

المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية

وضع

حسن شكري

سكرتير هيئة تحكيم
القاهرة

حسن الفكماني

الليسانس في القانون
والأهلية في الحقوق

الطبعة الأولى

السنة الأولى

١٩٥٥

٤٩

المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية

وضع

حسن شكرى

سكرتير هيئة تحكيم
القاهرة

حسن الفكهمانى

الليسانس فى القانون
والأهلية فى الحقوق

الطبعة الاولى

السنة الأولى

١٩٥٥

دار النشر: الجامعة العربية لمصر
للسايع شريف بالقاهرة

GU
PRE
2 AUG
23545

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تمہ _____ دی

قد يكون هذا المؤلف هو باكورة ما كتب من نوعه من حيث استجاء الأحكام المالية وتبويبها وتحديد ما قصده من مبادئ .

ولقد كان الوازع لوضع هذه المجموعة (المجموعة الدائمة في الأحكام العمالية) بل والدافع لسرعة إنجازها ملاحظناه من كثرة المؤلفات والمجموعات القانونية التي صدرت في كافة القوانين الأخرى .. مع افتقار هذا القانون إلى مثل هذه المجموعات . ذلك أن كل ما صدر بشأن هذا القانون هو عبارة عن مؤلفات وأبحاث قانونية نظرية .

لهذا نبدأ أولى صفحات جهادنا الفكرى بتلك المجموعة التى حوت الكثير من المبادئ التى استقرت عليها الأحكام العمالية . . وبالأخص ما أقرته منها هيئات التحكيم .

وسنوالى — بإذن الله تعالى — إصدار هذه المجموعة كلما استجمعنا مبادئ جديدة أخرى . . وسوف تكون فى المستقبل أكثر تنقيحاً وأغزر مادة .
وهذا كله بفضل ما لاقيناه من تشجيع وتأييد من جانب العاملين بالقانون من قضاة ومحامين .

وعلنا بهذا الجهد نكون قد أدينا نصيبنا الضعيف من الواجب نحوم .
وكل ما نرجوه أن يوفقنا الله إلى الاستمرار في إخراج هذه المجموعة حسبما
رتبناه لها من أوضاع ومواعيد . والله نعم الهادي والمعين .

حسن الفکرانی و حسن شکر

أبريل سنة ١٩٥٥

الباب الأول

في

الأجور

الفصل الأول

في تنظيم وتعديل الأجور

(١)

المبدأ : ليس لهيئة التحكيم التدخل في الأجور طالما أنها في الحدود القانونية .
القراء : وحيث إنه عن الطلب الثالث الخاص برفع مستوى الأجر الإجمالي بنسبة ٢٥ ٪ فإن الهيئة أيضاً لا ترى التدخل في الأجور طالما أنها في الحدود القانونية إذ أن هذا اتفاق بين العامل ورب العمل — وإنما هييب الهيئة بالكلية ولها شهرتها وثبات قدمها في التربية والتعليم أن تزيد أجر هؤلاء العمال عندما تنتظم ماليتها وتتوازن حالتها .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣٠ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٣٥ سنة ١٩٥٤)

(٢)

المبدأ : ليس للعامل المطالبة بفرق الأجر عن المدة السابقة على صدور القانون رقم ٣١٧ سنة ٥٢ .

القراء : وحيث إن مطالبة العمال للشركة بفرق أجورهم منذ أن عملوا بالشركة لا محل له لأن الاتفاقية المحررة بين نقابتي عمال الجنان والنظافة وبين الشركة تمت برضاؤهم وبإبانتهم النقابة عنهم وقد وقع على هذا الاتفاق رئيسا النقابتين وسكرتيرها وقد نفذت الشركة هذا الاتفاق الذي تم وبذلك لا يحق للعمال أن يطالبوا بفرق الأجور إلا من وقت صدور القانون رقم ٣١٧ سنة ٥٢ الذي نصت المادة ٥٠ منه على بطلان كل شرط في عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون :

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣٠ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٩٦/٨٢ سنة ١٩٥٤)

(٣)

المبدأ : من حق العمال الحصول على متوسط أجورهم السابقة قبل خفضها بسبب المران على عمل جديد .

القراء : وحيث إنه عن المطلب الثالث الخاص بصرف أجور عمال قسم التحضيرات على متوسط أجرهم وقت أن كانوا يعملون على ماكينات البكر منذ سنتين .

وحيث إن العمال يستندون في طلبهم هذا إلى أن هؤلاء العمال كانوا يشتغلون على ماكينات البكر بأجر يتراوح من ٢٠ قرشا إلى ٢٥ قرشا ، ولما ألغى قسم التحضيرات طلب منهم أن يشتغلوا مساعدي نساجين بأجر ١٥ قرشا لمدة ثلاثة شهور لتمرينهم تمهيداً لتشغيلهم على ماكينات النسيج الجديدة بالإنتاج — وذلك منذ مدة أكثر من سنة . وقد رد على ذلك صاحب المصنع بأن العمل في غير حاجة إليهم وأنهم لا يصلحون للعمل على الماكينات الجديدة .

وحيث إنه ثابت من أقوال صاحب المصنع أنه أنقص من أجور هؤلاء العمال وقد اضطروا للقبول اضطراباً لمدة محدودة حتى يتمرنوا على العمل الجديد ومن حقهم أن يحصلوا على الأقل على متوسط أجورهم السابقة قبل خفضها ولا يحق لصاحب العمل تخفيضها لمخالفة ذلك لأحكام القانون .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٢٦ سنة ١٩٥٤)

(٤)

المبدأ : للشركة الحق (في حدود القانون) تقرير أجور عمالها ومستخدميها حسبما تراه محققاً للمساواة بينهما .

القراء : وحيث إن للشركة الحق في تقرير أجر عمالها ومستخدميها بحسب ما تراه محققاً للمساواة بينهما فهي التي تقدر نوع العمل الذي يؤديه كل عامل والظروف الخاصة بكل مستخدم ولا محل لتدخل الهيئة في أمر المرتبات والأجور

طلما أنها مقررة في حدود القانون ولم تتبين من تقديرها على النحو السابق بيان
أى إجحاف أو عدم مساواة بينهم . وللتفرقة التي قررتها الشركة في الأجر والعمولة
بين عمال الأرياف والمدن لها ما يبررها ولذلك يتعين رفض هذا المطلب .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٨٦ سنة ١٩٥٤)

(٥)

المبرر : طالما أن الحالة المالية للشركة سيئة فلا يجوز إلزامها بزيادة الأجور أو
العلاوة الاجتماعية بمقولة المساواة بعمال شركة أخرى .

القرار : وحيث إن النقابة تستند في طلبها الأول إلى أن الأجور التي
يتناولها عمال الشركة لا تتناسب مع الأجور التي تعطى الشركات الأخرى المماثلة
وأن الشركة طالما وعدت بتحسين حال عمالها فإنها ستضع لهم نظاماً ثابتاً للزيادات
كل ستة أشهر تمنح على ضوء بعض الاعتبارات .
وحيث إن الشركة أجابت عن ذلك بأن ظروف كل مؤسسة تختلف عن
الأخرى ولا يمكن تطابق عمال شركة بأجور شركة أخرى وأن خسائرها تنمى
من تحقيق الوعود التي كانت تريد تحقيقها .

وحيث إنه بالاطلاع على ميزانية الشركة المقدمة من مراقب حسابات الشركة
عن سنة ١٩٥٣ أن صافي الخسارة ١٠٩٨٩ جنيهاً و ٩٦٧ ملياً مع أن رأس مالها
١٥٠٠٠ جنيهاً وأن أجور العمال الزائدة عن حاجة العمل ٢٩٧٦ جنيهاً و ٧٩٢ ملياً
وأن شركة هذه حالتها لا يمكن أن يطلب منها أن تزيد أجر عمالها .

وحيث إنه عن المطلب الثانى فقد قرر مندوب النقابة أمام مكتب العمل أن
الأجور التي يتعاطونها حالياً لا تتناسب مع نفقاتهم التي يتكبدها فإن هذا المطلب
هو نفس المطلب الأول ولا يقصد العمال بمطلبهم هذا العلاوة الاجتماعية المقررة
بالأمر العسكري ٩٩ سنة ١٩٥٠ .

وحيث إنه قد سبق القول إن الحالة المالية للشركة سيئة لا يمكن معها إجابة
طلب العمال سواء بزيادة الأجور أو زيادة العلاوة الاجتماعية

فلهذه الأسباب

قررت الهيئة رفض مطلبى النقابة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٥١ سنة ١٩٥٤)

(٦)

المبدأ : المقصود بالأجر .

الحكم : يقصد بالأجر ما يتناوله العامل من أجر ثابت مضافاً إليه جميع ما يحصل عليه من عمولة أو علاوة غلاء وكل منحة تعطى له علاوة على أجره إذا جرى العرف بمنحها — أى بعد استقرارها وبقيائها فترة من الزمن تسمح بأن يستقر في الأذهان أن العامل يعتبرها جزءاً من الأجر لا تبرعاً .

(الدائرة التاسعة عمالية — القضية رقم ١٣٤٠ سنة ٥٣ كلى مصر)

(٧)

المبدأ : لا يجوز لرب العمل أن يحدث تعديلاً يكون من شأنه نقص متوسط أجور العمال .

الفرأء : وحيث إنه بالنسبة لعمال قسم القطن فقد ثبت أن نقصاً بنسبة ١٦٫٧٪ قد لحق متوسط أجورهم التى كانوا يتقاضونها قبل التعديلات التى أجراها رب العمل على مصنعه . وبليهى أن للأخير مطلق الحرية فى تنظيم مصنعه وإدخال أى تعديلات على أنواع منتجاته وآلاته على أن لا يضار العمال فى أجورهم التى رتبوا أحوال معيشتهم على أساسها وأصبح من حقهم الاستمسك بها . الأمر الذى يتبين معه رفع فسات تشغيل المتر الواحد من الأقمشة القطنية التى ينتجها هذا المصنع بحيث يرتفع أجر العامل بقسم القطن إلى أن يصل إلى متوسط أجره الذى كان يتقاضاه قبل التعديل . وقد ضرب التقرير مثلاً عن أجرة نسج المتر من قماش الدمور على أساس ٣ مليم ، وقال إنه لا يتناسب مع أجرة تشغيل المتر من قماش الكستور — ولا ترى الهيئة محلاً للتدخل فى نسبة تشغيل المتر

من الأصناف القطنية المقصودة التي ينتجها المصنع اكتفاء منها بتقرير حق العمال بقسم القطن في زيادة أجورهم بالنسبة التي قررها الخبير حتى ترقى إلى متوسط أجرهم السابق على تعديل العمل بالمصنع .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٧٥ سنة ١٩٥٤)

(٨)

المبدأ : المساواة في الأجر بين العمال حين يعملون على ما كيفة من نوع واحد وينتجون صنفاً واحداً .

القرار : وحيث إن ماينادى به الشاكون من ضرورة المساواة في الأجر بين العمال حين يعملون على ما كيفة من نوع واحد وينتجون صنفاً واحداً — لم يعترض عليه المصنع كما أنه يتفق مع العدالة ولا مانع من تقرير هذا المبدأ مع التحفظ الذي أبداه رب العمل بالنسبة لحالة العامل الذي يتقاضى أجراً كبيراً بطبيعة الماكينة التي يعمل عليها وينتقل لظرف طارئ كعطل يصيبها للعمل على ما كيفة متوسط أجر إنتاجها أقل من متوسط أجره — فله الحق في أجره المقرر مع الإضافة التي يراها رب العمل على سبيل التشجيع .

وحيث إنه يبين من كل ما تقدم أن الشاكين يقصدون من مطلبهم هذا رفع أجورهم إلى مستوى أجور العمال الذين يندبوت مؤقتاً للعمل على ما كينات أقل إنتاجاً من التي يعملون عليها أصلاً على التفصيل السابق وهو مطلب لا يقوم على أساس صحيح — ولا ترى الهيئة محلاً لإجابتهم إليه .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٣ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٦٩ سنة ١٩٥٤)

(٩)

المبدأ : أجر العامل يخضع لاتفاقه مع رب العمل طالما أنه لم يخرج على أحكام القانون أو العرف ...

فإذا كان على هذه الصورة فليس للهيئة التدخل بينهما .

القراء : ومن حيث إن النقابة لم تقدم سنداً تعتمد عليه في إجابة مطلبها وقدم المشكو على العكس من ذلك شهادات من بعض أصحاب المحلات التجارية الواقعة في نفس المنطقة تتضمن عدم قيامهم بصرف عمولة بيع لعمالهم بل تصرف لهم مرتبات ثابتة ومن بينهم أصحاب المحال التي ورد ذكرها في أقوال النقابة الشاكية .

ومن حيث إنه بالإضافة إلى ذلك فإن الهيئة ترى أن شروط استخدام العامل ومن بينها الأجر الذي يصرف له تخضع كلها لاتفاقه مع رب العمل وليس لها أن تتدخل فيه مادامت لا تخرج على أحكام القانون والعرف . ومن ثم يكون طلب النقابة على غير أساس ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٣ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٦٧ سنة ١٩٥٤)

(١٠)

المبدأ : خصم سلفيات العامل من مبلغ المكافأة أو المرتب المستحق له لا يعتبر مقاصة بين دينين بل هو تسوية لاستحقاقاته لدى الشركة بمناسبة تركه العمل بها .

الحكم : وثابت في الكشف الموقع عليها منه أنه أخذ هذا المبلغ بصفة سلفة غير عادية .. فيتعين خصم هذا المبلغ من استحقاقه لدى الشركة سواء أ كانت مرتباً أو مكافأة — وليس هذا مقاصة بين دينين بل هو تسوية لاستحقاقاته لدى الشركة بمناسبة تركه العمل لديها .

(محكمة استئناف القاهرة في ٣١ يناير ١٩٥٥ — القضية رقم ٨٠٧ سنة ٧١ ق)

(١١)

المبدأ : لا يجوز أن يترتب على تغيير نظام العمل تخفيض في أجور العمال .

القراء : ومن حيث إنه يبين من استقراء ظروف النزاع وتطوراته أن أجورعاملات قبل شهر يونية سنة ١٩٥٣ وهو تاريخ تغيير نظام العمل بالمصنع يجعله

وردتين بدلا من وردية واحدة وتخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات بدلا من تسع كانت الأجور تحتسب على أساس أجر الساعة بواقع ١٧ر٤ مليا للساعة مع إضافة ٧٢ مليا كأجر إضافي باعتبارها مكافأة إنتاج يضاف إليها إعانة الغلاء المقررة على مجموع الأجر . ولما خفضت ساعات العمل إلى سبع ساعات نقص الأجر الأساسي تبعاً لذلك وبقي الأجر الإضافي كما هو مع إعانة الغلاء حتى شهر أكتوبر سنة ١٩٥٣ إذ احتسب الأجر الإضافي على أساس أجر الساعة بجعله ثمانى مليات فى الساعة فأصبح ٥٦ مليا بدلا من ٧٢ مليا فى اليوم دون تخفيض فى الأجر الأساسى أو إعانة الغلاء ونتج عن ذلك خفض إجمالى للأجور فى مدة الإثنى عشر يوماً . ومن حيث إن الهيئة ترى أن ما قامت به الشركة أخيراً فى أكتوبر سنة ١٩٥٣ من خفض الأجر الإضافى للعاملات الشاكيات تبعاً لاحتسابه على أساس أجر الساعة قد جاء مجحفاً بحق العاملات ولم يكن له ما يبرره فضلاً عن أنه لا يجوز أن يترتب على تغيير نظام العمل تخفيض فى أجور العمال يضاف إلى ذلك ما أثبتته الخبرة فى تقريره أن قلة الإنتاج إنما يرجع إلى نقص عدد الساعات وهو من عمل الشركة وحدها ولا شأن للعاملات به ولم تبد الشركة سبباً مقبولاً لهذا التعديل فى الأجر الإضافى بين ما تقوم به حالا وما كانت تقوم به قبل أكتوبر سنة ١٩٥٣ .

فلهذه الأسباب

قررت الهيئة قبول طلبى العمال وتقرير حق الشاكيات فى احتساب الأجر الأساسى للعاملات بواقع ١٧ر٤ مليا فى الساعة مضافاً إليه مكافأة إنتاج بواقع ٧٢ مليا فى اليوم وذلك اعتباراً من أول أكتوبر سنة ١٩٥٣ وصرف فرق الأجور إليهن عن هذا التاريخ .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٧ مايو ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٠ سنة ١٩٥٤)

(١٢)

المبدأ : لا يجوز لهيئة التحكيم التدخل فى تقدير أو تحديد الأجور لأن هذا هو من صميم أعمال الإدارة .

القراء : وحيث إن السائقين يقررون أن بعضهم قد أصبح بمرتب يعر مرتب الآخرين مع أنهم كلهم عينوا معاً فيطلبون أن يتساوا جميعاً في الأجل فترفع مرتبات الذين يقولون عن ستة عشر جنيهاً إلى هذا المبلغ .
وحيث إن الأجر هو إتفاق بين الطرفين ولا يجوز للهيئة أن تتدخل في عمل من صميم أعمال الإدارة وتناول تقدير العمال وتحديد أجورهم ما دام الطرفان قد اتفقا على هذا التحديد وبذلك يتعين رفض هذا الطلب .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ مايو سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٧٨ سنة ١٩٥٤)

(١٣)

المعلم : إذا كان العمال يشتغلون طوال الأسبوع بغير انقطاع وبأجر كامل . فلا يجوز للشركة انقاص يوم من الأسبوع وعدم صرف أجر عنه تذرعاً بعدم التجاها إلى توفير بعض العمال تقاديا لخسارتها .

القراء : من حيث إنه بتاريخ ١٠/٧/١٩٥٣ تقدم رئيس وسكرتير نقابة مستخدمي وعمال شركة (. . .) لمدير مكتب العمل بجنوب القاهرة بشكوى من فرض الشركة عليهم راحة لمدة يوم في كل أسبوع بغير أجر ابتداء من ١/٦/١٩٥٣ رغم أنهم من تاريخ إنشاء الشركة في عام ١٩٤٩ يشتغلون طوال أيام الأسبوع بغير انقطاع وبأجر كامل . ورغم أن عمال الورديات بالشركة نفسها لا يزالون يشتغلون طوال الأسبوع على النظام الأول وفي ذلك من الإضرار بحقوقهم المكتسبة ومن التفرقة بين عمال الشركة الواحدة لغير ما سبب يقتضيه ولغير ما داع يدعو إليه .

ومن حيث إن الشركة قالت في معرض الرد على هذه الشكوى بأن الرغبة في استقرار الشركة وفي إراحة الآلات والعمال هو الذي حدا بها إلى اتخاذ هذا الإجراء بدلا من توفير العمال لأن في ذلك قطع أرزاقهم وتشريدهم .
ومن حيث إن الشركة تسلم بأن العمل كان يسير على وتيرة واحدة طوال أيام الأسبوع ولجميع العمال بغير تفرقة فصرف يوم الراحة أسبوعياً بغير أجر فيه

مساس بأجور العمال وإنقاص لها وخروج على نص المادة ٥٠ من قانون عقد العمل التي تنص ببطالان كل شرط في عقد العمل يخالف ما اتفق عليه في العقد نفسه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل ولا يتعذر ذلك إلا إذا كان يوم الراحة بأجر وهو ما لم تقبله الشركة ويتعين لذلك إعادة الحال إلى ما كانت عليه من ضرورة صرف أجرة أيام الأسبوع كاملة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٤ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٥ سنة ١٩٥٤)

(١٤)

المبرأ : المساواة المطلقة بين العمال من حيث الأجر لا تصح في عرف المنطق والقانون .

القراء : ومن حيث إن الشركة تقول إنها حلت محل شركة اضطرت لتصفية أعمالها على ما هو ظاهر من تسميتها (شركة الكرنك . فتحي سابقا) وانتقل إليها من العمال القدامى بالشركة السابقة نفر قليل لم يتجاوز الأربعة عشر عاملا وكانوا يتقاضون في تلك الشركة أربعة مليات في المتر الواحد ومع ذلك فقد قبلوا مشكورين العمل في الشركة الجديدة بفئة ثلاثة مليات ونصف فقط . أما العمال الجدد وعددهم ٤٤ فقد عينوا جميعا بعقود كتابية قبلوا بمقتضاها العمل بأجر قدره ثلاثة مليات للمتر ولا شك أن العقد شريعة المتعاقدين لا يجوز لأحدهما نقضه بعد قبول الطرف الآخر . (وقدمت الشركة العقود جميعها بحفاظها الثلاثة) .

ومن حيث إن هذا الذي تقوله الشركة صحيح من المستندات المقدمة منها . وسليم في الوقت نفسه لأن المساواة المطلقة بين العمال لا تصح في عرف المنطق والقانون . لأن الأقدمية والكفاءة في الشركات والمصانع التجارية على الخصوص أهمية وقدسية يجب أن تراعى للوصول بالعمل إلى خير الوجوه والإنتاج إلى أقصى الحدود .

ومن حيث إن استناد الشاكنين إلى المادة ١٥ من قانون عقد العمل الفردي

لا يسندهم لأن نص هذه المادة خاص بالمقاول من الباطن وهى حالة غير حالة النزاع الحالى فلا تنطبق عليه لذلك — كما لا يصح القياس عليها لأن الشركة هى التى تعامل عاملها على هذا الأساس من مبدأ الأمر برضاء العمال من العقود الكتابية المحددة بينهم وبين الشركة على ما سلف القول والعقد شريعة المتعاقدين من غير شك .

ومن حيث إن مندوب اتحاد الصناعات حضر أمام هذه الهيئة وقدم مذكرة برأيه ويتعين لذلك كله رفض طلب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٨ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٢٥ سنة ١٩٥٣)

(١٥)

المبدأ : لا يجوز طلب إنقاص أجور العمال بمقولة وجود خسائر طالما أن هذه الخسائر لم تنشأ عن ارتفاع فئات هذه الأجور .

القرار : وبما أن الخبير باشر مأموريته وقدم تقريره الذى أثبت به أن أسباب الخسائر التى لحقت بالشركة فى سنة ١٩٥٢ ترجع إلى ارتفاع أسعار المواد الأولية فى الوقت الذى انخفضت فيه أسعار بيع منتجات الشركة لركود الحالة الاقتصادية — وهى خسائر لا بد أن تتعرض لها المنشآت الصناعية والتجارية على السواء — وهى خسائر ضئيلة لم تؤثر على رأس المال المدفوع ولم تتجاوز ٦٤٤ من الاحتياطات التى كونتها الشركة من سنى الرواج لتقابل أمثال هذه الخسائر — وانهى إلى أن المركز المالى للشركة سليم — وأثبت عن مقارنة فئات الأجور أن متوسط أجور العمال الذين يشتغلون على نولين فى الشركة صاحبة الشكوى وهم الذين تطلب الشركة نقص فئات أجورهم — يقل عن متوسط أجر طوائف عمال النسيج الأخرى فى الشركة نفسها الذين يشتغلون على أربعة أنوال وثمانية أنوال واثني عشر نولا — وأنه لا يوجد إلا شركة واحدة يقل متوسط أجر العامل الذى تشغله على نولين عن متوسط أجره فى الشركة صاحبة الشكوى — وهذه الشركة

هي (.....) وقد علل الخبير الاقتصادي ذلك بأن هذه الشركة الأخيرة شركة تضامن وليست شركة مساهمة كالشركات الأخرى .

وبما أنه يتبين من تقرير الخبير أن شكوى الشركة لا تقوم على أساس وأن خسائرها لا ترجع إلى ارتفاع فئات أجور الإنتاج بل يرجع إلى عوامل أخرى — وبالعكس فإن متوسط أجور العمال بها يقل عن متوسط أجور العمال في الشركات الأخرى التي ذكرها الخبير على سبيل المقارنة فيما عدا شركة واحدة تختلف ظروفها عن ظروف الشركة الشاكية لأنها شركة تضامن .

وبما أن الشركة لم تعترض على تقرير الخبير بأى اعتراض وامتنعت عن مناقشته مما يتعين معه الأخذ بما جاء به ورفض طلب الشركة .

(هيئة تحكيم القاهرة ٤ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٨٢ سنة ١٩٥٤)

(١٦)

المبدأ : إذا استقر صرف مبالغ معين إلى العمال مقابل الخدمات الاجتماعية — فلا تستطيع المؤسسة طلب الإغفاء من صرف هذه المبالغ بحجة ضعف حالتها المالية .

القرار : وحيث إنه بخصوص طلب الشركة إعفاءها من دفع الأربعة قروش التي تدفعها للعامل مقابل الخدمات الاجتماعية والتي تضاف إلى الأجر فإن الهيئة لا ترى اعتبار هذا المقابل جزءاً من أجر العامل إلى أنها ترى أن دفع الشركة هذا المقابل لعمالها قد حدث تنفيذاً منها لتوصيات اللجنة الوزارية التي شكلت سنة ١٩٤٧ . فهي قد وافقت على هذه التوصيات باختيارها ونفذت فعلاً منذ سنة ١٩٤٨ حتى الآن وقد استقر هذا الصرف من جانبها وتوطد فأصبح شرطاً من شروط عقد العمل المبرم بينها وبين عمالها ليس لها أن ترجع عن تنفيذه بغير موافقة عمالها طالما هو في صالحهم وذلك طبقاً للمادة ٥٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ولا محل بعد ذلك لإثارة وبحث موضوع الحالة المالية للشركة ومن ثم يتعين رفض طلب الشركة سالف الذكر .

(هيئة تحكيم الاسكندرية فى ٢٨ يونيه ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٦ سنة ١٩٥٣)

(١٧)

المبدأ: صدور قرار من مجلس الوزراء بتعديل أجور العمال يعنى إسقاط الأجور القديمة بجميع أجزائها بما فيها المكافأة .

القرار: وبما أن الهيئة ترى أن منطق الشركة في هذا الخصوص سليم — ذلك لأن المكافأة السنوية هي جزء لا يتجزأ من الأجر كنص « المادة ٦٨٣ من القانون المدني » — فإذا صدر قرار من مجلس الوزراء بتعديل أجور عمال النقل المشترك بمدينة القاهرة وذلك بأن يطبق عليهم كادر النقل المشترك بمدينة الإسكندرية — فإن هذا التعديل من شأنه أن يحصل العامل على الأجر فقط — ويسقط حقه في الأجر القديم بجميع أجزائه ويدخل في ذلك تبعاً المكافأة السنوية التي كانت تصرف له — مما يتعين معه رفض هذا الطلب بالنسبة لعمال النقل .

وبما أنه بعد أن رأت الهيئة أن لا يطبق كادر النقل المشترك بمدينة الإسكندرية إلا على العمال الذين يعملون في مرفق النقل فقط فإن هذه الحجة لا يمكن أن يكون لها وزن بالنسبة للعمال الذين لم يطبق عليهم هذا الكادر .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٩ سنة ١٩٥٢)

(١٨)

المبدأ: لا يجوز إلزام صاحب العمل باتباع طريقة معينة لتحديد أجر العامل .

القرار: حيث إن دفع الأجر بالقطعة طريقة من طرق الوفاء به يقوم على الاتفاق بين صاحب العمل والعمال وهي طريقة ليست مخالفة للقانون .

وحيث إن صاحب العمل له مطلق الحرية في تنظيم عمله وتحديد طريقة أجر العامل عنده فما دامت تلك الطريقة لا تؤدي إلى نقص أجر العامل اليومي عما حدده القانون فلا يصح التدخل في تغييرها أو إلزام صاحب العمل باتباع

طريقة أخرى مخالفة لما اتفق عليه مع عماله .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٦٦ سنة ١٩٥٣ بين المفاوض سلامة ابراهيم سلامه وعمال المهاجر بكفر الدوار).

(١٩)

المبدأ : يجوز تعديل مواعيد صرف الأجور الواردة بالقانون .

القراء : حيث إن المادة السابعة من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ تنص على أنه « تؤدي الأجور ... الخ » .

وحيث إن كل ماتحته الفقرة «ج» من المادة المذكورة أن لا تزيد المدة التي يتجمع فيها أجر عامل اليومية لتؤدي له عن أسبوعين — فيجوز أن تنقص عن ذلك إلى أسبوع . وقد روعي في هذا النص مصلحة العامل دون صاحب العمل بدليل النص على ضرورة موافقة العامل كتابة في حالة قيود استبقاء أجره مرة كل شهر .

هذا إلى جانب إشارة الفقرة المذكورة إلى أن أجر العامل باليومية يؤدي مرة على الأقل كل أسبوعين أي أنه يجوز أن يؤدي أكثر من مرة في هذين الأسبوعين .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٢ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٣١ سنة ١٩٥٣)

(٣٠)

المبدأ : (١) إذا قبل العامل التعيين بمرتبة محددة فلا يجوز له المطالبة برفع أجره بمقولة إن هناك عمالا جددًا عينوا بمرتبات مرتفعة (٢) العلاوات الدورية نظام داخلي لا يجوز لهيئة التحكيم التدخل فيه .

القراء : وبما أنه عن الطلب الأول الخاص بجعل مرتبة السائقين القدامى ستة جنيهاً من بدء التعيين مساواة بزملائهم الآخرين وصرف العلاوات الدورية المستحقة للسائقين والشق الثاني من المطلب الثاني الخاص بصرف المتأخر

من العلاوات المستحقة لهم فإن النقابة تستند في مذكرتها من تأييد هذه المطالب إلى أن السائقين القدامى قد عينوا بمرتبات تتراوح بين أربعة جنيهات ونصف وخمسة جنيهات في حين أن زملائهم الذين عينوا أخيراً يتقاضون ستة جنيهات - كما تستند إلى أن الجمعية قد درجت على أن تصرف علاوات دورية للسائقين ثم عدلت عن هذا النظام اعتباراً من أول مايو سنة ١٩٥١ .

وبما أن الهيئة ترى أن هذا الاستناد غير سليم ذلك لأن السائق الذى قبل التعيين بمرتبة محدد لا يجوز له أن يتحرر من ذلك بطلب رفع أجره - وتعيين سائقين آخرين بمرتبات تزيد عن المرتب الذى يتقاضاه لا يمكن أن يترتب عليه الاستناد إلى طلب رفع هذا الأجر - أما عن العلاوات الدورية فهو نظام داخلى للجمعية لا يجوز للهيئة أن تتدخل فيه بوضع قواعد تلزم الجمعية بمقتضاها أن تمنح علاوات لموظفيها - وترى أن تترك أمر صرف هذه العلاوات للجمعية تمنحه للكفاء النشيط من موظفيها حسب ما يترأى لها .

وبما أنه لذلك يكون المطلب الأول فى غير محله ويتعين رفضه - كما يتعين تبعاً لذلك رفض الشق الثانى من المطلب الثانى الخاص بصرف متجمد العلاوات المتأخرة .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٨ أبريل سنة ١٩٥٤ - النزاع رقم ٥٥ سنة ١٩٥٤)

(٢١)

المبدأ: (١) صاحب العمل مطلق الحرية فى تنظيم عمله وتحديد طريقة أجر العامل طالما أنها لا تنقص من أجر العامل عما حدده القانون .
(٢) إذا جرى العمل على احتساب الأجر بالقطعة فلا يجوز المطالبة بعد ذلك بتحديد يومية ثابتة .

القرار: وحيث إن الثابت من دفاع العمال أن العمل جرى معهم على أن يتقاضوا أجرهم بالقطعة من هذا الما قول وأنهم يطلبون بدلاً من ذلك تحديد يومية ثابتة لهم بدلاً من النظام الحالى .

وحيث إن دفع الأجر بالقطعة طريقة من طرق الوفاء به يقوم على الاتفاق بين صاحب العمل والعمال وهى طريقة ليست مخالفة للقوانين .

وحيث إن قيام النظام الحالى بين العمال المشتكين والمقاول من وقت طويل حتى لو لم يحزر به عقد فإنهم اعترفوا بدخولهم العقل على أساس قيامه .

وحيث إن صاحب العمل له مطلق الحرية فى تنظيم عمله وتحديد طريقة أجر العامل عنده وما دامت تلك الطريقة لا تؤدى إلى نقص أجر العامل اليومى عما حدده القانون فلا يصح التدخل فى تغييرها أو إلزام المقاول باتباع طريقة أخرى مخالفة لما اتفق عليها مع عماله .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٨ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٦٦ سنة ١٩٥٣)

(٢٢)

المعبر: لا يجوز التدخل بتحسين أجور العمال إلا عند مخالفة القانون .

القرار: وحيث إنه بالنسبة لطلب تحسين الأجور فإنه من النظم الداخلية للشركة ولا يجوز التدخل فيها إلا عند مخالفتها للقوانين — كما أن الظروف الاقتصادية الحالية وحالة الشركة المالية لا تسمحان ببحث هذا الموضوع فضلاً عن عدم جواز التدخل — ولذلك يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٥ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٣٤ سنة ١٩٥٣)

الفصل الثاني

في المنحة

(٢٣)

المبدأ : متى تعتبر المنحة جزءاً من الأجر ومتى لا تعتبر كذلك .

القراء : لا يجوز للعامل اعتبار المكافأة حقاً مكتسباً له إلا إذا جرى رب العمل على صرفها بطريقة منتظمة موحدة من جهة قيمتها وموعد استحقاقها ودون النظر إلى نتيجة نشاط المؤسسة وربحها ، أما إذا زادت هذه المكافأة أو نقصت حسب الحالة الاقتصادية للمؤسسة أو إذا صرفت هذه المكافأة في مناسبات مختلفة أو في مواعيد غير ثابتة أو بمناسبة الأعياد والمواسم فإنه لا يحق للعامل أن يعتبرها جزءاً من أجره له أن يتقاضاه في كل الأحوال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ مايو ١٩٥٣ — النزاع رقم ١١٩ سنة ١٩٥٣)

(٢٤)

المبدأ : المنحة لا تصرف بغير إرادة رب العمل إلا في أحوال خاصة .

القراء : وبالنسبة للمطلب الثاني وهو منح مكافآت سنوية للعمال فإن مندوب العمال قد طالب بمنح العمال المعينين بأجور يومية مكافأة سنوية مقدارها خمسة عشر يوماً اعتباراً من هذا العام أسوة بزملائهم الذين يتقاضون أجور شهرية كالمساقين والبوابين والليكانيكين .

وحيث إن هذا المطلب لا سند له من القانون إذ لا تصرف المنحة بغير إرادة رب العمل إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل أو في لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها للعمال كجزء لا يتجزأ من الأجر — وطلب العمال لا يدل على أن لهم هذا

الحق بل يطالبون به أسوة بآخرين من الذين يتقاضون أجوراً شهرية وبهذا يتعين رفض هذا الطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٧٤ سنة ١٩٥٤)

(٢٥)

المبدأ (١) : عندما تصبح المنحة ذات صبغة إلزامية فإن صاحب العمل يصبح غير حر في تحديد شروط منحها أو قيمتها .
(٢) : صرف المنحة كل سنة لا ينشئ العرف إلا إذا كان الصرف عاماً وثابتاً .

القرار : وحيث إن المنحة في الأصل اختيارية وليست إلزامية ويرجع في تقديرها إلى رب العمل الذي يحدد بمطلق حريته شروط منحها ولكن من الممكن أن تكون المكافأة إلزامية وتعتبر من الأجر إذا استحققت بموجب عقد العمل الفردى أو بمقتضى اتفاق عمل جماعى ويمكن أن تنشأ عن العرف وعند ذلك تصبح ذات صبغة إلزامية ويصبح رب العمل غير حر في تحديد شروط منحها أو قيمتها . ومع هذا فإن صرف مكافأة كل سنة لا ينشئ العرف لأن مجرد تكرار عمل لا يغير من طبيعة القانون والمنحة لا تتحول إلى الصفة الإلزامية بسبب منحها بانتظام وقد أجمع الشراح — كما استقر القضاء أيضاً — على أنه يجب لإثبات أن العرف يقضى على رب العمل بصرف منحة أن تجتمع ثلاثة شروط وهى :

(١) أن تكون المنحة عامة أى تصرف لمجموع العمال أو مجموع طائفة منهم ،
(٢) أن تكون مستقرة أى أن تصرف هذه المنحة مدة كافية من شأنها أن تبعد مظنة احتمال تركها لتقدير رب العمل (٣) والشرط الثالث أن تكون هذه المنحة ثابتة لا تتغير قيمتها مما ينفى تدخل إرادة رب العمل وأنه لم يكن حراً في تحديد قيمتها بل كان يتبع العرف .

وحيث إنه بتطبيق هذه الشروط على المنح التى صرفتها الشركة لمستخدميها يتبين أن الشروط غير متوافرة فإن الشركة لم تصرف المكافأة بصفة عامة على

جميع الموظفين وهذا هو الشرط الأول كما لم تكن بنسبة واحدة فقد صرفتها بقيود عديدة .

وحيث إنه بذلك تكون شروط صرف المنحة غير متوافرة ويتعين رفض الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٠٧ سنة ١٩٥٤)

(٢٦)

المبرأ : اختلاف نسبة المنحة ثم انقطاع الصرف لا يجعل من المنحة جزءاً من الأجر .

القراء : وحيث إن المنحة التي يكتسب العامل حقاً فيها وتعتبر جزءاً من الأجر هي التي يصرفها رب العمل باطراد وباستمرار وبنسبة واحدة غير مرتبطة بربحه قل أو أكثر أو امتنع هذا الربح .

وحيث إن الظاهر هنا أن الشركة لم تصرف المنحة سوى سنتي ٤٨ و ١٩٤٩ وبنسبة تختلف في السنة الأولى على الثانية ولم تقدم النقابة الدليل العكسي على ذلك . وحيث إنه يؤخذ من ذلك أن المنحة المطلوبة لم يجر العرف بصرفها حتى يمكن اعتبار العمال لها جزءاً من المرتب وحتى لو كان قد صرف شيء منها سنة ١٩٥٠ فإن اختلاف نسبة الصرف ثم انقطاع هذا الصرف في السنوات التالية للآن لا يجعل للعمال الحق في اعتبارها حقاً مكتسباً لهم ومن ثم يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٠٧ سنة ١٩٥٣)

(٢٧)

المبرأ : لا يمكن فرض قيود على المؤسسة للتسوية بين المستخدمين والعمال من حيث المنح والمكافآت .

القراء : وبما أنه عن المطلب الرابع الخاص بطلب المساواة في المنح والمكافآت بين مستخدمي الشركة وعمالها . فقد أجابت الشركة عليه بأن المنح والمكافآت من

حقها وهى تمنحها بالطريقة التى تراها مراعية مبدأ المساواة بين كل فئة من فئات مستخدميها وعمالها فتمنح المستخدمين منحاً متساوية كما تمنح العمال أيضاً منحاً متساوية وأصررت على رفض المساواة بين العمال والموظفين بالنسبة لمقدار هذه المنحة. وبما أن النقابة تستند فى تأييد هذا الطلب إلى ضرورة المساواة بين المستخدمين والعمال وهى أول عناصر العدالة والإنصاف كما تقول . وترى الهيئة إن هذا الاستناد ضعيف ، ذلك لأن نوع العمل الذى يقوم به الموظف يختلف عادة عن نوع ما يقوم به العامل ، وجرت العادة على أن تكون طائفة المستخدمين أكثر ثقافة بسبب طبيعة عملهم فيعاملون معاملة أسخى عن المعاملة التى يعامل بها العمال ، ولهذا لا يمكن أن تفرض الهيئة على الشركة قيوداً للتسوية بين المستخدمين والعمال من حيث المنح والمكافآت وترى أن يترك لها الحرية الكاملة فى تقدير هذه المنح حسب كفاءاتهم ونوع العمل الذى يوكل إليهم ، مما يتعين معه رفض هذا الطلب من مطالب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٥ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٢ سنة ١٩٥٣)

(٢٨)

المبدأ : إذا صرفت المنحة باطراد واستقرار على أساس الأجر وعلاوة الغلاء فى بعض الأحيان وعلى أساس الأجر فقط فى أحيان أخرى اعتبرت جزءاً من الأجر .

القرار : وحيث إن الشركة قدمت مذكرة بدفاعها وضحت بها مقادير المكافآت التى كانت تصرفها فى السنوات من سنة ١٩٤٦ — ١٩٥١ ومقدار ما كانت تربحه كل سنة ويتبين أنها اعتادت أن تصرف باطراد وباستمرار أجر نصف شهر فى كل من عيدى الفطر والأضحى ابتداء من سنة ١٩٤٦ إلى سنة ١٩٥١ بعلاوة غلاء عدا سنتى ١٩٥٠ و١٩٥١ فإنها صرفتها بدون غلاء — وأضافت الشركة بمذكرتها بالبند الخامس أنها رغم الخسائر الجسيمة التى حاقت بالشركة فى سنة ١٩٥٢ فإنها صرفت لهم أجر نصف شهر عن كل من عيدى الفطر

والأضحى بعلاوة غلاء وأجر شهر في نهاية السنة — وقالت الشركة بالبند الخامس من المذكرة إنها اضطرت نظراً لخسارتها إلى صرف ربع شهر في كل من العيدين بعلاوة الغلاء سنة ١٩٥٣ .

وحيث إن الهيئة ترى بالنسبة لمكافأة العيدين أن الشركة كانت تصرفها باطراد وباستمرار في حدود أجر نصف شهر في كل من العيدين ولذلك لا يحق للشركة تخفيضها بعد أن اعتبرها العامل جزءاً من مرتبه على هذا الوجه ولذلك يتعين تقرير حق موظفي شركة النيل للمنسوجات من رؤساء ومساعدى المصانع مكافأة نصف شهر بعلاوة غلاء في كل من عيدى الفطر والأضحى من كل سنة ابتداء من سنة ١٩٥٣ .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٥ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٠٥ سنة ١٩٥٣)

(٢٩)

المبدأ : رغم أن المنحة صرفت لمدة ست سنوات إلا أنها لا تعتبر جزءاً من الأجر نظراً لاختلاف أسس الصرف فى هذه السنوات .

القراء : وحيث إن البيان الوارد بمذكرة الشركة وميزانياتها يدل على أن المكافآت التى كانت تصرف فى نهاية السنة لم تكن متعده المقدار — فبدأت بشهر فى سنة ١٩٤٦ ثم ثلاثة شهور سنة ١٩٤٧ ثم شهران فى سنتى ١٩٤٨ و ١٩٤٩ ثم ثلاثة شهور سنة ١٩٥٠ ثم شهران سنة ١٩٥١ مما يدل على أن الشركة لم تكن تصرفها بانتظام حتى يصح ما ادعاه العمال من أنها أصبحت جزءاً من المرتب يدخل فى نطاق المادة ٦٨٣ — ٣ من القانون المدنى . وحيث إنه لذلك يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٥ نوفمبر ١٩٥٢ — النزاع رقم ٢٠٥ سنة ١٩٥٣)

(٣٠)

المبدأ : إذ كانت المنحة مقيدة بنسبة معينة من الاستهلاك خرجت عن اعتبارها جزءاً من الأجر .

القراء : ويبين من ظروف منح المكافأة وتطور صرفها خلال السنوات السابقة على تاريخ رفع النزاع أنها ليست ثابتة المقدار ولا مضطردة وأنها مقيدة بنسبة معينة من استهلاك العطايا تتبعها زيادة ونقصاً وبذلك تخرج عن اعتبارها جزءاً من الأجر لعدم الثبات والاضطراد وتكون من حق الشركة زيادتها إلى الحد الأقصى أو انتقاصها إذا ارتفعت نسبة الاستهلاك وذلك طبقاً للقواعد التي فرضتها وأعلنت بها عمالها وليس لهؤلاء العمال الاعتراض على هذه القواعد بعد فوات ما يقرب من خمس سنوات على نشرها والعمل بها وبذلك يكون طلب النقابة رفع المكافأة إلى الحد الأقصى وهو ثلاثة جنيهات ونصف شهرياً لكل ميكانيكي بقسم النسيج على غير أساس ما دامت نسبة الاستهلاك تزيد على النسبة المقررة للوصول بالمكافأة إلى حدها الأقصى وهو ٠.٠٥ ويتعين رفض الطلب .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٧٩ سنة ١٩٥٤)

(٣١)

المهمل : عدم جواز إلزام رب العمل بمساواة العمال الذين يتقاضون مكافأة شهرين بزملائهم الذين يتقاضون مكافأة ثلاثة شهور سنوياً .

القراء : وحيث إن المكافأة السنوية عند ما بصرفها رب العمل لأول مرة إلى عماله لا تعد أن تكون منحة فأمرها من حيث تقريرها وتقديرها متروك له — فإذا ما تكرر صرف هذه المنحة بصفة مستمرة ثابتة على أساس معين تصبح حقاً مكتسباً للعمال بل وتصبح جزءاً لا يتجزأ من أجره — وواضح من مذكرة الشركة أنها لا تنازع العمال في صرف هذه المنحة على الأساس الذي حددته وجرت عليه مع عمالها — ومن ثم فليس للأخيرين أن يطالبوا بتعديل هذا الأساس أو بعبارة أخرى المطالبة بزيادة هذه المكافأة — وهم بمطالبتهم بهذه الزيادة بالنسبة لفريق منهم بحجة التسوية بينهم جميعاً إنما يلتمسون منحة ولا يطالبون بحق — إذ لا سند من القانون فيما يطلبون ويتعين لذلك رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٣ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٦٦ سنة ١٩٥٤)

(٣٢)

المبرأ : تعتبر المنحة إلزامية عرفاً حتى ولو أصابها تعديلات في سنواتها الأخيرة .

القراء : أما بالنسبة للفقرة (ب) من هذا الطلب وهو الخاص بالمنح التي كانت تمنح للعمال في شهر رمضان وفي العيدين بما يوازي أجره شهر ونصف سنوياً فإن العمال بإقرارهم يقولون إن هذه المنح تغيرت مقاديرها منذ سنة ١٩٤٨ وهم لذلك يطالبون بالفرق من تلك السنة رغم أنه قد مضى عليها منذ تاريخها حتى وقت رفع الشكوى الحالية نحو الخمس سنوات وتقول الشركة من جانبها إنها تستهدى في صرف هذه المنح حالتها المالية وأرباحها وقد ابتدأت في التناقص ولذلك صرفت للعمال أجره عشر أيام عن كل من المواسم الثلاثة في سنة ١٩٥٢ ثم أنقصتها إلى أجره سبعة أيام في سنة ١٩٥٣ وفات الشركة أن القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ في المادة ٤ منه يحيل على القانون المدنى (٦٨٣ ، ٦٨٤) وقد جاء في المادة الأولى ٦٨٣ أن المنحة تعتبر جزءاً من الأجر إذا كانت مقررة في عقد العمل أو في لوائح المصنع أو جرى بها العرف حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً . ونظراً لأن الشركة اعتادت صرف تلك المنحة على أساس شهر ونصف ابتداء من عام ١٩٤٨ حتى عام ١٩٥١ ثم أجرت التعديلات الأخيرة والتي كانت موضوع الشكوى الحالية ويتعين لذلك إعادة الحال إلى أصلها وتقرير حق العمال في صرف منحة توازي مرتب شهر ونصف من غير علاوة الغلاء ابتداء من عام ١٩٥٢ .

(هيئة تحكيم القاهرة ٢١ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢١٩ سنة ١٩٥٣)

(٣٣)

المبرأ : للعامل حق في المكافأة السنوية بنسبة ما أمضاه من السنة التي صرفت فيها .

الحكم : تعتبر المنحة جزءاً لا يتجزأ من الأجر إذا ما جرى العرف على صرفها حتى أصبح العمال يعتبرونها أجراً لا تبرعاً — ويحق للعامل أن يطالب بها — إلا أن حقه في اقتضاءها كاملة الشروط باستمرار خدمته حتى نهاية العام الذى تصرف فيه وما دام قد فسخ عقده قبل نهاية العام بشهرين فيكون له الحق فى الحصول على نسبة منها بقدر مدة خدمته فى خلال السنة الأخيرة دون اعتداد بما تقوله الشركة من أن العامل ترك العمل قبل صرفها إذ أن فسخ عقده ما دام لا يسقط حقوقه فتظل محفوظة له إلى أن يطالب بها أو تؤدى إليه .

(الدائرة التاسعة المالية فى القضية رقم ١٣٣٩ سنة ٥٣ كلى مصر)

(٣٤)

المبدأ : أربع سنوات لا تكفى لاعتبار المنحة إلزامية عرفاً على صاحب العمل .

الحكم : وحيث إن الثابت من أقوال المدعى وشهادة كاتب أول الشركة أن المنح أعطيت فى سنوات ٤٦ و ٤٧ و ٤٨ و ٤٩ — ولا ترى المحكمة أن أربع سنوات تقرر فيها المنح أربع مرات تعتبر فترة كافية لأن تسمح بتقرير أن العرف جرى على منحها . لأن المفروض والأصل فيها أنها اختيارية محضة فلا تنقلب إلزامية وتصبح لها صفة الأجر الملزم إلا بعد استقرارها وثباتها فترة طويلة من الزمن تسمح بأن يستقر فى الأذهان أن العامل يعتبرها جزءاً من الأجر لا تبرعاً وإذن فلا ترى المحكمة احتساب تلك المنحة مكافأة للمدعى .

(محكمة إسكندرية الابتدائية فى ٣١ نوفمبر ١٩٥١ فى القضية رقم ١٥٩ سنة ١٩٥٠)

(٣٥)

المبدأ : يكفى لاستحقاق المنحة أن يكون العامل أو الموظف موجوداً فى خدمة الشركة حكماً لا فعلاً .

الحكم : وحيث إن المستفاد من أقوال المدعى عليها وكاتب أول الشركة أن المنحة تقرر لجميع الموظفين بصفة عامة — وبشروط لاستحقاقها أن يكون الموظف موجوداً وقت تقريرها .

وحيث إن المحكمة ترى أنه يكفي لاستحقاق تلك المنح أن يكون العامل أو الموظف موجوداً في خدمة الشركة حكماً لا فعلاً .

وما دام أن الشركة أنذرت بالفصل في ١٩ بولية سنة ١٩٤٩ اعتباراً من ٣١ بولية سنة ١٩٤٩ مخالفة بذلك نص القانون مخالفة سافرة — فإن المدعى يعتبر في خدمتها حكماً حتى ١٩ أغسطس سنة ١٩٤٩ — وهذا هو المستفاد من حكم القانون لأن المشرع أوجب إعطاءه مرتب شهر ينتهي في ١٩ أغسطس سنة ١٩٤٩ وأوجب على المدعى عليها أجر تلك المهلة الواجبة في حقه كما قدمنا ٣٠ يوماً عملاً بالمادة ٣٠ فقرة ج — لأنه لا يجوز للشركة المدعى عليها أن تستفيد بإرادتها المنفردة من مخالفتها لأحكام القانون .

(محكمة إسكندرية الابتدائية في ٣١ يناير ١٩٥١ — في القضية رقم ١٥٩ سنة ١٩٥٠)

(٣٦)

المبدأ : المنحة لا تكتسب صفة الأجر إلا بشروط وأوضاع العرف الذي تقررت به .

الحكم : ما دام أن المنح لم تكتسب صفة الأجر ، إلا أن العرف قد جرى بمنحها ، فالمفروض بداهة أنها لا تكتسب تلك الصفة إلا بالشروط والأوضاع التي تقرر بها ذلك العرف .

(محكمة إسكندرية الابتدائية في ٢٩ يناير ١٩٥١ — في القضية رقم ٥٥١ سنة ١٩٥٠)

(٣٧)

المبدأ : المنحة السنوية تعتبر جزءاً من الأجر في أموال معينة .

الحكم : حيث إن المحكمة ترى أن اعتياد الشركة عدة سنوات على صرف المنحة وبصفة عامة لجميع العمال وعلى أساس نسبة معينة من مرتباتهم ، قد خرج بهذه المنحة عن اعتبارها تبرعاً إلى جعلها إلزاماً يضاف إلى أجر العامل الأصلي ويعتبر مكافأة له .

(استئناف اسكندرية في ١٦ يونية ١٩٥٣ — مجلة التشريع والقضاء العدد ١٠ السنة ٦ رقم ٤٥)

حكم آخر : لا يجوز للعامل اعتبار المكافأة السنوية حقاً مكتسباً له إلا إذا جرى رب العمل على صرفها بطريقة منتظمة موحدة من جهة قيمتها وموعد استحقاقها ودون النظر إلى نتيجة نشاط المؤسسة وربحها ، أما إذا زادت المكافأة أو نقصت حسب الحالة الاقتصادية للمؤسسة أو إذا صرفت في مناسبات مختلفة أو في مواعيد غير ثابتة أو بمناسبة الأعياد والمواسم فإنه لا يحق للعامل أن يعتبرها جزءاً من أجره ، له أن يتقاضاه في كل الأحوال .

(هيئة تحكيم القاهرة — محاماة سنة ٣٤ العدد ٢ رقم ٥٦)

(٣٨)

المعيار : إذا لم تصرف المنحة في تواريخ محددة وبقدر ثابت فإنها لا تعتبر جزءاً من الأجر .

القراء : وحيث إن ما استقر عليه قضاء هذه الهيئة في خصوص اعتبار المنح السنوية التي يمكن اعتبارها جزءاً من المرتب هو اشتراط ثباتها واستمرارها وعموميتها . وفي هذا النزاع وإن كانت الشركة داومت عطفها على موظفيها ومستخدميها حتى بعد إعلانها جميعاً بالغاء نظام المنح Bonus وضمها مرتب شهرين لسكل موظف على مرتبه السنوي إلى هذه المنح التي صرفتها لهم خلال سنوات ٥٢ و ٥٣ و ١٩٥٤ ، لم تصرف في تواريخ محددة وبقدر ثابت بل كان الصرف لمناسبات مختلفة وفي تواريخ متباينة وبفئات غير ثابتة على التفصيل السابق . وهذا كله لا يخرج هذه المنح المتتالية عن طبيعتها ولا يمكن بحال أن يستقر في ذهن الموظف أو العامل بهذه

الشركة أن مثل هذه المنح تكون جزءاً من أجره . ومن ثم يتعين رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٨٦ سنة ١٩٥٤)

(٣٩)

المبدأ : (١) المكافأة السنوية تعتبر جزءاً من الأجر متى جرى العرف بمنحها .
(٢) متى يقوم هذا العرف .
(٣) عدم التوقف عن صرف المنحة أو المكافأة السنوية ولو في حالة الخسارة .

القراء : حيث إن المادة ٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ تنص على أنه ... الخ .

وحيث إن الواضح من الفقرة الثالثة من المادة المذكورة أن القانون لا يستلزم أن تكون المنحة مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع بل يصح أن يجرى العرف بمنحها لكي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر .

وحيث إن نهاية هذه الفقرة توضح مدى هذا العرف وتحدده إذ نصت على أن العرف في المنحة هو الذي يجعل عامل المصنع يعتبر هذه المنحة جزءاً لا يتجزأ من الأجر .

فإذا تبين أن المنحة ظلت تصرف لمدة طويلة بانتظام كل سنة فإن ذلك يكفي لتكوين العقيدة عند العامل لاعتبار المنحة جزءاً لا يتجزأ من الأجر وبات تقديرها أمراً واجباً .

أما القول بأن المؤسسة قد توقفت عن صرف تلك المنحة بحجة أنها قد لحقتها خسارة . فهو قول في غير محله متى ثبت أن صرف المنحة أصبح عرفاً حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً ويكون عدم صرفها بمثابة إنقاص للأجر من طريق غير مباشر وهو غير جائز قانوناً حتى في حالة خسارة الشركة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣٠ يونيو ١٩٥٣ — النزاع رقم ٧٨ سنة ١٩٥٣)

(٤٠)

المبدأ : (١) لا يجوز لرب العمل إنقاص المنح السنوية التي اعتاد منحها كل سنة لعماله بحجة أنه لحقته خسارة أو انخفضت أرباحه .
(٢) يلتزم صاحب العمل بصرف المنحة بما فيها علاوة الغلاء إذا كان قد اضطر على صرفها بهذه الطريقة .

القرار : فإذا تبين أن تلك المنحة ظلت تمنح لمدة طويلة بواقع أجر شهرين في السنة بما فيه علاوة الغلاء فإن الاضطراد في صرف المنحة بنسبة معلومة ومحددة لمدة طويلة مستمرة كاف لتكوين العقيدة عند العامل لاعتبار المنحة جزءاً لا يتجزأ من الأجر ومن ثم لا يلتفت إلى ما تدعيه المؤسسة بأن عدم تحقيق الأرباح هو الذي أدى إلى تخفيض المنحة إذ أن هذا التخفيض غير جائز حتى في حالة الخسارة لأنه إنقاص للأجر من طريق غير مباشر بعد أن اعتبرت هذه المنحة جزءاً منه .

لذلك فإنه يتعين والحالة هذه تقرير حق العمال في صرف أجر شهرين بما فيه علاوة الغلاء .

