإضراب عن إتلاف المصانع وتحطيم الآلات الذى يقوم به العمال أحيانا انتقاما من أصحاب الأعمال ورغبة فى تعطيل عمل المشروع مدة من الزمن تتم أثناءها المفاوضات والمساومة. إذ أن الطريقة الأخيرة — على عكس طريقة الإضراب — تعتبر عملا إجراميا يثير اشمئزاز الناس وسخط الرأى العام مما يحجب عن الأعين عدالة المطالب التى ينادى بها العمال.

فالإضراب ليس عملا إيجابياً بل هو امتناع يقصد به وقف سير العمل فى المصنع فيتعذر على صاحب العمل إجابة الطلبات على منتجاته مما يعرضه لفقد عملائه ويعطل رأس ماله خلال فترة الإضراب، وقد يؤدى أحيانا إلى إفساد ما لديه من مواد أولية أو منتجات سريعة التلف. الأمر الذى يكبد صاحب العمل الخسائر الكثيرة ويحمله على التساهل مع عماله وإجابة مطالبهم.

٦١٠ — **إغلاق المحل** — وإذا كان العمال يملكون سلاح الإضراب، فإن أرباب الأعمال يملكون سلاحا من نفس النوع وهو سلاح إغلاق المحل (lock out) فيلجأ صاحب العمل إلى غلق محله فيحل العطل بعماله ويحرمون من أجورهم فيضطرون إلى التساهل والإذعان له.

٦١١ — **الاضراب فى الدول الرأسمالية والاشتراكية** — ويعتبر الإضراب عن العمل فى الدول الرأسمالية المتمدينة حقاً مشروعا فيما عدا بعض

الحالات الاستثنائية كأوقات الحروب أو بالنسبة لموظفى الدولة .

وقد نص الدستور الفرنسى الصادر سنة ١٩٤٦ على حق الإضراب فى مقدمته باعتباره من المبادىء الأساسية التى يقوم عليها . فجاء بها أن « حق الإضراب يمارس فى حدود القوانين المنظمة له »[١] .

ويرجع السبب فى مشروعية الإضراب إلى أنه السلاح الوحيد الذى يمكن للعمال استخدامه لمساومة أرباب الأعمال تحقيقاً لمطالبهم . فهو الذى يوجد التوازن بين قوة الرأسمالية وبين الطبقة العمالية ، ويحول دون وقوع العمال لقمة سائغة بين أيدى أصحاب الأعمال .

ولنفس هذا التعليل تحرم الدول الاشتراكية الإضراب داخل حدودها. فالرأسمالية لا وجود لها ، والدولة هى صاحب العمل الوحيد ، فلا محل إذن للكفاح والنضال . وكل إضراب يعتبر ثورة على الدولة وتمرداً على نظامها .

وسندرس فيما يلى موضوع الإضراب فى المبحث الأول متناولين أسباب الإضراب ونتائجه من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية ، والأحكام التى وضعها المشرع المصرى للتقييد من حق الإضراب . ثم ندرس فى المبحث الثانى موضوع إغلاق المحل مبينين القيود التى وضعها القانون على التجاء أصحاب الأعمال إليه .

المبحث الاول

الاضراب عن العمل

٦١٢ — بلغت جملة حوادث الإضراب التى وقعت فى مصر خلال عام ١٩٥٢ — حسب إحصائيات مصلحة العمل — ٣٠ إضراباً[٢] . وقد وقع من هذا العدد ثمانى حوادث إضراب بمدينة الإسكندرية وخمس

---

(١) «Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlementent» .

(٢) من هذا العدد ٢١ اضرابا خاصا بمطالب وتسعة اضرابات تضامنية .

فى شبرا [١] .

وفيما يلى جدول بتوزيع حوادث الإضرابات التى وقعت فى سنة ١٩٥٢ تبعاً لنوع الصناعة مع بيان مدة الاضراب ومقدار الخسائر التى نجمت عن كل منها [٢] :

الصناعة	عدد حالات الاضراب	مدة الاضراب		عدد العمال المضربين	ساعات العمل الضائعة
		ساعة	يوم		
استخراج المعادن	٢	٣	١	٤١٠	٢٠٣٠
الملاحات	٤	١	١٠	٧٨٧	١٦١٨٧
التبغ	١	—	١	٤٢٢	٣٣٧٦
الغزل والنسيج	١٠	—	١٢	١٢١٧٠	٨٧٩٧٠
الصناعات المعدنية الأساسية	١	٤	—	٣٠٠	١٢٠٠
صنع وسائل النقل واصلاحها	٤	٣ ١/٢	١	١٤٣٠	٢٩٤٠
النقل البرى	٤	١/٤	٤١	٤٠٠	٣١٧٨٣ ٣/٤
النقل البحرى	٢	٦	٣	١٥٨١	٢٣٨٨٦
صناعات مختلفة	٢	٣	١	٩٥٠	٥٨٥٠
الجملة	٣٠	٤ ٣/٤	٧٢	١٨٤٥٠	١٧٥٢٢٢ ٣/٤

ومن هذا الجدول يتضح أن العدد الأكبر من حوادث الاضراب وقعت فى صناعة الغزل والنسيج .

§١ — أسباب الاضراب ونتائجه

٦١٣ — وترجع إضرابات العمال إلى أسباب مختلفة . على أنه يمكن أن ندرج هذه الإضرابات من حيث أسبابها فى ثلاثة أقسام :

---

(١) يقابل ذلك ٤٩ اضرابا (٣٢ اضرابا لمطالب و٨ حوادث اضراب تضامنى) ، وقع منها خمسة حوادث بالاسكندرية و ٣٤ بشبرا الخيمة ، فى عام ١٩٥٠ (راجع النشرة الانجليزية التى أصدرتها مصلحة العمل عام ١٩٥١ بعنوان : labour department ص٢٩) .

(٢) اطلعنا على تفصيلات هذه الاحصائية بملفات إدارة البحوث الفنية والاحصاء بمصلحة العمل .

(١) **اضرابات خاصة بمطالب** — ويقصد من وراء هذه الإضرابات تحقيق مطالب تتصل بأحوال العمل وشروطه. وأهم هذه المطالب ما تعلق بالأجور؛ فكلما أحس العمال بوطأة الارتفاع فى نفقات المعيشة أو لمسوا ما يصادفه المشروع الذى يعملون فيه من رواج، طالبوا بزيادة أجورهم. فإذا عارض صاحب العمل فى إقرار هذه الزيادة، لجأ العمال إلى الإضراب لحمله على الأخذ بوجهة نظرهم.

وقد يقع الإضراب للمطالبة بإنقاص ساعات العمل. غير أن هذا النوع من الإضراب فى طريقه إلى الانقراض بسبب تدخل المشرع لتحديد ساعات العمل.

كما يضرب العمال أحياناً للمطالبة بإعادة عمال فصلوا — فى اعتقادهم — بدون وجه حق أو لحمل صاحب العمل على قبول الدخول معهم فى مفاوضات لإبرام عقد عمل مشترك أو تعديله أو تجديده.

(٢) **اضرابات تضامنية** — وتهدف الإضرابات التضامنية (grèves de solidarité) إلى شد أزر بعض العمال المضربين حتى تضفى على إضرابهم نوعا من الأهمية يدفع الحكومة والرأى العام إلى العناية بتلبية مطالب العمال المضربين.

(٣) **اضرابات سياسية** — وهذه الإضرابات أيضاً لا تحصل نتيجة لخلاف وقع بين العمال وصاحب العمل بل ترمى إلى أغراض سياسية.

وقد يكون الإضراب السياسى قصير الأمد، فلا يستمر إلا يوماً أو بعض يوم لمجرد إعلان رأى أو إظهار شعور. كما قد يكون اضراباً عاماً يشترك فيه عمال جميع المهن فى كافة أنحاء البلاد بقصد شل حركتها للوصول إلى تغيير النظام السياسى أو الاجتماعى أو الاقتصادى السائد.

٤١٤ - ويتوقف نجاح الإضراب أو فشله — فى رأى الاقتصاديين من أنصار المذهب الحر — على الحالة الاقتصادية العامة . ففترات الرخاء تعتبر فى صالح المضربين إذ تختفى البطالة ، وتشتد حاجة الصناعة إلى الأيدى العاملة ، الأمر الذى يجعل من الإضراب بل ومجرد التهديد به خطراً فادحا فى نظر رب العمل . فالاضراب يعجز صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته نحو عملائه مما يضطرهم إلى الالتجاء إلى منافسيه .

وعلى النقيض من ذلك ، فكل إضراب يحدث فى فترة من فترات الركود الاقتصادى والبطالة مصيره إلى الفشل مهما أحسن تنظيمه وأحكمت قيادته . فأرباب الأعمال يتباطأون فى العمل لقلة الطلب على منتجاتهم ، ولذا فهم ينتهزون كل فرصة للتخلص من فريق من عمالهم . ولا جدال فى أن الإضراب يمكن رب العمل من تحقيق مأربه بغلق المصنع أو العمل على زيادة الخفض من إنتاجه . ومن هنا كان نجاح الاضراب غير متصور .

غير أن النقابيين لا يؤمنون بهذه النظرية ، ويرون أن نجاح الاضراب أو فشله لا يتوقف على الاعتبارات الاقتصادية وإنما يعتمد على قوة الطبقة العمالية ومدى تنظيمها . فالشرط الأساسى فى نظر النقابيين لنجاح أى حركة من حركات الإضراب هو وجود اتحاد بين العمال وتملكهم لموارد مالية كافية لسد حاجاتهم حتى الوصول إلى الغاية منه .

وفى رأينا أن هناك جانبا من الحقيقة فى كل من هذين الرأيين . فالواقع أن نجاح الإضراب أو فشله يتوقف على عاملين :

العامل الأول — الظروف الاقتصادية العامة - فالرخاء يساعد على نجاح الاضراب ، والركود الذى يخلق البطالة يعتبر عقبة فى سبيل هذا النجاح .

العامل الثانى — قوة الحركة النقابية — توفر العامل الأول لا يكفى لنجاح الاضراب ، بل يجب أن يضاف إليه عامل آخر وهو أن تكون القوى العمالية متحدة ومستنيرة ومتجهة نحو غرض مشترك . وهذا هو السر فى أن

حالات نجاح الاضرابات فى انجلترا وألمانيا أكثر عدداً منها فى فرنسا[1].

٦١٥ — ويأخذ البعض على الاضراب أنه يؤدى إلى نتائج سيئة من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية حتى ولو كلل بالنجاح وحقق مزايا مباشرة للعمال بإجابة مطالبهم .

فينسب أعداء الإضراب إليه انه يؤدى إلى نقص الانتاج والفوضى الاقتصادية . فاضرابات العمال فى مصر فى عام ١٩٥٢ مثلا استنفدت على ما ذكرنا ١٧٥,٢٢٢¾ ساعة عمل من إنتاج الصناعة .

ويقولون إن الإضرابات الطويلة الأمد تذهب بمدخرات العمال ، وقد لا تعوض الزيادة المنشودة فى الأجور ماحل بهم من خسارة . وإن الزيادة التى يصلون إليها بالاضراب ، قد تؤدى فى النهاية إلى انتشار البطالة إذا فاقت القدرة الاقتصادية للمشروعات ، فلا يستفيد من الزيادة إلا بعض العمال على حساب مجموع الطبقة العمالية .

أما من الناحية الاجتماعية ، فالأضرار الناشئة عن الإضراب أشد نكرا إذ يعتبرونه خطراً على الأمن العام لما يصحبه عادة من عنف واعتداء وخروج على النظام . كما يوصمونه ببث الكراهية وإنماء روح الحقد فى نفوس كل من العمال وأصحاب الأعمال .

على أن كل هذه الأضرار والمساوىء لا تنفى أن الإضراب هو السلاح الوحيد الذى يملكه العمال للدفاع عن مصالحهم أمام قوى الرأسمالية الجامحة. ولهذا السبب تسعى الدول إلى التقليل من حاجة العمال للالتجاء إلى الاضراب عن طريق الأخذ بسياسة عقود العمل المشتركة ، وتنظيم هيئات وإجراءات للتوفيق والتحكيم فى المنازعات التى تثور بين العمال وأرباب الأعمال .

غير أن مصر اتخذت إلى جانب هذين الطريقين طريقاً ثالثا وهو التضييق

---

(١) A. Marchal — l'action ouvrière et la transformation du régime capitaliste — p. 31-40.

من النطاق المشروع لحق الإضراب، وتشديد العقاب على الخارجين على هذا التحديد على النحو الذى سنراه فيما يلى.

§ ٢ — الاضراب فى ظل القانون المصرى

٦١٦ — لم يكن الإضراب محرما قانونا فى مصر قبل سنة ١٩٢٣. ولكن المشرع المصرى أخذ يضيق منذ ذلك التاريخ من حالات الاضراب المشروع حتى كاد يحرمه بتاتا.

على أنه يجب ألا يخفى عنا هذا التطور التشريعى أن الأصل هو الإباحة، وأن القيود الواردة على حق الإضراب هى الاستثناء.

٦١٧ — وقد بدأت سلسلة هذه القيود بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٣ الذى حرم الإضراب على الموظفين والمستخدمين العموميين ومن فى حكمهم إذ أضاف المادة ١٠٨ مكررة لقانون العقوبات الصادر سنة ١٩٠٤ التى تنص على أنه:

« إذا اتفق ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين وتركوا عملهم بدون مسوغ شرعى يعاقبون بالحبس ستة أشهر أو بغرامه لا تزيد على مائة جنيه.

« وتطبق هذه العقوبات على كل موظف أو مستخدم عام امتنع عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفته إذا كان امتناعه يجعل أو من شانه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم فى خطر. وكذلك إذا نشأت عنه فتنة أو كان من شأنه أن تنشأ عنه فتنة أو إذا أضر بمصلحة عامة.

« وفيما يتعلق بتطبيق هذه المادة يعد كالموظفين والمستخدمين العموميين جميع الأجراء الذين يشتغلون بأية صفة كانت فى خدمة الحكومة أو فى خدمة سلطة من سلطات الأقاليم أو السلطات البلدية أو المحلية ». [1]

---

(١) أصبح هذا النص هو المادة ١٢٤ من قانون العقوبات الصادر سنة ١٩٣٧ مع إضافة عبارة « أو القروية » فى آخره.

أما ما عدا هؤلاء من طوائف العمال والمستخدمين ، فلم يحرمهم القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٣ من حق الاضراب . وإنما أضاف إلى قانون العقوبات الصادر سنة ١٩٠٤ المادة ٣٢٧ مكررة لتنظيم استعمال حق الاضراب بالنسبة لعمال ومستخدمى المشروعات الحاصلة على امتياز بإدارة عمل من الأعمال ذات المنفعة العامة كالسكك الحديدية والترام والانارة والمياه . إذ اشترطت إخطار السلطة الادارية بالاضراب قبل وقوعه بمدة معينة حتى تتمكن الحكومة من اتخاذ الاحتياطات الضرورية لحماية مصالح الجمهور التى يخشى أن يؤثر فيها هذا الاضراب[1].

فنصت المادة المذكورة على أنه : « محظور على المستخدمين والأجراء التابعين لمصلحة خاصة حاصلة على امتياز بإدارة عمل من الأعمال ذات المنفعة العامة كالسكك الحديدية والتراموای والتنوير وتوريد المياه وما شابه ذلك أن يتوقفوا عن العمل كلهم معا 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 عشر يوما على الأقل . ويقدم هذا الاخطار بالكتابة ويكون موقعاً عليه بإمضاء أو ختم المستخدمين والأجراء الذين ينوون التوقف عن العمل و تبين فيه أسباب هذا التوقف . ويعطى لذوى الشأن وصل يذكر فيه تاريخ استلام الإخطار وساعته .

---

(١) وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية لمشروع هذا القانون ما يلى :

« أما فى حالة الخدمة العامة التى منح امتيازها لمصلحة خاصة ، فإن إقدام المستخدمين والعمال القائمين بها على ترك عملهم ينبغى أن يعامل معاملة خاصة لأن هؤلاء الأشخاص فى الواقع يشغلون مركزاً وسطا بين الموظفين والمستخدمين المعينين فى خدمة عامة بالمعنى الصحيح وبين العمال الذين يقومون بعمل للأفراد . فإنه ما لم يجعل هؤلاء الأشخاص فى مركز خاص يتمتعون فيه بضمانات تماثل ما يتمتع به موظفو الحكومة ومستخدموها ، فمن الصعب حرمانهم من حقهم فى الإضراب عن العمل . غير أنه يجب أن لايغيب عن البال من جهة أخرى أن الخدمة العامة الممنوح امتيازها لمصلحة خاصة لا فرق بينها وبين الخدمة العامة بالمعنى الصحيح من حيث قيامها بسد حاجات أهل البلاد ، وهى حاجة لا يستطيع الأفراد عادة القيام بسدادها . فلذلك ولأن الخدمة التى يشتغل فيها هؤلاء العمال هى من الأعمال ذات المنفعة العامة التى يجب ضمان سيرها =

« والتوقف عن العمل بدون مراعاة الأحكام الواردة فى الفقرة السابقة والميعاد المنصوص عليه فيها يعد جريمة يعاقب عليها بغرامة لا تزيد على خمسين جنيها »[1] .

٦١٨ — وفى ١٤ أغسطس ١٩٤٦ صدر المرسوم بقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٤٦ بتعديل هاتين المادتين اللتين أصبحتا رقمى ١٢٤ و٣٧٤ من قانون العقوبات الصادر سنة ١٩٣٧ ، وهى المواد المتعلقة بإضراب الموظفين وإضراب مستخدمى وعمال المرافق العامة .

وفيما يلى نص المادة ١٢٤ بعد هذا التعديل :

« إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو فى صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تزيد عن خمسين جنيها .

« وكل موظف أو مستخدم عمومى ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الاخلال بانتظامه يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تتجاوز عشرين جنيها .

« ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم فى خطر ، أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة » .

وأضيفت إلى هذه المادة ثلاث مواد أخرى وهى :

(١) المادة ١٢٤ (١) — « يعاقب بضعف العقوبات المقررة بالمادة ١٢٤ كل من اشترك بطريق التحريض فى ارتكاب جريمة من الجرائم المبينة بها .

« ويعاقب بالعقوبات المقررة بالفقرة الأولى من المادة المذكورة كل من

= بلا انقطاع محافظة على مصالح الجمهور ، كان من غير المقبول أن يسمح لهم بالتوقف عن العمل كلهم معاً أو جماعات منهم من غير إخطار سابق بوقت كاف » .

(١) وقد أصبح هذا النص هو المادة ٣٧٤ من قانون العقوبات الصادر سنة ١٩٣٧ .

حرض أو شجع موظفا أو مستخدما عموميا أو موظفين أو مستخـــدمين عموميين بأية طريقة كانت على ترك العمل أو الامتناع عن تأدية واجب من واجبات الوظيفة إذا لم يترتب على تحريضه أو تشجيعه أية نتيجة .

« وفضـلا عن العقوبات المتقدم ذكرها يحكم بالعزل إذا كان مرتكب الجريمة من الموظفين .

« ويعاقب بنفس العقوبة كل من حبذ جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى الفقرة الأولى من المادة ١٢٤ أو فى الفقرتين السابقتين من هذه المادة أو أذاع عنها أخبار غير صحيحة وذلك بأية طريقة من الطرق المنصوص عليها فى المادة ١٧١ » .

(٢) المادة ١٢٤ (ب) — يعاقب بالعقوبات المبينة فى الفقرة الثانية من المادة ١٢٤ كل من يعتدى أو يشرع فى الاعتداء على حق الموظفين والمستخدمين العموميين فى العمل باستعمال القوة أو العنف أو الإرهاب والتهديد أو التدابير غير المشروعة على الوجه المبين فى المادة ٣٧٥ من هذا القانون » .

(٣) المادة ١٢٤ (حـ) — « فيما يتعلق بتطبيق المواد الثلاث السابقة يعد كالموظفين والمستخدمين العموميين جميع الأجراء الذين يشتغلون بأية صفة كانت فى خدمة الحكومة أو فى خدمة سلطة من سلطات الأقاليم أو السلطات البلدية أو القروية والأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة » .

٦١٩ — وبمقارنة النص الأصلى للمادة ١٢٤ ع بالنص المعدل وملحقاته يبين أن التعديل الذى أدخله المرسوم بقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٤٦ تناول الأمور الآتية :

(١) لم يستلزم النص الجديد وجود اتفاق فى حالة ترك العمل أو الامتناع عن أدائه ، واعتبر الغرض المشترك كاف لتوقيع العقاب .

(٢) استحدث النص الجديد الاستقالة كصورة من صور ترك العمل .

وقد كانت محكمة النقض رفضت تطبيق العقوبة المنصوص عليها فى المادة ١٢٤ع قبل هذا التعديل على حالة الاستقالة لقصور نصها عن تناول هذه الصورة . فرأت الحكومة أن تسد هذه الثغرة بالنص الصريح على حالة الاستقالة .

(٣) شدد النص الجديد العقاب . فقد كانت المادة فى صورتها الأولى تنص على عقوبة الحبس لمدة أقصاها ستة أشهر أو الغرامة التى لا تزيد على مائة جنيه . فجعلت العقوبة الحبس لمدة أدناها ثلاثة أشهر وإبقاء الحد الأقصى على حاله مع استبعاد الغرامة كعقوبة خيارية وجعلها حتمية أقصاها خمسون جنيهاً .

وضوعفت العقوبة إذا كان ترك العمل أو الامتناع عن أدائه من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم فى خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة أو إذا أضر بمصلحة عامة .

(٤) عد النص الجديد التحريض على إضراب الموظفين العموميين جنحة ولو لم يؤد هذا التحريض إلى نتيجة وكذا تحبيذ الإضراب أو إذاعة أخبار غير صحيحة عنه ، أو الاعتداء على حق الموظفين فى العمل بالطرق التى حددها .

(٥) اعتبر النص الجديد الأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات الإقليمية فى حكم الموظفين والمستخدمين العموميين فيما يختص بسريان أحكام الإضراب عن العمل .

٦١٩ — أما عن التعديل الذى أدخله المرسوم بقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٤٦ على المادة ٣٧٤ ع الخاصة بإضراب مستخدمى وعمال المرافق العامة ، فإنه قد سوى بينهم وبين الموظفين العموميين فحرمهم من حق الإضراب .

فنصت المادة المذكورة بعد تعديلها على أنه : « يحظر على المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة فى المرافق العامة أو بعمل

يسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعا لها نظام خاص أن يتركوا عملهم أو يمتنعوا عنه عمداً .

« وتجرى فى شأن ذلك جميع الأحكام المبينة فى المادتين ١٢٤ و١٢٤(١) ، وتطبق العقوبات المنصوص عليها فيهما على هؤلاء المستخدمين والأجراء وعلى المحرضين والمشجعين والمحبذين والمذيعين على حسب الأحوال »[1] .

ويلاحظ أن التعديل الذى أدخل على هذه المادة يتضمن — عدا تشديد العقوبة — أمرين :

(١) لم تعد المادة ٣٧٤ ع مقصورة على المستخدمين والأجراء التابعين لمشروع حاصل على امتياز بإدارة عمل من الأعمال ذات المنفعة العامة ، بل اتسع نطاقها بحيث أصبحت تشمل المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة فى المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعا لها نظام خاص .

ونرى أن عبارة « عمل يسد حاجة عامة ولو يكن موضوعا لها نظام خاص » عبارة واسعة تكاد تتسع لجميع الأعمال . إذ أن المفروض فى كل عمل يقوم به مشروع من المشروعات أنه يسد حاجة عامة وإلا لما كان هناك محل للاستمرار فيه . ومما يزيد من صعوبة تفسير هذه العبارة أنه لم يرد فى المذكرة الإيضاحية لمشروع هذا المرسوم بقانون ما يفسر قصد المشرع من إيرادها .

وليس من المقبول عقلا القول بأن المشرع قصد هذا المعنى الواسع ، لأنه لم يكن فى حاجة معه إلى تعداد الخدمات العامة والمرافق العامة ، وكان يكفى أن يقرر حظر الإضراب عن العمل بصفة عامة .

---

(١) هذا وقد أضيفت بهذا المرسوم أيضاً مادة جديدة هى المادة ٣٧٤ع مكررا التى تحرم على المتعهدين وكل من يدير مرفقا أو عملا من الأعمال العامة أن يوقفوا العمل بكيفية يتعطل معها أداء الخدمة العامة أو انتظامها ، وتطبق عليهم وعلى المحرضين والمشجعين لهم والمحبذين والمذيعين العقوبات المنصوص عليها فى المادتين ١٢٤ و ١٢٤ (ا) من قانون العقوبات .

وفى رأينا أن المشرع أراد بتعبير « العمل الذى يسد حاجة عامة » ، تلك الأعمال التى تشبع وحدها حاجة جميع المواطنين أو جميع القاطنين فى جهة معينة على الأقل أو بعبارة أخرى المشروعات المتمتعة باحتكارات قانونية أو فعلية . فعمل شركة السكر مثلا يعتبر عملا يسد حاجة عامة .

ويؤيد هذا التفسير أن المشرع أدرج هذه العبارة وهو بصدد الكلام على الخدمات العامة والمرافق العامة مما ينبىء بأنه قصد عملا مشابهاً لهذه الأنواع من الأعمال . كما أنه أضاف إليها عبارة « ولو لم يكن موضوعاً لها نظام خاص » مما يشف عن خشية اختلاطها بأعمال المشروعات الحاصلة على امتياز .

وعلى أية حال ، فهذا الحظر استثناء والاستثناء لا يجوز التوسع فيه . ولذا يجب على المحاكم أن تفسر هذه العبارة تفسيراً ضيقا .

(٢) إن الإضراب الذى كان مقيداً بالنسبة لعمال المشروعات الحاصلة على امتياز بإدارة عمل من الأعمال ذات المنفعة العامة بقيد إخطار السلطة الإدارية عنه قبل حصوله بخمسة عشر يوما ، أصبح محظوراً بالنسبة للعمال الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة فى المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة .

وساقت الحكومة فى المذكرة الإيضاحية لمشروع هذا المرسوم بقانون تبريراً لهذا الحظر حجتين :

أولا — عدم جواز التفرقة بين أعمال الحكومة وهى لا يشفع فيها إخطار سابق بالتوقف عن العمل ، وبين خدمات المرافق العامة لما بينهما من التشابه والتماثل . « فالسكك الحديدية التى تتولاها الحكومة بنفسها لاتختلف من حيث طبيعة ما تؤديه عن السكك الحديدية التى تتولاها شركات ، وكذلك الحال بالنسبة إلى مرافق المياه والنور التى تتولاها الحكومة والسلطات البلدية وتلك التى تتولاها الشركات » .

ثانياً — إن مجرد وقف العمل يلحق الضرر مباشرة بالأهلين الذين لا صلة لهم بالنزاع القائم بين من يدير العمل والعمال ، ولاشأن لهم فى حله .

غير أنه يمكن الرد على ذلك بأن عمال هذه المشروعات الخاصة لا يتمتعون بالضمانات التى يتمتع بها موظفو الحكومة ومستخدموها حتى نسوى بينهم ونجردهم من سلاح الإضراب .

٦٢٠ — وقد صدر أخيراً فى ٥ فبراير سنة ١٩٥١ القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ معدلا المواد ١٢٤ و ١٢٤ (ا) و ١٢٤ (ب) و١٢٤ (حـ) و٣٧٤ و٣٧٤ مكررة و٣٧٥ من قانون العقوبات[1] .

والواقع أن هذا التعديل اقتصر على تشديد العقوبات ، وتحريم نشر أخبار إضراب الموظفين والمستخدمين العموميين ولو كانت صحيحة .

فأصبحت العقوبة المنصوص عليها بالفقرة الأولى من المادة ١٢٤ على امتناع الموظفين العموميين عن العمل جماعة ، الحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز سنة (بعد أن كانت لا تتجاوز ستة أشهر) والغرامة التى لا تزيد على مائة جنيه (بعد أن كانت لا تزيد على خمسين جنيها) .

كما أصبحت العقوبة المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من هذه المادة جزاء الامتناع الفردى للموظفين العموميين عن العمل ، الحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر (بعد أن كانت ثلاثة أشهر) أو الغرامة التى لا تتجاوز خمسين جنيهاً (بعد أن كانت لا تتجاوز عشرين جنيها) .

وقد شدد هذ التعديل بالتالى من العقوبات على الجرائم الأخرى الواردة بهذه المواد التى تنسب العقوبة إلى ما ورد فى المادة ١٢٤ ع .

كما عدلت الفقرة الخاصة بتحبيذ إضراب الموظفين أو إذاعة أخباره ، فأصبحت :

« ويعاقب بنفس العقوبة كل من حبذ جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى الفقرتين السابقتين من هذه المادة (١٢٤ ا) ، أو فى الفقرة الأولى من المادة ١٢٤ ويعد على وجه الخصوص من وسائل التحبيذ إذاعة أخبار

---

(١) الوقائع المصرية — العدد ١٢ الصادر فى ٨ فبراير ١٩٥١ .

صحيحة أو كاذبة عن هذه الجرائم بإحدى الطرق المنصوص عليها فى المادة ١٧١ ع »[1] .

٦٢١ — ولا يعتبر قانون العقوبات هو القانون الوحيد الذى تعرض لحق الإضراب . إذ أن المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل تدخل بدوره للتقييد من هذا الحق فى المادتين ٢١ و ٢٢ منه .

فقضت الفقرة الأولى من المادة ٢١ من هذا المرسوم : « يحظر على العمال الإضراب أو الامتناع عن العمل كلياً أو جزئياً إذا ما قدم طلب التوفيق المنصوص عليه فى المادة الثانية أو أثناء السير فى إجراءاته أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها » .

وأضافت المادة ٢٢ : « يعاقب على كل مخالفة لأحكام المادة السابقة بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وذلك مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر » .

٦٢٢ — ومن مطالعة أحكام الإضراب فى كل من قانون العقوبات وقانون التوفيق والتحكيم نخلص إلى أن المشرع المصرى فرق بين الطوائف المختلفة للعمال فيما يختص بحق الإضراب : فحرم على بعض الطوائف الإضراب تحريما مطلقا ، وأطلق حق الإضراب لطائفة أخرى من كل قيد ، بينما تدخل للحد من حق الإضراب بالنسبة للفريق الثالث من هذه الطوائف عن طريق نظام التوفيق والتحكيم .

أولا — الطوائف المحرومة من حق الإضراب ابتداء — حظر قانون العقوبات — كما سبق أن ذكرنا — فى مادتيه ١٢٤ و ٣٧٤ المعدلتين بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ الإضراب تحريماً مطلقاً على طائفتين :

(١) الموظفون العموميون .

---

(١) قارن هذا النص بالفقرة الرابعة من المادة ١٢٤ (ا) قبل هذا التعديل الأخير بند ٦١٧ ص ٥٥٧ .

(٢) المستخدمون والعمال الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة فى المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعا لها نظام خاص .

ثانياً — الطائفة التى لم يتعرض المشرع لحقها فى الاضراب — تدخل المشرع بالمرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل لتقييد حق الإضراب للطوائف الأخرى التى لم تحرم منه. غير أنه أخرج من نطاق سريان هذا المرسوم طائفة خدم المنازل .

ولما كان الأصل فى حق الإضراب هو الإباحة ، وتقييده هو الاستثناء فإن حق هذه الطائفة فى الإضراب قائم إذ لم يرد عليه من جانب المشرع ما يقيده . ولا يعتبر ذلك تيسيراً عليها من المشرع وإنما جاء نتيجة اطمئنانه إلى عدم احتمال إقدامها على الإضراب .

ثالثا — الطوائف التى تدخل المشرع للحد من حقها فى الاضراب عن طريق نظام التوفيق والتحكيم — وقد تدخل المشرع بالقانون الخاص بالتوفيق والتحكيم للحد من حق الإضراب بالنسبة للطوائف الأخرى من العمال عدا الطوائف الثلاث السابق الكلام عنها . فنص فى الفقرة الأولى من المادة ٢١ على حظر الإضراب على العمال الذين يسرى عليهم « إذا ما قدم طلب التوفيق أو أثناء السير فى إجراءاته أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها» . والمقصود هو تحريم الإضراب منذ تقديم طلب التوفيق حتى يتم الفصل فيه وكذا بعد صدور قرار هيئة التحكيم[1] . وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية عن الحكمة من منع الإضراب بأنه « طالما لجىء إلى وسائل التوفيق والتحكيم لايجوز اتخاذ الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب ، وكذلك بعد صدور قرار التحكيم وهو بمثابة حكم واجب الاحترام».

---

(١) ويعتبر أسلوب النص معيبا إذ لامحل لتعداد مراحل التوفيق والتحكيم ولكن يبدو أنه نقل عن القانون القديم رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ دون ملاحظة أن هذه المراحل أصبحت متصلة فى المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ حتى ينتهى الفصل فى النزاع .

ويستفاد من نص المادة ٢١ أن حظر الإضراب يبدأ منذ تقديم طلب التوفيق إلى مكتب العمل طبقاً للمادة الثانية من قانون التوفيق والتحكيم. وهذه المادة لم تلزم العمال بتقديم طلب التوفيق عند نشوب كل نزاع بينهم صاحب العمل بل جعلت تقديم هذا الطلب أمراً جوازياً من حق كل من الطرفين. ولذا فإنه يجوز قانونا للعمال الذين لم يحرم عليهم الإضراب بمقتضى قوانين أخرى، الالتجاء إلى الإضراب إذا كانوا لم يتقدموا بطلب للتوفيق إلى مكتب العمل، ولم يتقدم فى نفس الوقت صاحب العمل أو من يمثله بطلب للتوفيق إلى هذا المكتب.

أما إذا تقدم العمال أنفسهم بطلب للتوفيق إلى مكتب العمل، أو إذا لم يتقدموا هم بهذا الطلب ولكن تقدم به صاحب العمل من جانبه، فإن الإضراب يصبح محظوراً عليهم[1].

٦٢٣ — ويشترط لمعاقبة العمال عن الإضراب - طبقاً لقانون التوفيق والتحكيم - أن يكون سبب الإضراب متصلا بالنزاع المعروض على التوفيق والتحكيم. فإذا كان الإضراب لأسباب سياسية فإنه لا يكون جريمة طبقاً لنص المادة ٢٢ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ لأنه لا يعتبر نزاعاً داخلا فى اختصاص هيئات التوفيق والتحكيم إذ أن اختصاصها مقصور على المنازعات المتصلة بالعمل وشروطه.

٦٢٤ — كما أن قرار هيئة التحكيم لا يعتبر مانعاً من الالتجاء إلى الإضراب إلا إذا كان فاصلا فى النزاع. أما إذا صدر بعدم الاختصاص فانه لا يسقط الحق فى الإضراب عن العمل.

هذا إلى أن قرار هيئة التحكيم الفاصل فى النزاع لا يمنع الالتجاء إلى الإضراب إلى الأبد ولكنه يمنعه لمدة معقولة من تاريخ صدور هذا القرار

---

(١) يرى البعض أنه إذا ابتدأ الإضراب ثم قدم صاحب العمل طلباً بالتوفيق فإنه لا يحظر على العمال الاستمرار فى الاضراب استناداً إلى أن النص لم يذكر حالة الاستمرار فى الإضراب (على العريف بند ١٤٥ ص ٣٠١). ونحن لا نقر هذا الرأى إذ أن كلمة الإضراب عامة بحيث تشمل الإضراب الجديد والاستمرار فى الاضراب.

بحيث يمكن القول بتغير الظروف تغيراً يجيز إعادة النظر فيما قضى به قرار التحكيم[1] .

٦٢٥ — هذا ولا يجوز استخدام كافة الوسائل لإنجاح الإضراب . فأعمال العنف التى تقع من المضربين ضد الأشخاص أو الأموال تعرضهم للمسئولية المدنية فضلا عن المسئولية الجنائية إذا كونت جرائم تقع تحت طائلة قانون العقوبات كالضرب والجرح والإتلاف .

وقد تضمن قانون العقوبات مادة خاصة تعاقب على الاعتداء على حق الغير فى العمل وهى المادة ٣٧٥ المعدلة بمقتضى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ .

وتعاقب هذه المادة بالحبس مدة لا تتجاوز سنتين وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه على الجريمة التامة والشروع فيها والتحريض عليها على السواء ويشترط لقيام هذه الجريمة :

(١) حصول اعتداء على حق الغير فى العمل (أو حق الغير فى أن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أى شخص ، أو حق الغير فى أن يشترك فى جمعية من الجمعيات) .

(٢) أن تكون الوسيلة هى استعمال القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو تدابير غير مشروعة . ولا يشترط أن تستعمل هذه الوسائل مع الشخص المقصود بنفسه بل يكفى أن تستعمل مع زوجه أو أولاده .

وقد ضربت المادة مثلين على التدابير غير المشروعة التى يمكن استعمالها وتدخل تحت طائلتها وهما :

أولا — تتبع الشخص المقصود بطريقة مستمرة فى غدوه ورواحه ، أو الوقوف موقف التهديد بالقرب من منزله أو بالقرب من أى مكان آخر يقطنه أو يشتغل فيه .

---

(١) يقترح الأستاذ على العريف أن يحدد المشرع هذه المدة بسنة منعاً لتضارب الأحكام وقياسا على ما نص عليه القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك من جواز طلب إنهاء هذا العقد قضائيا بعد سنة من تكوينه (م ١١) .

ثانياً — منعه من مزاولة عملة بإخفاء أدواته أو ملابسه أو أى شىء آخر مما يستعمله أو بأية طريقة أخرى .

المبحث الثانى

اغلاق المحل

٦٢٦ — يقصد بإغلاق المحل (lock out) وقف العمل من جانب صاحب العمل سواء كان وقفاً وقتيا أم نهائياً ، وسواء كان شاملا للمشروع كله أم مقصوراً على بعض أقسامه ، وذلك بقصد الضغط على العمال أو الانتقام منهم .

غير أن إلتجاء أصحاب الأعمال إلى سلاح إغلاق المحل نادر الحدوث لأن صاحب العمل يخشى تعطيل رأسماله ، وتحريك مسئوليته قبل عملائه ، وإنتهاز منافسيه هذه الفرصة للاستيلاء على مركزه فى السوق . ولذا فإن حالات إغلاق المحل لا تظهر إلا فى أوقات الأزمات الاقتصادية .

وقد حرمت المادة ٣٧٤ عقوبات مكررة (المعدلة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١) على المتعهدين وعلى كل من يدير مرفقاً عاما أو عملا من الأعمال التى تسد حاجة عامة أن يوقفوا العمل بكيفية يتعطل معها أداء الخدمة العامة وانتظامها ويعاقب المخالف بالعقوبات المقررة بالمادة ١٢٤ عقوبات . فالضرر الناجم عن وقف العمل من جانب أصحاب الأعمال فى هذه المرافق لا يقل عن الضرر من إضراب عمالها .

وإذا كان نظام التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل قد شرع بقصد معالجة أسباب الالتجاء إلى الإضراب ، فإنه يراد به أيضاً الحيلولة بين أصحاب الأعمال وبين الالتجاء إلى إغلاق محالهم كوسيلة للضغط على العمال . فكل من الإضراب وإغلاق المحل يعد سلاحا يشهره أحد طرفى عقد العمل بقصد إملاء إرادته على الطرف الآخر ، ويؤدى إلى وقف العمل .

غير أنه قد يحدث أن يكون لإغلاق صاحب العمل للمحل أسباب

أخرى غير الضغط على العمال أو الانتقام منهم ، كوجود خسارة . ورغبة من المشرع فى التمييز بين هذين النوعين لإغلاق المحال ، وتحريم الالتجاء إلى الإغلاق أثناء نظر النزاع أمام هيئات التوفيق والتحكيم ، فقد حظرت الفقرة الثانية من المادة ٢١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن التوفيق والتحكيم على صاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً (أى بالنسبة لبعض أقسام المحل أو بالاستغناء عن بعض العمال) إذا ما قدم طلب التوفيق إلى مكتب العمل أو أثناء السير فى إجراءاته سواء أمام هذا المكتب أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها . على أنه يجوز له وقف العمل إذا كان مضطراً لذلك لأسباب قوية بعد موافقة وزير الشؤون الاجتماعية[1] . ويقدم طلب وقف العمل إلى وزير الشؤون الاجتماعية بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول . ويجب على الوزير أن يبت فى هذا الطلب فى مدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ وصوله إليه بحيث إذا انقضت هذه المدة بدون صدور قرار من الوزير ، جاز لصاحب العمل وقفه[2] .

وقضت المادة ٢٢ بالعقاب على كل مخالفة لهذا الحكم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة . وذلك مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر .

٦٢٧ — ولا يعتبر قانون التوفيق والتحكيم هو القانون الوحيد الذى

---

(١) وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية للمرسوم : « ورؤى أيضا تنظيم حرية صاحب العمل فى وقف العمل فيما لا يتعارض والصالح العام . فيجوز له أن يوقف العمل لأسباب قوية كمرض يتعذر عليه معه الاستمرار فى العمل أو لخسارة محققة من الاستمرار فيه ، وجعل المرجع فى ذلك والتحقق من صحته إلى وزير الشؤون الإجتماعية » .

(٢) كانت المادة ١٩ من القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الملغى تحظر وقف العمل من جانب أصحاب الأعمال قبل تقديم طلب التوفيق ، وأثناء السير فى إجراءاته أمام مصلحة العمل ، وأثناء عرض النزاع على لجنة التوفيق ، وأثناء عرض النزاع على هيئة التحكيم . وفى غير هذه الأحوال ، لا يجوز لصاحب العمل أن يوقف العمل بمحله إلا إذا توافر الشرطان المنصوص عليهما فى المادة ٢٠ فقرة أولى من قانون التوفيق والتحكيم وهما : (١) أن يكون وقف العمل مقصوداً به حماية المحل ومشتملاته من الإعتداء ، (٢) أن يخطر مصلحة العمل والبوليس بذلك فوراً .

نظم إغلاق أصحاب الأعمال لمحالهم . فقد حرم القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المعدل بالقانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٢ على أصحاب المحال الصناعية والتجارية وقف العمل بمحالهم إذا كانت متصلة بالسلع التموينية إلا بترخيص من وزير التموين . ونص على معاقبة من يخالف أحكامه بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه .

وينبنى على ذلك أنه إذا كان المحل ممن يسرى عليه القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ المشار إليه ، و توقف عن العمل أثناءعرض نزاع مع عماله على هيئات التوفيق والتحكيم ، فإننا نكون بصدد حالة تعدد معنوى للجرائم ، ويعاقب صاحب العمل بالعقوبة الأشد وهى الواردة بالقانون الخاص بالتموين[1] .

---

(١) على العريف — ص ٣٦ .

الفصل الثانى

المنازعات الخاضعة للتوفيق والتحكيم

٦٢٨ — نصت المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ على أن « تسرى أحكام هذا القانون على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم . ويستثنى من ذلك :

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

« (ب) المنازعات الناشئة عن علاقة خدم المنازل بمخدوميهم » .

ويستفاد من هذا النص أنه يجب أن تتوافر ثلاثة شروط مجتمعة فى المنازعات التى تخضع لإجراءات التوفيق والتحكيم :

(١) أن تكون المنازعة من منازعات العمل أى متعلقة بالعمل أو بشروطه .

(٢) أن تكون هذه المنازعة جماعية أى غير فردية .

(٣) ألا تكون المنازعة خاصة بفئة من فئات العمال المستبعدة من تطبيق أحكام قانون التوفيق والتحكيم .

وسنتناول كل شرط من هذه الشروط بالتفسير فى مبحث مستقل .

المبحث الأول

منازعات العمل

٦٢٩ — لكى تعتبر المنازعات من منازعات العمل يجب أن يتوافر فيها شرطان : أن يكون النزاع قائماً بين صاحب عمل أو أكثر من ناحية

وفريق من عماله من ناحية أخرى ، وأن يكون موضوع المنازعة متعلقاً بالعمل أو بشروطه .

فالمنازعات التى تخضع للتوفيق والتحكيم هى المنازعات التى تنشب بين طرفين يرتبطان بعقد عمل . ولا يهم القانون الذى يحكم هذا العقد : سواء أكان قانون عقد العمل الفردى أم القانون المدنى أم القانون البحرى أم قانوناً آخر ، ولا يهم نوع العمل الذى يمارسه صاحب العمل : سواء كان عملا صناعيا أم زراعياً أم تجاريا ، يهدف من ورائه إلى الكسب أم إلى تحقيق أغراض اجتماعية أو خيرية أو علمية .

٦٣٠ — وتعتبر المنازعة متعلقة بالعمل أو بشروطه إذا وقعت بمناسبة ارتباط الطرفين بعقد العمل ، أيا كانت طبيعة هذه المنازعة : قانونية أم تنظيمية. ويقصد بالمنازعة القانونية (conflit collectif) المنازعة المتعلقة بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائى . أما المنازعة التنظيمية (conflit de réglementation ou d'intérêt) فهى المنازعة التى تدور حول أمور لا يحكمها نص قانونى ولم يصدر فيها حكم قضائى وإنما ينظمها الاتفاق بين الطرفين[1] .

وقد كان القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الملغى يخرج المنازعات القانونية من اختصاص هيئات التوفيق والتحكيم باعتبارها داخلة فى اختصاص المحاكم العادية ، ويقصر هـــذا النظام على المنازعات التنظيمية (المادة الأولى فقرة ب)[2] . غير أن المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ ألغى هذه التفرقة بين هذين النوعين من المنازعات . وجاء فى المذكرة الإيضاحية لهذا المرسوم أنه « حذفت الفقرة (ب) من المادة الأولى فى القانون التى تنص على عدم سريانه على المنازعات المتعلقة بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم قضائى . والغرض من هذا الحذف هو توسيع اختصاص لجـان التوفيق والتحكيم وتلافى الدفوع بعدم الاختصاص التى كثيراً ما تتسبب فى تعطيل

---

(١) ويطلق عليها أيضاً إسم المنازعات الإقتصادية (conflits économiques) .

(٢) راجع الطبعة الأولى من هذا الكتاب ـ جزء ٢ بند ٤٦٣ ص ٤٤٤ .

البت فى المنازعات وصدور قرارات متعارضة فى تطبيق الفقرة المذكورة » .

المبحث الثانى

المنازعات الجماعية

٦٣١ — يقضى صدر المادة الأولى من قانون التوفيق والتحكيم بأن هذا القانون يسرى « على كل نزاع خاص ، بعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم .... » .

ويؤخذ من هذا النص أن منازعات العمل التى تخضع لإجراءات التوفيق والتحكيم هى المنازعات الجماعية (conflits collectifs) أى المتعلقة بجميع عمال المشروع أو فريق منهم . أما المنازعات الفردية أى التى تقع بين صاحب عمل وبين عامل واحد ، فالأصل أنها لا تخضع لإجراءات التوفيق والتحكيم .

وتعتبر المنازعة جماعية أو فردية على أساس عـــدد العمال الداخلين فى المنازعة . فإذا وقع خلاف بين نقابة من نقابات العمال مثلا وبين صاحب العمل ، كانت هذه المنازعة جماعية .

على أنه لا يشترط أن تكون النقابة طرفا فى المنازعة حتى تتصف بالجماعية . فالمنازعة تعد جماعية أيضا إذا وقع الخلاف مع جميع مستخدمى أو عمال المشروع ولو لم يكونوا منتظمين فى نقابة .

أما إذا لم تشمل المنازعة جميع العمال بل فريقاً منهم لا ينتظمون فى نقابة ، فيجب أن يكونوا هم أغلبية عمـال المشروع أو أغلبية عمال أحد أقسامه (أى النصف زائداً واحدا) . فالمادة الثالثة فقرة ثانية من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ تنص على أنه « إذا كان طلب (التوفيق) من العمال وجب تقديمه من رئيس النقابة التى ينتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارة النقابة . فإن لم يكونوا منتمين إلى نقابة ، وجب أن يقدم من أغلبية العمال أو أغلبية عمال القسم الذين لهم شأن فى النزاع » .

٦٣٢ — واستثناء من القاعدة المذكورة ، قد تعتبر المنازعة جماعية ولو

كانت فردية من حيث العدد بسبب تأثيرها فى المصلحة المشتركة لمجموع العمال أو غالبيتهم . مثال ذلك أن يفصل صاحب العمل العمال القدماء فرادى ليستبدل بهم غيرهم بأجور أقل ، أو أن يفصل عاملا بسبب انضمامه إلى نقابة من النقابات لما يتضمنه هذا التصرف من اعتداء على الحرية النقابية التى تهم مجموع العمال .

وقد كان القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الملغى ينص صراحة على ذلك فى المادة الأولى بند (١) إذجاء بها أن هذا القانون « لا يسرى على المنازعات الخاصة بتعيين واحد أو أكثر من العمال أو فصلهم أو تأديبهم أو شروط عملهم الفردية ما لم يكن النزاع متعلقاً بمبدأ يؤثر فى المصلحة العامة المشتركة لمجموع العمال أو طائفة منهم » . غير أن المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ حذف هذا البند الخاص بعدم سريان نظام التوفيق والتحكيم على المنازعات الفردية اكتفاء بالقاعدة العامة الواردة فى صدر المادة الأولى ونصها : « تسرى أحكام هذا القانون على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم ... » .

ولكن عدم نقل العبارة الخاصة بسريان القانون على المنازعات الفردية المؤثرة فى المصلحة المشتركة ، إلى القانون الجديد ، جعل البعض يعتقد أن المشرع أراد استبعاد هذه المنازعات من نطاق التوفيق والتحكيم[1] . وهو استخلاص لا نقره إذ أن أحد أهداف المشرع فى القانون الجديد هو التوسع فى اختصاص هيئات التوفيق والتحكيم لا التضييق منه (إلغاء التفرقة بين المنازعات القانونية والمنازعات التنظيمية ـ قصر طوائف العمال المستبعدة على طائفتين بدلا من أربع) ، كما أن المذكرة الإيضاحية للقانون الجديد لم تشر إلى الرغبة فى اتخاذ اتجاه مغاير فى هذا الصدد ، فضلا عن أن المتعارف

---

(١) أفتى قسم الرأى بمجلس الدولة بهذا التفسير . ومن هذا الرأى أيضا على العريف ص ٢٨٧ .

عليه فى الفقه والقضاء الفرنسيين أن المنازعة المشتركة تشمل المنازعات الفردية المتعلقة بمبدأ يؤثر فى المصلحة المشتركة للعمال[1].

٦٣٣ — ويرجع السبب فى الاهتمام بالمنازعات الجماعية، وإخضاعها دون المنازعات الفردية لنظام التوفيق والتحكيم، إلى أن استحكامها يؤدى عادة إلى إعلان الإضراب من جانب العمال أو إغلاق المحل من جانب صاحب العمل. الأمر الذى يؤدى إلى وقوع خسائر وانتشار البطالة فضلا عما قد يحدث من اضطراب فى الأمن.

وقد اعتبر المشرع أن المنازعات الفردية بسيطة رغم كثرتها، وترك أمر حلها للتفاهم بالطرق العادية مباشرة أو عن طريق وساطة مندوب النقابة أو مندوب مصلحة العمل. فإذا تعذر التفاهم بالطرق الودية، يمكن لصاحب الشأن أن يرفع أمره إلى القضاء للفصل فيه.

٦٣٤ — وقد بلغ عدد المنازعات الفردية والجماعية التى وقعت فى مختلف فروع الصناعة وأبلغت لمصلحة العمل خلال عام ١٩٥٢ ٣٩,٢٥٨ منازعة[1].

ويمكن توزيع هذه المنازعات من حيث موضوعها على النحو التالى:

سبب المنازعة	عدد الشكاوى
أجور	٣٨٩٣
ساعات عمل	٥٥٣
تأديب	٩٣٤٠
شروط العمل	١١٤٣
إنهاء العقد	٢٠٦٥٨
مطالب أخرى	٣٦٧١
المجموع	٣٩٢٥٨

(١) أنظر مقالنا المنشور بجريدة الإهرام فى ٦ مايو ١٩٥٣ رداً على فتوى مجلس الدولة.

(٢) اطلعنا على تفصيلات هذه الإحصائية بملفات إدارة البحوث الفنية والإحصاء بمصلحة العمل.

أما عن توزيع هذه المنازعات مابين فردية وجماعية حسب الصناعات ، فيتضح من الجدول الآتى :

	الصناعـــة	المنازعات الفردية	المنازعات الجماعية	المجموع
١	الزراعـة	١١١٦	١٢٥	١٢٥١
٢	إستخراج المعادن	١١٣	٦	١١٩
٣	إستخراج البترول	١٥٥	٣٩	١٩٤
٤	المحاجر	١٦٠	٣٨	١٩٨
٥	الملاحات	٥٦	٢٦	٨٢
٦	صناعة المواد الغذائية	٢٤٥٠	٤٦٢	٢٩١٢
٧	صناعة المشروبات	٥٩٩	١٥٤	٧٥٣
٨	صناعة التبغ	٥٠٩	١٠٢	٦١١
٩	الغزل والنسيج	٦٦٦١	١٦٩٤	٨٣٥٥
١٠	صناعة الأحذية والملابس	٦٣٧	١٠٢	٧٣٩
١١	النجارة العادية	٦١٥	٨٤	٦٩٩
١٢	نجارة وتنجيد الأثاث	٢٣٢	٢٣	٢٥٥
١٣	صناعة الورق	١١٦	١٣	١٢٩
١٤	الطباعة والحفر والتصوير	٣٩٦	١٥٨	٥٥٤
١٥	دبغ الجلود	١٩٠	٣٤	٢٢٤
١٦	الصناعات الكيماوية	١٣٢٧	٢٢٩	١٥٥٦
١٧	تكرير البترول	٣٩٧	١٦٣	٥٦٠
١٨	صناعة مواد البناء	١٠٣٩	٢٤٢	١٢٨١
١٩	الصناعات المعدنية	٨١٣	٧٦	٨٨٩
٢٠	صناعات مختلفة	٢٢٢٦	٣٧٠	٢٥٩٦
٢١	الصناعات الكهربائية	٣١٩	٥٦	٣٧٥
٢٢	صناعة وإصلاح وسائل النقل	٧٣٧	١٨٩	٩٢٦
٢٣	صناعة البناء	١٨٢٧	٢١٧	٢٠٤٤
٢٤	صنع الآلات الدقيقة	٢٩٦	٤٤	٣٤٠
٢٥	توليد وتوزيع الكهرباء والغاز	١٩٥	٨١	٢٧٦
٢٦	توزيع المياه والثلج	١٦٢	٤٣	٢٠٥
٢٧	النقل البرى	٢٤٥٦	٥٨٩	٣٠٤٥
٢٨	النقل البحرى	٧٨٣	٢٥٩	١٠٤٢
٢٩	النقل الجوى	٧٧	٣٨	١١٥
٣٠	المحال والخدمات العامة	٦٠٢٢	٩١١	٦٩٣٣
	الجملة العمومية	٣٢٦٨١	٦٥٧٧	٣٩٢٥٨

ومن هذا البيان يتضح أن صناعة الغزل والنسيج تعتبر أولى الصناعات من حيث عدد المنازعات الجماعية ، ولعل السبب فى ذلك يرجع إلى كثرة عدد المشتغلين بها . ويليها فى هذا الشأن المحال والخدمات العامة ثم النقل البرى .

وقد أحيل ١٠٨ نزاعاً جماعياً من هذه المنازعات البالغ قدرها ٦٥٧٧ إلى هيئات التوفيق والتحكيم للفصل فيها مقابل ١٧١ من المجموع البالغ ٥٣٨٦ فى عام ١٩٥١ .

المبحث الثالث

فئات العمال المستبعدة من نظام التوفيق والتحكيم

٦٣٥ — أخرج المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالتوفيق والتحكيم من نطاق تطبيق أحكامه المنازعات المتعلقة بالطائفتين الآتيتين :

(١) **الموظفون العموميون** — ويشمل هذا الاستثناء موظفى ومستخدمى وعمال الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية (المادة الأولى بند ١)

ولم يقتصر على الموظفين والمستخدمين الداخلين فى الهيئة كما هو الحال فى المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ الخاص بنقابات العمال ، بل استثنى جميع هؤلاء الموظفين والمستخدمين الداخلين وغير الداخلين فى الهيئة بل وعمال الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية أيضاً .

ويرجع السبب فى هذا الاستثناء إلى أن الحكومة والهيئات العامة المحلية حريصة على المصالح الجماعية لعمالها الأمر الذى لا يستدعى تمكينهم من اتباع إجراءات التوفيق والتحكيم .

(٢) **خدم المنازل** — ويقصد بذلك الخدم الذين يشتغلون فى المساكن الخاصة . فلا يخرج إذن بهذا الاستثناء الخدم الذين يشتغلون فى الفنادق أو البنسيونات أو فى مكاتب أرباب المهن الحرة .

ويعتبر هذا الاستثناء متمشيا مع اتجاه المشرع فى استبعاد خدم المنازل من الاستفادة من معظم تشريعات العمل .

٦٣٦ — وقد كان القانون القديم رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ يستبعد أيضاً المنازعات الخاصة بعمال الزراعة ، وبطوائف المستخدمين والعمال التى تنظم علاقاتها بأصحاب العمل قوانين أو مراسيم . غير أن المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ حذف هذين الاستثناءين ، وبذا أصبح نظام التوفيق والتحكيم يسرى على هاتين الفئتين من العمال .

الفصل الثالث

إجراءات التوفيق

٦٣٧ – يقصد بالتوفيق (conciliation)أن يقوم وسيط لا مصلحة له فى النزاع بتقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغية الوصول إلى تسوية الخلاف بينهما ودياً برضاء كل منهما .

ويختلف التوفيق عن الصلح فى أن الأخير يتم بتنازل كل من الطرفين المتنازعين على وجه التقابل عن جزء من ادعائه[1] . أما التوفيق فلا يشترط فيه أن ينتهى إلى عقد صلح أى إلى تنازل كل من الطرفين عن جزء من ادعائه بل المقصود منه هو الوصول إلى التراضى والاتفاق بين الطرفين دون نظر إلى موضوع هذ الإتفاق . فقد يؤدى التوفيق إلى الصلح ، وقد يؤدى إلى إجابة أحد الطرفين لكل مطالب الطرف الآخر ، أو إلى تأجيل النزاع أو غير ذلك من الحلول .

أما التحكيم (arbitrage) فيقصد به الإلتجاء إلى ثالث يستمع إلى الطرفين المتنازعين ويفرض حلا للنزاع القائم يلتزم كل طرف منهما باحترامه بصرف النظر عن اقتناعه به .

وقد قضى المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ بالبدء بالتوفيق فى منازعات العمل الجماعية الخاضعة لأحكامه . فإذا أمكن حسم النزاع فى هذه المرحلة ، فلا يعرض على التحكيم . أما إذا لم يمكن الوصول إلى حل عند التوفيق ، فإن النزاع يمر بالمرحلة الثانية وهى مرحلة التحكيم .

ويقوم مكتب العمل الواقع فى دائرته محل العمل بمهمة التوفيق فى

---

(١) عرفت المادة ٤٩ من القانون المدنى الصلح بأنه « عقد يحسم به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا ، وذلك بأن ينزل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من إدعائه » .

النزاع بناء على طلب أحد طرفيه . فإذا أخفق فى هذا السعى عرض النزاع على لجنة التوفيق[٢] . وسنتكلم فيما يلى عن طلب التوفيق ، ثم عن التوفيق بواسطة مكتب العمل ، وأخيراً عن لجنة التوفيق .

المبحث الأول

طلب التوفيق

٦٣٨ — نصت المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ على أنه : « إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه أحكام الفقرة الأولى من المادة السابقة ولم يوفق الطرفان فيما بينهما إلى تسويته جاز لكل منهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثله طلباً إلى مكتب العمل الواقع فى دائرته محل العمل للسعى فى حسم النزاع بالطرق الودية ، ويبين فى هذا الطلب أسماء طرفى النزاع أو ممثليهما ومحال إقامتهم وموضوع النزاع » .

فإجراءات التوفيق تبدأ بطلب يقدمه أحد طرفى النزاع . ولم يستلزم فيه القانون شكلا خاصا أو صيغة معينة وإنما يكفى أن تكون موضحة به الرغبة فى السير فى إجراءات التوفيق ، وأن يتضمن البيانات الآتية :

(١) أسماء طرفى النزاع أو ممثليهما ، ومحال إقامتهم .

(٢) موضوع النزاع .

(٣) أسماء من يتولون مفاوضات التوفيق بالنيابة عن نقابة العمال أو عن العمال إن لم يكونوا منتمين إلى نقابة بشرط ألا يزيد عددهم على ثلاثة[١] ؛ وذلك فى حالة الطلب المقدم من جانب العمال (م ٣ فقرة ٣) نظراً لكثرة عددهم أو عدد أعضاء مجلس إدارة النقابة .

٦٣٩ — وخشية أن يبادر صاحب العمل إلى فصل ممثلى العمال أو حملهم

---

(١) على أنه يجوز لمكتب العمل أن يحيل الأوراق إلى هيئة التحكيم مباشرة إذا اتفق الطرفان على ذلك ، كما سنرى (م ١٠) .

(٢) كان القانون القديم يجيز أن يصل عدد مندوبى العمال فى مفاوضات التوفيق إلى خمسة .

على فسخ عقد العمل لتعطيل إجراءات التوفيق والتحكيم أو لإشاعة الإرهاب، فقد نصت المادة ١٩ من قانون التوفيق والتحكيم على أن « لا يحول فسخ عقد العمل أو فصل ممثلي العمال أو النقابة دون استمرارهم فى أداء مهمتهم أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم ما لم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم » .

٦٤٠ — على أنه يشترط إذا كان الطلب مقدماً من صاحب العمل ، أن يكون منه شخصياً أو من وكيله المفوض (٣ فقرة أولى) ويكفى التوقيع العرفى بغير حاجة إلى التصديق الرسمى عليه .

أما إذا كان الطلب مقدماً من العمال ، فيجب أن يكون مقدماً من رئيس النقابة التى ينتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارة النقابة (صدر الفقرة الثانية من المادة ٣) ، أى أنه يشترط صدور قرار مجلس إدارة النقابة بعرض النزاع على مكتب العمل للتوفيق .

فإذا لم يكن العمال منتمين إلى نقابة ، وجب أن يقدم الطلب من أغلبية عمال المشروع ، أو أغلبية عمال القسم الذين لهم شأن فى النزاع (عجز الفقرة الثانية من المادة ٣) . فيوقعون عليه توقيعاً عرفياً بغير حاجة إلى تصديق رسمى .