أما ما يدعيه صاحب العمل من أن في تقرير المنحة بما فيها علاوة الغلاء ما يتعارض مع ما جاء بالفقرة الثانية من المادة الرابعة من القانون الضرائبي رقم ١٣٨ سنة ٤٨ الذي حرم على المؤسسة منح عمالها منحة سنوية أكثر من شهرين هو ادعاء في غير محله إذ لا تعارض في هذا مع ما جاء بالفقرة الثانية من المادة الرابعة المذكورة حيث لم يرد نص مانع وإنما نص على عدم جواز خصم ما يزيد على مرتب شهرين من مجموع الأرباح التي تحسب عليها الضريبة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١ أكتوبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٩٣ سنة ١٩٥٣)

(٤١)

المبدأ : (١) العرف الذي يمكن الأخذ به هو صرف المنحة بصفة عامة ثابتة ومضطردة (لا مقطوعة ولا ممنوعة) .

(٢) الثبات والاستقرار يمكن استنباطهما من استمرار الصرف سنوات لا تقل عن الخمس .

القرار : وقد جرى قضاء هذه الهيئة على أن العرف الذى يمكن الأخذ به هو صرف المنحة بصفة عامة ثابتة ومضطردة (لا مقطوعة ولا ممنوعة) ، وأن هذا الثبات والاستقرار يمكن استنباطهما من استمرار الصرف سنوات عديدة متعاقبة لا تقل عن الخمس سنوات ولا شك أن الشاكن باعترافهم يقررون أن الشركة لم تصرف إليهم المنحة المطلوبة إلا فى سنتى ١٩٤٩ ، ١٩٥٠ ثم قطعها عنهم بعد ذلك حتى اليوم فصارت المنحة غير ثابتة ولا مستقرة وعلى العكس أصبحت ممنوعة ومقطوعة .

ومن حيث إنه لا يفيد العمال فى هذا الشأن قولهم إنهم كانوا يتقاضون منحة سنوية عند ما كانوا يعملون بمصنع آخر تابع للشركة لأنهم لم يقدموا الدليل على صحة هذا القول من ناحية ولأن الشركة الحالية غير الشركة الأخرى من الناحية الثانية ولأن تحميل الشركة الحالية تركة مصنع ال (.....) لا يمكن افتراضه بصحة التسليم به . ولأنه مع ذلك كله ولو صح جدلاً صحة شيء من ذلك كله فإن المنحة قد انقطعت باعتراف الشاكن بعد عام ١٩٥٠ ولذلك كله يكون الطلب الأول فى غير محله ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢١ نوفمبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٥٤)

(٤٢)

المبدأ : تصبح المنحة جزءاً من الأجر متى كانت ثابتة ومضطردة وعامة .. والقول باعتبارها اختيارية يتعارض مع القانون .

القرار : وحيث إنه يظهر من مستندات الشركة أن المكافأة كانت ثابتة لا تقل عن مرتب شهرين فى السنة تمنحها للعمال وكانت مضطردة عاماً بعد عام وكانت عامة لجميع العمال فأصبحت عرفاً ويحق للعمال أن يعتبروها جزءاً من أجرهم . أما القول بأن هذه المنحة اختيارية وأنه حين تقل أرباح الشركة فلها أن تمتنع

عن دفع المكافأة فهو قول يتعارض مع نص المادة ٦٨٣ فقرة ثالثة من القانون المدنى ونص المادة الرابعة من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .
وحيث إنه بذلك يستحق العمال صرف المكافأة المقررة لهم .
(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢١ نوفمبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٧٤ لسنة ١٩٥٤)

(٤٣)

المبدأ : إن فى تقرير المنحة من المؤسسة اعتراف منها بما آداه العامل من خدمات ومجهودات إضافية .

الحكم : إن المنح وإن كانت اختيارية — فنية التبرع فيها ليست خالصة — فالمدعى عليها إذ تقررها إنما تقررها اعترافاً بما آداه العامل من خدمات ومجهودات إضافية كان لها الفضل فى زيادة حصيلته أرباحها — وهى إذ تقررها إنما تتطلع لمستقبلها من تشجيع العمال على زيادة الإنتاج فصفة المعاونة فيها هى الغالبة رغم كونها اختيارية — ولقد حكم القضاء بأن الهدايا التى يمنحها التجار لعمالهم بقصد ترغيبهم فى الإقبال عليهم تعتبر معاوضة وليست وهب .

وإذن فما كان يجوز للمدعى عليها أن تنكر حق المدعى فيها وقد ساهم جهوده فى حصيلته الأرباح الناتجة التى هيأت تقرير تلك المنح .
(محكمة اسكندرية الابتدائية فى ٣١ يناير ١٩٥١ — القضية رقم ١٥٩ سنة ١٩٥٠)

(٤٤)

المبدأ : ثلاث سنوات لا تكفى لتكوين العرف فى المنحة .

القرار : ولا ترى الهيئة فى منح المقاول عماله منحة سنوية فى الثلاث سنوات السابقة على سنة ١٩٥٣ مما يمكن اعتبارها جزءاً لا يتجزأ من الأجر — إذ السنوات الثلاثة هذه لا تكفى لتخلق فى نفس العامل عقيدة باعتبار هذه المنحة جزءاً من أجره حتى يرتب على أساسها معيشته — ومن ثم يكون هذا المطلب على غير أساس ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٦ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٧١ سنة ١٩٥٤)

(٤٥)

المبدأ : إذا صرفت المنحة لمدة أربع سنوات ثم تغيرت إلى أقل وصرفت سنتان واستمرت في هذا الوضع حتى السنة الثالثة فلا يستطيع العمال المطالبة بمنحهم تلك المنحة على الأساس القديم طالما أنهم قبلوا صرفها إلى أقل في السنتين الأخيرتين .

القراء : وحيث إنه يؤخذ من ذلك أن المنحة المطلوب تقرير الحق فيها استمرت بنسبة واحدة من سنة ١٩٤٧ إلى سنة ١٩٥٠ كما يدعى العمال ثم تغيرت في سنتي ١٩٥١ ، ١٩٥٢ وأرادت الشركة أن تصرف سنة ١٩٥٣ بنسبة هاتين السنتين فامتنع العمال ورفعوا هذا النزاع .

وحيث إن تغيير نسبة المكافأة بعد سنة ١٩٥٠ واستمرار هذا التغيير ورضاء العمال سنتي سنة ١٩٥١ ، سنة ١٩٥٢ يدل على أن الشركة كانت تصرف المنحة حسب أرباحها وحالتها الاقتصادية .

وحيث إن المنحة التي تعتبر جزءاً من الأجر هي التي تصرف باطراد وباستمرار وبنسبة معينة في مدة تكفي لتكوين الاعتقاد عند العامل بأنها أصبحت دائمة فيرتب حياته على أساس دوامها — وما دامت نسبة المكافأة قد تغيرت في النزاع الحالي إلى أقل واستمر هذا التغيير سنتان بدون تأثير على حياة العامل المعيشية فلا يمكن التمسك بنص المادة ٦٨٣/٣ من القانون المدني ولا إلى العرف أساساً للمطالبة بالنسبة السابقة ومن ثم يتعين رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٨١ سنة ١٩٥٣)

(٤٦)

المبدأ : رفض طلب صرف متجمد المنحة بشرط إضافته إلى بوالص التأمين أو صندوق الادخار .

القراء : ومن حيث إنه قد ثبت من سرد الوقائع السابقة أن حق العمال

في منحة الشهرين ثابت لاجدال فيه ولكن النزاع يدور حول أحقية الموظفين والعمال في صرف متجمد هذه المنحة أو سيربها وفقاً للنظام الذى اتبع بالنسبة إليها من تاريخ تقريرها في عام ١٩٤٥ أو العدول عن ذلك كله إلى نظام المكافآت الجديد .

ومن حيث إن الشركة من جانبها تركت الخيار للعمال بحجة أنها إنما تقصد إلى خيرهم المحض ولكنهم من جانبهم يصرون على طلب صرف المتجمد وهو طلب لا يتفق مع الأساس الذى تقررت على ضوئه تلك المنحة ويتعين لذلك رفض هذا الطلب . على أن يكون مفهوما قيام واستمرار حق الموظفين والعمال الذى اعترفت به الشركة الخاص بإضافة متجمد الشهرين إلى بوالص التأمين للمؤمن عليهم أو إلى صندوق الادخار لغير المؤمن عليهم ابتداء من عام ١٩٥٢ على أن يترك للعمال حق اختيار النظام الجديد الذى اقترحتة الشركة إذا قدم طلباً كتابياً بذلك في بحر ستة شهور من تاريخ صدور هذا القرار .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٠ لسنة ١٩٥٤)

(٤٧)

المبدأ : صرف للمنحة بثبات لمدة أربع سنوات كافية لاعتبارها جزءاً من الأجر .

القرارات : وحيث إنه يبين من تقرير الخبير أن عقد العمل بالشركة نص على دفع منحة سنوية يقررها مجلس الإدارة وأن مجلس الإدارة لم يحدد في سنة من السنين أى مبلغ لمنحه بل كان رئيس مجلس الإدارة أو العضو المنتدب لمجلس الإدارة هو الذى يحددها دون اعتماد على الحسابات الصناعية أو ما يحدده الموظفون من وفر وتوزع المنحة على حسب درجات كل موظف — ويبين من التقرير أيضاً أن المنح بدأت في سنة ١٩٤١ بمرتب أربعة أسابيع وفي سنة ١٩٤٢ كانت ١٢ أسبوعاً وبعد ذلك ٢٠ أسبوعاً في السنوات من ١٩٤٣ إلى ١٩٤٥ ثم ١٢ أسبوعاً في سنتي ١٩٤٦، ١٩٤٧ وثمانية أسابيع في سنتي ١٩٤٨، ١٩٤٩

وشهرين في عام ١٩٥٠ وثمانية أسابيع في سنة ١٩٥١ ثم نقصت إلى ستة أسابيع في سنة ١٩٥٢ . — ويبين من التقرير أن التغيير في رقم المنح لم يكن متصلا بالأرباح .

وحيث إنه يؤخذ من هذا أن المصنع جرى على صرف أجر ثمانية أسابيع سنوياً كمنحة في السنوات ١٩٤٨، ١٩٤٩، ١٩٥٠، ١٩٥١ — مع اعتبار منحة الشهرين في سنة ١٩٥٠ توازي ثمانية أسابيع — وهذه الفترة من الزمن التي صرفت فيها المنحة باطراد وبنسبة واحدة مستمرة ترى الهيئة أنها تسمح بتكوين العقيدة عند العامل باعتبار ما يصرف فيها جزءاً من أجره ملحقاته كنص المادة ٦٨٣ فقرة ٣ من القانون المدني وعلى ذلك يتعين تقرير حق الموظف بمصانع (. . .) في صرف أجر ثمانية أسابيع ابتداء من عام سنة ١٩٥٢ فقط .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٤ فبراير ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٦٧ سنة ١٩٥٣)

الفصل الثالث

في الأجر عن العطل

(٤٨)

المبدأ : رب العمل ملازم بالأجر طالما أن العطل غير ناتج عن إرادة العامل .
القراء : وحيث إن المادة ٦٩٢ من هذا القانون تنص على أنه « إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم » وباعمال نص هذه المادة على الشاكن وأخذاً بما قضت به هذه الهيئة في نزاع مماثل (رقم ٢٠١ سنة ١٩٥٣ تحكيم مصر) من إلزام شركة كافوري باحتساب أجر عن العطل الناتج من غير إرادة السائق وكذا عن الأيام التي يصرف له فيها إذن شحن — وترسماً لمبادئ العدالة يتعين إلزام رب العمل بأجرهم بعد أن يتوجهوا إلى مقر عملهم عن الأيام التي يمتنع عليهم العمل فيها لسبب راجع إليها وتقدر الهيئة أجرهم عن كل يوم منها بمتوسط أجره خلال مدة ثلاثة أشهر سابقة على تاريخ هذا النزاع على أساس الإنتاج — أما إذا كان السبب راجعاً لغير إرادة الشركة فترى الهيئة أن تصرف لهم أجورهم على أساس نصف الأجر السابق .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ مارس ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٧٨ سنة ١٩٥٤)

(٤٩)

المبدأ : العطل بسبب رب العمل لا يمنع من صرف أجور العمال .

القراء : وحيث إنه ثبت من الاطلاع على الأوراق وعلى تقرير الخبير أنه لم يجر العرف أو العادة بإيقاف المصنع في مدة ما وأنه يستمر العمل فيه طول السنة وإنما يقل الإنتاج في بعض الأوقات فقط .

وحيث إنه بذلك لا يحق لصاحب المصنع أن يوقف العمل بالمصنع طالما أن وزارة التموين لم تأذن بهذا التوقف .

وحيث إنه ما دام العامل قد حضر للمصنع لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا بسبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم (م ٦٩٢ مدنى) .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٦ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٤٢ سنة ١٩٥٤)

(٥٠)

المبرأ : منح العامل أجراً عن العطل الذى يزيد على أربع ساعات على أساس نصف متوسط الإنتاج .

القرار : وبما أنه عن المطلب الثانى فقد جرت الشركة على أن تصرف عن كل ساعة من ساعات العطل مهما طالت قرشاً واحداً عن النول الواحد وتضيف إليه إعانة الغلاء حسب الحالة الاجتماعية للعامل وطلب العمال احتساب العطل الذى يزيد عن أربع ساعات على أساس متوسط الانتاج — وطلبت الشركة رفض هذا الطلب استناداً إلى أن حالة الشركة المالية لا تسمح بذلك ولأن تعطل النول يترتب عليه خسارة للشركة ولا يجوز أن تضاف إلى هذه الخسارة خسارة أخرى بصرف أجر العامل على أساس متوسط انتاجه .

وبما أن العرف قد استقر فى معامل النسيج — واستقر تبعاً له قضاء هذه الهيئة على أن يمنح العامل أجراً عن العطل الذى يزيد على أربع ساعات على أساس نصف متوسط الإنتاج — وهو ما ترى الهيئة تقرير حق العمال فيه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٨ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٠٩ سنة ١٩٥٣)

(٥١)

المبرأ : استحقاق العمال صرف متوسط الأجر اليوى عن فترة التوقف المتسببة عن العطل الميكانيكى وعن العطل الكهربائى .

القرار : من حيث إن النقابة طلبت صرف أجر يوم كامل على متوسط الإنتاج اليومي لعامل الإنتاج وأجر يوم كامل لعامل اليومية إذا حضر العامل لمزاولة عمله وتعطل العمل بسبب خارج عن إرادته إعمالاً لنص المادة ٦٩٢ مدني وقام مكتب العمل ببحث النزاع ثم أحاله إلى لجنة التوفيق ولعدم إمكان التوفيق أحالته إلى هذه الهيئة .

ومن حيث إن صاحب العمل يقول أنه وضع لأئحة تنظيمية ووضح في البند الخامس منها شروط استحقاق العمال لأجورهم عند التعطل الميكانيكي والكهر بأى وجعل في تلك اللائحة من حق العمال الحصول على نصف أجورهم في حالة العطل الميكانيكي الخارج عن إرادتهم وذلك عن الفترة التي يتعطلونها وترى الهيئة أن هذا الاتفاق عقد بين الطرفين يجب احترامه كما ترى قياساً على هذه الحالة إعطاء العمال نصف متوسط أجر اليوم عن العطل الكهر بأى أيضاً إذا كان المصنع هو المتسبب فيه . ومن البديهي أن المدة التي يشتغلها العمال قبل هذا العطل الميكانيكي أو الكهر بأى أو بعده فيستحقون عنها أجرهم كاملاً .

فلهذه الأسباب

قررت الهيئة تقرير حق العمال في صرف نصف متوسط الأجر اليومي عن فترة التوقف المتسببة عن العطل الميكانيكي إذا لم يكن للعمال دخل فيه وكذلك عن العطل الكهر بأى إذا كان لصاحب العمل دخل فيه وذلك كله على النحو الموضح بالأسباب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٥ أغسطس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٨٣ سنة ١٩٥٤)

(٥٢)

المبدأ : (١) لا وجه للترقية بين الساعة الأولى وما يليها من ساعات ما دام العطل غير راجع إلى العمال .

(٢) تقرير حق العامل في أحر عن العطل ولو لم يتجاوز ساعة واحدة .

(٣) حق العامل في أجره عن العطل الذي يزيد على أربع ساعات على أساس متوسط الإنتاج .

القراء : وبما إنه عن المطلب الأول الخاص باحتساب أجر عن العطل ولو لم تتجاوز مدته ساعة واحدة فقد طلبت الشركة رفض هذا الطلب استناداً إلى أنها اتفقت مع العمال على ألا تحسب الساعة الأولى لتعطل الأنوال ويحتسب للعمال الساعة الثانية وما بعدها وجرى العمل على ذلك من سنة ١٩٥١ .

وبما أن الهيئة ترى أنه لا وجه للفرقة بين الساعة الأولى وما يليها من ساعات مادام العطل غير راجع إلى العمال وهو ماجرى به العرف في معامل النسيج وبما يتعين معه تقرير حقهم في أجر عن العطل ولو لم يتجاوز ساعة واحدة .

وبما أنه عن المطلب الثاني فقد جرت الشركة على أن تصرف عن كل ساعة من ساعات العطل مهما طال قرشاً واحداً عن النول الواحد وتضيف إليه إعانة الغلاء حسب الحالة الاجتماعية للعامل وطلب العمال احتساب العطل الذي يزيد عن أربع ساعات على أساس متوسط الإنتاج ، وطلبت الشركة رفض هذا الطلب استناداً إلى أن حالة الشركة المالية لا تسمح بذلك ولأن تعطل النول يترتب عليه خسارة للشركة ولا يجوز أن تضاف إلى هذه الخسارة خسارة أخرى بصرف أجر للعامل على أساس متوسط إنتاجه .

وبما إن العرف قد استقر في معامل النسيج ، واستقر تبعاً له قضاء هذه الهيئة على أن يمنح العامل أجراً عن العطل الذي يزيد على أربع ساعات على أساس نصف متوسط الإنتاج ، وهو ما ترى الهيئة تقرير حق العمال فيه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٨ يناير سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٠٩ سنة ١٩٥٣)

(٥٣)

المبعض : تقرير حق العمال في أجر عن العطل ولو لم يتجاوز ساعة واحدة .

القراء : وبما إنه عن المطلب الأول الخاص باحتساب أجر عن العطل ولو لم تتجاوز مدته ساعة واحدة فقد طلبت الشركة رفض هذا الطلب استناداً إلى أنها

اتفقت مع العمال على ألا تحسب الساعة الأولى لتعطل الأنوال ويحتسب للعمال الساعة الثانية وما بعدها وجرى العمل على ذلك من سنة ١٩٥١ .
وبما أن المحكمة ترى أنه لاوجه للفرقة بين الساعة الأولى وما يليها من ساعات مادام العطل غير راجع إلى العمال وهو ماجرى عليه العرف في معامل النسيج ، مما يتعين معه تقرير حقهم في أجر عن العطل ولو لم يتجاوز ساعة واحدة .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٨ يناير سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٠٩ سنة ١٩٥٣)

(٥٤)

المبدأ : التزام رب العمل بدفع متوسط أجور العمال في حالة العطل الميكانيكي الذي يرجع إلى إرادة صاحب العمل .

القراء : وحيث إنه كان محظور على صاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل إلا بإذن من وزير الشؤون الاجتماعية وصاحب المصنع لم يحصل على هذا الإذن .

وحيث إن قرارات هيئة التحكيم قد استقرت على أنه إذا كانت العطلات الميكانيكية بسبب راجع إلى إرادة رب العمل فإنه يجب عليه دفع متوسط أجور العمال اليومية رغم وجود هذه العطلات وهذا مايتفق مع القانون .

وحيث إن مدير مكتب العمل بجهة شبرا قد ذكر في تقريره للمقدم للجنة التوفيق أنه جرت العادة في منطقة شبرا الخيمة على أن يحتسب أجراً معيناً لساعة العطلة سواء منها العطلات الميكانيكية والتقسيت ويختلف هذا باختلاف المصانع وأصبح هذا العرف سارياً وملزماً في كافة الأحوال وفي حالة زيادة التعطل عن ثلاثة أيام فإنه يمكن تعديل أجر ساعة العطلة على أساس نصف متوسط الإنتاج .
وحيث إنه في هذه الحالة قد زادت عطلة التقسيت عن ثلاثة أيام ويجب تعديل أجر ساعة العطلة على أساس نصف متوسط الإنتاج .

وحيث إن هذا الرأي هو استنتاج خاطيء في المبادئ المقررة والقانون لأن

ما قررته هيئات التحكيم من صرف أجور العمال على نصف متوسط أجورهم هو في حالات العطل الميكانيكى الذى لا يرجع سببه إلى إرادة رب العمل وإنما إلى فعل قهرى خارج عن إرادته وإنما في الحالات التى يرجع العطل فيها إلى إرادته ومشيئته فيجب أن يتحمل هو وحده مغبته إذ كان يجب أن يتبع القانون بالرجوع إلى السلطات المختصة لعرض حالة مصنعه ومبزانيتته حتى تسمح له بالتوقف أو بالتعطل .

وحيث إن الهيئة بصدد مبادئ عامة تقررها ولا تتدخل في الحالات الفردية فإذا كان عمال المصنع قد استقالوا وأخذوا حقوقهم كما يدعى صاحب المصنع فلا مطالب لهم قبله .

أما النزاع الآن بصدد التعطل الميكانيكى فيجب أن تصدر الهيئة قرارها .

فلهذه الأسباب

قررت الهيئة بتقرير حق عمال المصنع في صرف أجورهم على أساس متوسط أجورهم في حالة التعطل الذى يرجع سببه إلى إرادة رب العمل .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٥ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٤٤ سنة ١٩٥٤)

(٥٥)

المبدأ : لا يحق صرف الأجر الكامل عن العطل إلا إذا كان هذا الأخير بسبب خارج عن إدارة رب العمل وأثناء العمل .

القراء : ومن حيث إن عقود العمل التى التحق العمال على أساسها قد نص فيها على أن الشركة غير ملزمة عن أجر مدة توقف السيارة أو في حالة عدم وجود عمل لها وهذا العقد ارتضاه العمال وهو الذى يحدد العلاقة بين العامل ورب العمل فليس لهم أن يتضرروا بعد ذلك من عدم صرف الأجور عن أيام تعطيلهم عن العمل خصوصاً بعد أن تبين من تقرير الخبراء الذى قام بفحص حسابات إحدى الشركتين ومن المستندات المقدمة منهما أن عملية النقل قد تضاعفت إلى الحد الذى أدى بهما إلى طلب توفير غالبية عمال الشركتين وإلى تعطل بعضهم

مدة عن العمل وذلك ما لم يكن عطل السيارة قد حدث أثناء العمل وبسبب خارج عن إرادة العامل فإنه يستحق في هذه الحالة وحدها صرف أجر كامل عن مدة التعطل . أما في حالة عدم وجود عمل بالشركتين فلا ترى الهيئة إلزام الشركة بدفع أى أجر عن مدة التعطل لمخالفة ذلك لنصوص الاتفاق بين العامل وصاحب العمل .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ يونية ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٥١ لسنة ١٩٥٣)

(٥٦)

المبدأ : التفرقة في الأجر عن العطل بين من يعمل على ما كينة واحدة وبين من يعمل على ما كينتين .

القراء : وحيث إنه بالنسبة للمطلب الثالث الخاص بعطلات التقشيط والعطلات الميكانيكية فقد قرر مدير المصنع بمحضر مكتب العمل أن إدارة المصنع جرت عاداتها على صرف أجر عن العطلات متى بلغت ساعة فأكثر بمعدل الساعة ٢٥ مليا للعامل على ما كينة واحدة و ١٥ مليا عن كل ما كينة للعامل الذى يعمل على ما كينتين — وطلب مندوب المصنع باحتساب أجر الساعة العطلة للعامل الذى يعمل على ما كينتين قرشين لكل ما كينة وثلاثة قروش للساعة للعامل الذى يعمل على ما كينة واحدة .

وحيث إن المذكورة المقدمة من المصنع قبل المصنع فيها تطبيق ما جرى عليه العرف في صدد هذا المطلب .

وحيث إن الهيئة ترى عدالة وعرفا ولعدم قيام المصنع بإثبات الفئة التى ادعاها مع أن الدليل تحت يده بدفاتر المصنع منح العامل الذى يعمل على ما كينة واحدة وتعطلت الماكينة ٣٠ مليا فى الساعة إذا زيزد العطل عن ٤ ساعات فإن زاد فله الحق فى صرف نصف أجر متوسط إنتاجه اليومى — وبالنسبة لمن يعمل على ما كينتين يصرف له أجراً ٢٠ مليا عن كل ما كينة فى ساعة العطل إذا لم يزدد عن ٤ ساعات

فإن زاد العطل عن ذلك فله الحق في صرف نصف أجر متوسط إنتاجه اليومي عن هذه الزيادة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٨ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٧٨ سنة ١٩٥٣)

(٥٧)

المبدأ : صرف نصف متوسط الإيراد اليومي للسائق الذي تتلف سيارته بشرط ألا يكون العطل بإهمال أو خطأ منه .

القرار : وحيث إنه بالنسبة للمطلب الثالث الخاص بصرف أجر يوم للسائق الذي تتعطل سيارته في التصليح أكثر من ٢٤ ساعة فالشركة تعترض عليه بحجة أن السائق الذي يتلف السيارة لا تستحق أجراً وترى الهيئة أن تقيّد إجابة هذا المطلب بشرط أن لا يكون السائق هو المتسبب في تعطيل السيارة بإهماله أو خطئه تعطيلاً يؤدي إلى استمرارها أكثر من ٢٤ ساعة في التصليح على أن يصرف للسائق في هذه الحالة نصف متوسط إيراده اليومي .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٠ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٧٣ سنة ١٩٥٣)

(٥٨)

المبدأ : للعامل الحق في أجره إذا كان غلق أبواب الشركة بأمر منها لعدم وجود الخلمات .

القرار : وحيث إن القرار الصادر من هذه الهيئة في النزاع ٢٣٣ لسنة ١٩٥٣ بين الشركة وعملها قرر حق العمال في صرف أجورهم عن مدة توقف فيها المصنع عن العمل وكان سند العمال في مطلبهم المادة ٦٩٢ من القانون المدني التي تنص على أنه إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم — وكان سبب توقف العمل في النزاع المذكور عدم وجود الخلمات

أيضاً . وكان قرار الهيئة مبنياً على المادة ٦٩٢ من القانون المدنى وعلى ما استخلصته من وقائع النزاع .

وحيث إن حق العمال فى النزاع الحالى مرجعه المادة ٦٩٢ من القانون المدنى وهم أصحاب حق فيما يطلبون إذ أن الثابت أن العمال قد حضروا فى يوم ١٩٥٤/١/٥ ولم يتمكنوا من العمل بسبب إغلاق الأبواب بأمر الشركة لعدم وجود انخامات — ولا يغير ذلك مانصت عليه اللائحة المقدمة صورتها إذ أن القانون المدنى فى مادته المشار إليها صريح فى وجوب دفع الأجر فى مثل هذه الحالة وقد قضى بذلك فى نزاع مطابق وهو المقدم صورة قراره ومن أجل ذلك يتعين إجابة طلب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٥ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٠ لسنة ١٩٥٤) .

الفصل الرابع

في مقابل الخدمة وحصيلة الوهبة والجلدة

(٥٩)

المبدأ : لا يجوز فرض الرقابة على الشركة في حساب وتوزيع حصيلة الجلدة.

القراء : وحيث إنه بالنسبة إلى ما أبدته النقابة عدا ذلك في المطلب المذكور من تنظيم طريقة توزيع النسبة فإن معناه أن يتدخل الموظفين في أمر من الأمور المتعلقة بإدارة المؤسسة لأنه لا سند من القانون أو من العرف لاشتراك العامل مع رب العمل في تنظيم طريقة الإدارة في أمر من الأمور بل المرجع في ذلك كله إلى رب العمل والاعتبارات التي تدعو إلى ذلك جملة ولا سبيل إلى الجدل فيها ، وما يلاحظ أن النقابة ذاتها لم تنكر على الشركة حق الانفراد بهذا التنظيم عندما قررت في مذكرتها التي قدمتها إلى مكتب العمل والمؤرخة ٧ يولية سنة ١٩٥٢ أنها «لا تعترض على النسب التي قررها مجلس إدارة الشركة إلا من جهة النسبة المحددة للمشتريات والكفاءات والمقدرة بـ ٤٥٪ لأن إدارة الشركة تتصرف في هذه النسبة كيفما تهوى وتزيد بدون رابط أو نظام معين» . وقد كررت النقابة مثل هذا القول أيضاً في لجنة التوفيق على ما سبق بيانه فكان اعتراض النقابة لا ينصب على حق الشركة في تنظيم طريقة التوزيع بل على إساءتها استعمال هذا الحق .

وحيث إن النقابة أوردت أيضاً فيما يختص بطلبها تنظيم طريقة توزيع الجلدة اعتراضها على حصول التوزيع في غير علانية طالبة أن تعلن الشركة في أول كل شهر مقدار حصيلة الجلدة ونسب توزيعها وهو في الواقع ما لا يخرج من طلب التدخل في أمر ميس الإدارة ولا يجوز إقرار النقابة عليه خصوصاً أن يؤدي تكليف الشركة بهذا الإعلان إلزامها بأن تكشف عن طريقة حالتها المالية في

غير موجب لأن هذا الإجراء يحصل سنوياً عند عمل الميزانية . ومن جهة أخرى فإنه مما لا شك فيه أن حسن النية مفروض لأول وهلة في علاقة صاحب العمل بعماله فلا معنى لافتراض أن تتلاعب الشركة في تحديد مقدار الحصيلة وفي توزيعها ما دام لم يقدّم دليل على حصول هذا التلاعب فعلاً .

وحيث إنه ينبغي على ذلك ألا يكون ثمة محل لإجابة النقابة إلى ما تطلبه من فرض الرقابة على تصرف الشركة في حساب حصيلة الجريدة وفي توزيعها ولذا يتعين رفض الطلب في جزئه الخاص بهذه المسألة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ أبريل ١٩٥٣ — النزاع رقم ٣ سنة ١٩٥٣)

(٦٠)

المبرأ : لا يجوز لهيئة التحكيم التدخل في «الجريدة» المتفق عليها بالزيادة أو بالنقص .

القرار : وحيث إن النقابة قدمت مذكرة قالت فيها بصدد المطلب الأول أن زيادة النسبة المئوية التي تعطى للبائع كجزء من أجره تؤدي حتماً إلى استحداثه مضاعفة النشاط فكانها تقرر أن نسبة الجريدة الحالية التي تدفعها المحلات هي مكافئة لأجر المستخدم وأنها جزء منه ومن المقرر أن الأجر لا يصح التدخل فيه بالزيادة أو النقصان ما دام هناك اتفاق على مقداره وما دام غير مخالف للقانون أما القول بأن زيادة النسبة الحالية التي تعطى للبائع تؤدي إلى مضاعفة نشاطه فإن هذا لا يصح أن يكون سبباً لتلك الزيادة كما أن ارتفاعها في بعض المؤسسات عن النسبة التي تعطى لمحلات (. . . .) لا يصح القياس عليه فلكل مؤسسة إمكانياتها وظروفها الاقتصادية التي تحكم أجور عمالها ومستخدميه .

وحيث إنه ما دامت محلات (. . . .) قد سارت على دفع «جريدة» بنسب معينة سواء في قسم الرفائع . وسواء في الأقسام الأخرى وما دام العمال في هذه المحلات قد اتفقوا على هذا النظام المعين فليس للهيئة سلطان التدخل بتعديلها بالزيادة أو بالنقص ولذلك يتعين رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٠ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٢ سنة ١٩٥٣)

(٦١)

المبرأ: تنظيم توزيع العملة هو من أعمال الإدارة ولذا فلا يجوز لهيئة التحكيم التدخل فيه .

القرار: وحيث إنه بالنسبة للمطلب الثانى فإن مندوب النقابة قرر أمام مكتب العمل أن العملة لا توزع بعدالة بين المستخدمين وطلب توزيعها فى جميع الأقسام بالبنط بدلا من توزيعها على نسبة البيع فى بعض الأقسام وعلى نسبة البنط فى أقسام أخرى ولم يقبل مندوب المؤسسة هذا الطلب بحجة أنه من صميم أعمال الإدارة ولا يجوز التدخل فيه وأضاف أمام لجنة التوفيق أن رقم المبيعات النسبى أكثر عدالة بالنسبة للبائع وأن الشركة تطبق النظامين معاً فى أغلب الأقسام أما باقى الأقسام فترى الشركة أن من الأصح تطبيق مبدأ الاجتهاد الشخصى . وحيث إن النقابة تستند فى طلب تعميم التوزيع بالبنط فى جميع الأقسام على رغبتها فى استقرار الباعة فى أماكنهم مما يبعث على الروعة والجلال ويترك أحسن الآثار فى نفوس العملاء .

وحيث إن الهيئة ترى أن هذا التنظيم من صميم أعمال الإدارة بالشركة وفضلا عن ذلك فإنه من الأصح أن يكون للاجتهاد الشخصى مجال فى الحصول على أكبر نسبة من الفائدة ، أما الروعة والجلال فالشركة أقدر على المحافظة عليهما تدعياً لحسن سمعتها وللحصول على أكبر عدد من العملاء ترويجاً لبضاعتها ، ومن أجل ذلك يتعين رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٥ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٣٤ سنة ١٩٥٣)

(٦٢)

المبرأ: ١) تحديد مقدار حصيللة الوهبة (الـ ١٠ ٪) وكيفية توزيعها ليشمله تشريع قائم .

٢) اتفاقية مصلحة العمل مع بعض أصحاب الأعمال فى ٥٣/٧/٢٣ لا يمكن أن ترقى إلى درجة التشريع القائم .

(٣) لا يجوز المطالبة بهذه الوهبة طالما أنه روعى عند تحديد الأجور عدم إضافة هذه الحصيلة عليها .

القرار : ومن حيث إن حصيلة العشرة في المائة نشأت منذ عهد بعيد منذ عرف الناس الإحسان ورأوا ألا يكتفوا بدفع أجور الخدم والصناع وأن يزيّدوا عليها ما تجود به نفوسهم على سبيل المكافأة والتشجيع للمحسنين منهم والمخلصين أو على سبيل الصدقة على المحتاجين منهم ولذلك لم يكن لها من ضوابط ترسم معاملها ولا من قوانين تحددها . حتى إذا تطور الزمن وأصبح العرف يقضى بدفعها على رواد المقاهي والمطاعم والفنادق والملاهي والبارات وطمع أصحاب تلك المحلات في الرواد وارتفعت منهم الشكوى لتدخل المشرع لتحديد الأسعار . ولوضع حد أقصى للحصيلة وبذلك صدرت أوامر عسكرية إبان الحرب الأخيرة في سنتي ١٩٤٢ (الأمر ٢٤١) وسنة ١٩٤٤ (الأمر ٥٠٢) فأوجب الإعلان على الأسعار (المأكولات والمرطبات والمشروبات) وعما يضاف عليها في مقابل الخدمة على ألا تزيد تلك الإضافة عن ١٠٪ .

ولأن هذه الحصيلة نشأت في أصلها في التشريعات العسكرية على أنها في مقابل الخدمة فكان المفهوم أنها من حق الخدم وحدهم توزع عليهم عند تحصيلها بمعرفة صاحب الفندق أو المقهى أو البار أو عند جمعها في صندوق بواسطة أولئك أو أحد الخدم أنفسهم . وإن لم يكن شيء من ذلك فإن كل خادم يحتفظ لنفسه بما يدفع إليه من ذلك من الرواد مباشرة .

ولكن مرت في زمن الحرب فترات كان فيها أثرياء الحرب وجنود الجيوش الحاربة ينفقون عن بذخ وإسراف كان يصل بالبعض منهم إلى حد الإسراف فأطعم ذلك فيهم الخدم وأصحاب المحلات معاً وهنا بدأت المنازعات بين الطرفين وبدأت في الوقت نفسه المساومات وهل يقتصر أجر الخدام على الحصيلة كلها أو على جزء منها من غير أجر . أو عليها مع الأجر كله أو بعضه ، أو يختص بها أصحاب المحلات أنفسهم يحصلونها مع فواتير الحساب ولا يدفعون منها شيئاً إلى الخدم . ورأى المشرع على ماسلف القول أن يتدخل ولكن ذلك التدخل كان

معيباً وناقصاً لأنه اقتصر على تحديد الحد الأقصى للحصيلة وأما كيفية توزيع تلك الحصيلة فقد سكت عنه ثم رأى إلغاء أوامر التحديد مع ما ألغى من الأوامر العسكرية فعاد أمر الحصيلة إلى الفوضى السابقة وإلى النزاع الدائم الذى يتفرع عنه النزاع الحالى .

ولما كثرت الشكاوى والنزاعات فكرة مصلحة السياحة فى إلغاء هذه الحصيلة وبدأ ذلك التفكير منذ عام ١٩٤٢ ولم ينته حتى اليوم ولم يستقر على شىء رغم الاجتماعات والمذكرات التى يفصح عنها ملف مصلحة السياحة الذى ضم أخيراً إلى ملف هذا النزاع (١٤/١/٢١٤) .

ولكن مصلحة العمل رأت من جانبها وتحقيقاً لرسالتها أن تحسم النزاع القائم فى هذا الشأن فجمعت من استطاعت من أصحاب المحلات وعمالهم وحررت بينهم الاتفاق المعروف باتفاق ١٩٥٣/٧/٢٣ والذى قدم محامى الشاكن صورة عرقية منه (حافطة ١٣ دوسيه) ولا شك أن هذا الاتفاق لا يشمل صاحب الفندق المتنازع معه ولكنه ظن فى مبدأ الأمر أنه ملازم له فقرر أنه يوزع الحصيلة على الخدم جميعاً ووعد بتقديم الكشف الدال على ذلك . ولكنه نكل عن هذا الوعد وعاد يردد مزاعمه التى شرحتها الهيئة فى صدر هذه الأسباب .

ومن حيث إنه يخلص من ذلك كله أن تحديد مقدار الحصيلة وكيفية توزيعها لا يشملته تشريع قائم وحتى القانون المدنى الجديد لم يمس هذا الموضوع إلا من ناحية اعتبار الوهبة (البقشيش) جزءاً من الأجر فنص فى المادة ٦٨٤ على ما يأتى :
(١) لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا فى الصناعة والتجارة التى جرى فيها العرف تدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح لضبطها .

(ب) وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمى الفئة الواحدة يجمع فى صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بمعرفته أو تحت إشرافه .

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

ولا شك أن نصوص هذه المادة صريحة في أن الوهبة لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا بشروط ثلاثة :

- ١ — إذا جرى بها العرف . ٢ — إذا كانت لها قواعد تسمح بضبطها .
- ٣ — إذا كان ما يدفع من العملاء يجمع في صندوق مشترك لتوزيعه على المستخدمين تحت إشراف رب العمل .

أما الوهبة التي تدفع تبرعاً وبغير ضابط فلا تحتسب من الأجر إذ لا سبيل إلى تحديدها أو معرفة مقدارها .

ومن حيث إن اتحاد الصناعات المصرية أودع مذكرة جاء فيها :
(إن تحديد أجر العامل في مثل هذه الصناعات قد جرى العرف فيها على أن تتخذ إحدى الصور الآتية :

- ١ — إما أن يقتصر أجر العامل على مقابل الخدمة فقط بحيث لا يكون له أجر غير ذلك ٢/٢٨٤ مدنى .
- ٢ — وإما أن يحصل على أجر ثابت يكون في الغالب الحد الأدنى فالأجر ١٢ر٥ قرشاً يومياً يضاف إليه نصيب في مقابل الخدمة حسب نسبة التوزيع المخصصة لمهنته .

٣ — ويجوز أن يتفق صاحب العمل مع العامل على إعطائه أجراً ثابتاً مرتفعاً نسبياً دون إضافة إلى نصيب في الـ ١٠ ٪ .

ومن ثم فإن المسألة في النزاع الحالى مرجعها الاتفاق بين صاحب العمل وعماله وما إذا كانت عقود العمل الفردية أو لائحة الفندق الداخلية التي التحق العمال بالعمل على أساسها تنص أو لا تنص على أن الأجر يشمل أو لا يشمل لنصيب العامل من حصة الـ ١٠ ٪) .

ومن حيث إن الحاضر عن الشاكن قدم صورة عرفية من اتفاقية مصلحة العمل وقد رأت فيها الهيئة أنها تمت بين أصحاب محلات معينة وبين عمالهم فلم تكن شاملة لجميع المحلات ولا يمكن أن ترقى إلى درجة التشريع كما أن القرار الصادر في نزاع فندق (. . . .) كان بخصوص التوزيع المتفق عليه بين صاحب

الفندق وعماله فلا يمكن أن يستفيد الشاكون من ذلك كله شيئاً خصوصاً وقد ظهر من مقارنة كشوف الأجور في الفندق المتنازع معه وفندق (. . . .) وكلاهما من درجة واحدة أن أجور العمال الشاكين تصل إلى ما يقرب من ضعف أجور عمال فندق (. . . .) قبل إضافة حصيلة العشرة في المائة عليها الأمر الذى يدل على أن أجور الشاكين قد روعى في تحديد عدم إضافة هذه الحصيلة عليها وأنهم قد قبلوا تلك الأجور وجرى على ذلك العمل منذ التحاقهم بخدمة الفندق ويتعين لذلك كله رفض طلب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٠ يونية ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٨٧ سنة ١٩٥٢)

(٦٣)

المجموع : (١) القبول أمام لجنة التوفيق لا يلزم صاحبه .
(٢) أساس صرف «الجلدة» هو تشجيع العامل لأنه يبذل أقصى جهده فى عمله .

(٣) إذا ازدهرت حالة الشركة المالية فيجب النظر فى زيادة نسبة «الجلدة» .
الفرار : وحيث إنه وإن يكن من الصحيح أن تقرير العلاوة الاجتماعية ينبغى ألا يؤثر فى حق الموظفين فى الجلدة وهو حق لم ينازع فيه من جانب الشركة، إلا أنه لا محل لأن تقيد الشركة بنسبة معينة تفرض عليها على أساس قبولها أثناء نظر النزاع فى مرحلة التوفيق أن ترفع النسبة إلى ٢٪ إذ لا شك أن هذا القبول كان مبنياً على تقدير الشركة لحدود إمكانياتها وأن لها أن ترجع فى قبولها إذا ما كانت قد قررت من تلقاء نفسها أن تمنح لموظفيها العلاوة الاجتماعية التى لم تكن تصرفها لهم من قبل بحيث أصبحت هذه العلاوة عبئاً جديداً لم يكن فى حساباتها أن تتحمل به عندما قبلت أن تضاعف نسبة الجلدة . ولا يكفي أن نجاح الشركة مما أوردته النقابة فى دفاعها من أن قبول الشركة بذلك دليل على اقتناعها بعدالة استحقاق الموظفين للزيادة لأن مرجع الأمر فى هذا القبول إلى حدود إمكانية الشركة عند التنفيذ وقد تبين فيما سبق أنه لم يكن منظوراً من الشركة عند قبول

الزيادة أن تقرر منح العالوة الاجتماعية وقد كانت المطالب مطروحة كلها في لجنة التوفيق لتقوم بتسويتها ودياً ولذا فإنه ليس حتماً أن يكون مثل هذا القبول لازماً حتى يتم الاتفاق على المطالب أو يفصل فيها .

وحيث إن للهيئة أن تصرف النظر عن الأساس الذي تستند إليه النقابة والذي تبين أنه لا وجه لأن تقيد الشركة به وأن يكون النظر في زيادة نسبة الجلدة على أساس مجرد العدالة ، والذي تتميزه الهيئة من مجموع ما استعرضته من الكشوف ومن استقصاء ما هو متبع في الحال التجارية الأخرى التي تجوز المقارنة بينها وبين شركة بيع المصنوعات أن هناك مجالاً للزيادة على النسبة التي قررتها الشركة ولم تدخل عليها أى زيادة منذ زمن طويل فإن الأحوال الاقتصادية عامة وعلى الأخص نماء أرباح الشركة ومضاعفة رأس مالها واتساع نطاق أعمالها الذي أدى إلى تعدد فروعها . كل ذلك يدعو إلى إعادة النظر في نسبة الجلدة للموظفين لأن أساس صرفها التشجيع على بذل أقصى الجهد في زيادة المبيعات فإذا ما كانت الحالة المالية للشركة قد بلغت هذا الحد من الازدهار فلا شك أن بعض الفضل في ذلك يرجع إلى ما بذله الموظفون من جهد مما يستحقون معه الإضافة على النسبة الحالية للجلدة .

وحيث إن الهيئة ترى في هذه الأحوال أنه لا ضير على الشركة في أن تزيد على نسبة الجلدة نصفها فتصبح هذه النسبة ١٥ ٪ بدلا من ١ ٪ ولذا فيتعين في هذا المطلب تقرير رفع النسبة .

(هيئة تحكيم القاهرة ١٦ أبريل ١٩٥٣ — النزاع رقم ٣ سنة ١٩٥٣)

(٦٤)

المبدأ : لا يجوز إلزام المؤسسة بصرف مقابل الخدمة للعمال إلا إذا كان هناك اتفاق بذلك .

القرار : وحيث إنه بالنسبة لطلب صرف ١٠ ٪ مقابل الخدمة فإن الذي يبين من الطلب المقدم من العمال لمكتب العمل في ٢٢/١١/١٩٥٣ أنهم كانوا

يسعون لتقرير ١٠٪ على مرتباتهم وأنهم لم يصلوا إلى نتيجة مع القائمين بأمر المستشفى بهذا الخصوص .

وحيث إن المستشفى يقرر بمذكرته أنه لم يحصل اتفاق بتخصيص ١٠٪ للأعمال مقابل الخدمة كما أنه لم يفرض على المرضى نسبة مئوية مقابل هذه الخدمة .
وحيث إنه يستفاد من ذلك أن هذه النسبة لم تقرر على المرضى كما أنه لم يحصل اتفاق مع العمال على منحهم مقابل خدمة من أجل إقامة المرضى بالمستشفى والقانون لم يفرضها عليهم فذلك يتعين رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٤ سنة ١٩٥٤)

(٦٥)

المبدأ : خضوع نسبة توزيع الحصيلة الـ ١٠٪ للاتفاق بين العمال ورب العمل .

القراء : وحيث إنه على ضوء المناقشات التي تمت بلجنة التوفيق والمناقشات التي حصلت بمكتب العمل في ١٩/٣/١٩٥٣ و ٣٠/٣/١٩٥٣ بهذا الخصوص ومن مذكرة مدير إدارة التشريع بمصلحة العمل المؤرخة ١٧/٣/١٩٥٣ الثابت فيها أن الرأي استقر على أن يدفع صاحب العمل ٦٪ من العشرة لعماله وفقاً لما كان يجري عليه العمل قبل الاتفاقية التي رفعت له الحصيلة إلى ٨٪ على أن يسرى هذا الاتفاق عليهم من تاريخ توقيعه ترى الهيئة تخصيص الخدم ومساعدتهم (الجرسونات والكوميئات) بمطعم (.....) بما يوازي ٨٪ من حصيلة الـ ١٠٪ على أن يبدأ حقهم في هذه النسبة من تاريخ اتفاقهم الحاصل في ٢٣/٣/١٩٥٣ أما قبل هذا التاريخ فالحساب عن الحصيلة يكون وفق ما كان متبعاً أي بنسبة ٦٪ منها كما قرر الطرفان .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ ديسمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٠٣ سنة ١٩٥٣)

(٦٦)

المبدأ : اعتبار (الجلدة) مرتب إضافي وليست هبة أو منحة .

الحكم : ومن حيث إنه عن (الجلدة) فهو نظام اتبعته بعض الشركات بإعطاء جزء من صافي الربح للعامل تشجيعاً له لبذل مجهود في تصريف البضائع فيزداد ربح الشركة من جراء ذلك — فهو مرتب إضافي تعطيه الشركة لموظفيها وليس بمنحة أو هبة كما ذهب إليه الحكم الابتدائي .

(استئناف القاهرة في ١٨ يناير ١٩٤٨ — القضية رقم ١٣٢/١٤٥ سنة ٦٤ ق)

(٦٧)

المبرأ : المطالبة بتغيير أو بتقرير مبادئ خلافاً لما جرت عليه المؤسسة من حيث طريقة توزيع العمولة يعتبر تدخلاً من الموظفين في أمور متعلقة بالإدارة دون سند من القانون أو العرف .

القرار : وحيث إنه بالنسبة للمطلب الثالث فقد قرر مندوب النقابة بمكتب العمل أن الإدارة تستقطع من مجموع العمولة ١٢٪ / توزعها على البائعين من مستخدمى الحل وترى النقابة استبعاد المفتشين من هذه العمولة ومستخدمى قسم الحسابات الجارية ومكتب الأقاليم — كما تطلب النقابة في المطلب الرابع استقطاع عمولة المفتشين من عمولة المديرين واستقطاع عمولة وكلاء الأقسام من عمولة رؤساء الأقسام .

وحيث إن الشركة ترفض الموافقة على هذين المطلبين بمقولة إن النقابة تريد أن تتدخل في صميم إدارة الحلات وترى الهيئة أن النظام القائم الآن قرره الشركة وسارت عليه وارتضاه العمال من زمن روعى فيه مصلحة الطرفين وبذا تكون المطالبة بتغييره أو بتقرير مبادئ خلاف ما جرت عليه المؤسسة معناها أن يتدخل الموظفون في أمر من الأمور المتعلقة بإدارة تلك المؤسسة دون سند له من القانون أو العرف — ولذلك يتعين رفض هذين المطلبين .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٥ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٢٤ سنة ١٩٥٣)

الفصل الخامس

في الأجر على أساس الانتاج

(٦٨)

المبدأ: لا يجوز صرف فرق الأجور طالما أن خفض الساعات لم يترتب عليه خفض مماثل في الانتاج وبالتالي خفض متوسط نسبة الإنتاج .

القرار: بما أن وقائع النزاع سبق شرحها تفصيلا في أسباب القرار القطعي التمهيدى الذى أصدرته الهيئة فى ١٢/١١/١٩٥٣ والذى تضمن أن صاحب المؤسسة لم يكن له الحق فى تخفيض ساعات العمل وبتقرير حق العمال فى العمل ثمانى ساعات ونصف من تاريخ صدور القرار كما تضمن الشق الثانى عن هذا الطلب وهو الخاص بصرف فروق ساعات العمل من أول مايو سنة ١٩٥٢ ندب الخبير الاقتصادى بوزارة التجارة والصناعة للانتقال إلى المصنع والاضطلاع على دفاتر الشركة وكشوف أجور العمال — وجميع الأوراق التى يرى لزوم الاطلاع عليها — وذلك للوصول إلى معرفة التاريخ الذى يرجع إليه تخفيض ساعات العمل بالمصنع والسبب الذى دعا إليه ولتعليل ما ذكره العمال من أن متوسط الأجر الأسبوعى للعامل قد انخفض بسبب ذلك فإذا تبين صحة الادعاء فعليه تحقق متوسط نسبة هذا الانخفاض فى الأجر .

وبما أن الخبير باشر مأموريته وقدم تقريره الذى أثبت به أنه بالرجوع إلى كشوف الأجور والتى استخرجت من قوائم الإنتاج تبين له أن التخفيض فى ساعات العمل لم يؤد إلى تخفيض مماثل فى الإنتاج — ولهذا لم ينخفض متوسط نسبة الإنتاج عما كان عليه من قبل .

أما عن التاريخ المخصص لبدء تخفيض ساعات العمل فإن الخبير لم يمكنه الوصول إلى ما إذا كان هذا التخفيض قد حصل فى مايو سنة ١٩٥٢ كما يقول

العمال أو في يناير سنة ١٩٥٣ كما ذكره صاحب المؤسسة — ومع ذلك فإن تحديد هذا التاريخ أصبح غير ذى أهمية بعد ماتبين له من عدم إخفاض متوسط الأجور .

وبما أنه لذلك فإن طلب العمال الخاص بصرف فرق الأجور على غير أساس ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ فبراير سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٨٨ سنة ١٩٥٣)

(٦٩)

المبدأ : للعمال الحق في صرف أجورهم على أساس الإنتاج في حده الأقصى بواقع أجرة يوم وربع أو بواقع يوم ونصف عند الزيادة عن هذا الحد .

القراء : ومن حيث إن مسئولية عمال العجينة والصناعة تنتهى بمرور المنتجات عند عامل الفرز فوجب أن تقف مسئوليتهم عنده مباشرة فإن ظهرت عيوب في المنتجات بعد ذلك عند التسليم للعملاء أو عند الفحص في المخازن فوجب أن يحاسب عنه عمال الفرز وحدهم أو إن شاء (المصنع) أن يكون دقيقاً وأن يضع علامات الإنتاج ليعرف الصانع ولتتحدد المسئولية فيه عند وجود عيوب في الصناعة . فالأمر إليه فيما يفعله في هذا الخصوص .

ومن حيث إنه لذلك يتعين تقرير حق العمال في صرف أجورهم على أساس الإنتاج في حده الأقصى بواقع أجرة يوم وربع أو بواقع يوم ونصف عند الزيادة عن الحد الأقصى بخمسمائة قطعة على شرط أن يكون الانتاج سليماً من العيوب فيما عدا الحصى وفقايع الهواء وفيما عدا ٢٪ يمكن التسامح فيها .

وحيث إن الهيئة لا ترى أحقية العمال الشاكين في صرف فروق عن الأيام السابقة لأن إنتاجهم على ماسلف القول وقد نزل عن الحد الأقصى على مائت من تقرير الخبير ويتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يونيه ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٨١ سنة ١٩٥٣)

(٧٠)

المبرأ : أجر العامل محدود على أساس إنتاجه .

القرار : وحيث إنه من المتفق عليه بين طرفي النزاع أن أجر العامل محدد على أساس إنتاجه — ومعيار هذا الإنتاج هو عدد العربات التي تملأ بالأحجار التي يقطعها العمال من الحاجر وتأخذ طريقها إلى المصنع وسعة العربة محدد في العقد المبرم بين الشركة والمقاول بثلاثة أطنان ونصف (مستند رقم ١ حافظة رقم ٤ دوسيه) كما أن الشركة تحاسب المقاول على أساس الوزن وليس على أساس عدد العربات (مستند رقم ٦ حافظة الشركة) فإذا ما ثبت صحة ادعاء الشاكن من أن المقاول يحمل العربات أكثر من السعة المحددة في عقده فيبيحس بذلك من كمية إنتاجهم وبالتالي من أجرهم فلهم أن يحاسبوا المقاول على هذه الزيادة على أساس الوزن الذي يتسلم بمقتضاه المصنع حمولة العربات من المقاول — ويتعين تقرير حق العمال في ذلك .

فلهذه الأسباب

قررت الهيئة تقرير حق العمال في محاسبة المقاول عن أجورهم عما يزيد في وزن حمولة العربات على ثلاثة طن ونصف للعربة الواحدة وذلك بالتضامن مع الشركة (هيئة تحكيم القاهرة في ١٦ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٧١ سنة ١٩٥٤)

(٧١)

المبرأ : إذا كانت الماكينة تعطى إنتاجاً أقل من الماكينات الأخرى فيجب الزيادة في أجور من يعمل عليها لتساوى مع من يعمل على الماكينات التي تعطى إنتاجاً أكبر .

القرار : وحيث إن الخبير خلص من مشاهداته بالنتائج الآتية :
أولاً : بالنسبة للمطلب الخاص باحتساب متوسط أجر العامل على السدوات الشعبية فقد رأى الخبير أن الخلمات المستعملة بالمصنع ممتازة في الجاكار وفي بعض

ما كينات الدوبى وجيدة فى باقى الما كينات — وأضاف الخبير إلى ذلك أنه نظراً لصياغة الحرير فى ما كينات الدوبى التى تشتغل فى الصنف المنقوش فإن هذه الما كينات تعطى انتاجاً أقل وتبعاً لذلك ينخفض أجر العامل عن الما كينات الأخرى واقترح زيادة سعر البنط إلى ١٠ مليات فى هذه الما كينات بدلا من ٩ مليات ليتساوى أجر هؤلاء العمال بغيرهم فى ذات المصنع وترى الهيئة الأخذ بهذا رأى وزيادة أجر العمال الذين ينتجون الأقمشة المنقوشة على ما كينات الدوبى إلى ١٠ مليات للبنط ١٠٠٠ — نسبة .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٤ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٥٧ لسنة ١٩٥٣)

(٧٢)

المسألة: متى كان الأجر الإضافى لفترة قصيرة ولسبب معين فإنه لا يعتبر منحة مستديمة .

القراء : وحيث إنه ثابت أن لجنة التوفيق فى منازعات العمل قد انتدبت العضو الموظف الأستاذ (. . .) للتوفيق بين الطرفين الذى انتقل إلى المصنع واطلع على ملف الدفاتر وقرر أنه وجد أنه فى سنة ١٩٥٢ كان حساب المتر للتأسيس والبيجاما ٢٨ر مليا زائداً ١٥٠ /ـ علاوة غلاء فيكون المجموع الكلى سبعة مليات للمتر — وفى شهرى يوليو وأغسطس سنة ١٩٥٢ انتقل المصنع إلى غمرة ونظراً لنقل الما كينات التى تتركز بالمصنع فقامت الإدارة بمنح العمال مليا إضافياً فأصبح سعر المتر ثمانية مليات واستمر على هذا ستة أشهر وفى سنة ١٩٥٣ اشتغل المصنع نفس الأصناف سالفة الذكر بسعر ٢٨ر مليا زائداً ١٥٠ /ـ علاوة غلاء فأصبح الأجر سبعة مليات ثانية لكل عامل ينتج أكثر من ٢٨ متراً لأن الما كينات استراحت وتركزت فى المصنع الجديد . كما قرر هذا العضو أيضاً أنه بالاطلاع على الدفاتر وجد أن العامل حالياً ينتج أكثر من ثلاثين متراً ولا يوجد إلا عاملان ينتجان أقل من ٢٨ متراً ثم نشط أحدهما وأنتج فى المدة التى تنهى

في ١١ مارس سنة ١٩٥٤ أكثر من ثلاثين متراً ولهذا فسيقتضى هو أيضاً المليم الإضافي .

وحيث إنه يثبت من هذا أن المليم المطلوب إضافته لم يكن منحة مستديمة بل كان لفترة قصيرة وبسبب معين كما ذكر السيد العضو بأنه قد زيد هذا المليم لأن الآلات لم تكن تنتج الإنتاج الطبيعي لعدم ثباتها في أرض المصنع الجديد تعويضاً للعامل ولما انتهى السبب جعل هذا المليم مكافأة للعامل النشط الذي يزيد إنتاجه عن المتوسط .

وحيث إنه بذلك يتعين رفض الطلب الأول وبالتالي رفض الطلب الثاني أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ أكتوبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٨٦ لسنة ١٩٥٤)

(٧٣)

المبرر : حق العامل في أجره الكامل حسب متوسط الإنتاج في حالة العطل الذي يكون صاحب العمل هو المتسبب فيه .

القرار : وحيث إنه قد استقر قضاء هذه الهيئة على أن كل عطل يكون سببه رب العمل مع حضور العامل إلى المصنع ومع استعداده للعمل في عمله الأصلي أو فيما يسند إليه من عمل آخر يتناسب مع عمله فيستحق أجره الكامل — أما إذا كان العطل بسبب التقشيط أو كان ميكانيكياً فيصرف إلى العامل نصف مقابل أجر المدة التي تعطل فيها لأنه لم ينتج شيئاً يستحق عليه أجراً من ناحية ولم يكن لرب العمل دخل في هذا العطل من ناحية أخرى .

(فلهذه الأسباب)

قررت الهيئة تقرير حق العامل في أجره الكامل حسب متوسط الإنتاج في حالة العطل الذي يكون صاحب العمل هو المتسبب فيه — فإن كان العطل بسبب التقشيط إذا نشأ عن الآلات (ميكانيكي) فيصرف للعامل نصف متوسط

يحاسبوا بخصوص صورة الكشف فئات الأجور المقدم من العمال والملحق بهذا القرار والذي يعتبر جزءاً متمماً له .

وبما أنه ثابت من مناقشة مندوب العمال في محضر أعمال الخبير أن مجهود عامل العجينة أقل من مجهود عامل الماكينة بمقدار ٥ /٪ وترى الهيئة أن تأخذ بالأجور وينقص فئة أجره بهذه النسبة فقط نظراً لأن الخبير لم يبين الأساس الذي استند إليه للقول بأن نسبة نقص مجهود عامل الماكينة قد تصل إلى ٦ ٪ .
وبما أنه لذلك يتعين تقرير عامل العجينة بأن يحاسب بنسبة الإنتاج أسوة بعامل الماكينة على أن يحتسب له فئات الأجور بنسب تنقص عن فئات أجور هذا الأخير بمقدار ٥ /٪ وهي الفئات المبينة بالكشف المرافق والذي يعتبر جزءاً من هذا الأجر القرار كما تقدم .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٠٦ سنة ١٩٥٣)

أجره اليومي إن زادت مدة العطل على أربع ساعات في اليوم وصرف أجر الساعات التي يتعطلها إن قلت هذه المدة عن ذلك .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٩ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٣١ سنة ١٩٥٤)

(٧٤)

المبدأ : احتساب أجر العامل حسب نسبة الإنتاج .

القرار : وبما أن الخبير بأمر مأموريته وقدم تقريره وأثبت به أن العمال لم يتمكنوا من أن يقدموا له لائحة الأجور القديمة وقدموا له كشفاً يتضمن فئات أجور تتناسب وأحجام الزجاجات التي ينتجونها وطلبوا أن تحاسبهم الشركة على أساس هذا الكشف كما أثبت به ما ظهر له من التجربة التي أجريت أمامه من أن الإنتاج في الزجاجات الكبيرة أقل منه في الزجاجات الصغيرة وذلك بسبب الصناعة وشروطها ، ولهذا تباع الزجاجات الكبيرة بثمن أعلى من ثمن الزجاجات الصغيرة وخلص من ذلك إلى وجوب احتساب فئات أجور تختلف باختلاف حجم الزجاج — أما عن فئات الأجور فقد رأى الخبير الأخذ بالفئات المبينة بالكشف المقدم من العمال كما تبين من تقريره أن هذه الفئات مناسبة ولا تحمل غبنًا لأي طرف من الطرفين المتنازعين — كما رأى الخبير عدم الأخذ بالنظام الذي تتبعه الشركة والذي يقتضى عامل الماكينة كل يوم بحيث يشتغل على الماكينة المخصصة للقوالب الكبيرة ثم على الماكينة المخصصة للقوالب الأصغر منها وهكذا — وقال إن الأخذ بهذا النظام لا يمكن أن يحقق المساواة والعدالة بين العمال إلا إذا نفذ بدقة متناهية لا يمكن التأكد من إمكان الوصول إليها .

وبما أن الهيئة ترى الأخذ بتقرير الخبير للأسباب المبينة به ولأن الشركة لم تبد شيئاً معقولاً لعدم الأخذ بنظام فئات الأجور المختلفة مع إقرارها بالفرق بين الجهد اللازم لإنتاج الزجاجات الكبيرة واللازم لإنتاج الزجاجات الصغيرة — وهو الإقرار المستفاد من مراعاتها نقل العمال على الماكينات المختلفة في كل يوم — ويتعين لذلك الحكم بتقرير حق العمال الذين يحاسبون بنسبة الإنتاج في أن

الباب الثاني

في

الأجازات

(سنوية - مرضية - رسمية)

(٧٥)

المبدأ : ١) منح المؤسسة يوم وقفة عيد الأضحى أجازة نصف يوم بأجر كامل في عامين متتاليين لا ينشئ، عرفاً إلزامياً بها .

٢) يوم رأس السنة الهجرية لم يرد بالقانون ضمن الأعياد الرسمية . فلا يحق للعمال الحصول على أجازة فيه بأجر إلا إذا جرى العرف بذلك .

القراء : ومن حيث إن النقابة تستند في المطلب الأول إلى العرف السائد في المصنع والذي يقضى بصرف أجر يوم وقفة عيد الأضحى كاملاً على أن يعمل العامل نصف اليوم فقط إلى أن كان عام سنة ١٩٥٤ حيث خالفت إدارة المصنع هذا العرف وخصمت أجر نصف يوم من العمال بعد صرفه إليهم وقالت أن هذا العرف جرى العمل به منذ سنة ١٩٥٢ أى في عامي ١٩٥٢—١٩٥٣ وتنفى إدارة المصنع صرف أجر يوم كامل في أية سنة من السنوات السابقة وتقول أنها استجابت لرغبة العمال في أن يعملوا نصف يوم فقط في يوم وقفة عيد الأضحى ويتقاضون عنه أجر نصف يوم .

وترى الهيئة إنه مع التسليم بصحة قول النقابة فإن استمرار صرف هذه المنحة عامين متتاليين لا يكفي لتكوين العرف الذي تصبح بمقتضاها المنحة جزءاً من الأجر لا يجوز لرب العمل انتقاؤه ويتعين رفض هذا الطلب .

ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الثاني الخاص بمنح أجازة بأجر يوم رأس السنة الهجرية فتقول النقابة أن المصنع جرى على منح العمال أجازة في هذا اليوم حتى أصبح حقاً مكتسباً للعمال لا يجوز حرمانهم منه ويقول صاحب المصنع أنه في سنة ١٩٥٣ وافق هذا اليوم أحد الأعياد الاسرائيلية التي اعتاد المصنع أن يغلق أبوابه فيها فاحتسب لهم هذا اليوم من الأجازة الرسمية .

وترى الهيئة أن يوم رأس السنة الهجرية لم يرد بالقانون من بين أيام الأعياد الرسمية التي يحق للعامل الحصول عليها بأجر كامل ، كما أنه لم يثبت أن المصنع قد

جرى على منح عماله أجازة في يوم رأس السنة الهجرية حتى يصبح حقاً مكتسباً للعمال ويتعين رفض هذا المطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٥٦ سنة ١٩٥٤)

(٧٦)

المبدأ : القانون ٣١٧ سنة ٥٢ لا يهدر حقوق العمال المكتسبة قبل العمل به .

القرار : وحيث إنه سواء كان حق الشاكين الذين اكتسبوه قبل العمل بأحكام المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ في أيام أجازات الأعياد بأكثر مما نص عليه المرسوم الأخير — نتيجة لقرار هيئة تحكيم صدر في ظل المرسوم بقانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ أو لغير ذلك — فإنه حق مكتسب لهم مستمد من الواقع — ومما سارت عليه إدارة المصنع معهم من قديم ولا يمكن بحال أن يهدر تشريع عمالي مثل هذا الحق المكتسب ، الذي أصبح من شروط العمل . وقد حرص الشارع على النص على هذه الحماية في المادة ٥٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ . ومن ثم يكون لهذا الطلب سنده من الواقع والقانون ويتعين لذلك أجابته .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٨٠ سنة ١٩٥٤)

(٧٧)

المبدأ : إذا كانت الشركة تعامل فريقاً من عمالها معاملة أكثر رعاية وسخاء مما فرضه القانون لاعتبارات خاصة فلا يجوز إلزامها بفرض هذه الرعاية على فريق آخر .

القرار : وكذلك بالنسبة لأجور العمال في فترة الأجازة المرضية والاصابات فترى أعمال نص القانون في شأنهما على أنه إذا كانت الشركة تعامل فريقاً من عمالها أكثر رعاية وسخاء مما فرضه القانون لاعتبارات تراها هي مبررة لذلك فلا محل لإلزامها بفرض هذه الرعاية لفريق آخر لا ترى أن تتوافر بالنسبة له هذه

الاعتبارات ويتمين رفض هذا الشق من المطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٨٩ سنة ١٩٥٤)

(٧٨)

المبدأ : لا يجوز للعامل أن يتمسك بكل ما هو في مصلحته في التشريعين القديم والجديد من حيث الأجازات .

القرار : وبما أنه عن المطلب الثاني الخاص بصرف أجر اثني عشر يوماً أجازة في الأعياد والمواسم (عيد الفطر وعيد الأضحى وشم النسيم وعيد ٢٣ يولية ورأس السنة الهجرية) فقد طلبت الشركة رفض هذا المطلب استناداً إلى المادة ٢٤ من قانون عقد العمل الفردى التي لاتعطى العمال الحق في أجازات المواسم والأعياد (وهي سبعة أيام فقط) إلا إذا كان عدد عمال المؤسسة يزيد على مائة . بما أن العمال قد استندوا في تأييد وجهة نظرهم إلى أنهم كانوا يحصلون على هذه الأجازات فعلا قبل صدور القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ولا يمكن أن يضاروا لصدوره بعد أن نصت المادة ٥٠ منه صراحة إلى أنه يقع باطلا كل شرط في عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به مالم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل ، وأصروا على أن لهم حقاً مكتسباً بمقتضى هذا النص في الحصول على أجازات الأعياد والمواسم التي كانت تمنح لهم قبل إصدار القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

بما أن الهيئة ترى أن دفاع الشركة سليم وأن لاحق للعمال في التمسك بنص المادة ٥٠ سالفة الذكر — ذلك لأنه يجب الجمع بين أجازات المواسم والأعياد والأجازات الاعتيادية واعتبار النوعين مجموعة واحدة — فلا يجوز للعامل أن يتمسك بكل ما هو في مصلحته في التشريعين القديم والجديد فيتمسك بالأجازة الاعتيادية المنصوص عليها في القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ثم يتمسك في الوقت نفسه بأجازات الأعياد والمواسم التي كانت تمنح بسبب عدم حصول العامل على أجازة اعتيادية .

وبما أنه لذلك يتعين رفض هذا الطلب من مطالب العمال .
(هيئة تحكيم القاهرة في ١٢ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٨٨ سنة ١٩٥٣)

(٧٩)

المبدأ : لا يجوز المطالبة برفع الأجازة السنوية إلى ٢١ يوماً بدلاً من ١٥ يوماً .
القرار : حيث أن المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردى قد تكفل ببيان نظام الأجازات التي تمنح للعمال في المواد من ٢٠ إلى ٢٥ فإن الهيئة لا ترى وجهاً لتحميل صاحب العمل أعباء جديدة بالخروج على هذا النظام .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ أكتوبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٥٢ سنة ١٩٥٣)

(٨٠)

المبدأ : (١) ليس إلزام على الشركة أن تساوى بين عمالها من حيث الأجازات طالما أنها لا تنقص عن الحد القانونى .

(٢) لا يجوز ضم مدة خدمة العامل فى شركة سابقة إلى مدة خدمته فى الشركة التى يعمل بها حالياً .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الثالث الخاص بالأجازات السنوية فقد نظمها القانون فى المادة ٢٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ إذ نص على أن يكون لكل عامل أمضى فى خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق فى أجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل وتزاد الأجازة إلى ٢١ يوماً للعامل إذا أمضى عشر سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب العمل سواء فى ذلك عامل اليومية أو عامل الشهرية ويكون حق العمال جميعاً فى الحصول على الأجازة السنوية التى قررها القانون ثابتاً . على أنه إذا كانت الشركة تمنح فريقاً من عمالها أجازة تزيد على ما فرضه القانون لاعتبارات خاصة من ناحية صالح العمل أو مؤهلات العمال فلا تستطيع الهيئة إلزامها بالتسوية فى منح هذه الزيادة لفريق آخر من

العمال لا ترى الهيئة محلاً لمنحهم هذه الزيادة — أما عن ضم مدة خدمة العمال المحولين من شركة السكر إلى هذه الشركة أثناء اشتغالهم بالشركة الأولى فلا ترى الهيئة محلاً لإجابته لأن كل شركة منفصلة عن الأخرى ولها ميزانيتها الخاصة والعمال وشأنهم بالنسبة لشركة السكر فيما عسى أن يكون لهم من حقوق قبلها .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٨ سنة ١٩٥٤)

(٨١)

المبدأ : صاحب العمل غير ملزم بصرف أجر يوم ١٨ يونية (يوم إعلان الجمهورية)

القراء : نصت المادة ٢٤ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ على مدة الأجازة السنوية التي تمنح للعامل بأجر ، يضاف إليها سبعة أيام منصوص عنها على سبيل الحصر وجعل منحها بأجر في حالة ما إذا زاد عدد عمال المؤسسة عن مائة عامل فرضها بدون أجر إن قل عددهم عن ذلك .

ومن ثم فلا يجوز إلزام صاحب العمل بصرف أجر يوم ١٨ يونية يوم إعلان الجمهورية طالما أنه لم يرد ذكره ضمن الأيام المشار إليها في القانون ولو أن القانون كان أسبق من يوم ١٨ يونية .

والقياس في هذه الحالة على أن الحكومة تعطل أعمالها في ذلك اليوم هو قياس مع الفارق ذلك أن عطلات المصالح الحكومية لا تجرى جميعها على المصالح وقد سار العمل على تلك التفرقة في يوم وفاة النيل كما جرى المرسوم بقانون المذكور عليه في اليوم الثالث من أيام عيد الفطر وفي اليومين الثالث والرابع من أيام عيد الأضحى .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٥ أكتوبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٩٦ سنة ١٩٥٣)

(٨٢)

المبدأ : إذا كان المصنع يمنح عماله أجازات رسمية تزيد عن الحد القانوني

فلا يجوز لهم المطالبة بأجازة عن يوم المولد النبوي .

القرار : وحيث إنه يتبين مما تقدم أن إدارة المصنع قد منحت العمال يوماً زيادة عن أيام الأجازات الرسمية المقررة لهم بنص القانون وبذلك تكون مجموع أجازاتهم خمسة عشر يوماً خلال سنة ١٩٥٤ ومن ثم فمن غير المستساغ أن ينازعوا رب العمل في يوم آخر وهو يوم المولد النبوي .

وترى الهيئة أن لا حق لهم في احتساب أجر لهم عن هذا اليوم ولذا يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣٠ ديسمبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٩٤ سنة ١٩٥٤)

(٨٣)

المطعون : إذا كان رب العمل قد منح بصفة استثنائية لمدة سنتين عماله يوم رأس السنة الهجرية أجازة بأجر . . . فإن هذا لا يعطى العمال حقاً مكتسباً يلزم رب العمل بالاستمرار في هذه المنحة .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للطلب الأول الخاص بمنح العمال أجازة أجر كامل في يوم رأس السنة الهجرية عن سنة ١٩٥٤ أسوة بما اتبع في السنتين السابقتين — فقد ذكر مندوب المصنع أن الشركة أعلنت في ٢٠/١/١٩٥٣ عن الأجازة الرسمية تطبيقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وذكرت في هذا الإعلان أن ما يستجد من أيام الأعياد سيخصم من الأجازات السنوية المقررة بالقانون فلما حل عيد رأس السنة الهجرية في سنة ١٩٥٣ تقدمت النقابة برجاء إلى الإدارة بصرف هذا اليوم بصفة استثنائية لانهاء الأجازات السنوية وقامت الشركة باجابة طلب النقابة وأثبتت في سراكي العمال أن هذا اليوم قد منح بصفة استثنائية — ونفى مندوب النقابة أنها هي التي تقدمت بطلب منح هذه الأجازة وقال أن الشركة هي التي كانت تقوم بمنحها منذ نشأتها غير أنه لم يقدم دليلاً على ذلك وقدمت الشركة سراكي بعض العمال في خلال سنة ١٩٥٣ في الفترة التي يقع فيها يوم رأس السنة الهجرية وقد أثبت بها أن هذا اليوم قد منح بصفة استثنائية ومن ثم فلا ترى الهيئة محلاً لإجابة هذا الطلب إذ لا يعتبر منح

هذه الأجازة لمدة عامين حقاً مكتسباً للعمال يلزم رب العمل بالاستمرار في منحه على خلاف ما قضى به القانون ويتعين بذلك رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٦٥ سنة ١٩٥٤)

(٨٤)

المبدأ : في الأجازات العرضية .

القرار : لا يجوز إلزام صاحب العمل أن يمنح العامل أجازة عرضية ١٥ يوماً في السنة نظراً إلى أن المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ٥٢ في شأن عقد العمل الفردى قد حدد أيام الأجازات والعطلات التي تمنح للعمال ولم يتعرض للأجازات العرضية الأمر الذي يجب أن يترك تقديره لصاحب العمل .

فإذا كان صاحب العمل قد اعتاد أن يمنح العامل يوماً في السنة بأجر كامل بصفة أجازة عارضة في حالة وفاة أى ممن يعولهم واحتساب ما زاد عن ذلك اليوم خصماً من الأجازة الاعتيادية المقررة للعامل لغاية ٤ أيام . فينبغى ملاحظة أن ما يجريه صاحب العمل في شأن تلك الأجازات إنما يكون بحيث لا يتعارض مع ما يشترط في تطبيق المادة ٢١ من المرسوم بقانون المذكور بل يكون أعمالاً لنصوصها .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٥ فبراير ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٨ سنة ١٩٥٣)

(٨٥)

المبدأ : إذا لم يطلب العامل أجازته السفوية فلا يستطيع أن يطالب تعويضاً عنها .

المحكمة : لا يجوز للعامل الذى لم يطلب أجازته قبل انتهاء السنة أن يطلب تعويضاً نقدياً عنها لأنها تسقط بمجرد انتهاء السنة بدون طلبها .

(محكمة شئون العمال بالقاهرة — القضية رقم ١٩٦٢ سنة ١٩٥٣)

وفي هذا المعنى أيضاً (الدائرة التاسعة العمالية في القضية رقم ٣٤٤٧ سنة ١٩٥٣
كلية تجارى مصر ، محكمة شئون عمال القاهرة في القضية رقم ١٩٣٣ سنة ١٩٥٣ ،
محكمة شئون عمال القاهرة في القضية رقم ٥٠١ سنة ١٩٥٤ ، محكمة القاهرة التجارية
الجزئية في ١٩/٢/١٩٤٩ منشور بالمحكمة سنة ٢٩ العددان ٢١ رقم ١١١) .

(٨٦)

المبدأ : إذا طلب العامل أجازته أو منع عنها فإنه يستحق عن هذه
الأجازة أجره .

المحكمة : تكون الشركة ملزمة بإعطاء العامل بدل أجازته إذا كان قد
دأب على المطالبة بها ولم يمنحها بسبب العمل وحاجته إليه .
(الدائرة ٩ عمالية — القضية ١٦٩٧ سنة ١٩٥٣ كلية تجارى مصر)

وفي هذا المعنى أيضاً (محكمة شئون عمال القاهرة في القضية رقم ٤٠٥٢
سنة ١٩٥٣ ، محكمة شئون عمال القاهرة في القضية ٣٢٨ سنة ١٩٥٣) .

(٨٧)

المبدأ : صاحب العمل هو المكلف بإثبات حصول العامل على أجازته بأجر :

المحكمة : إذا عجز صاحب العمل عن تقديم الدليل على أن العامل استحصل
على أجازته مدفوعة الأجر — فيكون ملزماً بأن يؤدي إليه مقابلها .
(محكمة شئون عمال القاهرة — القضية رقم ١٤٨ سنة ١٩٥٣)

(٨٨)

المبدأ : لا يجوز للعامل أن يطالب بالامتيازات التي كان يحصل عليها قبل
صدور المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ علاوة على الامتيازات الواردة بهذا
القانون والتي من نفس النوع .

القرار : حيث إن المادة ٢٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ أعطت لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل سنة كاملة الحق في أجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوماً بأجر كامل . وكانت في القانون القديم محددة بسبعة أيام .
وحيث إنه تبين أن صاحب العمل كان يمنح عماله عطلات رسمية عشرة أيام، وأجازة سنوية سبعة أيام بأجر . فإن هذا الأجر في مجموعه يقل عن الأجر الكامل للأربعة عشر يوماً المحددة في المادة ٢٠ من المرسوم بقانون المذكور والتي أصبحت دون سواها من حقهم بمقتضى هذه المادة .

أما التمسك بالمادة ٥٠ من هذا المرسوم بقانون فإنه غير جائز في كل الأحوال إذ لا يجوز للعامل إذا صدر قانون ينظم علاقة ما بين رب العمل والعامل كان ينظمها قبلاً اتفاق أو قانون سابق أن يختار من كل من النظامين السابق واللاحق ما يحولله منهما ويطلب إدماجهما معاً لأن العدالة والمنطق تستدعيان أن يطبق على العمال أى النظامين أفضل لهم وهذا لا يعنى أن يطبق النظامين معاً .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٣١ أكتوبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٧٨ سنة ١٩٥٣)

وفي هذا المعنى أيضاً القرار الصادر من نفس الهيئة في نفس التاريخ في النزاع رقم ١٦٥ سنة ١٩٥٣ .

(٨٩)

المبدأ : (١) إذا جرى العمل على أن تكون العطلة الأسبوعية يوماً معيناً فلا يجوز لرب العمل تخصيص يوم آخر لتلك العطلة دون مبرر أو إذن .
(٢) إذا اعتاد رب العمل على تعويض عماله عن عطلة كل من يومى ٢٥ ديسمبر وأول يناير بأجر نصف يوم فلا يجوز له العدول عن هذا التعويض فيما بعد .
القرار : وحيث إن القانون لم يحدد للعطلة الأسبوعية يوماً معيناً في الأسبوع وترك ذلك للاتفاق بين صاحب العمل وعماله .

وحيث إن الواضح أن العمل جرى بين عمال هذا المصنع وصاحبه على أن تكون العطلة يوم الأحد من كل أسبوع ورتب العمال حياتهم على هذا الأساس

فإذا ما أراد صاحب المصنع تعطيلهم في يوم آخر دون مبرر قهري أو دون إذن من الجهات المختصة فقد وجب عليه تعويضهم .

وحيث إن العمال يقولون أنهم كانوا يعوضون عن عطلة كل من يومى ٢٥ ديسمبر وأول يناير من كل سنة بأجر نصف يوم في السنوات السابقة على سنة ١٩٥٣ . وحيث إن صاحب العمل وافق أمام لجنة التوفيق على منحهم الأجر عن عطلة ٢٥ ديسمبر وعلى تشغيلهم يوم الأحد بدلا من عطلة أول يناير وهذا القبول إن دل على شيء فإنما على أنه اعتاد حقيقة تعويض عماله في هذين اليومين بالوصف الذى يقول به هؤلاء العمال وبذلك يكون العمال قد اكتسبوا الحق في هذا التعويض ، أما ما عرضه من تشغيلهم في يوم العطلة الذى اعتادوا الراحة فيه فلا يتم إلا برضاهم ما دام العمل قد جرى على ما يطالب به العمال .
(هيئة تحكيم القاهرة ٣١ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥١ سنة ١٩٥٤)

(٩٠)

المبدأ : عدم جواز المطالبة عن يومى ٢٥ ديسمبر ويوم أول السنة الميلادية طالما أنهم قبلوا ما سارت عليه الشركة قبل وبعد إصدار قانون عقد العمل الفردى .

القرار : وحيث إنه يبين مما قرره مندوب النقابة أن الشركة منعت عنهم أجر يومى ٢٥ ديسمبر ويوم أول السنة الميلادية في سنة ١٩٥٠ وحين صدور القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لم يكن العمال يتقاضون أجر هذين اليومين ولذلك فليس للعمال الحق في المطالبة بأجر هذين اليومين لأنهم قبلوا ما سارت عليه الشركة قبل صدور القانون وإلى حين صدوره وبعد صدره — فلا سند من القانون أو العرف لما يطالبون به ويتعين رفض مطلبهم .
(هيئة تحكيم القاهرة في ١٥ أبريل سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٤١ لسنة ١٩٥٤)

(٩١)

المبدأ : ليس للموظفين المسيحيين المطالبة بيومين أجازة في السنة بأجر كامل .

القراء : وبما إنه عن المطلب الأول من المطالب العامة التي تختص جميع المستخدمين من أعضاء النقابة وهو الخاص بمنح الموظفين المسيحيين يومين أجازة في السنة بأجر كامل — فلا ترى الهيئة محلاً لإجابة هذا المطلب بعد أن تكفل القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ببيان الأجازات والأعياد الرسمية وقامت الشركة من جهتها بمنح هذه الأجازات لعمالها ومستخدميها جميعاً بدون تفريق مما يتعين معه رفض هذا المطلب من مطالب النقابة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ ديسمبر ١٩٤٣ — النزاع رقم ١١٣ سنة ١٩٥٣)

(٩٢)

المبرأ : لا يجوز أن يضار العمال بسبب صدور القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ فإذا كانوا يمنحون ٢٢ يوماً أجازة اعتيادية ورسمية فلا يجوز إنقاصها إلى ١٤ يوماً طبقاً لنص المادة ٢٤ من هذا القانون .

القراء : بما أن وقائع النزاع تتحصل في أن النقابة العامة لعمال النسيج والغزل والتريكو والصباغة وملحقاتها بالقاهرة وضواحيها تقدمت بشكوى لمدير مكتب العمل بشبرا تضمنت مطلباً واحداً وهو صرف أجازة بأجر كامل في أيام المواسم والأعياد الرسمية — وطلبت المؤسسة رفض هذا الطلب استناداً إلى أن المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ لا تعطى العمال هذا الحق إلا إذا كان عددهم يزيد على المائة الأمر الذي لم يتوفر في هذه الحالة .

وبما أن العمال يستندون في تأييد وجهة نظرهم إلى المادة ٥٠ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردي والتي تنص على أنه يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً عليه ما لم يكن الشرط في مصلحة العامل — ويرون استناداً إلى هذا النص إلى أن لهم حقاً مكتسباً فلا محل للتقيد بالقيود الواردة في المادة ٢٤ من القانون المذكور — وقد رأت الهيئة مناقشة صاحب العمل في مقدار الأجازة التي كانت تمنح للعمال قبل صدور هذا القانون فوافقهم على أنهم كانوا يحصلون على الأجازة الاعتيادية وقدرها عشرة أيام وعلى أجازة

بأجر قدرها اثنا عشر يوماً في أيام المواسم والأعياد — أى أن أجازة العامل كانت تصل إلى اثني وعشرين يوماً .

وبما أنه يبين من ذلك أن عمال المؤسسة أصبح لهم حق مكتسب في أجازة قدرها اثنان وعشرون يوماً — وهم يحصلون الآن على أجازة اعتيادية قدرها أربعة عشر يوماً طبقاً لنص المادة ٢٠ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

وبما أنه لا يجوز أن يضار العمال بسبب صدور القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ الأمر الذى أراد المشرع أن يتفاداه بالنص في هذه المادة على أنه إذا كان الشرط الوارد في عقد العمل مخالفاً لأحكامه وجب تطبيقه إذا كان أكثر فائدة للعامل مما يتعين معه تعويض العمال عن النقص في أيام أجازاتهم بإجابتهم إلى طلبهم وتقرير حقهم في الحصول على أجازة بأجر كامل في الأعياد والمنصوص عليها في المادة ٢٤ من القانون سالف الذكر .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٧ يناير ١٩٥١ — النزاع رقم ٢٧٧ سنة ١٩٥٣)

(٩٣)

المبدأ : ليس للعامل أن يختار ما يحلوه من نظام سابق على القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ومن نظام لاحق له من حيث أيام الأجازات .

القراء : حيث إن وقائع النزاع تخلص في أن عمال مصانع (.) تقدموا لمكتب العمل بشكوى ضد المصنع المذكور يطلبون اعتبار أربعة أيام هي يوم عيد الفطر ويوم في عيد الأضحى ويوم رأس السنة الهجرية ويوم عيد الجمهورية ضمن أيام الأجازة السنوية التي تصرف بأجر كامل للعمال علاوة على ما قرره المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بخصوص الأجازات السنوية .

وحيث إنه يبين من أقوال الطرفين أمام اللجنة الودية ومن تقرير مكتب العمل أن هذا المصنع كان يمنح عماله عشرة أيام أجازة سنوية وفقاً للقانون القديم ويمنحهم أيضاً أحد عشر يوماً أجازات رسمية ومجموع ذلك واحد وعشرون يوماً فلما صدر المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ أراد صاحب العمل تطبيقه بالنسبة

للأجازات الرسمية وقدرها سبعة أيام كما أنه طبق القانون بالنسبة للأجازات السنوية التي زادت إلى ١٤ يوماً لمن لم يمض عليه في الخدمة أكثر من عشر سنوات وإلى ٢١ يوماً لمن مضى عليه في الخدمة أكثر من ذلك فاعترض العمال على تخفيض الأجازات الرسمية التي تمنح لهم على حالها الأول بجانب عدد الأيام التي زادها القانون أخيراً في عدد أيام الأجازات السنوية — ولم يقبل صاحب العمل ذلك فأحيل النزاع إلى هيئة التحكيم مباشرة باتفاق الطرفين .

وحيث إن المادة ٢٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ يعطى لكل عامل أمضى بالمصنع سنة كاملة الحق في أجازة سنوية لمدة ١٤ يوماً بأجر كامل وتزاد إلى ٢١ يوماً إذا أمضى عشر سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب العمل . ونص المادة ٢٤ من هذا القانون على أن لكل عامل في المؤسسات التي يشتغل فيها مائة عامل فأكثر الحق في أجازة بأجر كامل في أيام الأعياد المذكورة بهذه المادة وعدد تلك الأيام سبعة .

وحيث إن عدد عمال هذا المصنع يزيدون على المائة كما جاء بتقرير مكتب العمل .

وحيث إنه على هذا الاعتبار تكون أيام الأجازة التي تمنح للعامل الذي لم يمض على عمله بالمصنع أكثر من عشر سنوات عبارة عن ٢١ يوماً وهي نفس الأيام التي كان يمنحها قبل صدور المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ فضلاً عما يمتاز به من مضى عليه في العمل عشر سنوات من سبعة أيام أخرى زيادة عن المقدّر المذكور .

وحيث إن النظام الجديد أكثر صلاحية للعامل فليس للعمال الحق في التمسك بالمادة ٥٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ إذ أنه ليس من المستساغ أن يترك للعامل أن يختار ما يحلو له من أي النظامين السابق واللاحق ويطلب إدماجها معاً فالعدالة والمنطق يستدعيان أن يطبق على العمال أي النظامين أفضل لهم وهذا لا يعنى أن يطبق النظامين معاً .

وحيث إنه وقد تبين أن العمال كانوا يمنحون أجازة سنوية ورسمية ٢١ يوما قبل صدور القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ولما صدر هذا القانون لم تنقص هذه الأجازة بل زادت لمن أمضى في خدمة صاحب العمل عشر سنوات فيتعين إزاء ذلك رفض مطلب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٧ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٠٣ لسنة ١٩٥٣)

(٩٤)

- المبدأ (١) : المادة ٦٩٢ مدنى وضعت لحكم الحالات الفجائية .
- (٢) إذا علم العمال من اللائحة الداخلية أن العمل معطل في أيام الأعياد الإسرائيلية مع عدم صرف أجور لهم . فإنه ينتفى عنصر المفاجأة .
- (٣) شرط عدم صرف أجور عن أيام الأعياد الرسمية لا يعتبر مخالفاً للقانون أو للعدالة .
- (٤) لا يجوز احتساب أيام هذه الأعياد ضمن الأعياد الرسمية .

القراء : بما أن وقائع النزاع تتحصل في أن نقابة عمال المطابع بالقاهرة قدمت شكوى ضد صاحب مطبعة (....) شكت فيها من إلزام إدارة المطبعة لجميع العمال بعدم الاشتغال في أيام الأعياد الإسرائيلية ، وطلبت احتساب هذه الأعياد أيام أجازة بأجر كامل ، واستندت النقابة في ذلك إلى المادة ٦٩٢ مدنى التى تنص على أنه إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التى يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق فى أجر ذلك اليوم .

وبما أن صاحب العمل طلب رفض هذا المطلب واستند فى ذلك إلى أن عقد العمل بينه وبين العمال ينص على حقه فى تعطيل العمل فى أيام الأعياد الإسرائيلية وتعتبر هذه الأعياد أجازة للعمال بدون أجر - وقدم لتأييد هذا الدفاع نسخة من العقد الذى يوقع عليه العامل أشير فيه إلى أنه اطلع على اللائحة الداخلية

لمطبعة - وقد نصت المادة ٥٢ من هذه اللائحة على أن تعطل أعمال الشركة في أيام الأعياد الإسرائيلية بدون أجر للعامل مع مراعاة أحكام المادة ١٧ من اللائحة نفسها التي تنص على حق الشركة في تخفيض أيام العمل إذا قل الإنتاج .

وبما أن استناد نقابة العمال إلى المادة ٦٩٢ من القانون المدني هو استناد خاطئ . ذلك لأن هذه المادة إنما وضعت لحكم الحالات الفجائية التي يذهب فيها العمال إلى مقر العمل فيفاجئون بأمر من صاحب العمل بعدم الاشتغال في ذلك اليوم لسبب راجع لإرادته - أما في خصوص هذا النزاع فإن العمال يعملون مقدماً بأن العمل معطل في أيام الأعياد الإسرائيلية فينتفي بذلك عنصر المفاجأة الذي هو أساس استحقاق العمال لأجرهم طبقاً لأحكام هذه المادة - ولا محل لمنازعة العمال في أن عقد العمل الذي يربطهم بالشركة هو عقد إذعان ذلك لأن الشرط صريح واللائحة الداخلية معروفة لهم وقد قبلوا هذا النظام مدة طويلة قبل تقديم شكواهم لمكتب العمل وهو ليس مخالفاً للقانون في شيء كما أنه ليس مخالفاً لقواعد العدالة لأن مقتضيات العمل تقتضيه إذ ثبت من مذكرة الشركة أن عدداً كثيراً من العمال الفنيين والرؤساء المشرفين على العمل من الإسرائيليين وهو ما لم تعترض عليه النقابة مما يقتضى معه تعطيل المؤسسة في أعياد هؤلاء الرؤساء مراعاة لحسن سير العمل .

وبما أنه لما تقدم جميعه يكون مطلب العمال في غير محله ويتعين رفضه - ولا محل لإجابة الشركة إلى ما طلبته من الحكم لها بأحقيتها في احتساب الأجازات التي تعطى للعمال في الأعياد الإسرائيلية من الأجازات السنوية التي يستحقها العمال طبقاً للمادة ٢٠ من القانون - ذلك أولاً لأن الشكوى لم تقدم منها ابتداء لمكتب العمل ولأن قواعد الأجازات تكفلت بها المادة ٢٠ من القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ للعمال ولصاحب العمل على السواء - وذلك كله مع عدم الإخلال بالحكم الوارد في المادة ٢١ منه لمصلحة العامل .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٤ يناير ١٩٥٤ - النزاع رقم ٣٠٨ سنة ١٩٥٣)

(٩٥)

المعمد : تجزئة الأجازة ليست خاضعة لرغبة العامل وإنما هي تخضع لمقتضيات العمل .

القرار : ومن حيث إنه عن المطلب الثانى الخاص بطلب إعطاء الأجازة السنوية بمجرد طلب العامل لها فقد تضمنت المادتان ٢٠ و ٢١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ على أن الأجازات تجزأ وفقاً لمقتضيات العمل ولم تقل إنها خاضعة لرغبة العامل ومن ثم يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣ ديسمبر سنة ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٩٧ لسنة ١٩٥٣)

الباب الثالث

في

لائحتى التنظيم والجزاءات

(الترقية — الكادر — المـالـاوات)

(٩٦)

المبدأ : إذا كانت الشركة قد منحت عملها علاوات وقت انتعاش حالتها المالية . . فإن لها أن توقف هذه العلاوات عندما تسوء هذه الحالة .

القراء : ومن حيث إنه بالرجوع إلى المستندات المقدمة من الشركة يتضح جلياً أن حالة الشركة المالية كما ذكرتها تماماً وأنها حالة سيئة لا تسمح بمنح علاوات لعملها وأن حالة الشركة التي تسمح لها وزارة التموين بالاستغناء عن ٢٠٪ من عملها وأن تشتغل أربعة أيام بدلاً من ستة بلا شك حالة سيئة .

وحيث إنه بالرجوع إلى القرار في النزاع رقم ٦ سنة ١٩٤٩ الذي تستند إليه النقابة يتضح أيضاً «أن منح هذه العلاوات كان عندما أبدت الشركة ميلاً إلى إعطائها للعمال — وأن إقرار الهيئة لهذه العلاوة إنما يرجع إلى مالمسته من أن الحالة المالية للشركة في ذلك الوقت هي مما يمكنها القيام بدفع الزيادة في الأجور وأنها تستطيع مواجهة هذه الزيادة في عدة سنوات مستقبلية . وقد قدرت حدود المقدرة المالية للشركة في التكفل بمنح هذه العلاوة» — وهذا يدل دلالة واضحة على أن الهيئة عندما أصدرت قرارها راعت فيه حالة الشركة المالية ومقدرتها على أن تدفع هذه العلاوات للعمال رافعي النزاع ولم تقررها مطلقة غير محدودة وكقاعدة أساسية عامة وكان رضا الشركة بمنحها أساساً للقرار . وكما ذكر القرار سالف الذكر بحق أن «كل ما ترى الهيئة إجراؤه في هذا الصدد إنما هو إقرار مبدأ رفع الأجور كمنحة ما دام قد ثبت إمكان رفعها وفي نطاق حدود هذا الإمكان» . وبالطبيعة أن الشركة عندما تسوء حالتها وتتعثّر ماليتها لها أن توقف هذه المنحة حتى تعود إلى سيرتها الأولى وتعاود نشاطها وازدهارها وعند ذلك يجب عليها أن تترفق بعملها .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٧٥ سنة ١٩٥٤)

(٩٧)

المبدأ : مطالبة الشركة بوضع كادر عام ينظم العلاوات والترقيات لاسندله

من القانون . فضلاً عن أنه يحمل العمال على التوائى فى أعمالهم ويحد من نشاطهم .

القرار : وحيث إن مطالبة النقابة بوضع كادر عام ينظم علاوات وترقيات المستخدمين والعمال فى هذه الشركة لا سند له فى القانون فضلاً عن أن فى منح هذه العلاوات ما يتعارض مع العرف التجارى للأعمال الحرة التى تستلزم أن يكون الأجر متمشياً مع الإنتاج ومتدرجاً مع جهد العامل وبما لا شك فيه أن اعتماد العامل على حقه فى العلاوة الدورية المستحقة له فى وقت معين يحمله على التوائى فى عمله ويحد من نشاطه بل ومن مصلحة العمال أنفسهم أن يكون تقرير هذه العلاوات متمشياً مع الكفاءة والمقدرة حتى لا يستفيد المتكاسلون من نشاط وكفاءة غيرهم فى العمل — هذا كله إلى أن الشركات التى تخضع لمنافسة تجارية لا يمكنها الاعتماد على إيرادات سنوية ثابتة مستقرة لمواجهة الالتزامات المفروضة عليها بموجب نظام استخدام مقرر وهو الكادر ومن ثم فلا يمكن تقييد الشركة المدعى عليها بمثل هذا المطلب الذى يتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٨٦ سنة ١٩٥٤)

(٩٨)

المبدأ : إذا كانت الشركة تمنح مستخدميها من حملة شهادة البكالوريا أو الكفاءة أو غيرها مرتباً يتفق مع ما هو مقرر فى الكادر الحكومى . . . فلا يجوز إلزامها باتباع هذه القاعدة بالنسبة لحملة الشهادة الابتدائية .

القرار : وحيث إنه إن صح إدعاء النقابة من أن الشركة تمنح ذوى المؤهلات من مستخدميها لحملة شهادة البكالوريا أو الكفاءة أو غيرها — عدا الشهادة الابتدائية — مرتباً يتفق مع المرتب المقرر فى الكادر الحكومى فإن هذا لا يعتبر إلزاماً بأحكام هذا الكادر عند تعيينها عاملاً أو كاتباً من حملة شهادة الدراسة الابتدائية وأن من التحق بالعمل لدى هذه الشركة من هؤلاء الأخيرين فقد كان يعلم عن يقين أنها غير مقيدة بأحكام هذا الكادر فى قليل

أو كثير إذ أن نظرة واحدة على كشف مرتبات حملة هذه الشهادة — على ماهو وارد في مذكرتها — يتبين منه أن أحدهم تعين عاملاً بأجر يومية قدره ١٥٠ ملياً في سنة ١٩٤٩ وآخر — ١١٠ ملياً يومياً في سنة ١٩٥٠ وثالثاً — ١٥٠ قرشاً شهرياً في سنة ١٩٤١ ورابعاً وخامساً بنفس المرتب في سنتي ١٩٤٤، ١٩٤٧ وهكذا كان يتدرج المرتب من ١٥٠ قرشاً شهرياً في سنة ١٩٤١ إلى ٥ جنيهات سنة ١٩٥٠ ومن أجر يومية من ١١٠ مليماً إلى ١٥٠ مليماً . ومثل هذا التفاوت والتباين في الأجر والمهنية منذ أكثر من عشر سنوات لا يمكن معه القول إن الشركة بالنسبة لهؤلاء التزمت قاعدة معينة ، ثم خرجت عليها بل على العكس إنه يوحى أن الشركة منذ بدء تعيينها لهم كانت تنظر إليهم نظرة فردية تتفق مع استعداد كل منهم للعمل الذي سيعهد إليه . وإلى ما يكون قد حصل عليه من خبرة خاصة عند التعيين — وقد ضرب مدير الشركة بحق أمام اللجنة الودية مثل أحدهم وكانت له سابقة خبرة عملية بمعمل المصل واللقاح فروعى ذلك عند تعيينه ومنح خمسة جنيهات مرتباً شهرياً — ومن هذا كله يتضح أن هذا المطلب على غير أساس ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٩٥ لسنة ١٩٥٤)

(٩٩)

المبدأ : المؤسسات غير ملزمة قانوناً باتباع نظام العلاوات الدورية .

القرار : وحيث إنه في خصوص المطلب الثاني الخاص بتقرير علاوات دورية فقد استقر قضاء هذه الهيئة على أن في ترتيب هذه العلاوات تعارضاً مع النشاط المطلوب للأعمال الحرة وبصفة خاصة في المؤسسات الفردية إذ أن حسن سير العمل في هذه المؤسسات يستلزم أن يكون المجهود الشخصي هو عماد منح العلاوة وما من شك من أن العلاوة الدورية التي يصبح للعامل حق فيها في وقت معين تعتمد العامل عن البذل ومضاعفة الجهد في سبيل العمل هذا إلى أن المؤسسة

غير ملزمة قانوناً بمنح هذه العلاوات ولا محل بعد ذلك لتقرير الحق فيها ويتعين إذن رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٦١ سنة ١٩٥٤)

(١٠٠)

المبدأ : المؤسسة غير ملزمة بمنح العلاوات لجميع مستخدميها طالما أنها لم تكن دورية عامة تصرف للجميع .

القرار : وحيث إنه عن المطلب الثالث وهو صرف العلاوة الدورية للعمال فإن مندوب النقابة يطالب أمام مكتب العمل بصرف علاوات دورية للعمال كل سنة كما كان المتبع من قبل وذكر أن الشركة كانت تعطى العمال في أوائل كل عام علاوة دورية ولكنها تختلف من حيث المقدار من عام إلى آخر واستمرت الشركة في تنفيذ هذا النظام من سنة ١٩٥١ إلى سنة ١٩٥٣ وقد ردت الشركة بأنها لا تنفد بأية علاوات ولا يوجد كادر بالشركة يقضى بمنح العمال علاوات دورية وأن الشركة تسكتفي بإعطاء علاوات لبعض العمال المجددين على حسب ما يترأى لإدارة المصنع .

وحيث إنه يتضح من أقوال مندوب النقابة أن العلاوات لم تكن دورية عامة تصرف لجميع العمال بل تصرف للبعض دون الآخر حسب إرادة رب العمل وبذلك لا يكون الأخير ملزماً بجعلها عامة وبذلك يتعين رفض هذا المطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٧٤ سنة ١٩٥٤)

(١٠١)

المبدأ : ليس من اختصاص هيئة التحكيم النظر فيما إذا كانت لائحة تنظيم العمل تنقصها بعض البيانات . . إذ يمكن الرجوع في هذا الى مكتب العمل .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الأخير الخاص بوضع لائحة تنظيم

العمل استناداً إلى نص المادة ٣١ من قانون عقد العمل الفردى فقد ذكرت الشركة في مذكرتها أنها أعدتها فعلاً وعلقتها في مكان ظاهر من المصنع وضمنتها البيانات التي يتطلبها القانون .

وظاهر من مذكرة النقابة ما يؤيد هذا القول . أما أن اللائحة تنقصها بعض البيانات فيمكن الرجوع إلى مكتب العمل لإلزام الشركة بوضع البيانات الناقصة ويتعين لذلك رفض هذا المطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٨٩ سنة ١٩٥٤)

(١٠٢)

المبدأ : طالما أن المؤسسة قد قبلت نظام العلاوات الدورية فيجب أن تصرفها في مواعيد استحقاقها مع صرف الفرق من تاريخ الاستحقاق إذا تأخر الصرف .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الخامس الخاص بالعلاوات الدورية فقد ذكرت النقابة في مذكرتها الأخيرة أن الشركة بعد أن استجابت لهذا المطلب إلا أنها لم تصرفها في المواعيد المحددة لها — وقد أجابت الحراسة على هذا المطلب بالقبول وقالت إنها قامت بتنفيذه فعلاً ابتداء من أغسطس سنة ١٩٥٤ عن فترة إدارتها للمرفق . وترى الهيئة أيضاً مسؤولية الحارس عن الفترة السابقة أيضاً ما دامت قد ثبتت العلاوة لمستحقها إذ أن هذا التصرف يوجب القانون ويتعين قبول هذا المطلب أيضاً وتقرير حق المستخدمين للعلاوات الدورية في صرفها في موعد استحقاقها مع صرف الفرق من تاريخ الاستحقاق .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٥٢ سنة ١٩٥٤)

(١٠٣)

المبدأ : تقرير حق العمال في صرف علاواتهم الدورية المستحقة تطبيقاً لأحكام الكادر الذي وضعته إدارة المستشفى .

القرار : وحيث إنه لاختلاف بين طرفي النزاع في عدم صرف العلاوات

الدورية المنصوص عليها في الكادر في مواعيدها منذ ثلاث سنوات خلت على تاريخ تقديم الشكوى إلى مكتب العمل — ولكن مثار النزاع هو عجز إدارة المستشفى مادياً وأثر ذلك في الوفاء بالتزاماتها .

وحيث إنه وقد ثبت وجود كادر لموظفي وعمال المستشفى التزمت الجمعية الخيرية (..؟) التي تهيمن على إدارة المستشفى أحكامه سنين طوالاً — فلا يمكن لها التحلل منه . إذ هو عقد ملزم لها قانوناً . أما الاعتذار بعجز ميزانياتها عن تنفيذ أحكامه وتقرير منح العلاوات المنصوص عليها فيه لأصحابها الذين تمثلهم النقابة الشاكية فهو عذر غير مقبول .

وحيث إنه في خصوص ما عرضته إدارة المستشفى من تخيير النقابة بين توفير ثلث عمالها مع منح العلاوات المستحقة وبين إيقاف منحها . فهذه مساومة لاسند لها في القانون ولا تلتفت إليها هذه الهيئة التي ترى إلزام إدارة المستشفى بمنح العلاوات المستحقة لأصحابها بالأوضاع الميينة بالكادر . وعلى هذا الأساس قررت الهيئة المبدأ المذكور بعاليه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٩ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٨٤ سنة ١٥٩٤)

(١٠٤)

المبدأ : العلاوة للعامل ليست حقاً له وإنما هي منحة من رب العمل طالما لم ينظمها اتفاق سابق .

القرار : وحيث إن الشركة تنفي وجود كادر لعمالها تنظم مشكلة العلاوات وذكر ما يستفاد من أنها تمنح علاوات للمجدين من عمالها .

وحيث إن العلاوات — مادام لم ينظمها اتفاق بين رب العمل والعامل — فهي من حق رب العمل يتمتعها للعامل النشط الذي يؤدي عمله بمجد ونشاط ولا يمكنه إطلاقها فتمنح للخامل والعامل على السواء فتسوء الحال — ولذلك يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٣٦ سنة ١٩٥٤)

(١٠٥)

المبدأ : عدم إلزام صاحب العمل بوضع جدول أجور يتضمن قواعد الترقية والعلاوات للعمال أو قواعد لنقلهم من سلك اليومية إلى سلك الشهرية بعد انقضاء مدة معينة .

القرار : ان ما أوجبه المادة ٣١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردى من إلزام رب العمل الذى يستخدم خمسين عاملاً فأكثر بأن يضع فى مكان ظاهر من مؤسسته لائحتين لتنظيم العمل ومعاملة العمال والأخرى للجزاءات وشرط توقيعها — لا يمكن أن يستدل منه بأى حال على أن رب العمل ملزم بوضع جدول أجور للعمال الذين يشتغلون فى مؤسسته يتضمن قواعد ترقيةهم وعلاواتهم ونقلهم من سلك اليومية الى سلك الشهرية بعد انقضاء مدة معينة هو ما لا يمكن فرضه على المؤسسة الصناعية أو التجارية التى تتوقف إمكانياتها على الظروف الاقتصادية والاجتماعية الخارجة عن إرادتها كما تخضع من جهة أخرى لمنافسة غيرها من المؤسسات المماثلة مما يتعين معه ترك تلك المؤسسات حرة غير مقيدة بنظام معين يفرض عليها مقدماً .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٥ أكتوبر ١٩٥٢ — النزاع رقم ١٣٩ سنة ١٩٥٢)

(١٠٦)

المبدأ : صاحب العمل غير ملزم بوضع كادر لعماله .

القرار : فالمؤسسات الصناعية والتجارية الحرة التى تخضع لمنافسة غيرها من المؤسسات المماثلة والتى تتوقف ميزانياتها على الظروف الاقتصادية الداخلية والخارجية الخارجة عن سلطان تلك المؤسسات وسيطرتها — غير ملزمة بوضع كادر لمستخدميها كما هو الحال فى الحكومات والشركات ذات الإيرادات الضخمة المستقرة .

وذلك لأن حسن سير العمل فى تلك المؤسسات يستلزم أن يكون المجهود

هو عماد الترقية أو منح العلاوة — هذا فضلاً عن أن مبدأ وضع كادر في حد ذاته ليس في مصلحة العمال أنفسهم ، فإنه يؤدي إلى ظلم المجدين منهم ويعدم روح الطموح فيهم اعتماداً على أن الزمن وحده كفيلاً برقيهم وارتفاع أجورهم .

والاستناد هنا إلى المادة ٣١ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٣ في شأن عقد العمل الفردى التى توجب على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر أن يضع فى مؤسسته لائحتين إحداهما لتنظيم العمل ومعاملة العمال والأخرى للجزاءات وشروط توقيعها — هو استناد فى غير محله .

ذلك أن المقصود من اللائحة الأولى هو تنظيم معاملة العمال فيما يختص بالعمل ذاته كفترات شغلهم ومواعيد غدوهم ورواحهم وغير ذلك مما يتصل بالعمل اتصالاً مباشراً ويطلق عليها *Reglement d'atelier* ويتجلى هذا التفسير من الترجمة الفرنسية للمادة المذكورة إذ أنها تتطلب أن تكون اللائحة المذكورة *sur I* *personnel et l'organisation du travail* — أما المسائل المالية الخاصة بالأجور وما يدخل عليها من تطورات والجزاءات وشروط توقيعها فقد وردت فى المادة ٣٢ من المرسوم بقانون المذكور .

(هيئة تحكيم المنصورة فى ١١ مارس ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨ سنة ١٩٥٣)

(١٠٧)

المهمل : لا يجوز إلزام رب العمل بتقرير علاوة دورية ولو كان هذا على أساس الكفاءة والمقدرة .

القراء : حيث إن الهيئة ترى فى ترتيب علاوات دورية للعمال تعارضاً مع العرف التجارى والنشاط المطلوب للأعمال الحرة التى تستلزم أن يكون الأجر متمشياً مع الإنتاج ومتدرجاً مع جهد العامل . وما من شك من أن العلاوة الدورية التى يصبح للعامل حق فيها فى وقت معين تقعد العامل عن البذل فى سبيل العمل . وحيث إن العمال قد أقرروا وجهة النظر من أن يكون تقرير هذه العلاوات

متمشياً مع الكفاءة والمقدرة بعد أن توضع لها المعايير المادية . وما دامت العلاوة قد أصبحت في رأى العمال تمنح على أساس الكفاءة والمقدرة فلا محل لتقرير الحق فيها إذ أن صالح صاحب العمل يجبره على استنهاض هم المجدين فيهم ومكافأتهم .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١ أكتوبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٤٥ سنة ١٩٥٣)

(١٠٨)

المبرر : لا يجوز المطالبة بعلاوة الـ ٥٠٪ الخاصة بمنطقة القنال التي تمنحها الحكومة لموظفيها ومستخدميها في تلك المنطقة .

القراء : إن الحكومة حينما منحت موظفيها ومستخدميها هذه العلاوة إنما كان ذلك لمواجهة الارتفاع الفاحش في أجور المساكن وأثمان الحاجيات المعيشية في منطقة القنال .

أما مستخدمي الشركات المتوطنين في تلك المنطقة فإنهم لم يتأثروا بذلك الارتفاع فضلاً عن أن أجورهم تزيد عن أجور أمثالهم من موظفي الحكومة .
(هيئة تحكيم المنصورة في ١١ مارس ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨ سنة ١٩٥٣)

(١٠٩)

المبرر : رفض طلب صرف الإعانة الاجتماعية طالما أنها لا تستند إلى قانون أو عرف .