٦٤١ — ويقدم الطلب إلى مكتب العمل الواقع فى دائرة اختصاصه محل العمل . ويعطى المكتب إيصالا بتسلم الطلب موقعاً عليه من رئيسه أو من ينوب عنه ، ومحدداً فيه تاريخ التسلم (م ٣ فقرة أخيرة) . والغرض من النص على بيان تاريخ الاستلام ، هو مراقبة المكتب فى عدم تجاوز الموعد المحدد قانونا لإحالة النزاع إلى لجنة التوفيق فى حالة عدم تمكنه من التوفيق بين الطرفين . وهذا الموعد غايته أسبوعين من تاريخ استلام الطلب (م ٦) .

٦٤٢ — ويعتبر تقديم الطلب قبولا من مقدمه باتخاذ كافة إجراءات التوفيق والتحكيم حتى تسوية النزاع . فلا يجوز إذن أن يسحب طلبه ويعدل عن السير فى الإجراءات إلا إذا وافقه الطرف الآخر فى المنازعة على ذلك .

المبحث الثانى

التوفيق بواسطة مكتب العمل

٦٤٣ — يقوم مكتب العمل الواقع فى دائرته محل العمل القائم به النزاع بالتوفيق فى المنازعات الخاضعة لقانون التوفيق والتحكيم .

ولا تختص مكاتب العمل بالتوفيق إلا إذا تقدم لها أحد طرفى المنازعة بنفسه أو بواسطة ممثله بطلب للسعى فى حسم النزاع بالطرق الودية على الوجه المبين بالمبحث السابق بحيث إذا لم يقدم طلب من أحدهما ، فلا يجوز لمكتب العمل أن يسير من تلقاء نفسه فى إجراءات التوفيق والتحكيم بل يمكنه أن يسعى للتفاهم بين الطرفين من غير أن يكون من حقه إحالة الموضوع بعد ذلك إلى لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم فى حالة إخفاقه .

٦٤٤ — ويجب على مكتب العمل أن يقوم بالسعى للتوفيق بين الطرفين المتنازعين فى مدة لا تجاوز أسبوعين على الأكثر من تاريخ وصول الطلب مسترشداً بما يقدمه الطرفان المتنازعان من بيانات (م ٤) . ولا يترتب على تجاوز هذا الميعاد أى أثر فى صحة الإجراءات ولكنه يعرض مدير المكتب للمسئولية الإدارية إذا كان التأخير راجعاً إلى تقصيره .

ولا يعتبر مكتب العمل فى قيامه بمهمة التوفيق أنه هيئة ذات اختصاص قضائى ولكنه مجرد وسيط للتفاهم بين الطرفين .

وقد حرم القانون حضور محام مع أحد الطرفين عند التوفيق بمرحلتيه إذ نصت المادة ١٨ منه على أنه : « لا يجوز حضور محام مع أحد الطرفين إلا أمام هيئة التحكيم » .

٦٤٥ — فإذا تمكن مكتب العمل من حسم النزاع ودياً أثبت ما تم الاتفاق عليه فى محضر يحرر من أربع نسخ يوقع عليها مدير المكتب أو من ينوب وممثلو الطرفين . وتسلم نسخة لكل منهما ، وتحفظ النسخة الثالثة فى المكتب للرجوع إليها عند الاقتضاء ، وترسل النسخة الرابعة إلى مصلحة العمل لقيدها فى سجل خاص وإيداعها محفوظات المصلحة التى تعطى مستخرجات منها لذوى

الشأن (مادة ٥ فقرة أولى) بعد دفع الرسم المقرر[١] .

وقد نص القانون على أن يكون لهذ المحضر قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع فى دائرتها مكتب العمل (م ٥ فقرة ٢) .

٦٤٦ — أما إذا لم يتمكن مكتب العمل من تسوية النزاع بالطرق الودية فى حدود الأسبوعين ، فعليه أن يرفع تقريراً مفصلا بنتيجة سعيه وأسباب إخفاقه إلى رئيس لجنة التوفيق المختصة مصحوباً بجميع أوراق الموضوع . ويرسل إلى مصلحة العمل صورة من هذا التقرير (م ٦)[٢] .

على أنه يجوز لمكتب العمل فى هذه الحالة أيضاً أن يحيل أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم مباشرة دون إرسالها إلى لجنة التوفيق بشرط أن يتفق الطرفان على ذلك (م ١٠) . ويحدث هذا عندما يكون الطرفان حريصين على حسم النزاع ويعتقدان أن الأمل مفقود فى إمكان تسويته أمام لجنة التوفيق .

٦٤٧ — ولا تقتصر سلطة مكتب العمل على تحرير محضر بما يتم الاتفاق عليه بين الطرفين ، أو إحالة النزاع إلى لجنة التوفيق . أو هيئة التحكيم ، بل يجوز له أن يرفض طلب التوفيق إذا كان مخالفاً للقانون كأن يكون مقدماً من إحدى الطائفتين المستبعدتين من نطاقه ، أو من عمال لا ينتمون إلى نقابة ولا يكونون أغلبية فى المشروع أو أحد أقسامه . ويعتبر قرار الرفض قراراً إدارياً نهائياً يجوز الطعن فيه أمام محكمة القضاء الإدارى بمجلس الدولة .

---

(١) أنظر فيما بعد بند ٦٦٦ ص ٥٩٩ .

(٢) كان القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الملغى يقضى برفع التقرير إلى مصلحة العمل التى تقوم بعرضه على وزير الشؤون الإجتماعية ليقرر إحالة النزاع على لجنة للتوفيق بين الطرفين ما لم يوفق لحسم النزاع بسعى جديد (م ٦ فقرة أولى) . وكانت هذه الإجراءات المطولة وعدم تحديد موعد لعرض التقرير على الوزير محل نقد . فأعطى القانون الجديد لمكتب العمل سلطة إحالة النزاع مباشرة إلى لجنة التوفيق وألزمه بتحويل أوراق الموضوع إلى رئيس اللجنة خلال أسبوعين لنظر النزاع .

على أن قسم الرأى بمجلس الدولة أفتى بأنه لا يجوز لمكتب العمل رفض طلب التوفيق أو الامتناع عن إحالته إلى لجنة التوفيق على أساس أنه لا يتعلق بالعمل أو بشروطه لأن تحديد طبيعة النزاع من حيث كونه متعلقا بالعمل أو بشروطه مسألة موضوعية تختلف باختلاف ظروف كل حالة ، الأمر الذى يستوجب ترك الفصل فيها لهيئة التحكيم باعتبارها صاحبة الولاية فى الفصل فى النزاع ، وأن دور كل من مكتب العمل ولجنة التوفيق مقصور على تسوية النزاع ودياً فإن تعذر عليها ذلك فمآل الأمر إلى هيئة التحكيم .

المبحث الثالث

لجنة التوفيق

٦٤٨ — **تشكيل اللجنة** — تقضى المادة السابعة من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ بأن تؤلف لجنة التوفيق فى كل محافظة أو مديرية من ستة أعضاء على الوجه الآتى[1] : —

(١) إثنان من الموظفين — وهما : رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضاتها وتندبه الجمعية العمومية فى بداية كل سنة قضائية ، وله رئاسة اللجنة . وموظف من مصلحة العمل يندبه مديرها[2] .

(٢) طرفا النزاع — وهما صاحب العمل الطرف فى النزاع أو من ينوب عنه ؛ وممثل لنقابة العمال إذا كان العمال منتمين إلى نقابة ، أو أحد العمال الذين يتناولهم النزاع يختاره العمال إذا كان العمال غير منتمين إلى نقابة .

(٣) عضوان يختارهما الطرفان — وهما مندوب عن الغرفة الصناعية المختصة — أى التى تنتمى إليها الصناعة القائم فيها النزاع — متى وجدت ،

---

(١) كان تشكيل لجنة التوفيق فى القانون القديم معقداً ويحتاج فى كل مرة تنعقد فيه إلى صدور قرار من وزير الشؤون الاجتماعية (راجع الطبعة الأولى من هذا الكتاب جزء ٢ بند ٤٧٠) . وقد تغير الوضع فى القانون الحالى بحيث أصبحت اللجنة موجودة بصفة دائمة كالمحاكم تنعقد كلما وجدت منازعات تختص بنظرها .

(٢) وقد أطلق عليه القانون اسم « مندوب موفق » .

فإذا لم توجد اختار صاحب العمل أحد أصحاب الأعمال بشرط أن لا تكون له علاقة مباشرة بالنزاع ؛ ويحضره صاحب العمل فى الجلسة . ومندوب من نقابة عمال لا يكون لها علاقة مباشرة بالنزاع ، يحضره ممثل العمال فى الجلسة .

ويكون انعقاد الجلسة صحيحاً إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء يكون من بينهم الرئيس ومندوب مصلحة العمل .

٦٤٩ — **مواعيد نظر النزاع** — ويقوم رئيس لجنة التوفيق بتحديد جلسة لنظر النزاع فى موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق الموضوع إلى اللجنة . وعليه أن يخطر بهذا الموعد ممثلى طرفى النزاع ومدير مصلحة العمل ورئيس الغرفة الصناعية المختصة إن وجد ، وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول ، قبل تاريخ الجلسة بسبعة أيام على الأقل (م ٨)[1] .

ويجب على لجنة التوفيق أن تنتهى من نظر النزاع خلال شهر واحد من تاريخ وصول الأوراق إليها (م ٩) . وقد استحدث هذا القيد فى القانون الجديد إذ لم يكن فى القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الملغى أى نص يحدد مدة معينة للانتهاء من نظر النزاع .

٦٥٠ — **نظام العمل باللجنة** — وتنعقد لجنة التوفيق بمقر المحكمة الابتدائية المختصة أى التى يتبعها رئيس اللجنة ، مالم يرعقدها فى مقر المحكمة الجزئية الواقع فى دائرتها النزاع (م ٧ فقرة أخيرة) .

وللجنة التوفيق أن تستعين برأى من تختارهم من الإخصائيين فى موضوع النزاع أو بمن ترى الاستعانة به من أصحاب الأعمال أو العمال بدائرتها (م ٧ فقرة ٣) دون أن يكون لهم بطبيعة الحال رأى فى المداولات .

---

(١) قررت هيئة تحكيم القاهرة أن القانون لم يرتب البطلان على عدم الإخطار بميعاد الجلسة . وبناء على ذلك فإن تنكب هذا الإجراء لا يترتب عليه إعادة الأوراق إلى لجنة التوفيق للبحث فى إمكان تسوية النزاع أمامها (٥٣/١٠/٢٢ — النزاع رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٥٣ — مجلة التشريع والقضاء س٦ عدد ١ ص ٢٢) .

ولا يجوز حضور محام مع أحد الطرفين أمام لجنة التوفيق . فالمادة ١٨ لا تجيز حضور المحامين إلا أمام هيئة التحكيم كما سبق أن أشرنا[١] .

٦٥١ — **اختصاص اللجنة** — وتختص لجنة التوفيق بمحاولة السعى لإقناع طرفى النزاع بالتفاهم فيما بينهما دون أن تتقيد بوجهة نظر مكتب العمل الذى سبق أن قام بمسعاه للتوفيق .

فلا تختص هذه اللجنة إذن بالفصل فى النزاع . وتعتبر قراراتها برفض النظر فى الطلب لعدم الاختصاص أو لعدم حيازته للشروط القانونية قرارات نهائية صادرة من جهة إدارية يجوز الطعن فيها أمام محكمة القضاء الإدارى بمجلس الدولة[٢] .

ونرى أن تكرار محاولة التوفيق فى مكتب العمل ثم فى لجنة التوفيق ، مضيعة للوقت وتبديداً للجهود . وإذا كان القانون أجاز إحالة الموضوع من مكتب العمل إلى هيئة التحكيم مباشرة ، فقد علق هذه الإحالة على اتفاق الطرفين ، وقد يكون أحدهما راغباً فى التسويف والمماطلة . ونرى أنه يحسن قصر التوفيق على مرحلة واحدة .

٦٥٢ — **محضر الاتفاق** — إذا تمكنت لجنة التوفيق من تسوية النزاع فى جميع المطالب أو بعضها حررت محضراً بما يتم الاتفاق عليه من أربع نسخ يوقعها أعضاء اللجنة . وتسلم نسخة لكل من طرفى النزاع ، وتحفظ النسخة الثالثة بمكتب العمل المختص ، وترسل النسخة الرابعة إلى مصلحة العمل لقيدها

---

(١) أنظر بند ٦٤٦ . وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية أن القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الملغى لم يتعرض لموضوع حضور المحامين سواء فى لجان التوفيق أو هيئات التحكيم ، وكان ذلك مثار خلاف دائم فحسم القانون الجديد ذلك بأن نص على جواز حضورهم أمام هيئات التحكيم فقط دون لجان التوفيق ومكتب العمل .

(٢) محكمة القضاء الإدارى بمجلس الدولة — ٢٠ مارس ١٩٥١ — المبادئ القانونية فى عقد العمل — ص ٧٢ . وإذا كان هذا الحكم خاصا بقرارات لجنة التوفيق فى ظل القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الملغى إلا أن الوضع لا يختلف فى ظل القانون الحالى .

فى سجل خاص وإيداعها محفوظات المصلحة التى تعطى مستخرجات منها لذوى الشأن بعد دفع الرسم المقرر[1].

وقد نص القانون على أن يكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع فى دائرتها لجنة التوفيق (م ٩).

٦٥٣ - **الإحالة الى التحكيم عند الفشل** — أما إذا تعذر على لجنة التوفيق تسوية النزاع وديا كله أو بعضه، وجب عليها إحالة مالم يتم الاتفاق عليه، إلى هيئة التحكيم مباشرة فى خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ الإخفاق فى التسوية التى لايجوز أن تطول أكثر من شهر واحد من وصول الأوراق إلى اللجنة[2].

ولا تتوقف الإحالة إلى التحكيم فى حالة عدم تسوية النزاع على رضاء الطرفين بل هى واجبة على لجنة التوفيق فى جميع أنواع المنازعات دون تفرقة. فالتحكيم إذن إجبارى فى كافة المنازعات التى يتقدم أحد طرفيها بطلب للتوفيق فيها ولا يمكن تسويتها فى مرحلة التوفيق.

---

(١) أنظر فيما بعد بند ٦٦٦ ص ٥٩٩. على أنه يلاحظ أن لجنة التوفيق تقوم بعملها مجانا وتسلم نسخ محضر الإتفاق أيضا بغير رسوم.

(٢) كان القانون القديم رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ ينص على إجراءات معقدة فى حالة عدم نجاح لجنة التوفيق فى حل النزاع، إذ كان يقضى بإعادة أوراق الموضوع الى مصلحة العمل لتتولى بدورها إحالته الى وزارة الشؤون الإجتماعية ليقوم الوزير بإصدار قرار وزارى بإحالة الموضوع إلى هيئة التحكيم. ولم تكن هناك مدة محددة لهذه الخطوات المتعاقبة مما كان يترتب عليه تعطيل الفصل فى المنازعات.

الفصل الرابع

التحكيم فى منازعات العمل

٦٥٤ — **بدء اجراءات التحكيم** — تبدأ إجراءات التحكيم فى منازعات العمل بإحالة أوراق النزاع إلى هيئة التحكيم :

(ا) من لجنة التوفيق فى حالة فشلها فى تسوية النزاع كله أو بعضه طبقاً لنص الفقرة الثانية من المادة التاسعة من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ التى تنص على أنه « إذا تعذر على لجنة التوفيق تسوية النزاع ودياً كله أو بعضه أحالت خلال ثلاثة أيام ما لم يتم الاتفاق عليه مباشرة إلى هيئة التحكيم المختصة » . وهذه الإحالة غير متروكة لتقدير اللجنة أو معلقة على قبول طرفى النزاع بل هى واجبة بنص القانون .

(ب) من مكتب العمل فى حالة إخفاقه فى تسوية النزاع واتفاق الطرفين على إحالته إلى التحكيم مباشرة دون عرضه على لجنة التوفيق وفق المادة العاشرة من قانون التوفيق والتحكيم التى تقرر : « يجوز لمكتب العمل فى حالة عدم تسوية النزاع بالطرق الودية فى حدود المدة المذكورة فى المادة الرابعة (أسبوعان على الأكثر من تاريخ وصول الطلب) أن يحيل أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم مباشرة إذا اتفق الطرفان على ذلك » . ويحدث ذلك عندما يعتقد الطرفان أن الأمل مفقود فى إمكان تسوية النزاع أمام لجنة التوفيق ، فيفضلان اختصار الوقت بعرض النزاع مباشرة على التحكيم ، كما سبق أن ذكرنا .

فإحالة النزاع إلى التحكيم حتمى فى حالة فشل تسويته فى مرحلة التوفيق وذلك فى جميع منازعات العمل الخاضعة للتوفيق والتحكيم . فمجرد تقديم طلب من أحد طرفى النزاع بالتوفيق أمام مكتب العمل يعنى عرض النزاع حتما على التحكيم فى حالة فشل مساعى التوفيق .

ولا يلزم رضاء الطرفين بهذه الإحالة إلا عند الرغبة فى تخطى لجنة التوفيق توفيراً للوقت . بعكس الحال فى القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الملغى فقد كان التحكيم يعتبر اختيارياً فيما عدا بعض الأحوال التى يمس العمل فيها الصالح العام ، فيكون التحكيم إجبارياً[1] . وقد رأى المشرع جعل التحكيم إجبارياً فى جميع الحالات عند وضع المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ . وجاء فى مذكرته الإيضاحية أن « إحالة بعض المنازعات العمالية دون البعض الآخر إلى هيئة التحكيم كان مثار خلاف فى التطبيق ، فضلا عن عدم وجود ما يبرر هذه التفرقة » .

ولا يجوز بطبيعة الحال الالتجاء إلى هيئة التحكيم مباشرة بل لابد من اتباع الطريق الذى رسمه المشرع فى قانون التوفيق والتحكيم من تقديم طلب إلى مكتب العمل المختص ومروره بالتوفيق ثم إحالته إلى التحكيم فى حالة الإخفاق فى تسوية النزاع . فعرض النزاع على هيئات التحكيم يتم إذن بالطريق الإدارى وليس عن طريق أحد طرفى النزاع اللذين يخطران بموعد الجلسة التى تحددها الهيئة لنظر النزاع .

---

(١) كانت المادة ٨ من القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الملغى تنص على أنه : « إذا تعذر على اللجنة (لجنة التوفيق) حسم النزاع وديا أحاله وزير الشؤون الإجتماعية على هيئة التحكيم فى الحالتين الآتيتين :

(ا) إذا كان التحكيم إجباريا بالتطبيق للمادة التاسعة .

(ب) إذا كان التحكيم غير إجبارى وعرض رئيس اللجنة على الطرفين قبول التحكيم فاتفقا على قبوله أو قبله أحدهما وأيده فى ذلك رئيس اللجنة .

« وفى هذه الحالة تطبق أحكام المواد ١٠ و١١ و١٢ و١٣ و١٤ و١٥ و١٦ ويكون لها من النتائج ما للتحكيم الإجبارى » .

وجاء فى المادة ٩ منه : « يكون التحكيم إجباريا فى الحالات الآتية :

(١) إذا كان قد سبق صدور قرار فى موضوع النزاع من هيئة التحكيم .

(٢) إذا كان النزاع متعلقاً بعمل من الأعمال الآتية :

(ا) عمليات المرافق العامة كالمياه والإنارة والمجارى وغيرها .

(ب) المخابز والسلخانات ومحال بيع الخضر واللحوم بالجملة ومحال صنع المواد الغذائية ومصانع الثلج ومحال التبريد .

(حـ) وسائل النقل المشترك للركاب والبضائع » .

٦٥٥ — وليس هناك محل للدفع ببطلان إجراءات الإحالة إلى هيئة التحكيم على أساس أن موضوع الطلب لم يتناوله أى بحث فى مكتب العمل أو فى لجنة التوفيق، وأن الأمر اقتصر أمامهما على تفحص الدفع المتعلق بالصفة. ذلك أنه ليس ثمة داع للعودة إلى المراحل الأولى التى نص عليها القانون لما يؤدى إليه ذلك من تعطيل الفصل فى النزاع خصوصاً وأنه لا يوجد ما يحول دون تسوية ما بين الطرفين بالطريق الودى فى مرحلة التحكيم[1].

٦٥٦ — **تشكيل هيئة التحكيم** — نص القانون على تشكيل هيئة دائمة للتحكيم فى منازعات العمل فى كل محكمة من محاكم الاستئناف[2]. وتتكون — طبقاً للمادة ١١ — على النحو الآتى :

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

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

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

وتكون الرئاسة لرئيس الدائرة المذكورة.

---

(١) أنظر قرار التحكيم بالقاهرة — ٥٣/٥/٢١ — النزاع رقم ٧١ سنة ١٩٥٣ — مجلة التشريع والقضاء س ٦ العدد الأول ص ١١.

(٢) كانت المادة ١٠ من القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الملغى تنص : « تشكل هيئة التحكيم على الوجه الآتى :

(١) رئيس محكمة الاستئناف الواقع فى دائرتها محل النزاع أو من ينوب عنه رئيساً.

(٢) رئيس النيابة بالمحكمة المذكورة أو من يقوم مقامه حال غيابه.

أعضاء { (٣) مستشار من مستشارى المحكمة المذكورة تندبه الجمعية العمومية للمحكمة
(٤) ممثل لمصلحة العمل يندبه وزير الشؤون الإجتماعية
(٥) ممثل لوزارة التجارة والصناعة يندبه وزير التجارة والصناعة.

كما كان يضم إلى الهيئة أربعة محلفين : إثنان أصليان وإثنان احتياطيان، يختارون بطريقة معقدة (الطبعة الأولى من هذا الكتاب، جزء ٢ بند ٤٧٦).

وجاء فى المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ أن هذا التشكيل القديم يتغير باستمرار من جلسة إلى أخرى ومن نزاع إلى آخر، مع أنه من الواجب أن تكون هناك هيئة خاصة يعهد إليها بنظر المنازعات العمالية، تحقيقاً للاستقرار المنشود فى أحكام هيئات التحكيم.

فهيئة التحكيم إذن تتكون من خمسة أعضاء : ثلاثة مستشارون من محكمة الاستئناف ، وممثل لكل من مصلحتى العمل والصناعة . والحكمة فى ضم هذين الممثلين ترجع إلى الرغبة فى تزويد هيئة التحكيم بالخبرة العملية فى الميدانين الاجتماعى والاقتصادى مما ييسر على أعضاء الهيئة من المستشارين مهمة البت فى النزاع بما يتفق مع الصالح العام .

ويشترط القانون أن يحلف مندوبا مصلحة العمل ومصلحة الصناعة أمام الدائرة الاستئنافية بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق (مادة ١٤) . وذلك قبل ممارستهما العمل بهيئة التحكيم وإلا كانت قرارات الهيئة مشوبة بالبطلان . فالواقع أن هذين المندوبين يؤديان عملهما فى هيئة التحكيم باعتبارهما قاضيين ، فلا يجوز أن يتلقيا تعليمات إدارية بالتصويت فى اتجاه معين .

وتصدر قرارات هيئة التحكيم بأغلبية آراء الأعضاء الخمسة أى أن لكل من المستشارين الثلاث ومندوبى مصلحتى العمل والصناعة صوتا معدودا فى المداولات (مادة ١٦ فقرة ٣) .

٦٥٧ — **المندوبان المحلفان** — وقد أضافت المادة ١١ من قانون التوفيق والتحكيم بأن يحضر أمام هيئة التحكيم عضوان محلفان يختار كل طرف فى النزاع عضواً منهما يحضره فى يوم الجلسة :

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

(٢) مندوب عن نقابة لا علاقة له مباشرة بالنزاع تختاره النقابة صاحبة الشأن فى النزاع أو العمال .

غير أن عدم حضور هذين المندوبين المحلفين لا يمنع من صحة انعقاد الهيئة . فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة ١١ من قانون التوفيق والتحكيم على أنه : « إذا تغيب المندوبان أو أحدهما صح انعقاد الجلسة بدونهما أو بمن حضر منهما إذا رأت الهيئة ذلك » .

وليس للمندوبين المحلفين حق الاشتراك فى المداولة أو التصويت على قرارات الهيئة . ولكن يجب على الهيئة قبل المداولة وإصدار قرارها أخذ رأى كل من المندوبين الحاضرين المشار إليهما فى المادة ١١ . فإذا صدر قرار الهيئة على خلاف رأى المندوبين أو أحدهما وجب إثبات رأى المخالف فى القرار مع بيان أسباب عدم الأخذ به (م ١٦ فقرة ٢) .

ويلاحظ أن المندوب المحلف لا يعتبر وكيلا عن الطرف الذى اختاره بحيث يتقيد بوجهة نظره بل يعتبر شأنه شأن الخبير الذى يبدى رأيه الفنى المحايد لمعاونة القضاء فى تحقيق العدالة . ولذا فقد حرص القانون على اشتراط عدم وجود مصلحة مباشرة له فى النزاع .

٦٥٨ — **تحديد الهيئة المختصة** — تختص بنظر النزاع هيئة التحكيم فى محكمة الاستئناف الواقع فى دائرتها محل النزاع[1] . على أنه إذا كان النزاع خاصاً بعمال فرع من فروع مشروع يقوم بالعمل فى مناطق متعددة ، اختصت بنظره هيئة التحكيم التى يقع فى دائرة اختصاصها المركز الرئيسى للمشروع (م ١٢) .

ويكون انعقاد الهيئة فى مقر محكمة الاستئناف المختصة ما لم ير رئيسها عقد الهيئة فى مقر المحكمة الابتدائية أو الجزئية الواقع فى دائرتها النزاع (م ١١ فقرة أخيرة) .

٦٥٩ — **مواعيد نظر النزاع** — يعين رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع من لجنة التوفيق أو من مكتب العمل . ويقوم بإخطار أعضاء الهيئة ومندوبى طرفى النزاع بميعاد هذه الجلسة بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول

---

(١) ويستفاد ذلك من المادة ١٦ فقرة ٣ التى تنص على وضع الصيغة التنفيذية على قرار هيئة التحكيم من قلم كتاب محكمة الاستئناف الواقع فى دائرتها محل النزاع .

قبل تاريخها بسبعة أيام على الأقل (م١٣) وذلك حتى لا يفاجأ ذوو الشأن بالجلسة .

ويجب على هيئة التحكيم أن تفصل فى النزاع فى مدة لا تزيد على شهر واحد من بدء نظره (م ١٥) أى من تاريخ الجلسة الأولى .

وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ أن القانون القديم خلا من تحديد مدة للفصل فى النزاع أمام هيئة التحكيم « مع أنه كان من الضرورى المبادرة إلى حسم المنازعات العمالية تفاديا للعواقب الوخيمة التى تنشأ من بقائها معلقة مدداً طويلة » .

على أن هذا الموعد قليلا ما يحترم بسبب كثرة المنازعات وعدم كفايته لإتمام بحث الموضوع ، خصوصاً وأن تأخير صدور القرار عن الموعد المحدد لا يؤثر فى صحته . ونرى وجوب إطالة هذا الموعد إلى شهرين على الأقل .

٦٦٠ — الإجراءات أمام هيئة التحكيم — تنظر هيئة التحكيم فى النزاع المعروض عليها بلا مصروفات أو رسوم (م ١٥ فقرة أولى)[١] .

ويجب حضور الطرفين شخصياً أمام الهيئة[٢] . غير أنه يجوز لصاحب العمل أن لا يحضر بشخصه وإنما ينيب مندوبا عنه فى الحضور (م ١٥ فقرة ٢)[٣] . أى أنه لا يجوز توكيل محام يحضر أمام الهيئة فى غياب أحد الطرفين . والحكمة فى ذلك سهولة الحصول على البيانات المطلوبة من الطرفين دون حاجة إلى التأجيل ، وإمكان التوفيق بينهما ولو فى بعض أجزاء النزاع[٤] .

---

(١) وبناء عليه فلا يحكم على الطرف المحكوم ضده بإلزامه بدفع شىء من الرسوم والمصروفات كالحاصل أمام المحاكم .

(٢) يلاحظ أن فسخ عقد العمل أو فصل ممثلى العمال أو النقابة لا يحول دون استمرارهم فى أداء مهمتهم أمام هيئة التحكيم ما لم يقع اختيار العمال أو مجلس إدارة النقابة على غيرهم (م ١٩) — راجع فيما سبق بند ٦٣٩ .

(٣) وتضيف الفقرة المذكورة « ولهما أن يقدما من المستندات أو المذكرات ما يؤيد دفاعهما » .

(٤) على العريف — ص ٣٢٣ .

ولكن يجوز لكل من الطرفين أن يستعين بمحامين يحضرون معه أمام هيئات التحكيم دون هيئات التوفيق : مكتب العمل أو لجان التوفيق (م١٨) . والحكمة فى هذه التفرقة ترجع إلى أن هيئات التوفيق لا تفصل فى النزاع وإنما تعمل على تقريب وجهات النظر عسى أن يتفقا ، أما هيئات التحكيم فإنها ذات صفة قضائية تفصل فى النزاع بغير نظر إلى رضاء الطرفين .

وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية . وتطبق بالنسبة لهم أحكام قانون العقوبات ، وكذلك أحكام قانون الإجراءات الجنائية المقررة فى الجنح (م ١٥ فقرة ٤) .

كما يجوز للهيئة ندب أهل الخبرة ، ومعاينة المصانع ومحال العمل ، والاطلاع على جميع المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع ، واتخاذ الإجراءات التى تمكنها من الفصل فيه (م ١٥ فقرة ٣) .

وعلى الهيئة قبل المداولة وإصدار قرارها أن تأخذ رأى المندوبين المحلفين — كما سبق أن ذكرنا[1] — فإذا صدر قرار الهيئة على خلاف رأى المندوبين أو أحدهما ، وجب إثبات رأى المخالف فى القرار مع بيان أسباب عدم الأخذ به (م ١٦ فقرة ٢) .

ويصدر قرار الهيئة بأغلبية آراء أعضائها . ويكون قرارها مسببا (م١٦ فقرة ٣) .

وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفى النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره (م ١٦ فقرة ٤) .

وبعد إعلان الطرفين بالقرار على الوجه المذكور ، ترسل هيئة التحكيم ملف الموضوع إلى مصلحة العمل لقيد منطوق القرار فى سجل خاص ، وإيداع الملف محفوظاتها ، وتعطى مستخرجات منها لذوى الشأن (م ١٦ فقرة أخيرة) بعد دفع الرسم المقرر[2] .

---

(١) أنظر بند ٦٥٤ .

(٢) أنظر فيما بعد بند ٦٦٦ .

٦٦١ — سلطة هيئة التحكيم — نصت الفقرة الأولى من المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ على أن : « تطبق هيئة التحكيم القوانين واللوائح المعمول بها . ولها أن تستند إلى العرف ومبادىء العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة » .

ويراعى فى تفسير هذا النص وجوب التفرقة بين المنازعات القانونية من جانب ، والمنازعات التنظيمية أو الاقتصادية من جانب آخر[1] : —

(ا) المنازعات القانونية — وهى التى يطالب فيها الطرف المتنازع بتفسير نص قانونى أو تفسيره . وفى هذه الحالة تلتزم هيئة التحكيم حدود النصوص القانونية ، ولا يجوز لها أن تخرج عليها لتطبق مبادىء العدالة ، لأنها تتقيد بما يطلبه طرفا المنازعة .

(ب) المنازعات التنظيمية — وتشمل المنازعات التى يطالب فيها أحد الطرفين بأكثر مما يمنحه له نص القانون مثال ذلك أن يطالب العمال بحقوق أكثر مما ورد فى قوانين العمل باعتبار أنها فى غالب الأحوال حدود دنيا لما يجب أن يحصل عليه العمال .

وفى هذه الحالة لا تلتزم هيئة التحكيم بتطبيق النصوص القانونية إلا إذا كانت هذه النصوص آمرة بالنسبة للطرف المنازع . ويجوز لها أن تقضى فى النزاع وفقاً للعرف ومبادىء العدالة مع مراعاة الظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة الواقع بها محل النزاع .

وتشمل المنازعات التنظيمية أيضاً تلك المنازعات المتعلقة بأمور لا يحكمها نص قانونى . وواضح أن لهيئة التحكيم هنا الحرية الكاملة فى الفصل فى النزاع استناداً إلى العرف ومبادىء العدالة على أن تراعى الحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة فى المنطقة ، ولو كانت هذه الأمور متفقاً عليها بين الطرفين .

فسلطة هيئة التحكيم إذن أوسع كثيراً من سلطة المحاكم العادية التى لا يجوز

---

(١) أنظر ما سبق ذكره فى بند ٦٣٠ .

لها أن تخرج على نصوص القانون بأية حال من الأحوال ، كما لا يجوز لها أن تتغاضى عن إعمال ما تقضى به العقود التى تعد شريعة للمتعاقدين . فى حين أن هيئات التحكيم تستطيع ألا تتقيد بنصوص القانونية غير الآمرة إذا طالب الطرف المتنازع بأكثر مما جاءت به ، كما تستطيع ألا تتقيد بما يرد فى عقود العمل الفردية أو المشتركة إذا كانت ترى أن ما ورد بها يجافى مبادىء العدالة[1] .

٦٦٢ — **مصروفات الانتقال والإقامة لممثلى العمال** — قررت المادة ٢٠ بأن « تلزم هيئة التحكيم صاحب العمل بمصروفات انتقال وإقامة ممثلى العمال أو النقابة ومندوبيهم (أى المندوبين المحلفين الذين يحضرهم العمال) وذلك فى حالة صدور القرار لصالح العمال » .

وهو مبدأ ينطوى على العدالة والتخفيف عن كاهل العمال ويتفق مع الأصول المرعية أمام المحاكم[2] . وتقدير هذه المصروفات متروك للهيئة .

على أنه لا يشترط للحكم بهذه المصروفات أن يكون القرار صادرا بقبول جميع مطالب العمال بل يكفى قبول مطلب واحد منها لأن عدالة هذا المطلب وتعسف صاحب العمل فى إجابته اضطرت العمال إلى عرض المنازعة على التوفيق والتحكيم[3] .

٦٦٣ — **تنفيذ قرار التحكيم** — وقد قضى قانون التوفيق والتحكيم فى المادة ١٧ منه بمعاقبة صاحب العمل الذى يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم

---

(١) أنظر ما سبق ذكره عن سلطة هيئات التحكيم فى تعديل سعر الأجر ، بند ٢٣٦ ص ٢٢٣ .

(٢) المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ .

(٣) قضت هيئة تحكيم القاهرة بجميع المصروفات ضد صاحب العمل فى منازعة قبلت فيها مطلباً واحداً من سبعة مطالب (٥ فبراير ١٩٥٣ — محاماة س ٣٣ ص ١٢٨٠) . على أنه إذا ثبت للهيئة تعسف العمال فى مطالبهم الأخرى وأن هذه المطالب وحدها هى التى أدت إلى تعدد الجلسات فيجوز لها أن تقرر الإكتفاء بجزء من هذه المصروفات (على العريف جزء ٢ ص ٣٣٣) .

خلال أسبوع من الموعد المحدد لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على ألف جنيه . أما العمال فقد راعى المشرع حالتهم المالية ، فقضى بمعاقبة من يمتنع منهم عن تنفيذ القرار بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على ألف قرش . ولا يمنع توقيع الغرامة فى الحالتين من تنفيذ القرار .

ويلاحظ أن تنفيذ القرار من جانب العمال واجب فوراً بمجرد إعلانه إلى ممثليهم ، بينما أعطى لتنفيذه من جانب صاحب العمل مهلة أسبوع من الموعد المحدد لذلك بالقرار . وسبب التفرقة يرجع إلى أن ما يلزم به العمال عادة لا يحتاج إلى وقت لتنفيذه بينما ما يلزم به صاحب العمل من دفع زيادة فى الأجور أو إجراء إصلاحات إنشائية أو ما أشبه يحتاج إلى وقت لتدبير أمره[1] .

وإذا سكت قرار التحكيم عن تحديد موعد تنفيذه ، فإنه يكون واجب التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل ابتداء من يوم إعلانه إليه . وتحتسب مهلة الأسبوع من يوم الإعلان .

ويمكن تنفيذ قرار التحكيم من الناحية المدنية جبراً بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الاستئناف الواقع فى دائرتها محل النزاع (م ١٦ فقرة ٤) كالمتبع بالنسبة للأحكام القضائية النهائية . على أنه قد يحدث أن تكون الإلتزامات الواردة بالقرار مجملة أى مقررة لقاعدة دون بيان لتفصيلها . وفى هذه الحالة يتعذر تنفيذه ويحتاج الأمر إلى استصدار حكم قضائى على أساس قرار التحكيم[2] .

٦٦٤ — **حجية قرار التحكيم** — يعتبر قرار هيئة التحكيم نهائياً ، وله قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة

---

(١) على العريف — جزء ٢ ص ٣٢٦ .

(٢) حكم قاضى الأمور المستعجلة بمحكمة القاهرة بوقف تنفيذ قرار التوفيق لأن إلتزاماته مجملة غير مفصلة ، وغير شامل لأسماء العمال وأجر كل منهم (قضية رقم ٢٦٤٥ سنة ١٩٤٢ مجموعة المبادىء القانونية فى عقد العمل ص ٤٨٧) .

الاستئناف الواقع فى دائرتها محل النزاع (م ١٦ فقرة ٣) .

ويعتبر هذا القرار حائزاً لقوة الشىء المقضى فيه ، فلا يجوز عرض النزاع من جديد أمام هيئة التحكيم أو المحاكم العادية إذا اتحد الخصوم والموضوع والسبب . أما إذا تغيرت الظروف الاقتصادية أوالاجتماعية التى كانت قائمة وقت صدور القرار ، فيجوز تجديد الطلب بين نفس الخصوم. وهيئة التحكيم هى التى تقرر ما إذا كانت الظروف تغيرت تغيرا تجوز معه إعادة النظر فى الموضوع أم لم تتغير فتقضى برفض الطلب لسبق الفصل فيه[1] .

ولا يعتبر قرار التحكيم مقيداً للهيئة فى المنازعات المماثلة . وإن كان يغلب أن تتأثر الهيئة بما أصدرته من قرارات سابقة .

ولا يحتج بالقرار إلا بالنسبة للأطراف الممثلين فى النزاع أى صاحب العمل ، وعماله المشتركين فى النقابة الممثلة فى النزاع ، أو عماله الذين تقدموا بطلب التوفيق والتحكيم إذا كانوا غير منتمين لنقابة .

٦٦٥ — **الطعن فى قرار التحكيم أمام مجلس الدولة** — وإذا كان المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ قد نص على أن قرار هيئة التحكيم نهائى ، إلا أنه يجوز الطعن فيه أمام محكمة القضاء الإدارى بمجلس الدولة باعتباره قراراً نهائياً صادراً من جهة إدارية ذات اختصاص قضائى إذا كان سبب الطعن عدم الاختصاص أو وجود عيب فى الشكل أو مخالفة القوانين أو اللوائح أو الخطأ فى تطبيقها وتأويلها (م ٦ من قانون مجلس الدولة) . فوجود عضوين غير قضائيين بهيئة التحكيم يجعلها هيئة إدارية وليست قضائية . ولا أدل على ذلك من أن المشرع نفسه لم يطلق عليها إسم « محكمة » وإنما أسماها « هيئة » ، كما أطلق على ما تفصل به فى النزاع اسم « قرار » وليس « حكما » .

---

(١) على العريف — جزء ٢ ص ٣٣١ . ويلاحظ فى هذا الصدد أن القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ لا يجيز طلب إنهاء عقد العمل المشترك لتغير الظروف إلا بعد مضى سنة على تنفيذ العقد .

وقد أخذت محكمة القضاء الإدارى بمجلس الدولة بهذا الرأى ، فأعطت لنفسها الاختصاص بنظر الطعن فى قرارات هيئات التحكيم[١] . وينبنى على نفس التفسير السابق أنه لايجوز الطعن بالنقض فى هذه القرارات لأنها ليست بأحكام قضائية نهائية .

٦٦٦ — **رسوم صور القرارات والمستخرجات** — ذكرنا أن هيئة التحكيم تنظر النزاع بدون رسوم[٢] . كما يعلن رئيس هيئة التحكيم صورة من قرار التحكيم إلى طرفى النزاع (م١٦ فقرة ٤) بدون رسوم . أما الحصول على صور أخرى من القرار ، فيكون مقابل دفع رسم معين .

فقد نصت المادة ٢١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ على أن: « تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية فئات الرسوم التى تحصل عن إعطاء صور القرارات والمستخرجات على ألا تجاوز هذه الرسوم الفئات المبينة بلائحة الرسوم المعمول بها أمام المحاكم المدنية » .

وقد صدر قرار وزير الشؤون الاجتماعية فى ٢٦ فبراير ١٩٥٣ بتحديد فئات هذه الرسوم وهو يقضى بتحصيل عشرين قرشاً عن كل ورقة من صور القرارات والمستخرجات التى تعطيها مصلحة العمل وفقاً لقانون التوفيق والتحكيم . وهذه الورقة عبارة عن صفحتين ، كل منهما ٢٥ سطراً ، ويشمل السطر ١٢ كلمة . ويفرض الرسم بتمامه على الورقة الأولى مهما كان عدد الأسطر المكتوبة فيها . أما الورقة الأخيرة فلا يستحق عنها الرسم إلا إذا جاوز عدد الأسطر فيها ثمانية غير التوقيعات والتاريخ[٣] .

---

(١) محكمة القضاء الإدارى — ٢٠ مارس ١٩٥١ — مجموعة المبادىء القانونية فى عقد العمل — ص ٧٢٠ .

(٢) أنظر بند ٦٦٠ ص ٥٩٤ .

(٣) نشر هذا القرار بالوقائع المصرية — العدد ٢٣ الصادر فى ١٦ مارس ١٩٥٣ .

LIBRARY

القسم الرابع

مخاطر العمل

١ ــ اصابات العمل .

٢ ــ الأمراض المهنية .

٣ ــ التأمين الاجتماعى .

LIBRARY

الباب الأول
إصابات العمل [1]

٦٦٧ – **التشريع المنظم للتعويض عن اصابات العمل** – يعتبر العمل فى كثير من الأحيان مصدر خطر يصيب العامل فى صحته وسلامته وحياته. فالعامل معرض بطبيعة عمله للإصابات الجسمانية كالسقوط من مكان مرتفع أو انهيار بناء أوأتربة عليه. وقد ازداد هذا الخطر فداحة منذانتشار الصناعة الكبيرة واستخدام الآلات الميكانيكية بحيث لم يعد من الممكن التغاضى عن حماية العمال من حوادث العمل.

« فصدرت فى معظم الدول التشريعات التى تقضى بتعويض العمال عن إصابات العمل، وبتنظيم إجراءات الوقاية من الحوادث التى تفضى إلى حدوثها.

وقد أصدر المشرع المصرى القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن تعويض عمال المحلات الصناعية والتجارية عن إصاباتهم الناشئة عن العمل دون حاجة إلى إثبات خطأ أو تقصير صاحب العمل.

غير أن تنفيذ هذا القانون أثبت أن بعض أحكامه ينطوى على إجحاف بين العمال وذويهم، إذ أنها من الغموض بحيث تسمح لأصحاب الأعمال أو شركات التأمين بتفسيرها بما يتفق مع مآربهم وإن خالف نية المشرع، وأن بعض العلاقات التى تنشأ بين صاحب العمل والعامل المصاب لم يتناولها القانون بالتنظيم. هذا إلى أن التعويضات التى قررها كانت غير كافية بل وبعيدة كل البعد عن تحقيق العدالة الاجتماعية[2]. ولهذا رأى المشرع

---

(١) المراجع :

=Rouast et Givord – Traité du droit des accidents du travail, Paris.
Sachet – Traité de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles, 8e édit., t. Ier par Casteil, t. II et III par Gazier.
Rouast et Durand – Précis de législation industrielle, 1947, P. 450 – 515.
M. Amiaud–Cours de législation industrielle, Paris 1947–1948, P 685–791.

(٢) المذكرة الإيضاحية للقانون الجديد رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠.

وجوب تعديل هذا القانون ، فأصدر القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ [1] الذى حل محل القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ .

ويعتبر القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ الخاص بالتأمين الإجبارى ضد حوادث العمل مكملا للقانون الخاص بالتعويض عن إصابات العمل ، فقد أوجب على كل صاحب عمل أن يؤمن على حوادث العمل التى يلزم بالتعويض عنها طبقاً لقانون إصابات العمل حتى يضمن للعامل المصاب أو ذويه الحصول فى يسر على التعويض المقرر .

٦٦٨ — الحاجة الى قانون للوقاية من حوادث العمل — على أنه لا يزال ينقص مجموعة قوانين العمل فى مصر قانوناً للمصنع ينظم طرق العمل فى المصانع والورش وأماكن العمل بصفة عامة ، ويضمن للعامل صحته وسلامته ، ويقيه من الأخطار الكثيرة التى يتعرض لها أثناء عمله ، ويحدد المواصفات والاشتراطات الواجب توافرها فى هذه الأماكن . فلا يكفى أن يصدر قانون يقضى بتعويض العمال عن إصابات العمل ، إذ أن الواجب يقضى بالعمل أولا على تلافى وقوع الحوادث التى تسبب هذه الإصابات بإصدار قانون يلزم أصحاب الأعمال باتخاذ أحدث الأساليب الكفيلة بضمان سلامة العمال أثناء العمل .

وقد نصت المادة ٢٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى على إلزام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار الآلات . وأعطت لوزير الشؤون الاجتماعية حق إصدار القرارات اللازمة لتنظيم هذه الاحتياطات . غير أن

---

(١) الوقائع المصرية — العدد ٦٩ السنة ١٢١ الصادر فى ١٠ يوليو ١٩٥٠ . وقد نص على العمل به من تاريخ النشر . فيسرى إذن على إصابات العمل التى تقع بعد هذا التاريخ بصرف النظر عن تاريخ إبرام عقد العمل . أما الإصابات التى وقعت قبل هذا التاريخ فيسرى عليها القانون القديم رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ولو كانت حالة المصاب النهائية لم تتحدد إلا بعد سريان القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٠ .

الوزير لم يستعمل هذا الحق حتى وقت إعداد هذا الكتاب[1] .

ولا يجوز التعويل بحال على القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ (المعدل بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٢٢) الخاص بالمحلات المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة الذى يشترط استيفاء الاشتراطات التى تقررها جهات الاختصاص — قبل الحصول على رخصة بفتح أو إدارة أى محل من المحلات التى يسرى عليها . فأحكام هذا القانون لا تسرى إلا على محال معينة ، فضلا عن أنه قصد بها حماية المستهلكين والمساكن المجاورة قبل حماية العمال .

ولذا فمن الواجب أن تسن الحكومة — أسوة بالدول الأجنبية — قانوناً للمصنع يتضمن الاشتراطات الواجب توافرها فى محال العمل لضمان وقاية العمال من الأخطار والحوادث .

٦٦٩ — **تقسيم البحث** — وسندرس فيما يلى أحكام التشريع المصرى الخاص بالتعويض عن إصابات العمل . وسنقسم هذه الدراسة إلى أربعة أقسام : الأساس القانونى للتعويض عن إصابات العمل ، شروط استحقاق التعويض ، التعويضات المستحقة عن إصابات العمل ، وأخيراً المطالبة بهذه التعويضات التى قررها القانون .

---

(١) كانت المادة ٣٦ المقابلة فى قانون عقد العمل الفردى القديم رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تترك لصاحب العمل الحق فى اختيار الإحتياطات التى يراها هو كفيلة بحماية العمال . وكان هذا النقص عيباً فى التشريع وجهنا إليه النقد فى الطبعة الأولى للكتاب . فراعى المشرع فى القانون الجديد النص على إعطاء وزير الشؤون الاجتماعية الحق فى إصدار القرارات المنظمة لهذه الإحتياطات (راجع فيما سبق بند ٢٧١ ص ٢٦٥ و٢٦٦) .

الفصل الأول

الأساس القانونى للتعويض عن إصابات العمل

٦٧٠ — **الوضع قبل قانون إصابات العمل** — لم يكن للعامل المصاب — قبل صدور قانون إصابات العمل — الحق فى مطالبة صاحب العمل بالتعويض عما لحق به من ضرر إلا إذا توافرت أركان المسئولية المدنية التقصيرية ضد صاحب العمل ، أى أنه كان مطالباً بإثبات الضرر الذى لحق به ، والخطأ المنسوب إلى صاحب العمل ، ووجود علاقة سببية بين الضرر والخطأ .

غير أن التجارب أثبتت عدم نجاح العامل فى الحصول على تعويض عن إصابته إستناداً إلى أحكام القانون المدنى الخاصة بالمسئولية التقصيرية لأسباب مختلفة من بينها :

(١) تعذر إثبات خطأ صاحب العمل إما لامتناع الشهود — ومعظمهم من عماله — عن ذكر الحقيقة ، وإما لعدم إمكان معرفة سبب الحادث نظراً لظروف العمل وبصفة خاصة فى حالة استخدام الآلات بحيث لا يمكن نسبة الحادث إلى خطأ شخص معين .

(٢) كثيراً ما يقع الحادث نتيجة قوة قاهرة كانفجار خزان آلة أو انقطاع سير ماكينة بحيث لا يمكن أن نعتبر صاحب العمل مخطئاً أو مهملا وبالتالى مسئولا عنها طبقاً لقواعد المسئولية المدنية التقصيرية .

(٣) يحدث أحيانا أن يكون سبب الإصابة راجعاً إلى عدم حرص المصاب نفسه نتيجة اعتياده على العمل الذى يقوم به مما يجعله يعتمد على عادته أكثر من اعتماده على انتباهه ، أو نتيجة طول مدة العمل ، وما يصيبه من إعياء .

٦٧١ — وقد حدا هذا القصور فى أحكام القانون المدنى ببعض الفقهاء فى فرنسا إلى تفسير نصوص القانون المدنى الخاصة بالمسئولية تفسيراً من شأنه توسيع مسئولية رب العمل بما يكفل تمكين العمال من الحصول على التعويض العادل عن إصاباتهم ، فظهرت نظرية المسئولية التعاقدية ونظرية المسئولية الشيئية عن حوادث العمل .

وتقرر النظرية الأولى أن مصدر إلتزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابة العمل لايرجع إلى نص القانون المدنى الخاص بالمسئولية التقصيرية إذأن تطبيق هذا النص إنما يكون عند وقوع خطأ من شخص لايربطه بالمضرور رابطة تعاقد . فى حين أن العلاقة بين رب العمل والعامل علاقة تعاقدية ينظمها عقد العمل . ولا ينحصر إلتزام رب العمل بمقتضى هذا العقد فى دفع الأجر بل يلتزم أيضاً بالمحافظة على سلامة العامل . فكما أن من يستاجر شيئا يلتزم برده بحالة حسنة فكذلك يجب أن يخرج العامل من لدى رب العمل سليماً كما حضر إليه . وبناء عليه إذا أصيب العامل يكون رب العمل قد أخل بإلتزامه بحماية العامل ، ويلزم بتعويض العامل ما لم يثبت أن عدم التنفيذ يرجع إلى عوامل لا يمكن أن تنسب إليه كخطأ العامل أو شخص ثالث أو نتيجة قوة قاهرة أو حادث جبرى ، ومن ثم ينتقل عبء الإثبات من العامل إلى رب العمل[1] .

أما النظرية الثانية وهى نظرية المسئولية الشيئية فتستند إلى نص المادة ١٣٨٤ من القانون المدنى الفرنسى التى تقرر مسئولية الأشخاص عن الضرر الناشىء عن الأشياء التى تحت رعايتهم . فأساس المسئولية الملكية أو الحيازة وليس الخطأ . فمالك الشىء يجب أن يتحمل الأضرار التى يلحقها بالغير . وبما أن رب العمل قدم الآلات والأدوات اللازمة للعمل وهيأ المكان الصالح للاستغلال ، فعليه تقع المسئولية عن الحوادث التى تلحق العامل بسبب

---

(١) بودرى ـ ١٩ ـ بند ٢٠٢٩ .

ذلك ، ولكى يتخلص من المسئولية يجب أن يثبت أن الحادث لا يرجع إلى نقص فى الآلات بل إلى خطأ العامل أو خطأ شخص ثالث أو قوة قاهرة[١] .

٦٧٢ — وقد رفض القضاءان الفرنسى والمصرى الأخذ بنظرية المسئولية التعاقدية عن حوادث العمل باعتبار أن مناط تفسير العقد هو نية أطرافه التى لم تنصرف إلى شىء من ذلك[٢] . كما رفض القضاء المصرى قبول نظرية المسئولية الشيئية لعدم وجود نص فى القانون المدنى المصرى قبل تعديله يقابل نص المادة ١٣٨٤ مدنى فرنسى التى اعتمد عليها القضاء الفرنسى فى قبوله هذه النظرية[٣] .

وعلى كل حال فإن هاتين النظريتين لا تعطيان العامل الحق فى التعويض إذا ما وقع الحادث نتيجة قوة قاهرة أو نتيجة خطأ ولو طفيف من جانب المصاب . فى حين أن العدل يقضى بإلزام صاحب العمل بتعويض العمال المصابين حتى عن الحوادث التى ترجع إلى عدم حرصهم إذ تبين من الإحصاءات أن أغلب حوادث عدم الحرص تقع قرب نهاية العمل نتيجة التعب الذى يلم بالعامل . هذا إلى أن صاحب العمل بتنظيمه المشروع ، عمل على إيجاد هذا الخطر المتصل بالنشاط الاقتصادى ، فعليه تحمل نتائجه . فضلا عن أن رب العمل يستفيد من أرباح المشروع ، فكما أن له غنم المشروع فيجب أن يكون عليه غرمه .

٦٧٣ — **نظرية تحمل مخاطر الحرفة** — ولما كان ترك العمال المصابين

---

(١) قال بهذه النظرية سالى وجوسران .

(٢) إستئناف مصر — ٩ ديسمبر ١٩٢٣ — محاماة ١٤ ص ٥٥٥ ، إستئناف مختلط ١٩ ديسمبر ١٩٣٥ تشريع ٤٨ ص ٦٤ ، نقض مدنى فرنسى — ٢٧ فبراير ١٩٣٩ — داللوز ١٩١٩ .

(٣) نقض مدنى — ١٥ نوفمبر ١٩٣٤ — محاماة ١٥ ص ١٥٥ . ويلاحظ أن القانون المدنى المصرى الجديد أخذ بالمسئولية الشيئية إذ قرر فى المادة ١٧٨ « كل من تولى حراسة أشياء تتطلب حراستها عناية خاصة أو حراسة آلات ميكانيكية يكون مسئولا عما تحدثه هذه الأشياء من ضرر ، ما لم يثبت أن وقوع الضرر كان بسبب أجنبى لا يد له فيه ، هذا مع عدم الإخلال بما يرد فى ذلك من أحكام خاصة » .

بغير تعويض يجافى العدالة ويؤدى إلى نتائج اجتماعية غير مأمونة العواقب، فقد عمدت الدول الصناعية الكبرى منذ أواخر القرن الماضى إلى إصدار التشريعات المقررة لحق العمال المصابين فى الحصول على التعويض دون تقيد بقواعد المسئولية المدنية إستناداً إلى نظرية « تحمل مخاطر الحرفة » (théorie du risque professionnel) . وتتلخص هذه النظرية فى أن الحوادث التى تلحق العمال أثناء العمل تعتبر من المخاطر المتصلة بالنشاط الاقتصادى والتى لا يمكن للعامل مهما أوتى من الحرص والحيطة أن يدفعها . وبناء عليه لايجوز أن نبحث عن السبب الذى أنتجها، فمسئولية صاحب العمل ليس منشؤها الخطأ ولا يعتبر العامل ملزما بأن يثبت خطأ رب العمل، وليس لرب العمل أن يتخلص من المسئولية بأن يثبت عدم وقوع تقصير من جانبه، إذ أنه مسئول عنها بصفته مديراً للاستغلال[1] .

وكان لألمانيا فضل السبق فى الأخذ بهذه النظرية فأصدرت فى سنة ١٨٨٤ قانوناً يلزم أصحاب الأعمال بالتأمين ضد حوادث العمل التى يصاب فيها عمالهم، ثم حذت الدول الأخرى حذوها وإن كان أغلبها اكتفى فى البداية بتقرير مسئولية صاحب العمل دون إلزامه بالتأمين كالقانون الإنجليزى الصادر فى سنة ١٨٩٧ والقانون الفرنسى الصادر فى ٩ أبريل سنة ١٨٩٨ .

٦٧٤ — **صدور قانون اصابات العمل فى مصر** — وقد أدى تخلف المشرع المصرى فى هذا الميدان، وعجز العمال عن إثبات الخطأ أو الإهمال مع اطراد تقدم الصناعة على الوجه الذى يزيد من المخاطر التى يستهدفون لها

---

(١) هناك نظرية أخرى يرى أصحابها أن أساس قانون التعويض عن إصابات العمل هو مخاطر السلطة (Le risque d'autorité) وليس مخاطر الحرفة . إذ أن صاحب العمل باعتباره المنظم للعمل والمشرف عليه بما يعطى من أوامر وتعليمات، يكون مسؤولا عما يصيب العامل نتيجة هذا النظام . (Rouast et Givord; Traité du droit des accidents du travail; N° 19) — ولكن هذه النظرية لا تتفق مع ما قضى به القانون من حق العامل فى التعويض عن إصابته ولو كانت بسبب خطئه (عدا الخطأ الجسيم) أى مع أنها وقعت ضد تعليمات وسلطة صاحب العمل .

— إلى توسع بعض المحاكم المصرية فى تفسير مواد القانون المدنى الخاصة بالمسئولية توسعاً خرجت به عن حدود النصوص الواردة فى هذه المواد. فبينما ذهبت بعض الأحكام إلى القول بوجود قرينة فعلية على التقصير أو الخطأ من جانب صاحب العمل présomption du faute ، وبذا حولت عبء الإثبات إلى صاحب العمل ، فلا يلزم العامل بإثبات خطأ صاحب العمل بل على الأخير إثبات وقوع الخطأ من العامل أو القوة القاهرة وإلا كان مسئولا ، رأت أحكام أخرى الأخذ إطلاقا بنظرية مخاطر الحرفة التى توجب مسئولية صاحب العمل لمجرد وقوع الضرر دون إلتفات إلى شرط الخطأ .

ولما كانت الأحكام قد تضاربت فى هذا الموضوع ، وحكمت المحاكم المختلطة فى بعض الحالات بتعويض تزيد قيمته عما يحكم به لو طبقت القواعد المتبعة فى الدول التى تأخذ بنظرية مخاطر الحرفة[1] ، فقد طالب أصحاب الأعمال أنفسهم بسن قانون ينظم التعويض عن إصابات العمل حتى يمكنهم معرفة مدى مسئوليتهم نحو عمالهم فى حالة وقوع الحوادث . فكان القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ الذى حل محله القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ .

٦٧٥ — أساس المسئولية فى قانون اصابات العمل — وقد اعتمدت المذكرة التفسيرية للقانون المصرى الخاص بإصابات العمل نظرية تحمل مخاطر الحرفة كأساس لهذا التشريع الذى خول حق التعويض لكل عامل يصاب أثناء العمل وبسببه دون أن يكلفه بإثبات خطأ صاحب العمل أو من ينوب عنه .

وبناء على ذلك لا تعتبر مسئولية صاحب العمل طبقاً لقانون إصابات العمل مسئولية تعاقدية ولا مسئولية تقصيرية ، وإنما هى مسئولية قانونية

---

(١) أورد تقرير مكتب العمل عن سنة ١٩٣٥ حكما استئنافيا للتدليل على ذلك، قضى لأرملة عامل بسيط قتل فى حادث مصعد بمبلغ يعادل مرتب زوجها عن ٢٤ سنة .

أى مفروضة على رب العمل بحكم القانون وبقطع النظر عن وقوع خطأ منه سواء كان ذلك الخطأ عقدياً أو غير عقدى.

على أن المشرع إذا كان قد خفف من شروط مسئولية صاحب العمل التى تتطلبها القواعدالقانونية العامة، فقد وضع فى مقابل ذلك حداً للتعويض الذى يقضى به للعامل المصاب بموجب هذه المسئولية القانونية. فقدر التعويض تقديراً جزافياً دون نظر إلى حقيقة الضرر الواقع، الأمر الذى يجعل هـذا التعويض دون التعويض الكامل الذى يستحقه طبقاً للقواعد العامة فى المسئولية التقصيرية أو المسئولية التعاقدية. وحرم على العـامل المصاب أن يتمسك بتلك القواعد العامة ليحصل على التعويض الكامل إلا إذا استطاع أن يثبت وقوع خطأ جسيم من جانب صاحب العمل كما سنرى فيما بعد.

الفصل الثانى

شروط استحقاق التعويض

لا يستحق كل عامل تعويضاً عن أية إصابة تحدث له . فقد حدد القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ فئات معينة من العمال تتمتع بأحكامه . كما حدد الشروط اللازم توافرها فى الإصابة التى يصاب بها العامل الذى يدخل ضمن هذه الفئات حتى يستحق التعويض المنصوص عليه فى هذا القانون .

وسندرس فيما يلى فئات العمال التى يسرى عليها قانون إصابات العمل ثم نوع الإصابات الموجبة للتعويض وفق أحكام هذا القانون .

المبحث الاول

فئات العمال المستفيدة من قانون اصابات العمل

٦٧٦ — **القاعدة العامة : عمال الصناعة والتجارة** — يسرى قانون إصابات العمل على جميع العمال والمستخدمين ومن يتمرنون منهم فى المحال الصناعية والتجارية (م٢ فقرة أولى) .

٦٧٧ — ويقصد بالعامل كل شخص يؤدى عملا تحت إدارة صاحب عمل أو سلطته أو إشرافه فى مقابل أجر[1] .

وإن كان يلاحظ أن القانون قد نص على سريانه على الذين يعملون تحت التمرين سواء كانوا بأجر أو بدون أجر . وقد نظم القانون صراحة حسابا للتعويض بالنسبة للمتمرنين بغير أجر (م ٢٨ و ٣٠) .

ولا يلتفت عند تطبيق أحكام قانون إصابات العمل إلى نوع العمل سواء كان فنيا أم عقليا أم يدويا . فالمهندس الذى يعمل فى مصنع من المصانع يعتبر عاملا فى حكم هذا القانون . وقد أضاف القانون كلمة المستخدمين إلى

---

(١) راجع فيما سبق بند ١٧١ — ١٨٦ ، ص١٦٨ — ١٨٣ .