القراء : وحيث إنه بالنسبة للمطلب الأول الخاص بصرف علاوة اجتماعية للمستخدمين والعمال المتزوجين فإن الأمثلة التي ساقها الشاكون في مذكرتهم وأيدوها بالإقرارات التي ضمنوها حافظتهم ، فضلاً عن أنها أمثلة من مؤسسات غير مماثلة . فإن قبول المسئولين في هذه المؤسسات صرف إعانة اجتماعية تم صلحاً بينهم وبين عمالهم ومستخدميهم . فإذا رفض صاحب المؤسسة أن يمنح عماله هذه

العلامة فلا إلزام عليه — هذا ولم يتقدم الشاكون بأمثلة لمؤسسات فردية مثيلة لمؤسسة المدعى عليه وتعمل في نفس المحيط الذى يعمل به حتى يمكن القول إن العرف جرى على ما يطلبون . ومن ثم يتعين رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٣ فبراير سنة ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٦١ سنة ١٩٥٤)

(١١٠)

المبدأ : للعامل أن يختار بين المعاش الذى نظمته لأئحة للمصنع وبين المكافأة التى نظمها قانون عقد العمل الفردى .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلبين الأول والثانى الخاصين باحتساب معاش العمال على أساس متوسط الأجر اليومى للعامل الناتج من مجموع ما يتقاضاه سنوياً من أجور أصلية ومرتببات تكميلية وإعانات — وتعديل جدول المعاشات الوارد بالأئحة سنة ١٩١٩ تبعاً لذلك — فقد نظمت لأئحة العمال الصادرة فى سنة ١٩١٩ طريقة احتساب المعاشات وذلك فى المادة ٥٢ منها إذ نصت على أن يحتسب المعاش على أساس الأجر اليومى الأخير وجرى العمل على ذلك من وقت صدور هذه الأئحة إلى تاريخ رفع النزاع الحالى وليس فيه ما يخالف القانون ومن ثم فلا يسوغ تعديله إلا باتفاق الطرفين وللعمال أن يختاروا بين المعاش الذى نظمته لأئحة سنة ١٩١٩ وبين المكافأة التى نظمها القانون فى المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لا أن يطلبوا الجمع بين النظامين ومن ثم يتعين رفض المطلبين .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢١ نوفمبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٤٨ لسنة ١٩٥٣)

(١١١)

المبدأ : رفض طلب تعديل نظام المعاشات إلا باتفاق الطرفين .

القرار : وطلب النقابة إن هو إلا تعديل لنظام المعاشات المقرر فى لأئحة سنة ١٩١٩ وهو ما لا تملكه الهيئة ولا ترى فيه أية مخالفة للقانون أو لمبادئه .

العدالة ويتعين رفض هذا الطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ نوفمبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٤٨ لسنة ١٩٥٣)

(١١٢)

المبدأ : تحديد سن إحالة المستخدم إلى التقاعد من صميم أعمال الإدارة .
القراء : ويعتبر تحديد سن إحالة المستخدم إلى التقاعد من صميم أعمال الإدارة فلا يجوز إلزامها بوضع نظام الاستغناء عن الموظفين متى بلغوا سن الستين ما دامت لم تضع هذا النظام أو يسبق لها اتباعه .

(هيئة تحكيم القاهرة — مجلة التشريع سنة ٦ العدد ٢ رقم ١٢)

(١١٣)

المبدأ : لا يمكن إلزام رب العمل بمنح العلاوات إلا إذا وجد كادر ينظمها .

القراء : لا يجوز إلزام رب العمل بإعطاء عماله علاوات دورية حتمية لأن هذه العلاوات تتنافى مع طبيعة عمل المؤسسات الخاضعة للمنافسة الحرة والتي لا تتصف إيراداتها بميزة الاستقرار واطراد الزيادة في الأرباح لمواجهة الزيادة الحتمية المطردة في الأجور وهذه العلاوة ما هي إلا منحة من رب العمل متروكة لتقديره في ضوء حالة مؤسسته المالية ولا يمكن إلزامه بها إلا في حالة وجود كادر لعماله ينص على ذلك .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٥ أبريل ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٥ سنة ١٩٥٣)

(١١٤)

المبدأ : لا تعتبر العلاوة إلزامية طالما أن المتبع في منحها هو كفاءة العامل ومقدرة المؤسسة المالية .

القراء : ومن حيث إنه فيما يختص بالمطلب الثاني فإن النقابة رغم دعواها

أن الجمعية سارت من وقت إنشائها في عام ١٩٤٤ على صرف العلاوات الدورية للعمال والمستخدمين حتى وقت تعيين المدير الحالي في عام ١٩٤٩ فإنها لم تبين مقدار هذه العلاوات ولا مواعيدها الدورية ولكنها سلكت مسلك الجمعية نفسها في بيان المرتب وقت التعيين وما انتهى إليه في وقت الشكوى مما يدل على أن المتبع في نظام العلاوات في هذا النزاع هو كفاءة العامل والمستخدم ومقدرة الجمعية المالية ولذلك يتعين رفض طلب النقابة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٧ سنة ١٩٥٤)

(١١٥)

المبدأ : العلاوات الدورية لا تعتبر جزءاً من الأجر إذا كانت تمنح بشروط معينة .

القرار : وبما أنه عن المطلب الثالث الخاص بطلب منح العمال علاوات دورية فقد استند العمال في تبرير هذا الطلب إلى أن هذه العلاوات تعتبر جزءاً من الأجر لأنها تستقر في ذهن العامل ويدخلها في ميزانيته وهذا استناد خاطئ لأن المنح التي تعتبر جزءاً من أجر العامل هي المنح التي تعطى له بانتظام واضطراد وتكون محددة القيمة — ولا يمكن أن تشمل بحال العلاوات الدورية التي قد تمنحها المؤسسة للعمال إذا توافرت فيهم شروط معينة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٢ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٠٦ سنة ١٩٥٣)

(١١٦)

المبدأ : (١) لا وجه لتحميل الشركة أعباء مالية جديدة (كالعلاوات الاجتماعية) بعد أن قضى القانون ٩٩ سنة ١٩٥٠ بتثبيت فئات علاوات الغلاء .

(٢) إذا كان البنك قد رأى صرف علاوات اجتماعية لموظفيه فإن هذا لا يمكن أن يتخذ قاعدة بالنسبة لموظفي الشركات التابعة لهذا البنك .

القرار : وبما أنه عن المطلب الثالث الخاص بصرف مبلغ ثلاثة جنيهاً

شهرية كملاوة اجتماعية لكل متزوج فقد استند العمال في ذلك إلى أن بنك (. . . .) وعمال جميع شركاته يتمتعون بهذا الامتياز — وأجابت الشركة بأن لكل منشأة ظروفها الاقتصادية وسياستها التي تتفق مع عمل مستخدميها وطلبت رفض هذا الطلب .

وبما أن القانون رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإعانة الغلاء قد تكفل بثبات فئات علاوات الغلاء الواجب منحها لمستخدمي وعمال الشركات — فإن الهيئة لا ترى وجها لتحميل الشركة أعباء مالية جديدة بالخروج على النظام الذي وضعه هذا الأمر — خصوصاً وأنه لم يسبق حصول اتفاق بين العمال والشركة قبل إصداره على شروط أكثر فائدة لهم في هذا الخصوص — وإذا كان بنك (. . . .) قد رأى صرف علاوات اجتماعية لموظفيه فإن هذا لا يمكن أن يتخذ قاعدة بالنسبة لجميع موظفي الشركات الأخرى التابعة للبنك — خصوصاً وأن ميزانية كل شركة بها مستقلة عن ميزانية البنك وعن ميزانيات باقي الشركات مما يتعين معه رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٥ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٢ سنة ١٩٥٣)

(١١٧)

المجمع : لا يجوز التدخل في إلزام الشركة بالمساواة بين العمال والموظفين (بالنسبة لمنح العلاوات) .

القراء : وبما أن الهيئة لا ترى وجهاً للتدخل في شئون الشركة — والفصل الذي ذكرته عن إعطاء الملاوة للموظفين والمستخدمين دون العمال هو في محله إذ جرت العادة على معاملة الموظفين بسخاء أكثر من العمال نظراً لأنهم غالباً من حاملي المؤهلات العلمية أو من المشهود لهم بالكفاءة الممتازة التي تخول للشركة حق نقلهم من سلك العمال إلى سلك المستخدمين — وترى الهيئة أن يترك الحرية للشركة كاملة لكي تعامل موظفيها ومستخدميها وعمالها حسب ما يظرونه من كفاءة دون وضع قيود يترتب عليها تحميل الشركة أعباء مالية جديدة .

وبما أنه لذلك يتعين رفض طلب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٤ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٨٥ سنة ١٩٥٣)

(١١٨)

المبدأ : حيث لا يوجد قانون أو اتفاق . فلا يجوز إلزام الشركة باتباع الأقدمية عند الترقية إلا إذا أساءت استعمال الحق .

القرار : وحيث إن المحكمة استبانَت من مطالعة عقد الاتفاق أن للشركة الحق في الترقية عند خلو الوظيفة لمن تقدره أكثر كفاءة من غيره وجاء العقد خلواً من الترقية للأقدمية وحدها .

وحيث أن المحكمة ترى أن الترقية في الأصل ولاية اختيارية وهي لا تقوم على الأقدمية وحدها الا حينما يوجب القانون أو العقد ذلك . بل ترجع الى اعتبارات أخرى تتصل باستقامة الموظف وأخلاقه وكفايته ومدى عنايته بالعمل وأقدميته وغير ذلك من العناصر التي للمحكمة أن تعقب عليها اذا أساءت الشركة استعمال السلطة .

وبما أن المدعى عليها لم تدفع ما قرره المدعى بشأن كفاءته وسامت أنه أقدم من (. . .) بالدرجة التاسعة ولا يوهن من تقدير أقدميته أن الأخير يزيد عنه في المرتب زيادة طفيفة .

وبما أنه يبين من ذلك أن المدعى عليها أساءت استعمال الحق الأمر الذي يحق للمحكمة التعقيب عليه الأمر المستوجب أحقية المدعى للدرجة الثامنة التي يشغلها (فلان) .

(الحكم رقم ١٠٨٦ سنة ١٩٥٣ في ٢٨ نوفمبر ١٩٥٣ — استئناف مدني اسكندرية)

(١١٩)

المبدأ : عدم ثبات العلاوة لايجعلها جزءاً من الأجر .

القرار : من الأمثلة التي تقطع بأن العلاوة التي كانت تمنح لعمال هذا المصنع

لم يكن لها نطاقاً ثابتاً حتى يمكن أن يعتبرها العامل جزءاً من مرتبه ، بل الظاهر من تفاوتها أنها كانت تمنح مقابل نشاط العامل واجتهاده وحسن سيره ومواظبته .
وحيث إنه فضلاً عن ذلك فإن العرف جرى على عدم جواز إلزام المؤسسات الصناعية والتجارية الخاضعة للمنافسة الحرة موضع نظام معين لعلاوات دورية كما جرى على ترك أمر هذه العلاوات للمؤسسة تمنحها للعامل حسب اجتهاده ونشاطه وحسن سيره ومواظبته على عمله .
وحيث إنه لذلك ولما ثبت من أن عقد العمل في هذا المصنع لا يلزم بأى علاوة يتعين رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٨ أبريل سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٥٩ سنة ١٩٥٣)

(١٢٠)

المبدأ : أصحاب المؤسسات الحرة لا يتقيدون بنظام الكادر والعلاوات الدورية
القرار : إن العرف السائد في المؤسسات الصناعية والتجارية الحرة هو عدم تقيد أصحابها بنظام الكادر والعلاوات الدورية وترك الأمر للظروف الاقتصادية وطبيعة العمل بكل مؤسسة واجتهاد وكفاية كل عامل . أما المادة ٣١ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ فليس في أحكامها ما يلزم المؤسسة بوضع كادر وعلاوات حتمية لعمالها . واللائحة المنصوص عليها في هذه المادة إنما هي اللائحة الداخلية ولائحة المصنع وهي تنظيمية يضعها أصحاب الأعمال لتحديد ساعات دخول العمال وخروج العمال وقواعد النظام والاشتراطات المتعلقة بالصحة والوقاية ومواعيد دفع الأجور لضمان حسن سير العمل في المؤسسة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣٠ أبريل ١٩٥٣ — مجلة التشريع والقضاء السنة ٥ العدد ١٨ رقم ٤٣)

(١٢١)

المبدأ : (١) الكادر نظام تمنحه المؤسسة باختيارها . ولذا لا يجوز أن يفرض

عليها نظاماً معيناً ولا أن تلتزم بإشراك النقابة في وضعه ومناقشته .
(٢) معنى اللائحة التنظيمية الواردة بنص المادة ٣١ من قانون عقد العمل
الفردى .

(٣) قيام شركة بوضع نظام معين لعمالها لا يصح أن يكون سبباً أو أساساً
لإلزام شركة أخرى باتباع هذا النظام .

القرار : وحيث إن الكادر الذى تضعه الشركة باختيارها وبدون إلزام
عليها لا من القانون ولا بالاتفاق لا يصح أن يفرض عليها نظاماً معيناً ولا أن
تلتزم بإشراك النقابة في وضعه ومناقشته لأنه نظام تمنحه الشركة باختيارها لمستخدميها
وعمالها الذين التحقوا بالعمل دون الاتفاق عليه وقد جاء القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢
خال من النص على إلزام أصحاب العمل بوضعه — أما المادة ٣١ من هذا القانون
فإنما تنص على اللائحة التى تنظم العمل الداخلى فى المصنع وهى لائحة تنظيمية يضعها
أصحاب الأعمال لتحديد ساعات دخول وخروج العمال وقواعد النظام والاشتراطات
المتعلقة بالصحة والوقاية ومواعيد دفع الأجور إلى غير ذلك من البيانات التى يرى
صاحب المصنع أنها لازمة لضمان حسن سير العمل فى مؤسسته ولا يوجد ما يمنع
من تضمين اللائحة لهذا الكادر إذا رأى صاحب العمل إجراء ذلك .

وحيث إن قيام شركة من الشركات بوضع نظام معين لمستخدميها وعمالها
لا يصح أن يكون أساساً أو سبباً لإلزام شركة أخرى باتباع هذا النظام وعلى
ذلك فلا محل للمساواة أو للمقارنة بين الكادر المعروض من الشركة موضوع
النزاع وبين كادر الشركات الأخرى .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٧ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٩١ سنة ١٩٥٣)

(١٢٢)

المبدأ : الشركة حرة فى وضع الكادر بالنظام الذى تراه هى لا الذى
يفرض عليها .

القرار : وحيث إن المستخدمين قدموا مذكرة بما لاحظوه على الكادر

المقدم واعترضوا على ضالة العلاوات وعلى حق الشركة في منح المكافآت لمن تريد من موظفيها إلى غير ذلك من اعتراضات — وترى الهيئة أن لا محل للتدخل فيها لأن الأصل في هذا النزاع أن الشركة حرة في وضع الكادر بالنظام الذى تراه هى لا الذى يفرض عليها .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٧ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٩١ سنة ١٩٥٣)

(١٢٣)

المبدأ . لا يجوز إلزام الشركة بأن تميز بين عمالها حسبما يحصلون من شهادات دراسية :

القرار : وبما أنه عن المطلب السادس فقد طلب العمال وضع نظام خاص لخريجي دبلوم المدارس الصناعية استناداً إلى ما قرره مجلس الوزراء فى وضع نظام خاص بالمعادلات الدراسية — وقد ردت الشركة على ذلك بأنها وضعت كادراً عاماً لجميع عمال الشركة وأنها تجرى فى ترقية العمال على قاعدة الكفاءة والنشاط فإذا كان حامل الشهادة الصناعية من الألفاء فإنه يصل إلى أعلى الدرجات — وترى الهيئة أن منطق الشركة سليم وأنه لا يمكن أن تميز بين عمال الشركة بالشهادات الدراسية التى حصلوا عليها خصوصاً وهى لا تستلزم لإلحاق العامل بالعمل الحصول على هذه الشهادات مما يتعين معه رفض هذا الطلب أيضاً من مطالب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٨ أبريل ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٣ سنة ١٩٥٤)

(١٢٤)

المبدأ (١) المجهود الشخصى هو عماد الترقية والعلاوة .

(٢) نظام الكادر ليس فى مصلحة العمال أنفسهم .

القرار : وحيث أن الكادر الذى يطلبه العمال ويستهدفون به وضع نظام يخولهم ترقية زمنية وعلاوات دورية حتمية قياساً على الحكومات والشركات

ذات الإيرادات الضخمة المستقرة ، هذا الكادر لا يمكن فرضه على المؤسسات الصناعية والتجارية الحرة التى تخضع لمنافسة غيرها من المؤسسات المماثلة والتى تتوقف ميزانياتها على الظروف الاقتصادية الخارجة عن سلطانها .

وحيث إن حسن سير العمل فى تلك المؤسسات يستلزم أن يكون المجهود الشخصى هو عماد الترقية والعلاوة التى يقدرها مدير العمل لأنه مسئول عنه وحرىص على نجاحه فلا مناص من ترك الحرية المطلقة له فى تقدير عمله ومجازاتهم غير مقيد بكادر يرغبه على إجراء ترقية زمنية وإعطاء علاوات دورية تسرى على جميع العمال بصرف النظر عن كفاءتهم وتفاوت استعدادهم للعمل والرغبة فيه وقد لاتتحمل إمكانيات المؤسسة مواجهة تلك الترقية وهذه العلاوات مما يهدد كيانه ومن الملحوظ أن تلك هى النظرة التى أصبحت تسود فى الاتجاه التشريعى الحديث حتى فيما يخص وظائف الدولة .

وحيث إنه من جهة أخرى فإن تطبيق نظام الكادر ليس فى مصلحة العمال أنفسهم فانه يؤدى إلى ظلم المجددين منهم مع إغراء الخاملين على التواكل إذ يعتمدون على الزمن وحده فى ترقيةهم وتدرج أجرهم نحو الزيادة بصفة آلية .
(هيئة تحكيم القاهرة فى ٣٠ أبريل ١٩٥٣ — النزاع رقم ٦١ سنة ١٩٥٣)

(١٢٥)

المبرأ : طالما أن الكادر قد وضع باتفاق الطرفين واعتمده مجلس إدارة الشركة فلا بد من تنفيذه .

القراء : وحيث إنه لما تقدم يتعين على الهيئة أن تقرر قيام الكادر المشار إليه الذى أعد باتفاق الطرفين كما اعتمده مجلس إدارة الشركة فى قراره الصادر فى ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٢ مع اعتبار تنفيذه من التاريخ الذى نص عليه فيه أى أول يناير سنة ١٩٥٣ .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٦ أبريل ١٩٥٣ — النزاع رقم ٣ سنة ١٩٥٣)

(١٢٦)

المبدأ : رفض طلب الشركة بتخفيض أجور عمالها مع رفض طلب العمال بمنحهم علاوات دورية .

القراء : وانتهى الخبر أخيراً إلى القول بأن المركز المالى للشركة سليم فتمثيل رأس المال فى أصول ثابتة وأصول متداولة تمثيل طبيعى .

كما انتهى إلى القول بأن العلاوات التى تمنح لعمال اليومية بمصنع النسيج تتوقف على عاملين :

١ — كفاءة العامل .

٢ — الأرباح التى تحققها الشركة ومركزها المالى أى أن العلاوات ليست دورية .

ومن حيث إن الشركة قدمت أخيراً حافضة أودعتها كشفاً من شركة أخرى عن أجر عمالها الأسبوعى لتدل به على ارتفاع أجور عمالها عن عمال الشركات المشابهة لها ، كما قدمت مذكرة طالبت فيها إعادة المأمورية للخير لفحص أجور عمال الشركات المشابهة ولتحقيق خسائر الشركة فى عام ١٩٥٣ . ولا ترى الهيئة محلاً لإجابة هذا الطلب لأن تقرير الخير جاء وافياً ولم يخرج فيه عن الواقع ولا عن تقرير الشركة نفسها المقدم لجمعية العمومية على ماسلف إثباته .

ومن حيث إن تقرير الخير فيما انتهى إليه يؤدى بطبيعة الحال إلى رفض طلب الشركة بتخفيض أجور العمال وإلى رفض طلب العمال الخاص بمنح علاوات دورية لهم ويتعين لذلك رفض طلب كل من الشركة والعمال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٤ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٨٥ سنة ١٩٥٣)

(١٢٧)

المبدأ : عدم جواز وضع نظام آلى للشركة يتعلق بترقية العمال والمستخدمين .

القراء : وبما إنه عن المطلب السابع الخاص بوضع نظام لاختيار المفتشين

من العمال على أساس الأقدمية حرصاً على العدالة والمساواة — فإن الهيئة ترى أن السند الذى استندت إليه النقابة ضعيف ولا يمكن أن يوضع نظام آلى للشركة تتبعه لترقية مستخدميها وعمالها بل يجب أن يترك لها الحرية لاختيار الأكفاء الذين يستحقون هذه الترقية مما يتعين معه أيضاً رفض هذا المطلب من مطالب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٩ سنة ١٩٥٣)

(١٢٨)

المبدأ : إلزام الشركة بالإسراع فى تسوية معاشات العمال مع إلزامها بصرف مستحقاق العامل شهرياً .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب السادس والأخير بشأن تسوية حساب معاش كل عامل وضرورة تسليمه له فى مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ إحالته إلى المعاش مع صرف المستحق له من المعاش شهرياً فإن ماتقوم به الشركة إنما هو تنفيذ للأحكام سنة ١٩١٩ التى نصت فى المادة ٤٨ على أن المعاشات والإعانات المخصصة للعمال أو لورثتهم تدفع فى نهاية كل ثلاثة أشهر — على أن الشركة قد أبدت فى مذكرتها استعداداً لأن تبذل كل ما فى وسعها للانتهاء من عمل حساب المعاشات فى أقصر وقت ممكن حتى يتم تسوية المعاش نهائياً وعند إطالة الإجراءات تصرف لهم مبلغاً تحت الحساب يستعينون به على مواجهة تكاليف المعيشة — والهيئة ترى أن تعمل الشركة من جانبها على إنجاز هذه الإجراءات فى فترة مناسبة مراعاة لصالح العمال ومنعاً من تكرار الشكوى مع صرف مبلغ لهم تحت الحساب حتى تتم تسوية المعاش نهائياً ثم صرفها بعد ذلك شهرياً .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢١ نوفمبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٤٨ سنة ١٩٥٣)

(١٢٩)

المبدأ : التفرقة بين عمال شركة — نقل بيد من له صلة بمرفق النقل وبين

ليست له هذه الصلة — من حيث تطبيق كادر عمال النقل المشترك .

القرار : وبما إنه بالنسبة للشق الثانى من المطلب وهو الخاص بتطبيق كادر النقل المشترك بمدينة الإسكندرية على جميع عمال شركة (. . . .) بدون تفرقة بين عمال النقل وغيرهم — فظاهر أنه لا يستند إلى أساس ذلك لأن شركة (. . .) ليست وفقاً للنقل فحسب ولكنها شركة استغلالية أنشئت لتصلح الأراضى بالصحراء فأفسحت ميدان نشاطها وتولت مرافق المياه والنور بناحية (.) كما استغلت مرافق المواصلات (. . . .) بين القاهرة وهذه الضاحية — ولهذا لا يمكن أن ينصرف قرار مجلس الوزراء الصادر بتطبيق كادر عمال النقل المشترك بمدينة الإسكندرية على جميع عمال الشركة . يدل على ذلك أن نص القرار جاء صريحاً فى أنه يطبق على عمال النقل المشترك بمدينة القاهرة مما لا يمكن معه القول أن قصد تطبيقه على جميع العمال بما فيهم هؤلاء الذين لا صلة بين الأعمال الموكولة إليهم ومرفق النقل مما يتعين معه رفض هذا الشق من الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٩ سنة ١٩٥٣)

(١٣٠)

المسألة : أمر المرتبات والعلاوات إنما يكون بالاتفاق بين الشركة وعمالها على الشكل الذى يروق لهما ويحقق مصالحهما .

القرار : ومن حيث إنه فيما يختص بالطلب الثالث فإن الشركة قد عرضت على النقابة أمام اللجنة الودية بمكتب العمل بجلسة ١٦/٧/١٩٥٣ أن تضع مشروعاً لكادر للعمال والموظفين ليعرض عليها حتى إذا أقرته أمكنها تنفيذه بالتالى . ولم تقدم النقابة المشروع المطلوب منها وترى الهيئة أن أمر المرتبات والعلاوات إنما يكون بالاتفاق بين الشركة وعمالها على الشكل الذى يروق لهما ويحقق مصالحهما — وقبل أن يتم ذلك الاتفاق يكون طلب العمال سابقاً لأوانه ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢١ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢١٥ سنة ١٩٥٣)

(١٣١)

المبدأ : ١ طلب صرف العلاوة الدورية السنوية هو في ذاته طلب تقرير مبدأ الكادر .

٢ العلاوة تمنح حسب نشاط العامل واجتهاده ولا يجوز إلزام المؤسسة بوضع نظام ثابت لها .

القرار : وحيث إن طلب صرف العلاوة الدورية السنوية المقول بأن المؤسسة درجت على صرفها هو في ذاته طلب تقرير مبدأ الكادر وتنظيم العلاوات ومادامت الهيئة قد رأت عدم إمكان إلزام المؤسسة بوضع كادر لمستخدميها فلا يصح إلزامها بصرف علاوات دورية عامة لكل عمالها المجد منهم والمتكاسل إذ المفهوم بداءة أن العلاوة تمنح حسب نشاط العامل واجتهاده ولا يقرر لها نظام ثابت في المؤسسات التجارية الخاضعة للمنافسة الحرة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٥ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٢٤ سنة ١٩٥٣)

(١٣٢)

المبدأ : إلزام رب العمل بوضع كادر يتنافى مع طبيعة عمل المؤسسات التجارية والصناعية الخاضعة للمنافسة .

القرار : وحيث إنه بالنسبة للمطلب السادس الخاص بوضع نظام للعمل في طريقة التوظيف والعلاوات وحقوق الموظفين عامة فقد وضح مندوب النقابة أمام مكتب العمل وبالمذكرات أن قصدهم من ذلك وضع نظام للعمال أى كادر خاص بطريقة التوظيف ونظام العلاوات والترقيات وحقوق الموظفين عامة .

وحيث إن القانون خال من النص على إلزام المؤسسة بوضع كادر لتنظيم الدرجات والعلاوات بها كما أن محلات (.....) لم تتفق مع عمالها على وضع هذا الكادر وقد استقر الرأي على ترك الترقيات والعلاوات لصاحب العمل يمنحها من يشاء من عماله المجتهدين ليكونوا مثلاً لغيرهم — ولا تخال الهيئة محلات (....)

إلا متبعة هذا المبدأ الذى ينادى به المستخدمون وأشاروا إليه فى مذكرتهم الختامية — ولذلك ولأن إلزام رب العمل بوضع كادر لعماله يتنافى مع طبيعة عمل المؤسسات التجارية والصناعية الخاضعة للمنافسة الحرة ترى الهيئة أن هذا الطلب فى غير محله ولا يغير من هذا رأى أن هناك مؤسسات وضعت كادراً لعمالها إذ لكل مؤسسة إمكانياتها كما سبق القول .

وحيث إنه لأجل ذلك يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٥ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٢٤ سنة ١٩٥٣)

(١٣٣)

المبدأ : لا محل لمساواة المستخدمين بالعمال من حيث وضع كادر لهم .

القراء : وحيث أن الثابت من محضر اللجنة الودية أن مستخدمى الشركة استندوا فى طلبهم وضع كادر لهم على أن الشركة سبق أن وضعت لعمالها كادراً ولا محل للفرقة بين المستخدمين والعمال — وطلبوا مساواتهم عند وضع الكادر بمستخدمى شركات شل وسوكو كوفى فا كوم وجمعية البترول التعاونية .

وحيث إن القانون لا يلزم المؤسسات الصناعية والتجارية بوضع كادر ينظم المرتبات والعلاوات الدورية لمستخدميها وعمالها ولكن للطرفين أن يتفقا بداية على وضعه أو للمؤسسة أن تضع باختيارها كادراً لتنظيم العلاقة بينها وبين عمالها ومستخدميها فيما يختص بالدرجات والعلاوات والمؤهلات .

وحيث إن النزاع الحالى خال من اتفاق بين الشركة ومستخدميها على وضع كادر بنظام معين .

وحيث إن الشركة قررت أمام لجنة التوفيق أنها تعد كادراً لمستخدميها تنفذه من أول يناير سنة ١٩٥٤ وقد حضر وكيلها أمام هذه الهيئة بجلسته ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ وقدم الكادر الذى وضعته الشركة وأرفق بملف النزاع برقم «٤» فإنه بذلك يعتبر النزاع منتهياً .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٧ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٩١ سنة ١٩٥٣)

(١٣٤)

المبدأ : لا يجوز لهيئة التحكيم التدخل في نظام العلاوات .. لأن هذه تعتبر منحة يقدرها رب العمل حسب الدخل وإنتاج العامل وكفاءته .

القرار : وحيث إنه كذلك فإن الطلب الثانى الخاص بصرف علاوات دورية لا أساس له إذ أن كل مؤسسة لها ظروف خاصة ودخل خاص والعلاوات هى منحة يقدرها رب العمل حسب دخل المؤسسة ومقدرتها المالية وإنتاج العامل وكفاءته فلا يجوز للهيئة أيضاً أن تتدخل بين العامل ورب العمل وتقوم هى بتحديد ذلك كله ويتعين لذلك رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٧ مايو سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٧٨ سنة ١٩٥٤)

(١٣٥)

المبدأ : (١) لا يجوز تنفيذ الكادر المتفق عليه بين العمال والشركة بأثر رجعى طالما أنه لم يرد لهذا الأثر ذكر بالاتفاق المذكور .

(٢) إذا كان أجر العامل يقل عما هو وارد بالكادر فلا بد من رفعه إليه . وإذا كان يزيد عنه فلا محل لإقصائه .

القرار : وبما إنه عن المطلب الأول الخاص بكيفية تطبيق الكادر الذى صدر قرار بتقرير حق العمال فى تطبيقه عليهم — فقد طلبت النقابة تنفيذ هذا الكادر بطريق رجعى لكل العمال من صدور هذا القرار ابتداء من تاريخ التحاقهم بخدمة المستشفى وطلبوا تعديل أجورهم الحالية على أساس الأجور الأصلية المقررة فى الكادر مع تدرج العلاوات كل سنتين من تاريخ تعيينهم للآن وستندت النقابة فى تأييد وجهة نظرها إلى أن المفهوم أن الكادر قد وضع ليستفيد منه عمال المستشفى الحاليين فعلا على أساس تعيين أجورهم حسب ما هو وارد بالكادر .

وبما أن إدارة المستشفى طلبت رفض هذا الطلب استناداً إلى أن الكادر الذى وضعته للعمال فى سنة ١٩٥٣ ينصرف إلى المستقبل فقط ولا يجوز تطبيقه على الماضى إذ ليس له أثر رجعى — بمعنى أن كل عامل جديد يلحق بمعرفة المستشفى يتناول الأجر الأساسى المقرر فى الكادر كما أنه بمقتضاه يستحق جميع العمال العلاوات الدورية فى المواعيد المقررة فيه ابتداء من تاريخ هذا الكادر من هيئة التحكيم بقرارها الصادر فى ١٩٥٣/٦/٤ .

وبما أنه ثابت من الاطلاع على صورة كادر عمال المستشفى المرفق بملف النزاع رقم ١١٦ سنة ١٩٥٣ أنه تضمن مبدأ أجر كل عامل ونهايته والعلاوات التى تمنح له ومواعيدها ولم يشر فيه من قريب أو بعيد إلى حق العمال الموجودين بالمستشفى وقت إصداره إلى أن يكون له أثر رجعى تعدل أجورهم على أساسه ولو قصد هذا الأثر لتضمن الكادر قواعد تنظيمه والظاهر أنه إنما قصد به تحديد العلاقة بين المستشفى وعمالها من حيث مربوط كل فئة من فئات العمال ابتداء وانتهاء العلاوات الدورية متى تمنح لكل فئة من هذه الفئات ولم يكن المقصود منه تعيين حالة العمال الموجودين فى العمل فعلاً باحتساب أجورهم معدلة على أساس الفئات الجديدة و باحتساب مدة خدمتهم كما فهم العمال .

وبما أنه لما تقدم جميعه بتعيين رفض ماطلبه العمال من الكادر الذى ارتضت إدارة المستشفى تطبيقه عليهم بأثر رجعى بالنسبة للأجور مع ضرورة الإشارة فى هذا الموضوع إلى ما ارتضته الشركة فى مذكرتها المقدمة لهذه الهيئة من تحديد أجور العمال الحاليين على أساس الأجر الأول الذى كان يقبضه العامل عند بدء خدمته مضافاً إليه العلاوات التى استحقها طول مدة خدمته فإذا كان أجر العامل الذى يتقاضاه حالياً يقل عن مجموع أجره الأول مضافاً إليه العلاوات سويت حالته على أساس ذلك الأجر الجديد ابتداء من ١٩٥٣/٦/٤ أما إذا كان ما يتقاضاه العامل حالياً يزيد عن هذا المبلغ فقد ارتضت المستشفى عدم استقطاع هذه الزيادة منه بل يستمر فى قبض مرتبه الحالى كما هو .

(١٣٦)

المبدأ : لأئحة الجزاءات الواجبة قانوناً لا تشمل لأئحة الغرامات الخاصة بعيوب المهنة .

القراء : أما بخصوص لأئحة الغرامات الخاصة بعيوب القماش فإن القانون لا يلزم المصنع بعمل تلك الأئحة وكل ما فرضه القانون في المادة ٣١ هو لأئحة تنظيم العمل ومعاملة العمال ولأئحة أخرى للجزاءات ومشروط توقيعها بعد تقديمها لمصلحة العمل والموافقة عليها عند عدم الاعتراض عليها خلال ٤٥ يوماً من تقديمها إليه .
(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢ سنة ١٩٥٤)

(١٣٧)

المبدأ : وعد الشركة بدراسة مشروع الكادر لا يلزمها بعمل هذا الكادر .
القراء : وحيث إن القوانين المالية لا تلزم المؤسسات التجارية أو الصناعية بعمل كادر يحدد العلاوات ودوريتها لعمالها كما أن النزاع الحالى خال من اتفاق على عمل كادر بين العمال والشركة ، أما الأوراق المقدمة من النقابة فهى لا تعدو وعوداً بدراسة مشروعات كادر ولكنها لم تشر إلى نظام معين بذاته تلتزم بتنفيذه وبذلك لا تصلح أساساً لالزام الشركة بعمل هذا الكادر .

وحيث إن العرف السائد فى المؤسسات الحرة هو عدم تقييد أصحابها بنظام العلاوات الدورية وترك الأمر إلى طبيعة العمل بكل مؤسسة واجتهاد وكفاية ومؤهلات كل عامل وإلى أرباح المؤسسة التى قد تختلف زيادة وقله من سنة وأخرى ، فباختلاف العقود المبرمة وكثرتها وقلتها تختلف ميزانية الشركة مما يجعلها غير محدودة لاختلاف أرباحها وعدم استقرارها فعلا وعلى ضوء هذا العرف ترى الهيئة أن هذا الطلب فى غير محله ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٤ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٣)

(١٣٨)

المبدأ : العلاوات الدورية والمنح السنوية والملابس أمرها متروك لتقدير

رب العمل حسب ظروف العمل والحالة الاقتصادية .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للعلاوات الدورية والمنح السنوية والملابس فلم يثبت أن المصنع قام بصرف شيء منها في سنوات سابقة حتى يلتزم بها في السنوات الأخيرة فضلاً عن أن عقد العمل وهو الذى يحدد العلاقة بين العامل وصاحب العمل لم يرد به ذكر لهذه العلاوات أو المنح أو الملابس المطالب بصرفها على ما جاء فى أقوال الشاكين ومن ثم كان أمرها متروكاً لتقدير رب العمل بحسب ما تكشف عنه ظروف العمل وحالته الاقتصادية للمصنع وقد أبان صاحب العمل من المستندات المقدمة فى الدعوى سوء حالة المؤسسة الاقتصادية وما تعانيه من أزمة مالية .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٠ يونية ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٨ سنة ١٩٥٤)

الباب الرابع

في

الرعاية الطبية والاصابات

(١٣٩)

المبدأ : المساواة بين عمال الفروع في الرعاية الطبية .

القراء : وحيث إنه عن الدفع بعدم جواز نظر هذا الطلب لسابقة الفصل فيه . لا سند له من القانون إذ أن هيئة التحكيم فصلت في هذا المطلب وكانت النقابة تقدمت به إلى مكتب العمل قبل صدور المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وقضت فيه استناداً إلى ما ثبت على لسان الحاضر عن الشركة بجلسة المرافعة في النزاع سالف الذكر من أن الشركة تباشر جميع العمليات بغير مقابل وتعالج العمال في المستشفى الأميري بالدرجة الثالثة — فضلاً عن استنادها إلى مبادئ العدالة — أما هذا النزاع فسند النقابة فيه حقها المستمد من روح التشريع الذي يوحى بالمساواة في المعاملة بين العمال الذين يشتغلون في مؤسسة واحدة . إذ أن الشركة ترعى عمالها طبيياً في فرعها ببور سعيد وعددهم حوالي ٢٠٠ عامل فأكثر مما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة ٢٨ سالف الذكر كما جاء في كتاب مدير ذلك الفرع إلى رئيس النقابة المدعية — فضلاً عن استنادها إلى فتوى شعبة الرأي بمجلس الدولة عن مدى إعمال نص المادة ٢٨ في خصوص الرعاية الطبية للعمال . وإلى حقها المكتسب بالقرار الصادر لصالحها في النزاع رقم ٢ سنة ١٩٥٣ « اسكندرية » . هذا وإن ما يطرأ من تغيير على المركز القانوني للعامل من وقت لآخر سواء بسبب تطور التشريعات العمالية أو بسبب العرف أو الحقوق المكتسبة ما يحدو به إلى بث شكواه — كلما جد جديد لصالحه — إلى السلطات المختصة من لجان التوفيق أو هيئات التحكيم . ولا يمكن بحال أن يغلق الباب في وجهه بحجة سابقة الفصل في النزاع مع ضرب الصفح عن سنده الجديد الذي يتقدم به لتأييد شكواه في هذا مجافاة لروح التشريع بعد تعديل قانون التوفيق والتحكيم في صورته الأخيرة بالمرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ فقد جاء في مذكرته التفسيرية أن الغرض من تعديل المادة الأولى من القانون القديم هو توسيع اختصاص لجان التوفيق والتحكيم وتلافي الدفع بعدم الاختصاص التي كثيراً

ما تسبب في تعطيل البت في المنازعات — كما أشارت المذكرة إلى ما قد يترتب على ذلك في كثير من الأحوال أن ينفذ صبر أحد طرفي النزاع فيلجأ إلى طرق عنيفة يترتب عليها إضرار بالمصلحة العامة — ومن هذا كله يكون الدفع على غير أساس ويتعين رفضه .

وحيث إنه بصرف النظر عما استندت إليه النقابة إلى فتوى شعبة الرأي بمجلس الدولة ومنازعة الشركة في تفسير الشبهة لنص المادة ٢٨/٢ — فإن ما تستند إليه النقابة في النزاع الحالي من أسانيد أخرى ما يغني عن إثارة الجدل حول مدى إعمال نص هذه المادة في عمال مؤسسة لها فروع عدة يزيد مجموع عاملها عن الـ ٥٠٠ عامل بينما يقل عدد عمال الفرع عن الـ ٥٠٠ — إذ أن العدالة تقضي بمساواة العمال الشاكين بزملائهم عمال فرع بور سعيد من رعاية طبية شاملة في نطاق ما نصت عليه المادة ٢٨/٢ كما جرى عرف الشركة على ذلك خصوصاً وأن النقابة الشاكية تكاد تستمتع برعاية طبية شاملة بالقرار الصادر من هيئة التحكيم في النزاع رقم ٢ لسنة ١٩٥٣ « اسكندرية » ولن تضار الشركة إذا ما استجابت إلى هذا المطلب — ومن ثم يتعين مساواة عمال فرع الشركة بالسويس بعمالها في فرع بور سعيد من حيث الرعاية الطبية . وتطبيق المادة ٢٨ فقرة ثانية في حقهم .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٧٣ سنة ١٩٥٤)

(١٤٠)

المبدأ: لا محل لإنشاء مستشفى أو مجموعة صحية إذا كانت الشركة قد وفرت وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة .

القرار: ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الثامن الخاص بإنشاء مجموعة صحية أو مستشفى للعمال في منطقة العمل بالحوامدية فتقول الشركة أنها التزمت في ذلك أحكام القانون المنصوص عليها في المادة ٢٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن توفير وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة وأن يعهد إلى طبيب

بعبادتهم وعلاجهم في المكان الذي يختاره صاحب العمل لهذا الغرض وأن تصرف لهم الأدوية اللازمة للعلاج بغير مقابل . وتقول النقابة في مذكرتها إن الشركة تقوم بذلك فعلا غير أن العمال يرغبون في إنشاء مستشفى أو مجموعة صحية خاصة استكمالاً للراحة ولا ترى الهيئة محلاً لإجابة هذا المطلب ما دامت الشركة تقوم بما تفرضه أحكام القانون في هذا الشأن ومن ثم يتعين رفض هذا المطلب أيضاً .
(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يونية ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٨ سنة ١٩٥٤)

(١٤١)

المبدأ : المؤسسة ملزمة بتوفير وسائل العلاج الواردة بالمادة ٢٨ متبعة في ذلك الطرق والأوضاع التي حددها وزير الشئون الاجتماعية .

القرار : ومن حيث إنه فيما يختص بالمطلب الحادى عشر الخاص بتوسيع المستشفى وتعيين طبيب جراح فيه ، فإن القانون قد نظم حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل في المادة ٢٨ خاصاً بوسائل الإسعاف والعلاج فأوجب في الفقرة الثامنة منها ملزومية صاحب العمل في حالة زيادة عدد العمال على خمسمائة (كما في حالة النزاع الحالى) أن يوفر لهم جميع وسائل العلاج ويشمل ذلك الأطباء الإخصائيين والعمليات الجراحية وغيرها بالجنان على أن يتبع في ذلك كل الطرق والأوضاع التي يحددها وزير الشئون الاجتماعية بقرار منه متفقاً مع وزير الصحة وقد صدر هذا القرار ثم يبين في المواد ٢٢ وما بعدها العقوبات وأوجه المسؤولية التي تترتب على مخالفة نصوص القانون ووجب لذلك تقرير حق العمال والمستخدمين في المعاملة فيما يختص بهذا المطلب وفقاً لأحكام القانون في المادة ٢٨ والقرار الوزارى المعلن .
(هيئة تحكيم القاهرة في ١٥ أبريل ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٦١ سنة ١٩٥٣)

(١٤٢)

المبدأ : إذا كان رب العمل يخصص طبيباً لعماله في ظل القانون القديم فلا يستطيع التحلل من ذلك بعد صدور القانون الجديد بحجة أن عدد العمال قد انخفض إلى ما دون المائة .

القرار : وحيث إن الهيئة ترى من اعتراف مدير المصنع أمام اللجنة الودية بأنه جرى على تخصيص طبيب في السنوات السابقة حتى سنة ١٩٥١ لأن عدد عمال المصنع كان ١٨٠ عاملاً وأنه لما هبط العدد إلى ٨٥ عاملاً استغنى عن الطبيب — ترى الهيئة في هذا الاعتراف وفي امتناعه عن تقديم سجلات تحويل — العمال لطبيب المصنع خلال سنتي ١٩٥١ و ١٩٥٢ وسجل قيد العمال في هذه الفترة ما يدل على أن المصنع كان يخصص طبيباً لعماله ويمدّهم بالدواء حتى صدور القانون ولذلك لا حق للمصنع إذا هبط العدد دون المائة عامل أن يستغنى عن الطبيب لأن تخصيص الطبيب لم يكن متوقفاً على العدد في القانون القديم بل كان لازماً بمقتضى القانون ١١٧ سنة ١٩٥٠ ولذلك ترى الهيئة إعمال نص المادة ٥٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ وتقرير حق عمال هذا المصنع في استمرار عيادتهم من طبيب وصرف أدوية العلاج اللازمة لهم .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٨ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٧٨ سنة ١٩٥٣)

(١٤٣)

المبدأ : في حالة مرض العامل ، رفض طلب التوجه مباشرة إلى طبيب بدلاً من اتباع تعليمات الشركة في هذا الخصوص .

القرار : وحيث إنه بالنسبة للطلب الثامن الخاص بالسماح لعمال المحطات والمطارات بالذهاب إلى الطبيب بدلاً من الذهاب إلى عملهم في حالة المرض فإن الشركة تقرر في مذكرتها أن العامل الذي يمرض أمامه إما أن يعتكف في داره إن استدعت حالته ذلك على أن يوافق الشركة بشهادة من طبيب خارجي في ظرف ٤٨ ساعة من تعيينه عن العمل أو يذهب إلى مقر عمله إذا كان في وسعه الانتقال وحينئذ يرسله رئيسه إلى طبيب الشركة .

وحيث إن حالة المريض لا يمكن أن يفترض فيها إلا أحد أمرين إما أن لا تتحمل حالته الانتقال وفي هذه الحالة لا تحتم الشركة عليه الذهاب إليها وإما أن تتحمل الانتقال وفي هذه الحالة لا يوجد ما يمنعه من التوجه إلى مقر عمله ليرسله

رئيسه إلى طبيب الشركة ولا مصلحة للعامل في التوجه مباشرة إلى الطبيب ولذلك يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٣٦ سنة ١٩٥٣)

(١٤٤)

المبدأ : حق العمال في الرعاية الطبية .

القرار : وحيث إنه يبين مما تقدم في خصوص الرعاية الطبية — أنه بصرف النظر عن النزاع القائم بين طرفي النزاع بشأن عدد عمال المصنع ومدى أعمال نص المادة ١/٢٨ من قانون العمل أن للعمال حقاً مكتسباً في هذه الرعاية لا يجوز إهداره عملاً بنص المادة ٥٠ من هذا القانون . كما لا يمكن القول بأن رب العمل الحالي ما كان يعلم بأمر هذه الرعاية عند شرائه للمصنع — فإذا كان كما ادعى في مذكرته أنه لم يظهر في أعباء المصنع مبلغ ينفق في سبيل معالجة العمال أى أن المصنع لم يكن يتحمل مصروفات معالجة العمال بذلك المستشفى فكان ذلك أدعى من جانبه للاستفسار عن مدى هذه الرعاية ووسيلتها إذ من غير المعقول أن مثل هذا المصنع وعدد عماله كما يقول المشكو وقت شرائه ٨٣ عاملاً أن لا يكون في المصنع أثر لوسائل الإسعافات الطبية . فيتعين لذلك حق العمال في هذه الرعاية على الصورة التي جرى عليها المصنع من قديم أى حقهم في العلاج في مستشفى مبرة محمد على أو في أى مستشفى مماثل .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٣ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٣٦ لسنة ١٩٥٤)

(١٤٥)

المبدأ : إذا كانت الشكوى مقدمة أصلاً من بعض العمال .. فلا يجوز للنقابة أن تضيف إليهم آخرين أثناء نظر النزاع حتى يبلغون عدداً معيناً يسمح بفرض الرعاية الطبية على المؤسسة .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الثانى الخاص بالرعاية الطبية التي

يفرضها القانون في المادة ٢٨ من قانون عقد العمل الفردى فإن النقابة تطلب هذه الرعاية على أساس أن عدد عمال ومستخدمى دار السينما بالقاهرة مضافاً إليهم عمال ومستخدمى سينما (...) باسكندرية ، وكذلك عمال ومستخدمو الإدارة العامة يربو مجموعهم على المائة . ولا محل لهذه الإضافة إذ أن الشكوى مقدمة من عمال سينما (...) بالقاهرة ويبلغون اثنين وأربعين عاملاً . وبذلك لا تنطبق عليهم أحكام القانون وتكون إدارة السينما معفاة من هذه الرعاية الطبية الواجبة لعمالها . ويكون هذا المطلب أيضاً على غير أساس ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير سنة ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٨٤ سنة ١٩٥٤)

(١٤٦)

المبدأ : لا يجوز صرف إعانة مالية عند وفاة العامل إلى في حدود القانون .
القرار : لا يجوز إلزام صاحب العمل بصرف مبالغ مالية في حالة وفاة العامل إلا في حدود مانص عليه قانون إصابات العمل — ويبين من نصوص ذلك القانون أن دفع مبالغ لورثة أو عائلة العامل المتوفى لا يكون إلا في حالة وفاة العامل أثناء العمل — ولم يتعرض القانون المذكور لحالة وفاة العامل الطبيعية .
فإذا كان صاحب العمل قد اعتاد صرف مبالغ معينة في حالة وفاة العامل الطبيعية تبلغ في قيمتها نصف الأجر الأساسى الشهري بحد أدنى قدره خمسة جنيهات . ونظراً إلى أن قانون إصابات العمل لم يفرض أكثر من هذا المبلغ في حالة الوفاة أثناء العمل . فلا يكون من المستساغ أن يفرض على صاحب العمل دفع أكثر مما اعتاد دفعه في حالة الوفاة الطبيعية .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٥ فبراير سنة ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٨ سنة ١٩٥٣)

(١٤٧)

المبدأ : حق العامل المصاب — الذى تتطلب إصابته التردد على المستشفى أو طبيب الشركة للعلاج — فى أجور المواصلات العادية .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب السابع الخاص بصرف أجر المواصلات العادية للعامل المصاب والذي تحتاج إصابته الى علاج فقد نص في المادة ٢٢ من القانون ٨٩ سنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل على إلزام رب العمل بمصروفات انتقال العامل إلى المستشفى الذي يعالج به ويتعين تبعاً لذلك تقرير حق العامل المصاب الذي تتطلب إصابته التردد على المستشفى أو طبيب الشركة للعلاج في صرف أجر المواصلات العادية من منزله أو مقر عمله إلى مقر طبيب الشركة أو المستشفى وذلك على نفقة صاحب المصنع .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٦٥ سنة ١٩٥٤)

(١٤٨)

المبدأ : لا يجوز التمسك بالقانون رقم ٨٩ سنة ١٩٥٠ (بشأن إصابات العمال) بعد مضي سنة من تاريخ الإصابة .

الحكم : وما دام الثابت من الأوراق أن المستأنف عليه لم يحرك ساكناً إلا بعد مضي سنة من تاريخ الإصابة بل من تاريخ شفائه واستقرار حالته الصحية فيكون الدفع في محله . وبهذا لا يصح له التمسك بالقانون رقم ٨٩ سنة ١٩٥٠ .
(حكم استئناف القاهرة في ٣١ يناير سنة ١٩٥٥ — في الاستئناف رقم ١١٤٣ سنة ٧١ ق)

(١٤٩)

المبدأ : (١) بإيجاز : (١) امتناع رب العمل عن تسليم التعويض لورثة عامل متوفى نتيجة إصابته أثناء وبسبب العمل .

(٢) مسئولية صاحب العمل في هذه الحالة قانونية وليست تعاقدية أو تقصيرية .

(٣) الفرق بين الخطأ الفاحش من جانب العامل والسهو وعدم الانتباه .

ب — بالتفصيل : امتناع المتهم (رب العمل) عن تسليم ورثة العامل

المتوفى نتيجة إصابته أثناء وبسبب العمل التعويض المستحق فيه مخالفة لنص المواد ٢٨ / ٣٢ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ وقد نص المشرع بصراحة على ألا تحرم أسرة العامل من التعويض في حالة إصابته نتيجة لمخالفته التعليمات إذا نشأ عن الإصابة وفاته — إذ أن مسؤولية صاحب العمل طبقاً لقانون إصابات العمل مسؤولية قانونية وليست تعاقدية أو تقصيرية فهي مفروضة على رب العمل بحكم القانون و بقطع النظر عن وقوع خطأ منه سواء كان ذلك الخطأ عقدياً أو غير عقدي بدليل أن التعويض يقدره القانون تقديرًا جزائياً دون نظر إلى حقيقة الضرر الواقع — كما حرم على العامل المصاب أن يتمسك بالقواعد العامة ليحصل على التعويض الكامل إلا إذا استطاع أن يثبت وقوع خطأ جسيم من جانب صاحب العمل .

وسوء السلوك العادي لا يكفي لحرمان العامل من التعويض إذ يجب أن يتوفر في السلوك الشيء الذي يحرم العامل من التعويض أن يكون جسيماً مثيراً للاستنكار . وهذا يخضع لتقدير المحكمة — وأن يكون مقصوداً أى فيه مجازفة من قبل العامل وأن توجد صلة بينه وبين الإصابة (راجع الأسباب جملة وتفصيلاً بمجلة المحاماة — السنة ٣٥ — العدد ٥ — ص ٩٧٨) .

(محكمة ميت غمر الجزئية في ٩ أكتوبر ١٩٥٤ — قضية النيابة العامة رقم ٩٢١ سنة ١٩٥٤)

الباب الخامس

في

الفصل من الخدمة والتعويض عنه

(١٥٠)

المبدأ : عدم جواز الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله كتعويض عيني عن فصله التعسفي .

القرار : وحيث إنه في صدد تقدير التعويض عن الفصل التعسفي فقد طالب المستأنف بإعادته إلى عمله كتعويض عيني وهذا الطلب في غير محله إذ أن إصرار المستأنف عليه على عدم تجديد عقده ولأن طبيعة العمل الذي كان موكولاً للمستأنف تستلزم تبادل الثقة بين الطرفين وقد انقطعت هذه الثقة كما أن العمل الذي كان موكولاً له قد حل فيه غيره مما يستحيل التنفيذ العيني ولا يبقى بعد ذلك إلا تقدير التعويض النقدي عن فصل المستأنف وترى المحكمة أن أجر سنتين كتعويض كاف للمستأنف عن فصله التعسفي .

(محكمة استئناف القاهرة ، الدائرة المدنية الثالثة — الاستئناف ١٢٤٢ سنة ٧١ ق في ٣١ يناير ١٩٥٥)

(١٥١)

المبدأ : إذا اقتصر العامل على طلب التعويض — فلا يجوز للمحكمة أن تقضى من تلقاء نفسها بالمكافأة عن مدة الخدمة ومرتب مهلة الإنذار .

القرار : حيث إن الخصومة انعقدت بين الطرفين على المطالبة بالتعويض لفصل المستأنف عليه بدون مبرر وعلى ذلك فتكون محكمة أول درجة إذ قضت بمبلغ ٢٠٢ر٥ جنيهاً مكافأة مدة الخدمة ومرتب شهر مهلة الإنذار المنصوص عنها في المادة ٣٦ تكون قد خالفت القانون ويتعين إلغاء الحكم المستأنف فيما قضى في هذا الشأن وقصر الدعوى على التعويض عن الفصل تعسفياً .

(محكمة استئناف القاهرة ، الدائرة المدنية الثالثة — في ١٤ فبراير ١٩٥٥ — الاستئناف رقم ١٠٨٤ سنة ٧١ ق) .

(١٥٢)

المبدأ : عند تقدير التعويض يجب النظر إلى مدة خدمة العامل وعمره

وكيف بدأ مرتبه وما وصل إليه أخيراً هذا المرتب .

القرار: وحيث إن الشركة عابت كذلك على قضاء محكمة أول درجة أنها جاوزت حد المعقول إذ قضت بتعويض قدره ٤٨٦ جنيه وترى المحكمة أن هذا المبلغ مبالغ فيه وتقديره غريب مشين وتراعى في ذلك أن العامل ظل في خدمة الشركة سبعة عشر سنة ونصف عام وبدأ بمرتب بسيط وظل يرقى حتى بلغ مرتبه ١٣ر٥ جنيهاً في الشهر الواحد وبلغ من العمر ٥٨ ويكون التعويض المستحق للمستأنف ضده ٣٢٤ جنيهاً أى ما يعادل أجر سنتين يخصم من ذلك مبلغ ١٣٨ جنيهاً التى دفعته المستأنفة للعامل أثناء نظر الدعوى فى الاستئناف فيكون الباقي المستحق للمستأنف ضده ١٨٦ جنيه وذلك خلاف ما يستحقه العامل من مكافأة مدة الخدمة ومرتب مهلة الإنذار بدعوى مستقلة .

(محكمة استئناف القاهرة، الدائرة الثالثة المدنية — الاستئناف رقم ١٠٨٤ سنة ٧١ ق فى ١٤ فبراير ١٩٥٥)

(١٥٣)

المبرأ: اقتراب العامل من الحلقة السابعة من عمره ونذرة خلو مثل مركزه الذى كان يشغله مما يرفع من قيمة التعويض .

القرار: وبما أن الحكم المستأنف فى محله لأسبابه الواردة به والتى تأخذ بها هذه المحكمة إلا أنه فيما يتعلق بتقدير قيمة التعويض المقضى به لحسين أحمد محمد شافع فإن هذه المحكمة ترى أنه وقد بلغ من العمر نحو ٥٧ عاماً قضى معظمها فى الخدمة فى أقلام الاستعلامات بالفنادق دون أن يمارس أى نوع آخر من الأعمال يستطيع أن يبدأ فى هذه السن المتقدمة . وما تبين من أنه يندر أن يخلو مثل مركزه الذى كان يشغله فى فندق من فنادق الدرجة الأولى التى تملك معظمها الشركة التى فصلته من خدمتها ، ترى المحكمة لكل هذا أن ترفع قيمة التعويض الواجب القضاء به ليكون جازماً لما أصابه من أضرار عن فصله التعسفى إلى مبلغ

٦٠٠ جنيه مع إلزام الشركة بالمصاريف المناسبة لهذا المبلغ عن الدرجتين .
(محكمة استئناف القاهرة الدائرة المدنية الثالثة — الحكم ٨٢٤ و ١٠٣٩ فرعى سنة ٧١ ق
في ٣١ يناير ١٩٥٥)

(١٥٤)

المبدأ : يعتبر الفصل تعسفياً إذا حصل دون إثبات تهمة الإضراب أو التحريض عليه بعد إجراء التحقيق في هذا الشأن .

القراء : وحيث إنه بالنسبة إلى اتهام الشركة للمدعين بأنهم اشتركوا في إضراب غير مشروع وحرصوا عليه فإن أقوال شهود الشركة في هذا الشأن لا تصل إلى حد إقناع المحكمة باشتراك المدعين في الإضراب أو قيامهم بالتحريض عليه إذ أن مبنى قولهم باشتراك المدعين في الإضراب والتي تعتمد عليه هو تحريات لم يظهر مصدرها أما عن القول بمشاهدة بعضهم أثناء الإضراب فهو قول أيضاً لا تطمئن إليه المحكمة لأنه من العسير على أحد رجال المباحث وليس له معرفة سابقة بالعمال أن يتمكن من تمييز عامل بذاته من بين مئات العمال فضلاً عن ذلك فإنه كان لزاماً على الشركة أن تبلغ الجهات المختصة لتحقيق الحادث واتخاذ إجراءات بشأن المدعين ثم تفصل في أمرهم بعد ذلك وهو ما لم يحدث إذ لم يجرى أى تحقيق حتى يمكن التوصل إلى إدانة المدعين في تهمة الاشتراك في الإضراب أو التحريض عليه ومن ثم فيكون فصل المدعين من عملهم هو فصل تعسفى تطبيقاً لنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ مما يحق معه للمدعين المطالبة بتعويض عن فصلهم .

(الحكم رقم ٧٨٨ سنة ١٩٥٣ و ١٠٩٧ سنة ١٩٥٣ مدنى كفر الدوار)

(١٥٥)

المبدأ : لا بطلان عند مخالفة نص المادة ٣٩ من حيث وجوب ألا تحال الدعوى إلى محكمة الموضوع إلا حيث يحكم بوقف قرار الفصل .

القراء : ولما أنه عن الدفع ببطلان الحكم المستأنف فإنه وإن كان نص

المادة ٣٩ صريح في أن الإحالة لا تكون إلا حيث يحكم بوقف قرار الفصل إلا أنه لم ينص على البطلان في الحالة العكسية ولا مراة في أنه لا بطلان بغير نص .
(الحكم رقم ١٠٨٦ سنة ١٩٥٣ — بتاريخ ٢٨ ديسمبر ١٩٥٣ استئناف مدنى إسكندرية)

(١٥٦)

المبدأ : الفصل بسبب الحالة المالية يعتبر فصلاً بلا مبرر إذا ما استبان أن الشركة قد عينت بعد ذلك عمالاً جدداً .

القرء : وحيث إن الحاضر عن الشركة المدعى عليها قرر في مرافعته على النحو الوارد بمحضر جلسة ١٤/٨/١٩٥٤ أن سبب فصل المدعين من عملهم يرجع إلى الحالة المالية للشركة .

وحيث إنه تبين من الاطلاع على ميزانيات الشركة المقدمة منها قد حققت ربحاً في عام ١٩٥٣ قدره ٧٥٨/٠٩٦ جنيهاً ثم أنه استبان من التحريات التي قام بها مكتب العمل والمؤرخة ١٠/٧/١٩٥٤ أن الشركة المدعى عليها قد عينت منذ ثلاثة شهور عمالاً وموظفين جدداً وأن السبب في فصل المدعين يرجع في الحقيقة إلى أنهم حصلوا على حكم من هيئة التحكيم يتضمن إلزام الشركة بتنفيذ الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإعانة غلاء المعيشة .

وحيث إنه لما تقدم ترى المحكمة أن فصل المدعين من عملهم ليس له في الواقع ما يبرره ويتعين لذلك الحكم بإيقاف تنفيذه إعمالاً لنص المادة ٣٩ م من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والمضافة بالقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ .
(الحكم رقم ٢٤٢٠ سنة ١٩٥٤ — عمال جزئى مستعجل)

(١٥٧)

المبدأ : إذا تلاعبت الشركة في أقدمية العمال ثم فصلتهم على أنهم تحت الاختبار اعتبر هذا مبرراً لإيقاف قرار الفصل .

القرء : ومن حيث إن الحاضر عن الشركة دفع بأن المدعى عامل تحت

الاختبار وقدم مخالصة مؤرخة ١٩٥٤/٦/٢٦ تفيد حصول المدعى على كافة حقوقه .
ومن حيث إن المدعى رد على ذلك بأن هذه المخالصة لا تعبر عن حقيقة الأمر
لأنه ليس عاملاً تحت الاختبار وقدم بطاقة حضور باسم الشركة وأنها تفيد أنه
كان يشتغل بها عاملاً بقسم البرم تحت رقم ٥٠٤ سنتي ١٩٥٣، ٥٢ .
ومن حيث إن الظاهر من مستندات المدعى يؤيد أنه ليس عاملاً تحت
الاختبار وتفيد أن الشركة المدعى عليها تتلاعب في معاملاتها مع العمال وأقدميتهم
في العمل باعتبارهم تحت الاختبار بعد أن يكونوا قد أمضوا مدة وترى المحكمة
وقف تنفيذ قرار الفصل حتى يفصل في الموضوع عملاً بالمادة ٣٩ مكررة من القانون
٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

(الحكم رقم ٢٤٣٥ سنة ١٩٥٤ — عمال مستعجل)

(١٥٨)

المبرأ : إذا كانت لأئحة الجزاءات تنص على خصم أيام من أجر العامل
إذا ارتكب مخالفة .. وارتكب العامل هذه المخالفة فلا يجوز للشركة أن تفصله
وإلا اعتبر فصلها بلا مبرر .. واستحق عنه التعويض .

القراء : وحيث إن حاصل ما بررت به الشركة المدعى عليها قرار فصل
المدعى من عمله وفق ما جاء بدفاعها وما تضمنه كتابها لمكتب العمل المؤرخ
١٩٥٣/٨/٧ (المقدم من الشركة ضمن ملفات خدمة المدعى) ما قالت من أنه
لا يصلح للعمل لتسببه في إتلاف سيارة الشركة منذ شهر سابق ثم ما كان من
مخالفته تعليمات الشركة بقيادة السيارة في غير طريق سيرها الطبيعي وبسرعة
زائدة .

وحيث إن الثابت من مذكرة رئيس قسم السيارات بالشركة المدعى عليها
والمقدمة بين مستنداتها أنه قد سبق مجازاة المدعى عن واقعة تسببه لإتلاف السيارة
فلا يجوز للشركة معاودة مجازاته عن نفس هذه المخالفة وذلك طبقاً لقواعد
إجراءات التأديب الصادر بها قرار السيد وزير الشؤون الاجتماعية في ١٩٥٣/٤/٤
٩ — المجموعة الدائمة

والمنشور بعدد الوقائع رقم ٣٢ في ١٦/٤/١٩٥٣ والذي ينص في مادته الأولى على عدم جواز توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة .

وحيث إنه فيما يتعلق بما تدعيه الشركة خاصة بمخالفة المدعى لتعليماتها بقيادته السيارة بسرعة في الطريق الممنوع السير فيه فإنه مع التسليم جديلاً بعلم المدعى بمحظر المرور في ذلك الطريق مما ينكره المدعى فإنه لا يجوز وطبقاً للمادة السادسة من القرار الوزاري سالف الذكر معاقبة المدعى عنه إلا بعقوبة مطابقة للأئحة الجزاءات والثابت من لأئحة الجزاءات (المقدمة من المدعى والخاصة بالشركة المدعى عليها والتي تخلفت الشركة عن تقديمها رغم تكليف المحكمة لها بذلك) أن جزاءها خصم يوم من أجره إلى خمسة أيام طبقاً لما إذا كانت أول أو ثانی أو ثالث أو رابع مرة (يراجع البند ١٧ من اللائحة الخاص بعدم تنفيذ الأوامر الخاصة بالعمل) .

وحيث إنه لذلك ونظراً لتحقيق ما أصاب المدعى من أضرار مادية وأديسة تتمثل في تعطله عن العمل وطبقاً لما قرره شاهده وما قاساه من مرارة الحرمان وآلام الفصل مما لا يتناسب معه البتة ما تجنيه الشركة المدعى عليها باتخاذها القرار الصارم فإنه يتعين وطبقاً للمادة ٣٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ إجابة المدعى إلى طلب تعويضه عن تلك الأضرار .

(الحكم رقم ٢٨٠٦ سنة ١٩٥٣ — عمال جزئي)

(١٥٩)

المبدأ : (١) خسارة الشركة لا تبرر الفصل .

(٢) التقدم في السن لا يصح سبباً للفصل . لأن العبرة بقدرة العامل على العمل المكلف به .

القرار : ومن حيث إنه تبين من التحقيقات التي أجراها مكتب العمل من أن فصل المدعى الأول من جانب الشركة هو الاستغناء عنه وقد علت الشركة ذلك بتقديم ميزانية سنة ١٩٥٢ وهي تبين خسارتها وترى المحكمة أن

هذا السبب لا يصلح لفصل العامل لأن الفصل تم في سنة ١٩٥٤ . أما بالنسبة للمدعى الثانى فقد استندت الشركة على أنه متقدم فى السن وهو سبب لا يصلح أيضاً لفصله كما رأى مكتب العمل لأن العبرة هى بقدرة العامل على العمل الذى يعهد إليه أداؤه .

ومن حيث إنه لذلك يتعين وقف قرار الفصل مع إلزام الشركة بأجر المدعين لحين الفصل فى الموضوع عملاً بالمادة ٣٩ مكرر من القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .
(الحكم رقم ١١٦٧ سنة ١٩٥٤ — عمال مستعجل)

(١٦٠)

المبدأ : إذا ادعى العامل أن فصله كان لمجرد مطالبته بحقه ولم يحضر رب العمل رغم التأجيلات اعتبر أن فى هذا التخلف تسليم منه بصحة ما يدعيه العامل .
ولذلك يعتبر الفصل بلا مبرر .

القرار : وحيث إن مندوب الشركة رغم تأجيله الدعوى للاستعداد لم يحضر جلسة اليوم ولم ينكر ما ادعاه المدعى فتعتبر المحكمة تخلفه تسليماً من الشركة بما ادعاه المدعى من أن فصله كان بمجرد مطالبته بحقه فيكون الفصل بغير مبرر ويتعين وقفه وإلزام الشركة المدعى عليها بأداء أجر المدعى بواقع ٣٢ قرشاً يومياً من تاريخ فصله إلى أن يتم الحكم فى الموضوع مع تحديد جلسة لنظره أمام محكمة العمال الجزئية وذلك عملاً بالمادة ٣٩ مكررة من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .
(الحكم رقم ٢٣٧٥ سنة ١٩٥٤ — عمال مستعجل)

(١٦١)

المبدأ : بلوغ العامل سن الخامسة والستين لا يبرر الفصل إلا إذا اعتبر غير لائق للخدمة طبياً .

القرار : وحيث إن الشركة المدعى عليها قدمت شهادة طبية بعدم صلاحية المدعى للخدمة طبياً وقدم المدعى شهادة أخرى بصلاحيته .

وحيث إنه يستفاد من كتاب فصل العامل المدعى المرسل له من الشركة أنها فصلته لبلوغة الخامسة والستين .

وحيث إن الفصل على هذا الأساس يبدو في غير محله و بالتالى تكون دعوى المدعى محتملة الكسب ، ومن ثم يتعين وقف تنفيذ قرار الفصل وإلزام المدعى عليها أداء أجر المدعى إليه من تاريخ فصله حتى يفصل في الموضوع طبقا لنص المادة ٣٩ مكرر من قانون عقد العمل الفردى ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .
(الحكم رقم ٢٤٥٧ سنة ١٩٥٤ — عمال مستعجل في ٤ سبتمبر ١٩٥٤)

(١٦٢)

المبدأ : في إعادة العامل إلى عمله إذا كان فصله بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة .

الحكم : وحيث إنه يبين من شكوى المدعين في ١٧/٢/١٩٥٤ لمدير مكتب عمل شبرا أنها تقدمت من رئيس النقابة لفصل المدعين لنشاطهم النقابي . وحيث إن شركة (.) ذهبت إلى أنها فصلت المدعين لامتناعهم عن العمل سبعة أيام متتالية وفقاً للفقرة ٥ من المادة ٤٠ — ويبين من مستنداتها المقدمة لجلسة ٢٥/٣/١٩٥٤ أنها نقلت المدعين للعمل بإدارة شبين الكوم اعتباراً من ١٦/٢/١٩٥٤ ثم أُنذرتهم بالفصل بخطاب تاريخه ١٨/٢/١٩٥٤ — ويبين من هذين التاريخين أن الشركة لم تكن جادة فيما ذهبت إليه دفاعاً إذ كيف تخطرهم بالفصل في ١٨/٢/١٩٥٤ في الوقت الذى يتقدم المدعون فيه لمكتب العمل بشكواهم من فصلهم فعلاً في ١٧/٢/١٩٥٤ .

وحيث إنه يبين من شهادة شهود المدعين أن فصلهم وقع بسبب قيامهم بعمل من أعمال النقابة التى يمتثلونها وهو الاعتراض على محضر الصلح الذى تم بين نقابة المؤسسة وبين شركة (.) .

ويؤيد هذا النظر أن هذا الفصل وقع أثناء قيام النزاع أمام هيئة التحكيم الأمر الذى لم يختلف عليه أحد من أطراف الدعوى .

وحيث إنه يجوز للمحكمة أن تقضى بإعادة العامل إلى عمله إذا كان فصله
مكوناً للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣ من المرسوم بقانون ٣١٩
سنة ١٩٥٢ .

وحيث إن المدعين عملوا بشركة (. . .) وهي التي فصلتهم وعملها لا زال
قائماً . ومن ثم ترى المحكمة إعادة المدعين إلى عملهم بها .

(محكمة القاهرة الابتدائية في ١٤ فبراير ١٩٥٥ — القضية رقم ١٣٨١ سنة ١٩٥٤ كل)

(١٦٣)

المبدأ : (١) فصل الشركة لبعض عمالها في أحد الفروع بحجة تصفية هذا
الفرع لا يستند إلى القانون .

(٢) ليس من اختصاص هيئة التحكيم أن تفرض على المؤسسة اتباع نظام
معين في تصريف أمورها .

القراء : وحيث إنه يستفاد مما تقدم أن الشركة بفصلها فريق من عمالها
بحجة تصفية فرع من فروعها لا سند له من القانون إذ أنها بتصرفها على هذا النحو
قد تنكرت لمركزهم القانوني المكتسب بمقتضى التعاقد — وقد كان في مقدورها
لو صدقت رغبتها في تنظيم عملها على الوجه الذي انتهت إليه دون الإضرار بفريق
من عمالها أن تستوعب هذا الفريق في أفرع عملها الأخرى فيكون لهذا أبلغ
الأثر في استقرار الحال بعمالها ليتفرغوا لإنتاج مثمر يعود عليها ولا شك بالخير —
فإذا ما أصرت الشركة على موقفها منهم فلم يبق لهم من سبيل وقد رفعوا أمرهم
إلى محكمة الموضوع أن يرقبوا ما تقضى به في شأنهم إذ ليست لهذه الهيئة أن
تفرض على مؤسسة ما اتباع أنظمة معينة في تصريف أمورها وإلا كان ذلك
بمثابة تدخل من الهيئة في أعمالها التنظيمية . ومن ثم يتعين رفض هذين
المطلبين .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٥٩ سنة ١٩٥٤)

(١٦٤)

المبدأ : الفصل بقصد تخفيض المصروفات تفادياً للخسارة لا يعتبر فصلاً بلا مبرر .

الحكم : وحيث إن المحكمة تستنبط من وقائع الدعوى سالفه الذكر أن الدافع على الفصل هو رغبة رب العمل في تخفيض مصروفاته بدليل خسارته في العام الماضي الثابتة من الميزانية المقدمة وبدليل ما قرره شاهد الإثبات الأول (....) من أن المدعى عليه لم يعين بدلاً من المدعى بعد فصله الأمر الذي يؤكد أن الفصل يرجع إلى تخفيض النفقات وإلغاء الوظيفة أو العمل الذي كان يؤديه المدعى — فلا يمكن القول في هذه الحالة بانعدام المبرر لفصل المدعى (نقض فرنسي ١٩٢٤/١١/٢٦ دالوز ١٩٢٥/١/٤) .

(محكمة القاهرة الابتدائية — الدائرة التاسعة عمال في ١٠ أكتوبر ١٩٥٤ في القضية رقم ١٠٩٧ سنة ١٩٥٤ تجارى)

(١٦٥)

المبدأ : (١) إذا كان الفصل لاعتبارات اقتصادية أو إدارية أو تنظيمية . فإنه يعتبر فصلاً بمرر .

(٢) العامل هو المكلف بإثبات أن الفصل وقع تعسفياً .

الحكم : وحيث إن هذه المحكمة لا تقر محكمة أول درجة على ما ذهبت إليه من أن الشركة المستأنفة فصلت المستأنف عليهما من عملهما فصلاً تعسفياً بغير مبرر إذ ليس ثمة دليل كاف على ذلك ولا يكفى أن يقال كما ذهبت إلى ذلك محكمة أول درجة إنه لا يجوز للشركة أو رب العمل أن يفصل العامل من عمله لديه لاعتبارات اقتصادية أو تنظيمية دون أن يراعى حالة العامل وحسن خدمته له ودون أن يترتب ويسعى إلى الملاءمة بين هذه الاعتبارات وبين مصلحة العامل الذي يجب أن يبقى في عمله ما دام قائماً به بأمانة وإخلاص وإتقان وأنه إن فعل

ذلك فقد أساء استعمال الحق وكان فصله للعامل فصلاً تعسفياً وبلا مبرر يازمه بالتعويض طبقاً لأحكام المادة ٦٩٥ مدنى والمادة ٣٩ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ وأنه لم يثبت أن الشركة أحضرت المالكينات الحاسبة لاستخدامها فى أعمالها وأن المستأنف عليهما أولى من غيرهما بالاشتغال بهذه المالكينات التى تتخذها الشركة سبباً لتوفيرهما وفصلهما من عملها .

وحيث إن كل ما تقدم من أقوال محكمة أول درجة مردود عليه بأن حق رب العمل فى فصل عماله الذين يستخدمهم بعقود غير محدودة المدة حق مطلق طبقاً للمادة ٣٦ من القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ يقدره هو حسب مقتضيات عمله ومصلحته فى إبقاء هؤلاء العمال أو توفيرهم لأن اعتبارات اقتصادية أو إدارية أو تنظيمية للعمل وفقاً لما يراه هو دون قيد أو حسيب عليه لأنه أدرى بنظام عمله وبحسن تنظيمه وبمصلحته فى إبقاء العامل أو انتهاء عقد استخدامه ولا يجوز لأى سلطة أن تتدخل فى شئونه هذه أو تفرض عليه رأياً معيناً وإلا صار الأمر الى الاضطراب فى أعمال أرباب الأعمال لاختلاف التقدير والنظر الى المسائل وحسن ترتيب الأعمال والمقدرة على التصريف والنظر البعيد إلى عواقب الأمور . وكل ما هنالك أن يكون رب العمل مسئولاً عن تعويض العامل عن هذا الفصل إذا أثبت هذا الأخيرة أنه فصل تعسفياً بغير مبرر عملاً بأحكام المادة ٣٩ من قانون عقد العمل الفردى — ولا يجوز هذا الفصل التعسفى أو الاستدلال عليه لعدم إبداء رب العمل لأسبابه أو عدم ثبوتها فإن على العامل المفصول إثبات ذلك .

(محكمة استئناف القاهرة فى ٣١ يناير ١٩٥٥ — فى الاستئناف رقم ١١٧٦ سنة ٧١ ق)

(١٦٦)

المبرأ : توقيع العامل على الخالصة النهائية باستلام جميع استحقاقاته تحت تهديد رب العمل بإبلاغ أمر اختلاسه لما فى عهده إلى النيابة . . لا يجوز له طلب التعويض بمقولة إن الفصل قد وقع بلا مبرر . . وإنما الفصل هنا يعتبر بمبرر طالما ثبت أنه وقع على الخالصة خشية تبليغ الأمر للنيابة لأنه فى هذه الحالة يعتبر مختلساً .

الحكم : وبما أنه عما يدعيه المدعى من أنه أكره على التوقيع على هذه الخالصة بعد أن هددته المدعى عليه بأن يبلغ النيابة باختلاس عهده ، فليس في ذلك إكراه يفسد أو يبطل من قيمة الخالصة النهائية لأن المدعى إذا كان قد خشي من تبليغ أمر الاختلاس إلى النيابة ووقع على الخالصة تحت تأثير هذا الظرف كان مختلساً وكان فصله بمرر لا يستحق عنه تعويضاً ، وليس أدل على أن المدعى قد وقع برضاه وإرادته على الإقرار السالف الذكر من أن الفصل وقع بتاريخ ١٨ يونية سنة ١٩٥٤ والتوقيع على الخالصة تم في اليوم الثاني ، وبذلك فهو سليم ويتعين الأخذ بها فليس فيها ما يخالف النظام العام ولا إكراه ولا تهديد في التوقيع عليها . وبما أنه متى تقرر صحة الخالصة والأخذ بها كانت دعوى المدعى عن طلب التعويض في غير محلها وعلى غير أساس متعينة الرفض .

(محكمة القاهرة الابتدائية — الدائرة العاشرة في ١١ يناير ١٩٥٥ في القضية رقم ١٥٩٤ سنة ١٩٥٤ حال كلي مصر)

(١٦٧)

المبرأ : تكاسل العامل عن البحث عن عمل بعد فصله لا ينفى حقه في التعويض وإن كان يحد من الضرر الذي أصابه وبالتالي يخفف من مسئولية الشركة .

الحكم : ولا يحول دون استحقاق المدعى هذا التعويض ما ثبت من أقوال هذين الشاهدين من أنه لم يسع لعمل ما وبالتالي ترفض دعواه بصدد التعويض كما ذهبت إلى ذلك الشركة ، إذ عدم السعي هذا لا ينفى أن الضرر قد أصاب المدعى من فصله وأنه يستحق تعويضاً عنه ، غاية ما في الأمر أن المحكمة رأت أن هذا التكاسل يحد من الضرر الذي أصابه ويجعله مساهماً فيه ويخفف من مسئولية الشركة بصدد فراغت كل هذا عند تقريرها التعويض المتقدم .

(محكمة القاهرة الابتدائية في ١٢ ديسمبر ١٩٥٤ — القضية رقم ١١١ سنة ١٩٥٤ كلي)

(١٦٨)

المبرأ : غلق الورشة التي يعمل بها العامل لسبب طارئ يعتبر مبرراً للفصل .

الحكم : وحيث إنه يستفاد من مناقشة المدعى بالجلسة أنه عمل باليومية لدى المدعى عليه بصفته مدة عشرين سنة بأجر يومية قدره ١٣٤ر٥ قرشاً بما في ذلك العمولة البالغ قدرها ١٠ ٪ وأنه فصل بسبب غلق الفرع الذى يعمل فيه لكثرة المصاريف على الإيرادات وبسبب امتناع الاستيراد على الشركة فيما كانت تعمل فيه من الاتجار بالسيارات .

وحيث إنه فيما يختص بالتعويض ، وقد أسسه المدعى على أن فصله وقع تعسفياً فإنه يبين أنه لم يكن ثمة تعسف فى الاستغناء عن خدماته بسبب ما أشار إليه المدعى مبرراً لفصله ، ومن ثم يتعين رفض طلب التعويض .

(محكمة القاهرة الابتدائية فى ٢٨ نوفمبر ١٩٥٤ — القضية رقم ١٨١٦ سنة ١٩٥٤ تجارى عمال كلى مصر)

(١٦٩)

المبدأ : فى إعادة العامل إلى عمله إذا ثبت أن فصله مكوناً للجريمة .

القرار : ومن حيث إنه عن طلب المدعى إعادته إلى عمله لدى الشركة المدعى عليها فإنه يجوز للمحكمة طبقاً للمادة ٣٩ مكرر من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ أن تقضى بإعادة المفضل إلى عمله إذا كان فصله مكوناً للجريمة المنصوص عليها فى المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٩ سنة ١٩٥٢ فى شأن نقابات العمال والجريمة آتفة الذكر هى فصل أحد العمال وتوقيع عقوبة عليه بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قرار من قراراتها المشروعة .

ولما كان فصل المدعى من عمله على ما انتهت إليه هذه المحكمة إنما حصل بسبب نشاط نقابى مشروع كان يقوم به — فترى المحكمة لذلك إعادته إلى عمله تطبيقاً للمادة ٣٩ مكرر من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

(محكمة الجيزة الابتدائية فى ١٧ أكتوبر ١٩٥٤ — فى القضية رقم ٦٨ سنة ١٩٥٤ تجارى)

هذا وقد قضى فى هذا الحكم استئنافياً بالإلغاء .. وجاء فى أسباب الإلغاء ما يأتى :

« وحيث إنه يخلص مما تقدم أن المستأنف عليه عجز عن إثبات ما ادعاه عن سبب فصله في التحقيق الذي أمرت به محكمة أول درجة أو على الأقل لم يقدم الدليل الكافي المقنع على هذه الدعوى — وبذلك يكون فصله عن عمله بسبب نشاطه النقابي غير ثابت فضلاً عن أن إعادته إلى عمله أمر جوازى متروك تقديره للمحكمة طبقاً لأحكام المادة ٣٩ مكرر من قانون عقد العمل الفردى نمرة ٣١٧ سنة ١٩٥٢ — وترى المحكمة من الظروف والملاسات — التي أشار إليها الشاهد (....) عن موضوع الشكوى التي قدمت ضد المستأنف عليه لبوليس بندر امبابه — لا محل لإعادة المستأنف عليه إلى عمله لأن فصله لم يكن مكوناً للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣ من القانون نمرة ٣١٩ سنة ١٩٥٢ .
(محكمة استئناف القاهرة في ٣١ يناير ١٩٥٥ — في الاستئناف رقم ١١٨٢ سنة ٧١ ق)

(١٧٠)

المبدأ : الحظر الوارد بعجز المادة ٤٥ إنما قصد به عدم حرمان العامل من أجره في مدة المرض ولا يمكن أن ينصرف إلى أن الفسخ الحاصل أثناء المرض يعتبر فصلاً بلا مبرر .

الحكم : ومن حيث إنه لا يمكن أن ينصرف الحظر الوارد بعجز المادة ٤٥ من أنه لا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المقرر له بمقتضى المادة ٣٦ أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى لا يمكن أن ينصرف إلى أن حصول الفسخ في أثناء المرض الذي استطال حتى جاوز المدة المسموح بها قانوناً للانقطاع عن العمل يعتبر فسخاً في وقت غير لائق وبلا مبرر — وإنما قصد منه أنه لا يحرم العامل من أجره في مدة المرض طبقاً لنص المادة ٢٥ من قانون عقد العمل الفردى .

(محكمة القاهرة الابتدائية في ٢١ فبراير ١٩٥٤ — في القضية رقم ١٧٦ سنة ١٩٥٣ ك)

(١٧١)

المبدأ (١) : في حالة الحكم بالبراءة في جنحة مرفوعة ضد العامل — يجب

إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفياً طبقاً للعادة ٣٠ من قانون عقد العمل الفردى .

(٢) يجب على العامل أن يقدم طلبه إلى مدير مكتب العمل خلال أسبوع بعد صيرورة الحكم نهائياً حائزاً لقوة الشيء المحكوم فيه — أى بعد انتهاء ميعاد الثلاثين يوماً الذى يجوز للنياية فى خلاله استئناف الحكم .

الحكم : وحيث إنه تأسيساً على ماتقدم يكون بمضى الثلاثين يوماً من تاريخ صدور الحكم بالبراءة فى ١٩٥٤/٥/١ قد وجبت إعادة المدعى إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفياً (م ٣٠ من قانون عقد العمل الفردى) . وتنطبق حينئذ أحكام المادة ٢٩ من القانون سالف الذكر — وتقريراً على ذلك يكون متعيناً على المدعى عليها من يوم صيرورة حكم البراءة نهائياً فى ١٩٥٤/٦/١ إعادة المدعى إلى عمله دون ما انتظار للفصل فى الدعوى المدنية المستأنفة — ويكون عدم إعادة المدعى عليها للمدعى فى هذا التاريخ فصلاً تعسفياً تنطبق عليه أحكام المادة ٣٩ من القانون سالف الذكر .

وإعمالاً لنص المادة ٣٩ المذكورة يكون متعيناً بالتالى على المدعى من ذلك التاريخ (تاريخ نهائية الحكم القاضى ببراءته) وحسب تقريره فى ١ من يونية سنة ١٩٥٤ أن يقدم طلبه إلى مدير مكتب العمل خلال أسبوع على الأكثر من ذلك التاريخ .

وحيث إن المدعى كما يتبين من طلبه المحرر فى ٢٠ يونية سنة ١٩٥٤ قد قام بتقديم طلبه بعد انقضاء الميعاد المذكور ومن ثم يكون مادفع به محامى المدعى عليها فى أن المدعى قد تراخى فى تقديم طلبه مفوتاً عليه ركن الاستعجال فى محله — إذ بانقضاء أسبوع على تاريخ نهائية الحكم بالبراءة دون ماسعى لمكتب العمل بتقديم الطلب خلال الأسبوع — ومن ثم يكون الطلب المقدم من المدعى بعد الموعد المحدد قانوناً — ويتعين بالتالى عدم قبول طلبه شكلاً .

(محكمة ميت غمر الجزئية فى ١٢ سبتمبر ١٩٥٤ — القضية رقم ١٠٧٥ سنة ١٩٥٤ محاماة — السنة ٣٥ ، العدد الخامس ، ص ٩٦٧) .

(١٧٢)

المبدأ : فوات الميعاد المنصوص عليه في المادة ٣٩ مكرر لا يمنع العامل من الالتجاء للمحكمة العادية وطلب إعادته للعمل .

الحكم : للعامل إذا لم يرد أن يرفع طلبه بوقف تنفيذ الفصل بالطريق الذي قرره المادة ٣٩ مكرراً من قانون عقد العمل الفردى بعد تعديلها أو كان قد فاته تقديم هذا الطلب في الميعاد أن يلجأ إلى الطريق العادى لمقاضاة صاحب العمل أمام المحكمة المختصة وأن يطلب أمامها الحكم بالتعويض الذى تملك أن تقضى به عينا بإعادة العامل إلى عمله إذا كان ذلك ممكناً وإلا فبالتعويض النقدي عن فسخ العقد تعسفاً بفصل العامل بغير مبرر — أما أن يترتب على التعديل المشار إليه أن يجعل الاختصاص بالفصل في إعادة العامل إلى عمله للمحكمة الميينة في المادة ٣٩ مكرراً من القانون المذكور دون غيرها وأن يكون ذلك في حالة حصول فصل العامل بالخالفه لنص المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٩ سنة ١٩٥٢ في شأن نقابات العمال فإنه يكون تخصيصاً بلا غرض ولا يتفق مع حكمة التشريع إذ أن فيه مضرة لصاحب الحق بحرمان العامل المفصول من اللجوء الى الطريق العادى للحصول على تعويضه عن الفصل الخاطيء أو الإخلال بالتزام صاحب العمل الناشئ عن العقد سواء أكان هذا التعويض عينا أو نقداً .

محكمة استئناف أسبوط في ٩ فبراير ١٩٥٤ — في القضية رقم ٦٤ سنة ٢٩ ق —
محاماة السنة ٣٤ ، العدد ١٠ ، ص ١٥٦٨ .

(١٧٣)

المبدأ : إذا أخطأ العامل رغم ما بذله في أداء عمله من عناية . . فإن هذا لا يعتبر خطأ جسيماً .

الحكم : ومن هذا حصل الخطأ الذى وقع فيه المستأنف عليه رغم ما بذل في أداء عمله من عناية ومثل هذا الخطأ الذى لم يقصد به إلحاق خسارة بالشركة

لا يمكن أن يوصف بأنه خطأ جسيم من شأنه أن يضع حداً لنهاية العقد الذى يربطه بالشركة وخصوصاً فى حالة كحالة المستأنف عليه إذ مغنى فى خدمة الشركة نحو ثمانية عشر عاماً وهو محل رضاء من جانب رؤسائه المباشرين ولم يلحظوا عليه إهمال أو استهتار .

(محكمة استئناف القاهرة فى ٨ فبراير ١٩٥٥ — الاستئناف رقم ١١٣٦ سنة ٧١ ق)

(١٧٤)

المبمأ : إذا عرضت الشركة فى خطاب الفصل على العامل المكافأة وبدل الإنذار . . فإن هذا يعتبر تسليماً منها بأن خطأ العامل لا يصل إلى حد الإخلال بالتزاماته الجوهرية .

الحكم : وقد سلمت الشركة نفسها بأن ما وقع فيه المستأنف عليه من خطأ لا يصل إلى حد الإخلال بالتزاماته الجوهرية الناشئة عن عقد العمل إذ عرضت عليه فى خطاب الفصل مكافأته وبدل الإنذار ومدخراته فى صندوق التوفير — ولو كان الأمر كما عادت إلى تقريره أخيراً لتسكت بحجها المستمد من المادة ٤٠ من القانون رقم ٣١٧ سنة ٥٢ والتي تقضى بحرمانه من المكافأة وبدل الإنذار — ولهذا تقرر هذه المحكمة ما ذهب إليه الحكم المستأنف من أن فصل المستأنف عليه لم يكن لأسباب تقتضيه فخرجت الشركة به عن حدوده المشروع وخالفت به مقتضيات العدالة .

(محكمة استئناف القاهرة فى ٨ فبراير ١٩٥٥ — الاستئناف رقم ١١٣٦ سنة ٧١ ق)

(١٧٥)

المبمأ : رب العمل هو المأزم بإثبات الحق الذى يدعيه فى فصل العامل .
الحكم : إن الأصل أن على العامل أن يثبت خطأ رب العمل فى استعمال سلطانه التأديبى إلا أنه لما كان ذلك يصدم فى النهاية بأن الفعل الخاطىء المنسوب

لرب العمل يؤدي — في حالة ما إذا كانت العقوبة التي توقعت هي الفصل —
 أى التأثير في مركز قانونى عادى وهو القائم بمقتضى العقد — فإن على رب العمل
 أن يثبت الحق الذى يدعيه في الفصل الذى يؤدي إلى فسخ العقد .
 (استئناف القاهرة محاماه السنة ١٩٥٢ — العددان ٦٥٥ رقم ١٠٩)

(١٧٦)

المبرأ : ١) فصل العامل للمرض الطويل والعجز عن العمل يعتبر فصلاً بمرر
 ٢) المؤسسة غير ملزمة بتشغيل العامل المريض في عمل أخف مما كان
 متفقاً عليه .

الحكم : ومن حيث إنه قد وضح هذا وكان الثابت من الخطاب المؤرخ
 ١١/١٠/١٩٥٤ والمقدم من المدعى عليه بجلسة ١٨/١٠/١٩٥٤ والسالف ذكره
 ومن دوسيه المدعى أن المدعى مرض مرضاً استوجب انقطاع عن العمل مدة متصلة
 تبلغ حوالى السنة وأنه فور خروجه من المصلحة — ولم يكن قد شفى بعد — توجه
 إلى الشركة فامتنعت عن قبول عودته إلى عمله . كما أن الثابت أيضاً من الأوراق
 أن مرض المدعى قد نتج عنه أنه أصبح غير قادر على أداء عمله المتفق عليه بصفة
 دائمة وعلى وجه مرض . وبذلك يكون عقد العمل الذى كان قائماً بين المدعى
 والمدعى عليه بصفته قد انتهى وفسخ بقوة القانون بالمرض الطويل وبالعجز عملاً
 بنص المادة ٤٥ المذكورة . ويكون القول من جانب المدعى بأنه فصل من عمله
 بلا مبرر قول غير صحيح ولا سند له من القانون .

أما عن مطالبة المدعى بتشغيله في أى عمل خفيف كما أوجبت المصلحة فإن
 هذا الطلب لا سند له من القانون ولا إلزام على الشركة المدعى عليها في قبوله .

(محكمة القاهرة الابتدائية في ٢٢ نوفمبر ١٩٥٤ — في القضية رقم ٣٥٦٢ سنة ١٩٥٣
 تجارى كلى مصرى) .

(١٧٧)

المبرأ : عدم الثقة في أداء عمل العامل وقيام الشبهة حول اسمه تكفى مبرراً

لفصله حتى مع عدم توافر إحدى حالات المادة ٤٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

الحكم : وحيث إنه وإن كان لم يتم في الدعوى الدليل على توافر الحالتين المبينتين في الفقرتين ٦/٣ من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ — غير أنه يبين من الأوراق التي استعرضتها المحكمة ما يكفي مبرراً لفصل المدعى لعدم الثقة في حسن أدائه لعمله على الوجه الذى يتطلبه العمل المنوط به ولقيام شبهة حول اسمه تكفى مبرراً لفصله الذى هو فى الأصل حق لرب العمل لا يقيده إلا أن يصدر من غير مبرر — ومن ثم يكون حق المدعى فى اقتضاء تعويض عن فصله غير قائم على حجة ويتعين رفضه .

(محكمة القاهرة الابتدائية فى ١٨ ديسمبر ١٩٥٤ — القضية رقم ١٩٤٧ سنة ١٩٥٤ تجارى كل مصر) .

(١٧٨)

المبرأ : إذا فصل العامل طبقاً لللائحة الجزاءات المعتمدة اعتبر الفصل بمرر .

المحكم : إذا فصل العامل طبقاً لللائحة الجزاءات المعتمدة من مصلحة العمل فيكون قد فصل بمرر ومن غير تعسف فلا يحق له المطالبة ببطلان أو تعويض عملاً بأحكام قانون عقد العمل الفردى .

(محكمة القاهرة التجارية فى القضية رقم ٣١٧٤ سنة ١٩٥١)

الباب السادس

في الفسخ بدون اعلان أو مكافأة
أو تعويض

(١٧٩)

المبدأ : إذا أخطأ العامل في اتباع تعليمات العمل رغم تكرار تنبيهه وإنذاره حق فصله دون إعلان أو مكافأة أو تعويض .

القرار : وحيث إن الحكم المستأنف قد أصاب الحق فيما قضى به من رفض دعوى المستأنف للأسباب التي استند إليها والتي تأخذ بها هذه المحكمة وتضيف إلى ذلك أن الشركة بدأت بتنبيه المستأنف إلى اتباع تعليمات تستلزمها حالة أعمالها ونبهته إلى ضرورة اتباع تلك التعليمات وتنفيذها بدقة وكانت تعاود الكتابة إليه في الموضوع الواحد مراراً عديدة ثم أحصت عليه أخطائه ومخالفاته لتلك التعليمات ثم أنذرت بما يترتب على أخطائه العديدة المتكررة وأخيراً كتبت إليه أحد مديري الشركة بلفت نظره بصفة خاصة إلى كل ذلك فلم يلق من المستأنف إذناً واعية واستمر في الإخلال بمقتضيات الوظيفة حتى اضطرت الشركة إلى فصله كما تدل على ذلك الخطابات العديدة الموجهة إليه والتي حوتها حافظة الشركة المستأنف عليها وقد راجعت المحكمة ترجمتها إلى اللغة العربية فأتضح أنها صحيحة .

وحيث إن الخطابات فيها ما يكفي للاقتناع بعدم أداء المستأنف لواجباته الأساسية حسب نظام العمل في الشركة دون وجوب الالتجاء إلى التحقيق وقد بينت المادة ٤٠ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الأحوال التي يجوز فيها لصاحب العمل فسخ العقد بغير إعلان سابق أو مكافأة أو تعويض ولا شك أن مبنائها أن العامل ارتكب خطأ وعملاً بقواعد المسؤولية التقصيرية أثبتت الشركة على عاملها إهماله .

(محكمة استئناف القاهرة ، الحكم رقم ٦٨٣ سنة ٧١ ق — الدائرة المدنية الثالثة — في ٢٢ نوفمبر ١٩٥٤) .

(١٨٠)

المبدأ : (١) لا يصح مجازاة العامل بالفصل إذا ارتكب خطأ مهنيًا عاديًا .

(٢) يصح الفصل إذا تكررت هذه الأخطاء على نحو غير عادى يعرض مصالح الشركة للخطر .

(٣) إذا كان الخطأ مما يقع فيه كل عامل فلا يجوز أن يتخذ من هذا الخطأ سبباً للفصل .

القراء : وبما أن الحكم المستأنف فى محله لأسبابه الواردة به والتي تأخذ بها هذه المحكمة والتي تحوى الرد على ما ورد بأسباب الاستئناف وتضيف هذه المحكمة إليها أنه لم يثبت من الأوراق أن العامل (....) أهمل فى أداء واجباته الجوهرية على نحو يدعو الشركة لفصله إذ لا شك فى أن كل عامل فى عمله معرض للأخطاء المهنية العادية ولا يصح أن يجازى بالفصل إلا إذا ظهر أنه تعمد هذه الأخطاء للاضرار بمصالح الشركة التي يعمل بها أو تكررت منه هذه الإخطاء على نحو غير عادى يعرض مصالح الشركة للخطر . والظاهر من مراجعة أوراق الدعوى أنه ليس من بينها دليل على خطأ المتهم فى عمله سوى حادثة تصادم السيارة التي يقودها المضخة الزيت الخاصة بشركة (....) وهو خطأ يقع فيه وفى أمثاله كل سائق ولا يجوز أن يتخذ منه سبب للفصل من العمل . وكان يصح أن يكتفى فى شأنه بخصم ما تحملته الشركة من خسارة نتيجة هذا الفعل من مرتب السائق أو مجازاته فوق ذلك بما يرى دون أن يصل ذلك الجزاء إلى الفصل .

(محكمة استئناف القاهرة ، الطائفة المدنية الثالثة — الحكم رقم ١٠٣١ ، ١١٠٣ سنة ٧١ ق فى ٣١ يناير ١٩٥٥) .

(١٨١)

المعمر : كيف يعتبر العامل أنه قد صدر منه اعتداء أو خطأ جسيم حسبما تقضى به المادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى .

الحكم : ومن حيث إنه قد ثبت من أقوال شهود المدعى عليه أن المدعين هتفوا بهتافات عداوية وتفهوا بالفاظ نابية تمس المدير العام وعضو مجلس الإدارة

المنتدب السيد (...). كما تمس مدير المصنع السيد (...). مما تعتبره المحكمة اعتداء مندرجاً تحت نص الفقرة العاشرة من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ إذ يكفي أن يقع من العامل اعتداء أياً كان بالقول أو بالفعل على صاحب العمل أو المدير المسئول ولو في غير وقت العمل ولسبب لا علاقة له بالعمل ولا يشترط أن يكون الاعتداء جريمة معاقباً عليها بل يكفي أن يكون متعارضاً مع الاحترام اللازم ... الخ

يضاف إلى ذلك ما ثبت من أقوال شهود المدعى عليه من أن المدعين أوقفوا الماكينات بقسم النسيج الذي يعملون به وعطلوا العمل بها ... وقد نشأ من وقف الماكينات وهو فعل خطأ خسارة مادية جسيمة .. وهو يتدرج تحت نص الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ... وبذلك يجوز للمدعى عليه فسخ العقد دون سبق إعلان ودون مكافأة أو تعويض استناداً إلى الفقرتين الثالثة والعاشرة من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ . وبالتالي يكون طلب المكافأة وبدل الإنذار والتعويض في غير محله متعيناً رفضه .

(محكمة القاهرة الابتدائية في ١٢ ديسمبر سنة ١٩٥٤ — القضية رقم ١٦٥٧ سنة ١٩٥٤) .

الباب السابع

في ايقاف العامل
اذا نسبت اليه جريمة

(١٨٢)

المبدأ : إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل المتهم إلى المحاكمة فلا إلزام على رب العمل بإعادة العامل وإنما لهذا الأخير أن يطالب بالتعويض على أساس الفصل التعسفي .

القراء : وبما أن رأى هذه المحكمة أن المادة ٣٠ من قانون عقد العمل الفردى رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ لا تلزم صاحب العمل إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة لاتهامه فى جنائية أو جنحة إضراب غير مشروع أو قضى ببراءته بإعادة العامل إلى عمله وإنما خولت له حق مطالبته صاحب العمل بتعويض باعتبار أن الفصل يعد تعسفياً وهذا مستفاد من صراحة الفقرة الثانية من المادة سالفة الذكر كما أن نصوص القانون لم تخول للمحكمة الحق فى الحكم بإعادة العامل إلى عمله إلا إذا كان فصله للجريمة المنصوص عليها فى المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ وهذا ما قضت به المادة ٣٩ مكرر من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ .

وبما أنه استناداً إلى ما تقدم يكون طلب الإعادة إلى العمل على غير أساس سليم من القانون ويتعين رفضه وبما أنه عن طلب التعويض عن الفصل التعسفى فهو فى محله إذ أن الثابت من تحقيقات الجنائية رقم ١٤ لسنة ١٩٥٤ عسكرية عليا كرموز أن النيابة لم تتهم أحداً من المدعين فى مقارفة الجريمة أو التحريض على ارتكابها وأن فصلهم تأسيساً على ذلك يعد فصلاً تعسفياً طبقاً لنص المادة ٣٠ من قانون عقد العمل الفردى .

(الأحكام رقم ٨١٦ ، ٨١٧ ، ٨٢٠ ، ٨٢١ سنة ١٩٥٤ ، ٨٢١ سنة ١٩٥٤ عمال كلى — بتاريخ ٢٦ أغسطس ١٩٥٤) .

(١٨٣)

المبدأ : (١) طبيعة عقد العمل . (٢) إذا نسبت إلى العامل تهمة السرقة اعتبر العقد موقوفاً حتى الفصل فى صحة هذه التهمة .

٣) لا يجوز لرب العمل أن يقطع علاقته القانونية بالعامل نهائياً قبل إصدار الحكم فيما نسب إلى العامل .

القرار: وحيث إن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين فكل طرف مدين للآخر فرب العمل يتعهد بدفع الأجر مقابل تعهد العامل بالعمل المطلوب فإذا ما أوقف رب العمل عاملاً نسبت إليه جريمة سرقة داخل دائرة العمل فطبقاً للحق المخول له في المادة ٢٧ من قانون عقد العمل الفردي اعتبر العقد موقوفاً حتى يقضى ببراءة العامل أو إدانته ويبقى العقد قائماً خلال هذه الفترة حتى إذا ما قضى ببراءة العامل انتهت مدة إيقاف العقد وتعين على رب العمل إنهاء إيقاف العقد وإعلان استعداده لاستئناف قيامه بتعهداته ويستأنف الطرف الآخر من العقد تنفيذ التزاماته . وحيث إن المدعى عليه الأول يقرر بأن المدعى هو الذى فسخ العقد من جانبه إذ لم يتقدم للشركة بعد الحكم بالبراءة طالباً استئناف العمل الأمر الذى يمجده المدعى .

وحيث إن هذا الذى يدعيه المدعى عليه الأول لا سند له من الواقع ذلك أن الشركة سجلت على نفسها بملف العامل الذى قدمته والحررة بياناته بمعرفتها أنها فصلت المدعى بتاريخ ١٩٤٧/١٢/٣١ مع أن الحكم القاضى ببراءته صدر فى ١٩٤٨/١/٣١ ورغم عدم إنكارها وقفها العامل من تاريخ إبلاغ حادث السرقة إلى البوليس ، ومن ذلك يبين بجلاء أن الشركة قد قطعت علاقتها القانونية بصفة نهائية من قبل أن يصدر حكم البراءة ولم تعلن استعدادها لعودة العامل بل فصلته بحجة تغيبه أكثر من ثلاث أشهر فإذا ما أضيف إلى ما تقدم ما شهد به شاهد المدعى من أنه طلب عودته للعمل فرفضت الشركة فيتضح بجلاء أن الفسخ كان من جانب الشركة وحدها .

ومن حيث إن المادة ٢١ من قانون عقد العمل الفردي تنص على أنه إذا كان العقد غير محدد المدة كان لكل من الطرفين الحق فى فسخه مع إعلان الطرف الآخر بذلك على أن يكون الإعلان سابقاً للفسخ بمدة قدرت بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهرى .

وحيث إنه وقد ثبت أن الفسخ لم يسبقه إعلان ومن ثم يستحق المدعى أجر ثلاثين يوماً فوق ما يستحقه من مكافأة عن مدة خدمته وهي أجر نصف شهر في العام الذي اشتغله بالشركة وذلك طبقاً لنص المادة ٢٣ من القانون .
(الحكم رقم ١٠٤٨ سنة ١٩٤٩ في ٢٧ يناير ١٩٥٣ — عمالي كل أسكندرية)

(١٨٤)

المبدأ : يجب إعادة العامل الموقوف إلى عمله بمجرد الحكم ببراءته ابتدائياً .
القراء : نصت المادة ٣٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ على أن ... الخ .
ويبين من مطالعة الفقرة الثانية من المادة المذكورة أنها تكفلت ببيان حكم القانون في هذه الحالة :

ولذلك يجب إعادة العامل الموقوف إلى عمله بمجرد صدور حكم — ولو ابتدائي — ببراءته وذلك لأن الحكم الابتدائي الصادر بالبراءة هو عنوان الحقيقة إلى أن يصدر ما ينقضه — ولم تشترط المادة المذكورة لعودة العامل الموقوف أن يكون الأمر الصادر بعدم تقديمه للمحاكمة أو الحكم الصادر ببراءته انتهائياً .
ومن ثم فيكون تشدد صاحب العمل في عدم إعادة العامل الموقوف إلى عمله إلا إذا صدر حكم انتهائي ببراءته في غير محله ولا يستند الى أساس من القانون .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٥ نوفمبر سنة ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٦٧ سنة ١٩٥٣)

(١٨٥)

المبدأ : (١) اذا حكم ببراءة العامل فيجب إعادته إلى عمله والا اعتبر فصله تصفياً مما يوجب الحكم للعامل بالتعويض .
(٢) لا يجوز للعامل المطالبة بالتعويض اذا ما اتهمه رب العمل بالسرقة ثم قضى ببراءته .

القراء : وحيث إن المدعى يقرر أن ضرراً أصابه نتيجة تعطله عن العمل أثر فسخ الشركة العقد فسخاً ليس له ما يبرره وعدم اهتدائه الى عمل يلتحق به .

وهو قول له ما يؤيده من أقوال شاهده من أنه سعى الى الشركة ليستأنف عمله بها فلم يجب إلى طلبه وهو دليل التعطل كما أن له ما يؤيده من ظروف الحال ضد متهم في سرقة تثير الريبة في أمره لدى أصحاب العمل ولبت حتى قضى ببراءته ليعود الى العمل فخالفت الشركة بينه وبين استئناف عمله بها وهو لا شك ضرر يستأهل الحكم بتعويض عنه .

وحيث إن المبلغ المطالب به مبالغ فيه وترى المحكمة في تقديره مراعية في ذلك نوع العمل وسن المدعى ومدة خدمته بمبلغ ٨٠ جنيهاً .

وحيث إنه عن التعويض الذى يطالب به المدعى عن التشهير به واتهامه بالسرقة زوراً فإنه من الثابت أن التبليغ حق من الطرق المباحة للفرد وقد يكون واجب في بعض الأحوال للتعاون مع الهيئات المختصة على اظهار الحق لصالح المجموع فإذا ما استعمل هذا الحق أو ذلك الواجب فإنه لا يمكن أن يرتب مسئولية أو يدعى الى مؤاخذه ما دام التبليغ مطابق للحقيقة ولم يكن المبلغ سوى القصد أو كان قد تسرع في تبليغه ولم يحتط فيه .

(الحكم رقم ١٠٤٨ سنة ١٩٤٩ في ٢٧ يناير ١٩٥٣ — محال كلى اسكندرية)

(١٨٦)

المبرأ : (١) إذا فصل العامل فور اتهامه بالشروع في سرقة ولم يعد إلى عمله بعد الحكم ببراءته اعتبر الفصل بلا مبرر .
(٢) في فسخ العقد الغير محدد المدة .

القرار : ومن حيث إنه يستبين مما تقدم أن المدعى عليه إذ قرر فصل المدعى فور اتهامه بالشروع في السرقة ولم يعده إلى عمله يعد الحكم بتبرئته قد فعل مختاراً الأمرين الآتين :

(أولها) أنه فسخ عقد العمل من جانبه بدون مسوغ قانونى .
(ثانيهما) أنه لم يتم بإعلان المدعى برغبته في فسخ العقد وإعطائه المهلة القانونية .
ومن حيث أنه عن الأمر الثانى فالمقرر قانوناً أنه لا يجوز لأحد طرفى عقد

العمل غير المحدد المدة أن يستعمل حقه في الفسخ إلا بعد إعلان الطرف الآخر بذلك حتى يتمكن العامل من البحث عن عمل آخر أو رب العمل عن البحث عن عامل آخر . وقد نصت الفقرة الثانية من المادة ٦٩٤ من القانون المدني 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 في استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار بطريقة الإخطار مدته بينتها القوانين الخاصة . وقد أوردت المادة الحادية والعشرون من قانون عقد العمل الفردى بيان المدة التي يجب أن تنقضى بين الإعلان والفسخ وهي تختلف باختلاف أجر العامل وهل هو يومي أو أسبوعي أو شهري . فهي ثلاثة أيام لعمال المياومة وسبعة أيام للعمال المعيّنين بأجر أسبوعي وثلاثون يوماً للعمال المعيّنين بأجر شهري . فإذا لم يقم الطرف الذي فسخ العقد بإعلان الطرف الآخر مراعيًا المهلة القانونية ألزم بدفع تعويض له مساوياً لأجر العامل عن مدة الإعلان أو عن الجزء الباقي منها ويحتسب التعويض على أساس متوسط ما يتناوله العامل في الأشهر الثلاثة الأخيرة من أجر ثابت ومرتببات إضافية وذلك حسبما تنص المادة الثانية والعشرون من القانون .

(الحكم رقم ٣٦٩ سنة ١٩٥٢ — مدني كفر الدوار)

(١٨٧)

المبرأ : ١) الإيقاف بسبب الاتهام هو إيقاف احتياطي أو إجراء تحفظي وليس بعقوبة .

٢) الفصل المؤسس على الاتهام يعتبر استباقاً للحوادث ومخالفة صريحة لنص القانون .

٣) إذا صدر الحكم بالبراءة وجب إعادة العامل إلى عمله .

٤) ليس للعامل المطالبة بأجر عن مدة إيقافه .

القراء : ومن حيث إنه يستفاد من ذلك أن اتهام المدعى بالشروع في سرقة بعض الأقمشة المملوكة للشركة تخول للمدعى عليه الحق في وقفه عن العمل من تاريخ إبلاغ البوليس بالحادثة في ١٩٥٠/٧/٨ . وهذا النوع من الإيقاف يقترب بالإيقاف

الاحتياطي إذ هو إجراء تحفظي وليس بمقبولة . والمقصود منه إبعاد العامل عن الحل الذي يشتغل فيه إلى أن تثبت الجهة ذات الاختصاص قانوناً في تهمة منسوبة إليه بما أوردته المادة السابعة والعشرون ويستنتج من ذلك بطريق مفهوم المخالفة — أن المدعى عليه لم يكن له الحق في فصل المدعى استناداً إلى مجرد اتهامه بالشروع في السرقة ، إذ أن فصله المؤسس على الاتهام وحده يعتبر استباقاً للحوادث ومخالفة صريحة لقانون عقد العمل الفردي الذي يوجب على صاحب العمل في هذه الحالة انتظار صدور القرار من الجهة المختصة وتوقيع ما يلائمه من جزاء . بل قضت المادة الثلاثون من قانون عقد العمل الفردي على الحالات التي يجوز لصاحب العمل فيها فسخ العقد من جانبه دون مكافأة ودون سبق إعلان ومنها — حالة الحكم على العامل الجنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق . ومؤدى ذلك بصريح النص — أن حق الفسخ — دون مكافأة — مبني على الحكم بالادانة في إحدى هذه الجرائم لا على مجرد الاتهام بارتكابها .

ومن حيث إنه لذلك يكون القرار الصادر من المدعى عليه بفصل المدعى من عمله قد جانب الصواب إذ جاء مبنيًا على مخالفة صريحة لنصوص القانون ، وكان الواجب على المدعى عليه الاكتفاء بوقف المدعى عن عمله حتى يصدر الحكم النهائي في الدعوى كما كان واجباً عليه كذلك أن يعيد المدعى إلى عمله بعد صدور الحكم النهائي ببراءته مما أسند إليه وذلك حسبما نصت الفقرة الرابعة من المادة السابعة والعشرين التي سبق إيرادها .