الأشخاص الذين يسرى عليهم ليؤكد هذا المعنى . إذ جرى العرف على إطلاق كلمة مستخدمين على العمال الذين يؤدون أعمالا عقلية ، أو بعضها عقلى والبعض الآخر يدوى ولكن تغلب عليها الصفة الأولى كالمهندسين والحاسبين والكتبة والبائعين[1] .

كما لا ينظر عند تطبيق أحكام قانون إصابات العمل إلى قيمة الأجر كبر أم صغر على عكس ما كان ينص عليه قانون إصابات العمل القديم رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ من حرمان الأشخاص الذين يتقاضون أجراً يزيد على ٢١ جنيها فى الشهر أو على ٧٠ قرشاً فى اليوم من الاستفادة من أحكامه استناداً إلى أن العمال ذوى الأجور الكبيرة قلما يتعرضون للأخطار فى مباشرة أعمالهم وأن فى استطاعتهم التأمين على مثل هذه الأخطار بعقود خاصة . وكان فى هذا الحكم مجافاة للعدالة لأنه لا تلازم بين مقدار الأجر وخطورة العمل . وإذا سلمنا بوجود هذا التلازم ، فلن يكون ثمة ضرر من اعتبار هؤلاء الأشخاص ضمن العمال المستفيدين من أحكام قانون إصابات العمل . هذا إلى أن التعويض الوارد فى قانون إصابات العمل ليس من قبيل المساعدة ، ولكنه تعويض عن ضرر حل بالمصاب نتيجة قيامه بعمل خطير يهدده فى مصدر رزقه ويستفيد منه صاحب العمل . ولذلك ألغى هذا النص من قانون إصابات العمل الجديد المعمول به الآن ، وأصبح لكل عامل تتوافر فيه الشروط القانونية الحق فى المطالبة بتعويض عن إصابته مهما كبر مقدار الأجر الذى يحصل عليه .

وأخيراً لا يهم القانون المنظم لعقد العمل الذى يربط العامل المصاب بصاحب العمل : سواء كان المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى ، أو القانون المدنى ، أو القانون البحرى ، أو أى قانون آخر.

٦٧٨ — ولم يتضمن قانون إصابات العمل تعريفا للمحال الصناعية

---

(١) أنظر فيما سبق بند ١٧٢ ص ١٦٩ .

والتجارية التى يسرى أحكامه على عمالها . واكتفى بأن أورد فى المادة الأولى منه أمثلة للمحال التى تعتبر صناعية وتجارية .

فجاء بالمادة المذكورة أن عبارة المحال الصناعية تشمل **على الأخص** ما يأتى [١] :

(١) المناجم والمحاجر وجميع أنواع الصناعات المتعلقة باستخراج مواد من باطن الأرض (أى الصناعات الإستخراجية) .

(٢) المحال المعدة لصنع المنتجات أو تغييرها أو تنظيفها أو إصلاحها أو زخرفتها أو صقلها أو إعدادها للبيع . وكذلك المحال المعدة لتغيير شكل المواد ويدخل فى ذلك السفن وتفكيك الأدوات ، وكذلك توليد الكهرباء والقوة المحركة على العموم وتحويل ضغطها ونقلها (أى الصناعات المعدة لصنع المنتجات والمتعلقة بالقوى المحركة) .

(٣) إنشاء أو تجديد أو صيانة أو ترميم أو تغيير أو هدم أى بناء أو عمارة أو سكة حديدية أو ترام أو باخرة أو ميناء أو حوض أو أسكلة أو ترعة أو منشئات للملاحة الداخلية أو طريق أو نفق أو كوبرى أو جسر أو مجمع مجارى أو مجارى عادية أو بئر أو منشئات تلغرافية أو تليفونية أو منشئات كهربائية أو معامل توليد الغاز أو توزيع المياه وغير ذلك من أعمال الإنشاء ، وكذلك الأعمال التمهيدية أو وضع الأسس للمنشئات سالفة الذكر (أى الصناعات الإنشائية) .

(٤) نقل الركاب أو البضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بطرق النقل البحرية أو النهرية أو الهوائية [٢] . ويشمل ذلك شحن وتفريغ البضائع

---

(١) يلاحظ أن الأمثلة الواردة فى قانون إصابات العمل عما يعتبر على الأخص من المحال الصناعية هى نفس الأمثلة الواردة بكل من قانونى تشغيل الأحداث والنساء (أنظر بندى ٤٣٣ و٤٤٩) .

(٢) حكمت محكمة الاستئناف المختلطة بسريان قانون إصابات العمل على شركات النقل (حكم فى ٦ يونيه ١٩٤٥ ـ مجموعة ٥٣ ـ ١٦٤) وعلى شركات الترام (حكم فى ٢٧ فبراير ١٩٤٦ مجموعة ٥٨ — ٥٩) .

فى الأحواض والأرصفة والمرافىء ومخازن الإستيداع ***مع عدم الاخلال بالحقوق المقررة للبحارة بمقتضى قانون التجارة البحرية***[1] (أى النقل) .

وتطبيقا لهذه العبارة الأخيرة يجوز للعمال البحريين ومن يتلقى الحق عنهم أن يطالبوا بالتعويض الجزاف عن إصابات العمل طبقا للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ ، أو يطالبوا بالتعويض الكامل طبقا لنصوص قانون التجارة البحرية ؛ فى حين أنه لايجوز للمستفيدين من قانون إصابات العمل أن يطالبوا بالتعويض الكامل تأسيسا على القواعد العامة فى المسئولية المدنية إلا إذا كان الحادث قد نشأ عن خطأ جسيم من جانب صاحب العمل (م ٤ فقرة أولى) .

(٥) التنقيب عن الآثار .

كما ذكرت نفس المادة أن المحال التجارية تشمل على الأخص ما يأتى :

(١) كل محل مخصص لبيع السلع أو لأى عملية تجارية أخرى[2] .

(٢) الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمقاهى والبوفيهات والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وكافة المحال المماثلة لها .

٦٧٩ — وأضافت إلى ذلك الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من قانون إصابات العمل أنه « يعد فى حكم المحال التجارية » :

(١) إصطبلات السباق والنوادى الرياضية .

(٢) محال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة أو الأعمال ذات المنافع العمومية . مثال ذلك مكاتب أصحاب الأعمال الذين لا تعد أعمالهم صناعية أو تجارية ، والجمعيات الخيرية والثقافية .

---

(١) راجع نصوص المواد من ٧٧ إلى ٨٠ من قانون التجارة البحرى بشأن إصابات العمل فى الملحق رقم ٣ بنهاية الكتاب .

(٢) حكم بأن هذا التعريف ينطبق على بنك التسليف الزراعى والتعاونى الذى يقوم ببيع السماد للمزارعين وبأعمال تجارية أخرى ، والذى يعتبر طبقاً للمادة الأولى من القانون التجارى من التجار (محكمة استئناف الأسكندرية ـ ٥١/١١/٧ ـ قضية ٢٣١ سنة ١٩٥١ استئناف ـ المبادىء القانونية فى عقد العمل ـ رقم ١٣٦ ص٤٤٥) .

ويستفاد من عبارة « يعد فى حكم المحال التجارية » أن هذه المحال لا تمارس أعمالا تعد من الأعمال التجارية ولكنها ألحقت بالمحال التجارية فيما يختص بتطبيق أحكام قانون إصابات العمل نظراً لما يتعرض له العمال الذين يشتغلون فيها من أخطار .

٦٨٠ — وتعتبر هذه المحال التى عدت فى حكم المحال التجارية واردة على سبيل الحصر على عكس التعداد الذى سبقها عن المحال الصناعية والتجارية إذ أنه لم يرد على سبيل الحصر بل على سبيل التمثيل كما تدل على ذلك عبارة « على الأخص » التى وردت قبل بيان الحالات التى ذكرها القانون . ويترتب على ذلك أنه يمكن اعتبار محال أخرى غير واردة فى هذا البيان من قبيل المحال الصناعية أو التجارية التى يستفيد عمالها من أحكام قانون إصابات العمل .

٦٨١ — على أنه لا شبهة فى أنه لا يعد من قبيل الأعمال الصناعية أو التجارية وبالتالى لا تخضع لأحكام قانون إصابات العمل :

(١) الأعمال الزراعية — فالعمال الزراعيون [١] لا يستفيدون من أحكام القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ تطبيقا للقاعدة العامة بسريانه على عمال المحال التجارية والصناعية دون سواهم [٢] .

وقد نصت الفقرة (حـ) من المادة الثانية أيضا على ذلك بصريح العبارة غير أنها استثنت من هذا الحرمان الأشخاص الذين يستخدمون للعمل فى

---

(١) ولا يقتصر هذا الاستثناء على العمال الزراعيين بالمعنى الدقيق أى الذين يقومون بأعمال الفلاحة وإنما يسرى على جميع المشتغلين فى الأعمال الزراعية ولو لم يكونوا من المزارعين مثال ذلك خفراء المزارع والبساتين وكتبة الدوائر الزراعية (محكمة عابدين — ٤٨/١١/١٥ — قضية رقم ٢٦٦٧ سنة ١٩٤٧ — المبادىء القانونية فى عقد العمل — رقم ٩٨ ص ٣١٧) .

(٢) وقد طالب النائب المحترم الأستاذ إبراهيم شكرى أثناء نظر مشروع قانون إصابات العمل بمجلس النواب فى ٢ مايو سنة ١٩٥٠ سريان هذا القانون على العمال الزراعيين أيضاً وخاصة الذين يشتغلون فى الزراعات الكبرى التى تزيد مساحتها على خمسين فدانا ، ولكن أغلبية المجلس لم توافق على هذا الاقتراح ، وأعلن وزير الشؤون الاجتماعية أن الحكومة بصدد وضع تشريع خاص بالعمال الزراعيين .

الزراعة « إذا كانوا وقت إصابتهم يشتغلون بآلات ميكانيكية أو يؤدون عملا صناعيا » وإن كان مقصوداً به خدمة الزراعة . فإن هؤلاء يستفيدون من أحكام قانون إصابات العمل [١] .

وكان المشروع الذى تقدمت به الحكومة يقضى بأن يستفيد من أحكام قانون إصابات العمل العمال الزراعيون « إذا كانوا وقت إصابتهم يشتغلون بآلات لا تدار باليد أو يؤدون عملا صناعياً » . غير أن مجلس النواب استبدل بعبارة « يشتغلون بآلات لا تدار باليد » عبارة « يشتغلون بآلات ميكانيكية » حتى لا يسرى هذا القانون على العمال الزراعيين الذين يشتغلون بالآلات التى تدار بالماشية [٢] . وهو تشدد لا محل له إذ لا يوجد ما يبرر التفرقة بين إصابة العامل الزراعى نتيجة إدارته لمحراث عادى أو محراث ميكانيكى .

(٢) الأعمال المنزلية — فخدم المنازل لا يعتبرون عمالا فى محال تجارية أو صناعيـة . وبناء على ذلك فهم خارجون من دائرة تطبيق قانون إصابات العمل .

(٣) المهن الحرة — كذلك لا يعتبر العمال الذين يشتغلون عند أرباب المهن الحرة أى فى مكاتب المحامين أو الخبراء أو عيادات الأطباء [٣] أنهم من عمال أو مستخدمى المحال التجارية أو الصناعية ، وبذا فإنهم لا ينتفعون

---

(١) كان النص القديم فى القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ يشترط أن يكونوا مخصصين لإدارة هذه الآلات . وقد ألغى شرط التخصيص لاستحقاق التعويض طبقا لقانون إصابات العمل عند تعديله بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ . كما أضاف القانون الجديد حالة أخرى يستحق فيها الأشخاص الذين يستخدمون للعمل فى الزراعة تعويضاً طبقا لقانون اصابات العمل وهى حالة العمال الزراعيين الذين يؤدون عملا صناعيا .

(٢) أنظر تقرير لجنة الشؤون الإجتماعية والعمل بمجلس النواب عن مشروع قانون إصابات العمل .

(٣) أما المستشفيات الخاصة المقصود منها الكسب فتعتبر من المحال التجارية ويسرى قانون إصابات العمل على عمالها (نقض مدني فرنسى — ١٩٢٣/١١/١٢ — داللوز ١٩٢٤ — ٧) .

من أحكام قانون إصابات العمل، تطبيقاً للقاعدة العامة المتعلقة بتحديد فئات العمال التى يسرى عليها.

٦٨٢ — والواقع أن التفرقة بين عمال المحال الصناعية والتجارية وبين غيرهم من العمال، تفرقة لا مبرر لها. وكان الواجب يقضى بتعميم تطبيق قانون إصابات العمل واعتبار سريانه نتيجة حتمية لوجود عقد العمل. فيكفى أن يكون هناك عقد عمل نافذ المفعول حتى تطبق أحكام قانون إصابات العمل على ما يصيب العامل الأجير أيا كان نوع العمل الذى يقوم به (١).

على أن ذلك لا ينفى حق العمال المستبعدين من نطاق سريان هذا القانون من المطالبة بالتعويضات عن إصاباتهم طبقا للقواعد القانونية العامة إذا توافرت شروطها.

٦٨٣ — **استثناءات من القاعدة العامة** — على أن قانون إصابات العمل لا ينطبق على جميع عمال الصناعة والتجارة على وجه الاطلاق. بل تضمن القانون استثناءين من هذه القاعدة العامة. يرجع أحدهما إلى صفة العمل، والآخر إلى المكان الذى يجرى فيه العمل (٢).

---

(١) بدأت قوانين إصابات العمل فى البلاد الأجنبية مقصورة على عمال الصناعة، ثم أخذ المشرع يوسع من نطاق تطبيقها تدريجيا حتى أصبحت تسرى فى الوقت الحاضر هناك على جميع العمال فى جميع الأعمال. فالقانون الفرنسى الخاص باصابات العمل الصادر فى ٩ أبريل ١٨٩٨ كان مقصوراً على عمال الصناعة ثم تقرر تطبيقه بموجب قانون ١٢ أبريل ١٩٠٦ على عمال التجارة ثم بموجب قانون ١٥ ديسمبر ١٩٢٢ « والمعدل بقانون ٣٠ أبريل ١٩٢٦ » على عمال الزراعة ثم بموجب قانون ٢ أغسطس ١٩٢٣ على خدم المنازل، وأخيراً صدر قانون أول يوليو ١٩٣٨ فقرر سريان القانون على جميع العمال فى جميع الأعمال. على أنه ليس هناك ما يبرر — وقد بدأنا متخلفين — أن نسير على أساس هذا التدرج البطىء.

(٢) كان قانون إصابات العمل القديم يستثنى من أحكامه الأشخاص الذين يتقاضون أجراً يزيد على ٢١ جنيها مصريا فى الشهر أو على ٧٠ قرشا فى اليوم (راجع بند ٦٧٧). كما كان يستثنى من الاستفادة من أحكامه أعضاء أسرة صاحب العمل الذين قد يلزم بأن يعولهم على أساس أن وصول المدد المالى إلى العامل المصاب فى هذه الحالة مفترض نظراً لصلة القربى الموجودة بين العامل ورب العمل، ولكن هذا الإستثناء كان محل اعتراض بسبب ما يحدث أحيانا من انصراف صاحب العمل بالقسوة رغم صلة القرابة التى تربطه بالعامل، ولذا رأى مجلس النواب حذفه من القانون الجديد.

فلا يستفيد من أحكام هذا القانون وإن كانوا من العمال الصناعيين والتجاريين :

(١) **الأشخاص الذين يستخدمون بصفة عرضية لتأدية أعمال خارجة عن الصناعة أو التجارة** [١] — فيخرج من نطاق تطبيق قانون إصابات العمل العمال الذين يشتغلون فى المحال الصناعية أو التجارية إذا انطبق على العمل الذى يقومون به الشرطان التاليان :

(ا) أن يكون العمل عرضياً ومؤقتاً أى لا ينتظر تكرره بصفة دورية .

(ب) ألا يعتبر هذا العمل العرضى داخلا ضمن أعمال الصناعة أو التجارة [٢] .

ويجب أن يتوافر هذان الشرطان معاً ، بحيث إذا كان العامل المصاب يقوم بعمله فى المحل التجارى أو الصناعى بصفة دائمة منتظمة فإنه يستفيد من أحكام قانون إصابات العمل ولو كان هذا العمل خارجا عن أعمال التجارة أو الصناعة ، كالفراش الدائم الذى يقوم بتنظيف المحل التجارى .

وبالمثل إذا كان العمل يدخل ضمن أعمال الصناعة أو التجارة فإن للعامل القائم به أن يستفيد من أحكام قانون إصابات العمل ولو كان عمله عرضياً [٣] .

---

(١) المادة الثانية فقرة ثانية بند (ا) من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ .

(٢) ضرب وزير الشؤون الإجتماعية مثلا على هذا الاستثناء أمام مجلس النواب بحالة صاحب المصنع أو المؤسسة الذى اشترى شيئا ويريد إرساله إلى جهة ما فاستأجر صبيا للقيام بهذه العملية العرضية الخارجة عن العمل الذى يؤديه المصنع أو المؤسسة . فاذا وقع حادث لهذا الصبى أثناء تأدية هذا العمل العرضى ، فان قانون إصابات العمل لا يسرى عليه (مضبطة مجلس النواب — جلسة ٢ مايو ١٩٥٠ — ص ٥١) .

(٣) حكم بأن الخفير الذى يكلف بحراسة البضائع التى يشحنها بنك التسليف الزراعى والتعاونى فى السكة الحديد مدة نقلها لا يعتبر أنه يؤدى عملا خارجا عن أعمال التجارة التى يقوم بها البنك ، بل هو متصل بها اتصالا وثيقا بحيث لا يتصور قيامها إلا عن طريق نقل بضائعه وحراستها على هذا الوجه عند شحنها إلى فروعه المختلفة فى نواحى الريف المصرى حيث معاملاته مع الزراع فى الأسمدة والبذور والغلال (محكمة استئناف الأسكندرية — ٥١/١١/٧ — قضية ٢٣١ سنة ١٩٥١ استئناف — المبادىء القانونية فى عقد العمل — رقم ١٣٦ ص ٤٤٥) .

(٢) *الأشخاص الذين يشتغلون فى منازلهم* — حرم قانون إصابات العمل من الإستفادة من أحكامه العمال الذين يقومون بالعمل فى منازلهم لحساب صاحب عمل ولو كان عملهم يعتبر من الأعمال الصناعية أو التجارية.

والواقع إن هؤلاء العمال لا يعتبرون عمالا بالمعنى الدقيق لهذه الكلمة لأنهم لا يقومون بالعمل تحت إدارة صاحب العمل أو سلطته أو إشرافه وإنما يعتبرون أنهم مرتبطون بعقد مقاولة.

٦٨٤ — هاتان هما الطائفتان اللتان استثناهما القانون من القاعدة العامة التى تقضى بسريان أحكام قانون إصابات العمل على عمال الصناعة والتجارة.

وغنى عن البيان أن للعامل الذى من هاتين الطائفتين الحق فى المطالبة بتعويض عن إصابته طبقاً للقواعد القانونية العامة الواردة فى القانون المدنى إذا توافرت شرائطها.

٦٨٥ — *سريان القانون على عمال الحكومة* — بقى أن نتساءل عما إذا كان قانون إصابات العمل يسرى على عمال ومستخدمى الحكومة أم لا. والجواب على ذلك أن هذا القانون يسرى على عمال الحكومة. وقد أشارت إلى ذلك المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بصريح العبارة إذ جاء بها: «يسرى هذا القانون إطلاقاً على جميع المستخدمين والعمال المشتغلين فى الصناعة أو التجارة سواء لدى الحكومة أو لدى الأفراد بلا تفريق فى السن أو الجنس أو الجنسية أو نوع العمل»[1].

ومع ذلك لا يسرى هذا القانون على طائفتين من مستخدمى الحكومة:

أولا — الموظفون الدائمون الذين لهم حق فى المعاش نظراً لأن قانون

---

(١) نص قانون إصابات العمل العمل الفرنسى الصادر سنة ١٩٤٦ صراحة على سريانه على المسجونين وتلاميذ المدارس الصناعية. ولكن لا يجوز تطبيق نفس الحكم عندنا لأن العلاقة بين الحكومة وبين هؤلاء لاتقوم على عقد عمل، ولايوجدفى قانوننا نص مماثل لنص القانون الفرنسى.

المعاشات نظم المعاشات الخاصة بحوادث العمل ، فضلا عن أن العلاقة بينهم وبين الحكومة ، لا تستند إلى عقد عمل [١] .

ثانياً — العسكريون لأن قانون المعاشات العسكرية نظم تعويضات جنود وضباط الجيش الناتجة عن حوادث العمل أو الحرب فضلا عن أن هؤلاء يعتبرون مجندين وليسوا مرتبطين بعقد عمل .

المبحث الثانى

الاصابات الموجبة للتعويض

٦٨٦ — **تعريف الاصابة** — لم يعرف القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ المقصود بإصابة العمل . وقد جرى الفقه والقضاء الفرنسيان على تعريف الاصابة بأنها كل ما يمس جسم الإنسان ويحدث به ضررا جسمانيا لوقوعه فجأة بفعل قوة خارجية .

ومن هذا التعريف يتبين أن الإصابة تتميز بعناصر ثلاث : وقوع ضرر جسمانى للعامل ، وأن تحدث هذه الواقعة فجأة ، وأن تكون ذات أصل خارجى .

٦٨٧ — (١) **الضرر الجسمانى** — والمقصود بالضرر الجسمانى هو كل أذى يلحق بجسم العامل سواء كان ظاهراً أم خفياً ، داخلياً أم خارجياً ، نافذاً أم سطحياً ، كالجروح وكسور العظام وفقد الأعضاء والاختلال العصبى والإضطرابات المخية .

ولا شأن لقانون إصابات العمل بالأضرار التى تحل بالعامل دون أن تمس جسمه ، كتلف ملابسه أو الاعتداء على كرامته .

فإذا توفى العامل محترقا فى حادث عمل ، جاز لذويه طلب التعويض عن وفاته طبقاً لقانون إصابات العمل بينما يكون التعويض عن ملابسه

---

(١) أنظر نقض مدنى فرنسى — ٤ ديسمبر ١٩١٧ — داللوز ١٩٢٠ — ١ — ٦٥ ، ورواست بند ٧٥ .

(٢) Pic et Krćher — Le nouveau droit ouvrier ; Paris 1943, p. 263, 317 et s.

وما كان يحمله من نقود خاضعاً لأحكام المسئولية المدنية .

٦٨٨ — (٢) **عنصر المفاجأة** — يشترط أن تحدث الإصابة نتيجة حادث فجائى لا يستغرق عادة سوى وقت قصير كالسقوط أو الانفجار أو الصدمة سواء كانت مادية كالإصطدام أو معنوية كسماع صوت انفجار شديد [١] .

ويلاحظ أن العبرة فى عنصر المباغتة بالفعل المسبب للإصابة الجسمانية بصرف النظر عن سرعة أو بطء ظهور الإصابة كما فى حالات الإختلال العصبى والأضرار الباطنية . وعلى العكس من ذلك فإن التسمم البطئ نتيجة مزاولة العمل فى معمل كيماوى لا يعتبر حادثا فجائيا حتى ولو أدى إلى الوفاة الفجائية [٢] .

وعنصر المفاجأة هذا هو الذى يميز بين إصابات العمل والأمراض المهنية . فالأمراض المهنية عبارة عن إصابات جسمانية تقع بسبب العمل ولكنها لا تنشأ عن حادث فجائى بل تترتب على طبيعة العمل وظروفه خلال فترة من الزمن ، كالإصابة بمرض فى العين نتيجة تعرض العامل لضوء قوى .

ولا يجوز المطالبة بالتعويض عن الأمراض المهنية التى تحل بالعمال طبقاً لقانون إصابات العمل وإنما يجوز لهم الحصول على هذا التعويض طبقاً للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض على أمراض المهنة إذا توافرت الشروط الواردة به .

٦٨٩ — (٣) **واقعة ذات أصل خارجى** — ويقصد بذلك أن يكون الضرر الجسمانى ناشئاً عن سبب خارج عن الجهاز العضوى للعامل كأن

---

(١) ولا يشترط فى الحادث الفجائى أن يكون فعلا إيجابيا بل يصح أن يكون امتناعا أو تركا مثال ذلك عدم إرسال هواء بالطلمبات للعمال داخل المناجم (على العريف — ص ٤٢).

(٢) على العريف جزء ٣ — ص ٤٢ .

ينجم عن آلة أو حيوان أو قوة طبيعية أو تصرف أو قول صادر من الغير يحدث له صدمة نفسية .

وقد رمى أصحاب هذا الرأى من وراء ذلك إلى التميز بين إصابة العمل والمرض الناشىء عن العمل . غير أن اشتراط حصول الإصابة نتيجة واقعة ذات أصل خارجى انتقد فى فرنسا ، فقد تقع الإصابة بفعل داخلى دون أن يكون نتيجة مرض كبذل مجهود مرهق فى العمل فى لحظة معينة[1] . هذا إلى أنه يمكن بسهولة تميز إصابة العمل عن المرض المهنى بعنصر المفاجأة الذى سبق الكلام عنه .

٦٩٠ — الشروط الواجب توافرها فى الاصابة لاستحقاق التعويض — ولا يحق للعامل الداخل ضمن الفئات المستفيدة من أحكام قانون إصابات العمل أن يحصل على تعويض طبقاً له إلا إذا توافرت فى الإصابة الشروط الآتية :

(١) أن تقع الإصابة بسبب العمل .
(٢) أن تحدث الإصابة أثناء تأدية العمل .
(٣) ألا تكون الإصابة متعمدة أو نتيجة سوء سلوك العامل الفاحش .

ويقع على العامل المصاب عبء إثبات أن الاصابة حدثت له بسبب العمل وأثناء تأديته[2] . ويجدر بنا أن نشير فى هذا الصدد إلى أن القضاء الفرنسى يعتبر الاصابة المعاصرة لوقت العمل قرينة على وقوع حادث عمل وتسببه فى حصول هذه الاصابة إلى أن يقوم الدليل على العكس[3] .

وسنتكلم فيما يلى عن كل شروط من الشروط الواجب توافرها فى الاصابة لاستحقاق التعويض .

---

(١) نقض مدنى فرنسى — أول مارس ١٩١٤ — داللوز ١٩١٧ — ١ — ١ .
(٢) محكمة الاستئناف المختلطة — أول مارس ١٩٤٥ — مجموعة ٥٦ — ٦٦ .
(٣) نقض مدنى فرنسى — ٢٢ يناير ١٩٤٠ — داللوز ١٩٤٠ — ١١٠ .

٦٩١ – (١) **رابطة السببية بين العمل والاصابة** – عرف المشرع الفرنسى إصابات العمل الموجبة للتعويض بانها « الحوادث التى تصيب العمال أو المستخدمين بسبب العمل أو بمناسبته إلخ » .

«Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée, ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise».

وإنه وإن كان المشرع المصرى قد استوحى التشريع الفرنسى عند وضعه قانون إصابات العمل [١] إلا أنه قصد مخالفة هذا التعريف باستبعاد عبارة « أو بمناسبة من مناسبات العمل » وأضاف عبارة « وفى أثناء تأديته ». فتنص المادة الثالثة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ على أن : « لكل عامل أصيب بسبب العمل وفى أثناء تأديته الحق فى الحصول من صاحب العمل على تعويض عن إصابته طبقاً للقواعد المقررة فى البابين الثالث والرابع » .

وقد ذكرت المذكرة التفسيرية للقانون القديم الخاص باصابات العمل رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٦ أن هذا الاختلاف فى الصياغة بين القانونين المصرى والفرنسى مرده إلى خشية المشرع المصرى إدخال بعض حوادث لا يوجد بينها وبين العمل علاقة كافية لإيجاب التعويض على صاحب العمل .

وينبنى على ذلك أنه لا يجوز الاسترشاد بأحكام القضاء الفرنسى فى هـذا الخصوص إلا بالقدر الذى لا تتنافى فيه هذه الأحكام مع نص المادة المصرية وقصد المشرع المصرى الذى يرمى إلى التضييق من مدى تطبيق قانون إصابات العمل .

وقد فسر القضاء الفرنسى عبارة « بمناسبة من مناسبات العمل » بأنها

---

(١) كان القانون الفرنسى المعمول به وقت وضع القانون المصرى سنة ١٩٣٦ هو القانون الصادر فى أبريل ١٨٩٨ ، وقد ألغى هذا القانون وحل محله القانون الصادر فى ٣٠ أكتوبر ١٩٤٦ على أن تعريف إصابة العمل ظل فى جوهره كما هو .

تعنى الحوادث التى تقع فى وقت ومكان العمل (au temps et au lieu du travail) ولو لم تكن تمت إلى العمل بصلة إذ أن المادة تقول بسبب العمل أو بمناسبته . فإذا تشاجر عامل مع زميل له فى نفس مكان العمل ولو لسبب غير العمل فإن الإصابة التى تحدث نتيجة المشاحنة تعتبر إصابة عمل . وعلى العكس من ذلك ، فإن التشريع المصرى لا يعتبر إصابة العامل نتيجة اعتداء أحد زملائه عليه لنزاع شخصى من إصابات العمل ولو حصل ذلك أثناء العمل وفى مكانه لإنقطاع رابطة السببية بين العمل والإصابة .

أما الإصابات الناجمة من اعتداء أحد العمال على رئيس له أثناء العمل بسبب إعلانه بالفصل مثلا أو اعتداء عامل على زميل له للتزاحم بينهما على استخدام أدوات العمل فإنها تعد من إصابات العمل .

ولا يعتبر أيضاً من حوادث العمل إصابة العامل أثناء تأدية عمله بلذعة ثعبان أو عقرب لوجود الحشرات فى كل مكان ، ولكن إذا كانت ظروف العمل هى التى ساعدت بصفة خاصة على حصول الإصابة بحيث يمكن اعتبارها من أخطار المهنة كإصابة عامل بحديقة الحيوان نتيجة اعتداء حيوان أو حشرة عليه أثناء تأدية وظيفته أو إصابة عامل دباغة بلذعة حشرة خاصة بهذه الجلود [١] ، فإن هذه الإصابة تعتبر إصابة عمل .

كذا لا يستحق تعويضا طبقاً لقانون إصابات العمل العامل الذى يصاب أثناء قيامه بعمله بسبب الطوارىء الجوية كالصواعق والفيضان والتقلبات الجوية إلا إذا كانت ظروف العمل ساعدت بصفة خاصة على حصول الإصابة بحيث لولا ظروف العمل لما أصيب العامل بضرر من الحادث كوفاة عامل يعمل فى الخلاء فى يوم شديد الحرارة [٢] .

ويستفاد من الأمثلة السابقة أن السببية التى تتطلبها المادة الثالثة من

---

(١) نقض مدنى فرنسى ـ ١٩٣٩/٤/٢٠ — داللوز ١٩٣٩ ص ٣٢١ .

(٢) نقض مدنى فرنسى ـ ١٩٣٨/١١/٢٢ — داللوز ١٩٣٩ ص ١ .

القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن اصابات العمل لا يشترط أن تكون مباشرة من العمل ذاته بل يصح أن تكون بسبب العمل بطريقة غير مباشرة ما دامت العلاقة بين العمل والحادث قائمة سواء من ناحية طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه أو غير ذلك مما يعتبر علاقة كافية بين الحادث وبين العمل بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما كان الحادث [١] .

ولا يشترط أن يكون سبب الاصابة ناشئاً عن العمل المخصص للعامل المصاب بل يكفى أن تكون الاصابة متسببة عن العمل بالمحل بوجه عام . كما لا يشترط أن يكون العمل هو السبب الوحيد للاصابة وانما قد يشترك مع أسباب أخرى فى حدوث الإصابة ولا يؤثر ذلك فى استحقاق العامل المصاب للتعويض طبقاً لقانون اصابات العمل [٢] .

٦٩٢ — (٢) **حصول الاصابة أثناء العمل** — لا يكفى وجود رابطة سببية بين الحادث وبين العمل بل يجب وقوع الإصابة أثناء تأدية العمل . فإذا وقع حادث بسبب العمل ولكن فى غير وقت العمل كأن اعتدى فريق من العمال على أحد رؤسائهم خارج المصنع الذى يشتغلون فيه وفى غير أوقات العمل . فلا يصح مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن هذه الإصابة طبقاً لقانون إصابات العمل مهما كان السبب أو الدافع على هذا الاعتداء

---

(١) محكمة استئناف الأسكندرية — ١٩٥١/١١/٧ — المبادىء القانونية فى عقد العمل رقم ١٣٦ ص٤٤٥ . وقد جاء فى هذا الحكم أيضا : « أما القول بأن السببية مقصود بها أن يكون الحادث ناشئا بالذات عن العمل ، فإن ذلك يقصر المسئولية على حوادث مخاطر المهنة وهو من لا يحتمله تعميم النص ، ولا يتفق مع ما قصده القانون من المسئولية الشاملة عن إصابات العمال ، ليس فقط المستخدمين بأعمال الصناعة حيث يمكن القول بتوافر أخطار المهنة ، بل أيضا المستخدمين بالمحال التجارية ، وما ألحق بها من صالات الموسيقى والغناء ، ومحال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة حيث لا يمكن القول بأن لطبيعة الأعمال بها خطراً خاصا يمكن أن يسبب الإصابة بصفة مباشرة . ومما يؤكد صحة المعنى المقصود من سببية العمل بصفة عامة ما جاء بالمادة السابعة من القانون من أنه إذا كانت الإصابة تقتضى قانونا مسئولية شخص آخر خلاف رب العمل ، جاز للعامل أن يطالب بالتعويض رب العمل أو ذلك الشخص الآخر إذ أن الفرض هو ما يتحقق فى حالات السببية غير المباشرة أكثر من غيرها » .

(٢) على العريف جزء ٣ ص ٤٧ .

ما دامت العلاقة الزمنية منعدمة بينها وبين العمل [١] .

٦٩٣ — ولكن متى يعتبر العامل أثناء تأدية عمله ومتى لايعتبر ؟ هل يشترط أن يكون ذلك أثناء الساعات المحددة للعمل أم أنه يكفى أن يكون قائماً بالعمل فعلا لمصلحة صاحب العمل ولو كان فى غير الساعات المقررة للعمل ؟ حكمت محكمة استئناف مصر بأنه « لا يفيد صاحب العمل قوله أن العامل كان يباشر العمل فى غير الساعة المقررة له مادام العمل لمصلحته على كل حال » .[٢] وهو حكم مصيب فيما ذهب إليه .

٦٩٤ — وهل يعد العامل أنه أثناء تأدية عمله إذا أصيب بسبب العمل أثناء تجهزه للعمل كتغيير ملابسه فى مكان العمل استعداداً للبدء فى العمل أو أثناء بقائه فترة من الزمن بعد انتهائه من عمله الفعلى لتسليم أدوات العمل أو تغيير ملابسه ؟ الواقع أن هذه الأعمال تدخل فى أداء العمل باعتبارها من الأعمال الممهدة أو المكملة له فضلا عن أنها تتم فى مكان العمل تحت مراقبة صاحب العمل .

ويمكن أن نسوق تأييداً لهذا الرأى أن القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الخاص بتحديد ساعات العمل فى بعض الصناعات نص فى المادة الأولى منه على العمل « الفعلى » فى حين أن القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن اصابات العمل اكتفى بقوله « أثناء تأدية العمل » دون وصفه بالفعلية .

وقد حكمت محكمة الاستئناف المختلطة بتطبيق قانون إصابات العمل على حادث أصيب فيه سائق ترام قبل الميعاد المحدد لبدء عمله بدقائق ، ولكن فى الوقت الذى كان يتسلم فيه عمله [٣] . أما إذا كانت الإصابة حدثت للعامل بعد أن سلم العمل وتأهب للعودة إلى منزله بوسائله الخاصة ، فإن قانون إصابات العمل لا ينطبق على هذه الحالة [٤] .

---

(١) نقض — ١٩٤٢/٥/١٤ — مجموعة القواعدالقانونية لمحمود عمر — جزء ٣ ص ٤٣٨ .

(٢) استئناف مصر — ١٩٣٨/١٢/١٤ — محاماة ٢٠ — ١٠٤ — ٢٩٥ .

(٣) استئناف مختلط — ١٩٤٢/٦/١٠ — مجموعة ٥٤ — ٢٣٧ .

(٤) استئناف مختلط — ١٩٤٦/٢/٢٧ — مجموعة ٥٨ — ٥٩ .

٦٩٥ — أما إصابات العمال أثناء فترات الراحة التى تتخلل العمل اليومى ، فلا شك فى أنها لا تعتبر إصابات أثناء تأدية العمل ، وبالتالى لا تدخل فى نطاق قانون إصابات العمل [١] . على أن وجود العامل أثناء العمل ليس معناه أن يكون متيقظا إذ أن حارس المصنع ينام ليلا فيه ويكون مستعداً لليقظة والقيام بواجبه إذا ما سمع حركة غير عادية ، وبناء عليه إذا أصيب أثناء نومه فى المصنع كانت إصابته أثناء تأدية عمله [٢] .

٦٩٦ — ولا يعتبر انتقال العامل من مسكنه إلى محل العمل ، وكذلك عودته من محل العمل إلى مسكنه داخلا فى وقت العمل ، إذ أن المفروض فى الأعمال الممهدة أو المكملة أن تكون فى مكان العمل . على أنه إذا كان رب العمل هو الذى يقوم بنقل عماله فى عربات خاصة لحسابه فإنه يعتبر مسئولا عما يقع لهم من حوادث وعن تعويضهم عنها طبقا لقانون إصابات العمل نظراً لأنهم يعتبرون فى خدمته وتحت تصرفه من اللحظة التى يركبون فيها العربات التى أعدها لنقلهم [٣] . فالعبرة إذن فى اعتبار العامل فى وقت العمل هى فى وجوده تحت تصرف صاحب العمل أو كما قالت محكمة النقض الفرنسية «sous la subordination du patron» [٤] .

---

(١) يفرق ساشيه (جزء أول بند ٣٥٠) بين قضاء الراحة داخل مكان العمل وبين قضائها فى الخارج . ويعتبر صاحب العمل مسئولا عن إصابات العمل فى الحالة الأولى دون الثانية . ويرى على العريف أن الإصابة لا تعتبر « أثناء العمل » — بحسب تحديد القانون المصرى — سواء كانت الراحة داخلية أم خارجية (بند ٤٣ ص ٥٣) .

(٢) نقض مدنى فرنسى — ١٩٢٧/٣/١٥ — داللوز ١٩٢٧ ص ٢٣٧ .

على أنه يلاحظ أن مجرد إقامة العامل فى محل العمل لا تكفى لاعتبار عمله مستمراً بل المرجع فى ذلك هو طبيعة العمل .

(٣) أنظر عكس ذلك حكم محكمة عابدين الجزئية فى ٥٢/٢/٣ فى القضية رقم ١٠٦٢ سنة ١٩٤٩ . ويبين من وقائع القضية أن العامل أصيب أثناء ركوب سيارة المصنع مع عمال المصانع فى طريقهم إلى المنازل ، فاعتبرت المحكمة أن صاحب العمل مسئول عن خطأ سائق السيارة تطبيقا لقواعد القانون المدني ، ولم تر تطبيق قانون إصابات العمل لعدم وقوع الحادث أثناء العمل (المبادىء القانونية فى عقد العمل — رقم ١٢٧ ص ٣٩٥) .

(٤) راجع ساشيه جزء أول بند ٣٢٢ — ورواست ودران بند ٤٥٨ — ورسالة الدكتوراه التى تقدم بها R. Piaget إلى جامعة جرينوبل سنة ١٩٣١ بعنوان : «L'heure et le lieu du travial» .

٦٩٧ — ولا خلاف فى أن العامل المضرب عن العمل لا يمكن اعتباره مؤدياً عمله ولا محل للقول بانطباق قانون إصابات العمل إذا أصيب فى حركة الإضراب .

٦٩٨ — ويجب عدم الخلط بين وجوب حدوث الاصابة أثناء العمل ، وبين وقوعها فى مكان العمل . فالقانون لم ينص على أى شرط خاص بمكان العمل . فقد يحدث أحيانا أن يؤدى العامل بعض عمله خارج محل صاحب العمل كما لو كلفه بمهمة خارج المحل . بل قد يكون طبيعة عمل العامل تقتضى تنقله المستمر كسائق السيارة أو المندوب التجارى ، وعندئذ تعتبر إصابة العامل فى أى مكان من إصابات العمل طالما أنها حدثت أثناء قيامه بالعمل وفى الطريق المتصل بالعمل [1] .

٦٩٩ — وعلى كل حال فإن هذه الأمور جميعاً تعتبر من المسائل الموضوعية التى تقضى فيها المحاكم حسب ظروف كل حالة .

٧٠٠ — (٣) ألا تكون الاصابة متعمدة أو نتيجة سوء السلوك الفاحش للعامل — إن فكرة الخطأ مستبعدة أصلا من نظام المسئولية الذى أخذ به القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ لتقرير التعويض عن حوادث العمل . فصاحب العمل ملزم بتعويض العامل المصاب بسبب العمل وأثناء تأديته بصرف النظر عن وقوع خطأ من جانبه . وللعامل المصاب الحق فى الحصول على التعويض ولو كان الحادث الذى تسبب فى إصابته ناشئاً عن خطئه .

غير أن المشرع أدخل استثناء على هذا المبدأ العام فى حالة وقوع خطأ ذى صفة غير عادية من الجسامة . فقضى فى الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون بأن العامل المصاب يفقد الحق فى الحصول على تعويض من صاحب العمل فى الحالتين الآتيتين :

---

(١) أما إذا وقع الحادث فى مكان أو وقت غير متصل بتأدية عمله ، فلا تعتبر إصابة أنها وقعت أثناء العمل . كما لو كلف سائق سيارة مصنع من المصانع بالسفر إلى مدينة معينة ، فحاد عن الطريق الأصلى إلى بلدة جانبية لزيارة قريب له ، فوقع له حادث أصيب فيه . فلا تعتبر هذه الإصابة من إصابات العمل .

٧٠١ — أولا — « إذا تعمد العامل إصابة نفسه (بند ب) — كأن يكون قاصداً الانتحار أو راغبا فى الحصول على أجازة أو طامعا فى الاستيلاء على التعويض . ولا شك فى أن حرمان العامل من التعويض فى هذه الحالة لا اعتراض عليه ما دام هو الذى أحدث الإصابة بإرادته واختياره .

٧٠٢ — ثانياً — « إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب العامل » (بند حـ) — لأن العامل يعتبر فى هذه الحالة مستهتراً مجازفا غير خليق بالاستفادة من حماية القانون فضلا عن أن التعويض فى هذه الحالات يساعد العمال على الإستهتار والمجازفة مما يؤدى إلى زيادة الحوادث .

وسوء السلوك العادى للعامل لا يكفى لحرمانه من التعويض إذ يجب أن يتوفر فى السلوك السىء الذى يحرم العامل من التعويض عن إصابته ثلاثة شروط :

(ا) أن يتصف بالفحش — أن يكون جسيما مثيراً للاستنكار ، وهذه مسألة تقديرية تفصل فيها المحاكم مسترشدة بظروف العامل والعرف المتبع فى المهنة وطبيعة الممل . ويستحسن أن يستعمل المشرع عبارة « الخطأ الجسيم » بدلا من « سوء السلوك الفاحش » باعتبارها من المصطلحات القانونية المعروفة فى القواعد العامة .

(ب) أن يكون مقصوداً — ولا يعنى ذلك أن يكون العامل قاصداً وقوع الحادث أو إصابة نفسه لأن الإصابة فى هذه الحالة تكون متعمدة ، بل أن يكون العامل مدركا لسوء السلوك ، متوقعا ما قد يؤدى إليه أى أن يكون فيه مجازفة من قبل العامل ولا يدخل فى عداد أعمال السهو وعدم الانتباه [1] .

(حـ) أن توجد صلة بينه وبين الإصابة — فإذا أصيب عامل ذو سلوك سىء فاحش ومقصود ، ولم تكن الإصابة نتيجة له ، فإنه لا يجوز حرمانه من

---

(١) على العريف جزء ٣ ص ٧١ .

حقه فى التعويض ؛ مثال ذلك إصابة عامل سكران فى حادث انفجار بالمصنع ، فإنه لا يجوز التمسك ضده بحالة السكر إذا لم يكن لها أثر فى وقوع الحادث .

٧٠٣ — هذا وقد ضرب المشرع مثلين على سوء السلوك الفاحش والمقصود من جانب العامل : أولهما « كل فعل يحدثه العامل تحت تأثير الخمر أو المخدرات » مهما كان الخطأ فيه يسيراً .

وثانيهما هو مخالفة التعليمات . وقد حدد القانون هـذه التعليمات فى ثلاث صور : (١) مخالفة التعليمات التى يقررها صاحب العمل وينشرها بإعلان يعلق فى محل العمل ، أو (٢) مخالفة الأوامر الصريحة التى يصدرها رئيس العامل ويشرف على تنفيذها فى حدود سلطته ، أو (٣) عدم استعمال العامل وقاية يعلم أنها موضوعة لسلامته .

٧٠٤ — غير أن المشرع رأى أن يخفف من شدة هـذا النص الذى يحرم العامل وذويه من التعويض عن إصابته فى حالة مخالفته التعليمات فى إحدى صورها الثلاث المذكورة ، فقرر ألا تحرم أسرة العامل من التعويض فى حالة إصابته نتيجة لمخالفته التعليمات إذا نشأ عن الإصابة وفاته ، كما قضى بألا يحرم من التعويض فى هـذه الحالة أيضا إذا تسببت عن الإصابة عاهة مستديمة تزيد على ٢٥ ٪ من العاهة الكلية وفقا للجدول الملحق بقانون إصابات العمل أو لما يقرره الطبيب الشرعى فى الحالات غير الواردة بهذا الجدول على التفصيل الذى سيأتى فيما بعد [1] (م ٣) .

ويرجع سبب هذا الاستثناء إلى صعوبة افتراض أن العامل كان مدركا فى هاتين الحالتين إدراكا كاملا الخطر المترتب على مجازفته بمخالفة التعليمات .

ولا ينسحب هذا الاستثناء على حالات الإصابة المتعمدة أو السكر أو غيره من حالات سوء السلوك الفاحش والمقصود إذ أنه مقصور على حالة مخالفة التعليمات .

٧٠٥ — ورغبة من المشرع فى حماية العامل من سقوط حقه فى

---

(١) أنظر الفصل التالى الخاص بالتعويضات المستحقة عن إصابات العمل .

التعويض نتيجة إدعاء صاحب العمل عند مطالبته به بأن الإصابة نشأت نتيجة تعمد العامل أو خطئه ، ولا يتمكن العامل من إثبات بطلان هذا الإدعاء لمضى زمن طويل على وقوع الحادث ، فقد أضيفت إلى المادة الثالثة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ فقرة أخيرة نص فيها على أنه « لا يجوز التمسك بأحد الأسباب المبينة فى الفقرتين ب و حـ من هذه المادة (وهما الخاصتان بتعمد الإصابة ، ووقوعها نتيجة سوء السلوك الفاحش المقصود) إلا إذا ذكر هذا السبب فى الإبلاغ المنصوص عليه فى المادة ١٢ أو فى التحقيق الذى يجريه البوليس وفقا للمادة ١٣ » .

وهذا النص يفيد أن حق صاحب العمل فى التمسك بأحد هذين السببين يسقط بعدم إثارته فى البلاغ الذى يلزم بتقديمه كتابة إلى البوليس عن الحادث خلال أربعة أيام من تاريخ علمه به أو فى التحقيق الذى يجريه البوليس عن هذا الحادث [1] .

---

(١) وجاء فى المذكرة الإيضاحية للقانون : « قد يقال إن العامل فى غير حاجة إلى هذه الحماية لأنه إذا ادعى رب العمل تعمد العامل أو سوء سلوكه وجب عليه أن يثبت هذا الادعاء . والجواب على ذلك أن رب العمل يستطيع بما له من نفوذ على عماله أن يحملهم على تأدية الشهادة بما يؤيد دعواه » .

الفصل الثالث

التعويضات المستحقة عن إصابات العمل

٧٠٦ – **التعويضات الجزافية فى قانون إصابات العمل** – ألزم القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ صاحب العمل بتعويض عامله المصاب فى حادث عمل ولو لم يقع خطأ من جانبه، أخذاً بقاعدة المسئولية عن مخاطر المهنة. وفى مقابل هذا التوسع فى تحديد مسئوليته عمد المشرع إلى التخفيف من مقدار التعويض، فوضع قواعد حسابية خاصة راعى فيها جعل التعويض أقل من القيمة الحقيقية للضرر الحاصل.

٧٠٧ – **عدم جواز التمسك بقانون آخر** – كما حرم – فى المادة الرابعة منه – على العامل فيما يتعلق بحوادث العمل، أن يتمسك ضد صاحب العمل بأحكام أى قانون آخر خلاف هذا القانون. وبعبارة أخرى حظر عليه التمسك بالمسئولية المدنية التقصيرية توصلا للحصول على تعويض كامل عن الضرر الذى لحق به.

غير أن المشرع رأى الخروج على هذه القاعدة إذا كان الحادث الذى سبب الإصابة راجعاً إلى خطأ جسيم من جانب صاحب العمل[1] إذ أنه يكون غير جدير بالرأفة فى هذه الحالة. فقرر حق العامل المصاب – إذا شاء – فى مطالبته بتعويض كامل على أساس حقيقة الضرر الحاصل تطبيقا للقواعد القانونية العامة لا على أساس الفئات التى حددها قانون إصابات العمل. ولا يعفى صاحب العمل من مسئوليته مسئولية كاملة عن خطئه

---

(١) كان القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ يستخدم اصطلاح « الخطأ الفاحش » بدلا من « الخطأ الجسيم » وكان ذلك الاصطلاح تعريبا للاصطلاح الفرنسى «faute inexcusable» الوارد بالتشريع الفرنسى لإصابات العمل غير أن هذا الاصطلاح كان يثير اللبس، وحسنا فعل المشرع بالعدول عنه فى القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ إلى اصطلاح « الخطأ الجسيم » «faute lourde» المعروف فى القانون المدني.

الجسيم ولو اتفق على ذلك بينه وبين العامل قبل وقوع الخطأ . فالاتفاق على إعفاء الغير من المسئولية عن خطئه ، اتفاق مخالف للنظام العام[١] .

وهذا الخطأ الجسيم الذى تترتب عليه مسئولية صاحب العمل الكاملة تطبيقاً لقواعد المسئولية التقصيرية ، لا يفترض من مجرد وقوع الإصابة أو جسامتها بل يتعين إقامة الدليل عليه أمام محكمة الموضوع . وللمحكمة المذكورة استخلاص درجة الخطأ المنسوب إلى صاحب العمل من وقائع الدعوى المطروحة أمامها وظروفها الخاصة[٢] .

على أنه يعد من قبيل الخطأ الجسيم مخالفة أحكام القوانين أو اللوائح ، وعدم اتخاذ الاحتياطات التى يقضى بها العرف أو السلطة المختصة[٣] .

---

(١) أنظر كتاب المسئولية المدنية للأستاذ مصطفى مرعى ص ٥و٦ بنـد ٨ وص ٣٧٣ بند ٣٦١ ، والمراجع المشار إليها فيه .

(٢) حكم بأنه إذا سلم صاحب العمل سيارة نقل إلى سائق يعمل لديه ، وكانت فرامل السيارة متوسطة التأثير ، وباب الكابينة الملاصق للسائق ضيقاً بحيث يتعذر على السائق النفاذ منه وقت الخطر المحدق ، الأمر الذى نجم عنه سقوط السيارة فى الترعة وموت السائق غرقا ، كان رب العمل مقصراً ومسئولا عن خطئه مسئولية تقصيرية طبقا لأحكام القانون العام دون أن يرد على ذلك بأن السيارة مرخصة طبقا للوائح المرور أو بأن صانع السيارة هو الذى أعد هندسة أجزائها بهذا الوصف ، إذ أن البحث فى ذلك لا يكون فى العلاقة بين السائق ورب العمل متى أضر هـذا الخطأ بالسائق ، وإنما يكون بحثه فى العلاقة فيما بين صاحب السيارة والحكومة التى رخصت له بتسييرها أو بينه وبين المصنع الذى أخرجها وباعها (مدنى كلى المنيا — ١٩٤٨/١٢/٩ — القضية رقم ٩٧ سـنة ١٩٤٨ ـ المبادىء القانونية فى عقد العمل رقم ٦٠ ص١٥٧) .

(٣) جاء فى حكم لمحكمة الإستئناف المختلطة صادر فى ١٩٣٩/٢/٢٢ أنه « إذا كلف صاحب العمل حدثا يعمل تحت التمرين بالقيام بعمل لا يتناسب مع سنه والأجر الذى يتقاضاه كانت مسئوليته كاملة » (مجموعة ٥١ـ١٧١) .

أنظر أيضا استئناف مختلط ـ ١٩٣٩/٣/٨ ـ مجموعة ٥١ـ١٨٧ . وقد جاء فيه : « تكون مسئولية صاحب العمل كاملة ، إذا ترك حدثا يقوم بعمل خطر . ولم يكن الحدث بسبب صغر سنه يمكنه تقدير عاقبة عمله أو استهتاره وسهوه » .

كما قضت محكمة الاستئناف المختلطة فى حكمها الصادر بتاريخ ١٩٤٥/٦/٦ ـ مجموعة ٥٧ـ١٤٦ : « على صاحب العمل أن يراعى تأمين عماله من كل حادث . فيكون مسئولا إذا كان الحادث نتيجة انعدام الصيانة ومراقبة الاصلاحات التى لا بد منها لمنع أى خطر » .

وعلى العكس من ذلك إذا استخدم صاحب العمل عاملا وقع منه تعـد على عامل آخر =

وإذا رفضت محكمة الموضوع تقدير التعويض على أساس القانون المدنى استناداً إلى أن خطأ رب العمل لا يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ، وجب أن تبين الأسباب المبررة لهذا القول ، وإلا كان حكمها قاصر الأسباب متعيناً نقضه[1] .

ولا يجوز بطبيعة الحال للعامل المصاب أن يجمع بين التعويض الذى يستحقه تطبيقاً لأحكام القانون المدنى والتعويض طبقا لقانون إصابات العمل . بل له أن يحصل على أكبر المبلغين ، ذلك لأن الضرر المراد تعويضه واحد فى الحالتين[2] .

٧٠٨ — أنواع التعويضات المستحقة — وقد اشتمل قانون إصابات العمل على أربعة أنواع من التعويضات يلزم صاحب العمل بدفعها لمن يصاب من عماله فى حوادث العمل حسب الأحوال . وهى : —

(١) العلاج الطبى .

(٢) التعويض عن العجز المؤقت عن العمل . ويدفع عن مدة وجود العامل المصاب تحت العلاج وقبل أن تتحدد نتيجة إصابته إما بالشفاء أو بتخلف عاهة مستديمة أو بالوفاة .

(٣) التعويض عن العاهة المستديمة يدفع للعامل المصاب بعد شفائه نهائيا إذا ما تخلفت لديه عاهة مستديمة .

(٤) التعويض عن الوفاة ويدفع لأسرة العامل المصاب فى حالة وفاته .

ونظم القانون لكل نوع من هذه التعويضات طرقا خاصة لتقديره يلتزم

= تسببت عنه وفاته ، فلا يعد ذلك قرينة على خطئه أو سوء اختياره منه إلا إذا ثبت أن صاحب العمل المذكور قد تعمد استخدام عامل عرف بأنه من العناصر الخطرة واشتهر بسوء الخلق (استئناف مختلط — ١٩٤٢/٦/٣ — مجموعة ٥٤ — ٢٢٤) .

(١) محكمة النقض — القضية رقم ٨١ سنة ١٥ قضائية — المبادىء القانونية فى عقد العمل — رقم ٧ ص ٣٧ .

(٢) محكمة النقض — ١٤ مايو ١٩٤٢ — القضية رقم ٥٩ لسنة ١١ قضائية ؛ ٣ فبراير ١٩٤٤ — القضية رقم ٤٣ سنة ١٣ قضائية (المبادىء القانونية فى مواد عقد العمل رقم ١٣٢ ص ٤٠١ ورقم ٩ ص ٤٠) .

بها القضاء بعكس الحال فى دعاوى المسئولية المدنية حيث تتمتع المحاكم بحرية واسعة فى تقدير التعويض المعادل للضرر الحاصل دون أن تتقيد بطرق خاصة فى هذا التقدير .

وقد قصد المشرع من هذ التنظيم العمل على سرعة تفاهم أصحاب الشأن تفاديا للدخول فى منازعات قضائية .

وسنتناول فيما يلى بالبحث كل نوع من أنواع هذه التعويضات فى مبحث مستقل ثم نختتم هذا الفصل بدراسة قواعد الجمع بين التعويضات المستحقة بسبب إصابة العمل فى مبحث أخير .

المبحث الأول

العلاج الطبى

٧٠٩ — **الإسعافات الطبية** — يحتاج العامل المصاب عقب الحادث إلى إسعافه باجراءات طبية وقتية منعاً للمضاعفات ، ولذا فقد ألزم القانون صاحب العمل دائما بتقديم الإسعافات الأولية لعامله المصاب مهما كانت إصابته بسيطة حتى ولو لم تمنعه من مباشرة العمل (م ١٩ فقرة أولى) . وهو ما يعتبر من قبيل التعويض العينى بحيث لو اضطر العامل لسبب أو لآخر أن يصرف بعض المبالغ لإسعاف نفسه كما إذا امتنع صاحب العمل عن إسعافه أو وقع الحادث بعيداً عن المحل ، يكون له الحق فى مطالبة صاحب العمل بها شأنها فى ذلك شأن مصاريف العلاج الأخرى .

٧١٠ — وحرصاً على تنفيذ إلتزام الإسعاف عينا لما فيه من إنقاذ لحياة العمال ، أوجب القانون أن يشتمل كل محل يستخدم أكثر من عشرين عاملا على صندوق للاسعافات الطبية يحفظ بحالة صالحة ، ويعلن عن مكان وجوده ، ويحتوى على الأربطة والأدوية والمطهرات التى تعينها مصلحة العمل بالاتفاق مع وزارة الصحة تطبيقاً للقواعد التى يصدر بها قرار من

وزير الشؤون الاجتماعية (م ١٩ فقرة ٢)[1].

٧١١ — وقد اعتبر عدم تقديم صاحب العمل الإسعافات الأولية للعامل المصاب ، أو عدم وجود صندوق الإسعاف الطبي المستوفى للشرائط القانونية فى المحلات التى يشتغل فيها أكثر من عشرين عاملا ، جنحة يعاقب عليها بغرامة لا تزيد على عشرة جنيهات (م ٣٢) .

٧١٢ — **مصروفات العلاج الطبي** — على أن الإسعافات الأولية لا تكفى فى غالب الأحوال للشفاء من الإصابة . ويحتاج المصاب عادة إلى علاج طبى ، وفى هذه الحالة يلزم صاحب العمل بدفع ما يستلزمه هذا العلاج من كافة النفقات بما فى ذلك أتعاب الأطباء وثمن الأدوية ومصاريف الإقامة بالمستشفيات الخاصة بشرطين :

الشرط الأول — ألا توجد مستشفيات ـ حكومية كانت أم خيرية ـ فى نطاق دائرة نصف قطرها ٥٠ كيلومتراً من مكان الحادث يمكن أن يعالج فيها العامل بالمجان .

ولا يكفى وجود مستشفيات مجانية فى هذا النطاق لسقوط إلتزام صاحب العمل بدفع مصاريف العلاج الطبى ، بل يجب أن توجد أسرة خالية ، إذ أن العبرة هى بإمكان تمتع العامل المصاب بالعلاج الطبى مجاناً [2] .

---

(١) وأضافت المادة ١٩ فى فقرتها الأخيرة : « ويجب أن يشتمل هذا القرار على عدد العمال الذين يخصص لهم كل صندوق والمكان الذى يوضع فيه والشخص الذى يعهد إليه باستعماله » .

وقد صدر قرار وزير الشؤون الإجتماعية فى ٢٤ يناير ١٩٥٢ بالتعليمات الخاصة بصندوق الإسعافات . وهذا القرار وارد بالملحق رقم ٤ بنهاية هذا الكتاب .

(٢) نصت المادة ٢٠ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ على أن : « لكل عامل مصاب الحق فى أن يعالج بالمجان بمستشفيات الحكومة بشرط أن يكون المستشفى فى نطاق دائرة نصف قطرها ٥٠ كيلومتراً من مكان الحادث وأن توجد به أسرة خالية وأن ترى إدارة المستشفى أن الحالة تستحق العلاج الداخلى . ويكون تحديد مدة البقاء بالمستشفى متروكا لمحض تقدير الإدارة المذكورة » .

وأضافت المادة ٢١ : « فى حالة عدم وجود مستشفى حكومى فى النطاق المبين فى المادة السابقة أو مستشفيات أخرى يمكن للعامل أن يعالج فيها بالمجان ، يكون رب العمل ملزما بدفع جميع المصروفات الطبية وثمن الأدوية ومصروفات الإقامة بالمستشفى ، على أن يترك له اختيار الطبيب والمستشفى » .

ولا يشترط بطبيعة الحال أن يبحث العامل المصاب فى جميع المستشفيات المجانية ولكن يكفى أن يقوم بواجبه بالقدر المستطاع . وعلى صاحب العمل أن يرشد العامل إلى المستشفى المجانى الموجود به مكان خال [١] .

٧١٣ — الشرط الثانى — أن يترك لصاحب العمل حق اختيار الطبيب المعالج والمستشفى الخصوصى [٢] . والحكمة فى ذلك أن المشرع رأى أن يطمئن صاحب العمل إلى عدم تجاوز المصاريف الحد المعقول نتيجة اختيار العامل طبيبا مرتفع الأجر أو نتيجة حصول تواطؤ بينهما لزيادة المصروفات وإطالة مدة العلاج . كما أن سوء الاختيار قد يؤدى إلى تطور الإصابة وزيادة خطورتها [٣] .

وليس معنى ذلك أن العامل ملزم بالانتظار لحين قيام صاحب العمل بهذا الاختيار بل من حقه أن يختار هو طبيبه ويخطر باسمه صاحب العمل الذى يكون له حق الموافقة عليه أو اختيار طبيب آخر .

ولكن هل يسقط حق العامل فى استرداد مصروفات العلاج بمجرد رفضه المعالجة عند الطبيب الذى اختاره صاحب العمل ؟ نرى أنه لا يجوز حرمانه من هذا الحق لمجرد الرفض ، بل يجب على المحاكم أن تبحث فى أسبابه بحيث لا تحرمه من استرداد مصروفات العلاج إذا كان لرفضه أسباب معقولة ولم يضار صاحب العمل نتيجة هذا الرفض ولم تتجاوز المصروفات القدر المعقول .

٧١٤ — **مراقبة العلاج** — ولصاحب العمل والمؤمن لديه فوق ذلك حق رقابة العلاج بواسطة طبيب يعينه لذلك سواء أكان العلاج بالمجان أو بأجر ، وسواء أكان المصاب يعالج فى المستشفى أو فى منزله [٤] .

---

(١) على العريف جزء ٣ ص٩٩ .

(٢) أنظر عجز المادة ٢١ الواردة بهامش الصفحة السابقة .

(٣) أما فى حالة العلاج المجانى فالعامل حر فى اختيار المستشفى .

(٤) المادة ٢٦ من القانون رقم٨٩ لسنة ١٩٥٠ : « يجب على العامل ألا يرفض عيادة الطبيب الذى يعينه لذلك رب العمل أو المؤمن لديه . وإذا كان العامل يعالج فى مستشفى حكومى أو خصوصى فيجب على الطبيب المذكور إبلاغ المستشفى قبل حصول العيادة » .

ولا يحق للعامل المصاب أن يرفض عيادة هـذا الطبيب . ولـكن يجب من ناحية أخرى ألا يتعسف الطبيب فى استعمال حقه إذ يجب أن يكون عدد الزيارات معقولا وأن تتم فى وقت مناسب . وتستلزم المـادة ٢٦ من القانون إبلاغ المستشفى سواء كانت حكومية أو خصوصية قبل حصول العيـادة .

وقد كانت المـادة ٢٤ من القانون الملغى رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ تسقط حق العامل المصاب فى المطالبة بتعويض عن الضرر المترتب على ما قد يحصل من المضاعفات إذا رفض العامل أن يعوده الطبيب المعين من قبل صاحب العمل أو رفض العلاج الذى يرسمه له أو رفض المعالجة فى المستشفى إذا طلب ذلك إليه . ولـكن البرلمـان رأى حذف هـذا الحـكم من المـادة ٢٦ المقابلة لها فى القانون الجديد رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ . وجاء فى تقرير لجنة الشؤون الإجتماعية والعمال بمجلس النواب أن اللجنة رأت أن « رب العمل قد يعين طبيبا غير مختص أو لا يطمئن له العامل فيرفض علاجه فيسقط حقه فى التعويض مع أنه كان على حق فى امتناعه ، لذلك رئى ترك الأمر للقواعد العامة والإكتفاء بما تنص عليه الفقرة الأولى من أنه يجب على العامل ألا يرفض عيادة الطبيب الذى يعينه لذلك رب العمل أو المؤمن لديه ، فإذا رفض عيادته ونشأ عن ذلك مضاعفات ، فإن المحكمة هى التى تقدر مدى خطأ العامل برفضه عيادة طبيب رب العمل » .

٧١٥ — **مصروفات الانتقال الى المستشفى** — وقد نصت المادة ٢٢ من القانون على أنه « يلزم رب العمل بمصروفات انتقال العامل إلى المستشفى فى جميع الحالات ، أى سواء كان العلاج بإحدى المستشفيات المجانية أو الخصوصية .

على أن هـذا الإلتزام غير مقصور على مصروفات نقل المصاب عقب الحادث إلى المستشفى بل تشمل جميع نفقات الإنتقال التى يضطر العامل المصاب إلى صرفها أثناء تردده على العيادة الخارجية للمستشفى أو على عيادة

الطبيب المعالج . على أنه يجب أن يراعى أن تكون وسيلة الإنتقال متناسبة مع حالة الإصابة ودرجة جسامتها .

٧١٦ — عدم وجود حد أقصى لمصروفات العلاج أو مدته — ولم يشترط القانون حداً لمدة العلاج ، فالعامل المصاب يعتبر تحت العلاج منذ يوم وقوع الحادث لحين شفائه أو ثبوت عاهة مستديمة لديه أو وفاته .

ولا يؤثر انتهاء عقد العمل لأى سبب من الأسباب أثناء فترة العلاج فى حق العامل فى الاستمرار فى العلاج على نفقة صاحب العمل إذ العبرة بوقوع الحادث أثناء سريان العقد .

كما أن القانون لم يضع حداً أقصى لمصاريف العلاج التى يلزم بها صاحب العمل ، ولم يرسم طرقا خاصة لتقدير التعويض فى هذه الحالة كما فعل بالنسبة لحالات التعويض الأخرى . فمن حق العامل الحصول من صاحب العمل على مبلغ من المال يعادل ما أنفقه من مصروفات معقولة فى العلاج من إصابته ، ولو طالت مدة العلاج نتيجة حصول مضاعفات للإصابة ما دامت تعتبر ذات علاقة مباشرة بالإصابة .

وقد حكم القضاء الفرنسى باعتبار خطأ الطبيب المعالج [١] ، وحصول مضاعفات مرض قديم نتجت عن رقاد العامل مدة طويلة أثناء العلاج [٢] ، من النتائج التى يلزم صاحب العمل بالتعويض عنها . أما إصابة العامل المصاب بعدوى السل أثناء إقامته بالمستشفى فلا تعتبر من المضاعفات التى يلزم صاحب العمل بعلاج العامل منها [٣] لأنها ليست ذات صلة مباشرة بالإصابة .

---

(١) نقض مدني فرنسى — ١٩١٩/٤/٢١ — داللوز ١٩٢٠ — ١ — ٦٥ .
(٢) نقض مدني فرنسى — ١٩١٩/٥/١٢ — داللوز ١٩٢٠ — ١ — ٦٥ .
(٣) نقض مدني فرنسى — ١٩١٢/٢/٢١ — داللوز ١٩١٣ — ١ — ٢٩٤ .

المبحث الثانى

التعويض عن العجز المؤقت

٧١٧ — تعريف العجز المؤقت — كثيراً ما يضطر العامل بسبب اصابته إلى الإنقطاع عن العمل فيصبح عاجزاً عجزاً مؤقتاً عن مزاولة عمله . ويعتبر إصابته العامل أنه فى حالة العجز المؤقت (incapacité temporaire) طالما أنه غير قادر على أداء مهنته أو صناعته (ولو كان قادراً على أداء مهنة أخرى) حتى تتبين حالته بصفة نهائية ، إما بالشفاء فيعود إلى عمله ، وإما بثبوت عاهة مستديمة لديه فيصبح عاجزاً عجزاً دائماً ، أو بالوفاة .

٧١٨ — المعونة المالية — ولما كان انقطاع العامل عن العمل يسقط حقه فى الأجر ، ويعتبر تركه بدون مساعدة مالية يسد بها عوزه وعوز عائلته أمراً يتنافى مع العدالة ، فقد أوجب القانون على صاحب العمل أن يدفع له معونة مالية فى نهاية كل أسبوع [١] .

وتحتسب هذه المعونة على أساس الأجر الكامل للعامل خلال التسعين يوماً الأولى من أيام العجز المؤقت [٢] . فاذا طال هذا العجز بعد هذه المدة ، خفضت المعونة إلى نصف الأجر الكامل بشرط ألا تقل المعونة عن عشرة فى اليوم أو عن الأجر الكامل الكامل للعامل المصاب إن كان هذا الأجر أقل من عشرة قروش (م ٢٧ فقرة ٢) . ومؤدى ذلك أن العامل الذى يتقاضى ثلاثة جنيهات فأقل فى الشهر يحصل على أجره الكامل حتى يتم

---

(١) ولا يجوز للعامل المصاب أن يطالب بأى تعويض إضافى بسبب إصابته خلاف هذه المعونة الأسبوعية إذا انتهت فترة العجز المؤقت بالشفاء . أما إذا نشأت عن الإصابة عاهة مستديمة جزئية كانت أم كلية ، كان للعامل المصاب الحق فى الحصول على تعويض عن العاهة على النحو الذى سيأتى فيما بعد (أنظر حكم استئناف مختلط — ١٩٤٠/٦/٢٦ — مجموعة ٥٢ — ٣٢٩) .

(٢) ولا يشترط أن تكون هذه الأيام متوالية . فيجوز أن يعود العامل المصاب إلى العمل ثم يضطر للانقطاع .

شفاؤه أو تثبت عاهته المستديمة أو يتوفى [١] .

وقد أخذ المشرع العرنسى بتدرج عكسى فى تقدير التعويض عن العجز المؤقت . فحدد التعويض اليومى عن العجز المؤقت بنصف الأجر اليومى طالما أنه لم يتجاوز ٢٨ يوماً . فإذا طال عن هذه المدة فإن التعويض اليومى يرفع إلى ثلثى الأجر اليومى اعتباراً من اليوم التاسع والعشرين لوقوع الحادث حتى لا تؤدى استطالة حالة العجز إلى إدخال البؤس الفادح على أسرة العامل المصاب [٢] .

٧١٩ — وقضت الفقرة الثالثة من المادة ٢٧ من قانون إصابات العمل بأن تحتسب معونة العجز المؤقت على أساس الأجر الأخير ، أى آخر أجر كان يحصل عليه العامل المصاب .

ويدخل فى تحديد الأجر كل ما كان يحصل عليه العامل من صاحب العمل نظير قيامه بالعمل مثل العمالة التى يتقاضاها المستخدمون فى المحال التجارية ، وعلاوة غلاء المعيشة . إذ أن المادة ٨٦٣ من القانون المدنى اعتبرت جميع هذه المبالغ الاضافية جزءاً لا يتجزأ من الأجر [٣] .

أما العمال الذين يشتغلون بسعر القطعة ، فإن معونة العجز المؤقت تحتسب بالنسبة لهم على أساس متوسط الأجر فى التسعين يوماً السابقة على وقوع الحادث .

٧٢٠ — ***مدة العجز المؤقت*** — على أن المشرع المصرى لم يعط للعامل المصاب الحق فى الحصول على تعويض عن العجز المؤقت مهما قلت مدته .

---

(١) كان قانون إصابات العمل القديم يحتسب المعونة المالية فى حالة العجز المؤقت على أساس نصف أجره اليومى بشرط ألا يزيد هذا النصف عن عشرين قرشاً يومياً حتى تتبين حالته نهائيا . وكان يؤخذ على هذا التقدير أنه يحابى أصحاب الأعمال على حساب العمال لأنه لا يعوض العمال تعويضا معادلا للضرر الحاصل بإعطائه أجراً كاملا ، ولأنه كان يضع حداً أعلى للتعويض اليومى دون أن يهتم بتقرير حد أدنى له .

(٢) راجع المادة ٤٦ من القانون الفرنسى لاصابات العمل الصادر فى ٣٠ أكتوبر ١٩٤٦ .

(٣) راجع تعريف الأجر بند ٢٢٨ — ٢٣٠ ص ٢١٦ — ٢١٩ .

فقد نص فى المادة الثالثة فقرة (ا) من قانون إصابات العمل على أن صاحب العمل لا يلزم بأى تعويض « إذا لم ينشأ من الإصابة سوى عجز العامل عن تأدية عمله أو مهنته مدة لا تزيد على ثلاثة أيام » . أى أن العامل المصاب الذى يعجز عن العمل عجزاً مؤقتاً لمدة ثلاثة أيام أو أقل لاحق له فى الحصول على تعويض ما عن هذا العجز .

وهو حكم غير عادل ، ويعتبر من مخلفات القانون القديم . فقد كان هذا القانون الملغى ينص على عدم دفع أى تعويض عن العجز المؤقت الذى لا يزيد عن ثلاثة أيام . فإذا زاد عن ثلاثة أيام ونقص عن عشرة ، فلا يحتسب تعويض عن العجز المؤقت إلا اعتباراً من اليوم الرابع أى بعد خصم الثلاثة أيام الأولى . أما إذا أعجزت الإصابة العامل عن عمله مدة تزيد على عشرة أيام ، فإن الإصابة تستحق تعويضا عن العجز المؤقت من اليوم الأول للإصابة .

وعللت المذكرة التفسيرية لذلك القانون هذا النص بأنه قصد منه تلافى تشجيع العمال على تصنع العجز للتمتع بأجازات قصيرة .

ثم رؤى أن هذا النص بحالته المذكورة يحفز العمال على السعى لإطالة مدة العلاج إلى عشرة أيام حتى لا يحرموا من التعويض عن الثلاثة أيام الأولى ، فحذفوا منه حرمان العامل من التعويض عن الثلاثة أيام الأولى إذا نقصت المدة عن عشرة أيام ، وأبقوا النص على عدم استحقاق العامل لتعويض عن العجز المؤقت إذا لم يتجاوز الثلاثة أيام . وكان الواجب أن يلغى هذا النص برمته كما فعل المشرع الفرنسى سنة ١٩٣٨ ، خاصة وأنه فقد كل الفائدة من وجوده إذا كان يراد به محاربة تصنع العجز بعد أن أصبح العامل الذى يعجز عن العمل لمدة أكثر من ثلاثة أيام مستحقاً لتعويض مواز للأجر الكامل منذ اليوم الأول للإصابة إذ أنه لا يصعب على متصنع العجز لثلاثة أيام أن يتصنعه يوماً آخر .

هذا إلى أن تصنع المرض أمر يستطيع أن يكشفه الطبيب فى معظم

حالات الإصابات ، فضلا عن أنه من الظلم أن يترك مصاب عجز حقاً عن العمل مدة ثلاثة أيام فقط بدون تعويض خشية وجود متصنعين للعجز. وكان أحجى بالمشرع أن يحارب هـذا التصنع بوسيلة أخرى كاحتساب مدة الإنقطاع عن العمل بسبب الإصابة مدة لا تزيد على ثلاثة أيام من الأجازة السنوية المستحقة للعامل.

٧٢١ — وإذا كان القانون وضع حداً أدنى لمدة العجز المؤقت الموجبة للمعونة المالية ، فإنه لم يضع حداً أقصى لها . فيستحق العامل المعونة المالية مهما طالت فترة العجز المؤقت[١] . غير أن المشرع وضع بعض القيود بشأن الجمع بين تعويض العاهة المستديمة أو الوفاة وبين تعويض العجز المؤقت.

فقد نص فى الفقرتين الأخيرتين من المـادة ٢٨ من قانون إصابات العمل على أن تخصم المبالغ التى تـكون قد دفعت بصفة تعويض عن العجز المؤقت بعد مضى اثنى عشر شهراً من تاريخ وقوع الحادث — من التعويض المستحق فى حالة وفاة العامل أو ثبوت عاهة مستديمة لديه[٢] .

---

(١) لم يذكر ما إذا كان للعامل المصاب الحق فى الحصول على معونة مالية عن أيام الراحة الأسبوعية والأعياد التى تتخلل فترة العجز المؤقت أم لا . ونرى أن للعامل الحق فى معونة عن هذه الأيام إذا كان يتقاضى أجره مشاهرة لأن الأجر فى هذه الحالة له صفة إجمالية أما بالنسبة لعمال المياومة فلا حق لهم فى معونة عن هذه الأيام نظراً لأنهم لا يحصلون عنها أصلا على أجر أثناء العمل .

(٢) قضت محكمة النقض بأن إلتزام العمل بالتعويض عن العجز المؤقت « هو التزام مطلق من أى قيد زمنى ، فهو عالق بصاحب العمل حتى ولو طالت الفترة بين الحادث وبين الشفاء أو ثبوت العاهة عن سنة ، وعلة ذلك ما راعاه المشرع من أن العامل إذ يصاب بما يعجزه عن أداء عمله فى حاجة إلى ما يسد عوزه وعوز عائلته إلى أن تتبين نتيجة إصابته إما بالشفاء أو بالوفاء أو بثبوت العاهة . فليس من شأن استطالة هذه الفترة أكثر من اثنى عشر شهراً إلا أن يكون لصاحب العمل أن يخصم ما دفعه عما زاد على فترة الاثنى عشر شهراً من التعويض النهائى المستحق أى يخصم هذه الدفع الأسبوعية من التعويض النهائى . وهذا يؤدى حسب الأحوال إما إلى خصم جميع ما دفع عن هذه المدة إذا كان التعويض النهائي أكثر مما دفع عنها أو خصم بعض ما دفع عنها مما يعادل مقدار التعويض النهائى المستحق إذا كان مبلغ هذا التعويض أقل منها (القضية رقم ٢٦ سنة ١٨ قضائية فى ٢٩ ديسمبر ١٩٤٩ — المحاماة س ٣٠ ص ٩٧٢) .

ويستفاد من هذا النص أن العامل المصاب يستحق تعويضاً عن العجز المؤقت مهما طالت مدته إذا ما انتهت حالته بالشفاء التام. أما إذا أدت الإصابة إلى الوفاة أو وجود عاهة مستديمة فإن العامل المصاب يستحق تعويضا أيضاً عن كل مدة العجز المؤقت على أن يخصم ما دفع بعد فوات سنة على تاريخ وقوع الحادث من التعويض عن العاهة المستديمة أو التعويض عن الوفاة.

ولا نرى محلا للتفرقة بين هاتين الحالتين اللهم إلا الرغبة فى التحفيف من الأعباء المالية عن كاهل أصحاب الأعمال عند دفع التعويضات فى حالة الوفاة أو ثبوت عاهة مستديمة. والعدالة تقضى بإلغاء هذه التفرقة، وإلزام صاحب العمل بدفع التعويض اليومى عن مدة العجز المؤقت مهما طالت مدته دون أن يعود فيسترد ما دفعه بعد فوات سنة على وقوع الحادث إذا انتهت الإصابة إلى عاهة مستديمة أو حصول الوفاة.

٧٢٢ — **المشتغلين تحت التمرين بلا أجر** — وقد سكت القانون عن بيان كيفية احتساب تعويض العجز المؤقت للعمال الذين يشتغلون تحت التمرين بغير أجر.

ويفهم من هذا السكوت فى الوقت الذى حدد مبلغاً إجمالياً لتعويضهم فى حالتى العاهة المستديمة والوفاة (المادتان ٢٨ فقرة ٥ و ٣٠ فقرة ٣)، أن المشرع قصد حرمانهم من معونة العجز المؤقت.

٧٢٣ — **التكييف القانونى للمعونة المالية** — تعتبر المعونة المالية التى تدفع للعامل فى فترة العجز المؤقت تعويضاً وليست أجراً وإن كان هذا التعويض يحسب على أساس الأجر.

كما لا ينفى صفتها كتعويض ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة ٢٧ من وجوب دفع هذه المعونة للعامل المصاب أسبوعياً. فقد اقتضى الدورية ما لهذا التعويض من صفة النفقة اليومية بحيث لا يستطيع العامل المصاب أن ينتظر على استلامه حتى ينتهى العلاج.

ونظراً لهذه الصفة واضطرار العامل لاستلام هـذه المعونة ، فإن قبض العامل لهذا التعويض لا يمنعه من تمسكه فيما بعد ضد صاحب العمل بالمسئولية المدنية التقصيرية ومطالبته بالتعويض الكامل عن الضرر الحاصل على أساس الخطأ الجسيم الذى وقع منه .

كما لا يحول دفع هذه المعونة من جانب صاحب العمل دون تمسكه فيما بعد بعدم مسئوليته وإثبات حصول الحادث نتيجة خطأ العامل الفاحش والمقصود أو عدم توفر الشرائط القانونية لإصابة العمل ، ذلك لأن اتصاف هذا التعويض بصفة النفقة يدفع صاحب العمل إلى التساهل وعدم فتح باب المنازعة لحين انتهاء العلاج .

المبحث الثالث

التعويض عن العاهة المستديمة

٧٢٤ — **تعريف العاهة المستديمة** — قد تتخلف لدى العامل نتيجة إصابته عاهة مستديمة ، ويقصد بالعاهة فقد منفعة عضو أو أكثر من أعضاء الجسم فقداً تاماً أو جزئياً ، وتكون العاهة مستديمة إذا كان لا يرجى لها الشفاء .

والعاهة المستديمة قد تكون كلية أو جزئية . « وتعتبر العاهة كلية إذا نشأ عنها عجز المصاب عجزاً تاماً عن ممارسة أية صناعة أو مهنة »[1] على وجه الدوام مثال ذلك حالة الشلل أو اختلال القوة العقلية . أما إذا أعجزته عن مزاولة مهنته الأصلية التى كان يؤديها وقت حصول الحادث دون غيرها من المهن فلا تعتبر عاهة كلية .

وتعتبر العاهة جزئية إذا لم يترتب عليها هـذا العجز التام عن الكسب وإنما إضعاف قدرة العامل على العمل كأن يفقد العامل عيناً أو ذراعاً .

ويلاحظ أن المقصود بالقدرة على العمل هو الاستعداد الطبيعى للعمل

---

(١) المادة ٢٣ فقرة ثانية من قانون إصابات العمل .

بوجه عام وليس الاستعداد لمهنة معينة كالتى كان يزاولها المصاب وقت الحادث . فقد حكم بأن فقد إبهام اليد اليسرى للكاتب يعتبر عاهة مستديمة جزئية رغماً عن عدم تأثير هذا العجز فى مهنة الكتابة التى يزاولها المصاب ، إذ قد يضطر الكاتب إلى تغيير مهنته وعندئذ يتضح الضرر [١] .

وقد ألحق المشرع جدولا بقانون إصابات العمل متضمناً بعض حالات العاهات المستديمة الجزئية . وجاء ذكر هذه الحالات على سبيل المثال لا الحصر ، فالمجال إذن متروك للاجتهاد والقياس .

على أنه قد يكون مفيدا أن نشير هنا إلى أن المحاكم المصرية حكمت فى تطبيق المادة ٢٤٠ من قانون العقوبات بأنه يعد من العاهات المستديمة بالإضافة إلى الحالات الواردة بالجدول المشار إليه : ضعف بصر إحدى العينين ، وفقد جزء من منفعة الذراع بصفة دائمة ، وخلع الكتف وتخلف عسر مستديم فى حركته ، والقصور فى حركة انثناء المرفق ، والنقص المستديم فى منفعة اليد ، وعدم إمكان ثنى أصبع اليد ، والعسر فى حركات العنق ، وفقدجزء من عظام الرأس على أثر رفع العظام المكسورة والمنخسفة بعملية التربنة إذ يجعل المصاب أقل مقاومة للإصابات الخارجية والتغييرات الجوية ويعرضه لإصابات المخ كالصرع والجنون وخراجات المخ ويقلل من كفاءته على العمل . كما حكم بأن فصل صيوان الأذن بأكمله يعد عاهة مستديمة بصرف النظر عما يلحق حاسة السمع من ضعف .

وعلى العكس من ذلك لا يعد عاهة مستديمة فقدجزء من صيوان الأذن كزوال الثلث العلوى له أو فقد حلمة الأذن لأن العضو باق ويؤدى وظيفته ، ولا فقد الأسنان لأنها ليست من أعضاء الجسم وفقدها لا يقلل من منفعة الفم بطريقة دائمة لإمكان استبدالها بأسنان صناعية تؤدى وظيفتها [٢] .

---

(١) استئناف مختلط ـ ١٩٣٧/١١/٢٤ ـ تشريع ٥٢ ، ص٢٧ .

(٢) أنظر الأحكام الواردة بالموسوعة الجنائية لجندى عبد الملك ـ الجزء الخامس ـ ص٨٠٣ — ٨٠٥ .

٧٢٥ — اثبات العاهة المستديمة — نصت الفقرتان الأولى والثانية من المادة ٢٣ على أن : « يكون إثبات العاهة المستديمة كلية كانت أو جزئية بشهادة طبية ويعين وزير الشؤون الإجتماعية بقرار منه شكل هذه الشهادة والأتعاب اللازمة للحصول عليها .

« وإذا كانت الشهادة صادرة من الطبيب المعالج بناء على طلب العامل فلا يأخذ الطبيب أتعابا عنها » .

وقد صدر فى ٢٦ مارس ١٩٥١ قرار وزير الشؤون الاجتماعية بشأن هذه الشهادة الطبية [١] مرفقا به النموذج الذى يجب أن تحرر وفقا له ، ويمكن للأطباء والمستشفيات الحصول عليه بالمجان من مصلحة العمل أو فروعها [٢] .

وحدد هذا القرار الأتعاب اللازمة للحصول على الشهادة الطبية من غير الطبيب المعالج باعتبار ٢٥٠ مليما عن كل كشف طبى يوقع على المصاب لهذا الغرض بشرط ألا تتجاوز مجموع الأتعاب جنيها واحدا (م ٢ من القرار) .

ويكون استخراج هذه الشهادة على نفقة صاحب العمل أو المؤمن لديه على حسب الأحوال [٣] أى أنه هو الذى يتحمل أتعاب الطبيب محرر الشهاده باعتبارها داخلة ضمن مصروفات العلاج .

٧٢٦ — التحكيم الطبى — فإذا كان ماتضمنته الشهادة الطبية المذكورة محل نزاع بين صاحب العمل والعامل ، جاز لكل منهما أن يطلب عرض هذا النزاع على الطبيب الشرعى الذى يقع مكان الحادث فى دائرة اختصاصه . وأحال القانون تنظيم إجراءات عرض النزاع على الطبيب الشرعى وتعيين فئات الأتعاب وطرق دفعها إلى قرار يصدره وزير الشؤون الإجتماعية (م ٢٤ ، ٢٥) .

وقد صدر هذا القرار فى ٢٦ مارس ١٩٥١ ويقضى بتقديم طلب التحكيم

---

(١) نشر هذا القرار بالوقائع المصرية — العدد ٣٤ الصادر فى ١٩ أبريل ١٩٥١ .

(٢) أنظر نموذج هذه الشهادة الطبية بالملحق رقم ٥ بنهاية هذا الكتاب .

(٣) عجز الفقرة الأولى من المادة ١٥ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ .

الطبى على استمارة طبقا لنموذج موضوع إلى مصلحة العمل أو أحد فروعها بالأقاليم بالبريد الموصى عليه أو باليد مقابل إيصال بالتسليم . وتقوم مصلحة العمل بالقاهرة بقيد طلبات التحكيم فى سجل خاص (م ١) . وتبلغ الطبيب الشرعى الواقع فى دائرة اختصاصه محل الحادث ، باسم العامل وعنوانه ، ويشفع هذا الإبلاغ بالشهادة الطبية موضوع النزاع (م ٢) . وعلى الطبيب الشرعى أن يحدد زمان توقيع الكشف الطبى ومكانه فى موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ وصول إبلاغ مصلحة العمل له ، وأن يخطر العامل بذلك بخطاب موصى عليه قبل الميعاد المحدد بأسبوع على الأقل (م ٣) . وبعد إتمام الفحص يرسل الطبيب الشرعى قراره مع جميع الأوراق الخاصة به لمصلحة العمل وتقوم المصلحة بابلاغ طرفى النزاع هذا القرار مع بيان قيمة التعويض الواجب دفعه (م ٤) .

ويلزم رافع النزاع بدفع أتعاب الطبيب الشرعى وقدرها جنيه واحد قبل توقيع الكشف إلى مصلحة العمل [1] ، على أن يلزم بها خصمه فى النهاية بدفعها إذا ثبت أنه كان على حق فى منازعته (م ٢٥ من القانون وم ٥ من القرار) .

فإذا كان العامل طالب التحكيم الطبى غير قادر على أداء قيمة الأتعاب وكانت العاهة مسلما بوجودها وانحصر الخلاف فى درجة جسامتها ، جاز تكليف صاحب العمل بأداء تلك القيمة على أن تخصم بعد ذلك من التعويض الذى يستحقه العامل إذا اتضح من قرار الطبيب الشرعى أنه لم يكن محقا فى منازعته (م ٦ من القرار) .

وقد قصد المشرع من وراء تنظيم إجراء الطعن فى الشهادة الطبية أمام الطبيب الشرعى إلى سرعة التفاهم بين الطرفين وتفادى إجراءات التقاضى .

---

(١) نصت المادة الخامسة من القرار الوزارى على أن : « تؤدى أتعاب الطبيب الشرعى باعتبار جنيه واحد عن كل حالة تعرض عليه ويصدر فيها قرار . وعلى طالب التحكيم أن يقوم بتوريد هذه الأتعاب قبل توقيع الكشف الطبى إما نقداً أو بشيك على أحد البنوك أو بحوالة بريدية باسم مدير عام مصلحة العمل . وتقوم المصلحة بصرف هذه الأتعاب للطبيب الشرعى بعد وصول قراره فى موضوع النزاع » .

وكان قانون إصابات العمل القديم يحيل هذا النزاع إلى لجنة تحكيم طبية مؤلفة من ثلاثة أطباء يختار كل من صاحب العمل والعامل طبيبا منهم من قائمة تضعها وزارة الصحة العمومية ويرأس اللجنة الطبيب الشرعى الذى يقع محل الحادث فى دائرة اختصاصه . غير أنه كان يتعذر اجتماع هذه اللجنة فى كثير من الحالات لعدم حضور الأطباء الذين وقع عليهم الاختيار ، الأمر الذى كان يؤدى إلى تأجيل فض النزاع وبالتالى إلى تأخير صرف التعويض المستحق . لهذا رؤى منعا لهذا التعطيل ، الاكتفاء بعرض النزاع على الطبيب الشرعى الذى يقع فى دائرة اختصاصه محل الحادث .

٧٢٧ — ولا يعتبر قرار الطبيب الشرعى فى هذا النزاع ملزماً للمحكمة بل شأنه شأن باقى تقارير الخبراء . وقد كان مشروع القانون الذى تقدمت به الحكومة إلى البرلمان ينص على أن قرار الطبيب الشرعى فى موضوع النزاع غير قابل لأى طعن ، فحذف هذا النص وعللت لجنة الشؤون الإجتماعية والعمل بمجلس النواب هذا الحذف فى تقريرها بقولها « إن فى النص افتئات على حق المحكمة فى تقدير الأدلة والإقتناع عن الطريق الذى تراه ، ولهذا حذفت هذا الحكم وتركت الأمر للمحكمة » .

٧٢٨ — ونصت الفقرة الأخيرة من المادة ٢٤ : « ولا يحول النزاع المذكور دون قيام رب العمل بالالتزامات المقررة عليه فى هذا الباب » أى الباب الثالث وهى مصروفات العلاج الطبى .

٧٢٩ — **حساب التعويض عن العاهة المستديمة الكلية** — يعتبر أعدل تعويض لمن تثبت لديه عاهة مستديمة كلية تعجزه عجزاً دائما عن الكسب هو تقرير معاش دورى له مدى الحياة . وقد أخذ المؤتمر الدولى للعمل المنعقد سنة ١٩٢٥ بهذا المبدأ ، إذ أوصى بأن يأخذ التعويض فى هذه الحالة شكل معاش دورى يبلغ ثلثى أجر المصاب قبل الحادث ، على أن يعطى علاوة إذا كان فى حاجة إلى معاونة شخص آخر كالأعمى .

غير أن المشرع المصرى لم ير الأخذ بمبدأ جعل التعويض إيرادا مدى

الحياة أو معاشاً نظرا لما تستلزمه هـذه الطريقة من إيجاد صناديق خاصة ورقابة كافية لضمان صرف المعاشات بكيفية منتظمة ، وفضل أن يكون هذا التعويض مبلغاً من المال يدفع مرة واحدة . مع أن العامل المصاب يجهل فى معظم الأحوال استثمار التعويض الفورى استثمارا يدر عليه دخلا منتظما مما يؤدى إلى إنفاقه فى مدة وجيزة وبقاء ذى العاهة بغير معونة عالة على المجتمع . هذا إلى أن التعويض الفورى غير عادل لأنه يسوى بين شاب فى مقتبل العمر وشيخ قارب نهايته إذا ما تساوى أجرهما وقت الحادث [١] .

فنصت المـادة ٣٠ من قانون إصابات العمل على أن يدفع للعامل المصاب إذا تخلفت لديه عاهة مستديمة كلية تعويضاً يوازى أجر ١٢٠٠ يوم بحيث لا يقل عن ١٨٠ جنيهاً [٢] ، ولا يزيد عن ٧٠٠ جنيه [٣] (على أن يخصم منه ما دفع من معونة مالية للعجز المؤقت عن المدة التالية للسنة الأولى من تاريخ وقوع الحادث) [٤] .

فالتعويض عن العاهة المستديمة الكلية يعادل أجر نحو ثلاث سنوات ونصف ، ولا شك فى أن هذا التعويض لا يكفى العامل مدى الحياة وخاصة إذا ما كان فى مقتبل العمر .

٧٣٠ — ويحتسب هـذا التعويض على أساس آخر أجرة كان يحصل عليها العامل قبل إصابته أى أجر يوم الحادث ويدخل فى حساب الأجر كل ما كان يتناوله العامل نقداً أو عيناً من كسب إضافى (م ٢٨ فقرة ثانية) . ويحسب الأجر المشار إليه بواقع الشهر ثلاثين يوماً فيما يتعلق بعمال

---

(١) على العريف جزء ٣ ص ١٣١ .

(٢) ويستفيد من تقرير هذا الحد الأدنى العمال الذين يقل أجرهم اليومى عن خمسة عشر قرشا .

(٣) كان التعويض عن العاهة المستديمة الكلية فى القانون القديم مبلغا مساويا لأجر ١٠٠٠ يوم محسوبا على أساس متوسط الأجر اليومى فى الثلاثة شهور السابقة على الحادث بحيث لا يقل عن ١٠٠ جنيه ولا يزيد على ٣٥٠ جنيها .

(٤) أنظر فيما سبق بند ٧٢٠ .

المشاهرة أى يقسم أجر العامل فى الشهر السابق للحادث على ٣٠ لمعرفة الأجر اليومى دون نظر إلى أيام العمل الفعلى نظراً لأن لهذا الأجر صفة إجمالية لا تتأثر بأيام الراحة الأسبوعية والأعياد . أما بالنسبة للعمال الذين يشتغلون بالقطعة فتضم أجورهم التى قبضوها فى أيام عملهم ويقسم المجموع على عدد تلك الأيام أى أنه لا تحتسب فى هذه المدة أيام الراحة والأعياد.

فإذا لم يتسن احتساب الأجر اليومى بسبب قصر مدة خدمة العامل أو بسبب ظروف عمله ، فيعمل الحساب على أساس المتوسط المتقدم ذكره للأجر الذى يتقاضاه أمثاله من العمال الذين يشتغلون عند صاحب العمل ، فإذا لم يوجد له أمثال فمتوسط أجر أمثاله عند صاحب عمل آخر . ويكون أولى بالاختيار صاحب العمل الموجود فى ذات المنطقة (م ٢٨ فقرة رابعة) [١] .

٧٣١ — ولكن قد يحصل أن يكون المصاب من العمال المشتغلين تحت التمرين بغير أجر . فكيف يقدر التعويض المستحق له إذا تخلفت لديه عاهة مستديمة كلية ؟

نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٣٠ من قانون إصابات العمل على تعويض جزافى فى هذه الحالة قدره ١٢٥ جنيهاً .

٧٣٢ — **حساب التعويض عن العاهة المستديمة الجزئية** — أما فيما يختص بمن يصاب من العمال بعاهة مستديمة جزئية كأن يفقد عيناً أو ذراعاً ، فقد رأى المشرع تعويضه بنسبة معينة من التعويض عن العاهة المستديمة الكلية تتناسب مع درجة تأثير العاهة الجزئية فى المقدرة على الكسب [٢] .

ولمعاونة الجهة الطبية المختصة على تحديد درجة العجز ، ولسرعة تفاهم

---

(١) وهى نفس القواعد المقررة لتقدير الأجر الذى يتخذ أساسا لحساب تعويض الوفاة (بند ٧٣٤) .

(٢) على أن المثل الأعلى للتعويض فى هذه الحالة هو معاش دورى يعادل الفرق بين أجر العامل المصاب قبل الحادث وبين أجره الجديد .

الطرفين بغير حاجة للالتجاء إلى القضاء ، أرفق بالقانون جدول يبين نسبة العجز المئوية التى يفترض القانون أنها تنشأ عن فقد بعض الأعضاء المبينة فيه بالنسبة للعاهة المستديمة الكلية وعددها أربع عشرة عاهة . وهذه النسب تقيد الأطباء عند تحرير الشهادة المثبتة للعاهة ، والطبيب الشرعى فى حالة التحكيم ، والمحاكم عند طرح الأمر عليها . وقد وردت العاهات المستديمة الجزئية بهذا الجدول على سبيل المثال لا الحصر :

الإصـــابة	درجة العاهة بالنسبة للعاهة الكلية
فقد الذراع الأيمن إلى الكوع أو ما فوق	٧٠ ٪
« « الأيسر « « «	٦٠ ٪
« « الأيمن إلى ما تحت الكوع	٦٠ ٪
« الساق لغايه الركبة أو ما فوقها	٦٠ ٪
« الذراع الأيسر إلى ما تحت الكوع	٥٠ ٪
« الساق إلى ما تحت الركبة	٥٠ ٪
« حاسة السمع فقدا كلياً ومستديماً	٥٠ ٪
« عين واحدة	٣٠ ٪
« الإبهام	٢٥ ٪
« جميع أصابع القدم الواحدة	٢٠ ٪
« سلامية الإبهام	١٠ ٪
« السبابة	١٠ ٪
« أصبع القدم الكبير	١٠ ٪
« أصبع واحد خلاف السبابة	٥ ٪

ولا يشترط لاعتبار العضو الوارد بالجدول مفقوداً أن يكون قد بتر

أو فصل بل يكفى أن يعجز عجزاً كلياً مستديماً عن أداء وظيفته . (١) غير أن العجز غير الكامل فى أى عضو من الأعضاء الواردة بالجدول لا يؤدى إلى تطبيقه لأنه خاص بفقدها أو عجزها عجزاً كاملا .

ولم يهتم هذا الجدول بمهنة المصاب فى تقدير درجة تأثير العاهة المستديمة الجزئية وإنما راعى أثر الإصابة فى الاستعداد الطبيعى للعامل لمزاولة المهن بوجه عام . وبعبارة أخرى يسرى هذا الجدول على جميع العمال بغير إلتفات إلى ظروفهم الشخصية كالمهنة أو العمر أو الجنس مع أن العدالة تقضى بمراعاة الفوارق بين الحالات المختلفة . فالعاهة الجزئية الواحدة تختلف أهميتها من مهنة إلى أخرى . كما أنه يجب مراعاة السن لأن العاهة قد تستلزم تغيير المهنة فى سن لا يدع للمصاب فرصة ليجد مركزاً يعادل عمله الأصلى .

ويستثنى من ذلك حالة العامل الأعسر إذ ينال عن فقد ذراعه الأيسر التعويض المقرر للذراع الأيمن وبالعكس ، بشرط أن يكون قد أخطر صاحب العمل بذلك وقت إلتحاقه بالخدمة (٢) . ويكفى فى ذلك الإخطار الشفوى وإن كان هـذا القيد لا مبرر له ، إذ يكفى ثبوت وجود هذه الحالة بأى طريق .

فإذا تخلفت لدى العامل المصاب عاهة مستديمة جزئية مما وردت بالجدول المذكور ، ألزم رب العمل بأن يدفع نسبة مئوية من مبلغ التعويض المقدر لحالة العاهة المستديمة الكلية بحسب ما هو مبين بهذا الجدول (م ٣١ بند ١) . غير أنه يلاحظ عدم جواز جمع هذه النسب فى حالة تعدد العاهات الواردة به بل يجب تقدير العجز طبياً .

أما إذا كانت العاهة المستديمة الجزئية غير واردة بالجدول ، فيقدر

---

(١) الفقرة الأولى الواردة أسفل جدول العاهات المستديمة الجزئية الملحق بقانون إصابات العمل .

(٢) الفقرة الثانية الواردة بعد جدول العاهات المستديمة الجزئية الملحق بقانون إصابات العمـل .

التعويض الذى يلزم به صاحب العمل بنسبة ما أصاب العامل من العجز فى مقدرته على الكسب . والجهة الطبية هى المختصة بتقدير مدى العاهة عند تحرير الشهادة بثبوتها على النحو السابق الإشارة إليه (م ٣١ بند ٢) مسترشدة فى ذلك بالجدول المرافق لقانون إصابات العمل[١] .

ويجب فى كلتا الحالتين عند احتساب التعويض عن العاهة الكلية أن يراعى ألا يقل عن ١٨٠ جنيها وألا يزيد على ٧٠٠ جنيه ثم تحتسب بعد ذلك النسبة المئوية التى تؤخذ منه لتقدير التعويض عن العاهة الجزئية (م ٣١)[٢] .

٧٣٣ — وإذا كان المصاب ممن يتمرنون بغير أجر ، فيكون مقدار التعويض عن العاهة المستديمة الجزئية نسبة مئوية من مبلغ ١٢٥ جنيهاً (وهو المبلغ المقدر للتعويض عن العاهة المستديمة الكلية) حسبما هو مبين فى الجدول أو بنسبة ما أصابه من العجز فى قدرته على الكسب طبقاً للشهادة الطبية بالنسبة للعاهات غير الواردة بالجدول (م ٣١ بند ٣) .

٧٣٤ — **موعد استحقاق التعويض** — ولا يستحق دفع التعويض عن العاهة المستديمة — كلية كانت أم جزئية — إلا بعد إنتهاء الحالة بثبوت العاهة على النحو السابق بيانه[٣] . غير أن هذا لا يعنى عدم ثبوت الحق فى التعويض قبل ذلك . إذ بمجرد حصول الإصابة التى تتخلف عنها عاهة واضحة كبتر ساق أو ذراع ينشأ حق المصاب فى التعويض عن العاهة . ولكن يتأخر الدفع لحين استقرار الحالة إذ قد يتخلف عنها ما هو أشد كالوفاة . وينبنى عن ذلك أنه إذا توفى العامل المصاب بعاهة قبل استقرارها

---

(١) جاء فى البند ٢ من المادة ٣١ : « إذا لم تكن الاصابة من الإصابات المبينة فى الجدول سالف الذكر فيقدر التعويض الذى يلزم رب العمل دفعه بنسبة ما أصاب العامل من العجز فى قدرته على الكسب طبقا للشهادة الطبية » . ولا تعنى عبارة « طبقا للشهادة الطبية » أن المحكمة ملزمة بالأخذ بها (راجع بند ٧٢٦) .

(٢) على أن يخصم من التعويض فى النهاية ما دفع من معونة مالية للعجز المؤقت عن المدة التالية للسنة الأولى من تاريخ وقوع الحادث (أنظر بند ٧٢٠) .

(٣) راجع بندى ٧٢٤ و ٧٢٥ .

نهائياً ، بسبب لا علاقة له بالإصابة ، كان لورثته الحق فى مطالبة صاحب العمل بالتعويض المستحق لمورثهم عن العاهة المستديمة التى أصيب بها .

المبحث الرابع

التعويض عن الوفاة

٧٣٥ — **مصروفات الجنازة** — إذا أدى الحادث إلى وفاة العامل ، فإن صاحب العمل يلزم بدفع تعويض لأفراد عائلة العامل المتوفى المحددين فى القانون على سبيل الحصر إذا وجدوا .

كما يلزم صاحب العمل بمصروفات الجنازة على ألا يزيد ما يدفعه فى هذا الشأن على خمسة جنيهات (م٢٨ فقرة أخيرة)[١] . وتشمل مصروفات الجنازة : مصاريف الكفن ، والدفن ، وتشييع الجنازة حسب العرف . ولا تعتبر من حق المستحقين لتعويض الوفاة إذ المقصود بها شخص العامل ولاشأن لها بتعويض الوفاة ، ولذا فإنها تعد من تركته . وتستحق مصروفات الجنازة ولو لم يوجد مستحقون لهذا التعويض ، ويبقى صاحب العمل ملزما بها ولو استهلك العامل تعويض الوفاة عن طريق العجز المؤقت الطويل المدة [٢] .

٧٣٦ — **حساب التعويض عن الوفاة** — أما مقدار تعويض الوفاة الذى قرره قانون إصابات العمل لأسرة العامل المتوفى بسبب حادث العمل فهو مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل مرة واحدة يعادل أجر العامل المتوفى فى ألف يوم (أى أجر ثلاث سنوات تقريباً) بحيث لا يقل مقدار التعويض « الكامل » عن ١٥٠ جنيهاً ولا يزيد على ٦٠٠ جنيه [٣] .

---

(١) ويلزم صاحب العمل بمصروفات الجنازة دون تفرقة بين العمال العاديين والعمال تحت التمرين سواء كانوا بأجر أم بدون أجر .

(٢) أنظر فيما سبق بند ٧٢٠ .

(٣) كان التعويض عن الوفاة فى قانون إصابات العمل القديم رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ مبلغا مساويا لأجر ٨٠٠ يوم محسوبا على مقتضى متوسط الأجر اليومى للعامل فى مدى الثلاثة أشهر السابقة على الحادث بحيث لا يقل التعويض الكامل عن ٨٠ جنيها ولا يزيد عن ٣٠٠ جنيه .

ويتخذ آخر أجر كان يحصل عليه العامل المصاب أساساً لاحتساب التعويض أى أجر يوم الحادث. ويدخل فى حساب هذا الأجر كل ما كان يتناوله العامل من كسب إضافى سواء كان ذلك نقداً أو عيناً (م٢٨ فقرة٢).

ويحسب الأجر المشار إليه بواقع الشهر ثلاثين يوماً فيما يتعلق بعمال المشاهرة أى يقسم أجر العامل فى الشهر السابق للحادث على ٣٠ لمعرفة الأجر اليومى، دون نظر إلى أيام العمل الفعلى نظراً لأن لهذا الأجر صفة إجمالية لا تتأثر بأيام الراحة الأسبوعية والأعياد.

أما بالنسبة للعمال الذين يشتغلون بالقطعة فتضم أجورهم التى قبضوها فى أيام عملهم ويقسم المجموع على عدد تلك الأيام أى أنه لا تحتسب فى هذه المدة أيام الراحة والأعياد. فإذا تعذر معرفة متوسط الأجر اليومى بسبب قصر مدة خدمة العامل أو بسبب ظروف عمله، فيكون الحساب على أساس المتوسط المتقدم ذكره للأجر الذى يتقاضاه أمثاله من العمال الذين يشتغلون عند صاحب العمل، فإذا لم يوجد له أمثال فمتوسط أجر أمثاله عند صاحب عمل آخر. ويفضل عند اختيار صاحب العمل الموجود فى ذات المنطقة (م٢٨ فقرة ٤)[٢].

ويلاحظ أن التعويض عن الوفاة يقل عن التعويض المقرر فى حالة العاهة المستديمة الكلية الذى سبق الكلام عنه. ويمكن تفسير ذلك بأن العامل المصاب أحق بتعويض أكبر لأنه صاحب الشأن المباشر، كما أنه بوفاته تقل نفقات الأسرة.

٧٣٧ — أما إذا كان العامل المتوفى من العمال الذين يشتغلون تحت التمرين بغير أجر،[٣] فإن التعويض الكامل عن وفاته يكون مبلغا إجماليا قدره مائة جنيه.

---

(١) وهى نفس القواعد المقررة لتقدير الأجر الذى يتخذ أساسا لحساب تعويض العاهة (بند ٧٢٨).

(٢) أما إذا كان العامل تحت التمرين يشتغل بأجر ولو كان أجراً بسيطا، فإنه يعامل معاملة العمال العاديين.

٧٣٨ — ولا يلزم صاحب العمل بدفع التعويض الكامل عن الوفاة فى جميع الحالات . بل يتوقف ما يدفعه فعلا على من تركهم العامل من المستحقين للتعويض بمقتضى القانون ، إذ يعفى صاحب العمل من دفع ربع أو نصف هذا التعويض فى حالات وفاة العامل بدون أرملة وولد على النحو الذى سنبينه فيما يلى عند الكلام عن مستحق تعويض الوفاة .

كما نصت الفقرة الأخيرة من المادة ٢٨ من قانون إصابات العمل على خصم ما قبضه العامل المتوفى من تعويض عن عجزه المؤقت عن المدة التالية للعام الأول من تاريخ وقوع الحادث ، من تعويض الوفاة المستحق لذويه (راجع بند ٧٢١) .

٧٣٩ — **المستحقون لتعويض الوفاة** — ولم يتقيد قانون إصابات العمل بقواعد الإرث فى تحديد المستحقين لتعويض الوفاة أو فى تحديد نصيب كل فئة منهم بل حدد بعض الأقارب الذين اعتبرهم مستحقين لهذا التعويض وهم : (١) أرامل المصاب[1] ، (٢) الأولاد ، (٣) الوالدان ، (٤) الإخوة ، (٥) بقية الأقارب لغاية الدرجة الثالثة . وهذا التحديد وارد على سبيل الحصر أى لا يجوز القياس عليه . كما حدد المشرع نصيب كل فئة منهم حسب ماقدره من حاجة كل منهم إلى عون المتوفى ، وذلك فى جدول أرفقه بقانون إصابات العمل .

وهذا التنظيم له صفة النظام العام ، فلا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل أو أسرته على مخالفته . وفيما يلى نص الجدول المذكور :

---

(١) ولا يعتبر زوج العاملة المتوفاة فى إصابات عمل من المستحقين للتعويض على عكس الحال بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة فهو يستحق فيها بشرط أن يكون عاجزاً عن الكسب وكانت زوجته تعوله (راجع بند ٣٦٨ ص ٣٥٠) .

جـــدول

يبين مقدار التعويض للمستحقين بعد وفاة العامل وكيفية توزيعه فيما بينهم

درجة القرابة	النسبة المئوية للتعويض المستحق	التـــوزيع
١ — إذا ترك المتوفى أرملة واحدة أو أكثر وأولادا .	١٠٠ ٪	(ا) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر وولدا واحدا — ٦٠٪ للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٤٠٪ للولد . (ب) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر وولدين — ٦٠ ٪ للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٢٠٪ لكل من الولدين . (ح) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر ، وأكثر من ولدين — ٥٠ ٪ للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٥٠ ٪ للأولاد (بالتساوى فيما بينهم) .
٢ — إذا ترك المتوفى أرملة واحدة أو أكثر ولم يترك أولادا وترك أبوين أو أحدهما .	١٠٠ ٪	٧٥ ٪ للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و ٢٥ ٪ للأبوين (بالتساوى فيما بينهما) لأحدهما .
٣ — إذا ترك المتوفى أرملة واحدة أو أكثر ولم يترك أولادا أو واحدا من أبويه .	١٠٠ ٪	للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) .

درجة القرابة	النسبة المئوية للتعويض المستحق	التوزيع
٤ — إذا لم يترك المتوفى أرامل وترك أولادا .	١٠٠ ٪	للأولاد (بالتساوى فيما بينهم) .
٥ — إذا لم يترك المتوفى أرامل ولا أولادا وترك أبويه أو أحدهما وإخوة أو أخوات	٧٥ ٪	٥٠ ٪ للولدين أو لأحدهما و٢٥ ٪ للأخوة أو للأخوات (بالتساوى فيما بينهم) .
٦ — إذا لم يترك المتوفى أرامل ولا أولادا ولا إخوة ولا أخوات وترك أبويه أو أحدهما .	٥٠ ٪	٥٠ ٪ للأبوين بالتساوى أو لأحدهما .
٧ — إذا لم يترك المتوفى أرامل ولا أولادا ولا أحدا من أبويه بل ترك إخوة أو أخوات .	٥٠ ٪	توزع بالتساوى بين الأخوة والأخوات .

ولا يستحق التعويض من الأولاد والأخوة والأخوات المتقدم ذكرهم إلا الأناث اللاتى لم يتزوجن ، والذكور الذين يقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة أو العاجزين جسمانيا عن كسب عيشهم .

درجة القرابة	النسبة المئوية للتعويض المستحق	التـــوزيع
٨ — إذا لم يترك المتوفى أقارب من المبينين سابقا ولكنه ترك أفرادا آخرين من عائلته لغاية الدرجة الثالثة ولم يكن لهم وقت الحادث عائل سواه .	٥٠ ٪	توزع بين الجميع بالتساوى

٧٤٠ — ويخلص من هذا الجدول أن المشرع قسم أصحاب الحق فى التعويض عن الوفاة إلى ثلاث طبقات :

الطبقة الاولى — وتتكون من أرملة أو أرامل المتوفى ، وأولاده ذكوراً أكانوا أم إناثا بشرط أن يكون الأولاد الذكور عاجزين جسمانيا عن كسب عيشهم أو يكونوا دون الحادية والعشرين سنة ميلادية كاملة ، وأن تكون الإناث لم يتزوجن . ولا يعنى ذلك أن تكن أبكارا بل المهم أن لا يكن فى كنف زوج سواء كن أبكارا أم أرامل أم مطلقات لانعدام الحكمة من التفرقة .

والمنتمون إلى هذه الطبقة لهم الحق فى الحصول على التعويض الكامل المستحق عن وفاة العامل . ويوزع فيما بينهم على الأساس الآتى :

(١) إذا ترك العامل المتوفى أولاداً مستحقين للتعويض ، ولم يترك أرامل قسم التعويض بينهم بالتساوى دون تفرقة بين ذكر وأنثى .

(٢) إذا ترك أرملة أو أكثر [1] ، ولم يترك أولادا مستحقين للتعويض

(١) يقصد بالأرملة زوجة العامل التى توفى عنها وهى فى عصمته . ولا يشترط عجزها أو فقرها أو أن زوجها كان يعولها . كما لا يشترط عدم زواجها مرة أخرى بعد وفاة العامل المصاب (على العريف — جزء ٣ ص ١٥٣) .

أخذت الأرملة الواحدة التعويض بأكمله أو قسم بين الأرامل بالتساوى . اللهم إلا إذا ترك العامل المتوفى أما وأبا أو كليهما ، فإن الأرملة أو الأرامل يحصلن على ٧٥٪ من التعويض المستحق ، بينما يحصل الوالدان بالتساوى بينهما أو الموجود منهما على قيد الحياة على ٢٥٪ منه .

(٣) إذا ترك المتوفى أرملة واحدة أو أكثر ، وأولاداً مستحقين للتعويض [١] ، يتم التوزيع بينهم على النحو الآتى :

(ا) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر ، وولداً واحداً - ٦٠٪ للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و٤٠٪ للولد .

(ب) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر ، وولدين - ٦٠٪ للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و٢٠٪ لكل من الولدين .

(حـ) إذا ترك أرملة واحدة أو أكثر ، وأكثر من ولدين - ٥٠٪ للأرملة أو الأرامل (بالتساوى فيما بينهن) و٥٠٪ للأولاد (بالتساوى فيما بينهم) .

ووجود أحد من المنتمين إلى هذه الطبقة يحجب الطبقتين الأخريتين من الحصول على نصيب فى التعويض . واستثنى من ذلك حالة وفاة العامل عن أرملة أو أكثر دون أن يترك أولاداً مستحقين للتعويض ، فإن للوالدين الحق فى مشاركة أرملة أو أرامل المتوفى فى التعويض المستحق كما ذكرنا آنفا .

الطبقة الثانية - وتتكون من الوالدين [٢] ، والأخوة والأخوات بشرط أن يكون الأخوة الذكور عاجزين جسمانيا عن كسب عيشهم أو دون الحادية والعشرين سنة ميلادية كاملة [٣] ، وأن تكون الأخوات الإناث

---

(١) الأولاد لا يشملون أولاد الأولاد أى الأحفاد .

(٢) ولا يشترط بالنسبة للوالدين الفقر أو العجز عن الكسب أو أى شرط آخر .

(٣) فأخوة العامل المصاب أثناء العمل غير القصر أو العاجزين طبيا ليس لهم أن يطلبوا بتعويض عن وفاة أخيهم طبقا لقانون إصابات العمل ولو لم يكن للعامل المصاب أرملة أو أولاد (استئناف مختلط - ٤٢/٦/٣ - مجموعة ٥٤ — ٢٢٤) .

أما القصر والعاجزون جسمانيا فيستحقون فى التعويض ولو كانوا غير محتاجين كأن يكونوا وارثين مثلا .

لم يتزوجن . ولا يعنى ذلك أن تكن أبكاراً بل المهم أن لايكن فى كنف زوج سواء كن أبكارا أم مطلقات لانعدام الحكمة من التفرقة .

والمنتمون إلى هذه الطبقة لاحق لهم فى التعويض المستحق إلاعندعدم وجود من ينتمى إلى الطبقة الأولى (فيما خلا الاستثناء السابق الإشارة اليه ، والخاص بوجود أرملة أو أكثر دون أولاد إذ يشترك الوالدان فى هذه الحالة فى التعويض) .

كما أن وجود أحد من المنتمين إلى هذه الطبقة يحجب بدوره الطبقه الثالثة من الحصول على نصيب من التعويض .

ولاتستحق هذه الطبقة التعويض الكامل المستحق عن وفاة العامل كالطبقة الأولى بل تحصل على ٧٥٪ من هذا التعويض إذا ترك المتوفى والدين أو أحدهما وأخوة أو أخوات مستحقين للتعويض ويعفى صاحب العمل من ربع التعويض . وفى هذه الحالة يكون للوالدين بالتساوى أو لأحدهما ٥٠٪ ، والإخوة أو للأخوات بالتساوى فيما بينهم ٢٥٪ [١] .

أما إذا ترك المتوفى والدين أو أحدهما فقط ، أو إخوة أو أخوات مستحقين للتعويض فقط ، فلا تحصل هذه الطبقة إلا على ٥٠٪ من تعويض الوفاة ويعفى صاحب العمل من نصف التعويض . ويوزع نصف التعويض المستحق بينهم بالتساوى .

الطبقة الثالثة — وتتكون من أفراد عائلة المتوفى الآخرين لغاية الدرجة الثالثة [٢] الذين لم يكن لهم وقت الحادث عائل سواه . والعبرة بالعول من الناحية الفعلية دون اشتراط وجود حكم قضائى بالنفقة [٣] .

---

(١) ولا يفرق القانون بين الأخوة الأشقاء وغير الأشقاء فى استحقاق التعويض .

(٢) يعتبر العم والعمة والخال والخالة وولد الأخ وولد الأخت والطبقتين الأولى والثانية من الأحفاد والجدود ، من الأقارب إلى الدرجة الثالثة . أما ابن العم وابن الخال فهم من أقارب الدرجة الرابعة .

(٣) على العريف — جزء ٣ ص ١٦١ .

ولم يشترط القانون بالنسبة لأفراد هذه الدرجة ، العجز الجسمانى عن الكسب كما فعل بالنسبة للأولاد والأخوة . ولذا نرى أن يدخل فى هذه الطبقة الثالثة الأولاد والإخوة المحرومين من الاستحقاق باعتبارهم من الطبقة الأولى والثانية بسبب قدرتهم على الكسب إذا ثبت أن العامل المتوفى كان يعولهم فعلا بسبب طلب العلم أو البطالة أو غير ذلك من الأسباب [1] .

وهؤلاء لايستحقون أى نصيب من التعويض إلا فى حالة عدم وجود أقارب للمتوفى من المنتمين للطبقتين السالفتين .

ولا يحصل أفراد هذه الطبقة إلا على ٥٠٪ من التعويض المستحق عن الوفاة ، ويعفى صاحب العمل من النصف الآخر ويوزع بينهم هذا النصف بالتساوى دون تفرقة بسبب الجنس أو قرب الدرجة .

٧٤١ — ويلاحظ أن حرمان بعض أقارب العامل المتوفى من التعويض طبقا لقانون إصابات العمل لايحول دون مطالبتهم صاحب العمل بالتعويض عن الضرر الذى أصابهم طبقا لقواعد المسئولية المدنية التقصيرية إذا توافرت أركانها .

كما أنه يجوز لأقارب العامل المتوفى المستحقين لتعويض الوفاة أن يتمسكوا ضد صاحب العمل بالقواعد العامة للمسئولية ويطالبوا بتعويض عن الضرر الفعلى الذى حل بهم إذا كان الحادث وقع نتيجة خطأ جسيم من جانب صاحب العمل . أما فى غير حالة الخطأ الجسيم ، فلا يجوز للأقارب الواردين بجدول تعويض الوفاة أن يتمسكوا ضد صاحب العمل بأحكام أى قانون آخر خلاف قانون إصابات العمل .

٧٤٢ — **إثبات الاستحقاق فى التعويض** — وقضت الفقرة الثانية من المادة ٢٩ من قانون إصابات العمل بأن «يكون تعيين مستحق تعويض الوفاة

---

(١) من هذا الرأى أيضا على العريف ص١٦٢ .

بشهادة إدارية على حسب الأنموذج الذى يقرره وزير الشؤون الاجتماعية»[١].
وقد صدر هذا القرار الوزارى فى تاريخ ٢٨ مارس ١٩٥١ ببيان نموذج هذه الشهادة الإدارية[٢]. ولا حاجة مع هذه الشهادة إلى إعلام شرعى لأنه يفيد فى بيان الورثة الشرعيين دون الأقارب المستحقين للتعويض طبقا لقانون إصابات العمل. ويكفى للأشخاص الذين عينهم القانون إثبات الصلة القربى ولا حاجة بهم لإثبات الضرر الذى حل بهم نتيجة وفاة العامل أو فقرهم. إلا فيما يتعلق بالأولاد والأخوة الذكور إذ يجب أن يثبتوا عجزهم جسمانيا عن الكسب أو أنهم دون الحادية والعشرين، وفيما يتعلق بالبنات والأخوات اللاتى يجب أن يثبتن أنهن غير متزوجات، وفيما يتعلق بأفراد الطبقة الثالثة الذين يجب إثبات العول.

٧٤٣ — **الوصف القانونى لتعويض الوفاة** — ويعتبر التعويض المستحق لأقارب العامل المتوفى تعويضاً مباشراً لهم وليس إرثا استحقوه عن طريق مورثهم. فهو لا يدخل فى تركة المتوفى، وينبنى على ذلك أنه لا يجوز لدائنى المتوفى أن يستوفوا حقوقهم من هذا التعويض، ولا يخضع للضريبة على التركات[٣].

المبحث الخامس

الجمع بين التعويضات

٧٤٤ — **الجمع بين تعويضات قانون إصابات العمل** — الأصل أنه يجوز الجمع بين التعويضات المختلفة المقررة بمقتضى قانون إصابات العمل لأنها غير

---

(١) وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية أن هذه الفقرة أضيفت للقانون الجديد نظراً لأن الحصول على الإعلام الشرعى قد لا يفيد فى بيان أفراد المستحقين طبقا لهذا القانون، إذ أن الإبن الذى عمره ٢٢ سنة وهو وارث قد لا يكون مستحقا طبقا للقانون، كما أن استخراج هذا الإعلام يتطلب إجراءات طويلة قد تفوت المصلحة على المستحقين.