ومن حيث إن القرار بفصل المدعى عن عمله يعد فسخاً لعقد العمل الفردي من جانب رب العمل ، أي المدعى عليه ، ومن جهة أخرى فإنه يقطع الصلة بين المدعى وعمله فهو بهذه المثابة يعتبر متضمناً إبعاده عن العمل . ولما كان من حق المدعى عليه وقف المدعى عن عمله بمجرد اتهامه دون أن يلزم بإعطائه أجراً عن مدة الوقف إلا في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الخامسة من المادة ٢٧ من القانون ولا وجه لتطبيقها في هذه الدعوى ، فإنه لا محل لما يطلبه المدعى من أجر عن هذه المدة .

الباب التاسع

في اعانة الغلاء

(١٨٨)

المبرأ : العلاوة الإضافية الممنوحة بجانب إعانة الغلاء لا تعتبر علاوة دورية.
القرار : وحيث أنه يتضح من هذه البيانات أن المصنع اعتاد أن يصرف لعماله إعانة غلاء المعيشة حسب الجدول المرافق للأمر العسكري ٩٩ سنة ١٩٥٠ وإلى جانبها علاوة إضافية أخرى فيصح له بهذا اعتبار هذه العلاوة الإضافية ضمن إعانة الغلاء كما أن له أن يبقها في خانة خاصة ولا يمكن اعتبار هذه العلاوة الإضافية علاوة دورية كما يطلب العمال ويتعين بهذا رفض هذا الطلب بشقيه .
 (هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٧٤ سنة ١٩٥٤)

(١٨٩)

المبرأ : لا يسقط الحق في علاوة الغلاء بمضى السنة طالما أن هناك مانع أدبي من المطالبة بإعانة الغلاء .
الحكم : وحيث إنه بخصوص مادفع به المدعى عليه في مذكرته بسقوط حق المدعى في علاوة الغلاء بمضى سنة من تاريخ استحقاقها عملاً بالمادة ٣٨٧ مدني فإن هذا الدفع غير مقبول لقيام المانع الأدبي من المطالبة بإعانة الغلاء أثناء قيام عقد العمل وهو مانع يوقف سريان التقادم لما تنطوي عليه علاقة العمل من صلة بين العامل ومخدومه تبعث على الاحترام والنقة ويستحيل معها على الدائن العامل أدبياً أن يطالب بحقه (إسكندرية الابتدائية في ٣٠/١٢/١٩٥١ مجلة المحاماة ص ١٤٣٩ سنة ١٩٢٢) .

(محكمة القاهرة الابتدائية ، الدائرة التاسعة عمال ، في ١٠ أكتوبر ١٩٥٤ — القضية رقم ١٠٩٧ سنة ١٩٥٤ تجارى) .

(١٩٠)

المبرأ : تعتبر علاوة الغلاء جزءاً متمماً من الأجر الثابت .. ولهذا فهي تضاف للأجر الأصلي عند احتساب المكافأة .

الحكم : ومن حيث إنه فيما يختص بعلاوة الغلاء — فإنها تقرر لمواجهة ازدياد تكاليف المعيشة ولتعويض القوة الشرائية للجنيه — وبذلك تكون جزءاً متمماً من الأجر الثابت — ويكون الحكم الابتدائي قد أصاب في إضافتها للأجر الأصلي عند احتساب المكافأة .

(استئناف القاهرة في ١٨ يناير ١٩٤٨ — القضية ١٤٥/١٣٢ سنة ٦٤ ق)

(١٩١)

المبدأ : إذا تأسست الشركة بعد صدور الأمر العسكري رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ ، وحددت أجور العمال شاملة لإعانة الغلاء فلا يجوز المطالبة بالزيادة فيما بعد .

القرار : ومن حيث إن النزاع حول الطلبات الثلاثة الأولى فإن مكتب العمل رأى أن شكوى العمال في غير محلها لما استبان له من أن الشركة بوضعها الحالي تأسست في عام ١٩٥٢ أى بعد صدور الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ وحددت أجور العمال بعقود تحررت شاملة للأجور وعلاوة الغلاء وكانت مجزية للعمال قبلوها بمحض اختيارهم وتحررت السراكي على أساسها ولم يجد جديد جديد رغم الأزمة التي بدت بوادرها فلا محل بعد ذلك لتغيير نظام الشركة ولا لزيادة الأجور ولا لتعيين عمال جدد — وترى الهيئة أن هذه الأقوال في محلها ويتعين رفض هذه الطلبات .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣ سنة ١٩٥٤)

(١٩٢)

المبدأ (١) : لا يعفى الشركة من تطبيق الأمر العسكري رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ قولها إنها راعت في تحديد الأجور حالة الغلاء .

(٢) ليس للشركة أن تحتج بعدم قدرتها المالية عن تحمل فئات إعانة الغلاء .

القرار : وحيث إنه يبين من مطالعة تقرير مفتش أول مكتب العمل والكشوف المرافقة له أن الشركة المدعى عليها لم تطبق الأمر العسكري رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ على مستخدميها وعمالها . وإن كانت قد منحت بعد صدور هذا الأمر فريقاً من مستخدميها وعمالها ذوى المرتبات الشهرية علاوة متعددة أضافت بعضها إلى المرتب الثابت .. وأضافت البعض إلى إعانة الغلاء تصل في كثير من الحالات إلى النسبة المقررة في الأمر العسكري سالف الذكر إلا أنها بالنسبة للعمال المعينين بأجر يومية لم تطبق عليهم أحكام هذا الأمر وكل ما فعلته بشأنهم أن زادت أجورهم ٢٠ ملياً لكل منهم .

وحيث إن ما تذرعت به الشركة من القول بأنها عند ما بدأت نشاطها في أوائل سنة ١٩٤٨ إنما راعت في تحديد أجور مستخدميها وعمالها حالة غلاء المعيشة فكان الذى يحصلون عليه عند بدء تعيينهم لا يقل عما يمنح لأمثالهم من العمال في المؤسسات الأخرى وأنها رغم ذلك كانت تمنح عمالها الفئات المقررة في الأمر رقم ٥٤٨ سنة ١٩٤٤ كاملة غير منقوصة . وبذلك أصبحت فئات علاوة الغلاء التى تصرف لهم تزيد على الفئات الواردة بالجدول المرفق بالأمر رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ ومن ثم يتعين العمل بالفئات المقررة فعلاً ولا محل لتطبيق فئات الأمر السالف الذكر كما تنص على ذلك المادة السادسة من الأمر المذكور .

هذا القول من جانب الشركة لا سند له فى الأوراق بل على العكس فقد ثبت من تقرير مفتش أول مكتب العمل ومن الكشوف المرافقة له والتي تتضمن مقارنة أجور عمال هذه الشركة عند بدء تعيينهم بأجور أمثالهم من عمال شركة (. . .) إنما تقل عن أجور الآخرين وأن الشركة لم تعمل على تطبيق أحكام الأمر رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ وإن كانت علاوات الغلاء لبعض مستخدميها وعمالها قد وصلت إلى النسب المقررة فى هذا الأمر فقد كان ذلك عن طريق منح الشركة لهؤلاء المستخدمين والعمال علاوات متفاوتة وكان أولى بالشركة أن تحترم هذا الأمر وترفع نسبة علاوة الغلاء لجميع مستخدميها وعمالها تنفيذاً لأحكامه دون التواء فى التنفيذ ولهذا يكون المدعون على حق فى مطلبهم الأول الخاص

بتقرير حقهم في إلزام الشركة بتطبيق أحكام الأمر رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ عليهم جميعاً بدون استثناء فإذا ما أغفلت الشركة تطبيق أحكام الأمر ٩٩ سنة ١٩٥٠ عليهم جميعاً بعدئذ كان لمن أضر من جراء ذلك أن يرفع أمره إلى القضاء لإنصافه وليس للشركة أن تحتج بعدم قدرتها المالية وعجز ميزانيتها عن تحمل فئات غلاء المعيشة على الوجه المبين في هذا الأمر طالما أن الأمر رقم ٣٥٨ سنة ١٩٤٢ قد رسم لها طريق الإعفاء من تنفيذه فإذا ما تراخت في استعمال هذا الحق فهذا شأنها .

(هيئة تحكيم اسكندرية — النزاع رقم ٣٧ سنة ١٩٥٣)

(١٩٣)

المبدأ : لا يجوز طلب استمرار صرف علاوة الغلاء الخاصة بمنطقة القتال لمن يغادر هذه المنطقة .

القرار : إذا كان العمل في المؤسسة التي مقرها السويس جار على منح العمال علاوة غلاء خاصة لهذه المنطقة — فإنه لا يمكن اعتبارها جزءاً من أجر العامل إذ هي تمنح لظروف محلية خاصة والمقيمين في منطقة القتال — ولذلك فإنه يترتب على نقل العامل من هذه المنطقة لأي سبب كان خصم هذه العلاوة من أجره الأمر الذي لا يمكن معه القول بأنها جزء من هذا الأجر .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٥ أكتوبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٤٩ سنة ١٩٥٣)

(١٩٤)

المبدأ : طلب صاحب العمل إعفائه من صرف إعانة الغلاء لعماله أمر يخرج عن اختصاص هيئة التحكيم .

القرار : حيث إن إعانة الغلاء من الأمور التي نظمها الأوامر العسكرية الصادرة في هذا الشأن تبعاً .

وحيث إن تلك الأوامر العسكرية قد حددت طريقة تطبيق إعانة الغلاء

والنسب المثوية الواجب مراعاتها كما حددت الجهات المختصة بنظر طلبات الإعفاء من تطبيقها — لذلك فإن الهيئة تعتبر غير مختصة بنظر هذه الطلبات — هذا فضلا عن أن طلب الإعفاء في حد ذاته لا يعتبر نزاعاً بين صاحب العمل وعماله مما يدخل في اختصاص هيئات التحكيم .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٨ يناير سنة ١٩٥٣ — النزاع رقم ٧ سنة ١٩٥٣)

(١٩٥)

المبرأ : المؤسسات العلمية الخيرية لا تخضع لأحكام الأمر العسكري ٩٩ سنة ١٩٥٠ الخاص بإعانة غلاء المعيشة .

القرار : حيث إن ما يقصده المشرع في الأمر العسكري رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ من كلمة عامل إنما يقصد ذلك الذي يعمل في التجارة أو في الصناعة عاملاً لصالح رب العمل الذي ينبغي من عمله الربح والمضاربة المالية — ولا يمكن أن يقصد المشرع مدلولاً آخر لهذه الكلمة — فبذلك يخرج من نطاق تطبيقه كل عامل يعمل في مؤسسة لا يقوم نشاطها على أساس هذا الربح وهذه المضاربة المالية . ذلك لأن مثل هذه المؤسسة إنما أعدت للخير المحض ولا يمكن أن توصف بأنها تجارية أو صناعية إذا هي كسبت من عملها لتغطي مصاريفها الحتمية الضرورية لاستمرار هذا النشاط . كما أنه لا محل لاعتبار عنصر الخسارة إذا هي خسرت من مقومات ذلك الوصف .

وحيث إن (...)؟... إنما أنشئت بترعات رجال الخير وصدقاتهم وإعاناتهم السنوية لنشر ناحية خاصة من نواحي النشاط النقائي والعلمي — ولا يقصد القائمون عليها أى ناحية أخرى مادية مهما أصاب هذا النشاط كسباً أو خسارة مالية . فإن هي كسبت في سبيل مزاوتها لنشاطها فقد أصاب القائمون عليها ناحية معنوية وناحية أخرى مادية تخصصها في توسيع نطاق نشاطها . وإن هي خسرت في سبيل نشاطها فلها ما يعوضها مما يجود به رجال البر من كل ملة لتحقيق الغرض الذي

أعدت له وهو الخير المحض وكسبت في الوقت نفسه الناحية المعنوية التي قصدت من إنشائها .

وحيث إنه يخلص مما تقدم أن المؤسسة الثقافية المذكورة إنما هي بعيدة كل البعد عن المدلول الذي قصده المشرع من إصداره للأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإعانة غلاء المعيشة . لذلك فإنها لا تخضع للأحكام الواردة به .

(هيئة تحكيم الإسكندرية في ١٢ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٣٦ سنة ١٩٥٣)

(١٩٦)

المبدأ : لا خطأ إذا كان الأجر الثابت دون ضم إعانة الغلاء إليه هو أساس تقدير المكافأة طالما أن هذا النظام فيه فائدة للعامل .

الحكم : إذا كان الحكم قد قرر أنه ليس للعامل أن يجمع في مطالبته بين مزايا النظام الذي وضعه رب العمل وبين المزايا المحولة له بمقتضى قانون عقد العمل الفردى بل له أن يطلب القضاء له بأيهما أكثر فائدة له — ثم بين الحكم أن معاملة العامل وفقاً لنظام الشركة التي يعمل بها على أساس تقدير المكافأة على الأجر الثابت دون ضم علاوة الغلاء أفيد له من معاملته وفقاً للمادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ سنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى — فإن هذا الذي قرره الحكم لا خطأ فيه بل هو تطبيق صحيح للمادة ٣٨ من القانون المشار إليه .

(نقض ٢٠ مايو سنة ١٩٥٤ — القضية رقم ٣٦٧ سنة ٢١ ق)

(١٩٧)

المبدأ : إذا حصل الاتفاق على الأجر بعد صدور الأمر ٩٩ سنة ١٩٥٠ فإنه يفترض فيه أنه قد راعى إعانة الغلاء .

١) الحكم : إذا اتفق على الأجر بعد صدور الأمر ٩٩ سنة ١٩٥٠ بتقرير

علاوة الغلاء لمستخدمى وعمال المحال الصناعية والتجارية — فيكون الأجر المتفق عليه شاملاً لعلاوة الغلاء .

(محكمة شئون عمال القاهرة — القضية رقم ٢٦٤١ سنة ١٩٥٣)

(٢) الحكم : وعلى هذا يكون المدعى وقد عين فى أول يناير سنة ١٩٥١ بمرتب ٣ جنيه و ٣٨٠ ملياً شهرياً إنما قد عين على أساس الأجر الواجب أدائه له وفقاً للأمر ٩٩ سنة ١٩٥٠ — ويكون أجره شاملاً لعلاوة الغلاء المنصوص عنها فى الأمر المذكور — ويؤكد وجهة النظر التى وصلت إليها المحكمة ما تضمنته المادة ٣ من الأمر ٩٩ سنة ١٩٥٠ من أنه لا يجوز أن يقل أجر العامل عن اثنى عشر قرشاً ونصف يومياً أو ٣١٢ر٥ قرشاً شهرياً بما فى ذلك إعانة الغلاء .

(محكمة شئون عمال القاهرة ، فى ٢٣ فبراير ١٩٥٤ — للأستاذ كامل محمد بدوى)

(١٩٨)

المعبراً : تعتبر إعانة الغلاء متعلقة بالنظام العام فلا يجوز التصالح على نزول العامل عن جزء منها .

الحكم : متى كان الحكم المطعون فيه إذ قضى برفض التصديق على الصلح الذى نزل بموجبه المطعون عليه عن جزء من إعانة الغلاء التى يستحقها قبل الطاعة بموجب الأمرين ٣٥٨ سنة ١٩٤٢ و ٥٤٨ سنة ١٩٤٤ والمرسوم بقانون ١٠٢ سنة ١٩٤٥ — قد أقام قضاؤه على أن الصلح يخالف أمراً عدده المشرع من النظام العام — ذلك أنه ذكر فى ديباجة الأمر العسكرى رقم ٣٥٨ سنة ١٩٤٢ أن المشرع إنما يقرر إعانة الغلاء للعمال ويلزم بها رب العمل إلزاماً لا مسبيل إلى التخلص منه لاعتبارات تتعلق بالنظام العام وهما توفير مورد للعامل لمواجهة ارتفاع نفقات المعيشة تبعاً لزيادة أسعار الحاجيات الضرورية كما أكد صلة ما قرره بالنظام العام بما أورده فى المادة الثامنة فى الأمر المذكور من اعتبار تخلف رب العمل عن دفع هذه الإعانة جريمة معاقباً عليها جنائياً — فإن 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 .

(نقض مدنى فى ٢١ فبراير ١٩٥٢ ، مجلة التشريع والقضاء — السنة ٥ العدد ١٨ رقم ١٥٤)

(١٩٩)

المبرأ : لالمحل للمقارنة بين عمال الشركات وعمال الحكومة من حيث صرف إعانة غلاء المعيشة بمنطقة القنال .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الثانى الخاص بصرف علاوة غلاء المعيشة المخصصة لعمال الحكومة الذين يعملون بمنطقة القنال . فترى الهيئة أن هذا المطلب لاسند له من القانون ولا جرى به العرف فى الشركة وأنه لالمحل للمقارنة بين عمال الشركات وعمال الحكومة فى هذا الصدد لاختلاف ظروف كل منها وطبيعة العمل الذى يقومون به ويتعين لذلك رفض الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٣ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٣٣٣ سنة ١٩٥٣)

(٢٠٠)

المبرأ : عدم إلزام رب العمل بصرف إعانة غلاء لعماله الذين يقل عددهم عن الـ ٥٠ بالنظر إلى حالته المالية .

القرار : ومن حيث إنه واضح من المستندات المقدمة من الشركة ومن تقرير مفتش مكتب العمل أن عدد عمالها لا يتجاوز الخمسين عاملاً وأن حالتها المالية لا تمكنها من صرف إعانة غلاء المعيشة لعمالها إذ نقص إنتاجها فى السنوات الأخيرة سنة بعد أخرى كما نقصت بالتالى قيمة مبيعاتها وازدادت خسارتها ولاستطيع الهيئة إزاء هذه الحالة وإبقاء على الشركة وما تؤديه من نشاط فى صناعة السجائر المصرية

ولصالح العمال أنفسهم ، لا تستطيع أن تزيد في أعبائها المالية بتقرير حق العمال والمستخدمين في صرف إعانة غلاء المعيشة وترى إعفاء الشركة منها إعمالاً لنص القانون ومراعاة للظروف المتقدمة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٦ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٢٢ سنة ١٩٥٤)

(٣٠١)

المبدأ : عمال المستشفيات لا تسرى عليهم إعانة الغلاء .

الحكم : إن المستشفى لا تعتبر مؤسسة تجارية لأن هدفها إنساني محض .
ومن ثم فعلاً بالأمر ٣٥٨ سنة ١٩٤٢ الذي قصر دفع إعانة الغلاء لعمال المحال الصناعية والتجارية لا يستحق عمال المستشفيات إعانة غلاء .

(محكمة استئناف الاسكندرية في ١٤ ديسمبر ١٩٥٤ — الوجيز للأستاذ تادرس

ميخائيل ص ١٩٢٧)

(٢٠٢)

المبدأ : المعهد العلمى لا يخضع للأمر ٩٩ سنة ١٩٥٠ بشأن اعانة الغلاء .

الحكم : ومن حيث إنه متى تقرر ذلك وكان الثابت أن المعهد الذى يشرف المدعى على إدارته لا يستهدف الربح بل الغرض من إنشائه تحقيق أغراض علمية بحثية ، لذلك فإنه لا تطبق بشأنه بحال أحكام الأوامر العسكرية سالفة الذكر المقررة لإعانة غلاء المعيشة .

(محكمة شئون عال القاهرة — القضية رقم ١٧٦٥ سنة ١٩٥٣)

الباب التاسع

في تحديد وتنظيم ساعات العمل
والاجور الاضافية

(٢٠٣)

المبدأ ١) ليس إلزاماً على رب العمل أن يساوى بين عماله وعمال شركة أخرى من حيث إعانة الغلاء .
٢) تحويل العمال إلى ملك الشهرية هو من صميم الأعمال التنظيمية الداخلية . ولذا لا يجوز التدخل فيه .

القراء : وحيث إنه عن الطلب الثانى الخاص بجعل غلاء المعيشة الخاص بجميع العمال بالنسبة لأجورهم وفقاً للكادر المقترح والمشار إليه فى البند السابق مماثلة لعلاوة الغلاء التى تقرها شركة (....) لعمالها فإنه يتعين رفضه تبعاً لرفض الطلب الأول أما تحويل جميع العمال الذين يعينون فى خدمة الجمعية خمس سنوات إلى ملك عمال الشهرية فهذا من صميم الأعمال التنظيمية الداخلية للشركة ومن شأنها وحدها تقدير عمل مستخدميه وعمالها ومكافآتهم ولا شأن للهيئة بذلك فيتعين رفض هذا الطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٧ يونية سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٩ سنة ١٩٥٤)

(٢٠٤)

المبدأ : علاوة الغلاء تدخل ضمن الأجر عند حساب المكافأة :
الحكم : من حيث إنه فيما يختص بعلاوة الغلاء فإنها تقرر لمواجهة ازدياد تكاليف المعيشة ولتعويض القوة الشرائية للجنيه — وبذلك تكون جزءاً متمماً للأجر الثابت ويكون الحكم الابتدائى قد أصاب فى إضافتها للأجر الأسمى عند احتساب المكافأة .

(محكمة استئناف القاهرة فى ١٨ يناير سنة ١٩٤٨ — مجموعة مصطفى كامل رقم ١٥)
 وفى هذا المعنى (محكمة استئناف الإسكندرية فى ١٩ ديسمبر سنة ١٩٥١ فى القضية رقم ٣٢٨)

(٢٠٥)

المبدأ : إذا كانت ساعات العمل الجارى عليها عمل الشركة محددة

ثمانى ساعات ونصف . فإن أى زيادة بعد ذلك يعتبر عملاً إضافياً — إذ هذا لا يتعارض مع القانون الذى جعل الحد الأقصى لساعات العمل تسع ساعات فى اليوم .

القرار : ومن حيث إنه يتبين من مطالعة تقرير مكتب العمل ومن مذكرة الشركة نفسها أن ساعات العمل الأصلية ظلت طوال مدة العمل ثمانى ساعات ونصف وأنه إذا اقتضت ظروف العمل تشغيل العمال تسع ساعات فى اليوم اعتبرت النصف ساعة الزائدة وقتاً إضافياً يستحق عنه العامل أجراً ومن ثم وجب أن تلتزم الشركة هذا النظام وتنفذه وليس فى ذلك ما يتعارض مع نصوص القانون رقم ١٤٧ سنة ١٩٣٥ بشأن تحديد ساعات العمل التى جعلت الحد الأقصى لساعات العمل تسع ساعات فى اليوم إذ أن هذا النص لا ينفى أن تكون ساعات العمل أقل من هذا القدر ويكون ما زاد على ذلك من وقت عمل إضافى يحتسب للعامل عنه أجر أضافى بدون زيادة عن الأجر الأسمى إلا فيما زاد على التسع ساعات للمقرر قانوناً وذلك عملاً بنص المادتين الأولى والثالثة من القانون المشار إليه وهو ما تقوم به الشركة فعلاً .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٤٨ سنة ١٩٥٤)

(٢٠٦)

المبدأ : طبيعة عمل الموظف تختلف عن طبيعة عمل العامل .. لذلك لا يجوز طلب المساواة بينهما فى ساعات العمل .

القرار : ومن حيث إن النقابة فى طلب المساواة للموظفين الذين يعملون بالمطارات بالعمال من حيث ساعات العمل على اعتبار أنهم جميعاً يعملون فى ظروف متشابهة قول لا سند له من القانون ولا من الواقع إذ أن طبيعة عمل العامل يختلف عن طبيعة عمل الموظف ولا سبيل إلى المقارنة بينهما والتسوية فى ساعات العمل كما أن لكل فئة لائحة استخدام خاصة وشروط عمل تختلف بالنسبة لكل منهما

ومن ثم يتعين عدم إجابة النقابة إلى طلب المساواة في ساعات العمل بين العمال والموظفين ما دامت الشركة لا تخرج في ذلك على نصوص القانون .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٩٨ سنة ١٩٥٤)

(٢٠٧)

المبدأ : إلزام رب العمل بأن يعمل على أن يتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة بحيث لا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية .

القرار : أما عن طلب النقابة الذي أوضحته في مذكرتها الأخيرة بتوفير فترات للراحة أثناء العمل استناداً إلى نص المادة الرابعة من القانون رقم ٧٢ سنة ١٩٤٦ بشأن ساعات العمل فهذا ما تقرها الهيئة عليه ولا سبيل إلى نكراؤه إذ يجب أن يتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة مع تحديد هذه الفترات بحيث لا يشتغل المستخدم أو العامل أكثر من خمس ساعات متتالية ويتعين تقرير حق المستخدمين في ذلك على ألا تدخل هذه الفترات المخصصة للراحة في ساعات العمل اليومي المقررة بنظام الشركة ولوائحها .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٩٨ سنة ١٩٥٤)

(٢٠٨)

المبدأ : إذا كانت الشركة قد منحت بعض عمالها تخفيضاً في ساعات العمل الأسبوعية القانونية . فإن هذا لا يخلق لباقي عمالها في الفروع الأخرى حقاً في هذا التخفيض إذا كانت ظروف وطبيعة العمل مختلفة بين الفريقين :

القرار : وحيث ان النقابة تؤسس طلبها على أن عمال الشركة في فروعها المختلفة وحدة واحدة يجب أن يسودهم نظام واحد وأنه ما دامت الشركة قد ارتضت لعمال الورديات ببور سعيد أن يعملوا ٤٥ ساعة أسبوعياً أسوة بعمال شركة (....) فيتعين تطبيق ذلك على جميع عمالها وهذا القول مردود إذ أن الشركة المدعى عليها

بمنحها عمال الورديات ببور سعيد تخفيضاً في ساعات العمل الأسبوعية التي يجيزها القانون لا يخلق من ذلك حقاً لباقي عمالها في الفروع الأخرى الذين تختلف ظروف وطبيعة عملهم عن ظروف وطبيعة العمل بالورديات فقد رأت الشركة من صالحها — كما شرحت ذلك في إسمهاب في مذكرتها — تخفيض ساعات العمل لهذا الفريق من عمالها . وهي في تصرفها على هذا النحو إنما تمارس حقها الطبيعي في تنظيم عملها وإدارته ولا معقب عليها في ذلك ما دامت لا تبخس العمال حقوقهم المكتسبة أو تؤثر في مركزهم القانوني بحكم التعاقد أو العرف ، كما أنه لا محل لإلزام الشركة بأن تنهج مع عمالها سبيل شركة (....) أو غيرها فلكل شركة التزاماتها وحقها في تدبير أمورها على ما سلف القول . ومن ثم يكون هذا الطلب ولا سند له من القانون فيتعين لذلك رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٥١ لسنة ١٩٥٤)

(٢٠٩)

المبدأ : اختلاف طبيعة العمل تكفي لانهايار طلب المساواة بين جميع عمال الشركة من حيث تحديد ساعات العمل .

القرار : وحيث إن الهيئة ترى أن مدار البحث هو ما إذا كانت طبيعة عمل الشاكين تتفق مع طبيعة عمل العمال الآخرين بالشركة حتى يمكن تقرير حقهم في مساواتهم بالآخرين في المطالب سالف الذكر . والذي يستفاد من الأوراق أن الشاكين عمال بناقلات البترول التابعة للشركة في المياه الإقليمية المصرية ، فهم عمال بحر يستوى في ذلك من يعمل عاملاً أمام ما كينة الباخرة أو ملاحاً على ظهرها . وما من شك في أن طبيعة عمل هؤلاء تختلف كثيراً عن طبيعة الأعمال الأخرى التي يباشرها عمال الشركة على اليابسة . وبثبوت ذلك ينهار الأساس الذي تسند إليه النقابة في طلب المساواة بين جميع عمال الشركة بما فيهم الشاكين من حيث تحديد ساعات العمل .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ مارس سنة ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٥٧ لسنة ١٩٥٤)

(٢١٠)

المبدأ : تقرير حق العمال في الاشتغال تسع ساعات يومياً يتخللها فترة راحة لمدة ساعة وذلك عدا أعمال النظافة والحراسة .

القرار : وحيث إنه عن المطلب الأول الخاص بتحديد ساعات العمل فالثابت من مطالعة محضر جلسة لجنة التوفيق المنعقدة بتاريخ ٩ مارس سنة ١٩٥٤ ما يفيد اتفاق الطرفين على أعمال حكم القانون في خصوص هذا المطلب — إلا أنه في جلسة ٢٣ مارس سنة ١٩٥٤ أنكر مندوب المستشفى أمام اللجنة على العمال ادعاءهم من أنهم يعملون بالمستشفى أكثر من تسع ساعات يومياً . وقال أن ساعات العمل الفعلية لا تتجاوز السبع ساعات في اليوم . وقد عرضت مذكرة المستشفى لهذا المطلب بما يفيد تسليمها به وتنفيذ أحكام القانون بشأنه مؤيدة بذلك إقرار مندوبيها في أولى جلسات التوفيق بحق العمال على ما سبق بيانه . قررت الهيئة المبدأ السابق ذكره .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٩ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٤٨ سنة ١٩٥٤)

(٢١١)

المبدأ : عدم جواز منح عمال الحراسة وعمال النظافة يوم راحة أسبوعية .

القرار : وبالنسبة للمطلب الثاني الخاص بتقرير حق عمال الحراسة في الحصول على يوم للراحة الأسبوعية والحصول على الأجازة السنوية — فترى الهيئة أن القانون رقم ٧٢ سنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور العلاج قد استثنى من تنفيذ أحكامه العمال المخصصين للحراسة وعمال النظافة — ومن ثم فلا يكون من حقهم الحصول على يوم الراحة الأسبوعية — أما بالنسبة للاجازات السنوية فترى الهيئة تقرير حقهم في الحصول عليها وفقاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٩ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢١٠ سنة ١٩٥٤)

(٢١٢)

المبدأ : إذا كانت المؤسسة تلتزم أحكام القانون ٧٢ سنة ١٩٤٦ بشأن تحديد ساعات العمل ... فلا محل للإلزامها بعد ذلك بصرف أجر معين يزيد على الأجر القانوني .

القرار : ومن حيث انه بالنسبة للمطلب الثامن الخاص بصرف مرتب يوم عن الحفلة الإضافية النهارية وصرف مرتب يومين عن الحفلة الإضافية المسائية فتقول الدار أنها تلتزم أحكام القانون رقم ٧٢ سنة ١٩٤٦ بشأن تحديد ساعات العمل في بعض الصناعات وترى الهيئة في هذا ما يكفي . أما أن تطلب النقابة صرف أجر معين يزيد على الأجر القانوني فلا محل له ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٨٤ سنة ١٩٥٤)

(٢١٣)

المبدأ : ليس لصاحب العمل أن يخفض ساعات العمل إلا بعد الحصول على قرار من الجهة المختصة بذلك .

القرار : وبما أن المرسوم بقانون رقم ١٠٢ سنة ١٩٤٥ الصادر في ١٠/١٠/١٩٤٥ قد نص في المادة الأولى على أن يستمر العمل بالأحكام الواردة في الأمر العسكري السالف الذكر والخاص بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل في العمليات والمؤسسات ذات المنفعة الخاصة — الأمر الذي يتعين معه القول بأن أحكام هذا الأمر لا زالت قائمة وأنه ما كان يجوز لصاحب المؤسسة أن يقلل العمل فيها بغير الحصول على الترخيص الذي أوجبه .

وبما أن احتجاج صاحب المؤسسة بإخطار وزير الشؤون الاجتماعية وبعض الجهات الأخرى ومنها مكتب العمل بتكديس الإنتاج الخام في مصنعه ثم تخفيض ساعات العمل بعد ذلك اكتفاء بعدم حصول اعتراض على هذا الطلب — هذا الاحتجاج لا يمكن أن يفيد به شيء نظراً لأن المادة ٢١ من القانون ٣١٨

سنة ١٩٥٢ إنما تتعلق بحالة طلب وقف العمل كلياً أو جزئياً بعد تقديم طلب التوفيق أو أثناء السير في إجراءاته أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو بعد صدور قرارها — الأمر الذي لم يتوفر في هذه الحالة . وبما أنه تبين من ذلك أن دفاع صاحب المؤسسة من أن له الحق في تخفيض ساعات العمل هو في غير محله ويتعين تقرير حق العمال في العمل ثماني ساعات ونصف من تاريخ صدور هذا القرار .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٢ نوفمبر ١٩٥٢ — النزاع رقم ١٨٨ سنة ١٩٥٢)

(٢١٤)

المبدأ (١) : فترة الراحة وتجزئة مدة العمل من الأمور الواجبة على صاحب العمل .

٢) إذا كان العمل قد جرى بالمصنع على أن يكون ثماني ساعات . فلا يجوز لرب العمل الزيادة من هذه الساعات إلا أن يكون العمل إضافياً فيستحق العمال عنه أجراً إضافياً .

القراء : ومن حيث إن القانون صريح في ضرورة منح فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة وصريح كذلك في ضرورة تجزئة مدة العمل إلى فترات لا يجوز أن تزيد الواحدة على خمس ساعات — لذلك كان تصرف إدارة المصنع سليماً لا غبار عليه ومتفقاً مع القانون ولو أنها سككت عنه لعرضت نفسها للمسئولية الجنائية .

ومن حيث إن العمال والمستخدمين وقد لبثوا طول مدة عملهم بالمصنع يشتغلون ثماني ساعات في اليوم الواحد فإنهم قد اكتسبوا حقاً لا تستطيع إدارة المصنع أن تناقضهم فيه ولا أن تزيد عليه . إلا أن يكون العمل إضافياً له يستحق عليه العمال والمستخدمون أجراً إضافياً على الأسس الموضحة في قانون عقد العمل الفردي .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ يونيه سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٨٧ سنة ١٩٥٤)

(٢١٥)

المبدأ : حق عمال قسم المبيعات بمساواتهم بعمال قسم الإنتاج من حيث ساعات العمل .

القرار : وبما أن دفاع النقابة في كل أدوار النزاع كان قائماً على حق عمال قسم المبيعات في المساواة بعمال قسم الإنتاج من حيث ساعات العمل — وقد أخذت الهيئة بوجهة نظرهم وقالت في أسباب قرارها أن شأنهم شأن هؤلاء العمال — الأمر الذي يبين فيه بوضوح أن أسباب القرار الذي أصدرته الهيئة هو مساواة عمال قسم المبيعات بعمال قسم الإنتاج ليس فقط في نظر القانونين ١٤٧/١٩٣٥ و ٧٢ لسنة ١٩٤٦ اللذين ينصان على تحديد ساعات العمل بل ان هذه المساواة تعدى هذين القانونين الى وجوب تشغيل ثمانى ساعات أسوة بهم — واذا كان منطوق القرار قد جاء قاصراً على النص على أن لا تزيد ساعات العمل لعمال قسم المبيعات عن المقرر قانوناً فإن هذا لا ينقص ما هو ظاهر في أسباب هذا القرار من أن شأن هؤلاء العمال شأن عمال الإنتاج خصوصاً وقد جاءت هذه الأسباب واضحة لما ادعته الشركة من أن العمل في قسم المبيعات يختلف عنه في قسم الإنتاج .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣١ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٠٥ سنة ١٩٥٣)

(٢١٦)

المبدأ : ليس للعامل أن يطالب بأجر مضاعف عن عمله في يوم راحته الأسبوعية .

الحكم : اقترح المشرع أن العامل باليومية يحصل على أجره من واقع خمسة وعشرين يوماً في الشهر (٣١ من الأمر ٩٩ سنة ١٩٥٠) . ومن ثم فلا يكون له خلاف الأجر عن ستة أيام أسبوعياً فإذا عمل جميع أيام الأسبوع مقابل أجر عن اليوم الإضافي فليس له أن يطالب بأجرة عنه ثانية بدعوى أنه أجازة بأجر .

(محكمة شئون العمال بالقاهرة — القضية رقم ٣٢٨ سنة ١٩٥٣)

(٢١٧)

المبدأ : الهيئة تقرر حق العمال في أجر الساعة الإضافية بالنسبة التي أقرتها الشركة أمامها .

القراء : ومن حيث إنه فيما يختص بالطلب الثاني فإن الشركة قررت أنها تدفع لعمالها أجراً عن الساعة الإضافية قدره ١٥٠٪. وترى الهيئة تقرير حق العمال في محاسبة الشركة على هذا الأساس على أن تكون الأجرة شاملة للأجر الأساسي مع جميع العلاوات .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٨ أبريل ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٨ سنة ١٩٥٤)

(٢١٨)

المبدأ : عدم جواز المطالبة بتقرير راحة أسبوعية .

القراء : وبما أنه عن المطلب الثالث من مطالب العمال وهو الخاص بتقرير أجازة أسبوعية بأجر كامل بدلا من يومين في كل شهر — فإن القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ قد تكفل ببيان نظام الأجازات التي تمنح للعمال في المواد من ٢٠-٢٥ ولم ينص في هذه المواد على راحة أسبوعية للعامل بأجر — ولا ترى الهيئة وجهاً لتحمل الشركة أعباء جديدة بالخروج على النظام الذي وضعه — خصوصاً وأن الشركة قد جرت من تلقاء نفسها على أن تمنح عمالها يومين بأجر كامل في كل شهر مما ترى الهيئة معه أن هذا المطلب خليق بالرفض .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٩ سنة ١٩٥٣)

(٢١٩)

المبدأ : (١) لا يجوز إلزام رب العمل بالاستمرار في تكليف العمال بالقيام بالأعمال الإضافية طالما أنه غير متعسف .

(٢) واجب العمال ألا يزيدوا في أعباء الشركة وأن يكونوا متساندين متعاونين معها .

الفراء : ومن حيث إن النقابة تبني طلبها الثانى على أساس حرمان العمال من الأجر الإضافى الذى كانوا يتقاضونه عند القيام بالأعمال الإضافية التى كانت تصل بالواحد منهم إلى أجر اليوم مضاعفاً بحيث يصل إلى أجر اليومين أو دون ذلك بقليل .

ومن حيث إن الأجر الإضافى هو حسب تسميته لا يستحق إلا عن العمل الإضافى الذى يقوم به العامل بعد ساعات العمل المقررة فإن هو لم يزيد عليها فلا يستحق أى أجر ومتى كان الأمر سليماً على هذا الوضع فإن هذا الطلب يكون فى غير محله خصوصاً إذا ثبت أن الشركة غير متعسفة فى هذا التصرف فلم تعين عمالاً جديداً بالقيام بالأعمال الإضافية السابقة بل أنها على العكس تقول أن أعمالها نقصت بسبب ركود الحالة الاقتصادية ونقص إنتاج الشركة بالتالى على الشكل الواضح فى مذكرتها فوجب لذلك على العمال ألا يزيدوا فى أعباء الشركة . وأن يكونوا متساندين ومتعاونين معها حتى تخرج سليمة من حالتها الراهنة .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٧ يونية سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٠١ سنة ١٩٥٤)

(٢٢٠)

المبدأ : (١) طالما أن صرف المكافأة عن ساعات العمل الإضافى لم يكن مضطرباً فإنه لا يعتبر جزءاً من الأجر .

(٢) صاحب العمل ملزم بتعويض العامل المكلف بعمل لمدة تزيد عن ساعات العمل القانونية .

الفراء : وبما أنه ظاهر من ذلك أن صرف مكافأة عن ساعات العمل الإضافى لم يكن مضطرباً مما يتنافى معه القول بأنه كون عرفاً يمكن أن يستند إليه العامل لاعتبار أن هذه المكافأة جزء من أجره — مما يتعين معه رفض مطلب العمال ويصرف النظر عما جاء فى دفاع صاحب المصنع من أن حالة العمل قد

هبطت ولم تستدع تشغيل العمال ساعات تزيد عن ساعات العمل القانونية — مع ضرورة الإشارة في هذا الوضع إلى أن صاحب العمل ملزم بتعويض العامل الذى يكلف بالعمل لمدة تزيد عن ساعات العمل القانونية طبقاً للقواعد التى رسمها القانون رقم ١٤٧ سنة ١٩٣٥ ، القانون رقم ٧٢ سنة ١٩٤٢ .
(هيئة تحكيم القاهرة فى ٨ أبريل سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٨ سنة ١٩٥٤)

(٢٢١)

المبدأ : العمال المعينون للحراسة يخرجون عن نطاق تطبيق القانون رقم ٧٢ سنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل .

القرار : وبما أنه ظاهر من مطالعة الشكوى المقدمة من النقابة أنها تستند فى تأييد هذين المطالبين إلى القانون ١٤٧ سنة ١٩٣٥ والقانون ٧٢ لسنة ١٩٤٦ وهو استناد غير سليم ذلك لأن الحراسة لا يمكن أن تعتبر ضمن الأعمال الواردة فى الجدول المبين بالمادة الأولى من القانون ١٤٧ سنة ١٩٣٥ . ولم تنص عليها فى التعديلات التى أدخلت على هذا الجدول — ومن جهة أخرى فإن المادة ١١ من القانون ٧٢ سنة ١٩٤٦ جاءت صريحة فى استثناء العمال المعينين لحراسة الحبل من أحكام المادة الثانية من هذا القانون وهى الخاصة بتحديد ساعات العمل والمادة العاشرة منه وهى الخاصة بمنح راحة أسبوعية للعمال .
وبما أنه لذلك يكون المطالبان المتقدمان من النقابة فى غير محلها ويتعين رفضهما .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٥ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣١ سنة ١٩٥٤)

(٢٢٢)

المبدأ : (١) أجور ساعات العمل الإضافية حق ثابت للعمال .
(٢) اتفاق العمال مع المؤسسة على مطلب معين أمام لجنة التوفيق لا يعنى تنازلهم عما يتضمنه هذا الطلب .

القرار : وبما أنه بالنسبة للمطلب السادس عشر الخاص بطلب صرف أجور إضافية عن ساعات العمل الإضافية فإنه حق ثابت للعمال والمستخدمين بمقتضى القانون ١٤٧ سنة ١٩٣٥ و ٧٢ سنة ١٩٤٦ ولا يسع الهيئة إلا أن تقرر حق العمال والمستخدمين في أجر إضافي عن ساعات العمل الزائدة عن مواعيد العمل المحددة بلوائح الشركة — ولا محل لما دفعت به الشركة واتحاد الصناعات من أن العمال سبق أن تنازلوا عن هذا المطلب وأثبت هذا التنازل في قرار لجنة التوفيق المؤرخ في ١٩٥١/١١/٧ والذي جاء به « بالنسبة للمطلب الثاني عشر بشأن دفع أجور إضافية عن ساعات العمل الإضافية » قرر الطرفان أن هذا الطلب تم الاتفاق عليه ونفذ فعلاً وهو مالا يمكن أن يستفاد منه تنازل النقابة عن المطلب — وإذا كانت الشركة قد قامت فعلاً بدفع هذه الأجور الإضافية فلا ضير عليها من تقرير حق العمال فيها .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٦٨ سنة ١٩٥٣)

(٢٢٣)

المبدأ : للشركة مطلق الحرية في تنظيم مواعيد العمل ما دامت لا تخالف القانون .

القرار : ومن حيث إن الشركة ترد على هذه الشكوى بأن النظام الجديد لم يخرج على قوانين العمل ولم ترد مدة عمل السائقين على المدة المحددة في القانون بل أنها نقصت بالفعل فأصبحت ثمانى ساعات بدلا من تسع وزادت فترة الراحة إلى ثلاث ساعات بدلا من ساعة واحدة فضلا عن أن ساعات العمل تلك لا تنقضى كلها في العمل بالفعل بل إن معظمها يضيع في الراحة لأن عمل السائقين يقتصر في الواقع على إحضار العمال والموظفين في الصباح والعودة بهم في المساء وإذا احتاج الأمر إلى عمل بالليل تدفع الشركة إلى هؤلاء السائقين أجراً إضافياً يصل بالواحد منهم إلى ما يقرب من الثلاثين جنيهاً في الشهر الواحد . ثم تقول الشركة أخيراً

أن تنظيم العمل ومواعيده هو من أعمال الإدارة التي تختص بها إدارة الشركة بغير معقب ولا رقيب ما دامت تطبق القانون ولا تخرج على أحكامه بل أنها ذهبت في التسامح في حقوقها المخولة لها بمقتضى القانون إلى أبعد الحدود فعرضت على النقابة وعلى مندوبى العمال أمام اللجنة الودية بمكتب العمل أن ينظم السائقون السبعة مواعيد العمل فيما بينهم بطريقة تضمن سير العمل بغير توقف ولا تعطيل . مع استعداد الشركة لتنفيذ ما يتم عليه الاتفاق فيما بينهم ولسكنهم رفضوا هذا العرض مستمسكين بشكواهم التي تقول الشركة عنها أنهم لا يقصدون من ورائها إلا الحصول على أجور إضافية أكثر مما يحصلون عليه منها فهم بذلك في نظر الشركة غير جادين في شكواهم .

ومن حيث إن التنظيم الجديد الذى حددته الشركة في أمرها الصادر في شهر أكتوبر سنة ١٩٥٣ وهو موضوع الشكوى الحالية لا يخرج في الواقع عن الحدود المرسومة في القانون ٧٢/١٩٤٦ في المواد ٢ و ٣ و ٤ منه ، وترى الهيئة إقرار الشركة على هذا رأى وأن لها مطلق الحرية في تنظيم مواعيد العمل ما دامت لا تخالف القانون .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٣٦ سنة ١٩٥٤)

(٢٢٤)

المبدأ : طالما أن أيام العمل في الشهر غير ثابتة التحديد فلا يصح القول بأن الشركة قصدت أخيراً إلى انقاص الأجرة بخفض أيام العمل .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلبين الأول والثانى الخاصين بتشغيل عمال قسم الإدارة ثلاثين يوماً بأجر كامل وتقرير ذات الحق لعمال قسم العظم والدريس والمياه والونش وطباخى السكر وغيرهم ممن ورد ذكرهم في شكوى النقابة فإنه يظهر من الكشف المقدمة من الشركة عن المجلس مليات الأخيرة أن أيام العمل في الشهر لهؤلاء العمال كانت تقل عن الثلاثين يوماً حسب ظروف العمل وتراوح بين ٣١،٢٥ يوماً — ومن ثم فلا مسوغ للقول بأن الشركة

قصدت أخيراً إلى إنقاص الأجر بتخفيض أيام العمل ويتعين رفض هذين المطلبين .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يونيه ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٨ سنة ١٩٥٤)

(٢٢٥)

المبدأ : يجب محاسبة العامل على ما يشتغله من أعمال إضافية بشرط أن يحتسب أجره الساعة بواقع ساعة وربع شاملة لإعانة الغلاء .

القرار : ومن حيث إنه فيما يختص بالمطلب الثاني فإن الشركة تطالب برفضه بمقولة أن عمال التكرير يشتغلون برضاؤهم ١٢ ساعة يومياً ويتقاضون أجراً مرتفعاً لهذا السبب أما باقي العمال فإنهم يشتغلون ثلاث ورديات كل ورديّة لمدة ٨ ساعات وعند غياب أحد العمال يتقدم أحد زملائه بالعمل بدله بغير أجر له لأن الأجر .. يحتسب للأصيل على أمل أن هذا قد يشتغل بدلا عن قام بالعمل مكانه وأن الأمر في ذلك متروك لتقدير العمال واتفاقهم مع الشركة أو اتفاقهم مع بعضهم وهو قول لا يتمشى مع القانون وترى الهيئة لذلك ضرورة محاسبة كل عامل على ما يشتغله في الأعمال الإضافية فيحتسب لعامل التكرير أجر ما يزيد على التسع ساعات ولباقي العمال أجر ما يزيد على الثماني ساعات على أن يحتسب أجره الساعة بواقع ساعة وربع شاملة لإعانة الغلاء مع صرف الفرق عن اللدد السابقة والموضحة في الشكوى .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٤ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٤٢ سنة ١٩٥٣)

(٢٢٦)

المبدأ : تحديد ساعات العمل وأوقات الراحة من صميم التنظيم الداخلي للمؤسسة طالما أنه في حدود القانون .

القرار : وحيث إنه في الطلب الثاني فإن النقابة تذكر أنه يعمل في كل محطة من محطات البنزين عاملين يحضران في الساعة التاسعة مساءً وينتهيان من

العمل في الساعة السابعة صباح اليوم التالي فتكون مدة عمله عشر ساعات ليلاً وتطلب أن يكون حضور هذين العاملين الساعة الحادية عشرة مساءً بدلاً من الساعة التاسعة .

وحيث إن الشركة تقرر في مذكرتها أن ساعات العمل في النهار مركزة على قدر ما يسمح به القانون ويحقق صالح العمل وأن الشركة اكتفت في الليل بعاملين في كل محطة يتناوبان الراحة لمدة ساعتين خلال ساعات الركود بعد منتصف الليل وقبيله ولا تقبل أن يعمل عامل الليل ثمانى ساعات متوالية دون راحة . وحيث إن اعتراض النقابة لا محل له ما دام هناك عاملان ففي إمكانهما أن أن يرتبا مدة راحتهما سوياً ما دام أن الشركة قد صرحت بذلك وبلا شك أن هذا أجدى على العامل وعلى الشركة من أن يقرر حضور العاملين الساعة الحادية عشرة مساءً وأن يكلفا بالعمل المتواصل لمدة ثمانى ساعات . فهذه المدة يتخللها ساعتان من الراحة تجعل العامل أكثر نشاطاً وقوة — وله أن يستفيد من هاتين الساعتين كما يشاء وترى الهيئة أن تحديد ساعات العمل ووقت الراحة من صميم التنظيم الداخلى للشركة ما دام في حدود القانون ولذلك يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يونية ١٩٥٤ — النزاع رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٤)

(٢٢٧)

المبدأ : للشركة مطلق الحرية من حيث نظام العمل . . . وبالأخص تحديد مواعيد فترات العمل صيفاً وشتاء .

القراء : وبما إن الهيئة ترى وبغض النظر عن الأسباب التي ساقها الشركة أن نظام العمل يجب أن يترك لمطلق حرية الشركة فهي التي تحدد مواعيد فترات العمل صيفاً وشتاء كما تحدد بدء هذه المواعيد وذلك طبقاً لما يترأى لها من مقتضيات حسن سير العمل مما يتعين معه رفض طلب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ فبراير سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥ سنة ١٩٥٤)

(٢٢٨)

المبدأ : هل تعتبر ساعات العمل الزائدة عن الساعات التي جرى العمل عليها ساعات إضافية أم تدخل ضمن التسع ساعات المقررة قانوناً .

القرار : إذا كان العمل في المؤسسة جار على تشغيل العمال ساعات أقل من المحددة في القانون وجرى العمل كذلك على تشغيلهم في بعض الأحوال ساعات إضافية — وفي حدود التسع ساعات المقررة قانوناً — بدون أجر إضافي . . . فإن لصاحب العمل أن يكلف عماله بالعمل لمدة تسع ساعات يومياً وهو الحد الأقصى الذي حدده القانون رقم ١٤٧ سنة ١٩٣٥ إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك دون أن يكون ملازماً بدفع أجر إضافي عن الفرق بين عدد الساعات التي حددها نظام العمل بالمؤسسة وعدد ساعات العمل التي حددها القانون المشار إليه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، قرار ١٥٦ سنة ١٩٥٣ — نزاع بين شركة [. . . .] ونقابة مستخدميها بالسويس) .

(٢٢٩)

المبدأ : هيئة التحكيم تهيب بأصحاب الأعمال بحمل ساعات العمل في شهر رمضان سبع ساعات عطفاً منهم على عمالهم ولو أدى هذا إلى خصم أجر الساعة المطلوب إنقاصها .

القرار : وحيث إنه فضلاً عن أن المستندات المقدمة في الدعوى ومنها الإقرار المؤرخ في ١١/٥/١٩٥٤ سالف الذكر لا تساعد على الإستجابة إلى تحقيق هذا المطلب — فإن القانون الحالي بنصوصه الجامدة لم يفتن معها الشارع إلى ما يلقاه العامل من إرهاق في أداء عمله ثمانى ساعات كاملة وهو صائم — وإلى أن يعطف المشرع على العمال في هذا البلد الإسلامي بالتخفيف عنهم في شهر الصوم المبارك بتخفيض ساعات العمل فيه إلى سبع ساعات فعلاً — فإن الهيئة تهيب

بأرباب الأعمال عطفاً منهم على عمالهم أن يخطو من ناحيتهم هذه الخطوة ولو استدعى الحال خصم أجر الساعة المطلوبة انتقاصها من أجرهم .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٣ يناير سنة ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٣٦ سنة ١٩٥٤)

(٢٣٠)

المبدأ : لا يجوز لهيئة التحكيم التدخل بإلزام رب العمل بزيادة عدد العمال بمقولة أن العمل فوق طاقة العمال المشتغلين به .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الرابع الخاص بتحديد ساعات العمل وزيادة عدد العمال والموظفين بما يتناسب وحاجة العمل فتقول النقابة في مذكرتها أن العمال والموظفين يعملون فعلاً تسع ساعات يومياً وهي الفترة المقررة بالقانون ولكنها تقول أن هذا فوق طاقتهم وهو قول غير مستساغ ولا محل للنظر فيه مادامت الشركة تلتزم في ذلك أحكام القانون — أما بالنسبة لقله عدد العمال والمستخدمين بالنسبة لكثرة المقاعد وزيادة رواد السينما فإن النقابة تقارن بين عدد عمال ومستخدمى هذه الدار ودار سينما (. . .) وقد أيدت إدارة السينما بالأرقام أن عدد هؤلاء العمال يتناسب مع عدد المقاعد كما يتناسب مع عددهم في دور السينما الأخرى بالنسبة لعدد مقاعدها بما يدحض قول النقابة فضلاً عما فيه من تداخل في صميم أعمال إدارة السينما ويتعين رفض هذا المطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير سنة ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٨٤ سنة ١٩٤٥)

(٢٣١)

المبدأ : لا يمكن إلزام الشركة بمنح كل عاملها راحة أسبوعية في يوم واحد .

القرار : وحيث إن العمال يتمتعون بيوم للراحة وقد نصت لائحة عام ١٩١٩ على أن أيام العمل ستة ولا يمكن إلزام الشركة بمنح كل عاملها راحة في يوم واحد في الأسبوع إذ أن لها أن تنظم هذه الراحة لكل طائفة من عاملها حسب مقتضيات

العمل وطبيعته — وحقهم في الأجر الإضافي عن العمل في يوم العطلة ثابت سواء وقعت هذه العطلة — في يوم الأحد أو في يوم آخر من أيام الأسبوع أما العمل في الأعياد فيحكمه نص المادة ٢٤ من المرسوم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٢٨ و ٢٥٣ سنة ١٩٥٣)

(٢٣٢)

المبرأ : رفض طلب جعل الراحة نصف ساعة يومياً بدلا من ساعة — تنظيم داخلي للعمل لا يجوز التدخل فيه .

القرار : وحيث إنه بالنسبة للمطلب الثالث وهو جعل الراحة نصف ساعة — بدلا من ساعة فإن الشركة لا تقبله على أساس أنها نظمت عملها على هذا الوضع وترى الهيئة أن تنظيم العمل الداخلي لا يصح التدخل فيه ما دام غير مخالف للنظام والقانون ومن ثم يتعين رفض الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٣٦ سنة ١٩٥٣)

(٢٣٣)

المبرأ : ظروف الملاحة وطبيعة عمل البحارة تجعل من المتعذر تحديد ساعات العمل وأوقات للراحة .

القرار : ومن حيث إنه من الناحية الثانية فإن تحديد ساعات العمل لا يمكن الأخذ به في الأعمال التي تستلزم ملازمة العامل للمركب التي يشتغل فيها فضلا عن أن طريق المياه الداخلية تتحكم فيه عوامل كثيرة من قيام السكباري والخزانات والأهوسة وكلها تعطل للعمل وخاضعة لساعات محدودة لا يستطيع البحار تغييرها ولا الفكك منها ولذلك ترى الهيئة أن مثل هذه الطلبات يجب أن يصدر بها تشريع مهني على يبحث جميع الحالات وعلى ضوء القوانين المماثلة في البلاد المختلفة .

ومن حيث إن اتحاد الصناعات قدم مذكرة يقول فيها أن ظروف الملاحظة وطبيعة عمل البحارة يجعل من المتعذر تحديد ساعات عمل معينة وساعات للراحة في صناعة النقل البحري أو النهري ولذلك لم ترد هذه الصناعة ضمن جدول الصناعات التي يسرى عليها المرسوم بقانون الخاص بتحديد ساعات العمل في بعض الصناعات والهيئة ترى الأخذ بهذا الرأي ويتعين رفض هذا الطلب .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ مايو سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٤١ لسنة ١٩٥٣)

(٢٣٤)

المبرأ : منح العمال والموظفين أجراً عن ساعة العمل الإضافية بواقع ١٢٥٪ من الأجر الشامل .

القراء : ومن حيث إنه فيما يختص بالمطلب الأول فقد استقر قضاء الهيئة على منح العمال والموظفين أجراً عن ساعة العمل الإضافية بواقع ١٢٥٪ من الأجر الشامل (بما فيه من جميع العلاوات والإعانات على الأقل) ولذلك يتعين إجابة هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٥ أبريل ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٦١ سنة ١٩٥٣)

(٢٣٥)

المبرأ : احتساب الأجر الإضافي مضافاً إليه إعانة الغلاء .