(٢) نشر هذا القرار بالوقائع المصرية العدد ٣٣ الصادر فى ١٦ أبريل ١٩٥١، وقد أثبتنا نموذج هذه الشهادة الإدارية بالملحق رقم ٦ فى نهاية هذا الكتاب.

(٣) وذلك بعكس التعويضات الأخرى التى تعتبر مستحقة للعامل المصاب بحيث إذا لم يكن قد قبضها فى حياته فإنها تكون مستحقة لتركته وتوزع على ورثته.

متعارضة إذ أن كلامنها خاص بضرر معين من الأضرار الناتجة عن الحادث .
غير أنه ترد على هذه القاعدة ثلاثة استثناءات [١] :

(١) لا يجوز الجمع بين تعويض العاهة المستديمة وتعويض الوفاة . ولا يوجد نص صريح فى القانون يقرر هذا الاستثناء إلا أنه من المفهوم أن التعويض يعطى عن الحالة النهائية التى انتهت إليها إصابة العمل . فإما عاهة مستديمة وإما وفاة .

(٢) لا يجوز الجمع بين تعويض العاهة المستديمة الكلية وتعويض العاهة الجزئية إذ المفروض أن التعويض عن العاهة الكلية يشمل التعويض عن العجز الدائم عن كل كسب ، فيعتبر شاملا للعاهات الجزئية .

(٣) إذا طالت مدة العلاج ، فكل مبلغ دفعه صاحب العمل تعويضا عن العجز المؤقت عن المدة التالية للعام الأول بعد وقوع الحادث يجب خصمه من تعويض العاهة المستديمة أو تعويض الوفاة كما سبق أن ذكرنا [٢] .

فقد نصت الفقرتان الخامسة والسادسة من المادة ٢٧ من قانون إصابات العمل على أنه : « إذا حدثت الوفاة أو ثبتت العاهة المستديمة خلال اثنى عشر شهراً من تاريخ وقوع الحادث ، فإن المبالغ التى تدفع وفقا لهذه المادة (أى التعويض عن العجز المؤقت) لا تخصم من مقدار التعويض المنصوص عليه فى المادتين ٢٨ و٣٠ (وهو التعويض عن الوفاة والتعويض عن العاهة المستديمة) .

« أما المبالغ التى تدفع بعد مدة الاثنى عشر شهراً فتخصم من مقدار التعويض المذكور » .

ويؤخذ على هذا النص أنه جعل أساس الخصم انقضاء سنة على وقوع الحادث ، وكان الأعدل أن ينص على بلوغ مدة العجز المؤقت اثنى عشر

---

(١) نخلص من استبعاد هذه الاستثناءات أنه يجوز الجمع بين : مصروفات العلاج ، وتعويض العجز المؤقت ، وتعويض العاهة المستديمة أو تعويض الوفاة ومصروفات الجنازة .

(٢) أنظر فيما سبق بند ٧٢٠ .

شهراً إذ قد يعود العامل إلى العمل فترة من الزمن أثناء العلاج وقبل تمام الشفاء .

على أن هذا الاستثناء برمته فيه إجحاف بالعمال إذ أنه لا محل لخصم تعويض العجز المؤقت من التعويض عن العاهة المستديمة أو الوفاة إذ أن كلا منهما يعالج ضررا مستقلا . فضلا عن أن استمرار العجز المؤقت مدة طويلة قد يؤدى إلى ضياع تعويض العاهة المستديمة أو الوفاة . ولكن المشرع قصد من ورائه إلى التخفيف من أعباء أصحاب الأعمال فى حين أن هذا التخفيف لامحل له مع وجود نظام التأمين الإجبارى عن حوادث العمل .

٧٤٥ — الجمع بين التعويض المدنى وبين تعويضات قانون إصابات العمل — وإذا استخدم العامل المصاب حقه فى مطالبة صاحب العمل بالتعويض الكامل طبقا للقواعد العامة فى حالة وقوع خطأ جسيم من جانب صاحب العمل ، فإنه لا يجوز للعامل أن يجمع بين تعويضات قانون إصابات العمل والتعويض الذى يستحقه تطبيقاً لأحكام القانون المدنى . بل له أن يحصل على أكبر المبلغين ، وذلك لأن الضرر المراد تعويضه واحد فى الحالتين كما سبق أن ذكرنا [٣] .

وإذا كانت إصابة العامل الموجبة للتعويض بمقتضى قانون إصابات العمل تقتضى قانونا مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل ، جاز للعامل أن يطالب بالتعويض إما صاحب العمل طبقا لقانون إصابات العمل وأما ذلك الغير طبقا للقواعد العامة . فهل يجوز للعامل المصاب فى هذه الحالة الجمع بين التعويضين ؟ قررت المادة السابعة من قانون إصابات العمل أنه فى حالة ما إذا حصل العامل على التعويض من صاحب العمل يحل الأخير محل العامل فى حقوقه إزاء الشخص المسئول ؛ أما إذا طالب العامل الغير

---

(١) أنظر حكمى النقض المشار إليهما بالهامش رقم ٣ صفحة ٢٥١ .

فإن التعويضات التى يقبضها العامل فعلا منه ، تخصم من التعويض المستحق قبل صاحب العمل [١].

٧٤٦ — الجمع بين مبلغ التأمين الخاص والتعويضات عن اصابة العمل — ولكن يجوز للعامل الذى أمن تأمينا خاصاً لمصلحته لدى إحدى شركات التأمين على مبلغ معين يقبضه من الشركة فى حالة إصابته بحادث معين ، أن يجمع بين تعويضات قانون إصابات العمل ومبلغ التأمين المستحق له قبل شركة التأمين المتعاقد معها .

٧٤٧ — الجمع بين مكافأة مدة الخدمة وبين تعويضات اصابة العمل — وقد كانت المادة ٢٤ من قانون عقد العمل الفردى القديم رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ لا تجيز الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة وبين التعويض عن العاهة المستديمة أو التعويض عن الوفاة . غير أن هذا النص استبعد من قانون عقد العمل الفردى الجديد رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فأصبح من الجائز الجمع بينها . والواقع أن سبب استحقاق كل منهما مختلف عن سبب استحقاق الآخر [٢] .

---

(١) أنظر فيما بعد بند ٧٥٢ .

(٢) راجع فيماسبق ص ٣٤٠ ، وبند ٣٧٠ ص ٣٥٥ .

الفصل الرابع

المطالبة بالتعويضات المقررة

قد تستوجب إصابة العامل مساءلة أشخاص خلاف صاحب العمل ، مما يثير البحث فيمن يطالب بالتعويض عنها .

كما نظم قانون إصابات العمل بعض إجراءات ومواعيد خاصة بالمطالبة بالتعويضات التى نص عليها .

وأخيراً فقد حرص المشرع على وضع الضمانات الكفيلة بحصول العامل والمستحقين بعد وفاته على التعويضات المقررة لهم قانونا .

وسندرس فى المباحث الثلاثة التاليـــة : الأشخاص الجائز مطالبتهم بالتعويض ، وإجراءات ومواعيد المطالبة ، وضمانات الحصول على التعويض .

المبحث الأول

الأشخاص الجائز مطالبتهم بالتعويض

٧٤٨ — الأصل أن يتقاضى العامل المصاب التعويض عن إصابته من صاحب العمل[1] (مادة ٣) . غير أنه قد تعرض أحوال تكون فيها المسئولية الناشئة عن حوادث العمل واقعة على أشخاص آخرين مع صاحب العمل كأن يعهد بالعمل إلى مقاول من الباطن أو يعير العامل للغير أو يقع الحادث نتيجة لفعل شخص أجنبى عن المحل الذى وقع به هذا الحادث . فى جميع هذه الأحوال ، قضى المشرع بحق العامل فى مطالبة صاحب العمل بالتعويض إما بصفة أصلية أو بصفة احتياطية أو بالتضامن مع هؤلاء المسئولين الآخرين على التفصيل الذى سنأتى به .

---

(١) وقد نصت المادة التاسعة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ على أنه « إذا كان صاحب العمل مؤمنا على حوادث العمل جاز للعامل أن يطالب بحقوقه رب العمل والمؤمن لديه معاً متضامنين » ، وسنتناول موضوع التأمين عن حوادث العمل فى المبحث الثالث .

٧٤٩ — **المقاول من الباطن** — كثيراً ما يعهد المقاول الأصلى فى أعمال المقاولات إلى بعض المقاولين من الباطن بتنفيذ أجزاء من عملية المقاولة كأن يعهد مقاول بناء عمارة بأشغال النجارة إلى مقاول من الباطن . فإذا أصيب أحد عمال المقاول من الباطن ، وتوافرت شروط استحقاق التعويض عن هذه الإصابة طبقا لقانون إصابات العمل ، حق للعامل المصاب أن يطالب المقاول من الباطن — باعتباره صاحب العمل المتعاقد معه — بالتعويضات المقررة فى هذا القانون .

ولكن خشى المشرع أن يكون المقاول من الباطن غير ملىء مما يحول بين المصاب وبين الحصول على حقه فى يسر وبغير عنت . فقرر فى المادة الخامسة من قانون إصابات العمل اعتبار المقاول الأصلى — وهو المنظم للمقاولة والمنتفع الأكبر منها — ضامنا متضامنا مع المقاول من الباطن أمام عمال هذا الأخير فى التعويضات المقررة بمقتضى قانون إصابات العمل[1] .

فتنص المادة الخامسة على أنه : « إذا عهد رب العمل إلى مقاول بتنفيذ العمل كان للعامل الحق فى أن يطالب بالتعويض كلا من المقاول ورب العمل على أساس الأجر الذى يدفعه أولهما للعامل . فإذا استعمل العامل حقه ضد رب العمل جاز لهذا الأخير أن يرجع على المقاول ليسترد منه ما دفعه للعامل » .

وقد قضت محكمة النقض بانه لا شبهة فى — أن النص على أن لصاحب العمل أن يسترد من المقاول من الباطن ما قد يكون ألزم بدفعه للعامل الذى

---

(١) كان القانون القديم يشترط لمكفالة المقاول الأصلى للمقاول من الباطن أن يقع الحادث فى مكان العمل الخاضع لاشراف المقاول الأصلى . ولكن تبين أن هذا الشرط يشجع أصحاب الأعمال على التحايل للتهرب من المسئولية بإعطاء بعض العمليات إلى مقاولين من الباطن غير مليئين يقومون بما يعهد إليهم فى أمكنة يمكن أن يقال أنها بعيدة عن إشرافهم ، فضلا عن أنه يتعارض مع ما يقضى به القانون رقم ٦٨ لسنة ١٩٤٢ من إلزام صاحب العمل الأصلى بالتأمين إذا لم يقم به المقاول من الباطن . فرؤى حذف الحكم القاضى بعدم مسئولية رب العمل إذا وقع الحادث فى الأمكنة الخارجة عن إشرافه (راجع المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠) .

اختار مقاضاته ، ولم يقاض المقاول من الباطن — لا شبهة فى أن هذا النص بصيغته التى ورد بها يقطع بأن المشرع اعتبر صاحب العمل مجرد ضامن للمقاول من باطنه الذى يعتبر المدين الأصلى للعامل ، وأن حقوق وواجبات صاحب العمل هى حقوق الضامن وواجباته . وقد قصد واضع القانون من النص على ذلك مصلحة العمال الذين سن هذا التشريع لهم . وبناء على ذلك فإن سقوط الدين عن المدين لسبب أو لآخر ، تسقط معه مسئولية الضامن[1].

ويلاحظ أن كفالة المقاول الأصلى للمقاول من الباطن مقصورة على التعويض المستحق بمقتضى قانون إصابات العمل دون التعويض الذى يستحق بالتطبيق لأحكام المسئولية المدنية إذا وقع خطأ جسيم من جانب المقاول من الباطن .

فللعامل المصاب أن يطالب بالتعويض المقرر فى قانون إصابات العمل كلا من المقاول من الباطن وصاحب العمل الأصلى معا أو على التعاقب وبدون تفضيل بينهما . فإذا استعمل العامل حقه ضد صاحب العمل الأصلى ، جاز لهذا الأخير أن يرجع على المقاول من الباطن ليسترد منه ما دفع .

على أن نص المادة الخامسة من قانون إصابات العمل الذى أعطى للعامل أو من يتلقون الحق عنه الخيار فى الرجوع على رب العمل أو المقاول ، لا يعتبر ملزما ومن النظام العام فيما يختص بالعلاقة بين صاحب العمل الأصلى والمقاول من الباطن . فيجوز لهما أن يتفقا فيما بينهما على أن يتحملا المسئولية معا أو أن يتحملها أحدهما دون الآخر ، سواء أكان هذا المسئول هو المقاول من الباطن أو صاحب العمل الأصلى . ومتى انعقد الاتفاق بينهما على وجه معين ، وجب تنفيذ ما اتفقا عليه على اعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين[2]. أما إذا سكتا عن تحديد المسئول عن التعويض عن إصابات

---

(١) محكمة النقض — ١٣ يونيو ١٩٤٠ — القضية ١٨ سنة ١٠ القضائية — المبادىء القانونية فى عقد العمل رقم ١٣٣ ص ٤٠٨ .

(٢) محكمة مصر الإبتدائية — ٢٠ أبريل ١٩٥٢ — القضية رقم ٦٥٧ سنة ١٩٥٢ كلى — المبادىء القانونية فى عقد العمل رقم ٨٨ ص ٢٧١ .

العمل ، فإن المقاول من الباطن يعتبر هو المسئول عن التعويض ، ومن حق صاحب العمل الأصلى أن يسترده منه إذا ما دفعه للعامل ، وفقا لنص المادة الخامسة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ .

٧٥٠ — **إعارة العامل للغير** — إذا ما أعار رب العمل عامله إلى شخص آخر للانتفاع به ، وأصيب هذا العامل أثناء قيامه بالعمل فى محل الشخص المعار إليه ، فيكون صاحب العمل (المعير) مسئولا عن دفع التعويض المقرر بقانون إصابات العمل .

ولقد نصت على ذلك المادة السادسة من القانون المذكور بصريح العبارة إذ جاء بها : « إذا أجر رب العمل أو أعار عاملا للغير مؤقتا للاشتغال عنده ، ظل مسئولا أمام العامل المذكور بمقتضى أحكام هذا القانون » .

ويلاحظ أن مسئولية رب العمل المعير لا تعفى المعار إليه من المسئولية إذ أن هذا الأخير يعتبر بالنسبة للعامل المعار فى حكم رب العمل . ولم يقصد المشرع من إبقاء مسئولية رب العمل المعير إعفاء مسئولية المعار إليه وإنما قصد منع أصحاب الأعمال من أن يتخذوا من مقاولين صوريين وسيلة للتهرب من المسئولية[1] .

ولكن يجب التمييز بين إعارة العامل بأجر أو بدون أجر وبين إيقاف العقد ومنح العامل إجازة لكى يعمل مؤقتا لدى الغير إذ فى هذه الحالة يوقف العقد الأول وينشأ عقد عمل جديد بين العامل ورب العمل الجديد ؛ ولا يمكن أن يسأل رب العمل القديم عما قد يصاب به العامل أثناء عمله لدى رب العمل الجديد .

كما يجب التمييز بين الاعارة وبين تحويل عقد العمل كما يحدث عادة عند بيع محل التجارة أو الصناعة ، إذ أن هذا التحويل يؤدى إلى استبدال رب

---

(١) راجع التفسير الذى أدلى به وزير الشؤون الإجتماعية أمام مجلس النواب بجلسة ٢ مايو سنة ١٩٥٠ .

عمل جديد برب العمل القديم . ويكون بذلك رب العمل الجديد هو المسئول وحده عن تعويض إصابات العمل الناشئة بعد تحويل العقد .

٧٥١ — الحوادث الناجمة عن فعل الغير — قد تحصل الإصابة الموجبة للتعويض بمقتضى قانون إصابات العمل نتيجة فعل الغير الذى يقتضى مساءلته مسئولية كاملة أو جزئية طبقا لأحكام القانون المدنى ؛ مثال ذلك أن يصاب العامل بسبب العمل وفى أثناء تأديته من اعتداء الغير عليه . فى هذه الحالة يلزم صاحب العمل بتعويض العامل المصاب على اعتبار أن الإصابة تعتبر من إصابات العمل . غير أن إعفاء مرتكب الحادث من كل مسئولية لا يتفق والعدالة . لذا قضت المادة السابعة من قانون إصابات العمل بأنه « إذا كان الإصابة الموجبة للتعويض بمقتضى هذا القانون تقتضى قانونا مسئولية شخص آخر خلاف رب العمل ، جاز للعامل أن يطالب بالتعويض رب العمل أو ذلك الشخص الآخر .

« ويحيل رب العمل الذى دفع التعويض محل العامل فى حقوقه قبل الشخص المسئول ، كما يخصم التعويض الذى يقبضه العامل فعلا من الشخص المسئول من التعويض المستحق له قبل رب العمل » .

والخيار متروك للعامل : فله أن يرفع دعواه ضد الشخص الآخر إذا رأى أن هذا الطريق أفيد له باعتبار أن المسئولية هنا لا يحدها المبلغ الجزافى المقرر فى قانون إصابات العمل وإنما يعوض عن جميع الأضرار التى حلت به طبقا للقواعد العامة [1] . وفى هذه الحالة يبرأ صاحب العمل من إلتزامه

---

(١) أنظر حكم محكمة الاستئناف المختلطة الصادر فى ١٩٤٤/٦/٢٨ وقد جاء فيه : « أن دعوى التعويض التى ترفع على شخص آخر خلاف صاحب العمل تخضع لأحكام القواعد القانونية العامة من حيث المبدأ والأساس الذى تقوم عليه مسئولية هذا الشخص . أما القانون الخاص بإصابات العمل فإنه لا ينظم سوى العلاقات بين صاحب العمل والعامل فى صدد مخاطر العمل . وفيما عدا ذلك لا ينطبق القانون حتى على العلاقات بين صاحب العمل والعامل (مجموعة ٥٦ ـ ٢١٠) .

بالتعويض المحدد قانونا بقدر ما يقبضه **فعلا**[1] العامل المصاب من الغير المسئول عن الحادث . فإذا حصل من هـذا الغير على مبلغ يوازى مقدار التعويض الملزم به صاحب العمل قانونا أو يزيد عنه ، لم يعدله حق فى مطالبة صاحب العمل بشىء من التعويض عن إصابته . أما إذا لم يحصل منه إلا على مبلغ أقل ، كان له أن يرجع على صاحب العمل ليقتضى باقى التعويض المستحق له قبله .

وقد يرى العامل المصاب أن مصلحته تقضى بمطالبة صاحب العمل بالتعويض المستحق له قانونا دون مقاضاة الغير المتسبب فى الحادث ، كأن يكون هـذا الغير غير ملىء أو غير مسئول سوى مسئولية جزئية ، أو أن إجراءات التقاضى تحتاج إلى وقت طويل لا يستطيع عليها صبرا . وفى هذه الحالة يلزم صاحب العمل بدفع هـذا التعويض غير أنه يحل محل العامل فى حقوقه إزاء الشخص المسئول ، وذلك فى حدود المبلغ الذى دفعه كتعويض بموجب قانون إصابات العمل . وبذلك يتسنى له استرداد ما دفع إلى عامله .

ولما كان صاحب العمل يدفع فى غالب الأحوال التعويض المستحق عليه قانونا دون مماطلة ، فإن حاجة العامل المصاب قد تدفعه إلى قبول هـذا التعويض الجزافى صارفا النظر عن مقاضاة ذلك الغير المسئول لما تتطلبه هذه المقاضاة من وقت ونفقة . ولذا فإننا نرى وجوب تعديل الفقرة الثانية المادة السابعة من قانون إصابات العمل بحيث تعطى العامل المصاب الذى يقتضى التعويض المقدر فى قانون إصابات العمل من صاحب العمل — الحق فى مطالبة المسئول عن الحادث بما يستحق قبله من تعويضات كاملة بمقتضى القواعد القانونية العامة بعد خصم مقدار التعويض الذى قبضه فعلا من رب العمل . على أن يحل صاحب العمل محل العامل فى المطالبة بذلك الجزء من التعويض الذى قام بدفعه .

---

(١) المقصود بالقبض الفعلى هو حصول العامل نهائيا على التعويض سواء بالقبض نقداً أو بالمقاصة القانونية أو الاتفاقية . ولكن لا يشمل ذلك استلام سندات تحت الإذن بقيمة التعويض لأنه لا يعرف مصيرها النهائى .

المبحث الثالث

اجراءات ومواعيد المطالبة

٧٥٢ — تبليغ البوليس — كان قانون إصابات العمل القديم رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ يفرض على العامل تبليغ البوليس عن الحادث الذى نجمت عنه إصابة العمل « فى أقرب وقت وقبل أن يترك عمله من تلقاء نفسه »، ورتب على عدم قيام العامل أو ذويه بهذا التبليغ عدم قبول دعوى التعويض (م ١٠). وقد حذف هذا النص فى مجلس النواب عند مناقشة قانون إصابات العمل الجديد إذ تبين أن هذا الإلزام يلقى عبئا غير مقبول على العامل. فقد يكون مصابا إصابة تفقده الوعى أو قد يجهل الورثة فى حالة الوفاة وجود هذا الشرط، فلا يبادرون إلى الإبلاغ فيضيع عليهم التعويض.

واكتفى القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بتكليفه بتبليغ صاحب العمل أو مندوبه بدلا من تبليغ البوليس [١]. فنص فى المادة ١١ منه على أنه « يجب على العامل أن يبلغ فوراً رب العمل أو المندوب لمراقبة عمله، الحادث والظروف التى وقع فيها، وذلك متى سمحت حالته بذلك ». ولم يرتب القانون جزاء على مخالفة هذا النص.

وقد اعتبر القانون المذكور أن صاحب العمل هو المكلف بتبليغ البوليس عن الحادث. فقد نصت المادة ١٢ على أنه: « يجب على صاحب العمل إبلاغ البوليس كتابة عن كل حادث يصاب فيه أحد عماله إصابة تعجزه عن العمل مدة تزيد على ثلاثة أيام وذلك خلال أربعة أيام من تاريخ علمه بهذا الحادث [٢]. ويجب أن يكون البلاغ مشتملا على إسم المصاب، وعنوانه، مع بيان موجز عن الحادث، ونوع الإصابة، واسم الطبيب المعالج

---

(١) وإن كان لا يوجد ما يمنع من أن يقوم العامل أو من يمثله بتبليغ البوليس دون إلزام عليه بذلك حتى يضمن سرعة بدء التحقيق.

(٢) ولا يشترط علمه من بلاغ العامل إليه طبقاً للمادة ١١، بل يكفى علمه بالحادث من أى مصدر كان.

وعنوانه ، وإسم شركة التأمين التى قد يكون رب العمل مؤمنا لديها » .

ومن هـذا النص يبين أن بلاغ صاحب العمل يجب أن يكون كتابيا ومشتملا على البيانات الواردة به . ويعفى صاحب العمل من الالتزام بتقديم هذا البلاغ إذا كانت الإصابة لم تعجز العامل عن مزاولة مهنته مدة تزيد على ثلاثة أيام نظراً لبساطتها ولعدم استحقاق العامل المصاب لتعويض عن العجز المؤقت الناجم عنها [١] .

فإذا تخلف صاحب العمل عن التبليغ فى الميعاد المحدد كان مرتكبا لجريمة الجنحة المنصوص عليها فى المادة ٣٢ من القانون وعقوبتها الغرامة التى لا تزيد على عشرة جنيهات .

ويجب على البوليس — طبقا للمادة ١٣ من القانون — أن يجرى تحقيقا عن كل إصابة عمل تبلغ إليه .

وكانت قد جرت العادة بأن يكتفى البوليس فى تحقيق هـذه الحوادث بإثبات ما إذا كان الحادث جنائياً أو وقع قضاء وقدراً ، أما كيفية وقوع الحادث والظروف التى أحاطت به فلا يتعرض لها مع أنها على جانب عظيم من الأهمية فى إثبات ما إذا كانت الإصابة نشأت أثناء العمل وبسببه أم لا . ولذا حرص القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ على مطالبة البوليس بأن « يبين فى التحقيق ظروف الحادث بالتفصيل . وتثبت فيه أقوال الشهود ورب العمل أو من يمثله والعامل المصاب إن أمكن » . [٢]

كما أوجب على البوليس « أن يبلغ مصلحة العمل فوراً عن هذه الحالات ويوافيها بصورة من محضر التحقيق . وللمصلحة أن تطلب استكمال التحقيق إذا رأت محلا لذلك » (م ١٣ فقرة ٢) .

---

(١) راجع فيما سبق بند ٧١٩ .

(٢) كان مشروع القانون المقدم من الحكومة يقصر التحقيق على حالة الإصابات البالغة أو التى ينشأ عنها وفاة العامل ، ولكن مجلس النواب جعل هذا التحقيق شاملا كل إصابة تبلغ إلى البوليس .

٧٥٣ — دعوى التعويض [١] — قضت الفقرة الأولى من المادة العاشرة من قانون إصابات العمل بأن « لا تقبل دعوى التعويض إلا إذا كان رب العمل أو من ينوب عنه قد طولب كتابة بالتعويض فى خلال السنة التالية للوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة » . والحكمة من هذا القيد لفت نظر صاحب العمل للموضوع لترتيب دفاعه قبل فوات الفرصة حتى لا يفاجأ بالمطالبة بعد مرور وقت طويل . إذ أن دعوى المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل — فيما عدا التعويض عن العجز المؤقت — لا تسقط إلا بتقادم ١٥ سنة حسب القواعد العامة [٢] .

وقد كان القانون الملغى يشترط أن ترفع دعوى التعويض فى خلال ستة شهور من تاريخ الوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة . وترتب على هـذا النص حرمان كثيرين من العمال أو ذويهم من التعويض المستحق لهم . وكان يحصل فى بعض الحالات أن يبدى صاحب العمل استعداده لدفع التعويض إذا ما قدم له إعلام شرعى بأسماء الورثة ودرجة قرابتهم للعامل المتوفى ، ونظراً لطول الإجراءات التى يستنفدها الحصول على هـذا المستند ، كانت تفوت مدة الستة شهور ، فيمتنع صاحب العمل عن الدفع بحجة مضى المدة المسقطة ، فإذا ما رفعوا الأمر للقضاء فإنه يحكم بعدم قبول الدعوى [٣] . ولذا فقد رؤى تعديل هذا النص بما يرفع الإجحاف الشديد بالعمال وذويهم بأن جعل المطالبة بالتعويض فى خلال المدة المقررة قانونا هو الشرط

---

(١) « القضاء المدني هو المختص من حيث المبدأ بدعاوى إصابات العمل . ولـكن بناء على نظرية التبعية يعتبر القضاء التجارى مختصا أيضا بهذه الدعاوى متى كانت الإصابات حدثت أثناء مزاولة عمل ذى صفة تجارية » (استئناف مختلط ـ ١٦/٤/١٩٣٨ ـ مجموعة ٥٠ ـ ٢٢١) .

(٢) أما تعويض العجز المؤقت فإنه يتقادم بخمس سنوات بالنسبة لـكل مبلغ أسبوعى نظراً لأنه حق دورى يتجدد (٣٧٥ مدني) .

ويلاحظ أن انتهاء عقد العمل لا يؤثر فى مدة تقادم التعويض . ولا تنطبق المادة ٦٩٨ مدنى (راجع بند ٣٩١) .

(٣) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ .

لقبول دعوى التعويض دون أن تشترط مدة خاصة يجب أن ترفع خلالها دعوى التعويض ذاتها .

٧٥٤ — فيجب لقبول دعوى التعويض أن يكون صاحب العمل أو من ينوب عنه قد طولب كتابة بالتعويض فى خلال السنة التالية للوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة (١) .

فلا تكفى إذن المطالبة الشفوية لمنع سقوط الحق فى رفع دعوى التعويض . غير أن الفقرة الثانية من المادة العاشرة اعتبرت أى إجراء تقوم به مصلحة العمل فى مواجهة صاحب العمل أو من يقوم مقامه فى حكم المطالبة الكتابية إذ أن الغرض من هذا القيد كما ذكرنا هو لفت نظر صاحب العمل للموضوع حتى يرتب دفاعه قبل ضياع الفرصة .

٧٥٥ — هذا ويلاحظ أنه لامحل لاشتراط المطالبة الكتابية بالتعويض حتى تقبل دعوى التعويض إذا كانت الدعوى نفسها قد رفعت فى خلال السنة التالية للوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة .

أما إذا كانت الدعوى رفعت بعد فوات هذه المدة ، فلصاحب العمل أن يدفع بعدم جواز قبول الدعوى إذا لم يكن قد طولب هو أو من ينوب عنه بالتعويض فى خلال المدة المقررة قانونا . ولا يصح للمحكمة أن تطالب من تلقاء نفسها بتقديم الدليل على حصول هذه المطالبة إذ أن هذا الشرط لقبول دعوى التعويض قصد به التخفيف من التبعة الملقاة على أصحاب الأعمال .

على أن مجرد الدفع بعدم جواز قبول الدعوى لعدم المطالبة بالتعويض فى المدة القانونية ، وثبوت عدم حصول هذه المطالبة ، لا يكفى للحكم بعدم قبول دعوى التعويض إذا ثبت أن عدم المطالبة ترجع إلى أسباب مقبولة (م ١٠ فقرة ٣) ، وتقدير ما إذا كانت هذه الأسباب مقبولة أو غير مقبولة ،

---

(١) كان مشروع القانون المقدم من الحكومة يستلزم هذه المطالبة خلال ستة أشهر رفعها البرلمان الى سنة .

أمر متروك للمحكمة تفصل فيه بحسب ظروف كل حالة [١] .

٧٥٦ — ولا تشترط هذه المطالبة بالتعويض فى خلال المدة المحددة إلا بالنسبة لدعوى التعويض المرفوعة طبقا لقانون إصابات العمل .

أما دعوى التعويض المرفوعة طبقا لقواعد المسئولية المدنية فى حالة وقوع خطأ جسيم من جانب رب العمل ، فإنها لا تسقط إلا بفوات المدة العادية أى خمس عشرة سنة .

٧٥٧ — ولكن هل يسرى هذا الشرط على دعاوى المطالبة بالتعويضات المستحقة بمقتضى قانون إصابات العمل على اختلاف أنواعها ؟

ذكر القانون أنه لا تقبل دعوى التعويض إلا إذا كان رب العمل أو من ينوب عنه قد طولب كتابة بالتعويض فى خلال السنة التالية **للوفاة أو ثبوت العاهة المستديمة** . فهل يفهم من ذلك أن هـذا الشرط يسرى على دعاوى التعويض عن الوفاة والعـاهات المستديمة دون دعاوى المطالبة بالتعويضات الأخرى المستحقة تطبيقا لقانون إصابات العمل كمصاريف العلاج والتعويض عن العجز المؤقت ؟

يرى البعض أن هذا الشرط المتعلق بمدة تقادم دعوى التعويض يسرى على جميع التعويضـات المستحقة بقانون إصابات العمل ، وأنها تبتدىء فى جميع الأحوال بعد انتهاء العلاج سواء انتهى بالوفاة أم بالعاهة المستديمة أم بالشفاء [٢] .

ونرى خلافا لهذا الرأى أن هذا الشرط يعد استثناء واردا على القاعدة العامة للتقادم ، لا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه . وما دام أن النص لم يشر إلا إلى الوفاة وثبوت العاهة المستديمة ، فلا يسرى حكمه إلا على

---

(١) ويعتبر إقرار صاحب العمل بمبلغ التعويض وتعهده بدفعه سببا مقبولا لعدم المطالبة . ويلاحظ أن صاحب العمل ملزم — طبقا للمادة ١٥ — بإبلاغ مصلحة العمل كتابة بمبلغ التعويض الذى دفعه أو تعهد بدفعه (أنظر بند ٧٦٣) . ويعد الإبلاغ المتضمن للتعهد بالدفع إقراراً يعفى من المطالبة الكتابية (على العريف — ص ١٩٢) .

(٢) على العريف — شرح تشريع العمل فى مصر — الجزء الثانى ص ٣١٨ بند ٦٠٨ .

التعويضات عن الوفاة وعن العاهات المستديمة دون غيرها من التعويضات المستحقة طبقاً لقانون إصابات العمل كمصروفات العلاج والتعويض عن العجز المؤقت .

٧٥٨ ـ الحكم على وجه السرعة والاعفاء من الرسوم ـ قضت المادة ١٧ من قانون إصابات العمل بأن يحكم فى المنازعات الحاصلة بشأن تعويض إصابات العمل على وجه الاستعجال . ويعنى ذلك أن دعاوى التعويض لا تمر على قاضى التحضير ، كما أن المحاكم تتشدد فى تأجيلها عند نظرها ، ويتعين عليها أن تفصل فيها بأسرع ما يمكن ، ولا تجوز المعارضة فى الأحكام الغيابية الصادرة فيها (م ٣٨٦ مرافعات) ، ويكون ميعاد استئناف الأحكام فيها عشرة أيام بدلا من عشرين (م ٤٠٢ مرافعات) ، ويجب على المحكمة إيداع مسودة الحكم خلال سبعة أيام بدلا من خمسة عشر يوما فى حالة النطق بالحكم فى جلسة المرافعة (م ٣٤٦ مرافعات) .

كما نصت على إعفاء العامل أو « ورثته » من دفع الرسوم القضائية عن دعاوى التعويض عن إصابات العمل ليجنبهم مشقة اتخاذ إجراءات المعافاة . ويقصد بالورثة المستحقين لتعويض الوفاة ، وورثة العامل الشرعيين الذين يطالبون بالتعويضات المستحقة للعامل فى حياته ولم يكن قد قبضها قبل وفاته كمصروفات العلاج وتعويض العجز المؤقت [1] .

المبحث الثالث

ضمانات الحصول على التعويضات

اشتمل القانون على جملة أحكام تهدف إلى ضمان حصول العامل والمستحقين بعد وفاته على التعويضات المقررة لهم قانونا .

وفيما يلى بيان هذه الضمانات :

---

(١) على العريف — جزء ٣ بند ١٢٧ ص ١٨٧ .

٧٥٩ — (١) **بطلان كل اتفاق يقصد به تخفيض قيمة التعويض** — نصت الفقرة الثانية من المادة الرابعة من قانون إصابات العمل على أنه: « يقع باطلا كل اتفاق يقصد به خفض التعويض المستحق للعامل المصاب أو لمن يستحقونه بعد وفاته عن الفئات المقررة بهذا القانون، وذلك سواء أبرم هذا الاتفاق قبل وقوع الحادث أو بعده ».

وقد أضيفت العبارة الأخيرة إلى هذا النص فى القانون الجديد دفعاً لكل لبس، واستبعادا للتفسير الذى قال به بعض أصحاب الأعمال وشركات التأمين فى ظل القانون القديم من أن البطلان مقصور على الاتفاقات التى تبرم قبل وقوع الإصابة؛ أما إذا قبل العامل أو ذووه تعويضا عن إصابة وقعت له وكان هذا التعويض أقل من المقرر قانوناً، فلا يسرى النص المذكور على مثل هذا الاتفاق، وبالتالى لا يجوز للعامل أو المستحقين من بعده المطالبة بالفرق. فأصبح النص صريحاً فى بطلان كل اتفاق على خفض التعويض سواء أبرم هذا الاتفاق قبل وقوع الحادث أو بعده [١].

وإذا كان الاتفاق على خفض التعويض جائزاً، فمن باب أولى يعتبر تنازل العامل عن حقه فى التعويض المستحق طبقاً لقانون إصابات العمل باطلا ولا يعمل به.

على أنه إذا كان الاتفاق على التخفيض باطلا بحكم القانون، فليس ثمة ما يمنع من الاتفاق على زيادة التعويض المستحق للعامل أو للمستحقين له بعد وفاته عن المبالغ المنصوص عليها فى القانون.

٧٦٠ — (٢) **تعليق ملخص للمادتين ١٠ و ١١** — قضت المادة ١٨ بأنه « يجب على رب العمل أن يعلق فى مكان ظاهر بمحله بالشكل الذى تقرره مصلحة العمل ملخصا سهل القراءة لأحكام المادتين ١٠ و ١١ ».

وقد اكتفى المشرع بهاتين المادتين لاشتمالهما على أهم إلتزامات العامل.

---

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠.

فالمادة ١٠ خاصة بسقوط دعوى التعويض ما لم تحصل المطالبة الكتابية خلال سنة من الوفاة أو ثبوت العاهة . والمادة ١١ خاصة بتبليغ العامل صاحب العمل بوقوع الحادث . وقصد من وراء هذا التعليق تذكير العمال بما يجب عليهم عند إصابتهم حرصا على حقوقهم وسهولة الحصول عليها .

ونصت المادة ٣٢ على أن مخالفة حكم المادة ١٨ يعاقب عليها بغرامة لا تتجاوز عشرة جنيهات .

٧٦١ — (٣) **معاقبة صاحب العمل جنائيا** — نص عجز المادة ٣٢ من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٠ على معاقبة من يخالف أحكام المواد ٢٧و٢٨ و٣٠و٣١ بغرامة لا تتجاوز ألفى قرش . وهذه المواد هى المنظمة للتعويض عن العجز المؤقت (م ٢٧) ، وللتعويض عن الوفاة ومصروفات الجنازة (م ٢٨) ، والتعويض عن العاهة المستديمة الكلية (م ٣٠) ، والتعويض عن العاهة المستديمة الجزئية (م ٣١) . والمقصود بمخالفة أحكامها هو عدم دفع التعويضات الواردة بها ، أو دفع أقل مما هو وارد فيها على أنه يجب بطبيعة الحال لتوقيع العقوبة ألا يكون الحق فى التعويض محل نزاع جدى .

كما نص صدر المادة ٣٢ على معاقبة من يخالف حكم المادة ١٩ (وهى الخاصة بتقديم الاسعافات الأولية للعامل المصاب وإعداد صندوق للاسعافات الطبية) بغرامة لا تتجاوز ألف قرش .

ولكن القانون خلا من النص على عقوبة بشأن مصروفات العلاج (م ٢١) أو مصروفات الانتقال إلى المستشفى (م ٢٢) .

وقد ذكرت المادة ٣٣ : « يكون مدير المحل ورب العمل مسئولين معا عن المخالفات التى تقع طبقا لأحكام المادة السابقة . ومع ذلك يعفى رب العمل من العقاب إذا أثبت أنه يجهل الأفعال المكونة للمخالفة » .

٧٦٢ — (٤) **رقابة مصلحة العمل** — قضى قانون إصابات العمل فى المادة ١٥ منه على صاحب العمل — ولو كان مؤمنا على عماله — بإخطار مصلحة

العمل كتابة فى خلال شهر واحد من تاريخ وفاة العامل أو من تاريخ ثبوت العاهة عن مقدار المبلغ الذى دفعه أو الذى تعهد بدفعه على سبيل التعويض للعامل أو لمن يستحقونه [1] . وترفق بهذا الإخطار شهادة من الطبيب المعالج . فإذا تعذر الحصول على هـذه الشهادة جاز الاستعاضة عنها بشهادة من طبيب آخر . وفى الحالة تكون الإصابة قد أدت إلى عجز العامل ، يجب أن تبين هذه الشهادة درجة هذا العجز . ويكون استخراج الشهادة على نفقة رب العمل أو المؤمن لديه على حسب الأحوال .

فاذا لم يقم صاحب العمل بدفع التعويض أو لم يتعهد بدفعه فى الميعاد المذكور ، وجب عليه أن يبدى لمصلحة العمل الأسباب التى حالت دون تسوية التعويض (م ١٥ فقرة ٢) .

وقد نص فى المادة ٣٢ من القانون على معاقبة من يخالف أحكام المادة ١٥ بغرامة لا تجاوز ألف قرش .

والحكمة من إلزام صاحب العمل بالقيام بهذا الإخطار هى تمكين مصلحة العمل من التأكد من أن المبلغ المدفوع أو المتفق عليه مطابق للفئات التى يحددها القانون . ولكن ما مدى سلطة هـذه المصلحة إذا ما تبين لها عدم مطابقة هذا المبلغ للتعويض المقرر قانونا ؟

الواقع أن هذه الرقابة أدبية محضة بمعنى أن المصلحة لا تملك سوى الإقناع ولفت النظر . على أنه من الوجهة العملية تستطيع مصلحة العمل أن تتدخل ودياً وتستخدم نفوذها الإدارى والأدبى لتمكين العامل أو المستحقين بعده من الحصول على التعويض المقرر .

٧٦٣ — كما نصت المادة ١٦ على أنه «إذا وقع خلاف بين العامل ورب العمل أو المؤمن لديه على ثبوت العاهة المستديمة أو مدة العلاج ، وجب على رب العمل أو المؤمن لديه أن يقدم شهادة طبية دالة على عدم تخلف

---

(١) ويفهم من هذه العبارة أن صاحب العمل غير ملزم بتقديم هذا الاخطار عن الإصابات التى تنتهى بالشفاء ، وإن كان يجوز لمصلحة العمل تكليفه بتقديم شهادة طبية دالة على حصول الشفاء إذا نازع العامل فيه (م ١٦ — أنظر بند ٧٦٣) .

عاهة لدى العامل أو على إنتهاء علاجه إذا طلبت مصلحة العمل منه ذلك » .

٧٦٤ — وقد أعطى قانون إصابات العمل فى المادة ٣٤ منه للموظفين الذين يندبهم وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه صفة رجال الضبط القضائى فيما يتعلق بالجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له . كما أعطتهم نفس المادة حق الدخول فى المحال أو الأماكن التى يشتغل فيها العمال .

٧٦٥ — **السجلات** — وتعزيزاً لهذه الرقابة نصت المادة ١٤ من قانون إصابات العمل على أن تعد فى كل محل [1] ثلاثة سجلات طبقا للقرار الوزارى الصادر فى ١٠ أبريل ١٩٥١ من وزير الشؤون الاجتماعية ، [2] ويمكن شراؤها من مصلحة العمل أو فروعها مقابل دفع الثمن المحدد :

(ا) سجل العمال — وتدرج فيه أسماء العمال على حسب تواريخ إلحاقهم بالعمل ، ويعطى لكل منهم رقم خاص . والغرض من هذا السجل تلافى التلاعب الذى قد يضر بمصلحة شركات التأمين .

(ب) سجل الأجور — وتدرج فيه أسماء العمال ، ومقدار الأجر اليومى أو الأسبوعى أو الشهرى لكل منهم ، وأيام اشتغاله ، وتاريخ تركه العمل نهائيا. ويجوز أن أن تقوم مجموعة كشوف دفع أجور العمال مقام هذا السجل والغرض من هذا السجل تسهيل عملية التأمين ، لأن أقساط التأمين تحسب بنسبة مئوية من مجموع أجور السنة .

(حـ) سجل الإصابات — ويدون فيه ما يقع من إصابات العمال الناشئة عن العمل ، وذلك بمجرد الإبلاغ عن الحادث .

كما ألزمت المادة ١٤ (ء) شركات التأمين باعداد سجل يدون فيه اسم المؤمن والعامل المصاب والمحل الذى كان يشتغل به وقت الحادث وتاريخ

---

(١) ويسرى هذا الحكم أيضا على المقاولين من الباطن ، فيجب أن يعدوا هذه السجلات أيضا للعمال الذين يشتغلون عندهم (م ١٤ فقرة ٢) .

(٢) نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية العدد ٤٣ الصادر فى ١٤ مايو ١٩٥١ .

وكيفية الاصابة وتاريخ بدء العلاج ونهايته واسم الطبيب المعالج ومقدار العاهة وأجر العامل ومقدار ما صرف من التعويض فى حالة الاصابة أو الوفاة .

ويجب تقديم هذه السجلات لمفتشى مصلحة العمل كلما طلبوا ذلك. ونصت المادة ٣٢ من القانون على معاقبة من يخالف أحكام المادة ١٤ المذكورة بغرامة لا تتجاوز عشرة جيهات .

٧٦٦ — (٥) **التعويضات ديون ممتازة وغير قابلة للحجز** — نصت الفقرة الأولى من المادة الثامنة من قانون إصابات العمل ، على أن « جميع المبالغ المستحقة للعامل المصاب أو لمن يستحقون التعويض وفقاً لأحكام هذا القانون تعتبر ديونا ممتازة بالمرتبة والشروط الخاصة بالمبالغ المستحقة للمستخدمين المنصوص عليها فى المادة ١١٤١ من القانون المدنى » .

وبناء عليه فإن لديون العمال المصابين أو من يؤول إليهم حق التعويض ، حق امتياز عام على جميع أموال المدين من منقول وعقار . وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم أى أنها تأتى فى الدرجة الرابعة مع الحقوق الآتية :

(ا) المبالغ المستحقة للخدم والكتبة والعمال وكل أجير آخر ، عن أجرهم ورواتبهم من أى نوع كان عن الستة الأشهر الأخيرة .

(ب) المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكل وملبس فى الستة الأشهر الأخيرة .

(ح) النفقة المستحقة فى ذمة المدين لأقاربه عن ستة الأشهر الأخيرة .

وفيما بين هذه الحقوق جميعاً يستوفى كل منها بنسبته إلى بقيتها .

ويرجع السبب فى تقرير حق الامتياز للتعويضات المستحقة للمصابين أو من تؤول إليهم حقوقهم ، إلى أن لهذه التعويضات صفة النفقة الغذائية ، فيجب حماية المستحقين لها من مزاحمة دائنى صاحب العمل .

٧٦٧ — كما رأى المشرع أن ينص على عدم قابليتها للتحويل أو الحجز

عليها إلا لديون النفقة ، وهى ديون لها صفة النفقة الغذائية أيضا ، مما لا يجاوز الربع (الفقرة الثانية من المادة الثامنة)[1] .

ويلاحظ أن المقصود بالحجز هنا هو حجز ما للمدين لدى الغير الذى يستعمله دائن العامل (أو دائنو المستحقين بعد وفاته) ضد صاحب العمل على هذه التعويضات . ولكن لا يشمل الحجز الحاصل مباشرة ضد العامل لأنه بمجرد قبضه التعويض يختلط بأمواله التى يجوز الحجز عليها .

٧٦٨ — (٦) **عدم دخول مبالغ التأمين فى تفليسة صاحب العمل** — نصت المادة التاسعة من القانون فى فقرتها الأخيرة على أنه اذا كان صاحب العمل مؤمناً على حوادث العمل ، وأفلس صاحب العمل ، فإن المبلغ المستحق على المؤمن لديه لا يدخل ضمنه أموال التفليسة .

٧٦٩ — (٧) **التأمين الاجبارى عن حوادث العمل** — أثبتت التجارب أن العامل يجد صعوبات مختلفة للحصول على التعويضات المستحقة له قبل صاحب العمل الذى كثيراً ما يماطله بل قد يرفض دفع كل أو بعض هذه التعويضات مهدداً العامل بالانتقام عندما تسنح الفرصة بفصله بل وبفصل أقاربه أيضا . هذا إلى أن مطالبة العمال لصاحب العمل الذين يعملون بمحله تؤدى فى بعض الأحايين إلى منازعات تفسد العلاقة بين الطرفين مما يتعارض مع حسن سير العمل .

لهذه الأسباب ألزم المشرع فى معظم الدول أصحاب الأعمال بالتأمين عن حوادث العمل حتى تكون شركة التأمين المؤمن لديها هى الملزمة بدفع التعويض دون أن يحصل احتكاك بين العامل المصاب وبين صاحب العمل من ناحية ، وحتى يحصل فى يسر على مبلغ التعويض من ناحية أخرى ؛ إذ أن شركات التأمين تسارع إلى الوفاء محافظة على سمعتها[2] .

---

(١) نص المادة ٨ فقرة ٢ : « ولا تجوز حوالة هذه المبالغ أو الحجز عليها إلا لديون النفقة بما لا يجاوز الربع » .

(١) هذا إلى أن كثرة عدد المؤمنين يساعد على خفض أقساط التأمين .

وقد اتبع المشرع المصرى هذا النهج فأصدر فى ٦ سبتمبر ١٩٤٢ القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢[١] بشأن التأمين الاجبارى عن حوادث العمل[٢]. فألزم كل صاحب عمل أن يؤمن على حوادث العمل التى يلزم بالتعويض عنها طبقاً للقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل (م ١) دون أن يشرك العمال فى تحمل أى نصيب فى نفقات هذا التأمين (م ٣)[٣].

٧٧٠ — فاذا عهد بتنفيذ العمل لمقاول من الباطن ولم يؤمن عن حوادث العمل قبل التاريخ المحدد لبدء العمل بثلاثة أيام وجب على المقاول الأصلى أن يقوم بهذا التأمين ؛ وله الرجوع على المقاول من الباطن ليسترد منه ما استلزمه هذا التأمين من نفقات (مادة ٢).

٧٧١ — وجعل القانون المذكور عدم القيام باجراء هذا التأمين جريمة

---

(١) نشر بالوقائع المصرية — العدد ١٧١ الصادر فى ١٠ سبتمبر ١٩٤٢.

(٢) عرفت المادة ٧٤٧ من القانون المدني التأمين بأنه « عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدى إلى المؤمن له أو إلى المستفيد الذى اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو إيراداً مرتباً أو أى عوض مالى آخر فى حالة وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين بالعقد ، وذلك فى نظير قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن » . ويخضع انعقاد هذا العقد للشروط العامة التى تخضع لها سائر العقود ، كما تسرى عليه الأحكام التى أوردها القانون المدنى خاصة به فى المواد من ٧٤٧ إلى ٧٥٣ ، فضلا عن أنه يعتبر تطبيقاً لقاعدة الاشتراط لمصلحة الغير (المواد ١٥٤ — ١٥٦ مدنى) .

ويلاحظ أن القانون المدني يطلق إسم « المؤمن » و « أقساط التأمين » على ما سماه قانون التأمين الاجبارى « المؤمن لديه » و « رسوم التأمين » . ونرى وجوب الأخذ بمصطلحات القانون المدني الجديد عند تعديل قانون التأمين الاجبارى توحيداً للمصطلحات القانونية .

(٣) قضت المادة ١٦ بأن إشراك العمال فى تحمل أى نصيب فى نفقات التأمين يعاقب عليه بغرامة لا تتجاوز مائة قرش وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم تلك المخالفة ، على ألا يزيد مجموع الغرامة التى يحكم بها فى قضية واحدة على خمسين جنيها ، وفضلا عن ذلك تحكم المحكمة من تلقاء نفسها بإلزام صاحب العمل المخالف بأن يدفع للعمال قيمة ماتحملوه من نفقات التأمين .

ونصت المادة ١٤ على حق وزير الشؤون الاجتماعية فى تقرير الحد الأعلى لتعريفات رسوم التأمين على ضوء أرباح هيئات التأمين وخسائرها من هذه العملية . وعلى إلزام هيئات التأمين بأن ترسل لمصلحة العمل نسخة من التعريفة الخاصة برسوم التأمين وما قد يطرأ عليها من تغيير . ويعاقب على مخالفة هذا الحكم بغرامة لا تتجاوز مائة قرش (م ١٨) .

يعاقب عليها بغرامة لا تتجاوز مائة قرش ولا تقل عن خمسة وعشرين قرشا.

وتتعدد هذه الغرامة بقدر عدد العمال الذين لم يؤمن عليهم بشرط ألا تزيد فى مجموعها على مائة جنيه (مادة ١٥ فقرة أولى) ويتكرر توقيع هذه الغرامة كل خمسة عشر يوماً من تاريخ ضبط الجريمة ، إذا ثبت من التفتيش أن صاحب العمل لم يقم بالتأمين (مادة ١٥ فقرة ٢) وتجوز مضاعفة الغرامة فى حالة العود إلى أن يتم التأمين (مادة ١٥ فقرة ٣) .

ويعاقب بالعقوبات المذكورة صاحب العمل الأصلى أيضا بالإضافة إلى المقاول من الباطن فى حالة إهمالهما معاً فى القيام بالتأمين (مادة ١٥ فقرة أخيرة)

٧٧٣ — وقد أعفى المشرع من إلتزام التأمين عن حوادث العمل :

(١) أصحاب المحال التجارية حسب التعريف الوارد بالمادة الأولى من قانون إصابات العمل نظراً لقلة الإصابات فى هذه المحال على أنه إذا كان بهذه المحال عمال يقومون بأعمال صناعية فانه يجب التأمين عن الحوادث بالنسبة لهم[1] .

(٢) المصالح الحكومية وما يدخل فى حكمها . غير أن هذا الاعفاء لا يسرى بالنسبة للمقاولين الذين يقومون بأعمال لها (مادة ٤) . وتعد مجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية مما يدخل فى حكم المصالح الحكومية . والسبب فى هذا الاستثناء واضح وهو أن وفاء هذه الهيئات بالتعويضات فى غير مماطلة أمر موثوق به

(٣) أصحاب الأعمال الذين تتوافر فيهم شروط معينة ، ويعفيهم وزير الشؤون الاجتماعية من إلتزام التأمين (مادة ٥) . وهذه الشروط هى :

(أ) أن يستخدم صاحب العمل عدداً من العمال لا يقل عن مائة عامل وليس بشرط أن يكونوا جميعا فى محل واحد . إذ أن كثرة عدد العمال تدل على يسار صاحب العمل .

---

(١) فقد جاء بعجز المادة الأولى من القانون « ويستثنى من ذلك أصحاب المحال التجارية بالنسبة للعمال الذين لا يقومون بأعمال صناعية من نوع ما ذكر بالمادة الأولى من (قانون إصابات العمل) » . وينبنى على ذلك أنه إذا كان بالمحل التجارى سائقو سيارات فإنه يجب التأمين بالنسبة لهم لأن النقل من الأعمال الصناعية .

(ب) أن يتخذ صاحب العمل جميع الاحتياطات التى من شأنها تفادى أخطار الحوادث ويعتبر الحكم فى ذلك هو وزير الشؤون الاجتماعية صاحب الحق فى منح الاعفاء.

(حـ) أن يكون قد أودع أحد المصارف المعتمدة تأميناً يحدده وزير الشؤون الاجتماعية، بحيث لا يقل عن خمسمائة جنيه ولا يزيد على خمسة آلاف جنيه أو يقدم كتاب ضمان بهذه القيمة من أحد هذه المصارف ويخصص هذا المبلغ لدفع التعويضات.

وقصد المشرع بهذا الإعفاء، عدم تقييد المصانع الكبرى — وهى التى يزيد عمالها على المائة — بالتأمين، مقدرا أن أمثال هذه المصانع مضمونة من الناحية المالية، فضلا عن أن بها من وسائل الوقاية ما يبعد الأخطار عن العمال المشتغلين بها. غير أن توفر هذه الشروط لا يعنى إلزام الوزير بمنح الإعفاء، فقد نصت المادة الخامسة على أنه «يجوز» لوزير الشؤون الاجتماعية أن يعفى من التأمين. وقد يرى الوزير رغم توافر الشروط أن يرفض الإعفاء من التأمين بسبب سبق المماطلة فى دفع التعويضات أو تزعزع المركز المالى للطالب مثلا.

«ويزول هذا الإعفاء إذا لم يقم صاحب العمل بدفع التعويضات غير المتنازع فيها[1]. وفى هذه الحالة لا يرد إليه الضمان المالى، ولا تبرأ ذمة المصرف الذى قدم كتاب الضمان إلا إذا أثبت صاحب العمل أنه قام بالتأمين عن حوادث العمل، وأنه أدى جميع التعويضات المستحقة» (م ٥ فقرة ٢).

٧٧٣ — ويكون التأمين لدى إحدى شركات التأمين. كما أجازت الفقرة الثالثة من المادة الخامسة من قانون التأمين الاجبارى لعشرة أو أكثر من أصحاب الأعمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بأن يكونوا فيما بينهم جمعية للتأمين على عمالهم ضد حوادث العمل، وذلك بالشروط والأوضاع التى يصدر بها قانون خاص. غير أن عدم صدور هذا القانون أدى إلى عدم تكوين جمعيات تعاونية للتأمين ضد حوادث العمل.

(١) على أن الإعفاء لا يزول من تلقاء نفسه بل لا بد من صدور قرار وزارى بإلغائه.

هذا وقد جاء فى الفقرة الأخيرة من المادة الخامسة : « وعندما تنشىء الحكومة صندوقا للتأمين ضد حوادث العمل ، فإن هذا الصندوق يحل محل جميع هيئات التأمين التى تقوم بهذ العملية » .

٧٧٤ — فإذا كان صاحب العمل مؤمناً على حوادث العمل - إما إجباريا طبقا للقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ أو اختياريا - جاز للعامل طبقا للفقرة الأولى من المادة التاسعة من قانون إصابات العمل « أن يطالب بحقوقه صاحب العمل والمؤمن لديه معاً متضامنين » .

وللعامل المصاب أو لمن يؤول إليه حق التعويض إقامة الدعوى رأساً على شركة التأمين الواقع عليها عبء التعويض[1] . وهذا هو مفهوم التضامن المنصوص عليه فى المادة التاسعة من قانون إصابات العمل[2] .

وفى حالة ما إذا كانت الإصابة الموجبة للتعويض تقتضى قانوناً مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل ، يحل المؤمن لديه محل صاحب العمل فى حقوقه قبل الشخص المسئول (م٩ فقرة ٢ من قانون إصابات العمل) .

٧٧٥ — وضماناً لحقوق هيئات التأمين[3] ، نصت المادة السابعة من قانون التأمين الاجبارى عن حوادث العمل على وجوب اشتمال عقد التأمين على بيان فئات العمال حسب طبيعة عملهم ، وعدد عمال كل فئة ، ومجموع أجورهم . إذ أن نفقات التأمين تحسب على أساسها .

كما ألزمت صاحب العمل بأن يخطر المؤمن لديه بما يدخله على العمل — بعد التعاقد — من التغييرات التى قد تؤثر فى طبيعة الخطر المؤمن من أجله أو مداه ، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ إتمام تلك التغييرات

---

(١) استئناف مختلط — ١٩٤٤/٣/٢٩ — مجموعة ٥٦ـ٩٧ .
١٩٤٤/٥/٣١ — مجموعة ٥٦ـ١٧٩ .

(٢) عكس ذلك على العريف ص ٢١٧ .

(٣) كما عنى القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بحماية هيئات التأمين بالنص على حقها فى الحلول محل صاحب العمل فى مطالبة الغير المسئول عن الحادث (م ٩ — أنظر البند السابق رقم ٧٧١) ، وعلى حقها فى مراقبة علاج العامل المصاب الذى يجب عليه ألا يرفض عيادة الطبيب الذى يعينه لذلك المؤمن لديه (م ٧٦ — راجع بند ٧١٣) .

حتى يمكن تعديل رسم التأمين إن كان له محل [١] .

وأجاز القانون للمؤمن لديه أو من ينتدبهم — حفظاً لحقوقه — بالدخول فى محل صاحب العمل فى مواعيد العمل المعتادة لإجراء التحريات اللازمة لتقدير مدى الخطر المؤمن من أجله أو ظروف حادث وقع ، وللاطلاع على السجلات التى ألزم قانون الإصابات صاحب العمل بإمساكها [٢] (م ٨) .

غير أن التغيير فى عدد العمال أو فئاتهم أو أجورهم لا يخول للمؤمن لديه حق الامتناع عن دفع التعويض أو حق فسخ العقد . بل يقتصر حق المؤمن لديه فى هذه الحالة ، طبقاً للمادة التاسعة من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ ، على المطالبة بتعديل رسم التأمين طبقاً للتعريفة المعمول بها ، ولو نص على غير ذلك فى عقد التأمين .

كما أن عدم التبليغ عن حصول تغيير فى طبيعة الخطر المؤمن من أجله لا يعفى المؤمن لديه من دفع التعويض المستحق على أن يكون له حق الرجوع على صاحب العمل بفرق الرسم إن كان الخطر الذى نشأ عنه الحادث منصوصاً عليه فى التعريفة المعمول بها : وبجميع التعويض الذى دفعه إن لم يكن منصوصاً عليه فيها .

كما اعتبرت المادة ١٣ من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ مبالغ التأمين المستحقة للمؤمن لديه قبل صاحب العمل وفقاً لأحكام هذا القانون

---

(١) وقررت المادة ١٧ معاقبة صاحب العمل الذى يعطى المؤمن لديه بيانات غير صحيحة عما ذكر مع عامه بذلك بغرامة لاتقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيها . كما قررت معاقبة صاحب العمل أيضا بنفس العقوبة إذا امتنع عن إخطار المؤمن لديه بما يطرأ على العمل بعد التعاقد من التغييرات التى قد تؤثر على طبيعة الخطر المؤمن ضده .

(٢) أنظر فيما سبق بند ٧٦٣ . وتعاقب المادة ٢٠ من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور أو بغرامة لا تتجاوز خمسين جنيها كل من أفشى سراً من أسرار الصناعة أو غير ذلك من أساليب العمل التى يكون قد اطلع عليها عن هذا الطريق .

وفوائدها المستحقة عن السنة الجارية والسنة السابقة لها ، من الديون الممتازة من مرتبة الديون المنصوص عنها فى المادة ١١٤١ من القانون المدنى [١] .

٧٧٦ — ورعاية لحقوق العمال ، قرر القانون :

(١) عدم جواز اتخاذ أى إجراء لفسخ عقد التأمين بسبب عدم دفع الرسوم إلا بعد مضى ثلاثين يوماً من تاريخ استحقاقها (م ١٠) . وعلاوة على ذلك فإن فسخ عقد التأمين لا يقع فى جميع الأحوال التى يجوز فيها الفسخ من جانب المؤمن لديه إلا بعد إخطار صاحب العمل ومصلحة العمل به بمقتضى خطاب مسجل تبين فيه أسباب الفسخ قبل التاريخ المحدد له بأسبوعين على الأقل (م ١١) .

ويجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أن يقوم بالتأمين لدى مؤمن آخر قبل التاريخ المحدد للفسخ حتى ولو لم يكن مسلماً بصحة الفسخ (م ١٢) .

(٢) عدم إدخال المبالغ المستحقة على المؤمن لديهم ضمن أموال تفليسة صاحب العمل فى حالة إفلاسه [٢] . وبذا يتمكن العامل المصاب من الحصول على تعويضه من مبلغ التأمين دون أن يزاحمه فيه باقى أصحاب الديون الممتازة .

(٣) إلزام هيئات التأمين بأن ترسل الى مصلحة العمل فى الأسبوع الأول من كل شهر كشفاً مبيناً فيه جميع عقود التأمين التى أبرمتها طبقاً لأحكام القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ ، أو جددتها فى خلال الفترة السابقة ، وكشفاً آخر مبيناً به جميع المبالغ التى صرفتها لمستحق التعويض على النموذج الموجود بوزارة الشؤون الاجتماعية (م ١٤ فقرة أولى) [٣] . حتى يمكن

---

(١) راجع فيما سبق بند ٧٦٥ .

(٢) نصت الفقرة الثالثة من المادة التاسعة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ على ما يأتى : « وفى حالة إفلاس صاحب العمل فان المبلغ المستحق على المؤمن لديه لا يدخل ضمن أموال التفليسة » .

(٣) وتعتبر المادة ١٨ عدم تقديم هذه الكشوف مخالفة يعاقب عليها بغرامة لا تتجاوز مائة قرش . كما تعتبر المادة ١٩ اشتمال هذه الكشوف على بيانات تغاير الواقع عن عمد ، جنحة يعاقب عليها بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تتجاوز خمسين جنيها .

لمصلحة العمل أن تباشر رقابتها على تنفيذ القانون .

(٤) إلزام هيئات التأمين بإعداد سجل يدون فيه اسم المؤمن ، والعامل المصاب ، والمحل الذى كان يشتغل به وقت الحادث ، وتاريخ وكيفية الإصابة ، وتاريخ بدء العلاج ونهايته ، واسم الطبيب المعالج ، ومقدار العاهة ، وأجر العامل ، ومقدار ما صرف من التعويض فى حالة الإصابة أو الوفاة [١] . ويعد هذا السجل حسب ما تقرره مصلحة العمل بالتطبيق للقواعد التى يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية .

(٥) إعطاء مصلحة العمل الحق دائما فى الاطلاع لدى هيئات التأمين على عقود التأمين المبرمة طبقاً للقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ أو طلب بيانات عنها (م ١٤ فقرة ٤) . كما يجب تقديم السجل المشار إليه فى الفقرة السابعة لمفتشى مصلحة العمل كلما طلبوا ذلك (م ١٤ من قانون اصابات العمل) [٢] .

(٦) إلزام أصحاب الأعمال بتعليق شهادة من المؤمن لديه تدل على حصول التأمين ، فى مكان العمل بكيفية تمكن جميع العمال من الاطلاع عليها وعلى المؤمن لديه أن يحرر هـذه الشهادة باللغة العربية ، وعند الاقتضاء باحدى اللغات الأجنبية ، طبقا للنموذج الصادر به قرار من وزير الشؤون الاجتماعية (م ٤) . والغرض من تعليق هذه الشهادة هو معرفة العمال لاسم هيئة التأمين التى يطالبونها بالتعويضات فى حالة اصابتهم فى حوادث عمل [٣] (م ٥) .

---

(١) المادة ١٤ بند (ء) من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل .
وتعاقب المادة ٣٢ من هذا القانون بغرامة لا تتجاوز عشرة جنيهات فى حالة المخالفة .

(٢) على أن القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الإجبارى عن حوادث العمل لم يعط صفة الضبطية القضائيـة لمفتشى مصلحة العمل فيما يختص بالجرائم التى تقع بالمخالفة له . ويترتب على ذلك أنه لا يجوز لهم تحرير محاضر مخالفات بشأنها وإنما لهم أن يبلغوا الجهات المختصة عنها .

(٣) وتقضى المادة ١٨ بأن مخالفة هذا الحكم يعاقب عليها بغرامة لاتتجاوز مائة قرش.

الباب الثانى

أمراض المهنة

٧٧٧ – التطور القانونى لحق التعويض عن أمراض المهنة – لا يتعرض العامل فى أداء عمله للاصابات الناشئة عن الحوادث المفاجئة فحسب بل قد يؤدى قيامه بالعمل فترة من الزمن إلى اعتلال صحته دون وقوع حادث مفاجىء له . ويطلق على هذه الأمراض التى تحل بالعامل وترجع نشأتها إلى العمل الذى يقوم به، اسم أمراض المهنة (maladies professionnelles) مثال ذلك أمراض الرئة التى يصاب بها العمال الذين يشتغلون بصناعات التعدين نتيجة تناثر أتربة المعادن وتسللها إلى جهاز التنفس . وقد تؤدى هذه الأمراض إلى عجز العامل عجزاً كلياً أو إلى وفاته .

ولذا كان من الواجب أن يسوى القانون بين الإصابات الناشئة عن حوادث العمل وبين أمراض المهنة بحيث يحق للعامل أن يتقاضى تعويضا عن كل منها دون حاجة إلى إثبات خطأ رب العمل . وقد أخذ المشرع الفرنسى بهذا المبدأ فى القانون الصادر فى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩١٩ الذى ألغى فيما بعد وأدمج فى القانون الصادر فى ٣٠ أكتوبر ١٩٤٦ بشأن اصابات العمل وأمراض المهنة .

ولكن المشرع المصرى قصر تطبيق القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ الذى أخذ بنظرية تحمل مخاطر الحرفة على الإصابات الناشئة عن العمل دون أمراض المهنة . وحاولت المذكرة التفسيرية لهذا القانون أن تبرر هذا القصور المعيب بأن قواعد الصحة المتعلقة بأمراض الصناعات لم تدرس بعد دراسة وافية فى مصر ، ولم توضع على قواعد علمية درجة انتشار هذه الأمراض وكيفية توزيعها على مختلف الصناعات . هذا إلى أنه ليس لدى مصلحة العمل من الوسائل الكافية (الموظفين الفنيين) ما يكفل تنفيذ التشريع اللازم للتعويض عن الأمراض المهنية .

وبناء على ذلك لم يكن فى استطاعة العامل الذى يصاب بمرض مهنى أن يحصل على تعويض من صاحب العمل إلا إذا أثبت أركان المسئولية المدنية التقصيرية عليه طبقاً للقواعد القانونية العامة أى أن يكون المرض نتيجة إهمال صاحب العمل وعدم اتخاذه طرق الوقاية الضرورية : كأن يكون المكان شديد الرطوبة فيؤدى إلى إصابة العامل بالروماتزم ، أو يكون قوى أو ضعيف الإضاءة فيؤدى إلى الإضرار ببصر العامل ؛ أو كأن يهمل صاحب العمل فى توزيع أدوات الوقاية أو فى تنفيذ الاشتراطات الصحية التى تفرضها اللوائح أو يقتضيها العرف فى محل العمل .

غير أنه تبين أن العمال يصابون ببعض الأمراض نتيجة مزاولتهم لمهن معينة فترة طويلة من الزمن بالرغم من اتخاذ الاحتياطات العادية من جانب صاحب العمل حتى أنه يمكن للأطباء أن يضعوا كشفاً بهذه الصناعات وأمام كل صناعة الأمراض المنتشرة بين عمالها . ولم يكن للعمال فى مثل هذه الحالات حق فى مطالبة أصحاب الأعمال بالتعويضات تطبيقا للقواعد القانونية العامة وهو أمر تتأذى منه العدالة والإنسانية .

وأخيراً ، وبعد مرور أربعة عشر عاما على صدور قانون إصابات العمل فى مصر ، صدر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة [1] معطيا للعمال الذين يصابون بأمراض المهنة الواردة به الحق فى تعويضات مماثلة للتعويضات المقررة بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل دون حاجة إلى اثبات خطأ صاحب العمل .

٧٧٨ — **تقسيم البحث** — وسندرس فيما يلى أحكام هذا القانون فى ثلاثة فصول : مبينين فى الفصل الأول المقصود بأمراض المهنة فى عرف هذا القانون ، مستعرضين فى الفصل الثانى طرق الوقاية منها ، وموضحين فى الفصل الثالث والأخير التعويضات التى قررها القانون عن إصابة العمال بهذه الأمراض .

---

(١) نشر بالوقائع المصرية فى العدد ٨٢ الصادر فى ١٧ أغسطس ١٩٥٠ . وورد فى المادة ١٨ من القانون أن لوزير الشؤون الإجتماعية إصدار القرارات اللازمة لتنفيذه ، وأن يعمل به بعد ثلاثة أشهر من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

الفصل الأول

التعريف بأمراض المهنة

٧٧٩ — لا يصح ابتداء أن تعتبر الأمراض التى تحل بالعمال من أمراض المهنة إلا إذا ثبت وجود علاقة سببية بينها وبين العمل الذى يمارسونه ، كما يتبين من نفس التسمية .

وتفترق أمراض المهنة عن إصابات العمل من ناحية عنصر المفاجأة . فالأمراض المهنية عبارة عن إصابات جسمانية تقع بسبب العمل ولكنها لا تنشأ عن حادث فجائى بل تترتب على طبيعة العمل وظروفه خلال فترة من الزمن .

هذا إلى أن المرض المهنى ينشأ داخلياً ولا يقع نتيجة سبب خارج عن الجهاز العضوى للعامل كما يحدث غالباً بالنسبة لإصابات العمل [1] .

غير أن المشرع لم يترك الباب مفتوحا لإثبات وجود علاقة سببية بين أى مرض وبين العمل توصلا للحصول على تعويض طبقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بل حدد أمراض المهنة على سبيل الحصر فى جدول ألحق بهذا القانون .

ولم يعط لأصحاب الأعمال الذين يسرى عليهم هذا القانون الحق فى المنازعة فى الصفة المهنية للأمراض الواردة فى هذا الجدول وإنما أجاز لهم فقط المنازعة فى تشخيص الأمراض التى يصاب بها عمالهم ، أو فى محل الإصابة بالمرض عند تعدد أصحاب الأعمال المسئولين عن التعويض عنه .

وفرض عليهم توقيع الكشف الطبى على عمالهم بصفة دورية للتحقق من عدم إصابتهم بهذه الأمراض .

---

(١) راجع فيما سبق بندى ٦٨٩ و ٦٩٠ .

المبحث الأول

جدول أمراض المهنة

٧٨٠ — ألحق بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة ، جدول اشتمل على إحدى وعشرين حالة مرضية مبينا أمام كل حالة منها الصناعات والأعمال التى يمكن أن تسببها بحيث إذا ثبت إصابة عامل بإحدى هذه الحالات المرضية وقيامه بصناعة من الصناعات التى يمكن أن تنشأ عنها ، اعتبرت هذه الحالة مرضاً مهنياً ، واستحقت التعويضات المقررة فى هذا القانون .

فالجدول المذكور يحدد أمراض المهنة على سبيل الحصر ، ويفترض وجود علاقة سببية لا تقبل إثبات العكس بين ظهور هذه الأمراض وبين الصناعات التى تعتبر أنها تتسبب فيها .

٧٨١ — **تعديل الجدول** — غير أنه يجوز تعديل هذا الجدول بالحذف منه والإضافة إليه بقرار يصدره وزير الشؤون الاجتماعية بناء على اقتراح لجنة يشكلها وتمثل فيها وزارة الصحة ومصلحة العمل ومصلحة الطب الشرعى ونقابة الأطباء وأصحاب الأعمال والعمال (م ٣) طبقا لمقتضيات الأحوال وتطور الصناعة وتقدم الطب الصناعى .

٧٨٢ — **التعويض عن الأمراض غير الواردة بالجدول** — ولا يجوز للعامل المريض أن يطالب صاحب العمل بتعويض طبقاً للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ إذا كان مرضه غير وارد بالجدول الملحق بهذا القانون أو كان هذا المرض لا يعتبر أنه ينشأ عن الصناعة التى يزاولها .

على أن ذلك لا ينفى حقه فى المطالبة بالتعويض طبقا للقواعد القانونية العامة بأن يقيم الدليل على خطأ صاحب العمل الذى أدى إلى ظهور هذا المرض .

٧٨٣ — الأمراض الواردة بالجدول — وفيما يلى بيان بالأمراض المعتبرة من أمراض المهنة فى عرف القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ حسب الجدول المرفق به ، إذا كان العامل مشتغلا بإحدى الصناعات أو أحد الأعمال التى تعتبر مسببة لها :

(١) التسمم بالرصاص وسبائكه ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات — وتعتبر الصناعات أو الأعمال التالية هى المسببة لها :

تداول الخامات المحتوية على الرصاص ، صب الرصاص القديم والزنك القديم (الخردة) فى سبائك ، صناعة مواد من سبائك الرصاص أو الرصاص القديم (الخردة)، صناعة مركبات الرصاص ، صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية ، العمل فى مختلف فروع الطباعة ، صناعة وتحضير سينا الحرف التى تحتوى على الرصاص ، التلميع بواسطة برادة الرصاص أو المساحيق التى تحتوى على الرصاص ، كل عمليات الطلاء التى تستدعى تداول أو استعمال أو تحضير دهانات أو مونات أو بويات أو ألوان محتوية على الرصاص ، كل الصناعات والعمليات الأخرى التى يدخل فيها الرصاص أو مركباته .

(٢) التسمم بالزئبق ومشتقاته ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات — وتعتبر الصناعات أو الأعمال التالية هى المسببة لها :

تداول الزئبق الخام ، صناعة مركبات الزئبق ، صناعة آلات المعامل والمقاييس الزئبقية ، التذهيب ، استخراج الذهب ، وكل صناعة تستدعى استعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو مشتقاته .

(٣) التسمم بالزرنيخ ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات — وتعتبر كل العمليات والصناعات التى تشمل إنتاج أو استعمال أو توليد الزرنيخ أو مركباته مسببة لهذه الأمراض .

(٤) التسمم بالأنتيمون ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات — وتعتبر كل الأعمال والصناعات التى تشمل انتاج أو استعمال أو توليد الأنتيمون أو مركباته مسببة لها .

(٥) التسمم بالفسفور وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات — وتعتبر كل الأعمال والصناعات التى تشمل انتاج أو استعمال أو توليد الفسفور أو مركباته مسببة لهذه الأمراض .

(٦) التسمم بالبترول (Benzol) ومثيلاته أو مشتقاته والمركبات الأزوتية والأميدية لها — وتعتبر كل الأعمال التى تشمل إنتاج أو استعمال البترول أو مثيلاته أو مشتقاته والمركبات الأزوتية والأميدية لها مسببة لهذه الأمراض .

(٧) التسمم بالمنجنيز ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات — وتعد كل الأعمال والصناعات التى تشمل استخراج المنجنيز أو مركباته وجميع الصناعات التى يدخل فيها أو تستدعى تداول المنجنيز ومركباته مسببة لهذه الأمراض .

(٨) التسمم بالكبريت ومركباته الغازية وغير الغازية وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات — وتعتبر جميع الأعمال والصناعات التى تستدعى تحضير أو تداول أو استعمال الكبريت ومركباته أو توليد مركباته الغازية أو غير الغازية مسببة لهذه الأمراض .

(٩) التأثر بالكروم أو مركباته وما ينشأ عن استعمالها من مضاعفات وقرح — وتعد جميع الصناعات والأعمال التى تستدعى تحضير أو استعمال أو ملامسة الكروم أو مركباته مسببة لهذه الأمراض .

(١٠) التأثر بالنيكل أو مركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات وقرح — وتعتبر جميع الصناعات والأعمال التى تستدعى تحضير أو استعمال أو ملامسة النيكل ومركباته مسببة لهذه الأمراض .

(١١) التسمم بأول أكسيد الكربون — وتعد جميع الأعمال والصناعات التى تستدعى تحضير أو استعمال أو توليد أول أكسيد الكربون مثل الجراجات وقماين الطوب والجير . . . الخ مسببة لهذه الامراض .

(١٢) التسمم بحامض السيانور ومركباته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات —

وتعتبر جميع الأعمال والصناعات التى تستدعى تحضير أو استعمال أو تداول حامض السيانور أو مركباته مسببة لهذه الأمراض .

(١٣) التسمم بالكلور والفلور والبروم — وتعد كل الصناعات والأعمال التى تستدعى ملامسة أو تداول أو استعمال أو توليد الكلور والفلور والبروم ومركباتها ومشتقاتها مسببة لهذه الأمراض .

(١٤) التسمم بالبنزين (البترول) وغازاته ومشتقاته وما ينشأ عن ذلك من مضاعفات بالجهاز التنفسى أو الهضمى أو العصبى — وتعتبر كل الأعمال والصناعات التى تستدعى تداول أو استعمال أو ملامسة البترول ومركباته ومشتقاته ومنتجاته وأبخرته مسببة لهذه الأمراض .

(١٥) التسمم بالكلورفورم ورابع كلورور الكربون ورابع كلور الأتين وثالث كلور الأتيلين — وتعد كل الأعمال والصناعات التى تستدعى استعمال أو ملامسة أو تحضير هذه المواد أو أى مادة أخرى مماثلة سواء استعملت وحدها أو مع غيرها لإذابة خلات السيليلوز أو النتروسيلولوز أو المواد الدهنية أو البويات أو الأصباغ مسببة لهذه الأمراض .

(١٦) الأمراض والأعراض الباتولوجية التى تنشأ عن الراديوم والمواد المماثة ذات النشاط الإشعاعى ، وأشعة اكس — وتعتبر كل الأعمال والصناعات التى تستدعى التعرض لفعل الراديوم أو أى مادة مماثلة ذات نشاط اشعاعى أو أشعة اكس مسببة لهذه الأمراض .

(١٧) سرطان الجلد الأولى والتهابات وتقرحات الجلد والعيون المزمنة — وتعد كل الأعمال والصناعات التى تستدعى استعمال أو تداول القار والزفت والبتومين والزيوت المعدنية والبرافين أو مركبات أو متخلفات هذه المواد أو أى مادة قلوية أو حمضية أو الجير أو الاسمنت وغير ذلك من المواد الأكالة التى تسبب مثل هذه الالتهابات ، مسببة لهذه الامراض .

(١٨) تأثر العين من الحرارة والضوء وما ينشأ عن ذلك من أمراض

مزمنة بالعين أو ضعف بالإبصار - وتعد كل الأعمال والصناعات التى تستدعى التعرض لضوء قوى أو حرارة شديدة وتؤدى إلى حدوث تلف مزمن بالعين أو ضعف بالإبصار مسببة لهذه الأمراض .

(١٩) أمراض اللمبو موكنبوزس مع السل أو بدونه بشرط أن يكون هو العامل الأساسى فى العجز المتخلف أو الوفاة — وتعتبر كل الصناعات والأعمال التى يتعرض فيها العمال لأمراض اللمبوموكنبوزس مثل المناجم والمحاجر ونحت الأحجار وصناعة المسنات الحجرية وغيرها من الصناعات التى تسبب هذه الأمراض .

(٢٠) الجمرة الخبيثة أوالحمى الفحمية (انثراكس) — وتعد جميع الأعمال التى تستدعى الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض أو تداول رممها أو أجزاء من رممها بما فى ذلك الجلود والحوافر والقرون والشعر مسببة لهذه الأمراض .

(٢١) مرض السقاوة — وتعتبر جميع الاعمال التى تستدعى الاتصال بحيوانات مصابة بهذا المرض أو تداول رممها أو أجزاء من رممها مسببة لهذه الأمراض .

المبحث الثانى

المنازعة فى تشخيص المرض أو محل الاصابة به

٧٨٤ — عدم جواز المنازعة فى الصفة المهنية للمرض — قلنا إن صاحب العمل لايجوز له أن ينازع فى علاقه السببية بين الأمراض الواردة بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ وبين الأعمال والصناعات التى اعتبرها مسببة لها . فمجرد إصابة العامل المشتغل بأحد هذه الأعمال بمرض من الأمراض التى يمكن أن تنشأ عنها فى حكم هذا القانون ، يعتبر أنه أصيب بمرض مهنة يلتزم صاحب العمل بالتعويض عنه طبقا لأحكامه .

فلا يقبل من صاحب العمل أن يقيم الدليل على أن هذه الإصابة نجمت عن أسباب أخرى بعيدة عن العمل ، أو أن هذا العمل لايمكن أن يسبب

هذا المرض خلافا لما هو وارد فى الجدول المرفق بقانون أمراض المهنة . فالسببية القائمة بين الأمراض والأعمال الثابتة به سببية مفترضة من جانب المشرع ، لايجوز إثبات عكسها .

٧٨٥ — **المنازعة فى محل الاصابة بالمرض** — ولم يبح القانون فى هذا الميدان لصاحب العمل إلا أن يثبت أن إصابة العامل بهذا المرض لم تنشأ عن العمل بمحله ، إذا كان قد سبق للعامل أن اشتغل فى خلال السنة السابقة لظهور أعراض المرض عليه لدى صاحب عمل آخر يمارس عملا أو صناعة تسبب نفس المرض . وفى حالة ثبوت ذلك يعفى من دفع التعويض المقرر قانونا — على التفصيل الذى سيأتى فيما بعد [1] .

٧٨٦ — **التحكيم الطبى** — كما أباح القانون لصاحب العمل أن ينازع فى تشخيص مرض العامل ، الوارد فى الشهادة الطبية المقدمة منه . وله — طبقا للمادة ٢٣ من القانون — إذا شاء التحقق من نوع المرض ، أن يعرض العامل على طبيب المحل لتعيين نوع المرض .

وإذا اختلفت الشهادتان جاز لكل من صاحب العمل والعامل أن يطلب عرض الأمر على لجنة التحكيم الطبى التى نصت المادة ١٣ على أن يصدر وزير الشئون الاجتماعية قرارا بكيفية تشكيلها (على أن يكون أحدهم الطبيب الشرعى الذى يقع محل العمل فى دائرة اختصاصه) واجراءات عرض النزاع عليها .

وقد صدر قرار وزير الشؤون الاجتماعية فى ٢١ أبريل ١٩٥١ بتشكيل هذه اللجنة من : الطبيب الشرعى الواقع فى دائرة اختصاصه محل العمل رئيساً ، وطبيب من موظفى الحكومة يختاره مكتب العمل ، وطبيب من موظفى

---

(١) نصت المادة السابعة من القانون على أنه : « إذا كان العامل قد اشتغل خلال السنة السابقة لظهور أعراض المرض عليه لدى إثنين أو أكثر من أصحاب الأعمال ألزموا جميعا بالتعويض المقرر للعامل أو لمن يستحقونه بعد وفاته كل بنسبة المدة التى قضاها العامل فى خدمته إلا إذا أثبت أحدهم بصفة قاطعة أن إصابة العامل بهذا المرض لم تنشأ عن العمل فى محله ... » .

الحكومة يختاره الطبيب الشرعى المذكور ، عضوين على أن يراعى بقدر الامكان فى اختيار هؤلاء الأطباء أن يكونوا ممن لهم خبرة بمرض المهنة موضوع النزاع .

ويقدم طلب التحكيم الطبى على النموذج المعد لذلك ويرسل لمكتب العمل المختص بالبريد الموصى عليه أو يسلم إليه فى مقابل إيصال . وعلى المكتب أن يقيد الطلب فى سجل خاص ويبلغه إلى مصلحة العمل ورئيس اللجنة الفنية فى اليوم ذاته أو فى اليوم التالى على الأكثر . ويقوم رئيس اللجنة بتعيين موعد انعقادها فى مدة لا تتجاوز خمسة أيام ، وعليه أن يبلغ أعضاء اللجنة والعامل المريض وصاحب العمل ذلك قبل الميعاد المعين بثلاثة أيام على الأقل .

وتوقع هذه اللجنة الفنية الكشف الطبى على العامل المريض فى قسم الطب الشرعى الواقع فى دائرة اختصاصه محل العمل أو فى مكان وجود العامل المريض إذا أثبت بشهادة طبية عدم قدرته على الانتقال . ويجوز لطرفى النزاع أو من ينوب عنهما الحضور أمام اللجنة لتقديم بيانات أو مستندات . وتصدر اللجنة قرارها مسبباً بأغلبية الآراء على أن تثبت فى محضرها الرأى المخالف . ويقوم مكتب العمل بإبلاغ طرفى النزاع منطوق القرار .

وقد قصد المشرع من وراء تنظيم إجراء الطعن فى الشهادة الطبية أمام هذه اللجنة الفنية ، سرعة التفاهم بين الطرفين وتفادى إجراءات التقاضى . على أن قرار هذه اللجنة فى النزاع لا يعتبر ملزما للمحكمة بل شأنه شأن باقى تقارير الخبراء .

٧٨٧ — المنازعة لا تعفى صاحب العمل من الوفاء بالتزاماته — ورفعاً للضرر عن العامل المريض نتيجة عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته لحين الفصل فى الخلاف القائم بينهما ، نص القانون فى الفقرة الأخيرة من المادة ١٣ على أن قيام النزاع بين الطرفين على ما تضمنته الشهادة

الطبية لايحول دون قيام صاحب العمل بواجبه فى تقديم العلاج الطبى للعامل المريض ، ودفع المعونة المالية المقررة عن العجز المؤقت عن العمل على النحو الذى سنورده فيما بعد .

ولكن هل يحق لصاحب العمل استرداد نفقات هذا العلاج ومقدار ما دفع من معونة عن العجز المؤقت فى حالة الفصل أو النزاع لصالحه ؟ نرى أنه لا يحق له ذلك [١] .

بل يجوز للعامل المريض بعد صدور قرار اللجنة الفنية لصالح صاحب العمل أن يطالبه بنفقات العلاج الطبى وما يستحق من معونة عن العجز المؤقت حتى تاريخ صدور هذا القرار إذا لم يكن قد قام صاحب العمل بأدائها قبل ذلك .

وليس فى هذا الوضع ما يخالف العدالة إذ أن قانون التعويض عن أمراض المهنة لا يعوض من ناحية أخرى العامل المريض بمرض مهنى تعويضاً كاملا عن الضرر الذى يلحق به . فضلا عن أن القول بخلاف ذلك يشجع أرباب الأعمال على التراخى فى القيام بتنفيذ هذا الالتزام انتظاراً للفصل فى النزاع مما يفوت على المشرع قصده من حماية العامل المريض أثناء فترة النزاع وقبل الفصل فيه .

المبحث الثالث

الكشف الطبى على العمال

٧٨٨ — **العيادة الدورية للعمال** — ألزم قانون التعويض عن أمراض المهنة كل صاحب عمل يسرى عليه هذا القانون أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بعيادة عماله فى أوقات دورية تحددها مصلحة العمل بمقتضى قرار يصدره وزير الشئون الاجتماعية [٢] (م ١٢ فقرة أولى) . وإلا عوقب بعقوبة

---

(١) وقد أخذ على العريف أيضا بهذا الرأى (جزء ٣ ص٢٤٩) .

(٢) ويلاحظ أن هذا الإلتزام لم يقصر على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عددا معينا من العمال كما هو الحال فى قانون عقد العمل الفردى (م ٢٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ =

الغرامة التى لا تتجاوز عشرين جنيهاً ، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة (م ١٧) .

٧٨٩ — وقد صدر قرار وزير الشئون الاجتماعية فى ٢٧ يناير سنة ١٩٥١ بتحديد مواعيد الكشف الطبى الدورى على النحو التالى [١] :

أولا — مرة كل شهر فى الصناعات والأعمال الآتية :

(١) صهر الرصاص .

(٢) صهر المواد المحتوية على الرصاص .

(٣) صناعة البطاريات الكهربائية .

(٤) صناعة المطاط .

(٥) صناعة بويات الرصاص .

(٦) عمليات الكروم الكهربائية .

(٧) عمليات الكروم الكيمائية .

(٨) الدباغة بالكروم .

(٩) التعرض للإشعاع .

(١٠) العمل فى عمليات البترول ومركباته .

ثانياً — مرة كل ثلاثة أشهر فى الصناعات والأعمال الآتية :

(١) باقى الصناعات والعمليات التى تسبب التسمم بالرصاص والكروم .

(٢) جميع الصناعات والعمليات التى تسبب التسمم بالزئبق والأنتيمون والزرنيخ والفوسفور والمنجنيز والكبريت .

ثالثاً — مرة كل ستة أشهر فى الصناعات والأعمال الآتية :

جميع الصناعات والعمليات التى تسبب سرطان الجلد والتهابات العيون والجلد المزمنة وتأثر العين أو الإبصار بالحرارة والضوء .

= لسنة ١٩٥٢) ، بل هو واجب مفروض على كل صاحب عمل فى الصناعات والأعمال التى تتسبب عنها أمراض مهنية حسب الجدول الملحق بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ .

(١) نشر هذا القرار بالوقائع المصرية العدد ١٢ الصادر فى ٨ — ٢ — ١٩٥١ .

رابعاً — مرة كل عام فى باقى الصناعات والعمليات التى تؤدى إلى أمراض مهنية أخرى .

٧٩٠ — **الكشف الطبى قبل الالتحاق بالعمل** — كما أوجب القرار الوزارى المذكور فى المادة الثانية منه إجراء الكشف الطبى على كل عامل يراد إلحاقه باحدى الصناعات أو الأعمال التى يتسبب عنها أمراض مهنية حتى يمكن التحقق من حالة العامل الصحية عند بدء إلتحاقه بالعمل حتى لايسأل صاحب العمل عن مرض مهنى قديم وحتى يمكن التأكد من موافقة نوع العمل لصحة العامل .

٧٩١ — **التبليغ عن حالات المرض المهنى** — وقد أوجبت الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون على الطبيب إبلاغ مصلحة العمل وأقرب سلطة طبية وصاحب العمل فوراً عن حالات الوفاة أو الاصابة بمرض من أمراض المهنة الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ . وذلك حتى يتم دفع التعويض المستحق فى حالة الوفاة ، وحتى تكتشف الأمراض المهنية عند أول ظهورها وسرعة علاجها .

وخشية أن يخل الطبيب المنوط به الكشف الطبى على العمال بواجب مهنته ، أعطى القانون لمصلحة العمل حق الرقابة عليه . فأجاز لها فى حالة عدم قيام هذا الطبيب بإبلاغ الجهات المختصة عن وفاة أو إصابة أحد العمال بمرض مهنى ، أن تبلغ أمره للنقابة العليا للمهن الطبية للنظر فى مجازاته . كما أجاز لها أن تطلب من صاحب العمل استبدال غيره به (م ١٢ فقرة ٣) .

٧٩٢ — **اعداد سجل للكشف الطبى** — ونصت المادة ١١ من القانون على أنه : « يجب على رب العمل أن يعد فى محله سجلا يدون فيه اسم الطبيب الذى يعهد إليه بعيادة العمال ، وتاريخ كل زيارة وأسماء العمال المرضى ، ونوع مرض كل منهم .

« ويجب أن يكون هذا السجل معداً على حسب ما تقرره مصلحة العمل

بالتطبيق للقواعد التى يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية ، ويشمل هذا القرار بيان الجهة التى يمكن الحصول منها على هذا السجل » .

« ويجب تقديمه لمفتشى مصلحة العمل كلما طلبوا ذلك » .

وقد صدر هذا القرار الوزارى فى ١٤ مايو ١٩٥١ [١] ، ويقرر بأن تعد مصلحة العمل هذه السجلات ويمكن شراؤها من المصلحة وفروعها بالثمن المقرر [٢] . وجاء فى المادة الثانية منه أن يكون للمحل المتعدد الفروع سجلا لكل فرع .

والحكمة من اعداد هذا السجل هو التحقق من قيام صاحب العمل بإلتزامه بالكشف الطبى الدورى على العمال ، وسهولة اثبات تاريخ ظهور أعراض الأمراض المهنية على العمال . كما أنه يحول بين صاحب العمل وبين إنكار علمه بظهور المرض . وإن كان يلاحظ أن هذا السجل لا يمكن أن يعد حجة ضد العمال ولكنه حجة ضد صاحب العمل لأنه هو الذى يشرف على تحريره [٣] .

وتعاقب المادة ١٧ على مخالفة أحكام المادة ١١ بالغرامة التى لاتزيد على عشرة جنيهات وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

---

(١) نشر هذا القرار بالوقائع المصرية العدد ٥٦ الصادر فى ٢٨ـ٦ـ١٩٥١ .

(٢) ٥٠ مليما للسجل الصغير المكون من ٢٥ ورقة ، و٧٠ مليما للسجل المتوسط المكون من ٥٠ ورقة ، و٢٣٠ مليما للسجل الكبير المكون من ١٠٠ ورقة .

(٣) على العريف — جزء ٣ بند ١٥٦ ص ٢٤٢ .

الفصل الثانى

الوقاية من أمراض المهنة

٧٩٣ — راعى المشرع أنه لا يكفى أن يصدر قانوناً بإقرار تعويضات للعمال الذين يصابون بأمراض المهنة ، بل يجب أولا وقبل كل شىء أن يعمل على وقاية العمال من الإصابة بهذه الأمراض .

فنص فى المادة العاشرة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ على أنه « يجب على رب العمل أن يتبع التعليمات الكفيلة بوقاية العمال من الأمراض والتى يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية .

« ويجب على رب العمل أن يعلق هذه التعليمات بشكل ظاهر فى أماكن العمل » .

٧٩٤ — وقد أصدر وزير الشؤون الاجتماعية عدة قرارات وزارية بشأن التعليمات الواقية للعمال من أمراض المهنة . ويمكن تقسيم هذه التعليمات إلى قسمين : تعليمات عامة تسرى على جميع المحال التى تزاول إحدى الصناعات أو الأعمال التى ينشأ عنها مرض من أمراض المهنة ، وتعليمات خاصة تسرى على المحال التى تزاول نوعا معيناً من الأعمال أو الصناعات .

وفرض القانون الجزاء على مخالفة هذه التعليمات سواء من جانب العمال أو من جانب أصحاب الأعمال .

المبحث الأول

التعليمات العامة للوقاية من أمراض المهنة

٧٩٥ — أصدر وزير الشئون الاجتماعية فى ١٧ أبريل ١٩٥١ قرارا بالتعليمات العامة الكفيلة بوقاية العمال من أمراض المهنة بالتطبيق للمادة العاشرة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ [(١)] .

---

(١) نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية العدد ٥٦ الصادر فى ٢٨ — ٦ — ١٩٥١ .

وتسرى هذه التعليمات على جميع المحال التى تزاول إحدى الصناعات أو الأعمال التى ينشأ عنها مرض من أمراض المهنة الواردة بالجدول الملحق بالقانون المذكور .

وقد فرق هذا القرار بين المحال التى يزيد عدد عمالها على عشرة عمال ، والمحال التى لا يجاوز عمالها هذا العدد .

فيجب على رب العمل فى المحال التى يزيد عدد عمالها على عشرة ، إجراء ما يأتى :

(١) إنشاء أحواض لغسل الأيدى ذات أسطح ملساء بنسبة حوض واحد لكل خمسة عمال ؛ ويجوز الاستغناء عن ذلك بحوض واحد يكون طوله بنسبة قدمين لكل خمسة عمال ، ويكون مزوداً بصنبور فى كل قدمين .

(٢) تزويد الأحواض بكمية مناسبة من الصابون والفرش الخاصة بتنظيف الأظافر ، وتزويد كل عامل بفوطة لتجفيف الأيدى على أن تحفظ دائماً بحالة نظيفة .

(٣) وضع الأحواض فى أماكن قريبة من أمكنة العمل إذا رأت مصلحة العمل ضرورة لذلك على أن تبلغ رب العمل كتابة بذلك وتعطيه مهلة كافية للتنفيذ .

(٤) إعداد أماكن مناسبة للاستحمام مزودة بالماء الجارى على أن يكون دافئاً فى الشتاء وبكمية كافية من الصابون وعدد كاف من المناشف .

ويستثنى من هذا الحكم المحال المجاورة مباشرة لأحد الحمامات الشعبية .

(٥) إعداد غرفة لإبدال ملابس العمال تكون مفصولة عن أماكن العمل وأماكن تناول الطعام على أن يخصص فيها لكل عامل دولاب أو جزء منه .

(٦) إعداد غرفة للطعام تكون مفصولة عن أمكنة العمل ، ومتناسبة وعدد العمال الذين يتناولون الطعام فى محال العمل ، ومزودة بعدد كاف من المناضد والكراسى أو الدكك ذات المساند وبوسيلة لتسخين الطعام

وغلى الماء على أن يعهد إلى شخص مسئول بالإشراف على هذه الغرفة والمحافظة على نظافتها باستمرار .

٧٩٦ — أما فى المحال التى لا يجاوز عدد عمالها عشرة ، فيكتفى بتوفير وسائل النظافة مع غسل الأيدى بعد الانتهاء من العمل ، ومراعاة عدم تناول أى طعام فى مكانه .

المبحث الثانى

التعليمات الخاصة للوقاية من أمراض المهنة

٧٩٧ — بالإضافة إلى التعليمات العامة التى تسرى على جميع المحال التى تزاول أعمالا أو صناعات يمكن أن تتسبب عنها أمراض مهنية ، والتى أشرنا إليها فى المبحث الأول ، أصدر وزير الشئون الاجتماعية عدة قرارات متعلقة بتعليمات إضافية للوقاية من أمراض المهنة فى بعض أعمال أو صناعات بصفة خاصة .

٧٩٨ — **أولا** — التعليمات الواقية من أمراض المهنة الناشئة عن التعرض لضوء ساطع أو وهج أو درجات حرارة مرتفعة — يجب على أصحاب الأعمال فى هذه الصناعات والأعمال أن يتبعوا ، فوق التعليمات العامة ، ما يأتى [1] :

(١) أن تحجب مصادر الضوء القوى أو المواد المتوهجة أو اللهب عن العمال . وإذا لم يتيسر ذلك وجب تزويدهم بنظارات مناسبة من زجاج معتم اللون على أن يخصص لكل عامل نظارة .

(٢) أن تكون الحواجز المستعملة لحجب الضوء المحتوى على أشعة فوق البنفسجية وزجاج النظارات المستعملة لهذا الغرض من مواد لا تسمح بمرور هذه الأشعة .

(٣) أن تحفظ النظارات فى حالة جيدة وأن تجدد كلما يستدعى الحال ذلك .

---

(١) راجع القرار الوزارى الصادر فى ١٢ أبريل ١٩٥١ والمنشور بالوقائع المصرية العدد ٣٧ الصادر فى أول مايو ١٩٥١ .

٧٩٩ — ثانيا — التعليمات الواقية من أمراض المهنة الناشئة عن الصناعات والأعمال التى تتخلف أو تتصاعد منها المواد التالية أو مركباتها :

الزئبق ، الفوسفور ، البترول ، المنجنيز ، الكبريت ، أول أكسيد الكربون ، حامض السيانور ، الكلور ، القلور ، البروم ، الكلورفورم ، رابع كلور الاثين ، ثالث كلور الاثيلين ، البترول ومشتقاته الأزوتية أو الأميدية ، القار ، الزفت البترمين ، الزيوت المعدنية ، البرافين ، أو مركبات أو متخلفات هذه المواد أو أى مادة قلوية أو حمضية أو الجير أو الأسمنت وغير ذلك من المواد الأكالة[1] .

يجب على أصحاب الأعمال بالنسبة للعمليات التى تستدعى تداول أو استعمال أو صناعة أو تصاعد غازات خطرة من المواد المذكورة مراعاة ما يأتى بالإضافة إلى التعليمات العامة :

(١) أن تجرى هذه العمليات فى أماكن مستقلة عن أماكن العمل الأخرى.

(٢) أن تجرى داخل أوان محكمة الغلق أو تحت براقع شافطة لمنع تسرب هذه الغازات إلى أماكن العمل .

(٣) أن تقدم المواد والغازات المتخلفة بالخرق أو بأى وسيلة أخرى بعد سحبها إلى خارج أماكن العمل .

(٤) أن يزود العمال المشتغلون بهذه العمليات بوسائل الوقاية الشخصية كالأقنعة والملابس الواقية والقفازات وغيرها .

(٥) أن يوضع اسم المادة المستعملة بصورة واضحة على جميع الأوانى والزجاجات التى تحتوى على إحدى هذه المواد .

وأن تعلق تعليمات ظاهرة بجوار هذه المواد تبين الطريقة التى تستعمل بها .

(٦) أن توفر التهوية الكافية فى جميع أماكن العمل والممرات المؤدية إليها وأن تضاء ليلا ونهاراً إضاءة كافية أثناء العمل .

---

(١) أنظر القرار الوزارى الصادر فى ١٧ أبريل ١٩٥١ والمنشور بالوقائع المصرية العدد ٥٦ الصادر فى ٢٨ـ٦ـ١٩٥١ .

(٧) أن تكون أرضيات غرف العمل ملساء غير قابلة للاشتعال ولامتصاص السوائل ، ومزودة بوسيلة مناسبة لتصريفها ؛ وأن تحفظ نظيفة باستمرار وأن تغسل يومياً عقب الفراغ من العمل .

كما يجب عليه بالنسبة إلى المواد المستعملة فى الصناعة أو المتخلفة منها ، والقابلة للالتهاب مراعاة ما يأتى :

(١) ألا تستعمل فى الإضاءة أى طريقة ذات لهب مكشوف سواء كانت ثابتة أو متحركة أو أية تركيبات قد يحدث منها شرر ؛ وألا يسمح لأى شخص بالدخول إلى أماكن العمل وهو يحمل ثقاباً أو لهباً مكشوفا أو أى مادة قد ينشأ عنها شرر ؛ وأن يمنع التدخين منعاً باتا .

(٢) إذا وجدت أجهزة للتدفئة ، فلا يجوز أن تكون من النوع ذى اللهب المكشوف . وإذا استعملت أنابيب تدفئة بالماء الساخن أو البخار ، وجب أن توضع بحيث يكون بينها وبين الحائط ٥ سم ، وأن تكون مغطاة بشبكة من السلك .

هذا وإذا استعملت أجهزة مغلقة فى إحدى العمليات التى يتسبب عنها تصاعد غازات أو يستدعى العمل تبريد غازات بها — وكان من المحتمل أن يزيد الضغط فيها إلى درجة عالية — وجب أن تزود هذه الأجهزة بصمام أمن أو بوسيلة أخرى مناسبة لتخفيف الضغط .

ولا يجوز دخول الغرف أو الخزانات أو الغلايات أو المجارى أو القزانات أو غرف التخلص من الغازات أو مرشحات الغازات والمواد الضارة أو الأبراج أو ما شابه ذلك من الأماكن التى توجد بها أبخرة أو غازات سامة إلا بعد أن يقوم شخص مسئول معين من قبل صاحب العمل بفحصها ليتأكد من خلوها من الخطر ، على أن يثبت ذلك كتابة فى دفتر يخصص لهذا الغرض .

أما فى حالات الإنقاذ والطوارىء العاجلة ، فلا يجوز دخولها إلا إذا كان الداخل مرتدياً جهازاً للتنفس ومزوداً بحزام أمن متصل بحبل يمسك

بطرفه خارج مكان الخطر شخص تكون مهمته جذبه إلى خارج الغرفة إذا تأثر من جوها ويجب أن يثبت هذا الحزام بطريقة تجعل رأسه تمر أولا إلى الخارج خلال الفتحات الموجودة بالمكان ويراعى عند استعمال حزام النجاة ألا يوجد بالمكان أى عوارض أو عوائق قد ينشأ عنها اشتباك الحبل وإعاقة الإنقاذ .

ويجب أن يزود العمال المكلفون بتنظيف الخزانات أو الغرف أو قزانات التقطير بعد خلوها من حامض الكبريتيك أو حامض الكلورودريك أو أى مادة أخرى مشابهة بأدوات كحت وجرادل وجوارف غير معدنية لاستعمالها فى التنظيف .

كما يجب أن تزود الأماكن التى تستعمل فيها المواد والسوائل القلوية أو الحمضية أو غير ذلك من المواد الأكالة بوسائل الوقاية الآتية : —

(١) وسيلة وافية بالغرض لصب الماء على من يصيبه أو يصيب ملابسه رشاش من هذه المواد عدا الإصابات بسائل الفنيك . ففى هذه الحالة لا يجوز استعمال الماء لغسل أجزاء الجسم الملوثة به ويجب أن توضع كمية كافية من الكحول النقى لاستعمالها فى غسل الأجزاء المصابة من الجسم بهذا السائل .

(٢) وضع عدد كاف من صمامات العين المملوءة بالماء المقطر أو أى مادة أخرى مناسبة فى متناول أيدى العمال المعرضين لرشاش المواد السالفة الذكر .

(٣) تزويد العمال المعرضين لرشاش هذه المواد بنظارات واقية وأدوية ومرايل وقفازات واقية مصنوعة من مادة لا تتأثر بالمواد المستعملة . ويجب عند نهاية العمل فحص هذه الملابس الواقية وتنظيفها ، كما يجب استبدالها كلما استدعى الحال ذلك .

وأخيراً يجب تزويد أماكن العمل بمياه صالحة للشرب على أن تكتب بصورة واضحة على موارد هذه المياه عبارة « مياه صالحة للشرب » ويجب أن تصان هذه المياه بكل الوسائل الممكنة من أى تلوث وفى حالة عدم استعمال نافورات للشرب يجب تزويد العمال بعدد كاف من الكوبات .

٨٠٠ — ثالثا — التعليمات الواقية من أمراض المهنة الناشئة عن الاعمال والصناعات الخاصة بإنتاج الزرنيخ والانتيمون أو مركباتهما ، أو التى تقتضى استعمال أو توليد هذه المواد — يجب على أرباب الاعمال فى هذه الصناعات والاعمال أن يلتزموا إلى جانب التعليمات العامة ، القواعد الآتية[1] :

(١) أن توفر التهوية الكافية فى غرف العمل .

(٢) أن تكون أرضيات غرف العمـــل من مادة ملساء غير قابلة للامتصاص مزودة بمجار مناسبة لتصريف السوائل وأن تغسل بالماء بعد انتهاء العمل مرة كل يوم على الاقل .

(٣) أن تكون المناضد التى يجرى عليها العمل ذات أسطح ملساء وأن تغسل يوميا او تنظف بجهاز شفط .

(٤) أن تزود الاماكن التى ينشأ عن العمليات التى تجرى فيها تصاعد غازات أو أبخرة أو أتربة تحتوى على الزرنيخ أو الانتيمون ببراقع متصلة بجهاز شفط . ويجوز أن يركب جهاز الشفط فى أسفل المناضد إذا أريد التخلص من الاتربة الثقيلة .

(٥) أن تجرى عمليات تحضير مركبات الزرنيخ أو الانتيمون التى يستدعى الحال تسخينها أو يتطلب العمل فيها تداول مساحيق الزرنيخ أو الأنتيمون داخل دواليب زجاجية مغلقة متصلة بمدخنة ذات جهاز سحب . وإذا تعذر ذلك فتجرى هـذه العمليات تحت براقع متصلة بجهاز شفط .

(٦) أن يكون جهاز الشفط والأنابيب المتصلة به فى حالة جيدة وليس به ثقوب أو عيوب تتسرب منها الغازات إلى أماكن العمل . وأن يتخلص مما يتراكم فيه من غازات متصاعدة وأتربة متخلفة ومواد سامة بوسيلة صحية مناسبة .

---

(١) أنظر القرار الوزارى الصادر فى ١٤ مايو ١٩٥١ والمنشور فى الوقائع المصرية العدد ٥٦ الصادر فى ٢٨ـ٦ـ١٩٥١ .

(٧) أن يزود العمال بأردية كاملة وقفازات وقناعات وافية بالغرض فى الحالات التى يخشى فيها من تصاعد غازات أو أتربة لا يمكن منعها أو تصريفها عند مكان انبعاثها.

٨٠١ — رابعا — التعليمات الواقية من أمراض المهنه الناشئة عن الصناعات والأعمال الخاصة بتشغيل وصهر الرصاص وسبائكه ومركباته عدا صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية — يجب على أصحاب الأعمال فى هذه الصناعات والأعمال أن يتبعوا — بالإضافة إلى التعليمات العامة — ما يلى [١] :

(١) أن تحفظ أرضيات أماكن العمل التى تجرى فيها عمليات الرصاص [٢] التى تؤدى إلى توالد أتربة أو أدخنة فى حالة جيدة وأن ترش بالماء مرتين فى اليوم على الأقل.

(٢) ألا توجد أية مادة رصاصية [٣] على الأرضيات أو فى أى مكان من أماكن العمل المعزولة والمخصصة بصفة مستديمة لخزن هذه المواد ويستثنى من ذلك نقل الرصاص.

---

(١) أنظر القرار الوزارى الصادر فى ١٤ مايو ١٩٥١ والمنشور فى الوقائع المصرية العدد ٥٦ الصادر فى ٢٨ـ٦ـ١٩٥١.

(٢) ويقصد « بعمليات الرصاص » :

ا — تداول أو تشغيل المواد الرصاصية إما بواسطة أفران أو بأوانى صهر او معوجات أو مكثفات أو غير ذلك.

ب — تنظيف أو تزييت أو ترميم أو فك وإعادة تركيب أى فرن أو أوانى تسييح أو معوجات أو مكثفات أو غير ذلك.

(المادة الثانية من القرار الوزارى الصادر فى ١٤ مايو ١٩٥١).

(٣) يقصد « بالمواد الرصاصية » :

ا — المواد التى تحتوى على ٥ ٪ أو أكثر من الرصاص بما فى ذلك خام الرصاص والرصاص الأحمر والرصاص البرتقالى.

ب — خام الخارصين والمواد التى تنتج من تشغيله وتحتوى على الرصاص بنسبة ٢ ٪ أو أكثر عدا الخامات التى تحتوى على الرصاص بشكل كبريتور الرصاص.

(المادة الثانية من القرار الوزارى المشار إليه).

(٣) أن يراعى عند نقل المواد الرصاصة (عدا نقل الرصاص) إلى الأفران أن تكون هذه المواد رطبة [١] وأن تتخذ وسائل التهوية الساحبة الكافية [٢] أو أن تنقل هذه المواد فى أوانى مغلقة بإحكام بحيث تمنع تسرب الغبار إلى أماكن العمل .

فإذا لم يتيسر ذلك جاز نقل هـذه المواد إلى الأفران بواسطة عمال يرتدون قناعات واقية وافية بالغرض .

(٤) لا يسمح بإجراء العمليات الآتية إلا مع وجود تيار شافط كاف :

ا — صهر الرصاص الخردة .

ب — تسخين المتخلفات الرصاصية مما يتصاعد منه أبخرة رصاص .

حـ — تغذية الأفران أو المعوجات .

ء — تداول خامات الرصاص فى الأفران أو المعوجات.

هـ — تداول الرصاص الأحمر أو البرتقالى أو أكاسيد الرصاص وتخزينها وتعبئتها .

ويجوز الاستغناء عن التيار الشافط فى العمليات الثلاثة الأخيرة إذا أجريت بطريقة تمنع تسرب الدخان أو الأتربة إلى أماكن العمل .

(٥) يمنع دخول أى فرد فى الأفران أو البواتق أو الخزانات أو غيرها إلا بعد تهويتها تهوية كافية .

ولا يجوز إبقاء أى عامل فى غرف التكثيف مدة تزيد على ثلاث ساعات دون أن يعطى فترة راحة لاتقل عن نصف ساعة .

(٦) يجب تزويد العمال بأردية كاملة وقناعات عند اشتغالهم بالعمليات الآتية إلا إذا كانت المواد رطبة أو أجريت العملية فى جهاز مغلق يمنع تسرب الغبار :

---

(١) يقصد بكلمة « رطب » أن تكون درجة الرطوبة كافية لمنع تطاير الغبار (المادة الثانية من القرار الوزارى) .

(٢) ويقصد بعبارة « سرعة سحب كافية » التهوية المحليـة التى تجرى بأى وسيلة ميكانيكية لإحداث تيار هواء لسحب الغازات أو الأبخرة أو الدخان أو الأتربة ومنعها من التسرب إلى أماكن العمل ، ولا يعتبر تيار السحب كافيا إذا أخفق فى سحب أى دخان ينشأ فى مكان انبعاث الغازات أو الأتربة أوالدخان أو الأبخرة (المادة الثانية من القرار الوزارى) .

ا — تنظيف الأنابيب أو الغرف .

ب — كحت أو ترميم أى جزء من أجزاء الأفران أو البواتق أو المعوجات أو غرف التكثيف أو غيرها .

حـ — تداول أكياس خامات الرصاص أو تنظيفها .

ء — تكسير أو طحن أو طبخ خامات الرصاص .

هـ — وضع الرصاص البرتقالى أو الأحمر فى أقماع أو موصلات أو تعبئة ويجب أن تغسل تلك الملابس والقناعات وتنظف مرة فى الأسبوع على الأقل وتحفظ فى حالة جيدة باستمرار .

٨٠٣ — خامسا — التعليمات الواقية من أمراض المهنة الناشئة عن الصناعات والأعمال التى تستدعى الاتصال بالحيوانات المصابة بمرض الجمرة الخبيثة أو الحمى الفحمية (انتراكس) والسقاوة أو تستوجب تداول رممها أو أجزاء منها بما فى ذلك القرون والحوافر والجلود والشعر [1] — يجب على أصحاب الأعمال ، بالإضافة إلى التعليمات العامة ، أن يتبعوا التعليمات الخاصة التالية فيما يتعلق بصناعة الصوف والشعر :

(١) ألا تفتح بالات الصوف أو الشعر لغرض الفرز أو الصناعة إلا بواسطة عمال متمرنين على ذلك ويراعى :

ا — أن ترطب الخامات بالماء .

ب — أن تفك البالات على شبكة مناسبة لا تقل مساحتها عن ١٢ قدم مربعاً ولا يقل طولها أو عرضها عن ٣ وربع قدم مزودة بجهاز سحب لا تقل سرعة تيار الهواء الساحب فيه عن ١٠٠ قدم فى الثانية على مسافة ١٨ قدما من منتصف الشبكة .

حـ — أن تجرى هذه العملية فى غرفة مخصصة لهذا الغرض وحده .

ء — أن يغسل الصوف والشعر المعيب أو المتساقط من حيوانات ميتة وقطع الجلد بمادة مطهرة بعد فتح البالات .

---

(١) أنظر القرار الوزارى الصادر فى ١٤ مايو ١٩٥١ والمنشور فى الوقائع المصرية العدد ٥٦ الصادر فى ٢٨ـ٦ـ١٩٥١ .

هـ — ألا تنظف الأكياس التى كان معبأ بها الصوف أو الشعر باليد أو بالفرشة بل بوسيلة أخرى مناسبة .

(٢) أن يكون فرز أصناف الصوف والشعر أو تعبئة المواد المفروزة فى غرفة مستقلة مخصصة لهذا الغرض وأن يجرى الفرز فوق منضدة خاصة معدة على شكل شبكة معدنية بأسفلها مسافة خالية لا تقل عن ٣ بوصات وتحت منتصفها قمع لا يقل قطر فتحته عن ١٠ بوصات ومتصل بأنبوبة سحب لا تقل قوة السحب فيها عن ٧٥ قدما مكعبا من الهواء فى الدقيقة ، ويكون وضع القمع بحيث يمكن أن تكنس فيه مباشرة جميع بقايا الصوف أو الشعر التى تقع حوله والتى لا تسحب رأساً .

(٣) أن يكون حجم الفراغ المخصص لكل عامل فى غرف الفرز ١٠٠٠ قدم مكعب على الأقل لا يدخل فيه المساحة المخصصة لخزن البالات إن وجدت .

(٤) أن يطهر أو يعدم أجزاء الصوف والشعر والجلد والقشور والقصاصات المتساقطة بأرضيات غرف الفرز بوسيلة صحية مناسبة .

(٥) أن يجرى نفض الصوف أو الشعر فى جهاز مناسب مصمم على طريقة تمنع من تسرب الغبار إلى أماكن العمل الأخرى وأن يكون ذلك فى غرفة مستقلة .

(٦) أن تزود غرف الفرز والنفض والتمشيط بفتحات مناسبة لدخول الهواء على أن يراعى عدم تعرض العمال لتيارات هوائية ضارة .

(٧) ألا تخزن بالات الصوف أو الشعر فى غرف النفض ويجوز تخزينها فى غرف الفرز بشرط أن توضع فى مكان خاص مفصول بحاجز مناسب عن باقى الغرفة .

(٨) أن تكنس أرضيات الغرف المخصصة لفتح البالات والفرز والنفض بعد ترطيبها مباشرة بمادة مطهرة يومياً عقب الانتهاء من العمل .

(٩) أن يجمع الغبار المتخلف من أجهزة السحب ومن تنظيف أنابيب الشفط ومن الأماكن التى تحت مناضد الفرز وشبك فتح البالات فى مكان

مناسب دون أن يتسرب منه شيء إلى الهواء وأن يحرق مرتين فى الأسبوع على الأقل.

(١٠) أن يزود العمال القائمون بعملية تنظيف وجمع الغبار بأقنعة واقية وأردية كاملة أثناء قيامهم بها ولا يجوز نقل هـذه الأردية خارج أماكن العمل إلا بعد غمسها لمدة ١٢ ساعة على الأقل فى مادة مطهرة أو ماء فى درجة الغليان.

(١١) أن تبيض حوائط غرف فك البالات والفرز والنفض مرة كل سنة على الأقل وأن تغسل مرة كل ستة شهور. فإذا كانت مدهونة بالزيت يكتفى بغسلها.

(١٣) ألا يسمح لأى شخص مصاب بجرح أو خدوش أن يوجد فى أماكن العمل التى يتداول فيها الصوف أو الشعر غير المطهرة.

أما أصحاب الأعمال فى بقية الصناعات والاعمال المشار إليها عدا صناعة الصوف والشعر، فعليهم اتباع التعليمات العامة، وتزويد العمال بأردية كاملة وقفازات وأقنعة واقية إذا استدعى الحال ذلك، وحفظ هذه الملابس بحالة جيدة وتنظيفها بعد الفراغ من العمل مباشرة (المادة ٣ من القرار الوزارى المذكور).

المبحث الثالث

الجزاء على مخالفة تعليمات الوقاية

٨٠٣ — **مجازاة صاحب العمل جنائيا** — نص قانون التعويض عن أمراض المهنة فى المادة ١٧ منه على معاقبة صاحب العمل الذى لا يتبع التعليمات الخاصة لوقاية العمال من هذه الأمراض والتى يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية، أو لا يعلق هذه التعليمات بشكل ظاهر فى أماكن العمل، بعقوبة الغرامة التى لا تتجاوز عشرة جنيهات. وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة.

٨٠٤ — **مجازاة صاحب العمل مدنيا** — على أن عدم اتباع صاحب

العمل للتعليمات الصادرة بشأن وقاية العمال من أمراض المهنة لا يقتصر أثره على توقيع العقوبة الجنائية الواردة بالقانون . بل يتجاوزها إلى تحديد مقدار التعويض الذى يستحقه العمال عن إصابتهم بهذه الأمراض .

فقد حرمت الفقرة الاولى من المادة الرابعة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ على العامل فيما يتعلق بأمراض المهنة التى يسرى عليها هـذا القانون أن يتمسك ضد صاحب العمل بأحكام أى قانون آخر حتى لا يطالب بتعويض كامل عن الاضرار الحقيقية التى لحقت به إذا توافرت أركان المسئولية التقصيرية طبقاً لاحكام القانون المدنى .

غير أنه استثنيت من ذلك حالة نشوء المرض عن خطا جسيم من جانب صاحب العمل . ويعد من قبيل الخطأ الجسيم عدم اتخاذ الاحتياطات التى تقررها السلطة المختصة .

فإذا أصيب أحد العمال بمرض مهنى نتيجة عدم اتباع صاحب العمل للتعليمات التى أصدرتها وزارة الشؤون الاجتماعية لوقاية العمال من أمراض المهنة ، جاز لهذا العامل أن يطالبه إذا شاء بتعويض كامل على أساس حقيقة الضرر الذى حل به تطبيقا للقواعد القانونية العامة لا على أساس الفئات التى حددها قانون التعويض عن أمراض المهنة .

٨٠٥ — **مجازاة العامل** — ولم يفرض القانون عقوبة جنائية على العمال الذين يخالفون التعليمات الصادرة لوقايتهم من أمراض المهنة لأن هذه المخالفة فى ذاتها تعود عليهم بالوبال إذ تجعلهم عرضة للاصابة بهذه الأمراض . واكتفى بحرمانهم من التعويض المستحق لهم بمقتضاه إلا إذا تسبب عن المرض وفاة العامل أو إصابته بعجز دائم تزيد نسبته على ٢٥٪ من العجز الكلى (المادة ٢ فقرة ٢) . ففى هاتين الحالتين يلزم صاحب العمل بدفع التعويض رغم ثبوت إهمال العامل لأنه لا يتصور أن العامل كان مدركا إدراكا كاملا الخطر المترتب على مجازفته بمخالفة التعليمات [١] .

(١) أنظر فيما بعد البندين ٨١٠ و ٨١١ .

الفصل الثالث

التعويض عن أمراض المهنة

فرض القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ على أصحاب الأعمال الذين تسرى عليهم أحكامه بتعويض عمالهم عن إصابتهم بأحد الأمراض المهنية الواردة بالجدول الملحق به، ولو لم يكن ظهور هذا المرض نتيجة خطأ وقع من جانبهم أخذا بقاعدة المسئولية عن مخاطر المهنة.

وفى مقابل هذه المسئولية المفترضة، عمد المشرع إلى التخفيف من مبلغ التعويض. فلم يترك للقضاء تقدير التعويض الذى يستحقه العامل المريض أو ذووه بعد وفاته عن الضرر الفعلى الذى حل بهم، بل أحال إلى القواعد الحسابية المقررة فى قانون إصابات العمل لتقدير التعويض اللازم للعلاج الطبى من المرض وعما قد يؤدى إليه من عجز مؤقت عن العمل أو عاهة مستديمة أو وفاة.

وإذا كان قد أورد استثناءات على هذه القاعدة العامة سنتناولها بالكلام عند دراسة التعويضات المستحقة عن أمراض المهنة.

ووضع القانون عدة ضمانات بقصد تيسير حصول العمال المصابين بأمراض مهنية أو المستحقين بعد وفاتهم للتعويضات المقررة.

المبحث الأول

شروط استحقاق التعويض

يشترط لاستحقاق التعويضات المقررة فى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالتعويض من أمراض المهنة توفر ثلاثة شروط:

٨٠٦ – (١) الاصابة بمرض من أمراض المهنة الواردة بالجدول الملحق بالقانون المذكور [١]. وعلى العامل أن يثبت ذلك بشهادة طبية تبين نوع

---

(١) راجع فيما سبق بند ٧٨١.

المرض . ويجوز لصاحب العمل أن ينازع فى تشخيص المرض . ويفصل فى هذا الخلاف لجنة التحكيم الطبى المنصوص عليها فى المادة ١٣ من القانون [١] .

٨٠٧ — (٢) الاشتغال بصفة عامل فى إحدى الصناعات أو الأعمال التى يعتبرها القانون أنها تسبب هذا المرض حسب الوارد بالجدول الملحق بقانون التعويض عن أمراض المهنة . وعلى طالب التعويض أن يثبت قيام رابطة العمل هذه .