القراء : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الرابع فقرة (١) فقد قررت الشركة أنها تقبل احتساب أجرة الساعة الإضافية بأجرة ساعة وربع محتسبة على الأجر الأصلي بغير إعانة الغلاء ولأن ذلك يخالف القانون فيتعين إجابة طلب العمال واحتساب الأجرة مضافاً إليها إعانة الغلاء (الساعة بأجر ساعة وربع مع العلاوة).

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢١٥ سنة ١٩٥٣)

(٢٣٦)

المبدأ: الخفير لا يخضع للقانون رقم ٧٢ سنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل .

القرار: وحيث إنه بالنسبة للمطلب الثالث فإن طبيعة عمل الخفير تقتضى استمرار عمله دون انقطاع طبقاً للمادة ١١ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ التى تنص على عدم سريان المادتين ٢ و ١٠ من القانون المشار إليه على العمال المخصصين لحراسة المحل ونظافته والواضح أن المادة ٩ من هذا القانون تحدد ساعات العمل والمادة ١٠ منه تعطى العامل يوماً كاملاً للراحة الأسبوعية فجاءت المادة ١١ من هذا القانون ونصت على عدم سريان أحكام المادتين الثانية والعاشرة سالفتي الذكر على العمال المخصصين لحراسة العمل أو نظافته ولذلك يكون هذا الطلب غير جديد ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٨ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٣٧ لسنة ١٩٥٣)

الباب العاشر

في مجال وأركان وإثبات
عقد العمل

(٢٣٧)

المبدأ : متى يعتبر سائق السيارة (بالعمولة) خاضعاً لقانون عقد العمل الفردى
القرار : وحيث إن هذه التعليمات وبالأخص البند الثالث منها تدل دلالة
واضحة على أن سائق السيارة الذى يعمل بمقتضاها يعتبر عاملاً وليس مجرد سائق
بالعمولة فتحريم السفر بالسيارة إلا بإذن من الشركة والرقابة المفروضة على حرية
السائق فى عدد الركاب والعداد وتحديد مكان إيداع السيارة ثم جزاء الفصل —
عند مخالفة هذه التعليمات — وكذلك تحديد ميعاد حضور السائق وجزاء التأخير
والمسؤولية للملقة على عاتقه من قيادة السيارة — كل ذلك يؤكد اعتبار السائق
عاملاً وينطبق عليه المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ومن ثم تكون هذه الهيئة
مختصة بنظر النزاع طبقاً للمرسوم بقانون ٣١٨ سنة ١٩٥٢ إذ أن الطلبات الواردة
بالشكوى متصلة بالعمل .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٠ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٧٣ سنة ١٩٥٣)

(٢٣٨)

المبدأ : فى تفسير قوانين العمل .

القرار : يتعين بالنسبة لقوانين العمل أن يتحرى فى تطبيقها أو تفسيرها
الابتعاد عن الجمود والتقييد المطلق بالنصوص إذ يجب الاعتداد دائماً بقصد الشارع
وحكمة النص مع الالتفات إلى حل النزاع على وجه يضمن تحقيق مصلحة
الفريقين معاً وهذا بعينه هو ما يستفاد من النصوص وما تدل عليه روح هذه
القوانين وظروف وضعها ولقد نبه المشرع صراحة على هذه الحقيقة بما أورده فى
المادة السادسة عشر من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالتوفيق
والتحكيم فى منازعات العمل . ولا شك فى أن العامل الأول فى تطبيق هذه
القوانين أو تفسيرها تغليب روح العدالة وما تقضى به الظروف العامة على جمود
النصوص والتزام حرفيتها .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٦ مارس ١٩٥٣ — فى النزاع رقم ٥٤ سنة ١٩٥٣)

(٢٣٩)

المبدأ : في إثبات الأجر .

الحكم : وحيث إنه يبين للمحكمة صحة ادعاء المدعى وشاهدين من أن الأجر الأصلي ستة جنهات دون أن يتضمن إعانة الغلاء لأنه لو صح ماقرره المدعى عليه من أن أصل المرتب جنهات لما وصل إلى ستة جنهات بإعانة الغلاء بمراعاة أن نسبة العلاوة لمثل المدعى تبلغ ١٥٠ في المائة وفقاً للأمر العسكري ٩٩ سنة ١٩٥٠ ، ومن ثم ترى المحكمة من هذه الناحية القريبة أن المدعى عليه لم يؤد للمدعى من علاوة الغلاء شيئاً .

(محكمة القاهرة الابتدائية ، الدائرة التاسعة عمال في ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٤ —
القضية رقم ١٠٩٧ سنة ١٩٥٤ تجارى)

هذا وقد ألقى هذا الحكم استثنافياً .. وجاء بأسباب حكم الاستئناف مايتى :
وحيث إنه يبين مما تقدم أن الخلاف بين الطرفين اصبح مقصوراً على المرتب الذى قدره الحكم بمبلغ عشرة جنهات أخذاً بدعوى المستأنف عليه — في حين أن المستأنف يقول أنه ستة جنهات بما فيه علاوة الغلاء — والحكم فيما ذهبت إليه قد تجاوز وجه الصواب في النزاع . إذ قدمت المستأنفة في سبيل التدليل على حجة دفاعها دليلاً كتابياً يحمل توقيع المستأنف عليه ثابت فيه أن المرتب الأصلي جنهات وأن علاوة الغلاء التى كانت تصرف إليه بلغت أربعة جنهات .. ومن ثم فقد كان مرتبه بما فيه علاوة الغلاء ستة جنهات شهرياً لاعشرة ولا يجوز الإثبات بالبينة ولو لم تزد القيمة على عشرة جنهات فيما يخالف أو يتجاوز ما اشتمل عليه الدليل الكتابي (م ٤٠١ من القانون المدنى) . وبذا يكون الحكم قد خالف قواعد الإثبات . ولا يكفي لإهدار هذا الدليل مايقوله الحكم من أنه لو صح ماقررت المستأنفة من أن أصل المرتب جنهات لما وصل مرتب المستأنف عليه إلى مبلغ ستة جنهات . إذ لا يصح أن يفسر التبرع من جانب رب العمل ومعاملته للعامل معاملة سخية وإعطاءه أكثر مما يستحقه من علاوة — لا يصح أن يفسر

ذلك على أنه قرينة على عدم سداده العلاوة خاصة وأن السداد حصل بالكتابة .
(محكمة استئناف القاهرة في ٨ فبراير ١٩٥٥ — القضية رقم ١١٩٢ سنة ٧١ ق)

(٢٤٠)

المبدأ : رجل الدين يخضع لأحكام قانون العمل إذا أدى وظيفته مقابل أجر .
الحكم : يعتبر رجل الدين منتفعاً بقانون عقد العمل إذا أدى وظيفة دينية مقابل أجر يتقاضاه شهرياً من مركز الرئاسة الدينية التابع لها والتي لها من الإشراف عليه وعزله . وذلك بصرف النظر عن أن عمل رجل الدين عمل روى إذ أن العمل الروحي متلازم مع العمل الفعلي ولا يستطيع أحدهما أن ينفرد بنفسه دون تعاون الآخر .

(الدائرة العائلية ، محكمة الاسكندرية الابتدائية — القضية رقم ١٧٦٥ سنة ١٩٥٢)

(٢٤١)

المبدأ : المدرسون بالمدارس الأهلية يخضعون لأحكام عقد العمل .
الحكم : يندرج تحت ظل عقد العمل المدرسون في المدارس الأهلية التابعة للأفراد أو للجمعيات ولا يجوز تطبيق قانون المعاشات عليهم .
(محكمة شبن الكوم الابتدائية — مجموعة مصطوف كامل ٨١)

(٢٤٢)

المبدأ : مستخدم الحكومة الخارج عن الهيئة تسرى عليه قواعد قانون عقد العمل الفردى .

القراء : وحيث إن المدعى عليه بلسان الحاضر عنه دفع الدعوى بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى لأن جهة الاختصاص في مثل هذا النزاع مجلس الدولة لأن المدعى يعتبر مستخدم بالحكومة .

وحيث إن قانون عقد العمل الفردى أورد فى مادته الأولى فقرة (هـ) ما يفيد عدم سرىان قانون عقد العمل الفردى على موظفى ومستخدمى الحكومة ومجالس المديرىات والمجالس البلدية والقروية الداخلين الهيئة وهم الموظفون الذين يتمتعون بمزايا خاصة أهمها حق المعاش .

وحيث إن المدعى وهو من مستخدمى الحكومة خارج عن الهيئة فإن قواعد قانون عقد العمل الفردى تسرى عليه . وقد انتهى مجلس الدولة من أن هذا القانون يسرى على عمال ومستخدمى الحكومة الخارجين عن الهيئة وقد نشرت هذه الفتوى بمريدة الأخبار الجديدة الصادرة بتاريخ ٢٣/٦/١٩٥٣ ومن ثم يكون الدفع على غير سند من القانون ويتعين رفضه .

(الحكم رقم ١٢٧١ سنة ١٩٥٣ — عمال جزئى فى ٢٥ نوفمبر ١٩٥٣)

(٢٤٣)

المبدأ : يخضع مستخدم الحكومة لقانون عقد العمل إذا لم يكن فى عداد الفريق الدائم بحكم قوانين الاستخدام .

القرار : وحيث إن كل الشواهد والقرائن قد تضافرت من واقعة هذه الدعوى على أنه لا شك فى أن العامل لا يصلح لأن يدخل فى عداد المستخدمين الدائمين لأن ملف العمل الخاص به يبنىء بأنه بدأ عمله فاعلاً بسيطاً وقد ورد هذا التعبير فى كثير من الأوراق التى تضمنها هذا الملف فى وصفه بأنه فاعل أو ظهورات أو عامل فهو لا يحسب فى عداد الفريق الدائم بحكم قوانين الاستخدام وعلى الأخص القانون المالى وقانون المعاشات بل ولا يدخل حتى ضمن الفريق الأخير المعين بعقود وتحدد فيها العلاقة بينه وبين الحكومة فهو مما يتبين منه عدم وجود أى ريب فى وجوب خضوعه لأحكام قانون عقد العمل الفردى .

وحيث إنه لما كان ذلك فإنه قد انقطع أى شك فى اختصاص القضاء العادى ودون القضاء الإدارى بمجلس الدولة بالنظر فى هذا النزاع ومن ثم يتعين

رفض الاستئناف عن الدفع بعدم الاختصاص مع إلزام المستأنفة بالمصروفات عملاً
بنص المادة ٣٥٧ مرافعات.

(الحكم رقم ١٧٦ سنة ١٩٥٤ — عمال كلى (دائرة استئنافية) فى ٢١ مارس ١٩٥٤)

(٢٤٤)

المبرأ : المخرج السينمائى يخرج عن نطاق قانون عقد العمل .

الحكم : إذا عهد إلى المخرج بعمل القصة والحوار ومراقبة الفيلم — فإن
حرية فى اختيار القصة ومعالجة المشكلة التى يتولى إخراجها من وحى تفكيره
دون أن يخضع فى ذلك لرقابة صاحب العمل أو إشرافه تخرجه فى علاقته به عن
نطاق قانون عقد العمل .

(محكمة شئون عمال القاهرة — القضية رقم ٧٣٩ سنة ١٩٥٤) .

(٢٤٥)

المبرأ : الطالب بمدرسة التمرىض لا يخضع لقانون عقد العمل ولو تقاضى
مساعدة مالية .

الحكم : حيث إنه يتبين من طلب الالتحاق الموقع عليه من والد المدعى
أنه طلب إلحاق ابنه بمدرسة المرضين التابعين لمجلس (....) — كما يتبين أن
مدة الدراسة أربع سنوات وأن تعليم الطالب يكون بمستشفى (....) أو أى
مستشفى أخرى تابعة للمجلس .

وحيث إن القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ لم ينظم علاقة التلميذ بمدرسته ولو كان
يتقاضى منها مساعدة مالية كما كان يحدث فى مدارس المعلمين سابقاً — ومن ثم
فلا سبيل إلى إخضاع العلاقة بين المدعى والمدعى عليه للقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .
ولا يغير من ذلك أن ترخيصاً لم يصدر بعد بإنشاء هذه المدرسة .

(محكمة شئون عمال القاهرة فى ٢٥ يناير سنة ١٩٥٤ — القضية رقم ٥٥١٧ سنة ١٩٥٣)

(٢٤٦)

المبدأ : الإدارة والإشراف أهم ما يتميز به عقد العمل .

الحكم : يخرج من نطاق المرسوم بقانون الأشخاص الذين يؤدون عملاً لحساب آخر دون أن يكونوا تحت إدارته أو دون أن يكون له حق الإشراف عليهم — فإذا لم يكن للمدعى وقت معين لمباشرة عمله فيه عند المدعى عليه وكان كثيراً ما يرسل مندوباً عنه لمباشرة عملية ترجمة مستندات المدعى عليه واستبانت المحكمة من ذلك أنه لم يكن يعمل تحت إدارة المدعى عليه أو إشرافه فإنه يخرج من نطاق تطبيق أحكام قانون عقد العمل .

(محكمة شئون عمال القاهرة — القضية رقم ٢٦٠٠ سنة ١٩٥٣)

(٢٤٧)

المبدأ : موظفو بنك التسليف يشملهم قانون عقد العمل بأحكامه .

الحكم : موظفو بنك التسليف الزراعى المصرى سواء المؤقتين منهم أم الدائمين ليسوا من موظفى الحكومة لتسرى عليهم لأتمحة التوظيف فيها — وإنما تسرى عليهم شروط عقد التوظيف المبرم بينهم وبين البنك طالما أنها لا تتنافى مع القواعد الأساسية فى قانون عقد العمل .

(محكمة مصر الابتدائية — القضية رقم ١٨٦٩ سنة ١٩٤٧)

(٢٤٨)

المبدأ : الطبيب الذى يتعاقد مع إدارة مستشفى (أهلى) على الاشتغال فيه مدة معينة بأجر محدد يخضع لقانون عقد العمل .

(محكمة النقض فى ١٩ أبريل سنة ١٩٥٢ — المحاماة السنة ٣٣ العدد ٣)

(٢٤٩)

المبدأ : من يعمل فى نادى خاص ليست له أغراض تجارية يعتبر فى حكم
خدم المنازل الخصوصيين .

القرار : وبما أن الحاضر عن النادى (. . .) دفع بعدم اختصاص الهيئة
بنظر النزاع لأن النادى المذكور نادى خاص قاصر على أعضائه المشتركين فيه فقط
وليس له أغراض تجارية — ويكون حكم العمال والسفرجية الذين يشتغلون فيه
حكم خدم المنازل الخصوصيين الذين لا ينطبق عليهم قانون عقد العمل الفردى
واستند فى تأييد دفاعه إلى رخصة النادى التى أثبت بها أن النادى ناد خاص وإلى
ما جاء فى المادة الثامنة من قانون النادى من أنه ناد اجتماعى أدبى رياضى
وهو خاص بأعضائه العاملين .

وبما أن الدفاع عن العمال قدم مذكرة جاء بها أن الدافع للنادى على مزاوله
عمله ليس فقط تحقيق الأغراض الاجتماعية بل أيضا الحصول على الربح من وراء
أعماله وإلى أغراض تجارية ويمسك دفاتر وحسابات منظمة يدفع عنها ضريبة
أرباح سنوية — وأتاحت الهيئة الفرصة للنادى للرد على هذا الدفاع فقدم مذكرة
ثانية فى ١٠/٣/١٩٥٤ نفى فيها أنه قام بأى غرض تجارى أو يدفع ضريبة أرباح .
وبما أن الحاضر عن عمال النادى لم يرد على هذه المذكرة الأخيرة ولم يقدم
الدليل على أن النادى يقوم بأعمال تجارية ولهذا ينبغى الأخذ بما هو ثابت فى رخصة
النادى وقانون إنشائه فى أنه ناد خاص — وتكون الهيئة غير مختصة بنظر
النزاع القائم بينه وبين عماله الذين هم فى حكم خدم المنازل .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٨ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٤ سنة ١٩٥٤)

(٢٥٠)

المبدأ : سائق التاكسى الذى يأخذ نسبة من الأرباح كأجر يخضع
لأحكام عقد العمل .

الحكم : وحيث إن المسلم به أن الأجر قد يكون مبلغاً ثابتاً وقد يكون عمولة بنسبة معينة وقد يكون بنسبة مئوية . وقد نصت المادة ٦٨٣ مدنى على هذه الأنواع ونص البند الثانى منها على النسبة المئوية التى تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية عن ثمن المبيعات وليس هناك ما يمنع أن يكون الأجر الذى يتقاضاه العامل جزاء عمله جزءاً من الإيراد متى كان هذا الاتفاق مما يتلاءم مع طبيعة العمل الذى يقوم به العامل — وليس أكثر انطباقاً على هذا النظر من عمل السائق على سيارة التاكسى التى يتوقف إيرادها على مدى نشاطه مما يدفع أصحاب السيارات إلى تحديد الأجر بهذه الطريقة حتى يكون ذلك حافزاً للسائقين على العمل بجهد ونشاط وإخلاص .

(الدائرة العاشرة العالية — القضية رقم ٣٧ سنة ١٩٥٤ مستأنف مصر)

(٢٥١)

المبدأ : العلاقة القائمة بين الباعة السريحة وشركات البترول هى علاقة عمل وليست علاقة منتج بتاجر .

الحكم : لأن هؤلاء الباعة يقومون بالعمل لحساب رب العمل وتحت إشرافه وليس أدل على ذلك من تحديد ساعات العمل وكمية البترول التى تسلم إليهم فى عربة مملوكة للشركة مع توقيع الجزاء عليهم فى حالة مخالفتهم أوامرهم والتزامهم أن يبيعوا البترول فى المنطقة التى تعين لهم . ولا وجه للتحدى بأن البائع المتجول يدفع ثمن ما يشتريه بعد 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 تكون بينهم من علاقة حقيقية تحت ستار من الصورية ما دامت طبيعة العلاقة بين المدعين والشركة تدل على أن الرابطة بين الطرفين هى رابطة عقد عمل .

(القضية رقم ٦٦٧ سنة ١٩٥٠ ق الخاصة بتظلم شركة البترول من قرار وزارى — رئاسة الدكتور السهورى) .

وفي هذا المعنى (محكمة بندر الجيزة — مجموعة مصطفى كامل رقم ٩٤) حيث قضى بأن « موزع البترول لم يخرج عن كونه طوفاً لحساب صاحب عمل يخضع للمادتين ٦٧٤—٦٧٦ مدنى ولقانون عقد العمل » .

(٢٥٢)

المبدأ : إذا نص في العقد على أن تسكون الحاسبة على أساس معين فلا يستطيع رب العمل التحلل من ذلك إلا إذا فسخ العقد بالتراضى أو بالتقاضى .

القراء : ومن حيث إنه فيما يختص بالموضوع فإن العقد صريح في إجراء الحاسبة على أساس القطعة في الفترة بين ٢١ أبريل ، ١٥ أغسطس سنة ١٩٥٣ وبعد ذلك يكون الحساب على أساس اليومية — والعقد بغير شك شريعة المتعاقدين يلتزمان به حتى يتم فسخه بالتراضى أو بقضاء القاضى ولم يحصل شيء من ذلك حتى الآن .

ومن حيث إن قول الشركة (الورثة) بأن تنفيذ العقد على هذا الوضع يؤدى إلى خرابهم لأن موسم العمل ينتهى فى ذلك التاريخ فقول غير صحيح لأن الظاهر من نصوص العقد أن الأجور المتفق عليها تشمل أنواعاً كثيرة غير القطن وهى :

- (١) نقل الكسب للشحن بالسيارات أو بالسكك الحديدية أو بالصنادل .
- (٢) نقل البذرة وشحنها كذلك بالسيارات أو بالسكك الحديدية أو بالصنادل .
- (٣) نقل الزيت وشحنه وتفريغه . (٤) تفريغ تراب الصابون فى الصنادل وشحنه على السيارات . (٥) تفريغ وشحن الأسمنت بالسيارات والصنادل . (٦) نقل وشحن البراميل التى تستحضر فارغة لتعبئة الزيت ونقلها بعد ذلك بالإضافة إلى العطية السابقة التى تقوم على الصفايح .

كل هذه الأعمال مفصلة فى العقد ومبينة فى خمسة عشر بنداً شمل كل بند فئة الحاسبة على نوع العمل المبين فيه ولا شك أن عمليات نقل البذرة وعصرها وشحنها وصناعة الصابون واستحضار الأسمنت كل ذلك أعمال دائمة لا تتغير طوال العام وإن كانت تقل فى بعض الشهور على النحو المبين فى العقد نفسه — ولذلك

ترى الهيئة أن العقد قائم واجب التنفيذ والاحترام ويتعين إجابة العمال إلى طلباتهم خصوصاً وأن العمال قدموا أخيراً حافظة تشمل كثيراً من السراكى وشهادات التحصن ضد الكوليرا وكلها ثابت فيها أنهم جميعاً عمال بالشركة المشكو في حقها .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٤ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢١ سنة ١٩٥٤)

(٢٥٣)

المبدأ : الفراش الذى يعمل فى المطبعة لحساب رب العمل وتحت إشرافه أو إدارته ... يعتبر عاملاً وليس خادماً .

الحكم : وعليه فإن الاستثناء لا ينطبق على العامل الذى يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه فى مقابل أجر بصرف النظر عن نوع العمل الذى يؤديه — ومن ذلك الفراش الذى يعمل فى المطبعة لحساب رب العمل وتحت إشرافه أو إدارته — وليس أدل على ذلك من تحديد ساعات العمل بالنسبة له مع توقيع الجزاء فى حالة مخالفته الأوامر .

(محكمة شئون عمال القاهرة فى ٥ أبريل ١٩٥٤ — القضية رقم ١٤٨٣ سنة ١٩٥٤)

(٢٥٤)

المبدأ : الحكة واحدة بالنسبة للخادم وبواب العمارة فى عدم إخضاعهما لقانون عقد العمل .

الحكم : لما كان عمل البواب الأصلى هو تنظيف مدخل العمارة ودرجاتها وما شابه ذلك من أعمال وهى جميعها أعمال تدخل فى عمل الخادم بالمنزل مضافاً إلى أن هناك نواح أدبية يجب أن يراها البواب فى معاملة المالك والمستأجرين — فإن المحكمة ترى أن الحكة واحدة بالنسبة للخادم والبوابين فى عدم إخضاعهم لقانون عقد العمل .

(محكمة شئون العمال بالقاهرة فى ٤ مارس ١٩٥٤ — القضية رقم ٢٣١٨ سنة ١٩٥٣)

(٢٥٥)

المبدأ : البواب في المسكن الخاص يأخذ حكم خادم المنزل .
الحكم : لا يسبغ المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ حمايته على خدمة المنازل ومن في حكمهم ويأخذ البواب في مسكن المدعى عليه الخاص حكم خادم المنزل — ولما كانت محكمة شئون العمال أنشئت خاصة لشئون هؤلاء ولإعمال نصوص القوانين العمالية ... ومن ثم فلا اختصاص لها فيما عدا شئون العمال .
 (محكمة شئون عمال القاهرة في ٢٥ يناير ١٩٥٤ — القضية رقم ٥٦٤ سنة ١٩٥٣)

(٢٥٦)

المبدأ : خادم البنسيون يعتبر عاملاً وليس خادماً .
الحكم : إن الذين قصد القانون إخراجهم من حكمه هم خدم المنازل الخاصة أى الذين لا يشتغلون في محلات تجارية وبما أن المسلم به أن عمل المدعى بالبنسيون الذى كان يقوم بالعمل به هو عمل تجارى فيكون المدعى ممن ينطبق عليهم قانون عقد العمل الفردى . ويتعين معاملته بموجبه .
 (محكمة القاهرة التجارية الجزئية في ٩ مايو ١٩٥٠ — مجموعة مصطفى كامل) .

(٢٥٧)

المبدأ : التومرجى ليس في حكم الخدم :
الحكم : لا يعتبر التومرجى في حكم خدم المنازل الذين لا يحتاجون في عملهم إلى ما يحتاجه هو فيما يقوم به من أعمال طبية كالتعقيم والتضميد .
 (عابدين الجزئية في ٤ مايو ١٩٥٢ — القضية رقم ٩٠ سنة ١٩٥٢)

(٢٥٨)

المبدأ : عمال وموظفي الجمعيات التعاونية التي تشتغل بالتجارة يخضعون لقانون عقد العمل الفردى .

المقرر : ومن حيث إنه لذلك ولأن قانون عقد العمل الفردى لم يستثن عمال وموظفى الجمعيات التعاونية التى تشتغل بالتجارة من الطوائف التى نص على استثنائها من أحكامه ترى الهيئة أن الأمر العسكرى يسرى بغير شك على العمال والموظفين فيها لأن الجمعية باعترافها فى مذكراتها أعدت لشراء الأدوية بالجملة وتوزعها على الأعضاء المشتركين فيها وأنها فى الوقت نفسه تبيع لغير أعضائها فهى لذلك كله جمعية تجارية يسرى عليها الأمر العسكرى ٩٩ سنة ١٩٥٠ .

(هيئة تحكم القاهرة فى ١١ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٧ سنة ١٩٥٤)

(٢٥٩)

المبرأ : شروط تطبيق الاستثناء الوارد فى الفقرة (١) من المادة الأولى بشأن الأعمال العرضية .

الفتوى : (١) أن تكون الأعمال التى يقوم بها المستخدم عرضية مؤقتة أى ليست لها صفة الدوام والمقصود بذلك أن لا تكون لها صفة الدوام بالنسبة لرب العمل .

(٢) ألا تدخل بطبيعتها فى العمل الذى يزاوله صاحب العمل .

(٣) ألا تستغرق أكثر من ستة أشهر .

(فتوى قسم الرأى لوزارة الشؤون الاجتماعية — مجموعة قوانين عقد العمل فى مصر جمع مصلحة العمل ص ٢٥٠) .

(٢٦٠)

المبرأ : من يعمل بالكنيسة لا يعتبر عاملاً بالمعنى المقصود فى قانون عقد العمل .

الحكم : حيث إن المادة الأولى من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تنص على سريانه على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل أن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه فى مقابل أجر . . ثم استثنت الفقرة (ج) من تطبيقه الأشخاص

الذين يشتغلون في أعمال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط على عشرين جنيهاً سنوياً .

وحيث إنه فضلاً عن أن المدعى عليه لا يعتبر صاحب عمل إذ أن مركزه ديني بحث فإن الكنيسة لا ترمى إلى الكسب وبالتالي لا تدفع ضريبة أرباح إطلاقاً — ومن ثم يكون الدفع بعدم اختصاص محكمة شئون العمال في محله .
(محكمة شئون عمال القاهرة في ١ مارس ١٩٥٤ — القضية رقم ٦٦٥ سنة ١٩٥٤)

(٢٦١)

المبرأ : قيام فراش معهد بأداة خدمات منزلية للمالك المعهد لا يحرمه من كفالة قانون عقد العمل .

الحكم : إذا قام فراش معهد موسيقى بإدارة خدمات منزلية في ذات الوقت للمالك المعهد فليس في ذلك ما يغير من طبيعة وحقيقة التعاقد الحاصل بينه وبين رب العمل من أنه من فراش المعهد — أما تلك الخدمات الإضافية التي لا يكفل القانون للقائمين بها حقوقاً فهي أعمال عارضة لا تغير من طبيعة التعاقد ولا تحرم الفراش من الحقوق التي يكفلها قانون عقد العمل .

(محكمة القاهرة الابتدائية في ١٣ مايو ١٩٥٢ — مجموعة مصطفى كامل رقم ٨٣)

(٢٦٢)

المبرأ : من يعمل في المؤسسات العامة والمحال الخاصة كمكاتب المحامين وعيادات الأطباء بعيد عن الوصف الخاص بخدم المنازل .

الحكم : المشرع خص بهذا الاستثناء خدم المنازل ومن في حكمهم وهم من يطلق عليهم Domestiques نسبة إلى Domus أى المنزل — أى هؤلاء الأجراء الذين يقومون بخدمة خاصة في المنازل ويرتبطون بأعمالهم هذه فيها على وجه له

طابع مميز — وأما من في حكمهم فهم كل من تتوفر فيه صفة الخصوصية التابعة كسائق السيارة الخاصة وبواب المنزل . . . ومن ثم فإن كل من يعمل في المؤسسات العامة والمحال الخاصة كمكاتب المحامين وعيادات الأطباء بعيد عن الوصف الخاص بخدم المنازل ولا ينطبق عليه حكمهم لاتصال نشاطهم بنشاط مهني أو تجاري لرب العمل .

(الدائرة العاشرة عمال في القضية رقم ٢٢٩ سنة ١٩٥٣ تجارى مستأنف)

الباب الحادي عشر

في الاختصاص والتقدم والخضوع

(٢٦٣)

المبدأ: (١) هيئة التحكيم هي المختصة بالفصل في المنازعات الجماعية سواء نشأت عن اتفاق مكتوب أو شفوي .

(٢) وهي المختصة أيضاً بتقرير بطلان هذا الاتفاق المطعون فيه .

(٣) الاتفاق الحاصل بين الشركة وعمالها أمام مكتب العمل لا يعتبر سبقاً للفصل في النزاع .

القراء : وقرر الحاضر عن الشركتين شرحاً لهذه الدفوع أن هيئة التحكيم غير مختصة بتقرير بطلان عقد الاتفاق المحرر في ١٥/٦/١٩٥٢ بل أن هذا من اختصاص القضاء العادي وارتكن في ذلك إلى حكم محكمة الإسكندرية الابتدائية الصادر في القضية رقم ١٥٧٥ سنة ١٩٥٢ التي رفعها العمال على الشركتين ولو أن هذا الحكم قضى بعدم اختصاص المحكمة إلا أنه حوى في أسبابه ما يشعر بصحة محضر الصلح المطعون فيه .

ومن حيث إن الثابت من الاطلاع على عقد الاتفاق المحرر في ١٥/٦/١٩٥٢ أنه نظم عدة مسائل تتعلق بأجور عمال الشركتين ونظام العمل بمصنعي الشركتين وهذه الأجور هي من اختصاص هيئة التحكيم وهي صاحبة الحق في الفصل في كل نزاع خاص بالعمل أو شروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم (المادة الأولى من المرسوم بقانون الرقيم ٣١٨ سنة ١٩٥٢) ومن ثم تكون هيئة التحكيم هي المختصة في الفصل في هذه المنازعات سواء نشأت عن اتفاق كتابي أو شفوي ولذا تكون هذه الهيئة مختصة في تقرير بطلان عقد الاتفاق المطعون فيه أو صحته فيتعين رفض هذا الدفع .

ومن حيث إنه بالنسبة للدفع الثاني الخاص بعدم جواز نظر النزاع لسابقة إنهائه صلحاً أمام مكتب العمل الذي أمكنه التوفيق بين الطرفين بتحرير عقد الصلح المطعون فيه فالثابت من الاطلاع على صورة عقد الصلح المؤرخ

١٥/٦/١٩٥٢ الذى تم بمكتب العمل أن هذا المكتب كان وسيطاً فى فض هذا النزاع لا باعتباره صاحب السلطة التى خولها إياه القانون رقم ١٠٥ سنة ١٩٤٨ فى فض المنازعات العمالية لأن الثابت من محضر الصلح هذا أن الشركتين لم يلجأ لمكتب العمل لفض النزاع بالطريقة التى نصت عليها المادة الثانية من القانون الرقم ١٠٥ سنة ١٩٤٨ بل قدمت شكوى لسيادة وزير الشئون الاجتماعية بتاريخ ١٥/٦/١٩٥٢ تطلعت فيها من بعض الالتزامات التى جاءت فى عقد الاتفاق الذى كان قد تم بينها وبين العمال بتاريخ ٢/٢/١٩٤٩ فحول سيادة الوزير الشكوى لمكتب العمل فتمكن هذا المكتب من الجمع بين الطرفين وإقناعهما بإبرام الاتفاق المؤرخ فى ١٥/٦/١٩٥٢ المطعون فيه ومن ثم لا محل لاعتبار هذا الاتفاق قراراً صادراً من مكتب العمل وفقاً لإجراءات قانون التوفيق والتحكيم فيتعين رفض هذا الدفع .

(هيئة التحكيم فى النزاع رقم ٣١ سنة ١٩٥٣)

(٢٦٤)

المبمأ : فى الدفع بىطلان الإلأرأات .

القرار : ومن حيث إنه فى الحق أن المشرع رعى أول مارمى فى أنزعة العمل إلى إلمأ التوازن والتعاون بين العمال وأصحاب الأعمال وقصد إلى أن يكون ما بينهما عامراً فحتم أن يسلك كل نزاع طريقه إلى الترضية مرتين أولهما فى مكتب العمل وثانيهما فى لجنة التوفيق عسى أن ييسر الطرفان فى الثانية ما فاتهما فى الأولى ولسكن ما حيلة مكتب العمل ولجنة التوفيق من بعد أن أبى الطرفان إلا إصراراً على النزاع ورفضاً أن يدخلا فيما يؤدى إلى التوفيق بينهما . لا مفر إذن من اتباع ما رسمه القانون من إحالة الأمر إلى هيئة التحكيم . وقد بان مما سبق به البيان أن الشركات الخمس أبت على مدير مكتب العمل مناقشة مطالب العمال بمحجة وجود جنح مباشرة مرفوعة من رئيس النقابة تتضمن نفس المطالب فلما أن أخطر رئيس النقابة مكتب العمل بالتنازل عن تلك الجنح أثبت مدير

مكتب العمل بشمال القاهرة في تقريره المؤرخ ٢٥ من أبريل سنة ١٩٥٣ أنه اتصل بالشركات ثانية لبحث طلبات النقابة — فأجمعت أمرها على أنه ليس لديها علم بهذا النزاع إلا أن الشركات أبت على مدير مكتب العمل التحدث في مطالب النقابة للوصول إلى حل ودي ولم يكن بد إذن لمدير مكتب العمل من أن يحيل الأمر إلى لجنة التوفيق وقد أشر على الملف سكرتير هذه اللجنة في ٢٧ من أبريل سنة ١٩٥٣ بإخطاره ذوى الشأن بإخطارات مسجلة بعلم الوصول فحضر من يمثل الشركات عدا شركة (.....) ومن يمثل النقابة وناقشتهم اللجنة لعلها تجد عاصماً من النزاع غير أن شركة (.....) طلبت إعادة الأمر إلى مكتب العمل بحجة عدم حضورها أمامه مع أن الثابت أن ممثليها مثل في محضر مؤرخ ٢٣ من يناير سنة ١٩٥٣ بصفته ممثلاً لها وممثلاً لشركة (.....) وانضم إليه في هذا الطلب مندوب شركة (.....) ثم أثارت الشركات من قصة الجنبح المباشرة وتكليف العلاقة بين الشركات وبين البائعين المتجولين وأنكر مندوب الشركة (.....) بيع منتجات تلك الشركة بواسطة السريحة فلم يكن بد وقد استعصى النزاع على الحلول الودية إلا أن يحال إلى هيئة التحكيم . ومن حيث إنه يبين من ذلك بجلاء أن الإجراءات قد استوفيت ووقعت صحيحة وأن مكتب العمل ولجنة التوفيق حاولا أداء مهمتهما ما وسعهما الجهد فتعثرا في الدفع التي لا تقوى رسالتهما على حلها فسلكتا السبيل الذي رسمه القانون ومن ثم يتعين رفض الدفع ببطالان الإجراءات .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣١ ديسمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٢٥ سنة ١٩٥٣)

(٢٦٥)

المبرأ: في النقابة المهنية والنقابة الخاصة — واختصاص هيئة التحكيم حيال مطالب عمال تمثلهم النقابتان .

القرار : وحيث إنه يؤخذ من ذلك أن النقابة التي تقدمت بالشكوى

لا زالت تمثل ستة من العمال منهم أربعة مفصولون بعد قيام النزاع واثنان حكم بإيقاف قرار الفصل في شأنهما من الخدمة للآن .

وحيث إن النقابة مقدمة النزاع هي نقابة مهنية وليست نقابة خاصة بمطعم (. . .) وهذه ، وهي تمثل خدام المطاعم عامة وترعى مصالحهم وتنوب عنهم في مطالبهم ، فصفتها قائمة في النزاع الحالي ما دامت نتيجة الفصل فيه تؤثر على نزاع العمال القائم بخصوص هذين المطلبين ومن ثم فإن هذه الهيئة مختصة بالفصل فيما يعرض عليها من مطالب مرتبطة بأمر جماعي للعمال .

وحيث إنه لذلك يتعين رفض الدفع المقدم من صاحب المطعم .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٩ ديسمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٣)

(٢٦٦)

المبرر : طلب عدم تعيين عمال جدد بالوظائف الشاغرة يعتبر تدخلا في الإدارة . وهذا ما لا تختص به هيئة التحكيم .

القرار : وحيث إنه بالنسبة للمطلب الأخير الخاص بعدم إدخال أشخاص جدد بالحل في المكان الشاغر فإن هذا المطلب يعتبر تدخلا في إدارتها ونظامها فالمفروض أن كل مؤسسة حرة في تعيين من تشاء حسب حاجتها وحسب خبرة الشخص بالعمل الذي سيوكل إليه ولا يمكن أن يفرض عليها نظام خاص .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٥ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٢٤ سنة ١٩٥٤)

(٢٦٧)

المبرر : إذا لم يكن هناك مبرر للتدخل في نظم المؤسسة القائمة فلا محل للبحث في حالتها المالية .

القرار : وحيث إنه وقد رأت الهيئة أن النظم القائمة لا يوجد ما يبرر التدخل فيها فلا محل لإجابة النقابة إلى فحص حالة المحلات المالية إذ أن مالية المحال ليست أساساً للحكم بالطلبات .

وحيث إنه من أجل ذلك يكون هذا الطلب والطلب السابق في غير محلها ويتعين رفضهما .

وحيث إنه ما دامت الهيئة قد رأت أنه لا يوجد — لا قانوناً ولا عرفاً — ما يبرر التدخل في النظم القائمة في هذه المؤسسة فلا محل للبحث في حالتها المالية ومن ثم لا محل لندب خبير لتحقيق تلك الحالة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٥ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٢٤ سنة ١٩٥٣)

(٣٦٨)

المبدأ : إعادة العمال المفصولين هو نزاع فردى يخرج عن اختصاص هيئة التحكيم .

القرار : ومن حيث إن الدفع بعدم الاختصاص بالنسبة للطلب الأول فإن الهيئة ترى أنه في محله لأن إعادة العمال المفصولين نزاع فردى ليس من اختصاص هذه الهيئة ويتعين إجابته .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٨ أبريل ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٨ سنة ١٩٥٤)

(٣٦٩)

المبدأ : لا تأثير لإمضاء سكرتير النقابة على الطلب طالما أنه موقع عليه من رئيسها .

القرار : من حيث إن الحاضر عن المصنع دفع بعدم قبول الطلب لأنه تقدم من سكرتير نقابة عمال النسيج والغزل والتريكو خلافا لما تقتضى به المادة ٣٥/٢ من المرسوم بقانون ٣١٨ سنة ١٩٥٢ .

ومن حيث إن النقابة تقدمت بطليين في ١٧/١٠/١٩٥٣ بناء على الشكوى التي تقدمت إليها من عمال المصنع المشكو منه وتوقع عليهما من رئيس النقابة ومن سكرتيرها العام ولما حدد مكتب العمل ميعاداً للتحقيق في ١٧/١١/١٩٥٣ حضر

مدير المصنع و (.....) مندوباً عن النقابة و (.....،.....) مندوبين عن العمال ولذلك يكون الدفع في غير محله ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ فبراير ١٩٥٤ — للنزاع رقم ٣٢٠ لسنة ١٩٥٣)

(٢٧٠)

المبدأ : طالما لم يحصل اتفاق أو يصدر قرار من المؤسسة بأن عمال المقاول من الباطن هم عمال لديها . . فلا يصح لنقابة عمال هذه المؤسسة تمثيل عمال هذا المقاول .

القرار : وحيث إن الشركة تقدمت بمذكرة لهذه الهيئة دفعت فيها أصلياً بعدم قبول الطلب المقدم من نقابة عمال شركة (.....) بالاسماعيلية الخاص بعمال الجنان بالاسماعيلية لرفعه من غير ذى صفة — واحتياطياً بعدم اختصاص لجنة التوفيق والتحكيم بالنظر في الطلب المقدم .

وحيث إن الشركة أسست الدفع بعدم القبول سالف الذكر على أساس أن نقابة عمال شركة (....) بالاسماعيلية لا يمثلون عمال الجنان بالاسماعيلية لأنهم تابعون لمقاول ولا علاقة للشركة بهم .

وحيث إن الواضح من ملف النزاع أن عمال الجنان بالاسماعيلية يعملون مع مقاول من باطن الشركة ومن المتعين لكي تمثلهم نقابة عمال الشركة بالاسماعيلية أن يكونوا عمالاً لدى الشركة المذكورة إما بالاتفاق معها أو بقرار يصدر من جهة مختصة باعتبارهم عمالاً لديها .

وحيث إن قراراً كهذا لم يصدر الآن كما أن اتفاقاً لم يحصل بين الطرفين وإلى أن يصدر هذا القرار أو يتم هذا الاتفاق فلا يصح للنقابة المتقدمة بالطلبات أن تتقدم بها نيابة عنهم — وعلى عمال الجنان أنفسهم أو نقابة قانونية منهم أن يتقدموا للجهة المختصة بطلباتهم .

(قرار هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ فبراير ١٩٥٤ — للنزاع رقم ٣٢٩ سنة ١٩٥٣)

(٢٧١)

المبدأ : عدم اختصاص هيئة التحكيم بالنزاع القائم بين العمال والشركة التي كانوا يعملون بها قبل نقل التزامها إلى شركة أخرى .

القرار : من حيث إنه بتاريخ ١٠/٨/١٩٥٣ صدر أمر عسكري بتحويل موظفي وعمال شركة أوتويس (....) فرع دمياط إلى شركة أوتويس (....) فرع شربين التي اختصت بالتزام النقل في هذه المنطقة حسب قانون الإلتزام الجديد ولأنهم كانوا مشتركين في صندوق الادخار في الشركة المحولين منها فقد طالبوها بحقوقهم في الصندوق حسب نصوص المادة ١٦ وما بعدها من قانون الصندوق على اعتبار أن وظائفهم ألغيت بهذا النقل فاستحقوا لذلك جميع المكافأة المنصوص عليها في المادة ١٧ من القانون .

ولم تجبهم الشركة إلى هذا الطلب وصرفت إليهم ما دفعوه في الصندوق خصما من أجورهم ومرتباتهم فتقدموا في ١٧/١٠/١٩٥٣ إلى مكتب العمل (....) وطلبوا منه عرض أمر هذا النزاع على إدارة التشريع بمصلحة العمل ليصدر أمره بالصرف إليهم . فكتب مكتب العمل إلى إدارة التشريع يطلب رأيها في هذا النزاع فأجاب كتابة في ١٧/١١/١٩٥٣ بأحقية العمال في المكافأة المنصوص عليها في المادة ١٧ من القانون .

عرض مكتب العمل هذه الفتوى على الشركة المتنازع معها فلم تقبلها وطلبت عرض النزاع على هيئة التحكيم بمحكمة استئناف المنصورة وياتفاق الطرفين أحيل النزاع إليها .

وأما ما دفعت الشركة بعدم اختصاصها لأن الفرع الذي يتبعه العمال في هذا النزاع إنما هو أحد الفروع لمنشأة كثيرة الفروع ومركزها الرئيسى في القاهرة ويكون الاختصاص لهيئة تحكيم القاهرة فأحيل إليها النزاع .

وأمام هذه الهيئة عادت الشركة بدفع النزاع بدفعين :

الأول : عدم الاختصاص لأن النزاع فردى وليس جماعياً .

الثانى : عدم القبول لأن الصندوق حسب قانونه الخاص به مستقل عن الشركة وله مجلس إدارة يتولى رعايته والمسئول عنه وحسب القانون المدنى له شخصية اعتبارية يجب أن يوجه التقاضى إليه على هذا الاعتبار .

ومن حيث أن هذه الدفوع من جانب الشركة إما قصد بها فى الواقع إلى الهرب من مسئوليتها عن تنفيذ القانون الملزم لها بغير شك ولكن الهيئة ترى فى الوقت نفسه أن العمال والمستخدمين بتركهم الشركة أصبحوا فى غير عداد عمالها ومستخدميهما ولكنهم أصبحوا فى الواقع فى عداد عمال ومستخدمى الشركة الجديدة ولم يبق بينهم وبينها نزاع يمكن لهذه الهيئة التداخل فيه ويتعين لذلك وجوباً التقرير بعدم اختصاص هذه الهيئة والعمال وشأنهم فى المطالبة بحقوقهم الثابتة لهم أمام جهات القضاء العادية .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٨ ابريل سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٥ سنة ١٩٥٤)

(٢٧٢)

المبدأ : لا يجوز التقدم أمام هيئة التحكيم بطلبات جديدة لم يسبق عرضها على مكتب العمل .

القرار : وبما أنه مما طلبته الشركة فى مذكرتها الأخيرة — بعد أن امتنعت عن مناقشة تقرير الخبير من طلب ترقية عمال النولين بالشركة وتشغيلهم على أربعة أنوال بدلا من نولين مع زيادة أجورهم بواقع ٢٠ ٪ — فإنه طلب جديد لم يسبق عرضه على مكتب العمل ويتعين على الشركة إن هى أرادت السير جدياً فى هذا الطلب أن تتبع الإجراءات التى نص عليها القانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٤ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٨٢ سنة ١٩٥٤)

(٢٧٣)

المبدأ : يعتبر الطلب غير مقبول شكلاً إذا كان موقعاً عليه من محام عن رئيس النقابة بدلاً من هذا الأخير .

القراء : من حيث إن الحاضر عن الشركة دفع بعدم قبول الطلب شكلاً لعدم تقديمه من رئيس النقابة بعد موافقة مجلس إدارتها طبقاً للمادة ٢/٣ من المرسوم بقانون ٣١٨ سنة ١٩٥٢ .

ومن حيث إنه بالرجوع إلى ملف مكتب العمل المنضم تبين أن الطلب موقع عليه من محامى النقابة ولم يوقع عليه رئيسها .

ومن حيث إن القانون أوجب في حكم المادة المذكورة أن يكون الطلب مقدماً من رئيس النقابة ولا يغنى عن ذلك توقيع محام عنه ومن ثم يكون الدفع في محله ويتعين قبوله .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يولية ١٩٥٤ — النزاع رقم ١١٦ سنة ١٩٥٤) .

(٢٧٤)

المبدأ : التنفيذ لا يدخل في اختصاص هيئة التحكيم التي أصدرت القرار وإنما هو من اختصاص جهات أخرى أشار إليها القانون ٣١٨ سنة ١٩٥٢ .

القراء : ومن حيث إنه يبين من ذلك بجلاء أن المطلب في هذا النزاع يتحصل في طلب تنفيذ قرار صادر من هيئة التحكيم بتاريخ ٢١ يونيو سنة ١٩٥٢ وهو أمر يخرج عن ولاية هذه الهيئة إذ أن المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ رسم طريقاً لتنفيذ قرارات الهيئة ونص في المادة ١٧ منه على عقاب من يمتنع عن تنفيذه — فالتنفيذ ابتداء لا يدخل في اختصاص الهيئة التي أصدرت القرار وبحث انطباق شروط القرار على طالبي تنفيذه يدخل في ولاية الهيئة التي توقع العقوبة عند الامتناع عن التنفيذ .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣١ ديسمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣)

(٢٧٥)

المبدأ : المؤجر (صاحب المصنع) مسئول بالتضامن مع المستأجر في الوفاء بجميع طلبات العمال .

القرار : وحيث إن المصنع قد دفع أيضاً بعدم قبول الدعوى لرفعها على غير ذى صفة لأن صاحبه أجره إلى السيد (. . .) فأصبح هو المسئول والعمال وشأنهم مع المستأجر الجديد .

وحيث إن هذا الدفع لا محل له إذ أن المادة ٤٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ قد نصت على أنه « لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل منشأة أو تصفيته أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات — ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة » كما نصت المادة ٥٣ من القانون سالف الذكر على أنه « يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها أحكام هذا القانون » وبذلك يكون المؤجر — صاحب المصنع — بفرض صحة ادعائه الذى لم يقدم إثباتاً له مسئول بالتضامن مع المستأجر في الوفاء بجميع طلبات العمال وبذا يتعين رفض هذا الدفع أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٤٤ سنة ١٩٥٤)

(٢٧٦)

المبدأ : في فردية الجزاء وجماعية الجزاء — واختصاص هيئة التحكيم في هذا الصدد .

القرار : لا يمكن أن يكون إجراء الفصل الذى اتخذته الشركة ذا مساس بأية مصلحة لأحد سوى العامل نفسه الذى وقعت عليه هذه العقوبة لأن إصرار

الشركة حتى بعد رفع النزاع على أن تصرفها صحيح ومطابق للقانون هو دفاع يقتصر أثره على موقف العامل من الشركة إذا ما رفع الدعوى بحقه أمام القضاء العادى . أما ولم يزد الأمر على فصل الشركة للعامل بمفرده لأسباب مبررة على ظاهرها كما تدل عليه المستندات المقدمة منها إذ نسب إليه ارتكاب مخالفة معينة أسفر التحقيق عن اعترافه بها وقد نسب إليه فيها أنه قاد أحد لنشات الشركة بدون تصريح وهى مخالفة منصوص عايتها فى لأئحة الجزاءات المعتمدة طبقاً لأحكام القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ والقرار الوزارى الخاص بتنفيذه وجزاؤها المقرر طبقاً للأئحة المذكورة الفصل بدون إنذار وقد وقعت المخالفة من العامل بعد إلغاء القانون المشار إليه ولكن دون أن يصدر قرار وزارى بتنظيم جديد للأئحة طبقاً للرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الذى صدر قبيل وقوع المخالفة بأيام لكىما تحل لأئحة أخرى جديدة محل الأئحة الأولى التى لا مسوغ فى هذه الحالة لإبطال العمل بها ما دام لم ينص على إلغائها قبل صدور القرار الوزارى طبقاً للقانون الجديد على أن الواقع من الأمر أن هذا القانون الأخير لم يغير من أحكام العقوبات التأديبية بما ينتظر معه أن يغير القرار الوزارى أيضاً بناء عليه تنظيم الجزاءات وأن يستبعد منها تطبيق عقوبة الفصل — أما ولم يتعد الأمر طبقاً لما تقدم إلى فصل الشركة لعمال آخرين أو التهديد بفصلهم لأسباب لا تظهر عليها سمة الجد بل تبدو فى ثناياها روح العسف والرغبة فى فصل جماعة العمال فرادى فإنه لا محل دون أن يبدو شىء من ذلك لافتراض أن الفصل قد أريد به أن يكون جماعياً فى حقيقته وإن كان فردياً فى مظهره .

وحيث إن ما تقدره الهيئة فى ضوء الظروف التى استعرضتها فيما تقدم توضيحه أنه لا أثر مطلقاً للدلالة على أن فصل العامل (. . . .) كان لغير الأسباب التى سردتها الشركة فى دفاعها وهذا هو الحد الذى ينبغى للهيئة أن تقف عنده فى اعتماد فردية جزاء الفصل الذى توقع وبعده عن التأثير فى المصلحة المشتركة لمجموعة العمال كما تبنى عليه النقابة شكواها ومن ثم لا يحق للهيئة بعد ذلك تحقيق ما إذا كان فصل الشركة للعامل لم يكن فى حقيقته عقوبة تأديبية

يستحقها بل كان تخيفاً أو تعسفاً في حقه وحده لا في حق غيره من العمال لأن تحقيق مثل هذه الوقائع إنما يحتاج إليه عند الادعاء بحق العامل أمام القضاء العادي حسب ما تنص عليه المادتان ٣٩ و ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وما يتعلق بنصهما من أحكام لكيا يقضى له بما يستحقه من التعويض .

وحيث إن رأى رئيس النقابة المائلة الذي اختارته النقابة رافعة النزاع الذي تضمنه مذكرته المرفقة لم يخرج فيه عن الاستناد إلى ما أبدته هذه النقابة من حجج وقد تناوله الرد على هذه الحجج بما سبق بيانه في الأسباب .

وحيث إنه يتبين مما تقدم أن النزاع في صورته التي حددت في الشكوى وكما تم نظره في مراحل النزاع ليس مما يجوز تقديمه إلى الهيئات التي نص عليها المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ ومن ثم فلا اختصاص لهذه الهيئة بالفصل فيه سواء بالنسبة إلى طلب إعادة العامل الذي فصل إلى عمله أو بالنسبة إلى طلب توقيع جزاء آخر عليه غير عقوبة الفصل .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ مارس سنة ١٩٥٣ — للنزاع رقم ٤٢ سنة ١٩٥٣)

(٢٧٧)

المبدأ: رأى مكتب العمل ليس قاطعاً ولا تنقيدياً به لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم .

القراء: إذا أورد مكتب العمل في محضر الاجتماع الذي عقده لتسوية المطالب المقدمة إليه تسوية ودية أنه يرى عدم إحالة أحد هذه المطالب المتعلقة بأحد أنظمة العمل في المصنع إلى لجنة التوفيق لمجرد أن لأئمة جديدة لتنظيم العمل قد أرسلت إلى إدارة التشريع للنظر في نصوصها فإن هذا الإجراء في ذاته لا يبعد تسوية للنزاع حسب الواقع أو حسب القانون خصوصاً إذا كان الطرفان قد رحبا من تلقاء نفسيهما إلى مناقشة المطلب عند طرحه أمام هيئة التحكيم متجاوزين ترجوعهما هذا رأى مكتب العمل في اعتبار النزاع منتهياً بالتسوية الودية أو أنه

مازال قائماً لم تحصل تسويته لأن مآقرره المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ فى شأن التوفيق والتحكيم فى المادة السادسة وحددت به مهمة مكتب العمل تقتضى بأنه « إذا لم يتمكن مكتب العمل من تسوية النزاع بالطرق الودية .. رفع تقريراً مفصلاً بنتيجة سعيه وأسباب إخفاقه إلى رئيس لجنة التوفيق المختصة مصحوباً بجميع أوراق الموضوع .. ومؤدى هذا النص أن رأى مكتب العمل ليس قاطعاً ولا يمكن أن تنقيد به لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم سواء فى موضوع النزاع أو فى اعتبار كونه منتهياً بالنسبة إلى جميع المطالب أو إلى بعضها بل رأى فى ذلك جميعه إنما يكون لهيئة التحكيم التى تشمل اختصاصها نظر النزاع والفصل فيه طبقاً للمادتين ١٥ ، ١٦ من المرسوم بقانون المشار إليه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٥ أبريل ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٥ سنة ١٩٥٣)

(٢٧٨)

المبدأ : هيئة التحكيم غير مختصة ببحث مخالفة الأمر العسكرى ٩٩ سنة ١٩٥٠ أو توقيع الجزاء عن هذه المخالفة .

القراء : وحيث إنه بالنسبة للطلب الخاص ببحث إعانة غلاء للعيشة فهذا يستلزم بحث الأمر العسكرى ٩٩ سنة ١٩٥٠ وما سبقه من أوامر وهذا البحث خارج عن ولاية هذه الهيئة لأن مخالفة هذا الأمر تختص بتحقيقه جهة أخرى كما أن جزاء المخالفة تختص بتوقيعه هيئة ثالثة ومن ثم يتعين التقرير بعدم اختصاص الهيئة بنظر هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — القرار رقم ٢٧٥ سنة ١٩٥٣)

(٢٧٩)

المبدأ : هيئة التحكيم غير مختصة بالنظر فى النزاع حول تنفيذ أحد قراراتها .

القراء : وبما أن المادة ١٦ من القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ فى شأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل تنص على أن يكون قرار الهيئة نهائياً وله قوة

الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف الواقع في دائرتها محل النزاع — كما نصت المادة ١٧ منه على أن يعاقب صاحب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم خلال أسبوع من الموعد المحدد لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على ألف جنيه — وهذا لا يمنع من تنفيذ القرار .

وبما أن ما يشكو منه هؤلاء العمال — إذا صح — يقع تحت طائلة هذه المادة الأخيرة — ويكون الفصل فيه خاضعا للسلطة القضائية التي تملك توقيع العقوبة ويخرج عن ولاية هذه الهيئة مما يتعين معه الحكم بعدم اختصاص الهيئة بالنظر فيه — وعلى العمال الذين يتضررون من عدم تنفيذ القرار أن يلجأوا للجهة المختصة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٧٢ سنة ١٩٥٣)

(٢٨٠)

المبرأ : الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها المركز الرئيسي للشركة .

القراء : من حيث إن الطرفين قررا أن مركز الشركة الرئيسي في بور سعيد ودفع الحاضر عن الشركة بعدم اختصاص الهيئة لأن للشركة فروعا متعددة فيكون الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها المركز الرئيسي للشركة — وترى الهيئة عملا بنص المادة ١٣٥ مرافعات والمادة ١٢ من القانون ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الحكم بعدم اختصاصها مع إحالتها إلى الهيئة المختصة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٩٢ سنة ١٩٥٣)

(٢٨١)

المبرأ : (١) رفض الدفع بعدم القبول لأن الخصم احتكم إلى قانون التوفيق والتحكيم .