ويستفيد من أحكام هذا القانون جميع العمال والمستخدمين ومن يتمرنون منهم الذين يعملون فى إحدى الصناعات أو الأعمال المبينة فى الجدول الملحق به (المادة الأولى من القانون) .

ويقصد بالعامل كل شخص يؤدى عملا تحت إدارة صاحب العمل أو سلطته أو إشرافه فى مقابل أجر سواء أكان هذا العمل فنيا أم عقليا أم يدويا ، وأيا كانت طريقة حساب الأجر وقيمته [٢] .

وقد أضاف القانون كلمة « مستخدمين » إلى كلمة « العمال » عند بيان الأشخاص الذين يسرى عليهم ليؤكد انطباقه على العمال الذين يؤدون أعمالا يدوية أو عقلية إذ جرى العرف على إطلاق كلمة مستخدمين على العمال الذين يؤدون أعمالا عقلية ، أو بعضها عقلى والبعض الآخر يدوى ولكن تغلب عليها الصفة الأولى كالمهندسين [٣] .

ولا يشترط أن يكون العامل مشتغلا بالعمل الصناعى بل يكفى أن يكون مشتغلا بالمحل الذى يمارس الصناعة المقصودة ولو كان يقوم بأعمال كتابية أو حسابية أو ما أشبه . فلا محل للتخصيص بغير مخصص خصوصا وأن وجود الشخص على مقربة أو على صلة بهذه العمليات الصناعية قد يؤدى إلى إصابته بالمرض المهنى الذى تتسبب فيه [٤] .

---

(١) راجع ما سبق ذكره عن المنازعة فى تشخيص المرض بند ٧٨٣ — ٧٨٦ .

(٢) راجع فيما سبق بند ١٧١ — ١٨٧ ، ص ١٦٨ — ١٨٣ .

(٣) أنظر ما سبق ذكره بند ١٧٢ ص ١٦٩ .

(٤) يرى على العريف عكس هذا الرأى استناداً إلى التشريع الفرنسى الصادر سنة ١٩٤٦ =

٨٠٨ — ولا يلزم العامل المريض أو ذووه بإثبات خطأ صاحب العمل أو علاقة السببية بين المرض الذى أصابه والعمل الذى يقوم به ، للمطالبة بالتعويض المقرر بالقانون رقم ١١٧ لسنه ١٩٥٠ .

فإن هذا التعويض لا يقوم على أساس المسئولية المدنية التقصيرية التى تتطلب إثبات أن الضرر الواقع ليس سوى نتيجة لخطأ منسوب إلى صاحب العمـــل . وإنما يقوم على أساس نظرية « تحمل مخاطر المهنة » (Théorie du risque professionnel)[1] .

فيكفى أن يصاب العامل بمرض من أمراض المهنة ، وأن يثبت أنه كان يشتغل بصناعة أو عمل يعتبرها القانون من الصناعات أو الأعمال المسببة لهذا المرض حسب الجدول الملحق بقانون أمراض المهنة ، حتى يعتبر صاحب هذا العمل ملزما بالتعويض المقرر فى هذا القانون .

وتعتبر هذه المسئولية المفترضة قانونا والتى لا تقبل إثبات العكس فى صالح العمال لانها تعفيهم من إثبات خطأ صاحب العمل وعلاقه السببية بين هذا الخطأ وبين المرض الذى يحل بهم ، وهو أمر غير هين فى معظم الأحوال .

٨٠٩ — (٣) ظهور أعراض المرض أثناء قيام رابطة العمل أو خلال سنة ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة العامل .

نصت المادة السادسة من القانون على أن : « يظل رب العمل مسئولا عن التعويض خلال سنة شمسية من تاريخ انتهاء خدمة العامل إذا ظهرت على هذا الأخير أعراض المرض خلال هذه المدة سواء كان بلا عمل أو كان يشتغل فى صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض » .

والحكمة فى ذلك أن أمراض المهنة من الأمراض التى لا تظهر بغتة

= ولكن هذا القياس لا محل له لاختلاف النصوص فى التشريع المصرى عنها فى التشريع المذكور خصوصا وإنه كان أمام المشرع المصرى النص الفرنسى عند وضع القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ ولم ير الأخذ بهذا التخصيص .

(١) راجع بيان هذه النظرية بند ٦٧٣ ص ٦٠٨ و ٦٠٩ .

وإنما يصاب العامل بها تدريجيا نتيجة امتصاص أنسجة الجسم مواداً ضارة بحيث لا تظهر أعراضها إلا بعد مدة طويلة .

ولكن قد يحدث أن يكون العامل قد اشتغل خلال السنة السابقة على ظهور أعراض المرض عليه لدى اثنين أو أكثر من أصحاب المحال التى تزاول بها إحدى الصناعات أو الأعمال التى يسرى عليها القانون وينشأ عن مزاولتها نفس المرض . فنصت المادة السابعة من القانون على أن يلزم فى هذه الحالة أصحاب هذه المحال « جميعا بالتعويض المقرر للعامل أو لمن يستحقونه بعد وفاته كل بنسبة المدة التى قضاها العامل فى خدمته إلا إذا أثبت أحدهم بصفة قاطعة أن إصابة العامل بهذا المرض لم تنشأ عن العمل فى محله . ويطالب مستحقو التعويض من يختارون من أصحاب الأعمال المذكورين . ولمن دفع التعويض حق الرجوع على الآخرين كل فيما يخصه » .

أى أن أصحاب هذه المحال جميعاً يعتبرون مسئولين بالتضامن أمام العامل عن أداء التعويضات المستحقة له طبقاً لقانون أمراض المهنة[1] . فيجوز له أن يطالبهم جميعاً أو يطالب بعضهم أو واحداً من بينهم . على أن يقوم من يدفع التعويض منهم بمطالبة الباقين كل بنسبة المدة التى قضاها العامل فى خدمته .

ويجوز لأحد أصحاب هذه المحال المتعددة أن يسقط المسئولية عنه ـ كما ذكرت المادة السابعة ـ إذا أثبت أن إصابة العامل لم تنشأ عن العمل بمحله أى أن مرض العامل سابق على الاشتغال عنده . ولكن لا يجوز له بطبيعة الحال أن يحاول إثبات أنه لم يحصل خطأ من جانبه أو بمحله أدى إلى حصول المرض لأن الخطأ ليس هو قوام المسئولية فى قانون أمراض المهنة .

٨١٠ ـ **سقوط حق العامل فى التعويض** ـ على أن القانون نص على حرمان العامل والمستحقين بعد وفاته من التعويض مع توفر شروطه السابق

---

(١) أما إذا طالب العامل أحدهم بالتعويض الكامل طبقاً للقواعد القانونية العامة بسبب إصابته بالمرض نتيجة خطئه الجسيم (م ٤) ، فلا يكون هناك تضامن بين أصحاب المحال المتعددة فى هذه المسئولية .

بيانها فى الحالات الثلاث الآتية[1] : —

(١) إذا أثبت أن العامل أهمل عن غير قصد أو خالف عمداً التعليمات التى قررتها وزارة الشؤون الاجتماعية لوقاية العمال من أمراض المهنة .

(٢) إذا ثبت أنه خالف الأوامر الصريحة التى يصدرها رئيسه ويشرف على تنفيذها فى حدود سلطته . فلا يكفى أن تكون هذه الأوامر صادرة من زميل له . ويجب بطبيعة الحال أن تكون هذه الأوامر التى خالفها ذات صلة بالوقاية من أمراض المهنة حتى تؤدى الى حرمانه من التعويض عما يصيبه من هذه الأمراض .

(٣) إذا أهمل استعمال وقاية يعلم أنها موضوعة لسلامته . فيجب أن يثبت أن بمحل العمل وسائل وقاية فى متناول يده لاستعمالها ، وأنه عالم علماً كاملا بأنها موضوعة لسلامته بأن يخطر بفائدتها وطريقة استعمالها ، وأنه أهمل استخدامها لهذا العرض .

٨١١ — واستثناء من هذا الحرمان أعطى القانون للعامل أو للمستحقين بعد وفاته ، ولو كان مرتكبا لإحدى الحالات الثلاث سالفة الذكر ، الحق فى التعويض إذا نشأ عن المرض إصابته بعجز دائم تزيد نسبته على ٢٥ ٪ من العجز الكلى أو ترتب عليه وفاته .

المبحث الثانى

التعويضات المقررة عن أمراض المهنة

٨١٢ — **التعويض وفق قواعد محدودة** — لا يقوم أصحاب الأعمال بتعويض العمال الذين يصابون بأمراض مهنية تعويضاً كاملا على أساس

---

(١) الفقرة الأخيرة من المادة الثانية من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ : « ومع ذلك فلا يلزم رب العمل بالتعويض إذا ثبت أن العامل أهمل أو خالف التعليمات المشار إليها فى المادة ١٠ أو خالف الأوامر الصريحة التى يصدرها رئيسه ويشرف على تنفيذها فى حدود سلطته أو أهمل استعمال وقاية يعلم أنها موضوعة لسلامته . هذ إلا إذا نشأ من المرض وفاة العامل أو إصابته بعجز دائم تزيد نسبته على ٢٥ ٪ من العجز الكلى » .

حقيقة الضرر الواقع ، وإنما حدد القانون فئات معينة للتعويض تقل عادة عن حقيقة هـذا الضرر ، فى مقابل إلزامهم بهذا التعويض من غير مطالبة العمال المصابين بإثبات وقوع خطأ من جانبهم .

٨١٣ — **عدم جواز التمسك بقانون آخر** — وحرمت الفقرة الأولى من المادة الرابعة من القانون على العامل « فيما يتعلق بأمراض المهنة التى يسرى عليها أن يتمسك ضد صاحب العمل بأحكام أى قانون آخر إلا إذا نشأ المرض عن خطأ جسيم من رب العمل » .

وبعبارة أخرى فقد حظر القانون عليه التمسك بأحكام المسئولية المدنية التقصيرية للوصول إلى تعويض كامل عن الضرر الذى لحق به إلا إذا كان المرض المهنى راجعاً إلى خطأ جسيم من جانب صاحب العمل . إذ أنه يصبح غير جدير بالرأفة فى هـذه الحالة . فأجاز للعامل المريض مطالبته — إذا شاء — بتعويض كامل على أساس حقيقة الضرر الحاصل تطبيقا للقواعد القانونية العامة وليس على أساس الفئات التى حددها القانون .

وتقدير هذا الخطأ الجسيم الذى يجيز مطالبة صاحب العمل بالتعويض الكامل على أساس قواعد المسئولية المدنية التقصيرية متروك تقديره لمحكمة الموضوع . ويعد من قبيل الخطأ الجسيم مخالفة أحكام القوانين أو اللوائح ، وعدم اتخاذ الاحتياطات التى يقضى بها العرف أو السلطة المختصة .

٨١٤ — **الاحالة على قانون اصابات العمل** — وقد أحالت الفقرة الاولى من المادة الثانية من قانون أمراض المهنة فى تقدير التعويض المستحق لمن يصاب بمرض من هذه الأمراض الواردة بالجدول أو لذويه بعد وفاته إلى أحكام البابين الثالث والرابع من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن اصابات العمل أى المواد من ١٩ — ٣١ [1] .

---

(١) راجع فيما سبق بند ٧٠٨ — ٧٤٨ .

وقد أضافت الفقرة الثانية من المادة الثانية : « ويستحق التعويض المذكور سواء نشأ من المرض عجز العامل عن العمل عجزا مؤقتاً ، أو تخلف عنه عجز دائم كلى أو جزئى ، أو أدى إلى وفاة العامل » .

ويشتمل هذان البابان على أربعة أنواع من التعويضات : العلاج الطبى ، والتعويض عن العجز المؤقت عن العمل لحين تحديد نتيجة المرض بالشفاء أو بتخلف عاهة مستديمة أو بالوفاة ، والتعويض عن العاهة المستديمة ، والتعويض عن الوفاة ويدفع لأسرة العامل المريض فى حالة وفاته .

٨١٥ — (١) **العلاج الطبى** — يكون للعامل المريض الحق فى العلاج الطبى ابتداء من تاريخ إبلاغه صاحب العمل عن مرضه إما بنفسه أو بواسطة من ينيبه عنه ، وذلك بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول ومرافق له شهادة طبية مبيناً بها نوع المرض . أى أن التاخير فى التبليغ يترتب عليه سقوط حق العامل فى مصروفات العلاج ومعونة العجز عن الفترة السابقة على التبليغ .

على أن تأخر العامل فى التبليغ عن مرضه لصاحب العمل لا يسقط حقه فى مصروفات العلاج والمعونة المالية عن الفترة السابقة ، إذا ثبت علم صاحب العمل بمرضه من أى طريق آخر [١] . ويكون له الحق فى المصروفات والمعونة المالية فى هذه الحالة من تاريخ هذا العلم (م ١٤) [٢] .

---

(١) يجوز إثبات علم صاحب العمل بكافة طرق الإثبات بما فيها البينة والقرائن . كما يمكن طلب تقديم سجل المحل الخاص بأمراض المهنة إلى المحكمة للاستناد إليه فى إثبات هذا العلم (أنظر بند ٧٩٠) .

(٢) نصت المادة ١٣ على أنه : « يجب على العامل الذى يصيبه مرض من الأمراض المبينة بالجدول المرفق لهذا القانون أن يبلغ رب العمل خلال أسبوع من اليوم الذى يبلغه فيه الطبيب المعالج بنوع المرض . ويقوم العامل بهذا الابلاغ بنفسه أو بواسطة من ينيبه عنه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم وصول ومرافق له شهادة طبية مبينا بها نوع المرض ... » .

كما قضت المادة ١٤ بأنه : « ابتداء من تاريخ الإبلاغ المشار إليه فى المادة السابقة أو من تاريخ علم رب العمل بأى طريق آخر بمرض العامل ، يكون للعامل المريض الحق فى العلاج الطبى وفقا للاحكام المبينة فى الباب الثالث من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل . ويلزم رب العمل بدفع معونة مالية للعامل المذكور تقدر وفقاً للاسس المقررة بالمادة ٢٧ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ سالفة الذكر » .

ولا يترتب أى جزاء على عدم إبلاغ العامل فى الموعد المحدد عن مرضه ، سوى عدم استحقاقه مصروفات العلاج والمعونة المالية عن الفترة السابقة على التبليغ ما لم يثبت علم صاحب العمل بمرض العامل من طريق آخر كما ذكرنا .

وقد أحال قانون أمراض المهنة فى تحديد حق العامل المريض فى العلاج الطبى إلى أحكام الباب الثالث من قانون إصابات العمل .

ولا نرى داعياً لتكرار ما سبق أن ذكرناه فى هذا الخصوص عند الكلام عن إصابات العمل بل نحيل إلى ما جاء فى البنود من ٧٠٨ إلى ٧١٦ من هذا الكتاب .

٨١٦ — (٢) **التعويض عن العجز المؤقت** — إذا اضطر العامل بسبب مرضه إلى الانقطاع عن العمل ، يصبح عاجزا عجزا مؤقتا عن مزاولة عمله حتى تتبين حالته بصفة نهائية إما بالشفاء فيعود إلى عمله ، وإما بثبوت عاهة مستديمة لديه فيصبح عاجز عجزا دائما ، وإما بالوفاة .

ويلزم صاحب العمل بأن يدفع إلى هذا العامل معونة مالية تقدر وفقاً للأسس المقررة بالمادة ٢٧ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بالتعويض عن إصابات العمل (عجز المادة ١٤) .

وبناء على ذلك يدفع صاحب العمل إليه فى نهاية كل أسبوع مبلغا يعادل أجره الأخير كاملا طوال مدة التسعين يوما الأولى من أيام العجز المؤقت . فإذا طال هذا العجز بعد هذه المدة ، خفضت المعونة إلى نصف الأجر الكامل بشرط ألا تقل المعونة عن عشرة قروش فى اليوم أو عن الأجر الكامل للعامل المصاب إن كان هذا الأجر أقل من عشرة قروش [١] .

وتخصم المبالغ التى تكون قد دفعت بصفة تعويض عن العجز المؤقت بعد مضى اثنى عشر شهرا من تاريخ وقوع الحادث ، من التعويض المستحق فى حالة وفاة العامل أو ثبوت عاهة مستديمة لديه [٢] .

ويلزم رب العمل بدفع المعونة المالية عن العجز المؤقت ابتداء من تبليغ العامل أو نائبه صاحب العمل عن مرضه أو من تاريخ علم الأخير بأى طريق بمرض العامل ، كما هو الحال بالنسبة لحق العامل فى العلاج الطبى [٣] .

---

(١) راجع فيما سبق البنود ٧١٨ — ٧٢٣ .

(٢) راجع فيما سبق بند ٧٢١ ص ٦٤٤ .

(٣) أنظر البند ٨١٣ .

٨١٧ — (٣) **التعويض عن العاهة المستديمة** — فإذا تخلف لدى العامل المريض عاهة مستديمة لا يرجى لها الشفاء، إلتزم صاحب العمل بتعويضه عنها طبقا لحكم المادتين ٣٠ و ٣١ من القانون الخاص بإصابات العمل السابق الكلام عنهما فى البنود من ٧٢٤ إلى ٧٣٤.

وبناء على ذلك يدفع صاحب العمل للعامل فى حالة العاهة المستديمة الكلية تعويضا يوازى أجر ١٢٠٠ يوم بحيث لا يقل عن ١٨٠ جنيها ولا يزيد عن ٧٠٠ جنيه؛ وتعويضا إجماليا قدره ١٢٥ جنيها للعمال المشتغلين تحت التمرين بغير أجر. ويدفع فى حالة العاهة المستديمة الجزئية نسبة مئوية من مبلغ التعويض المقدر لحالة العاهة المستديمة الكلية معادلة لنسبة العاهة الجزئية [١].

ويتبع فى إثبات العاهة المستديمة القواعد الواردة بالمواد ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ من قانون إصابات العمل. فهى ضمن مواد الباب الثالث الذى أشارت إليه المادة الثانية من قانون أمراض المهنة بالرجوع إليه فى تعيين مقدار التعويض [٢].

٨١٨ — (٤) **التعويض عن الوفاة** — إذا أدى مرض العامل إلى وفاته، فإن صاحب العمل يلزم بدفع تعويض لذويه المحددين قانونا إذا وجدوا.

ويرجع فى تقدير التعويض عن وفاة العامل، وبيان المستحقين له، وكيفية توزيعه إلى حكم المادتين ٢٨ و ٢٩ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإصابات العمل السابق الكلام عنهما فى البنود من ٧٣٥ إلى ٧٣٦.

وبناء على ذلك يكون التعويض عن الوفاة مساويا لأجر العامل المتوفى فى ألف يوم بحيث لا يقل عن ١٥٠ جنيها ولا يزيد على ٦٠٠ جنيه، ويكون تعويض العمال تحت التمرين بغير أجر مبلغا إجماليا قدره مائة جنيه. وذلك علاوة على مصروفات الجنازة بشرط ألا تتجاوز خمسة جنيهات مصرية [٣].

---

(١) أنظر فيما سبق بند ٧٣٢ ص ٦٥٢ — ٦٥٥.

(٢) راجع فيما سبق بند ٧٢٥ — ٧٢٨.

(٣) أنظر فيما سبق بند ٧٣٥ ص ٦٥٦.

٨١٩ — **المطالبة بالتعويضات المستحقة** — إذ لم يستطع العامل أن يحصل وديا على التعويضات المستحقة له طبقا لقانون أمراض المهنة ، فيجوز له أن يطالب بها قضائيا . ولم يقيد قانون أمراض المهنة هذه المطالبة القضائية بأى قيد . فلا يشترط وجوب مطالبة صاحب العمل بهذه التعويضات كتابة خلال السنة التالية لثبوت العاهة المستديمة أو حصول الوفاة ، كما نص على ذلك قانون إصابات العمل .

كما أن قانون أمراض المهنة خلا من النص على نظر دعوى المطالبة بالتعويضات على وجه الاستعجال أو إعفائها من الرسوم القضائية ، على عكس الحال فى قانون إصابات العمل . وبناء عليه فلا بد من الالتجاء إلى لجنة المعافاة القضائية للحصول على الإعفاء من الرسوم . وهذا نقص فى التشريع يجب العمل على تلافيه لعدم وجود حكمة من التفرقة .

المبحث الثالث

ضمانات الحصول على التعويضات

اشتمل القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ على عدة نصوص تهدف إلى ضمان حصول العامل والمستحقين بعد وفاته على التعويضات المقررة قانونا . وفيما يلى بيان هذه الضمانات :

٨٢٠ — (١) **بطلان كل اتفاق يقصد به التنازل عن التعويضات أو تخفيضها قبل منه** — نصت الفقرة الثانية من المادة الرابعة من قانون أمراض المهنة على أن « يقع باطلا كل اتفاق يقصد به النزول عن التعويض المستحق للعامل أو لمن يستحقونه بعد وفاته ، أو خفض مقدار هذا التعويض عن الفئات المقررة بهذا القانون ، وذلك سواء أبرم هذا الاتفاق قبل المرض أو بعده » .

على أنه ليس هناك مايمنع من الاتفاق على زيادة التعويض المقرر للعامل أو للمستحقين بعد وفاته عن المبالغ المنصوص عليها فى القانون .

٨٢١ — (٢) التعويضات ديون ممتازة وغير قابلة للحجز عليها — قضت المادة الخامسة من قانون أمراض المهنة بأن « جميع المبالغ المستحقة للعامل المريض أو لمن يستحقون التعويض وفقا لأحكام هذا القانون، تعتبر ديونا ممتازة بالمرتبة والشروط الخاصة بالمبالغ المستحقة للمستخدمين والمنصوص عليها فى المادة ١١٤١ من القانون المدنى.

« ولاتجوز حوالة هذه المبالغ أو الحجز عليها إلا لديون النفقة بما لايجاوز الربع ».

وهذا النص يطابق نص المادة الثامنة من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإصابات العمل، والذى سبق شرحه فى الباب السابق، فنحيل إليه فى بيان المقصود من النص المماثل له فى قانون أمراض المهنة [١].

٨٢٢ — (٣) تضامن صاحب العمل مع المقاول من الباطن فى المسئولية عن التعويض — يحدث أحياناً أن يعهد صاحب العمل الأصلى إلى مقاول من الباطن بتنفيذ العمل. فإذا أصيب عامل من العمال الذين يشتغلون عند هذا المقاول بمرض مهنى، كان له أن يطالبه بالتعويضات المقررة فى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ باعتباره صاحب العمل المباشر. ولكن قد يكون هذا المقاول من الباطن غير ملىء، وقد يلجأ أصحاب الأعمال إلى مقاولين صوريين للتخلص من إلتزاماتهم المفروضة عليهم بمقتضى قانون أمراض المهنة. فقضى هذا القانون فى المادة الثامنة منه على حق العامل فى « أن يطالب بالتعويض كلا من المقاول ورب العمل على أساس الأجر الذى يدفعه أولهما للعامل » ويجوز أن يطالبهما بالتعويض معاً أو يطالب به أحدهما دون اتباع ترتيب معين.

« فإذا استعمل العامل حقه ضد رب العمل (الأصلى) جاز لهذا

---

(١) راجع بندى ٧٦٥ و ٧٦٦.

الأخير أن يرجع على المقاول ليسترد منه ما دفعه للعامل» [1] باعتبار المقاول هو المدين الأصلى .

٨٢٣ — (٤) **التأمين الاجبارى عن أمراض المهنة** — أوجب قانون التعويض عن أمراض المهنة ، على كل صاحب عمل أن يؤمن على عماله ضد أمراض المهنة التى يلزمه التعويض عنها وفقاً لأحكام هذا القانون ، وذلك بالشروط والأوضاع المقررة بالقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الإجبارى عن حوادث العمل (م ٩) .

وقد سبق أن تناولنا أحكام هـذا القانون بالدراسة فى الباب السابق الخاص بإصابات العمل . ويمكن الرجوع إلى ما ذكر فى هـذا الخصوص ، لمعرفة الشروط والأوضاع الخاصة بهذا التأمين الإجبارى [1] .

٨٢٤ — ويجوز للعامل فى حالة التأمين عن أمراض المهنة ، أن يطالب بحقوقه صاحب العمل والمؤمن لديه معاً . فإذا دفع المؤمن لديه مبلغ التعويض ، حل محل صاحب العمل فى حقوقه (م ٩) . ومن بينها مطالبة أصحاب الأعمال الآخرين الذين اشتغل لديهم العامل فى خلال السنة السابقة لظهور أعراض المرض عليه بحصتهم فى التعويض المستحق بنسبة المدة التى قضاها العامل فى خدمة كل منهم طبقاً لنص المـادة السابعة من قانون أمراض المهنة .

٨٢٥ — وحماية للعامل المريض والمستحقين بعده فى حالة إفلاس صاحب العمل ، نص المشرع فى الفقرة الأخيرة من المادة التاسعة من قانون أمراض المهنة على أن المبلغ المستحق على المؤمن لديه لا يدخل ضمن أموال التفليسة .

٨٢٦ — (٥) **العيادة الطبية الدورية** — وقد ألزم قانون أمراض المهنة أصحاب الأعمال الذين يسرى عليهم بأن يعهد إلى طبيب بعيادة عماله

---

(١) عجز المـادة الثامنة من القانون .

(٢) راجع فيما سبق البنود ٧٦٧ — ٧٧٤ .

فى أوقات دورية . وفرض على هذا الطبيب واجب التبليغ فوراً عن أمراض المهنة التى تظهر بين العمال أو حالات الوفاة التى تنشأ عنها حتى يمكن بذلك الكشف عن هذه الأمراض وحفظ حق العمال المصابين بها فى التعويضات المقررة [1] .

٨٢٧ — (٦) **تعليق ملخص القانون فى محل العمل** — وأخيراً أوجب قانون أمراض المهنة على صاحب العمل أن يعلق فى مكان ظاهر من محله وبالشكل الذى تقرره مصلحة العمل ملخصا سهل القراءة لأحكام هذا القانون (م ١٥) حتى يتمكن العمال من الاطلاع عليه ومعرفة حقوقهم وإلتزاماتهم . وتنص المادة ١٧ على معاقبة صاحب العمل الذى يخالف حكم المادة ١٥ بالغرامة التى لا تجاوز ألف قرش . وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشانهم المخالفة .

٨٢٨ — (٧) **مجازاة صاحب العمل جنائيا** — قضت المادة ١٧ من بمعاقبة صاحب العمل الذى يخالف حكم المادة ١٤ بغرامة لاتجاوز عشرين القانون جنيها . وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة . وهذه المادة هى التى تقرر حق العامل المصاب بمرض مهنى فى العلاج الطبى والمعونة المالية عن العجز المؤقت .

ولكن القانون خلا من النص على عقوبة جنائية فى حالة عدم دفع التعويض عن الوفاة أوالتعويض عن العاهة المستديمة . وهذه التفرقة لا محل لها خاصة وأن القانون الخاص باصابات العمل لم يأخذ بها .

٨٢٩ — (٨) **مراقبة مصلحة العمل** — نصت المادة ١٦ من القانون على أن « يكون لأطباء مصلحة العمل والموظفين الذين يندبهم وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه صفة رجال الضبط القضائى فيما يتعلق بالجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له . ولهم فى سبيل ذلك حق الدخول فى المحال أو الأماكن التى يشتغل فيها العمال » .

---

(١) راجع بند ٧٨٦ — ٧٩٠ .

الباب الثالث

التأمين الاجتماعى

٨٣٠ — **خطر البطالة** — لاتعتبر إصابات العمل وأمراض المهنة هما الخطران الوحيدان اللذان يتعرض لهما العامل . فالعامل يتعرض أيضا لخطر البطالة وهو لايقل إضراراً به عن حوادث العمل وأمراضها .

ويقصد بالبطالة عدم توافر العمل للعمال الراغبين فيه والقادرين عليه فى مهنة تتفق مع استعدادهم نظراً لحالة السوق . وينبنى على ذلك أن العامل المضرب لايعتبر فى حالة بطالة لأنه ممتنع عن العمل بإرادته ، كما لايعتبر العامل العاجز عن العمل بسبب المرض أو العجز أو الشيخوخة فى حالة بطالة لأنه غير قادر على القيام بالعمل .

وتسلب البطالة العامل القادر رزقه ورزق اسرته ، وتتركهم نهبا للفاقة والعوز . ولاجدال فى أن خطر هذه الحالة لايقتصر على العامل المتعطل وأسرته بل يتعداهم إلى المجتمع بأسره . فالبطالة تبعث جواً من القلق وعدم الاستقرار فى نفوس العمال ، مما يعين على انتشار الأفكار الثورية ويؤدى إلى اختلال حبل الأمن .

هذا إلى أن البطالة تنطوى على تعطيل جانب من القوى المنتجة فى الدولة وتنقص بالتالى من الثروة الإجتماعية .

لهذه الأسباب عنيت الدول جميعا بدراسة طرق مكافحة البطالة للقضاء على مساوئها . فعمد الكثير منها إلى تقديم الإعانات إلى عمالها المتعطلين أو الأخذ بنظام التأمين الاجتماعى ضد خطر البطالة .

غير أن هذا الإجراء لايعد سوى مسكنا يقصد به تخفيف وطأة البطالة إذ أن العلاج الحقيقى هو إيجاد عمل للعمال المتعطلين .

٨٣١ — وتلجأ الدول الرأسمالية لتوفير العمل لعمالها العاطلين إلى طرق كثيرة أهمها :

(١) القيام بمشروعات عامة — بأن تقوم الدولة والبلديات بتنفيذ عدد كبير من المشروعات العامة التى تعود بالنفع على الأمة كإنشاء الكبارى ومد السكك الحديدية وتوسيع الموانى وتعبيد الطرق — فى وقت الأزمات . فيزداد بذلك الطلب على العمال ، ويستطيع عدد كبير من العاطلين أن يجدوا عملا لهم فى هذه المشروعات . كما أن ازدياد القوة الشرائية لهؤلاء العمال وازدياد استهلاكهم ينعش المشروعات الصناعية الأخرى .

(٢) تنظيم تخديم العمال — وتوجد فى بعض الدول مكاتب لتخديم العمال تتجمع فيها عروض أصحاب الأعمال المتعلقة بالعمل ، وطلبات الاستخدام المقدمة من العمال الراغبين فى العمل ، فتسهل تقابل العرض والطلب الخاصين بالعمل ، وتوفر الوقت الذى ينفقه كل من العامل وصاحب العمل فى البحث عن الآخر .

وتختلف طريقة إدارة مكاتب تخديم العمال من دولة إلى أخرى ، فنجد فى بعض الدول مكاتب خاصة تقوم بهذه العملية غير أن هذه المكاتب الخاصة لا تهتم عادة إلا بفئات معينة من العمال كخدم المنازل مثلا ، فضلا عن أنها تؤدى إلى الكثير من المساوىء . وفى الدول التى قويت فيها النقابات ، تقوم هذه النقابات بمهمة التخديم ، فتفتح السجلات للعمال طالبى الاستخدام لقيد أسمائهم ، وتستقبل طلبات أصحاب الأعمال ؛ وهكذا تصبح النقابة فى كل إقليم بورصة للعمل . وأخيراً فإن بعض الدول تعتبر التخديم مرفقاً عاما تديره الدولة بالإشتراك مع ممثلى العمال وأصحاب الأعمال [1] .

(٣) التوجيه الحرفى — أنشأت بعض الدول معاهد لتعليم العمال حرفا جديدة بدلا من المهن القديمة غير المطلوبة ، أو التى حلت بها أزمة بطالة . فتوجه بذلك عمالها نحو الحرفة التى يستطيعون أن يجدوا فيها عملا بعد أن تقوم بتدريبهم على أصولها .

---

(١) راجع ماذكرناه عن مكاتب التخديم بند ١٣٧ — ١٤٥ ص ١٣٩ — ١٤٧ .

(٤) نظام البطالة الجزئية — ومن الوسائل التى لجأت إليها بعض الدول خلال الأزمة الاقتصادية العالمية الأخيرة سنة ١٩٢٩ وما بعدها تطبيق نظام البطالة الجزئية أى تشغيل العمال جميعا بعض الوقت بدلا من الاستغناء عن البعض وإبقاء البعض الاخر . فتخفض ساعات العمل الأسبوعية للجميع مع إنقاص أجورهم بنفس النسبة .

٨٣٢ — أما الدول ذات النظام الاشتراكى ، فإن إقتصادها يدار طبقا لخطط مرسومة (économie planifiée) تراعى فيـــه حاجات الدولة ومواردها ، ويوزع فيه العمل ورأس المـال على فروع الإنتاج المختلفة توزيعا قائما على أسس احصائية يضمن التوازن بين الإنتاج والاستهلاك ، كما يضمن إيجاد عمل لـكل مواطن . وبذا تمـكنت من القضاء على مشكلة البطالة [١] .

٨٣٣ — وقد بدأت بعض الدول الرأسمالية تتجه اتجاها اشتراكيا فى هذه الناحية بأن تضع سياسة ثابتة لمكافحة البطالة وضمان وجود عمل لكل مواطن . ويطلقون عليها اسم سياسة التشغيل الـكامل (Full employment la politique de plein emploi أو policy . فنشرت الحـكومة البريطانية كتابا أبيض عن سياستها فى مكافحة البطالة فى سنة ١٩٤٤ [٢] أعلنت فيه عزمها على وضع خطة للاستثمارات الخاصة . كما اقترح اللورد بيفردج وضع سياسة لمراقبة الدولة لاستثمار رؤوس الأموال [٣] .

وفى الوقت الذى نرى فيه كل دولة تجد فى استنباط خير الوسائل لمكافحة البطالة وتخفيف وطأتها ، وتحس بواجبها فى إيجاد عمل لكل عاطل ، نجد أن مصر متخلفة عن الركب . فليس لدينا سياسة موضوعة لمكافحة البطالة ولا يوجد عندنا نظام للتأمين ضد البطالة بحيث يضمن للعامل وأسرته نوعا من المعونة فى فترة تعطله . ولم تهتم اهتماما جديا بإنشاء معاهد للتوجيه المهنى

---

(١) راجع كتابنا « المذاهب والنظم الاقتصادية » الطبعة الثانية .

(٢) White paper on employment policy (1944 Cmd. 6527).

(٣) W. Beveridge- Full employment in a free society, London 1944.

للعمال أو بجمع إحصائيات دقيقة لمعرفة فرع الإنتاج المكتظ بالعمال والفرع المحتاج للأيدى العاملة . غير أنه صدر القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٢ بشأن توظيف وتخديم العاطلين مقرراً إنشاء مكاتب تخديم حكومية فى الأعمال الصناعية والتجارية لمعاونة المتعطلين المقيدة أسماءهم فيها على الالتحاق بالأعمال المناسبة لهم ، وقد سبق أن درسنا أحكامه فى البنود ١٤٠ — ١٤٥ .

٨٣٤ — **المخاطر العادية** — كما تستهدف حياة العامل — شأنه شأن كل فرد فى المجتمع — لمجموعة أخرى من المخاطر خلاف إصابات العمل وامراض المهنة والبطالة ، تشمل : خطر المرض العادى الذى يحول بين الفرد وبين مباشرته لعمله ، ويتطلب الإنفاق على المعالجة منه : من أتعاب طبية إلى ثمن أدوية ، ومصاريف إقامة بالمستشفيات ؛ وخطر العجز الذى يترتب على الأمراض المزمنة أو التى تضعف من قوة الإنسان على العمل ؛ وخطر الشيخوخة الذى يسلب العامل حيويته ولا يمكنه من مواصلة العمل فى مهنته ؛ وخطر وفاة رب العائلة الذى يقضى على مصدر تعيش أفراد الأسرة الذين كان يعولهم .

وهذه المخاطر ليست مقصورة على العمال كما ذكرنا ، غير أنها تعتبر ذات خطورة خاصة بالنسبة لهم نظراً لحالتهم الاجتماعية . فالطوائف الأخرى من الأفراد تستطيع أن تجابه هذه المخاطر بأموال أدخروها أو ورثوها ، أو بالقيام بالتأمين ضدها تأمينا عاديا .

ولكن الطبقات العاملة تعيش ليومها فضلا عن الأجور ليست مرتفعة بالدرجة التى تسمح للعامل بخصم المبالغ اللازمة لدفع أقساط التأمين دون تأثير على مستوى معيشته . ولذا كانت الغالبية الساحقة من العمال عاجزة عن مواجهة أخطار المرض والعجز والشيخوخة بوسائلها الخاصة . واستدعت هذه الحالة البحث فى وسائل علاجها وهدى التفكير إلى طريقين : الإعانة (assistance) أو التأمين (assurance) .

٨٣٥ — **نظام الاعانة** - فالتضامن بين أعضاء المجتمع الواحد، والشعور الإنسانى الطبيعى، وواجب الإحسان تقضى بإغاثة الأفراد المعرضين للموت بؤساً ومسغبة. ولا جدال فى أن هذا الواجب يصبح أكثر لزوما عندما يتعلق بعمال كانوا يبذلون من قواهم ليربح أصحاب الأعمال ولتزداد الدولة رخاء وغنى. ومن هنا جاءت فكرة الإعانة التى تقدمها الهيئات الخاصة أو العامة كحل أول لمشكلة المخاطر التى يستهدف لها العمال.

غير أن هذا الحل لا يعتبر موفقا، نظراً لأنه يمس كرامة المستفيدين من الإعانات، ويضعهم فى مرتبة طالبى الإحسان والمتسولين. هذا إلى أنه يوحى إلى مجموع الشعب الاعتقاد بأن الذين يعيشون من عملهم يضطرون إلى الالتجاء إلى الإحسان إذا ما أصبحوا غير قادرين على العمل.

فالإحسان العام أو الخاص لا يجب أن يلجأ إليه إلا فى الحالات الاستثنائية لإغاثة من تحل بهم كوارث غير منظورة. ولكن يجب عدم الالتجاء إليه كقاعدة عامة بالنسبة لجميع العمال الذين يحل بهم المرض أو العجز أو الشيخوخة.

٨٣٦ — **نظام التأمين** — ولذا كان التأمين هو الحل الموفق لمشكلة المخاطر التى تهدد العامل. فمخاطر المرض والعجز والشيخوخة والوفاة يمكن توقعها، ويمكن توزيع جانب من أعبائها على مجموع العمال والمستخدمين. وبذا يكون العامل فى مأمن من الفاقة دون أن يكون عالة على أحد، ودون أن تمس كرامته بظهوره بمظهر طالب الإحسان.

غير أننا لا نقصد بالتأمين هنا ذلك التأمين الحر الذى يترك فيه المؤمن وشأنه لمواجهة الأخطار التى يتوقعها إذ أن هذا النوع من التأمين لا يصلح حلا لمشكلة المخاطر التى يتعرض لها العمال للأسباب التى سبق أن أشرنا إليها.

فالتأمين يجب أن يكون إجبارياً. وهذا ما أخذت به جميع التشريعات التى نظمت هذا النوع من التأمين.

ولما كانت أجور العمال غير كافية — بصفة عامة — لدفع الأقساط

اللازمة لتكوين تأمين كاف ، وجب إشراك أصحاب الأعمال فى دفع هـذه الأقساط . وتعتبر هذه الأقساط مكملة لأجر العامل ، فصاحب العمل يجب أن يدفع للعامل الأجر الكافى لضمان حياته فى فترة قيامه فعلا بالعمل وفى أيام السوء عندما يصاب هذا العامل بمرض أو تحل به الشيخوخة .

إذ المشاهد أن صاحب العمل يقوم بإصلاح الآلة التى يصيبها العطب على نفقته ويستمر فى دفع فوائد رأس المال المستثمر ، كما أنه يتحمل الخسارة الناجمة عن تلف الآلة أو عدم صلاحيتها للاستعمال ، ويستمر فى حالة توقفها فى دفع أقساط الاستهلاك والفائدة ومصاريف الصيانة الخ . ولا يوجد ثمة مبرر أن يعامل العامل معاملة أقل من الآلة . وما دام صاحب العمل يتحمل مخاطر مرض وعجز وبطالة رأس المال ، فلا نرى سببا لعدم تحمله مخاطر مرض وعجز وبطالة العامل (١) .

وأخيراً فإن اشتراك الدولة فى دفع أقساط التأمين الاجتماعى يساعد على تخفيف العبء عن العمال وأصحاب الأعمال ، فضلا عن أن للدولة كل المصلحة فى ألا يتحول العمال المرضى أو المسنون إلى جيوش من المتسولين .

من ذلك يتبين أن التأمين الاجتماعى هو تأمين إجبارى يقصد به تعويض العمال عن الأخطار التى يتعرضون لها من مرض أو بطالة أو عجز أو شيخوخة أو وفاة ، ويساهم فيه العمال والدولة وأصحاب الأعمال .

وقد كانت ألمانيا هى أولى الدول التى أدخلت نظام التأمين الاجتماعى بسلسلة من القوانين صدرت ابتداء من عام ١٨٨٣ . ثم جمعتها فى تقنين واحد فى سنة ١٩١١ . وقد حذت الدول الأوربية الأخرى حذوها . فصدر فى انجلترا « The National Insurance Act » فى ١٦ ديسمبر ١٩١١ ، وأخذت فرنسا بنظام التأمين الاجتماعى الإجبارى منذ سنة ١٩٢٨ .

٨٣٧ — **قانون الضمان الاجتماعى** — أما فى مصر فلم تفكر الحكومة فى سن قانون للتأمين الاجتماعى (assurance sociale) إلا فى

(١) R. Mossé—Economie et législation industrielles, Paris 1940, p. 372

السنوات الأخيرة . وعندما انتهت اللجان المختصة من وضع مشروع هـذا القانون ، رؤى عدم إصداره اكتفاءا بقانون الضمان الاجتماعى (la sécurité sociale) . الذى كان يعد فى ذلك الوقت والذى يضع القواعد التى تكفل إعانة جميع المحتاجين من أفراد الشعب سواء أكانوا عمالا أم غير عمال .

وقد صدر قانون الضمان الاجتماعى رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٠ [١] ورتب معاشات فى حالات الوفاة والشيخوخة والعجز الكلى عن العمل بينما ترك حالات البطالة والعجز الجزئى أو المؤقت للمساعدات الاختيارية التى يجوز أن تقررها وزارة الشؤون الاجتماعية . كما أن فئات المعاش المقررة تعتبر متواضعة إن لم نقل تافهة . فصاحب المعاش وحده — شيخا كان أو عاجزا أو أرملة — يحصل على ١٠٠ قرشاً شهرياً فى الريف و١٤٠ قرشاً فى المدن ثم يتدرج هـذا المعاش فى الزيادة تبعاً لوجود زوجة أو أولاد حتى يصل إلى ١٨٠ قرشاً فى الريف و ٢٥٠ قرشاً فى المدن [٢] .

على أن هذه الانتقادات لا تبخس قيمة هذا القانون ، فإن تقرير حق الفرد فى الحصول على معاش من الدولة فى حالة العوز يعتبر خطوة لها قيمتها ، والزمن كفيل بإصلاح ما فى القانون من نقائص .

وإذا كان قانون الضمان الاجتماعى فى صورته الأولى لا يعد تأمينا كافياً للعمال ضد جميع المخاطر التى يتعرضون لها ، فقد أصبح أشد قصورا بعد تعديله بالمرسوم بقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٥٢ الذى أضاف مادة ثالثة مكررا نصها : « لا يستحق المعاش المنصوص عليه فى المادة السابقة إلا فى حدود ما يدرج لذلك فى الميزانية . وتكون الأولوية فى الاستحقاق

---

(١) نشر هذا القانون فى الوقائع المصرية العدد ٨٢ الصادر فى ١٧ أغسطس ١٩٥٠ .

(٢) أنظر فى شرح قانون الضمان الاجتماعى : الطبعة الأولى من هذا الكتاب بند ٦٤٤ — ٦٩٦ ص ٥٩١ — ٦٢١ ، وقد استبعدناه من هذه الطبعة للأسباب الواردة بالتقديم ؛ وراغب بطرس وابراهيم الحلاوى — شرح قانون الضمان الاجتماعى ١٩٥٣ ؛ وعلى العريف — شرح تشريع العمل فى مصر جزء ٣ طبعة ثانية ص ٣١٤ — ٣٥٧ ؛ والدكتور فؤاد مرسى — بحث منشور بمجلة القانون والاقتصاد العدد الثاني السنة ٢٢ .

وفقا للقواعد التى يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية» . فلم تصبح الدولة ملزمة بتدبير الاعتمادات المالية الكافية لصرف جميع معاشات الضمان الاجتماعى المستحقة وفقا للقانون .

٨٣٨ — **الحاجة الى اصدار قانون للتأمين الاجتماعى** — ولذا فقد أصبحت الحاجة ماسة لصدور قانون بإنشاء صندوق للتأمين الاجتماعى يشترك فى تمويله أصحاب الأعمال والعمال والدولة ، ويتولى تأمين العمال ضد جميع المخاطر التى يتعرضون لها من إصابات عمل وأمراض مهنية وبطالة إلى المرض والعجز والشيخوخة والوفاة على أن تكون المعونة كافية ودورية .

وعندئذ يشعر العامل بالاطمئنان إلى المستقبل فيزداد إنتاجه ، وتتحقق لكل مواطن حياة مستقرة تقى المجتمع شرور الهزات والانقلابات .

ملحق (١)

قرار وزارى بتعيين أصناف الطعام وكمية مايقدم منها لكل عامل فى الوجبة الواحدة

وزير الشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على الفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى ، والقوانين المعدلة له .

وبعد الاتفاق مع وزير الصحة العمومية ،

وبناء على ماارتآه مجلس الدولة ؛

قـــرر :

مادة ١ — تكون أصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل فى الوجبة الواحدة طبقا لما هو وارد فى الجدول والتعليمات الموافقة لهذا القرار .

مادة ٢ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ؟

تحريرا فى ١٩ ربيع الأول سنة ١٢٧٣ (٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣) .

عباس عمار

أولا — جدول ببيان أصناف الطعام وما يقدم منها للعامل الواحد فى الوجبة الواحدة (غذاء وعشاء) :

الوجبة رقم (١) :

(١) ٣٢٥ جراما خبز بلدى (رغيفين) .

(٢) ٥٠ « جبن أو ٢٥٠ جراما لبن فرز أو لبن خض .

(٣) (بصارة) مكونة من ١٢٥ جراما فول مجروش و ١٥ جراما زيت بذرة قطن و ٤٥ جرام بصل و ١٥ جرام ملح و ٢ جرام ثوم وربع جرام فلفل أو بهارات و٥ جرام ملوخية جافة .

(٤) ١٥٠ جراما خضار للسلاطة .

الوجبة رقم (٢) :

(١) ٣٢٥ جرام خبز بلدى (رغيفين) .

(٢) ٥٠ « جبن أو ٢٥٠ جرام لبن فرز أو لبن خض .

(٣) (صنف عدس) مكون من ١٢٥ جرام عدس مجروش و١٥ جرام أرز و١٥ جرام زيت بذرة قطن و٤٥ جرام بصل و ٢ حرام ثوم و١٥ جرام ملح و¼ جرام فلفل أو بهارات .

(٤) ١٥٠ جرام خضار للسلاطة .

الوجبة رقم (٣) :

(١) ٣٢٥ جرام خبز بلدى (رغيفين) .

(٢) ٥٠ « جبن أو ٢٥٠ جرام لبن فرز أو لبن خض .

(٣) (صنف مصنوع من الفول أو العدس الصحيح) على أن يكون مكونا من : ١٢٥ جرام عدس أو فول صحيح و٦٠ جرام زيت بذرة القطن و٣٠ جرام طماطم و١٥ جرام ملح و ¼ جرام فلفل أو بهارات ½ جرام ليمون عند اللزوم .

(٤) ١٥٠ جرام خضار للسلاطة .

الوجبة رقم (٤) :

(١) ٣٢٥ جرام خبز بلدى (رغيفين) .

(٢) ٥٠ « جبن أو ٢٥٠ جرام لبن فرز أو لبن خض .

(٣) (صنف بقول مطبوخ) مكون من ـ بسلة أو لوبيا أو فاصوليا ١٢٥ جرام و٢٠ جرام زيت بذرة قطن و ٣٠ جرام طماطم و٤٥ جرام بصل و٢ جرام ثوم و١٥ جرام ملح و¼ جرام فلفل أو بهارات .

(٤) ١٥٠ جرام خضار للسلاطة .

الوجبة رقم (٥) :

(١) ٣٢٥ جرام خبز بلدى (رغيفين) .

(٢) ٢ (بالعدد) بيض مسلوق .

(٣) (صنف خضار مطبوخ وصنف أرز مطبوخ) مكونا من ـ ٣٠٠ جرام طماطم و٤٥ جرام بصل و٢ جرام ثوم و١٥ جرام ملح (يستعمل

جزء منه للسلاطة و¼ جرام فلفل أو بهارات .

(٤) ١٥٠ جرام السلاطة .

الوجبة رقم (٦) :

(١) ٣٢٥ جرام خبز بلدى (رغيفين)

(٢) ٢ (بالعدد) بيض مسلوق .

(حمص مطبوخ) مكون الن ١٢٠ جرام حمص و٢٠ و٢٠ جرام زيت مجمد و٣٠ جرام طماطم و٤٥ جرام بصل و٣ جرام ثوم و١٥ جرام ملح (يستعمل جزء منه للسلاطة) و¼ جرام فلفل أو بهارات .

(٤) ١٥٠ جرام خضار للسلاطة .

الوجبة رقم (٧) :

(١) ٣٢٥ جرام خبز بلدى (رغيفين) .

(٢) ٢ (بالعدد) بيض مسلوق .

(٣) (عسل وطحينة) مكون ١٥٠ جرام عسل أسود و٥٠ جرام طحينة .

(٤) (سلاطة خضار) مكونة من ١٥٠ جرام خضار و١٠جرام ملح و ¼ جرام فلفل أو بهارات .

الوجبة رقم (٨) :

(١) ٣٢٥ جرام خبز بلدى (رغيفين) .

(٢) صنف خضار مطبوخ مع اللحم وصنف أرز مكونان من :

١٢٥ جرام لحم بقرى أو جاموسى و٢٠٠ جرام خضار و٣٠ جرام طماطم و١٠٠ جرام أرز و٢٠ جرام زيت مجمد و٤٥ جرام بصل و٢ جرام ثوم و٢ جرام كسبرة للملوخية و١٥ جرام ملح (يستعمل جزء منه للسلاطة) و ¼ جرام فلفل أو بهارات .

(٣) سلاطة خضار ١٥٠ جرام .

الوجبة رقم (٩) :

(١) ثريد « فتة » مكونة من ٣٢٥ جرام خبز بلدى و١٢٥ جرام لحم بقرى أو جاموسى و١٢٠ جرام أرز و٢٠ جرام زيت بحمد و١٥ جرام ملح (يستعمل جزء منه للسلاطة) و¼ جرام فلفل أو بهارات .

(٢) خضار سلاطة ١٥٠ جرام .

ثانياً — جدول بيان أصناف الطعام وما يقدم منها للعامل الواحد فى وجبة الفطور :

الوجبة رقم (١) :

(١) ٢٤٠ جرام خبز بلدى (رغيف ونصف) .

(٢) (صنف فول أو عدس) مكون من ١٠٠ جرام فول أو عدس و١٠ جرام زيت و٥ جرام ملح أو صنف طعمية مجهزة للأكل ١٠٠ جرام .

الوجبة رقم (٢) :

(١) ٢٤٠ جرام خبز بلدى (رغيف ونصف) .

(٢) ٥٠ « جبن .

(٣) ٥٠ « حلاوة طحينية .

الوجبة رقم (٣) :

(١) ٢٤٠ جرام خبز بلدى (رغيف ونصف) .

(٢) ٥٠ « جبن .

(٣) ٤٠ « عسل أسود و١٥ جرام طحينة .

تعليمات

(ا) تقديم الأطعمة : تقدم الأطعمة للعمال مطبوخة أو مجهزة للأكل .

(ب) الخبز : إذا لم يتيسر الحصول على دقيق الحكومة لصنع الخبز البلدى فيستبدل به خبز آخر من نوع من دقيق الذرة الرفيعة أو الشامية مضافا اليها ٢ ٪ من الحلبة أو نوع من دقيق القمح بنسبة ٦٠ ٪ ودقيق الذرة بنسبة ٣٧ ٪ ودقيق الحلبة بنسبة ٣ ٪ .

(ج) الجبن واللبن — يقصد « بالجبن » الجبن المصنوع من اللبن الكامل فاذا

لم يوجد فيمكن الاستعاضة عنه بالجبن القريش على أن يصرف منه ١٠٠ جرام بدلا من ٥٠ ويفضل كمية الجبن القريش أو اللبن الفرز عن كمية الجبن نظرا لامتيازها فى كمية البروتينات وذلك رغم رخص الثمن .

ويمكن تقديم اللبن الفرز أو الخض كسلاطة لبن أى بقليل من الملح والثوم والنعناع والبقدونس أو تقديمه دون إضافة شىء إليه . ويمكن الاستعاضة عن الجبن أو اللبن بأحد أصناف اللبن المجفف بأنواعه بواقع ٣٠ جرام .

(د) اللحم : إذا لم يمكن الحصول على اللحم البقرى أو الجاموسى فيستعاض عنه بلحم الماعز أو لحم الجمل الصغير بنفس الكمية أو بلحم محفوظ بواقع ١٠٠ جرام خالى العظم .

ويجوز استبدال اللحم بالسمك إذا توفر بشرط أن تكون كميته ضعف كمية اللحم .

(ه) الخضار : المقصود — « بخضار المطبخ » أحد الخضروات الآتية : كوسة ، باذنجان ، بامية خضراء أو جافة ، رجلة بلدى أو أفرنجى ، خبيزة ، سبانخ ، ورق لفت ، حمص ، فول أخضر ، كرنب ، قلقاس ، بطاطس ، ملوخية .

والمقصود — بخضار السلطة — أحد الأصناف الآتية :

فجل ، كرات ، بصل أخضر ، جرجير ، سريس ، خس ، حلبة خضراء ، فلفل أخضر ، طماطم ، مع ملاحظة غسلها فى ماء جار قبل تقديمها ، وتصرف الكمية (١٥٠ جرام) مرة واحدة فى اليوم (فى الوجبة الرئيسية) — ويجوز استبدال خضار السلاطة — مرتين أسبوعياً — بأحد أصناف الفاكهة الآتية بالكميات الموضحة أمام كل صنف :

بطيخ ٧٥٠ جراما — شمام ٥٠٠ جرام — برتقال أو يوسفى أو عنب أو مشمش أو بلح أو تين أو جوافة أو موز ١٥٠ جراماً .

وعند الضرورة القصوى إذا تعذر الحصول على الخضروات والفواكه

الطازجة يمكن الاستعاضة عنها بأى من الفول النابت أو الحلبة المنبتة بواقع ١٥٠ جراماً من كل ، على أن تخطر إدارة المسائل الصحية بمصلحة العمل فوراً بتلك الحالات .

(و) يجب ألا تكون الوجبات التى تقدم فى يومين متتاليين من نوع واحد من الأنواع الواردة بالجداول كما يجب تقديم الوجبة التى تشتمل على اللحم ثلاث مرات على الأقل فى الأسبوع .

(ز) يجب تقديم الوجبة التى تشتمل على الجبن فى الفطور ثلاث مرات أسبوعياً .

LIBRARY

رقم الصفحة.....

ملحق رقم (٢) نماذج السجلات والدفاتر النقابية

(نموذج رقم ١ نقابات)

سجل قيد أعضاء النقابة .....

رقم مسلسل	اسم العضو ولقبه	جنسيته	سنه	محل إقامته	صناعته	المحل الذى يشتغل فيه	تاريخ خلوه من العمل	تاريخ عودته للعمل	تاريخ قبوله فى العضوية	توقيع العضو أو ختمه	انفصاله من العضوية		ملاحظات
											التاريخ	السبب	

رقم الصفحة .....

(نموذج رقم ٢ نقابات)

دفتر قيد الايرادات والمصروفات

حساب شهر ..... سنة ١٩

إيرادات						مصروفات					
جملة		مفردات		البيان	التاريخ	رقم المستند	جملة		مفردات		البيان	التاريخ	رقم المستند
مليم	جنيه	مليم	جنيه				مليم	جنيه	مليم	جنيه			

رقم الصفحة ..... (نموذج رقم ٣ نقابات)

حساب البنك

منـــه لـــه

مليم	جنيه	البيان	التاريخ	مليم	جنيه	البيان	التاريخ

رقم الصفحة ..... (نموذج رقم ٤ نقابات)

حساب السلفة المستديمة

منـــه شهر .....سنة ١٩٥ لـــه

مليم	جنيه	البيان	التاريخ	جملة		مفردات		البيان	التاريخ
				مليم	جنيه	مليم	جنيه		

(نموذج رقم ٥ نقابات)

نقابة ..... رقم مسلسل.....

إيصال

وصل من ..... مبلغ .....

قيمة ..... توقيع المستلم وصفته

خاتم النقابة

رقم الصفحة.....

(نموذج رقم ٦ نقابات)

اشتراكات سنة ١٩

قيمة الاشتراك الشهرى ..... مليم ..... جنيه

رقم العضو	الاسم	يناير	فبراير	مارس	أبريل	مايو	يونية	يولية	اغسطس	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر	ملاحظات
		رقم الايصال	رقم الإيصال	رقم الإيصال	رقم الإيصال	رقم الإيصال	رقم الإيصال	رقم الإيصال	رقم الإيصال	رقم الإيصال	رقم الإيصال	رقم الإيصال	رقم الإيصال	

LIBRARY

(نموذج رقم ٧ نقابات)

رقم الصفحة .....

اسم العضو..... **دفتر حساب الأعضاء** رقم العضوية ( )

المبالغ المدفوعة منه						المبالغ المدفوعة لـــه					
جملة سنوية		مفردات		البيـــان	التاريخ	رقم المستند	جملة سنوية		مفردات		البيـــان	التاريخ	رقم المستند
مليم	جنيه	مليم	جنيه				مليم	جنيه	مليم	جنيه			

ملحق رقم (٣)

المواد الخاصة بتعويض البحارة فى القانون التجارى البحرى

مادة ٧٧ — كل من مرض من الملاحين فى أثناء السفر أو جرح أو قطع منه عضو سواء كان فى خدمة السفينة أو فى محاربة العدو أو اللصوص البحريين يأخذ أجرته ويعالج وتضمد جروحه ، وفى حالة قطع عضو منه يعطى له تعويض .

ويكون التعويض فى حالة القطع ومصاريف المعالجة والتضميد على السفينة وأجرتها إذا نشأ القطع أو المرض أو الجرح من خدمة السفينة ، وأما إذا حصل المرض أو الجرح أو القطع من محاربة لحفظ السفينة فتوزع المصاريف والتعويضات على السفينة وأجرتها ومشحوناتها على وجه توزيع الخسارة البحرية العمومية .

٧٨ — إذا كان البحرى المريض أو المجروح أو المقطوع عضوه لا يمكنه الاستمرار على السفر بدون خطر ، يجب على القبودان قبل قيامه أن يخرجه إلى مستشفى أو محل آخر تمكن معالجته فيه على الوجه اللائق وأن يؤدى المصاريف التى يستلزمها مرضه ومعاشه ورجوعه إذا شفى أو دفنه إذا مات .

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

وفى هذه الحالة يكون للمريض المجروح أو المقطوع عضوه الحق فى أخذ أجرته إلى اليوم الذى يتمكن فيه من الرجوع إلى محل قيام السفينة للسفر لا إلى شفائه فقط وذلك فضلا عن مصاريف رجوعه .

٧٩ — إذا جرح أحد البحريين داخل السفينة أو بعد خروجه منها

بإذن وكان الجرح ناشئا عن مشاجرة ، أو إذا مرض بسبب سلوكه على غير استقامة أو بسبب عدم المحافظة على الآداب فيعالج مع ذلك وتضمد 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 فى هذه الحالة إلا بقدر الأيام التى خدم فيها .

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

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

ملحق رقم (٤)

قرار وزارى

بالتعليمات الخاصة بصندوق الإسعافات الطبية المنصوص عليه فى القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل

وزير الشئون الاجتماعية

بعد الاطلاع على المادة ١٩ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل وبعد موافقة وزير الصحة العمومية .

وبعد الاطلاع على ما ارتأته الجمعية العمومية لقسمى الرأى والتشريع بمجلس الدولة

قـــرر

مادة ١ — على رب العمل أن يعد صندوقا للاسعافات الطبية مزودا بالأدوية والأربطة والمطهرات الآتى بيانها :

(ا) فى المحال التى تستخدم ٢١ إلى ٥٠ عاملا :

١ — عدد كاف (لا يقل عن ١٢) من غيارات معقمة صغيرة الحجم للأصابع .

٢ — عدد كاف (لا يقل عن ٦) من غيارات معقمة متوسطة الحجم للأيدى والأقدام .

٣ — عدد كاف (لا يقل عن ٦) من غيارات معقمة كبيرة الحجم لأجزاء الجسم الأخرى .

٤ — كمية كافية من قطن طبى فى لفافات صغيرة تحتوى الواحدة على ٢٥ جراما .

٥ — محلول يود مخفف ٢½٪ (١٠٠ جرام على الأقل) .

٦ — زجاجة روح نشادر العطرى (٣٠ سم٣) موضح عليها المقدار

الطبى للاستعمال أى من ١ إلى ٤ سم٣ وطريقة الاستعمال .

٧ — كحول نقى (١٠٠سم٣) على الأقل

٨ — كمية من مسحوق بيكربونات الصودا .

٩ — كمية من مسحوق حامض البوريك .

١٠ — رباط مطاط ضاغط .

١١ — عدد كاف من الجبائر والقطن أو مادة أخرى لحشوها . والجبائر بيانها كالآتى :

(١) ٢ جبيرة توماس للفخذ أحدهما مقاس كبير والثانية مقاس متوسط.

(٢) ٢ « كف خشب

(٣) ٢ « زاوية «

(٤) ٢ « كار «

(٥) ٢ « وحشية «

(٦) ٢ « خلفية «

١٢ — كمية من مشمع لصاق (٢ ياردة على الأقل) .

١٣ — ٢٤ رباط (على الأقل) عرض ١١ سم .

١٤ — ١٢ رباط (على الأقل) عرض ٧ سم .

١٥ — ٣ أربطة مثلثة .

١٦ — عدد كاف من الدبابيس الانجليزية .

١٧ — مسحوق سلفونا ميد معقم داخل علب مغلقة (٢ علبة على الأقل).

١٨ — كمية من محلول الميركوكروم فى الماء المقطر بنسبة ٢ ٪ .

١٩ — كمية من قطرة سلفا سينا ميد فى الماء المقطر بنسبة ٣٠٪ .

٢٠ — كمية من قطرة البركايين فى الماء المقطر بنسبة ٢و٠٪

٢١ — كمية من بيكربونات الصودا ٣٪ (محلول) .

٢٢ — كمية من محلول البوريك المشبع .

٢٣ — كمية من محلول طرطيرات النوشادر المتعادل بنسبة ١٠٪

٢٤ — كمية من مرهم البوريك

٢٥ — كمية من زيت الخروع
٢٦ — طلبة غسيل كاوتشوك نمرة ١٠ .
٢٧ — مراود زجاج .
٢٨ — قطارات .

(ب) فى المحال التى تستخدم أكثر من ٥٠ عاملا :

١ — عدد كاف (لا يقل عن ٢٤) من غيارات معقمة صغيرة الحجم للأصابع.
٢ — عدد كاف (لا يقل عن ١٢) من غيارات معقمة متوسطة الحجم للأيدى والأقدام .
٣ — عدد كاف (لا يقل عن ١٢) من غيارات معقمة كبيرة الحجم لأجزاء الجسم الأخرى .
٤ — كمية كافية من قطن طبى فى لفافات صغيرة تحتوى الواحدة على ٢٥ جرام.
٥ — محلول يود مخفف ٢½ ٪ (٢٠٠ جرام على الأقل) .
٦ — زجاجة روح نوشادر العطرى (١٠٠ سم^3) موضح عليها المقدار الطبى للاستعمال أى من ١ — ٤ سم^3 وطريقة الاستعمال .
٧ — كحول نقى (٢٠٠ سم^3) على الأقل .
٨ — كمية من مسحوق بيكربونات الصودا .
٩ — « « « حامض البوريك .
١٠ — رباط مطاط ضاغط .
١١ — عدد كاف من الجبائر وقطن أو مادة أخرى تصلح لحشوها .

والجبائر بيانها كالآتى : ـ

	عدد
(١) جبيرة توماس للفخذ أحدهما مقاس كبير والثانية مقاس متوسط .	٢
(٢) جبيرة كف خشب	٢
(٣) « زاوية «	٢
(٤) « كار «	٢
(٥) « وحشية «	٢
(٦) « خلفية «	٢

١٢ — كمية من مشمع لصاق (٢ ياردة على الأقل) .
١٣ — ٣٦ رباط (على الأقل) عرض ١١ سم .
١٤ — ٢٤ « (« «) « ٧ سم .
١٥ — ٦ أربطة مثلثة .
١٦ — عدد كاف من الدبابيس الانجليزية .
١٧ — مسحوق سلفونا ميد معقم داخل علب مغلقة (٤ علب على الأقل) .
١٨ — كمية من محلول الميركوكروم فى الماء المقطر بنسبة ٢٪
١٩ — كمية من قطرة سلفا سينا ميد فى الماء المقطر بنسبة ٣٠٪
٢٠ — كمية من البركايين فى الماء المقطر بنسبة ٠,٢٪
٢١ — كمية من محلول بيكربونات الصودا ٣ ٪
٢٢ — كمية من محلول البوريك المشبع .
٢٣ — كمية من محلول طرطيرات النوشادر المتعادل بنسبة ١٠ ٪
٢٤ — كمية من مرهم البوريك .
٢٥ — كمية من زيت الخروع .
٢٦ — طلمبة غسيل كاوتشوك نمرة ١٠ .
٢٧ — مراود زجاج .
٢٧ — قطارات .

مادة ٢ — يوضع صندوق الإسعافات الطبية فى مكان ظاهر بمحل العمل وفى متناول العمال بقدر الإمكان ويعهد إلى عامل متمرن على استعمال ما فى الصندوق ويمكن الاتصال به فى أى وقت من أوقات العمل .

ويخصص صندوق لكل ١٥٠ عاملا .

وتوضع إعلانات فى أمكنة العمل المختلفة مبينا فيها محل وجود الصندوق واسم العامل المنوط به .

مادة ٣ — يعمل بهذا القرار من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية .

تحريراً فى ٢٤ يناير سنة ١٩٥٢ عبد الفتاح حسن

ملحق رقم (٥)

نموذج الشهادة الطبية بإثبات العاهة

١ — اسم العامل ..... عمره ..... سنة صناعته .....

٢ — أجره اليومى ..... مليم

٣ — مقدار ما يحصل عليه العامل من كسب إضافى نقداً أو عيناً .....

٤ — عنوان العامل وقت الكشف عليه .....

٥ — المحل الذى كان يشتغل فيه وقت حصول الإصابة .....

٦ — اسم صاحب العمل وعنوانه .....

٧ — تاريخ وكيفية إصابته .....

.....

.....

٨ — تاريخ بدء العلاج ونهايته من ..... إلى .....

٩ — حالة المصاب عند بدء العلاج :

(ا) وصف الإصابة بالدقة .....

(ب) الإصابة القديمة إن وجدت .....

(ح) الحالة العمومية .....

١٠ — العلاج الذى أتبع ووصف العمليات التى أجريت .....

اسم الطبيب المعالج .....

١١ — التغييرات أو المضاعفات التى طرأت على الحالة .....

١٢ — وصف الحالة وقت تحرير هذه الشهادة مع بيان درجة العجز .....

.....

١٣ — تاريخ تحرير الشهادة .....

إمضاء الطبيب المعالج أو الكشاف

.....

ملحق رقم (٦)

نموذج الشهادة الإدارية

بيان مستحق تعويض الوفاة

بيان عائلة المرحوم ..... الذى كان عاملا / موظفا .....

١ — اسم الأرملة أو الأرامل (يذكر إن كانت أيهن حاملا ، ويؤخذ عليها إقرار كتابى ويرفق بهذه الشهادة) .	....
٢ — اسم المطلقة إذا كانت الحامل (ويؤخذ عليها إقرار كتابى بالحمل ، ويرفق بهذه الشهادة) .	....
٣ — أسماء الأولاد الذكور الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة كاملة ميلادية كاملة .	....
٤ — أسماء الأولاد الذكور الذين تزيد سنهم عن ٢١ سنة ميلادية ولكنهم عاجزون جسمانياً عن كسب عيشهم .	....
٥ — أسماء الأولاد الإناث اللاتى لم يتزوجن	.....
٦ — أسماء الأبوين	.....

٧ — أسماء الأخوة الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة (سواء كانوا أشقاء أو لأب أو لأم).	.....
٨ — أسماء الأخوة الذين تزيد سنهم عن ٢١ سنة ميلادية ولكنهم عاجزون جسمانياً عن كسب عيشهم (سواء كانوا أشقاء أو لأب أو لأم)	.....
٩ — أسماء الأخوات اللاتى لم يتزوجن (سواء كن أشقاء أو لأب أو لأم)	.....
١٠ — أسماء أفراد العائلة لغاية الدرجة الثالثة وليس لهم عائل غير المتوفى .	.....

نشهد أن البيانات الموضحة أعلاه صحيحة :

١) الاسم ..... الصفة عمدة ناحية / شيخ قسم ..... التوقيع أو الختم .....

٢) الاسم ..... الصفة شيخ ناحية / شيخ حارة ..... التوقيع أو الختم .....

الشاهدان المذكوران هما ..... صفته ..... و ..... صفته ..... والتوقيع لهما

مأمور مركز / قسم ..... توقيع ..... ختم المركز / القسم

ملاحظة ١ — ترفق بهذه الشهادة شهادات الميلاد أو مستخرجات رسمية منها أو شهادات تسنين من مفتشى الصحة بالنسبة للأولاد الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة . وفى حالة عدم وجود أولاد للمتوفى فيجب إرفاق هذه الشهادات بالنسبة للاخوة الذين تقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية كاملة .

ملاحظة ٢ — لا يذكر بهذه الشهادة إلا أسماء الموجودين على قيد الحياة.

فهرس هجائى

(الأرقام الواردة بهذا الفهرس تشير إلى الفقرات)

(ا)

اتحاد نقابات ٥٤٥ - ٥٤٩
اتفاق على التعويض عن
اصابة العمل ٧٥٩
اتفاق على التعويض عن
امراض المهنة ٨٢٠
اتفاقيات العمل الدولية ٧٢ - ٧٥
اتلاف العامل للأشياء
المسلمه إليه ٢٤٦ و ٢٩٩
اتهام ٣١٦ و ٢١٩
إثبات عقد العمل ٢٢٥ و ٢٢٦
أجازة مرضية ٤١٣ - ٤١٨
« سنوية ٤١٩ - ٤٢٦
أجازات الأعياد ٤٢٧ - ٤٣٠
أجازة الوضع ٤٦٠
أجازة رضاعة ٤٦١
(أنظر أيضا راحة)
أجانب : استخدامهم ١٩٠
« : عضويتهم للنقابات ٥٢١
اجتماعات النقابة ٥٠٦
أجر :
كركن فى عقد العمل ١٨٥ - ١٨٧
فى حالة بطلان العقد ٢٢٢
تعريفه ٢٢٨ - ٢٣١
احتسابه ٢٣٢ - ٢٣٣
تحديد سعره ٢٣٤ - ٢٣٨
قواعد دفعه ٢٣٩ - ٢٤٤
حمايته ٢٤٥ - ٢٤٧
صوره وملحقاته ٢٤٨ - ٢٦٦
اجراءات تكوين النقابات ٤٨١ - ٤٨٧
اجراءات التقاضى ٣٨٧ - ٣٩٤
أحداث : تشغيلهم ٤١٣ - ٤٤٦
اختبار (عقد عمل تحت
الاختبار) ١٩٦ - ٢٠٤
اختراعات ٣٠٣
اختصاص بدعاوى عقد العمل ٣٩٣ و ٣٩٤
أخطار العمل : وقاية العمال منها ٢٧١
إخطار بالفسخ ٣٤٨ - ٣٥٣
ادارة واشراف صاحب
العمل ١٧٣ - ١٧٥ ، ٢٩٨ ، ٣١٧
إدارة نقابة ٥٠٢ - ٥١٧
إدخار ٢٦٧
استعجال ٣٨٩ ، — ، ٨١٩
استقالة العامل ٣٤١ ، ٣٥٥ ، ٣٧٥
استقالة العاملة للزواج ٣٤٢ ، ٣٥٥

استلام الأجر ٢٤٣ و ٢٤٤
أسرار العمل (المحافظة عليها) ٣٠١
اسعاف اصابات العمل ٧٠٩ - ٧١١
اشتراكات النقابات ٤٩٦
إشراف (أنظر إدارة)
اصابة عمل :
التشريع المنظم للتعويض عنها ٦٦٧
أساسه القانونى ٦٧٠ - ٦٧٥
شروط استحقاق التعويض ٦٧٦ - ٧٠٥
التعويضات المستحقة ٧٠٦ - ٧٤٧
المطالبة بها ٧٤٨ - ٧٥٨
ضمانات الحصول عليها ٧٥٩
أصلح للعامل فى تفسير قوانين العمل ٣٩ ، ٧٧
اضراب :
تعريفه ٦٠٩
مشروعيته فى الخارج ٦١١
احصائياته ٦١٢
أسبابه ٦١٣
نتائجه ٦١٤ و ٦١٥
حكم القانون المصرى ٦١٦ - ٦٢٥
إعادة العمال الى بلادهم ٢٧٣
إعارة العامل للغير واصابته ٧٥٠
إعانة غلاء معيشة ٢٥٦ - ٢٦٦
اعتداء العامل ٣١٧
اعتداء على العامل ٣٤١
اعتراض على تكوين النقابة ٤٨٥
إعداد مهنى ١٢٣ - ١٢٦
أعضاء النقابة :
شروطهم ٥١٨ - ٥٢٧
حقوقهم وواجباتهم ٥٢٨ - ٥٣٠
إنتهاء عضويتهم ٥٣١ - ٥٣٧
إعفاء من الرسوم القضائية :
دعاوى عقد العمل الفردى ٣٨٨
دعاوى النقابات ٥٠١
دعاوى اصابات العمل ٧٥٨
دعاوى أمراض المهنة ٨١٩
أعمال النقابة ٤٨٨ - ٤٩٦
أعياد (أنظر أجازات) .
إغلاق المحال التجارية مساء ٤٠٤
اغلاق المحل ٦٢٦ و ٦٢٧
اغلاق أسبوعى ٤١٠ - ٤١٢
افشاء أسرار (أنظر أسرار) .
افلاس صاحب العمل :
والتأمين على حوادث العمل ٧٦٨
والتأمين على أمراض المهنة ٨٢٥
وحقوق العمال ٣٣٨
اقتصاد وعلاقته بقانون العمل ٨ - ٢٨
اقتصاد وسوق العمل ١١١ - ١١٨
اقتطاعات من الأجر ٢٤٦ و ٤٩٦
أكثر فائدة للعامل ٣٩ و ٧٧ و ٥٦٢ و ٥٨٠ و ٥٨٣
اكراه فى عقد العمل ٢١٧
إلتزامات صاحب العمل ٢٢٧ - ٢٩٣
إلتزامات العامل ٢٩٤ - ٣٠٤

امتياز :
الأجر ٢٤٥
تعويضات اصابات العمل ٧٦٦
تعويضات أمراض المهنة ٨٢١
أمراض المهنة :
التطور القانونى للتعويض عنها ٧٧٧
تعريفها ٧٧٩
المنازعة فى تشخيصها أو محل
الاصابة بها ٧٨٤ - ٧٨٧
الكشف الطبى على العمال ٧٨٨ - ٧٩٤
الوقاية منها ٧٩٣ - ٨٠٥
التعويض عنها ٦٠٦ - ٨٢٩
أمومة ٤٥٩ - ٤٦١
انتقال :
تهيئة وسائله ٢٧٢
مصاريفه ٣٧٤
الى المستشفى فى حالة
اصابة العمل ٧١٥
انتهاء عقد العمل الفردى :
أسبابه ٣٣٢ - ٣٥٣
آثاره ٣٥٤ - ٣٨٦
عقد العمل المشترك :
أسبابه ٥٩٦ و ٥٩٧
آثاره ٥٩٨ و ٥٩٩
إنذار :
عقوبة ٣١٢
(أنظر اخطار بالفسخ)
انضمام :
لنقابة ٥١٨ - ٥٢٧
لعقد عمل مشترك ٥٧٧ و ٥٧٨
انقضاء عقد العمل (أنظر انتهاء)
انقضاء المؤسسة ٣٣٨ و ٣٥٥
أهلية لابرام عقد عمل ١٩٢ - ١٩٤
أهلية النقابات :
للتملك ٥٩٨
للتعاقد ٤٩٩
للتقاضى ٥٠٠
أوامر صاحب العمل (أنظر ادارة)
أوراق تأسيس النقابة ٤٨٣
ايداع أوراق تأسيس النقابة ٤٨٣
ايقاف عن العمل ٣١٦

(ب)

بحريون :
وقانون عقد العمل الفردى ١٦٣
وإصابات العمل ٦٧٨
بطاقة شخصية ١٨٩
بطالة ٨٣٠ - ٨٣٣ ، ٨٣٥ - ٨٣٨
بطلان :
عقد العمل الفردى ٢١٨
الاتفاق على خفض
تعويضات إصابة العمل ١٥٩
الاتفاق على خفض تعويضات
أمراض المهنة ٨٢٠
الشرط المخالف لقانون عقد العمل ٣٩٥
بيع المؤسسة وأثره فى عقود
العمل ٣٣٨

(ت)

تاجر: فرق بينه وبين العامل ١٧٤
تأديب أعضاء النقابة ٥٣٣ - ٥٣٥
تأديب العمال ٣٠٥ - ٣٣١
تاريخ تشريع العمل فى مصر
٩٦ - ٩٩، ١٠٦ - ١٠٩
تاريخ النقابات ٤٦٤ - ٤٦٦
تأمين اجبارى ضد إصابات العمل
٧٦٩ - ٧٧٦
تأمين ضد أمراض المهنة ٨٢٣ - ٨٢٥
« اجتماعى ٨٣٠ - ٨٣٨
تبعية اقتصادية وقانونية ١٧٦, ٢
تبليغ عن إصابات العمل ٧٥٢
« عن أمراض المهنة ٧٩١
تجديد عقد العمل الفردى ٢٠٨, ٢٠٩
« عقد العمل المشترك ٥٦٦
تجنيد العامل ٣٣٧ و ٣٥٥
شهادة معاملة ١٨٨
تحكيم فى منازعات العمل ٦٥٤ - ٦٦٦
تحكيم طبى فى اصابات العمل ٧٢٦
« « « امراض المهنة ٧٨٦
تحمل مخاطر الحرفة ٦٧٣ و ٨٩٨
تحويل (انظر حوالة)
تخديم ١٣٧ - ١٤٥
تدريب مهنى (انظر اعداد مهنى)
تدليس فى عقد العمل ٢١٦
ترك العمل ٣٢٧ - ٣٢٩ و ٣٥٨
تسجيل عقد العمل المشترك ٥٦٨ - ٥٧٥
تسمية قانون العمل ٦
تسوية بين العمال فى العمل
الواحد ٢٨٤ و ٢٨٥
تشخيص المرض المهنى ٧٨٦ و ٧٨٧
تشغيل: قيوده ١٣٣ - ١٣٦
« أحداث ٤١٣ - ٤٤٦
« نساء ٤٤٧ - ٤٦٣
تصفية المؤسسة ٣٣٨ و ٣٥٥
« النقابة المنحلة ٥٤٣ و ٥٤٤
تضامن أصحاب الأعمال :
فى المسئولية عن إلتزامات
قانون عقد العمل الفردى ٢٩٢
فى المسئولية عن امراض
المهنة ٨٠٩ و ٨٢٢
تطبيق قوانين العمل من
حيث الزمان ٤٢
تعدد النقابات ٤٨٠
تعويض :
اصابات العمل ٧٠٦ - ٧٤٧
أمراض المهنة ٨٠٦ - ٨١٩
الفسخ التعسفى ٣٧١ - ٣٧٩
الفسخ بدون اخطار ٣٤٩ و ٣٥٠
تغذية العمال (أنظر غذاء).
تغيب العمال (انظر غياب)
تغيير طريقة حساب الأجر ٢٣٣
« العمل المتفق عليه ٢٩٧
« ظروف العمل وأثره

فى عقد العمل المشترك ٥٩٧
تفتيش مصلحة العمل ١٠٤
(أنظر أيضا رقابة)
تفسير قانون العمل ٣٦ - ٤١
تفليسة (انظر افلاس)
تقادم دعاوى عقد العمل ٣٩١
« الحقوق الناشئة عن عقد العمل ٣٩٢
تقاضى ٣٨٧ - ٣٩٤
تقنين تشريعات العمل ٤٥ و ١٠٩
تكوين عقد العمل الفردى ١٧٠ - ٢٢٦
« عقد العمل المشترك ٥٥٦ - ٥٧٥
« النقابة ٤٧٢ - ٤٨٧
تماثل المهن (أو الصناعات) ٤٧٧
تمثيل النقابة :
للمصالح
المشتركة للمهنة ٤٩٣ و ٥٠٠ و ٥٩٢-٥٩٥
للعمال فى ابرام عقد العمل
المشترك ٥٥٦ - ٥٥٩
فى رفع دعاوى الاخلال به ٥٨٨ - ٥٩٠
تمرين :
عمال تحت التمرين واصابات
العمل ٧٢٢ و ٧٣٣ و ٧٣٧
(أنظر عقد تمرين)
تنازل (أنظر نزول)
تهيئة وسائل الانتقال
والسكن والغذاء ٢٧٢ - ٢٧٤
توجيه حرفى ١١٩ - ١٢٢
توريد عمال ١٤٦ - ١٥٤
توظيف العاطلين ١٣٧ - ١٤٥
« النقابة لأموالها ٤٩٠ و ٤٩٨ و ٤٩٩
توفيق :
نشأة النظام ٦٠٦
تاريخه فى مصر ٦٠٧
اجراءات التوفيق ٦٣٧ - ٦٥٣
توقف عن العمل (أنظر اضراب)

(ج)

جدول العاهات الجزئية ٧٣٢
« التعويض المستحق لوفاة
العامل باصابة عمل ٧٣٩
أمراض المهنة ٧٨٠-٧٨٣
جزاء :
اخلال صاحب العمل
بالتزاماته ٢٨٩ - ٢٩٣
اخلال العامل بالتزاماته ٣٠٤
الاخلال بقانون اصابات العمل ٧٦٣
مخالفة تعليمات الوقاية من
أمراض المهنة ٨٠٣ - ٨٠٥
مخالفة قانون أمراض المهنة ٨٢٨
جزاءات تأديبية :
لائحتها ٢٧٠، ٣٠٦ - ٣٠٨
أنواعها ٣٠٩ - ٣١٨
جمع بين تعويضات اصابات
العمل ٧٤٤ - ٧٤٧
جمعية تأسيسية للنقابة ٤٨١
جمعية عمومية للنقابة :
تشكيلها واختصاصاتها ٥٠٣

اجراءاتها ٥٠٤
الطعن فى قراراتها ٥٠٥
الاخطار عن اجتماعاتها ٥٠٦
جنازة (مصروفاتها فى حالة اصابة العمل) ٧٣٥

(ح)

حادث عمل (أنظر إصابات عمل)
حجز :
على أجر العامل ٢٤٧
تعويضات على إصابات العمل ٧٦٦
على تعويضات أمراض المهنة ٨٢١
حد أدنى للأجور ٢٣٧
حساب الأجر (أنظر أجر)
حساب ختامى لميزانية النقابة ٥١٥
حصة الأرباح ٢٥٢
حكم جنائى ضد العامل ٣١٧
حل النقابة :
حل اختيارى ٥٣٨
حل قضائى ٥٣٩ - ٥٤١
آثار الحل ٥٤٢ - ٥٤٤
حماية الأجر (أنظر أجر)
حوالة الأجر ٢٤٧
« تعويضات إصابات العمل ٧٦٧
« تعويضات أمراض المهنة ٨٢١

(خ)

خدم المنازل :
وقانون عقد العمل الفردى ١٦١ - ١٦٢
وقانون إصابات العمل ٦٨١ - ٦٨٢
والتوفيق والتحكيم ٦٣٥
خدمة عسكرية (أنظر تجنيد)
خدمة طبية (أنظر رعاية طبية)

(ء)

دفاتر النقابة وسجلاتها ٥١١ - ٥١٣
دفع الأجر :
ميعاده ٢٣٩ - ٢٤٠
مكانه ٢٤١
وسيلته ٢٤٢
صاحب الحق فى استلامه ٢٤٣ - ٢٤٤
دعوى :
التعويض عن إصابات العمل ٧٥٢ - ٧٥٨
العامل طبقا لقانون عقد العمل الفردى ٣٨٧ - ٣٩٤
دين (شؤون دينية والنقابة) ٤٨٩

(ر)

راحة أسبوعية ٤٠٩ - ٤١٢
(أنظر أيضا أجازة)
رضاعة (أجازة) ٤٦١
رقابة تطبيق قانون إصابات العمل ٧٦٢
« « التأمين الإجبارى عن إصابات العمل ٧٧٦
رقابة العلاج فى حالة إصابات العمل ٧١٤
« أمراض المهنة ٨٢٩
« قانون الأحداث ٤٤٤ - ٤٤٦
« « النساء ٤٦٢ - ٤٦٣
رعاية طبية للعمال ٢٧٥-٢٨٣ و٧٨٨- ٧٩٢
(وأنظر إصابات عمل)
رؤساء العمل فى قانون تشغيل الأحداث ٤٤٥ - ٤٤٦

(ز)

زراعة :
عمال الزراعة والنقابات ٤٧٣
عمال الزراعة وإصابات العمل ٦٨١ - ٦٨٢
زواج العاملة واستقالتها ٣٤٢

(س)

ساعات العمل ٣٩٨ - ٤٠٨
سجلات النقابة ودفاترها ٥١١ - ٥١٣
« إصابات العمل ٧٦٥
« الكشف الطبي للأمراض المهنية ٧٩٢
سر العمل (انظر أسرار العمل)
سريان قوانين العمل من حيث الزمان ٤٢
سعر الأجر ٢٣٤ - ٢٣٨
سقوط :
التعويض عن إصابات العمل ٧٥٣-٧٥٧
التعويض عن أمراض المهنة ٨١٠
عضوية النقابة ٥٣٦
سياسة (شؤون سياسية والنقابة) ٨٨٩
سلطة رب العمل :
فى الإدارة والإشراف ١٧٣ - ١٧٥ و ٢٩٨ - ٣١٧
فى تأديب العمال ٣٠٥ - ٣٣١
سكن العامل ٢٧٤
سن بدء العمل ٤٣٥ - ٤٤٠

(ش)

شخصية اعتبارية للنقابات ٤٩٧ - ٥٠١
شهادة مدة الخدمة ٢٨٧ - ٢٨٨
شهادة معاملة التجنيد ١٨٨

(ص)

صاحب عمل :
تعريفه ١٩١
أهليته لعقد العمل ١٩٢
إلتزاماته فى قانون عقد العمل الفردى ٢٢٧ - ٢٩٣
صندوق إدخار وتأمين ٣٦٧
صندوق إسعاف ٢٧٥ و ٧١٠
صرف الأجور ٢٣٩ - ٢٤٤

(ض)

ضمان اجتماعى ٨٣٧ - ٨٣٨

(ط)

طبيعة قانون العمل ٢٩ - ٣٥
طلب التوفيق ٦٣٨ - ٦٤٢
طوائف ممنوعة من تكوين النقابات ٤٧٥

(ع)

عامل :
تعريفه ١٧١ - ١٨٧
أهليته لعقد العمل ١٩٣ - ١٩٤
إلتزاماته ٢٩٤ - ٣٠٤
تأديبه ٣٠٥ - ٣٣١
عاهة مستديمة من اصابة عمل ٧٢٤ - ٧٣٤

عاهة مستديمة من مرض مهنى ٨١٧
عجز :
أثره فى عقد العمل ٣٣٦
استحقاق مكافأة الخدمة ٣٥٥
عجز مؤقت فى حالة اصابة العمل ٧١٧ - ٧٢٣
« « فى حالة مرض المهنة ٨١٦
عرف ٦٤
عضوية النقابة ٥١٨ - ٥٣٦
عطلة (أنظر أجازة وراحة)
عقد تحت الاختبار ١٩٦ - ٢٠٤
عقد تمرين ١٢٧ - ١٣٢
عقد توريد العمال ١٤٦ - ١٥٤
عقد العمل الفردى :
تعريفه ١٥٥
طبيعته ١٥٦
القانون الواجب التطبيق ١٥٧ - ١٦٩
مقارنة بينه وبين عقد المقاولة ١٧٦ - ١٧٨
مقارنة بينه وبين عقد الوكالة ١٧٩
« بينه وبين عقد الشركة ١٨١
« بينه وبين عقد ايجار الأشياء ١٨٢
الأهلية ١٩٢ - ١٩٤
الرضاء ١٩٥
العمل موضوع العقد ٢٠٥، ٢٩٥ - ٢٩٧
مدته ٢٠٦ - ٢١١
عيوب الرضاء ٢١٢ - ٢١٧
بطلانه ٢١٨ - ٢٢٤
إثباته ٢٢٥ و ٢٢٦
عقد عمل مشترك :
تعريفه ٥٥٠
خصائصه ٥٥١
مزاياه ٥٥٢
عوائق انتشاره ٥٥٤
شروط انعقاده ٥٥٦ - ٥٧٥
مدته ٥٦٥ و ٥٦٦
آثاره ٥٧٦ - ٥٨٣
الدعاوى الخاصة بالاخلال به ٥٨٤ - ٥٩٥
انتهاؤه ٥٩٦ - ٥٩٩
طبيعته ٦٠٠ - ٦٠٥
عقوبات (أنظر جزاءات)
علاج الأمراض العادية ٢٧٥ - ٢٨٣
« اصابات العمل ٧٠٩ - ٧١٦
« أمراض المهنة ٨١٥
علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى ٢٩ - ٣٥ و ٤٧
علاوة دورية ٢٥٥
علاوة غلاء معيشة (أنظر إعانة)
عمال أجانب (أنظر أجانب)
عمال بحريون (أنظر بحريين)
عمال زراعة (أنظر زراعة)
عمال عرضيون :
وقانون عقد العمل الفردى ١٦٤
وقانون اصابات العمل ٦٨٣
عمالة ٢٥٠
عيادة (أنظر رعاية طبية وكشف طبى)

عيوب الرضاء فى عقد العمل ٢١٢ - ٢١٧
(غ)
الغلط فى عقد العمل ٢١٣ - ٢١٤
غذاء (تهيئته للعمال) ٢٧٤
غرامة ٣١٣ - ٣١٥
غياب ٣١٧
(ف)
فترات الراحة اليومية ٤٠٠
فسخ عقد العمل لعدم التنفيذ ٣٣٩
« بالإرادة المنفردة ٣٤٧ و ٣٥٥
« بلا مبرر ٣٧١ - ٣٧٩
« وقف تنفيذه ٣٨٠ - ٣٨٦
فصل من الخدمة ٣١٧ و ٣٤٠ و ٣٨٠ - ٣٨٦
فصل من النقابة ٥٣٣ - ٥٣٥
فقد الأشياء وإتلافها ٢٤٦
فوائد ٢٤٦
(ق)
قاصر ١٩٢ - ١٩٤
قبض الأجر ٢٤٣
قرار التحكيم ٦٦٠ - ٦٦٦
قرار نقابى ٦١ - ٦٣
قرض للعامل ٢٤٦
قوة قاهرة ٣٣٤
(ك)
كادر العمال ٢٦٩
كشف طبى (على العمال للامراض المهنية) ٧٨٨ - ٧٩٢
(ل)
لجنة التوفيق ٦٤٨ - ٦٥٣
لقب نقابة ٤٦٧
لوائح تنفيذية لتشريعات العمل ٤٨ - ٥١
لائحة جزاءات ٢٧٠، ٣٠٦ - ٣٠٨
« داخلية للمؤسسات ٥٥ - ٦٠ و ٢٦٧ - ٢٦٩
لائحة العمل (أنظر لائحة داخلية)
« المصنع (أنظر لائحة داخلية)
ليل :
منع تشغيل الاحداث ليلا ٤٤٣
منع تشغيل النساء ليلا ٤٥٧
(م)
متعهد توريد عمال (أنظر عقد توريد عمال)
مجلس إدارة النقابة ٥٠٧
مجلس استشارى أعلى العمل ١٠٥
مجندون (أنظر تجنيد)
محاكم شئون العمال ٣٩٤
محامون حضورهم أمام التوفيق ٦٤٤
محامون حضورهم أمام هيئة التحكيم ٦٦٠
مدة عقد العمل الفردى ٢٠٦ - ٢١١
« عقد العمل المشترك ٥٦٥ و ٥٦٦
« اختبار ١٩٧ - ٢٠١
مذاهب اقتصادية اثرها فى قانون العمل ٨ - ١٨
مراقبة (أنظر رقابة)

مرض :
مرض مهنى ٧٧٧ - ٨٢٩
أثر المرض فى عقد العمل ٣٣٦
المكافأة ٣٥٥
مساكن العمال (أنظر سكن)
مستخدمون :
تعريفهم ١٧٢
مسئولية الغير عن اصابات العمل ٧٥١
مشاركة فى الأرباح ٢٥٢
مصادر قانون العمل ٤٣ - ٧٧
مصاريف الانتقال ٢٧٢ و ٢٧٣
مصلحة العمل ١٠١ - ١٠٥
(وأنظر رقابة)
مطالبة بتعويضات اصابات
العمل ٧٤٨ - ٧٥٨
مطالبة بتعويضات أمراض المهنة ٨١٩
معاش ٣٦٧
معافاة من الرسوم (أنظر اعفاء)
معاهدات العمل الثنائية ٦٩ - ٧١
(أنظر أيضا اتفاقيات) .
مقاول من الباطن :
معاملة عماله ٢٨٤
مسئوليته عن اصابات العمل ٧٤٩
« « أمراض المهنة ٨٢٢
مقاولة : فرق بين عقدها وعقد العمل ١٧٦
مكاتب التخديم ١٣٧ - ١٤٥
مكاتب العمل ١٠٣
مكافأة مدة الخدمة :
حالات استحقاقها ٣٥٥ - ٣٥٩
احتسابها ٣٦٠ - ٣٦٥
النزول عنها ٣٦٦
المكافأة وصناديق الادخار
والمعاش ٣٦٧
توزيعها فى حالة الوفاة ٣٦٨
مكافآت (primes) ٢٥١
مكتب العمل الدولى ٨٩ و ٩٠
ملفات العمال ٢٨٦
ممثلون تجاريون ١٨٠
منازعات جماعية ٦٣١ - ٦٣٣
مناطق بعيدة عن العمران ٢٧٤
منافسة (الاتفاق على عدم المنافسة) ٣٠٢
منحة سنوية ٢٤٩
مهن حرة ١٨٣
مهن غير تجارية :
عمالها وقانون عقد العمل الفردى ١٦٨
عمالها واصابات العمل ٦٨١ و ٦٨٢
مواصلات العمال (أنظر انتقال)
مؤتمر العمل الدولى ٨٦ - ٨٨
موظفون عموميون :
وقانون عقد العمل الفردى ١٦٥
ونقابات العمال ٤٧٥ و ٤٧٦
اضراب ٦١٧
اصابات العمل ٦٧٥
ميزانية النقابة ٥١٤

(ن)

نزول العامل عن الأجر ٢٤٧
نساء ٤٤٧ - ٤٦٣
نسب مئوية من الايراد ٢٥٣
(وأنظر أيضا مشاركة فى الارباح)
نشر محضر ايداع أوراق
تأسيس النقابة ٤٨٤
نشر عقد العمل المشترك ٥٦٨ - ٥٧٥
نظام أساسى للنقابة ٤٨٢
نظام عام وقانون عقد العمل
الفردى ٣٩٥
نظرية تحمل مخاطر الحرفة ٦٧٣
نفاذ معجل ٣٨٩
نقابات العمال :
نشأتها ٤٦٤
ظهورها فى مصر ٤٦٥
التشريع المنظم لها ٤٦٦ - ٤٦٩
عددها ٤٧٠
شروط تأليفها ٤٧٢ - ٤٨٧
أعمالها ٤٨٨ - ٤٩٦
ادارتها ٥٠٢
نقابة منشأة ٤٧٨ و ٤٨٠ و ٥٠٧
نقل عامل من فئة إلى أخرى ٢٣٣
نهاية العقد (أنظر انتهاء العقد)

(هـ)

هبات للنقابات : ٤٩٩
هيئة التحكيم :
بدء الاجراءات أمامها ٦٥٤ و ٦٥٥
تشكيلها ٦٥٦
المندوبان المحلفان ٦٥٧
تحديدها ٦٥٨
المواعيد ٦٥٩
الاجراءات ٦٦٠
سلطتها ٦٦١
تنفيذ قرارها ٦٦٣
حجية قرارها ٦٦٤
الطعن فى قرارها ٦٦٥
هيئة العمل الدولية ٨٨ — ٩٥
أعضاؤها ٨٠ — ٨٢
اختصاصها ٨٢ — ٨٥
تشكيلها وسير أعمالها ٨٦ — ٩٢
أثرها ٩٣ — ٩٥

(و)

وثائق تأسيس النقابة ٤٨٣
وضع (أجازة) ٤٦٠
وكالة (عقد العمل وعقد الوكالة) ١٧٩
وكلاء مفوضون والنقابات ٤٧٥ و ٤٧٦
وفاة العامل :
أثره فى عقد العمل ٣٣٥
المكافأة فى حالة الوفاة ٣٥٥
توزيعها ٣٦٨
التعويض عنه فى حالة إصابة العمل ٧٣٥ - ٧٤٣
التعويض عنه فى حالة المرض المهنى ٨١٨
وقاية :
الالتزام بالوقاية من إخطار العمل ٢٧١
وقاية من اصابات العمل ٦٦٦
وقاية من أمراض المهنة ٧٩٣ - ٨٠٥
وقت العمل ٣٩٧ - ٤٦٣
وقف العمل (أنظر إغلاق المحل)
وقف عن العمل (انظر إيقاف)
وقف تنفيذ الفصل بغير مبرر ٣٨٠ - ٣٨٦
ولادة (أنظر وضع)
وهبة ٢٥٤

فهرس الكتاب

صفحة

تقديم الطبعة الثانية ٣

تمهيد ٥

القسم الأول

المدخل لقانون العمل

الباب الأول — التعريف بقانون العمل ٩

الفصل الأول — نطاق قانون العمل ١٠

الفصل الثانى — علاقة قانون العمل بالاقتصاد . . . ١٥

المبحث الأول : تأثير الاقتصاد فى قانون العمل . . ١٥

المبحث الثانى : تأثير قانون العمل فى الأحوال الاقتصادية . ٢٢

الفصل الثالث — مركز قانون العمل بالنسبة لفروع القانون الأخرى ٢٥

المبحث الأول : طبيعة قانون العمل ٢٥

المبحث الثانى : تفسير قانون العمل ٢٩

المبحث الثالث : تطبيق تشريعات العمل من حيث الزمان . ٣١

الباب الثانى — مصادر قانون العمل ٣٥

الفصل الأول — المصادر الداخلية لقانون العمل . . . ٣٦

المبحث الأول : المصادر الداخلية ذات الصفة الرسمية . ٣٦

المبحث الثانى : « « « الطبيعة الحرفية . ٤٢

القصل الثانى — المصادر الدولية لقانون العمل . . . ٥١

المبحث الأول : معاهدات العمل الثنائية ٥٥

المبحث الثانى : اتفاقيات العمل الدولية ٥٧

صفحة

الفصل الثالث — هيئة العمل الدولية ٧١
المبحث الأول : أعضاء هيئة العمل الدولية . . . ٧٥
المبحث الثانى : اختصاص هيئة العمل الدولية . . . ٧٦
المبحث الثالث : تشكيل هيئة العمل الدولية وسير أعمالها . ٧٩
المبحث الرابع : أثر هيئة العمل الدولية ٨٩
الباب الثالث — تاريخ تشريع العمل فى مصر . . . ٩٢
الفصل الأول — تكوين تشريع العمل المصرى . . . ٩٣
الفصل الثانى — مصلحة العمل ١٠٠
الفصل الثالث — نظرة عامة فى تشريع العمل المصرى . . ١١٢

القسم الثانى

علاقات العمل الفردية

الباب الأول — سوق العمل ١١٧
الفصل الأول — العوامل الاقتصادية المؤثرة فى سوق العمل . ١١٩
المبحث الأول : الحركة السكانية ١٢٠
المبحث الثانى : النشاط الاقتصادى للبلاد . . . ١٢٤
الفصل الثانى — التنظيم الحرفى ١٢٧
المبحث الأول : التوجيه الحرفى ١٢٧
المبحث الثانى : الإعداد المهنى ١٢٩
المبحث الثالث : عقد التمرين ١٣١
الفصل الثالث — تنظيم سوق العمل ١٣٦
المبحث الأول : القيود الواردة على حرية التشغيل . . ١٣٦
المبحث الثانى : مكاتب التخديم ١٣٩

صفحة

§ — ١ — مكاتب التخديم التجارية . . . ١٤١
§ — ٢ — مكاتب التخديم الحكومية . . . ١٤٣
المبحث الثالث : عقد توريد العمال ١٤٨
الباب الثانى — عقد العمل الفردى ١٥٥
— تعريف العقد ١٥٥
— طبيعة العقد ١٥٥
— القانون الواجب التطبيق ١٥٦
الفصل الأول — مجال تطبيق قانون عقد العمل الفردى . . ١٥٨
المبحث الأول : فئات العمال المستبعدة لطبيعة العمل . ١٥٨
(١) خدم المنازل ومن فى حكمهم ١٥٩
(٢) العمال البحريون ١٦٠
(٣) العمال العرضيون ١٦١
المبحث الثانى : فئات العمال المستبعدة لصفة صاحب العمل ١٦٢
(١) الموظفون العموميون الداخلون فى الهيئة ١٦٢
(٢) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا ١٦٣
المبحث الثالث : فئات العمال المستبعدة لعدم مقدرة صاحب العمل المالية ١٦٤
(١) العمال الذين يشتغلون فى المحال الصغيرة ١٦٥
(٢) عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد الضريبة المستحقة عليهم على ٢٠ جنيها سنويا ١٦٦
الفصل الثانى — وجود عقد العمل الفردى ١٦٧
المبحث الأول : طرفا عقد العمل ١٦٨
§ — ١ — العامل ١٦٨
(١) أداء العمل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه ١٧٠
— عقد العمل وعقد المقاولة ١٧١
— عقد العمل وعقد الوكالة ١٧٥
— الممثلون التجاريون والمندوبون الجوابون ١٧٧
— عقد العمل وعقد الشركة ١٧٨
— عقد العمل وعقد إيجار الأشياء ١٧٩

صفحة

— أرباب المهن الحرة ١٨٠
— العامل والتاجر ١٨١
(٢) اقتضاء أجر عن العمل ١٨٢
— شهادة معاملة التجنيد ١٨٤
— البطاقة الشخصية ١٨٥
— العمال الأجانب ١٨٥
§ — ٢ — صاحب العمل ١٨٦
§ — ٣ — أهلية الطرفين للتعاقد ١٨٧
المبحث الثانى : الرضاء فى عقد العمل ١٩١
§ — ١ — العقد تحت الاختبار ١٩٢
§ — ٢ — العمل موضوع العقد ١٩٧
§ — ٣ — مدة العقد ١٩٩
§ — ٤ — عيوب الرضاء ٢٠٥
المبحث الثالث : بطلان عقد العمل ٢٠٧
المبحث الرابع : إثبات عقد العمل ٢١٢
الفصل الثالث — إلتزامات صاحب العمل ٢١٥
المبحث الأول : الإلتزام بدفع الأجر ٢١٦
§ — ١ — التعريف بالأجر ٢١٦
§ — ٢ — طريقة احتساب الأجر ٢١٩
§ — ٣ — تحديد سعر الأجر ٢٢٢
— الحد الأدنى للأجور ٢٢٤
— تحديد الأجر عند عدم النص عليه ٢٢٧
§ — ٤ — قواعد دفع الأجر ٢٢٨
— مواعيد دفع الأجر ٢٢٨
— مكان دفع الأجر ٢٣٠
— وسيلة دفع الأجر ٢٣٠
— صاحب الحق فى استلام الأجر ٢٣١

صفحة

§ — ٥ — حماية الأجر ٢٣٣
(ا) حماية الأجر من مزاحمة دائنى صاحب العمل المعسر ٢٣٣
(ب) حماية الأجر من اقتطاعات صاحب العمل ٢٣٣
(هـ) حماية الأجر من دائنى العامل ٢٣٦
§ — ٦ — صور الأجر وملحقاته ٢٣٨
— المنحة السنوية ٢٣٩
— العمالة ٢٤٣
— المكافآت ٢٤٤
— المشاركة فى الأرباح ٢٤٥
— النسب المئوية من الإيراد ٢٤٦
— الوهبة ٢٤٧
— العلاوة الدورية ٢٤٩
— إعانة غلاء المعيشة ٢٥٠
المبحث الثانى : وضع لائحة داخلية ولائحة للجزاءات . . ٢٦١
— اللائحة الداخلية للمؤسسة ٢٦١
— كادر العمال ٢٦٣
— لائحة الجزاءات ٢٦٥
المبحث الثالث : وقاية العمال من أخطار العمل . . . ٢٦٥
المبحث الرابع : تهيئة وسائل الانتقال والسكن والغذاء . ٢٦٦
— تهيئة وسائل الانتقال ٢٦٦
— مصاريف إحضار العمال من بلادهم وإعادتهم إليها ٢٦٧
— تهيئة السكن والغذاء ٢٦٩
المبحث الخامس : الرعاية الطبية للعمال ٢٧٠
المبحث السادس : التسوية بين العمال فى العمل الواحد . ٢٧٧
المبحث السابع : إعداد ملفات للعمال ٢٨٠
المبحث الثامن : إعطاء العامل شهادة بمدة خدمته . . . ٢٨١
المبحث التاسع : الجزاء على اخلال صاحب العمل بإلتزاماته . ٢٨٣
— رقابة مصلحة العمل ٢٨٣
— الجزاء الجنائي ٢٨٤
— الجزاء المدنى ٢٨٤

صفحة

ـ المسئول عن المخالفات ٢٨٤
ـ الاتفاق المخالف لا يرفع المسئولية ٢٨٦

الفصل الرابع : إلتزامات العامل ٢٨٨

المبحث الأول : تأدية العمل المتفق عليه ٢٨٨

ـ تغيير العمل المتفق عليه ٢٨٩

المبحث الثانى : تنفيذ أوامر صاحب العمل ٢٩٠

المبحث الثالث : المحافظة على الأشياء المسلمة إليه . . . ٢٩١

المبحث الرابع : الامتناع عما يضر بصاحب العمل . . ٢٩٢

ـ الإحتفاظ بأسرار العمل ٢٩٣
ـ الإتفاق على عدم المنافسة ٢٩٣
ـ الإختراعات التى يتوصل إليها العامل ٢٩٤

المبحث الخامس : الجزاء على إخلال العامل بإلتزاماته . . ٢٩٥

الفصل الخامس : سلطة صاحب العمل التأديبية ٢٩٧

المبحث الأول : لائحة الجزاءات ٢٩٨

المبحث الثانى : العقوبات التأديبية ٣٠٠

ـ العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية ٣٠٠
ـ العقوبة التأديبية والاجراءات التنظيمية للعمل ٣٠٠
ـ أنواع العقوبات التأديبية ٣٠١
(١) الانذار ٣٠٢
(٢) الغرامة ٣٠٢
(٣) الإيقاف عن العمل ٣٠٥
(٤) الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة ٣٠٦

المبحث الثالث : اجراءات التأديب ٣١١

ـ الإتهام ٣١٢
ـ توقيع العقاب ٣١٣
ـ تنفيذ العقوبة ٣١٤

الفصل السادس — إنتهاء عقد العمل ٣١٦

المبحث الأول : أسباب إنتهاء العقد ٣١٦

§ — ١ — الأسباب المشتركة بين جميع عقود العمل . ٣١٧

صفحة

(١) اتفاق الطرفين ٣١٧
(٢) القوة القاهرة ٣١٧
(ا) وفاة العامل ٣١٨
(ب) العجز عن العمل والمرض الطويل ٣١٩
(حـ) تجنيد العامل ٣٢٢
(د) انقضاء المؤسسة ٣٢٤
(٣) الفسخ لعدم التنفيذ ٣٢٥
(٤) فصل العامل طبقا للمادة ٤٠ . . . . . ٣٢٦
(٥) استقالة العامل طبقا للمادة ٤١ . . . . ٣٢٧
(٦) استقالة العاملة للزواج ٣٢٩
§ — ٢ — أسباب الانتهاء الخاصة بالعقود المحددة المدة ٣٣٠
§ — ٣ — « « « « غير المحدد المدة ٣٣١
— الفسخ بالارادة المنفردة ٣٣١
— الاخطار بالفسخ ٣٣٢
المبحث الثانى : آثار انتهاء العقد ٣٣٧
§ — ١ — المكافأة عن مدة الخدمة ٣٣٨
ـ حالات استحقاق المكافأة ٣٣٨
ـ عقود العمل المستبعدة من قانون عقد العمل الفردى ٣٤٣
ـ كيفية احتساب المكافأة ٣٤٤
ـ مكافأة عمال الدوائر والتفاتيش الزراعية ٣٤٧
ـ النزول عن المكافأة ٣٤٨
ـ مكافأة الخدمة وصناديق الادخار والمعاش ٣٤٩
ـ توزيع المكافأة فى حالة وفاة العامل ٣٥٠
§ — ٢ — التعويض عن الفسخ بلامبرر . . . ٣٥٥
ـ أساس استحقاق التعويض ٣٥٦
ـ شرط استحقاق التعويض ٣٥٨
ـ متى يكون الفسخ بلا مبرر ٣٥٩
ـ استقالة العامل لتصرفات صاحب العمل ٣٦٢
ـ نوع التعويض ومقداره ٣٦٤
ـ الاتفاق بشان التعويض ٣٦٨

§ ٣ — وقف تنفيذ الفصل بغير مبرر . . . ٣٦٨
— تقديم طلب وقت التنفيذ ٣٦٨
— الحكم بوقف تنفيذ الفصل أو رفضه ٣٧٢
— الفصل فى الموضوع ٣٧٤
— الجزاء الجنائي ٣٧٦
الفصل السابع — أحكام التقاضى ٣٧٧
المبحث الأول : الأحكام الخاصة بقضايا العمال . . ٣٧٧
(١) الإعفاء من الرسوم القضائية ٣٧٧
(٢) نظر الدعاوى على وجه الاستعجال . . ٣٧٨
(٣) النفاذ المؤقت وبلا كفالة ٣٧٨
المبحث الثانى : قواعد التقادم ٣٧٩
— سقوط الدعاوى بالتقادم ٣٧٩
— تقادم الحقوق الناشئة عن عقد العمل ٣٨١
المبحث الثالث : الاختصاص بنظر الدعاوى . . . ٣٨١
— القواعد العامة للاختصاص ٣٨١
— محاكم شؤون العمال ٣٨٣
المبحث الرابع : تعلق أحكام قانون عقد العمل الفردى بالنظام العام ٤٨٥
الباب الثالث — تنظيم العمل ٣٨٧
الفصل الأول — وقت العمل ٣٨٩
المبحث الأول : تحديد ساعات العمل ٣٩٠
— القاعدة العامه ٣٩٢
— مدى سريان هذه القاعدة ٣٩٢
— تنفيذ هذه القاعدة (إغلاق المحال التجارية مساء) ٣٩٦
— إستثناءات من القاعدة العامة ٣٩٨
— الجزاء ٣٩٩
المبحث الثانى : الراحة الأسبوعية ٤٠٠
— الاغلاق الأسبوعى ٤٠١
المبحث الثالث : الأجازة المرضية ٤٠٣
المبحث الرابع : الأجازة السنوية ٤٠٥
المبحث الخامس : أجازات الأعياد ٤٠٩

الفصل الثانى — تشغيل الأحداث ٤١١
المبحث الأول : مجال تطبيق القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ . ٤١٢
المبحث الثانى : سن بدء العمل ٤١٥
المبحث الثالث : ساعات العمل وأوقات الراحة . . . ٤٢٠
المبحث الرابع : مراقبة تنفيذ القانون ٤٢٢
الفصل الثالث — تشغيل النساء ٤٢٥
المبحث الاول : نطاق تطبيق القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ . ٤٢٨
المبحث الثانى : نظام تشغيل النساء ٤٢٩
(١) حظر تشغيل النساء فى بعض الاعمال . . ٤٣٠
(٢) تحديد ساعات العمل اليومى وتقرير الراحة . ٤٣١
(٣) منع التشغيل ليلا ٤٣٣
(٤) حماية الأمومة ٤٣٦
ـ أجازة الوضع ٤٣٦
ـ راحة الرضاعة ٤٣٨
المبحث الثالث : إجراءات مراقبة تنفيذ القانون . . ٤٣٨

القسم الثالث

علاقات العمل الجماعية

الباب الأول — نقابات العمال ٤٤٣
ـ نشأة نقابات العمال ٤٤٣
ـ ظهور نقابات العمال فى مصر ٤٤٥
ـ التشريع المنظم لنقابات العمال ٤٤٦
الفصل الاول — شروط تأليف النقابات ٤٥٠
المبحث الأول : العمال الذين لهم حق تأليف النقابات . ٤٥٠
ـ القاعدة العامة ٤٥٠
ـ الطائفتان المحرومتان من تكوين النقابات ٤٥٢
المبحث الثانى : اتحاد المهن وتماثلها ٤٥٤

المبحث الثالث : عدد العمال المؤسسين للنقابة . . . ٤٥٥
المبحث الرابع : عدم جواز تعدد النقابات . . . ٤٥٨
المبحث الخامس : إيداع وثائق التأسيس ٤٦٠
ـ الجمعية التأسيسية ٤٦٠
ـ النظام الأساسى للنقابة ٤٦١
ـ ايداع أوراق التأسيس ٤٦٣
ـ نشر محضر الإيداع ٤٦٤
ـ الاعتراض على اجراءات تكوين النقابة ٤٦٤
الفصل الثانى ـ أعمال النقابات ٤٦٦
المبحث الأول : الأعمال المحرمة على النقابات . . . ٤٦٧
(١) الاشتغال بالمسائل السياسية أو الدينية . . ٤٦٧
(٢) توظيف أموالها فى أعمال مالية أو تجارية . ٤٦٧
المبحث الثانى : النشاط المشروع للنقابات . . . ٤٦٩
(١) الدفاع عن مصالح العمال لدى أصحاب الأعمال . ٤٦٩
(٢) تمثيل المصالح المشتركة للمهنة لدى السلطات العامة ٤٦٩
(٣) القيام بالمشروعات الاجتماعية النافعة للعمال . ٤٧١
ـ اقتطاع الإشتراكات من الأجور ٤٧١
المبحث الثالث : الشخصية الاعتبارية للنقابات . . . ٤٧٢
(١) أهلية التملك ٤٧٢
(٢) أهلية التعاقد ٤٧٢
(٣) أهلية التقاضى ٤٧٣
ـ اعفاء دعاوى النقابة من الرسوم ٤٧٤
الفصل الثالث ـ إدارة النقابة ٤٧٥
المبحث الأول الهيئات الإدارية للنقابة ٤٧٥
(١) الجمعية العمومية ٤٧٥
ـ الطعن فى قرارات الجمعية العمومية ٤٧٧
ـ الإخطار عن اجتماعات الجمعية العمومية ٤٧٨
(٢) مجلس الإدارة ٤٧٨

صفحة

ـ الطعن فى قرارات مجلس الإدارة ٤٨٢
ـ المسئولية الجنائية عن اعطاء بيانات غير صحيحة ٤٨٢
المبحث الثانى : السجلات والدفاتر النقابية . . . ٤٨٢
المبحث الثالث : قواعد النظام المالى ٤٨٤
ـ ميزانية النقابة ٤٨٤
ـ الحساب الختامى ٤٨٥
ـ الاعلان نصف السنوى عن مالية النقابة ٤٨٥
ـ الاشراف الحكومى ٤٨٦
الفصل الرابع : عضوية النقابة ٤٨٧
المبحث الأول : شروط العضوية ٤٨٧
ـ حرية النقابة فى قبول أعضائها ٤٩٠
ـ حرية الانضمام إلى النقابات ٤٩٢
ـ النقابة الاجبارية ٤٩٢
المبحث الثانى : حقوق وواجبات الأعضاء . . . ٤٩٢
المبحث الثالث : انتهاء العضوية ٤٩٤
(١) انسحاب العضوية من النقابة ٤٩٤
(٢) فصل العضو من النقابة ٤٩٥
(٣) سقوط العضوية ٤٩٦
الفصل الخامس — حل النقابات ٤٩٧
المبحث الأول : الحل الاختيارى . . . ٤٩٧
المبحث الثانى : الحل الاجبارى ٤٩٨
المبحث الثالث : آثار الحل ٥٠١
الفصل السادس — اتحاد النقابات ٥٠٣
المبحث الأول — الاتحادات الخاصة . . . ٥٠٤
المبحث الثانى — الاتحاد العام ٥٠٦
الباب الثانى — عقد العمل المشترك ٥٠٨
ـ تعريف العقد ٥٠٨
ـ خصائص العقد ٥٠٨
ـ مزايا عقود العمل المشتركة ٥٠٩
ـ عوائق انتشار عقود العمل المشتركة ٥١٠

صفحة

الفصل الأول — انعقاد عقد العمل المشترك ٥١٢
المبحث الأول : الشروط الموضوعية ٥١٢
§ — ١ — طرفا العقد ٥١٢
§ — ٢ — موضوع العقد ٥١٥
§ — ٣ — مدة العقد ٥١٨
المبحث الثانى : الشروط الشكلية ٥٢٠
(١) الكتابة ٥٢٠
(٢) التسجيل والنشر ٥٢١
الفصل الثانى — آثار عقد العمل المشترك ٥٢٥
المبحث الأول : آثار العقد بالنسبة للمتعاقدين . . . ٥٢٥
المبحث الثانى : « « « لغير المتعاقدين . . . ٥٢٨
الفصل الثالث — الدعاوى الناشئة عن الإخلال بالعقد . . ٥٣١
المبحث الأول : دعاوى الأفراد ٥٣٢
المبحث الثانى : دعاوى النقابات ٥٣٥
الفصل الرابع — انتهاء عقد العمل المشترك ٥٣٨
المبحث الأول : أسباب إنتهاء العقد ٥٣٨
المبحث الثانى : أثر إنقضاء العقد ٥٤٠
الفصل الخامس — طبيعة عقد العمل المشترك ٥٤١
المبحث الأول : نظرية الطبيعة التعاقدية ٥٤١
المبحث الثانى : « « التنظيمية ٥٤٤
المبحث الثالث : « « المزدوجة ٥٤٥

الباب الثالث — التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل . ٥٤٧

— نشأة نظام التوفيق والتحكيم ٥٤٧
— تاريخ « « « فى مصر ٥٤٨

صفحه

الفصل الأول — الاضراب واغلاق المحل ٥٥١
المبحث الأول : الاضراب عن العمل ٥٥٢
§ — ١ — أسباب الاضراب ونتائجه ٥٥٤
§ — ٢ — الاضراب فى ظل القانون المصرى . . ٥٥٧
المبحث الثانى — اغلاق المحل ٥٦٩
الفصل الثانى — المنازعات الخاضعة للتوفيق والتحكيم . . . ٥٧٢
المبحث الأول : منازعات العمل ٥٧٢
المبحث الثانى : المنازعات الجماعية ٥٧٤
المبحث الثالث : فئات العمال المستبعدة من نظام التوفيق والتحكيم ٥٧٨
الفصل الثالث — إجراءات التوفيق ٥٧٩
المبحث الأول : طلب التوفيق ٥٨٠
المبحث الثانى : التوفيق بواسطة مكتب العمل . . . ٥٨٢
المبحث الثالث : لجنة التوفيق ٥٨٤
الفصل الرابع — التحكيم فى منازعات العمل ٥٨٨
— بدء إجراءات التحكيم ٥٨٨
— تشكيل هيئة التحكيم ٥٩٠
— المندوبان المحلفان ٥٩١
— مواعيد نظر النزاع ٥٩٢
— الاجراءات أمام هيئة التحكيم ٥٩٣
— سلطة هيئة التحكيم ٥٩٥
— مصروفات الانتقال والاقامة لممثلى العمال ٥٩٦
— تنفيذ قرار التحكيم ٥٩٦
— حجية قرار التحكيم ٥٩٧
— الطعن فى قرار التحكيم أمام مجلس الدولة ٥٩٨
— رسوم صور القرارات والمستخرجات ٥٩٩

القسم الرابع

مخاطر العمل

الباب الأول — اصابات العمل ٦٠٣

الفصل الأول — الاساس القانونى للتعويض ٦٠٦

— نظرية تحمل مخاطر الحرفة ٦٠٨

الفصل الثانى — شروط استحقاق التعويض ٦١٢

المبحث الأول : فئات العمال المستفيدة من القانون . . ٦١٢

المبحث الثانى : الاصابات الموجبة للتعويض . . . ٦٢١

— تعريف الاصابة . . . ٦٢١

— (١) رابطة السببية بين العمل واصابة ٦٢٤

(٢) حصول الاصابة أثناء العمل ٦٢٦

(٣) ألا تكون متعمدة أو نتيجة سوء السلوك الفاحش . . . ٦٢٩

الفصل الثالث — التعويضات المستحقة عن اصابات العمل . . ٦٣٣

— عدم جواز التمسك بقانون آخر ٦٣٣

المبحث الأول : العلاج الطبى ٦٣٦

المبحث الثانى : التعويض عن العجز المؤقت . . . ٦٤١

المبحث الثالث : التعويض عن العاهة المستديمة . . . ٦٤٦

المبحث الرابع : التعويض عن الوفاة ٦٥٦

— مصروفات الجنازة ٦٥٦

— حساب التعويض عن الوفاة ٦٥٦

— المستحقون لتعويض الوفاة ٦٥٨

— اثبات الاستحقاق فى التعويض ٦٦٤

— الوصف القانونى لتعويض الوفاة ٦٦٥

المبحث الخامس : الجمع بين التعويضات ٦٦٥

الفصل الرابع — المطالبة بالتعويضات المقررة ٦٦٩

المبحث الأول : الأشخاص الجائز مطالبتهم بالتعويض . . ٦٦٩
المبحث الثانى : إجراءات ومواعيد المطالبة . . . ٦٧٥
المبحث الثالث : ضمانات الحصول على التعويض . . ٦٨٠
(١) بطلان كل اتفاق لتخفيض قيمته . . ٦٨١
(٢) تعليق ملخص للمادتين ١٠ و١١ . . ٦٨١
(٣) معاقبة صاحب العمل جنائياً . . . ٦٨٢
(٤) رقابة مصلحة العمل ٦٨٢
(٥) التعويضات ديون ممتازة وغير قابلة للحجز . ٦٨٥
(٦) عدم دخول مبلغ التأمين فى التفليسة . ٦٨٦
(٧) التأمين الإجبارى عن حوادث العمل . ٦٧٦

الباب الثانى — أمراض المهنة ٦٩٤
الفصل الأول — التعريف بأمراض المهنة . . . ٦٩٦
المبحث الأول : جدول أمراض المهنة . . . ٦٩٧
المبحث الثانى : المنازعة فى تشخيص المرض أو محل الاصابة به ٧٠١
المبحث الثالث : الكشف الطبى على العمال . . ٧٠٤
الفصل الثانى — الوقاية من أمراض المهنة . . . ٧٠٨
المبحث الأول : التعليمات العامة للوقاية من أمراض المهنة . ٧٠٨
المبحث الثانى : « الخاصة « « « . ٧١٠
المبحث الثالث : الجزاء على مخالفة تعليمات الوقاية . ٧١٩
الفصل الثالث — التعويض عن أمراض المهنة . . ٧٢١
المبحث الأول : شروط استحقاق التعويض . . ٧٢١
المبحث الثانى : التعويضات المقررة عن أمراض المهنة . ٧٢٥
المبحث الثالث : ضمانات الحصول على التعويض . ٧٣٠

الباب الثالث — التأمين الاجتماعى ٧٣٤

تم بحمد الله طبع هذا الكتاب فى ١٧ يوليو سنة ١٩٥٤

مدير مطبعة نهضة مصر

فهمى محمد ابراهيم

FEB 1974

K

E6
M8
1953
v.1

JAN 13 1987

AUC - LIBRARY

DATE DUE

11 JAN 1990

10000118718