٢) هيئة التحكيم هي المختصة بتفسير القرار الصادر منها .

٣) اختلاف السبب يؤدي إلى رفض الدفع بسبق الفصل في النزاع .

القرار : وحيث إن النقابة قدمت مذكرة أخيرة دفعت فيها أولاً بعدم قبول النزاع ٢٢٨ لسنة ١٩٥٣ على أساس أنه ليس نزاعاً ثم بعدم اختصاص الهيئة بنظره وبعدم جواز نظره لسبق الفصل فيه وهذه الدفوع غير مقبولة إذ أن الشركة احتكمت في تفسير القرار ٣ لسنة ١٩٥١ إلى قانون التوفيق والتحكيم وهذا من حقها بعد أن اتخذت الإجراءات الصحيحة التي توصل إلى هيئة التحكيم — كما أن هذه الهيئة مختصة بتفسير القرار الصادر منها — وكذلك الدفع بعدم جواز نظر النزاع لسبق الفصل فيه فإنه في غير محله لأن هذا النزاع يختلف سببه عن سبب النزاع ٣ لسنة ١٩٥١ .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٢٨/٢٥٣ لسنة ١٩٥٣)

(٢٨٢)

المبدأ (١) روح المشرع العمالي تتم على الباس كل نزاع حول العمل وشروطه صفة الاستعجال . . وهذا هو مناط اختصاص هيئة التحكيم

٢) بدل الانتقال يعتبر جزءاً من الأجر .

القرار : وذهبت الشركة في مذكرة أخيرة لها إلى القول بأن هيئة التحكيم لا تختص بغير نظر المنازعات التي تتسم بطابع الاستعجال وأنه مادامت قد انقضت عشرون عاماً منذ إلغاء علاوة بدل الانتقال فقد زالت صفة الاستعجال التي هي مناط اختصاص لجنة التحكيم .

ومن حيث أنه وإن كانت الشركة لم تدفع صراحة بعدم اختصاص الهيئة بنظر النزاع المطروح عليها إلا أن الهيئة ترى لزماً عليها وقد أثير الغبار حول اختصاصها أن تضع الأمر في نصابه . ونص المادة الأولى من القانون رقم ٣١٨

لسنة ١٩٥٢ صريح في سريان أحكامه على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عاملهم أو فريق منهم مع استثناء المنازعات الناشئة عن علاقة الحكومة أو مجالس المديريات أو المجالس البلدية والقروية بموظفيها أو مستخدميها أو عاملها — والمنازعات الناشئة عن علاقة خدم المنازل بمخدوميهم . ولا مشاحنة في أن بدل الانتقال على مايقول به العمال جزء من أجرهم فرضته الشركة على نفسها في لأتمة سنة ١٩١٩ فمطلب العمال شرط من شروط العمل يتعين بحثه لمعرفة إن كان خليقاً بالتقرير أم أنه لايتصل بأجر العامل على مايقول به الشركة وإن علة فرضه قد مضت عليها السنون فمحت تلك العلاوة ولا محل للتحدث عن صفة الاستعجال في أنزعة العمال إذ أن روح المشرع في المرسومين القانونين رقم ٣١٧ ، ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ تنم على الباس كل خلاف يقوم على العمل وشروطه صفة الاستعجال فقصرت مواعيد الحضور وإجراءات الفصل وتدخلت حتى في مواعيد إعلان القرار بعد صدوره ، ومن ثم تكون هذه الهيئة مختصة بنظر النزاع المطروح عليها .

(هيئة تحكم القاهرة في ١٠ ديسمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٣٧ سنة ١٩٥٣)

(٢٨٣)

المبدأ : لايجوز التقدم أمام هيئة التحكيم بطلبات جديدة لم يسبق ذكرها في الشكوى وبالتالي لم تعرض على مكتب العمل .

القراء : ومن حيث عما أشارت إليه النقابة من وجوب رد مقابل الانتقال للعمال منذ عشرين سنة مع الفوائد القانونية فإن هذا الشق من المطلب لم يرد في كتاب النقابة ابتداء كما لم يعرض على مكتب العمل ولم يحجز المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ أن يقحم العمال أو النقابات طلباتهم على هذه الهيئة مباشرة ، ومن ثم يتعين التقرير بعدم قبول هذا الشق من المطلب .

(هيئة تحكم القاهرة في ١٠ ديسمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٣)

(٢٨٤)

المبدأ : إذا كان النص صريحاً التزمت به هيئة التحكيم بما لا يجوز لها أن تعدل عنه إلى العرف أو إلى قواعد العدالة .

القراء : ومن حيث إن المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٤ الخاص بعقد العمل الفردى قد وضع القواعد ورسم الحدود فيما يختص بأجر العامل وحقوقه وواجباته وما يجب منها له أو عليه . ولا شك أنه عند قيام النص الصريح فى القوانين أو فى اللوائح يجب أن تلتزم الهيئة بتلك النصوص وأن لاتعدل عنها إلى العرف أو إلى قواعد العدالة وهو ما قالت به المادة ١٦ من المرسوم بقانون ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالتوفيق والتحكيم مما سبق إثباته .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢١ نوفمبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٢٩ سنة ١٩٥٤)

(٢٨٥)

المبدأ : هيئة التحكيم هى الرقابة على تطبيق أحكام قانون عقد العمل الفردى تقرر ماينطبق منه على النزاع المطروح أمامها .

القراء : ومن حيث إن شركة (...) وشركة (...) دفعتا بعدم اختصاص هذه الهيئة بنظر النزاع وشاركتها هذا الدفع شركة (...) إعتدأ على أنه لايدخل فى ولاية هذه الهيئة إلا الأنزعة الخاصة بالعمل أو بشروطه على شريطة أن تقوم هذه الأنزعة بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميه أو عمالهم أو فريق منهم وأن افتقار النزاع إلى عنصر من تلك العناصر يخرج الأمر عن ولاية هذه الهيئات ثم استطردت الشركتان إلى القول بأن كلا الشرطين منفرد فلا يقوم النزاع الحالى بين محال وأرباب عمل كما أنه لايتصل بالعمل أو بشروطه وقد استندت الشركتان فيما تقولان به من عدم توافر الشرط الأول إلى ماساقتة من نفس المذكرة تدليلاً على أن الباعة السريحة ليسوا عمالاً مما يوحى بأنه لايمكن القول بالاختصاص أو بعدمه إلا إذا تأيد رأى الشركتان فى هذه الناحية . أما

أن النزاع لا يتصل بالعمل أو بشروطه فينفيه أن مطالب العمال تناولت فيما تناولت حقهم في الأجازات السنوية وتعود يرضهم عما فاتهم منها ومطالبتهم بالعلاج بالجان على أن عددهم يتفق مع ما اشترطه القانون لذلك ومطالبتهم بعمل لأئحة الجزاءات وتلك لاشك مسائل تتصل بالعمل استلزم قانون العمل الفردى شروطاً خاصة لسريان أحكامه منها وهى أحكام لا تجرى على كل عامل إنما على من توافرت فيهم هذه الشروط . ولا مشاحنة فى أن هيئة التحكيم رقيقة على تطبيق هذا القانون تقرر ما ينطبق منه على النزاع المطروح أمامها .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٣١ ديسمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٢٥ سنة ١٩٥٣)

(٢٨٦)

المبعض : متى يعتبر خروج العمال من العمل منهياً للنزاع .

القراء : إذا تبين أن العمال المتنازعين قد خرجوا من العمل وتسلموا مكافآتهم وجميع حقوقهم القانونية وإذا لم يحضر مندوب عنهم أمام هيئة التحكيم رغم إعلانه — فإن ذلك يفيد تخالص العمال برضايتهم مع صاحب العمل الأمر الذى يعتبر معه النزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل منتهياً .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٥ أبريل سنة ١٩٥٣ — النزاع رقم ٦٦ سنة ١٩٥٣)

(٢٨٧)

المبعض : لا يجوز إحالة النزاع مباشرة إلى هيئة التحكيم باتفاقي الطرفين إلا إذا استنفد مكتب العمل جهده فى تسوية النزاع ودياً .

القراء : إذا ما اتفق الطرفان المتنازعان على إحالة النزاع مباشرة إلى هيئة التحكيم استناداً إلى ما أشارت إليه الفقرة الأخيرة من المادة العاشرة من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ — فإن ذلك لا يعنى مكتب العمل من واجبه الأساسى وهو وجوب العمل على تسوية النزاع بالطرق الودية مسترشداً بما يقدمه

الطرفان المتنازعان من بيانات تطبيقاً للمادة الرابعة من المرسوم بقانون المذكور — وهذا الواجب الأساسي يتحتم على مكتب العمل إثباته في تقرير مفصل نتيجة سعيه وأسباب إخفاقه وهو ما أشارت إليه المادة السادسة من المرسوم بقانون المذكور . ومن ثم فإحالة النزاع إلى الهيئة بالطريقة المذكورة يعتبر مخالفاً للقانون ويتعين إعادته إلى مكتب العمل .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٥ أبريل ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٦ سنة ١٩٥٣)

(٢٨٨)

المبدأ : متى يصح الدفع بالبطلان لحضور محام عن النقابة أمام مكتب العمل .
القراء : حيث إن المشرع إذ نص صراحة على عدم جواز حضور محام وقت نظر النزاع أمام مكتب العمل أو في لجنة التوفيق إنما قصد أن يتم بحث النزاع في جو ودي عائلي — كما قصد ألا يطول أمد تلك المرحلة من مراحل النزاع التي حدد لها مدة لا تتجاوز الأسبوعين وهو غرض متعلق بقواعد ترمى إلى تحقيق مصلحة عامة .

فإذا تبين أن حضور محام عن النقابة أمام مكتب العمل لم يكن ذا أثر فيما وصل إليه الخلاف بين الفريقين وأن مدير مكتب العمل قد قام بواجبه الذي يتطلبه القانون في محاولة الوصول إلى تسوية ودية للنزاع غاضاً الطرف في ذلك عن تدخل المحامي — فإن من البين أن البطلان الذي قد يدفع به صاحب العمل في هذه الحالة يكون واقعا على غير موضوع لأن الإجراء الذي تم فعلا غير متفرع على مخالفة القانون .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ مايو ١٩٥٣ — النزاع رقم ٥٤ سنة ١٩٥٣)

(٢٨٩)

المبدأ : تطبيق نصوص الأمر العسكري ٩٩ سنة ١٩٥٠ من صميم اختصاص هيئة التحكيم ما دامت في حدود التطبيق العام .

القرار : وحيث إنه عن المطلب الثانى وهو طلب تطبيق الأمر العسكرى رقم سنة ١٩٥٠ فهذا حق للعمال وإن كان الأمر نافذ بحكم القانون — إلا أنه قد طلب من الهيئة الأمر بتطبيق نصوصه — وهذا من صميم اختصاصها ما دامت فى حدود التطبيق العام دون التطبيق الفردى — ولذلك يتعين رفض الدفع بعدم الاختصاص والأمر بما طلب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٧ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٣٦ سنة ١٩٥٤)

(٢٩٠)

المبدأ : رفض طلب تدخل النقابة المهنية أمام هيئة التحكيم طالما أن نقابة المؤسسة هى التى تولت النزاع من أول مراحله .

القرار : وبما أن النزاع رفع ابتداء من نقابة المؤسسة التى باشرته أمام مكتب العمل ولجنة التوفيق وأمام هيئة التحكيم وفى الأخيرة قدم رئيسها محضر الصلح .

وحيث إن النقابة المهنية التى يمثلها الطالب أرادت التدخل اليوم بحجة أن عمال الشركة ينتسبون إليها .

وحيث إن نقابة المؤسسة هى الممثلة أمام الهيئة فى كل أدوار النزاع ولا محل بعد ذلك لتدخل النقابة المهنية فيتعين رفض طلب التدخل .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٧ مايو ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٣ سنة ١٩٥٤)

(٢٩١)

المبدأ : هيئة التحكيم غير مختصة بنظر النزاع حول صحة تطبيق رب العمل للأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن علاوة الغلاء .

القرار : وحيث إنه بالنسبة لطلب صرف إعانة غلاء المعيشة طبقاً للأمر العسكرى ٩٩ لسنة ١٩٥٠ فإن صاحب العمل لم ينكر حقهم فى تطبيق هذا الأمر

عليهم وقال أنه يقوم بصرف إعانة الغلاء وزيادة . وإزاء اعترافه بتنفيذ الأمر العسكري المذكور وعدم إنكاره حق العمال فيه تكون هذه الهيئة غير مختصة بالنظر فيما إذا كان الأمر العسكري يطبق تطبيقاً صحيحاً أم لا ، وللعلم أن بطرقوا باب مصلحة العمل لتحقيق ذلك حتى إذا تبين أنه لا يطبق تطبيقاً صحيحاً أحال صاحب العمل إلى الجهة المختصة وفق القانون ولذلك يتعين التقرير بعدم اختصاص الهيئة بنظر هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ١١ سنة ١٩٤٥)

(٢٩٢)

المبدأ : الإتصال الحاصل بين رئيس النقابة والشركة بصدد نزاع معين يكفي لاعتباره محاولة لتسوية النزاع ودياً .

القرار : وحيث إن مندوب المصنع قدم لهذه الهيئة مذكرة بدفاعه دفع فيها أولاً بعدم جواز نظر النزاع واعتباره غير قائم بحجة أن العمال لم يحاولوا تسوية النزاع ودياً قبل تقديم الشكوى لمكتب العمل في ١٩٥٤/١/٩ طبقاً لنص المادة الثانية من المرسوم بقانون ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ .

وحيث إنه يفهم من هذا الدفاع أن إتصالاً قد حصل بين الشركة ورئيس النقابة بصدد هذا النزاع وانتهى بعدم موافقة أى طرف على وجهة نظر الآخر ثم قدمت الشكوى من النقابة . وبذلك تكون النقابة قد اتبعت ما نص عليه القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ في مادته الثانية — ويوضح ذلك قول الشركة أن رئيس النقابة أبلغ الشركة عدم موافقة العمال على ما عرضه عليهم وكان عليها إن أرادت حسم النزاع أن تتقدم برأى جديد لرئيس النقابة ولكنها لم تفعل بل صممت على رأيها أمام مكتب العمل ومن ثم يكون الدفع في غير محله ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٥ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٩ سنة ١٩٥٤)

(٢٩٣)

المبدأ : فسخ عقد العمل أو فصل ممثل العمال أو النقابة لا يؤثر في اختصاص هيئة التحكيم بنظر النزاع المعروض عليها .

القراء : ومن حيث إن الحاضر عن الشركة دفع بعدم اختصاص هذه الهيئة لأن النقابة التي تقدمت بهذا النزاع إلى مكتب العمل انسحبت منه أمام هذه الهيئة لأنها كانت تمثل سبعة من العمال هم كل الشاكين وقد فصلت الشركة أربعة منهم (و و و)

ومن حيث إن نص المادة ١٩ من المرسوم بقانون ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ انخلص بالتوفيق والتحكيم صريح في أن فسخ العقد أو فصل ممثل العمال أو النقابة لا يحول دون استمرارهم في أداء مهمتهم — ولذلك يتعين رفض الدفع .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣١ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٠ سنة ١٩٥٤)

(٢٩٤)

المبدأ : هل تختص هيئة التحكيم بتعديل الأجر أم أنه يخضع للاتفاق المبرم بين العامل وصاحب العمل .

القراء : لا يجوز الادعاء بأن قواعد تحديد الأجر هي من صميم اختصاص صاحب العمل الذي له أن يجزى العامل بنسبة خدمته وكفاءته وأن الأجر محكوم بالعقد المبرم بين صاحب العمل والعامل الذي عليه أن يخضع لما ارتضاه عند الاتفاق .

وذلك لأن المقصود من القوانين العمالية المختلفة هو تغيير تلك الحال التي سارت عليها الأمور زمنًا طويلا — وقد تدرجت التشريعات في طريق الإشراف على ظروف التعاقد بحيث أصبحت القواعد المدنية معمولًا بها فيما لا يتعارض مع القيود التي تقرها هذه التشريعات ومن أمثلة ذلك ماورد بالنسبة للعقود والأجور في نصوص قانون عقد العمل الفردى .

وحيث إنه لا شك في أحقية هيئة التحكيم في مراقبة طريقه تقدير أجور العمال لمعرفة ما إذا كانت محققة للعدالة وصالح الإنتاج من الناحية الاقتصادية العامة أم لا وذلك طبقاً للسلطة المقررة لها بمقتضى القانون الصادر في شأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل .

لذلك إذا تبين أن سبب انخفاض أجر العامل يرجع إلى سوء حالة الآلات وطرازها العتيق الأمر الخارج عن إرادة العامل نفسه فإن من العدالة تعويض العامل برفع أجره بسبب تلك الظروف التي أوجدها صاحب العمل نفسه .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٩ فبراير ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢ سنة ١٩٥٣)

(٢٩٥)

المبدأ: هيئة التحكيم غير مختصة بنظر طلب صاحب العمل إعفائه من صرف إعانة الغلاء لعماله .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٨ يناير ١٩٥٣ — النزاع رقم ٧ سنة ١٩٥٣)

(٢٩٦)

المبدأ: لا يجوز المطالبة بإعادة عامل مفصول أمام هيئة التحكيم .
القرار: يبين من استعراض المطلب المذكور أنه ينصب على حالات فردية الأمر الذي يخرج عن اختصاص الهيئة تطبيقاً للنصوص الأولى من المرسوم بقانون ٣١٨ سنة ١٩٥٢ حيث أنها لا تملك إلا الفصل في المنازعات الخاصة بالعمل أو بشروطه ، هذا ولعامل المفصول فصلاً تعسفياً أن يلجأ للجهات القضائية المختصة للوصول إلى حقه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٥ أكتوبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٩١ سنة ١٩٥٣)

(٢٩٧)

المبدأ: تقديم مطالب العمال بمعرفة سكرتير النقابة يعتبر تقديماً من غير ذي صفة .

القرار : نصت المادة الثالثة من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ سنة ١٩٥٢ في شأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل على أنه إذا كان الطلب مقدماً من العمال وجب تقديمه من رئيس النقابة التي ينتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارة النقابة فإن لم يكونوا منتمين إلى نقابة وجب أن يقدم من أغلبية العمال أو أغلبية عمال القسم الذين لهم شأن في النزاع .

وحيث إنه تبين أن الطلب مقدم لمدير مكتب العمل المختص من سكرتير عام النقابة . فمن ثم يكون الطلب غير مقبول وفقاً لنصوص القانون ويتعين التقرير بذلك .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٢ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٤٦ سنة ١٩٥٣)

(٢٩٨)

المبدأ : صفة الجماعية يجب توافرها في جميع مراحل النزاع .

القرار : ويتبين من هذا أنه إذا كان للعمال نقابة تولت هي باعتبارها شخصاً معنوياً تمثيل جميع العمال (تقديم الطلب ومباشرة النزاع على الوجه المبين في القانون) — أما إذا لم يكن لهم نقابة وجب أن تتقدم بالطلب أغلبية العمال حتى تتوفر في النزاع صفة الجماعية المطلوبة . وإلا كان على العمال أن يتقدموا إلى الجهات المختصة بطلباتهم كأفراد دون أن يكون لهم حق الوصول بطلباتهم إلى هيئة التحكيم .

وبما أنه يخلص من هذا أن صفة الجماعية يجب أن تتوفر في النزاع في جميع مراحلها ، وبالتالي أمام هيئة التحكيم ، فإذا فقد هذه الصفة أمام الهيئة امتنع عليها أن تنظر فيه .

وبما أن الطلب المقدم من المستخدمين في هذا النزاع قد وقعت عليه أغليبتهم عند تقديمه لمكتب العمل غير أن الشركة قدمت للهيئة تنازلاً موقعاً عليه من ثلثي الموقعين على الطلب الأصلي الذي بدأ به النزاع بحيث أن الثلث الباقي من

الموظفين وعددهم ستة أشخاص لا يكونون أغلبية مجموع الموظفين. البالغ عددهم خمسة وثلاثون شخصاً .

وبما أن الحاضر عن الموظفين طلب عدم الاعتداد بهذا التنازل بمقولة أنه انتزع من الموظفين بالإكراه ولكن هذا القول مردود . فقد أعلنت الهيئة الموظفين الموقعين عليه للحضور أمامها لسؤالهم عن حقيقة هذا التنازل فلم يحضر سوى اثنين هما (.... ،) وقد اعترفا بالجلسة أن التنازل صادر منهما وكذا هذا التنازل أمام الهيئة فقررا أنهما يتنازلا عن مكافأة السنة المنتهية في مارس سنة ١٩٥٣ وهي المكافأة التي قدم بشأنها الطلب موضوع النزاع . مع احتفاظهما بحقهما في مكافأة السنوات التالية .

وبما أن أحداً منهما لم يذكر أن إكراهاً أو تهديداً قد وقع عليهما أو على أحد من زملائهم لحملهم على التوقيع . بل أنهما عللا هذا التنازل بسوء الحالة المالية للشركة .

وحيث إن الهيئة قد أتاحت لباقي الموقعين على التنازل الفرصة للمثول أمامها لسؤالهم عنه فتخلفوا رغم إعلانهم .

وحيث إنه لا يسع الهيئة إزاء ذلك إلا أن تأخذ بما جاء بالتنازل . من أن الموقعين عليه يستحبون طلبهم . دون أن تتعرض لبحث الموضوع .

وبما أنه لا يبقى بعد هذا من مقدمي الطلب سوى ستة أشخاص وحضر بعضهم أمام الهيئة وأصر على طلباته ولكنهم لا يكونون أغلبية الموظفين . مما يجعل النزاع بالنسبة إليهم فردياً خارجاً عن اختصاص الهيئة ولكل منهم أن يلجأ إلى جهة القضاء المختصة بشؤون العمال للمطالبة بحقه إذا شاء .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ يولية ١٩٥٤ - النزاع رقم ٧٣ سنة ١٩٥٣)

(٢٩٩)

المبدأ : إذا كانت هناك نقابة فلا بد من تقديم الطلب باسمها .. ولا عبرة

بما قيل بأن هناك نزاع بين العمال والنقابة أو أن رئيس النقابة قد تقاعس عن التقدم بالطلب .

الفرأء : من حيث أن الحاضر عن الشركة دفع بعدم قبول الطلب شكلا لأنه مقدم من العمال مباشرة بدون تدخل النقابة التى ينتمون إليها على خلاف ما يوجب القانون ٣١٨ سنة ١٩٥٢ فى المادة ٢/٣ منه وقد جاء فيها : —

«أما إذا كان الطلب 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» .

ومن حيث إن بعض العمال الشاكن قدم مذكرة قال فيها أن عمال القسم الذين ينتمون إليه وعددهم (١٨ ثمانية عشر) بينهم وبين النقابة خلاف لأن أعضاء النقابة من الموظفين التابعين للشركة وعلى رأسها مدير مكتب العمل بالشركة وأنه لذلك لا يهمهم أن يباشر النزاع ولا أن يهتم بتحقيق شكوى العمال . كما أن الشركة من جهة أخرى عمدت إلى نقل بعض العمال إلى أعمال أخرى . ومن حيث إن القانون أوجب بصراحة تقديم الطلب من النقابة التى ينتمى إليها العمال . ولم يتعرض للحالة التى يقوم فيها خلاف بين فريق من العمال وبين النقابة ولا الحالة التى يتقاعس فيها رئيس النقابة عن التقدم باسم بعض العمال . واكتفى القانون بأن الأمر يجب عرضه على مجلس إدارة النقابة فإن وافق على الشكوى وجب أن يتقدم بها رئيس النقابة . وترى الهيئة اعمالا لنص القانون عدم قبول هذا الطلب لأنه لم يرفع من النقابة .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٧ فبراير سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٠٠ سنة ١٩٥٤)

(٣٠٠)

المبدأ : هيئة التحكيم هى المختصة طالما أن هناك إدارة وإشراف من صاحب العمل .. ولا عبرة بما قيل بأن العلاقة منقطعة بين العمال ورب العمل لوجود متعهد توريد عمال مسئول أمامهم مباشرة .

القرار : ومن حيث أن الحاضر عن الورشة دفع في المذكرات المقدمة منه بعدم اختصاص هيئة التحكيم بنظر هذا النزاع على أساسين :

(الأول) أن الصلة لا تقوم بينهم وبين العمال ولكنه يوكل العملية إلى متعهدين وهم يستحضرون العمال من طرفهم خاصة ويكونون بذلك مسؤولين أمامهم مباشرة .

(الثاني) أن عقد الاتفاق قد صار فسخه بمقتضى الإنذار الصادر من الورشة ولا محل بعد الفسخ للتمسك بنصوصه .

ومن حيث إن الدفع بعدم الاختصاص من جانب الشركة عجيب بعد أن تداول النزاع أمام مكتب العمل ولجنة التوفيق وبعد أن سبقه نزاع آخر وصل إلى لجنة التوفيق وقيد أمامها برقم ٧ وانتهى بالصلح بين الطرفين ومع ذلك فإن المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ صريح في المادة الأولى منه على أن أحكامه تسرى على العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه فى مقابل أجر ويتعين لذلك رفض الدفع واختصاص الهيئة بنظر النزاع .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٤ مارس سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢١ سنة ١٩٥٤)

(٣٠١)

المبرأ : ليس من اختصاص هيئة التحكيم الفصل فى النزاع حول مخالفة المؤسسة لتطبيق الأمر العسكرى رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ الخاص بعلاوة الغلاء .

القرار : وبما أنه عن المطلب الثانى انخاص باحتساب علاوات غلاء على العلاوات الدورية المنصوص عليها فى الكادر المطبق على العمال فقد قام النزاع بين إدارة المستشفى ونقابة العمال حول ما إذا كانت العلاوات تمنح للعمال بدون احتساب علاوة غلاء عليها أم تضاف هذه العلاوة على المرتب الأسمى وتصرف علاوة الغلاء على أساس المرتب الجديد مضافاً إليه علاوة الغلاء — وهو نزاع

استقر قضاء هذه الهيئة على أنه يخرج عن ولايتها ويختص به هيئة القضاء المنوط إليها الفصل فيما إذا كان الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بعلاوة الغلاء يطبق تطبيقاً صحيحاً من عدمه فإذا حادت إدارة المستشفى عن القواعد الصحيحة لتطبيقه حق عليها العقاب المنصوص عليه في هذا الأمر .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٤ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٠٧ سنة ١٩٥٣)

(٣٠٢)

المطلب (١) : المحاكم الجنائية هي المختصة عندما تخالف الشركة أحكام الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن علاوة الغلاء .
(٢) : الأجرة دائماً محل اتفاق بين رب العمل وعماله .

القرار : ومن حيث إن الشركة قدمت إلى مكتب العمل بناء على طلبه كشوفاً بأسماء عمالها وأجورهم وفرقت فيها بين العمال المعينين قبل فبراير سنة ١٩٥٠ والعمال المعينين بعد ذلك لأن الأمر العسكري ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بإعانة الغلاء صدر في فبراير سنة ١٩٥٠ والعمال الذين سبق تعيينهم على صدور هذا الأمر استحقوا . . . العلاوات الموضحة فيه وقررت الشركة أنها صرفتها إليهم كاملة . ولما فحص مكتب العمل تلك الكشوف اتضح أنها صحيحة وتنطبق على الأمر العسكري فيما عدا حالة عاملين هما (. ،) فالأول يستحق علاوة بمقدار ١٥٠ /ـ والثاني يستحقها بمقدار ١١٢ /ـ . ووجه المكتب إنذار للشركة بخصوص هذين العاملين وأمرها أسبوعاً وإلا أحالها على محكمة الجنح وأجابت الشركة بأن تطبيقها للأمر صحيح بإقرار العامل الأول نفسه بأن لديه ولدين فقط لا ثلاثة أولاد كما قال مكتب العمل . والأمر في ذلك كله يخرج عن اختصاص هذه الهيئة ما دام أن الشركة تعترف بتطبيق الأمر العسكري فإن هي خالفته كان لمكتب العمل إحالتها على المحاكم الجنائية .

ومن حيث إنه فيما يختص بالعمال المعينين بعد صدور الأمر العسكري المذكور

فقد قالت الشركة أنها عينتهم بأجره مراعية فيها إعانة الغلاء وهى وشأنها فى ذلك مع العمال ما دام أن الأجرة تكون على الدوام موضوع اتفاق بين الشركة وعمالها ويتعين لذلك التقرير بعدم اختصاص الهيئة بنظر الطلب الأول .
(هيئة تحكيم القاهرة فى ٤ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٤٢ سنة ١٩٥٣)

(٣٠٣)

المبدأ : المحاكم الجزئية تختص استثناءً بنظر دعاوى المطالبة بالأجور .
الحكم : حيث إن المادة ٤٦ مرافعات تنص على أن دعاوى المطالبة بأجور الخدم والصناع والعمال ومرتببات المستخدمين تختص بها محكمة المواد الجزئية ابتداءً مهما كانت قيمتها وانتهائياً إذا لم تتجاوز قيمتها خمسين جنيهاً .
ومن ثم فإن مضمون النص صريح فى الخروج بدعاوى المطالبة بأجور العمال مهما بلغت قيمتها عن اختصاص المحاكم الكلية واختصاص المحكمة الجزئية بها اختصاصاً استثنائياً على خلاف القواعد العامة — وقد خلا قانون عقد العمل الفردى من نص يخالف أحكام هذه المادة .
(الدائرة العاشرة عمال — القضية رقم ٣٧٨٧ سنة ١٩٥٣ تجارى كل مصر)

(٣٠٤)

المبدأ : المحاكم الجزئية هى المختصة بنظر دعاوى المطالبة بعلاوة الغلاء .
الحكم : من حيث إن المبلغ المطالب به عبارة عن أجر وعلاوة غلاء معيشة — وعلاوة الغلاء ماهى إلا أجر عمال بالمادة ٤ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ والمادة ٦٨٤ من القانون المدنى — لأنها لاتدفع للعامل إلا مقابل زيادة أعبائه العائلية — وقد أعطت الفقرة (ب) من المادة ٤٦ مرافعات الاختصاص للمحكمة الجزئية بنظر دعاوى المطالبة بأجور الخدم والصناع والعمال والمستخدمين بالغة ما بلغت .

(الدائرة التاسعة فى القضية رقم ٣٤٥٥ سنة ١٩٥٣ تجارى كل مصر)

(٣٠٥)

المبدأ: المحكمة الجنائية هي المختصة بالحكم بفروق علاوة الغلاء
لمستحقيها .

الحكم : وحيث إنه يبين مما تقدم أن المشرع قصد أن يؤثر المحكمة الجنائية
وحدها — حين تحريك الدعوى العمومية أمامها — بهذا الاختصاص الإلزامى
الشامل — ورأى إيماناً منه في صيانة حق العامل وسعيًا منه في استخلاص هذا الحق
الذى ألزم به رب العمل إلزاماً لا فكاك منه لاعتبارات تتعلق بالنظام العام —
رأى المشرع أن خير سبيل لاقتضاء العامل حقه في سرعة ويسر أن يوكل الأمر
برمته إلى المحكمة الجنائية لتستجمع هذا الحق في مناسبة تمحيص الدعوى الجنائية
وتجنبه بذلك سبل التقاضى الأخرى وأوجب على المحكمة رعاية له أن تقضى
به من تلقاء نفسها .

وحيث إنه وإن كان الأصل في القانون أن الجنائى يوقف المدنى — وقد
نصت على ذلك المادة ٢٦٥ من قانون الإجراءات الجنائية من أنه يجب وقف
الفصل فى الدعوى المدنية حتى يحكم نهائياً فى الدعوى الجنائية — أنه وإن كان
الأصل هو إيقاف الدعوى المدنية لحين الفصل فى الدعوى الجنائية إلا أنه فى
خصوص حالة هذه الدعوى بالذات لا يكون لهذه المحكمة أى اختصاص بعد أن
استأثرت المحكمة الجنائية علاوة على الحكم بالعقوبة الجنائية بالقضاء بفروق
علاوة الغلاء لمستحقيها قضاء إلزامياً من غير أى إجراء إيجابى أو طلب صريح من
جانب المستحقين .

وحيث إنه لما كان اختصاص المحكمة فى هذا الشأن هو من قبيل الاختصاص
الولائى الذى جعله القانون من النظام العام (م ١٣٤ مرافعات) فإنه من المتعين
الحكم بعدم اختصاص المحكمة فيما يتعلق بإعانة الغلاء .

(الدائرة التاسعة عمال — القضية رقم ٢٦٣٢ سنة ١٩٥٣ كلى مصر)

(٣٠٦)

المبرأ : ١) إذا كانت الهيئة قررت تحسين المساكن فهذا لا يعنى أنه سبق للفصل فى طلب بناء المساكن .

٢) إذا كانت الهيئة قد قررت رفض طلب صرف ثلاثة وجبات بدلاً من وجبة واحدة — فإن هذا لا يعنى سبق للفصل فى طلب تطبيق قرار وزير الشئون الاجتماعية الصادر فى ديسمبر سنة ١٩٥٣ بشأن تعيين أصناف الطعام التى تصرف فى كل وجبة .

القرار : بما أن وقائع النزاع تتحصل فى أن نقابة عمال شركة (. . . .) تقدمت إلى مدير مكتب العمل بشكوى تضمنت ثلاثة مطالب فألف مدير المكتب لجنة ودية لحسم النزاع ولكنها لم توفق ولذلك فأحالت الأوراق على لجنة التوفيق التى لم توفق هى الأخرى لإيجاد حل يوافق عليه الطرفان فأحالت النزاع على هذه الهيئة للفصل فيه .

وبما أنه عن المطلب الأول الخاص ببناء مساكن لعمال منطقة (. . .) بدلاً من الخيام والمطلب الثالث الخاص بتوفير وجبات الطعام الثلاث للعمال الذين يضطرون للسكنى بهذه المنطقة البعيدة عن العمران فقد دفعت الشركة بعدم جواز نظر هذين المطلبين لسبق الفصل فيهما فى النزاع ٢٩/١٩٥٣ (المنضم للنزاع ١١٣/١٩٥٣ والحجوز للحكم لنفس هذه الجلسة) واطلعت عليه الهيئة .

وبما أنه ظاهر من مراجعة منطوق القرار الصادر فى النزاع ١٩/١٩٥٣ أنه لم يفصل فى طلب بناء مساكن للعمال بالقبول أو الرفض وإنما قررت الهيئة بتحسين حال الخيام المقامة لسكنى العمال وذلك باصلاح ما تحتاج من هذه الخيام إلى الاصلاح وإبدال خيام جديدة بالخيام التى أصبحت غير صالحة للسكنى وهو قرار غير حاسم فى موضوع النزاع إذ لم يبق الخيام الواجب إبدالها على سبيل التجديد كما لم يبق الخيام الواجب اصلاحها ونوع الاصلاح المطلوب مما يتعين معه رفض الدفع بعدم جواز نظر هذا المطلب .

وبما أنه عن الطلب الخاص باقتصار وجبات الطعام الثلاث للعمال الذين يضطرون للسكنى فى هذه المناطق فإنه وإن كان قرار الهيئة قد صدر فى هذا المطلب بالرفض إلا أنه صدر بعد ذلك فى ديسمبر سنة ١٩٥٣ قرار وزير الشؤون الاجتماعية بتعيين أصناف الطعام وكمية ما تصرف منها لكل عامل فى كل وجبة من الوجبات الثلاث تطبيقاً للفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ من القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ وهذا القرار هو الذى يطالب العمال فى هذا النزاع بتطبيقه عليهم وبذلك يختلف موضوع هذا المطلب ويتضمن المطالبة بتطبيق قرار وزير الشؤون الاجتماعية فيما يختص بنوع ومقدار كل وجبة من الوجبات الثلاث التى التزم مشروع الشركة لصرفها عن موضوع النزاع السابق الفصل فيه والذى جاء قاصراً على طلب صرف ثلاث وجبات للعمال المقيمين بمنطقة (. . .) بدلاً من وجبة واحدة — مما يتعين معه رفض الدفع المقدم من الشركة بعدم جواز نظر الدعوى بالنسبة لهذا الطلب أيضاً لاختلاف الموضوع فى النزاعين .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٢ أبريل ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٢١ سنة ١٩٥٣)

(٣٠٧)

المبدأ: النزاع بين الشركة والعمال حول عضويتهم فى الصندوق الطبى الذى تهيمن عليه الشركة يدخل فى اختصاص هيئة التحكيم .

القراء : بما أن وقائع النزاع تتحصل فى أن نقابة عمال شركة (. . . .) تقدمت بشكوى لمكتب العمل جاء بها أن الشركة حرمت على العمال الالتحاق بعضوية الصندوق الطبى وطلبت السماح لمن يريد منهم بالالتحاق بعضوية هذا الصندوق والتمتع بمزاياه وفوائده جميعاً — فألف مدير المكتب لجنة منه لفحص النزاع ولما لم يتمكن من ذلك أحال النزاع إلى لجنة التوفيق التى فشلت هى الأخرى فى الوصول إلى حل له فأحالته على هذه الهيئة للفصل فيه .

وبما إن الشركة دفعت بعدم قبول النزاع بالنسبة لها — ذلك لأن الصندوق

الطبي مستقل في إدارته استقلالاً تاماً عن إدارة الشركة ولأن العضوية فيه متروكة للجنة وحدها دون أى تدخل من الشركة كما أن تعديل لوائحه متروكة لجمعية العمومية وحدها فضلاً عن أن الشركة لا تملك حق تمثيله أمام أية هيئة من الهيئات — ولم ترد النقابة على هذا الدفع .

وبما أنه يبين من ذلك كله أن الشركة هي التي قامت بإنشاء الصندوق وهي التي وضعت أنظمتها ولوائحه وهي المهيمنة عليه بدليل أن لها الحق في تعيين عضوين في اللجنة وبدليل أنها هي التي تتولى الصرف على الصندوق بطريق التبرع الغير محدود الذي تسكمل به موارد الصندوق من اشتراكات وفوائد على النقود المودعة فإذا قام النزاع بين الشركة وبين النقابة حول أحقية العمال في الالتحاق بهذا الصندوق هذا الحق الخول لهم بمقتضى المادة الأولى من اللائحة كما قام الخلاف حول أحقية اللجنة التي تهيمن عليها الشركة في رفض هذه الطلبات فلا ريب أن هذا النزاع يتعلق بشرط من شروط العمل ويدخل في ولاية هذه الهيئة عملاً بنص المادة الأولى من القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٤ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٦ سنة ١٩٥٤)

(٣٠٨)

المطلب : ليس لهيئة التحكيم التدخل في التنظيم الداخلي للمؤسسة طالما أنه لم يترتب عليه ضرر بالعمال أو خسه في أجره .

القرار : — وحيث إنه عن المطلب الثاني فإن الشركة تقرر أنه لا تأثير لنظام رؤساء العمال الذي تدير عليه الشركة بالنسبة لهم فالعمال تابعون للشركة وهي التي تعينهم وتؤدى إليهم أجورهم وماعساه يستحقونه من زيادة في الأجر — بالطريقة — أو مكافآت أو تعويضات عند استحقاقهم لها وأن ليس هناك مقاولون وإنما هم رؤساء عمال وقد درجت الشركة على هذا النظام منذ تأسيسها .

وحيث إن الهيئة لا ترى التدخل في التنظيم الداخلي الذي يجريه رب العمل

في مصنعه مادام لا يصيب العامل بضرر أو يخنسه في أجره أما أن آخرين ينتفعون نتيجة لذلك النظام منفعه يراها العمال أنها أزيد من القدر الواجب فهذا من شأن صاحب العمل وحده ولذلك يتعين رفض هذا المطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٦٨ سنة ١٩٥٤)

(٣٠٩)

المبدأ : إذا كان النزاع فردياً (ولو مع تعدد الشاكين) فإنه يخرج عن اختصاص هيئة التحكيم .

القرار : من حيث أنه بتاريخ ١٩٥٤/١/٢١ تقدم رئيس نقابة عمال شركة (.....) بشكوى لمكتب العمل طلب فيها إعادة العمال الثلاث عشر المفصولين أخيراً من الشركة .

وفي ١٩٥٤/٢/٢٩ انعقدت اللجنة الودية بمكتب العمل ولم تستطع التوفيق بين الطرفين فأحالت النزاع إلى لجنة التوفيق التي انعقدت في ١٩٥٤/٢/٢٤ ولم تستطع التوفيق فأحالته إلى هذه الهيئة .

ومن حيث إن الحاضر عن الشركة دفع بعدم اختصاص الهيئة بنظر النزاع لأن القانون ١٢٥ سنة ١٩٥٣ المعدل للمرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ نص في المادة ٣٩ مكرراً على الإجراءات والمحكمة التي تنظر الطلبات الخاصة بفصل العمال وتنفيذاً لهذا القانون لجأ العمال الشاكون إلى محكمة بور سعيد وحكمت في الموضوع ولذلك تدفع الشركة بدفعها الثاني . وهو عدم جواز نظر النزاع السابق الفصل فيه .

ومن حيث إن الدفع بعدم الاختصاص في محله لخروج طلبات النقابة عن اختصاص هذه الهيئة لأن النزاع فردي ويخرج بذلك عن ولاية هذه الهيئة ويتعين إجابة الشركة إلى طلبها والتقرير بعدم اختصاص الهيئة بنظر هذا النزاع .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٨ أبريل ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٩ سنة ١٩٥٤)

(٣١٠)

المبدأ : الفصل في إعانة الغلاء من اختصاص المحكمة المدنية بجانب محكمة

الجنح :

الحكم : إن القول بأن محكمة الجنح هي وحدها صاحبة الاختصاص بنظر
علاوات الغلاء المقررة للعمال يتعين عدم النص في الأمر ٣٥٨ سنة ١٩٤٤ على أن
محكمة الجنح هي وحدها المختصة دون غيرها — والأمر المذكور لم يسلب ولاية
واختصاص القضاء التجاري والمدني بل أضاف اختصاصاً جديداً لمحكمة الجنح
فضلاً عن أن المحكمة التشريعية من النص الوارد في الأمر ٣٥٨ هي حماية العامل
بمعاقبة صاحب العمل ثم القضاء بالعلاوة دون تكبد مصاريف الإجراءات
المدنية التي قد تصعب على بعض العمال .

أما وقد وضع تشريع جديد للعمال سهل عليهم طريق التقاضي المدني وأعفاهم
من الرسوم فإن هذا التشريع اللاحق للأمر العسكري هو الواجب التطبيق
خصوصاً إذا لوحظ أن الالتجاء إلى الطريق الجنائي في حالة عدم إقامة الدعوى
العمومية من النيابة فيه تكبيد للعامل بمصروفات تخالف ما أراده الشارع من
إصدار الأمر العسكري سالف الذكر وقوانين العمال وأخصها المرسوم بقانون
٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

(محكمة شئون العمال بالقاهرة — القضية رقم ٦٨٤ سنة ١٩٥٣)

(٣١١)

المبدأ : هيئات التوفيق والتحكيم هي هيئات إدارية ومن ثم فإن قراراتها

تعتبر إدارية يجوز الطعن فيها أمام القضاء الإداري بالإلغاء .

الحكم : ومن حيث إن المنازعات التي ثارت بين المدعية وبين عاملها هما

من نوع المنازعات المشتركة التي لا تختص بنظرها المحاكم العادية بل هيئات
التوفيق والتحكيم التي أنشأها القانون وهي هيئات إدارية بطبيعتها تشكيهاً وكل

اليها القانون أمر الفصل في هذا النوع من منازعات العمل عن طريق التوفيق أو التحكيم — وكلاهما طريق إدارى غير قضائى — ومن ثم تكون القرارات التى تصدرها فى هذا الشأن قرارات إدارية مما يجوز الطعن فيها بدعوى الإلغاء أمام هذه المحكمة وفقاً لأحكام الفقرة السادسة من المادة الثالثة من القانون رقم ٩ سنة ٤٩ الخاص بمجلس الدولة وبالتالى يكون الدفع بعدم الاختصاص غير قائم على أساس من القانون متعيناً رفضه .

(محكمة القضاء الإدارى فى ٢٠ مارس ١٩٥١ فى القضية رقم ٣٥٦ سنة ٤ ق — مجموعة الأستاذ محمود عاصم — المجلد السادس ص ٤٢) .

(٣١٢)

المبدأ : هيئة التحكيم غير مختصة بالخلاف حول سبب فصل العامل .

القرار : وحيث إن النقابة تقصد بالتفسير حصر حالات المخالفة التى تؤدى إلى توقيع الجزاء وهذه الحالات من الصعب تحديدها — على أنه فى حالة الخلاف على سبب الفصل وما إذا كان يبرره أو لا يبرره فالتخص بالحكم فى ذلك هيئة أخرى وهى التى تحقق فيما إذا كانت المخالفة تستوجب الفصل أو لا تستوجبه وتدخل ضمن ما تضمنته اللائحة أم لا تدخل ضمنها .

(هيئة تحكيم القاهرة — فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٣٦ لسنة ١٩٥٣)

(٣١٣)

المبدأ : فى الدفع بسبق الفصل فى النزاع .

القرار : ومن حيث إن الحاضر عن المصنع دفع بعدم جواز نظر النزاع لسابقة الفصل فيه فى النزاع رقم ٢٥ سنة ١٩٥٣ تحكيم القاهرة .

ومن حيث إنه بالرجوع إلى قرار هيئة التحكيم فى النزاع المشار إليه يتبين أن ذلك النزاع قد تناول فعلاً المطالب الأربعة موضوع النزاع الحالى غير أنه أشار إلى

أن المطلب الأول سوى ودياً بمعرفة مكتب العمل ولم يوضح ما تم الاتفاق بشأنه كما لم يرفق بالدوسيه ملف النزاع ولا صورة من محضر مكتب العمل للاطلاع على ما دار في خصوص هذا المطلب وما انتهى إليه الأمر بشأنه ويتعين لذلك إعادة النزاع إلى المرافعة للاطلاع على هذه الأوراق كذلك بالنسبة للمطلب الثاني في النزاع الحالي فقد تبين من الاطلاع على قرار الهيئة في النزاع السابق أن إدارة المصنع كانت تطبق لأئحة الجزاءات ضد العامل الذى يقل إنتاجه بإذاره أولاً ثم توقيع غرامات عليه وأنه رأى بعد ذلك تغيير هذا النظام إلى نظام آخر ينقل بمقتضاه العامل الذى ينفذ ثلاث مرات بسبب قلة إنتاجه إلى عامل احتياطى يتقاضى أجراً ثابتاً قدره سبعة وعشرون قرشاً بدلاً من أجر الإنتاج وتظلم العمال من هذا النظام الأخير واتفق الطرفان أمام الهيئة على الرجوع إلى العمل بلائحة الجزاءات السابقة إلى أن تصدر لأئحة جزاءات جديدة تنفيذاً لأحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وقضى بإثبات ما اتفق عليه الطرفان ودون بمحضر الجلسة — وبذلك لا يكون القرار قد تناول بحث موضوع هذا الطلب إلا من ناحية تقصير العامل وقلة إنتاجه ونقله من نول إلى آخر نتيجة هذا التقصير دون بحثه من ناحية حصول النقل لسبب راجع إلى رب العمل ويتعين لذلك رفض الدفع بالنسبة لهذا المطلب وتقرير حق العامل فى الاحتفاظ بمتوسط أجره فى حالة نقله من نول إلى آخر مع تطبيق لأئحة الجزاءات فى حدود القانون كذلك فصلت الهيئة فى النزاع السابق فى المطلب الثالث الخاص بالعطلات الميكانيكية بتقرير حق العمال فى احتساب عطلات التقشيط بواقع نصف متوسط الأجر اليومي للعامل الذى يعمل على نولين أو على نول واحد إذا حصل التقشيط للنولين معاً أو للنولين الواحد وقرر احتساب هذه العطلات بواقع ربع متوسط الأجر اليومي للعامل الذى يحصل على نولين إذا حصل التقشيط لأحدهما — وتقرير حق العمال فى احتساب العطلات الميكانيكية بواقع ١٨ ملياً فى الساعة للعامل الذى يعمل على نولين إذا حصل التعطيل لأحدهما وفى احتساب هذه العطلات بواقع ٣٠ ملياً فى الساعة للعامل الذى يعمل على نولين أو نول واحد إذا حصل التعطيل للنولين معاً

أول للنول الواحد ، كذلك قضت في المطلب الرابع الخاص باحتساب أيام الأعياد والأجازات الرسمية على متوسط إنتاج العامل وذلك بتقرير حق العمال في احتساب أجر أيام الأعياد المبينة في المادة ٢٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ على أساس متوسط إنتاج العامل وبذلك يكون القرار السابق قد فصل في هذين المطلبين ويكون الدفع بالنسبة لهما على أساس صحيح .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٣٩ سنة ١٩٥٤)

(٣١٤)

المبدأ : سكوت العامل عن المطالبة بحقه يعد منه إقراراً بالوضع القائم .
القرار : وحيث إن القيد في السراكي يرجع ما ذكره المصنع — خصوصاً وأنه قد جاء في مذكرة النقابة من أنه لو قدمت سراكي العمال عن المدة التي قبل صدور القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ — لظهر جلياً أن جميع السائقين كان يصرف لهم أجر عن يوم الراحة الأسبوعي وهو يوم الأحد — فإذا كانت قد انقضت المدة من سنة ١٩٥٢ إلى سنة ١٩٥٤ والمصنع لا يصرف أجراً عن أيام الأحد ، وبفرض أنه كان يصرف قبل ذلك وقد سكت العمال على هذا الحق فإنه يعد إقراراً منهم بالوضع الذي سارت عليه الشركة منذ هذا التاريخ ولذلك يتعين رفض الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٦ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٥٠ سنة ١٩٥٤)

(٣١٥)

المبدأ : الحق المكتسب يزول إذا مضت عليه مدة طويلة دون المطالبة به .
القرار : وحيث إنه باعتراف النقابة بفرض وجود نظام العلاوات — فإن العمل به قد ابطلته الشركة من سنة ١٩٤٢ ولم يرفع العمال شكاوهم إلا في سنة ١٩٥٤ أي بعد مضي اثنتي عشرة سنة — فلا يمكن للهيئة أن تعتبر هذا حق

مكتسب للعمال بل هو حق بفرض وجوده عفا عليه الزمن بإهمال النقابة التمسك به في هذه الفترة الطويلة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٣٦ سنة ١٩٥٤)

(٣١٦)

المبرر: الدفع بالتقادم يصح التمسك به في أية حالة عليها الدعوى ولو لأول مرة أمام الاستئناف .

الحكم: وحيث إنه فيما يختص بالدفع بالسقوط عملاً بالمادة ٦٨٩ من القانون المدني بعدم رفع الدعوى الناشئة عن عقد العمل في بحر السنة التالية لتاريخ فصله — فالدفع في محله أيضاً — ومثل هذا الدفع يصح التمسك به في أية حالة عليها الدعوى ولو كان ذلك لأول مرة أمام الاستئناف ما لم يتنازل عنه ذوو الشأن صراحة أو ضمناً وليس في الأوراق ما يدل على وقوع شيء من ذلك بل ظلت الشركة تتمسك به طول مدة التقاضي .

(محكمة استئناف القاهرة في ٣١ يناير ١٩٥٥ — الاستئناف رقم ١١٤٣ سنة ٧١ ق)

الباب الثاني عشر

في
العامل تحت الاختبار

(٣١٧)

المبمراً : رب العمل مسئول عن فصل العامل أثناء فترة الاختبار إذا انحرف في فصله هذا عن السلوك المألوف للشخص العادى .

الحكمكم : وحيث إن المشرع استهدف حكمة لتقرير حق رب العمل في فصل العامل أثناء فترة الاختبار مؤداها أن يقف على مدى صلاحية العامل للعمل الذى سيؤكله إليه وينطوى تحت هذه الصلاحية ما يراه صاحب العمل من مقاييس ومعايير في اعتباره الشخصى ووجهة نظره الخاصة من حسن التعاون وحسن الخلق والكفاءة والإنتاج وغير ذلك من الأمور التى تكون موضعاً لتقدير صاحب العمل على ما بين أصحاب الأعمال من اختلاف في المشارب والنزعات على أن يصدر هذا التقدير متفقاً مع السلوك المألوف للشخص العادى أما إذا ثبت أن فصل العامل أثناء فترة الاختبار لم يصدر عن حسن نية وإنما كان لبواعث أخرى انحرفت بتقدير رب العمل عن السلوك المألوف للشخص العادى كان لزاماً مساءلة رب العمل عن تصرفه .

وحيث إنه على ضوء ما تقدم يكون الحق في جانب المدعى عليه طالما أن المدعى لم يثبت أن فصله وقع لبواعث انحرفت بالمدعى عن السلوك المألوف .
وحيث إنه فضلاً عن أن المدعى لم يفصح عما يمكن أن يكون سنداً لما يدعيه من دفاع وعن الوقائع التى يمكن تحقيقها فإن دفاعه دار أولاً وأخيراً حول كفاءته في العمل — وهذه الكفاءة لا تصلح وحدها مقياساً لصلاحيته أثناء فترة الاختبار لعمله — خاصة وهو يعمل في جريدة يقوم بنجاحها شأن كل الجرائد على التعاون التام بين رجالها في سبيل هدف واحد وسياسة واحدة مرسومة حتى لا تصدر مفككة متضاربة أو عن سياسة غير ثابتة مما يزعزع الثقة فيها ويبعد بينها وبين القراء .

فإذا ما كان الأمر كذلك وكان ما قدمه المدعى عليه من أوراق غير منكرة من المدعى ومن مذكرة رئيس التحرير تنبذ بالمدعى عن التعاون مع رئيسه

ومع زملائه ومع أهداف الجريدة وتضعف الثقة بها وبأخبارها فإنه لا تكون لدعوى المدعى من حجة ويتعين رفضها عملاً بالفقرة الثانية من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

(محكمة القاهرة الابتدائية في ١٩ فبراير ١٩٥٥ — القضية رقم ٧٠ سنة ١٩٥٥ تجارى كلى)

(٣١٨)

المبدأ : حق المستخدمين المتنديين لأعمال كتابية في التثبيت بعد انقضاء فترة الاختبار طبقاً لأحكام كادرهم .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب السادس الخاص بتثبيت الموظفين الذين أمضوا فترة الاختبار بالأعمال الكتابية فتقول النقابة في مذكرتها الأخيرة أن الشركة ألفت لجنة لبحث حالة هؤلاء العمال المتنديين لأعمال كتابية وتبين لها أحقيتهم في التثبيت وتعديل مرتباتهم — وأنه بعد أن صدرت الأوامر بذلك فعلاً صدر أمر آخر بإلغاء التثبيت وتقول الحراسة إنها قامت فعلاً ببحث حالة هؤلاء العمال المتنديين لأعمال كتابية وتبين لها أن كادر النقل المشترك يتطلب مدداً معينة لإمكان تثبيت العامل المنتدب للأعمال الكتابية ولم تتوافر هذه المدد ومن ثم يكون طلب التثبيت سابقاً لأوانه .

وترى الهيئة تقرير حق المستخدمين المتنديين لأعمال كتابية في التثبيت بعد انقضاء فترة الاختبار طبقاً لأحكام كادر النقل المشترك وتعديل مرتباتهم على أساس أحكامه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٥٢ لسنة ١٩٥٤)

(٣١٩)

المبدأ : فسخ عقد العمل تحت الاختبار .

الحكم : فسخ عقد العمل تحت الاختبار لا يجوز إلا إذا تحقق الشرط الفاسخ في مدة الاختبار وبعد مضي هذه المدة لا يجوز الفسخ لأنه بفوات ميعاد

الاختبار وعدم استعمال رب العمل لحقه في فصل العامل يعتبر اعترافاً ضمنياً منه بالرضا عن عمل العامل و بالتالى فقد صار أمر هذا الرضاء مفروضاً منه .

(محكمة القاهرة الابتدائية — الدائرة العاشرة المدنية في ١٧ فبراير ١٩٥٣ — بحاماه
٣٣ - ٨ - ٢٥٦)

(٣٣٠)

المبدأ : يجوز لصاحب العمل الاتفاق على شروط العمل وقيمة الأجر بعد فترة الاختبار .

الحكم : متى كان للشركة المدعى عليها الحق في فصل العمال أثناء فترة الاختبار — فمن باب أولى يكون لها الحق في أن تتفق معهم على شروط العمل وقيمة الأجر إذا قبلوا الاستمرار في العمل بها بعد فترة الاختبار . ولا يغير من ذلك أن العقد ينقلب بعد فترة الاختبار إلى عقد بات لجواز الاتفاق على تعديله .
(محكمة شئون عمال القاهرة ، في ٢٢ فبراير ١٩٥٤ — القضية رقم ٢٠ سنة ١٩٥٣)

الباب الثالث عشر

في نقابات العمال

(٣٢١)

المبدأ : إذا سقط التزام الشركة فإن هذا لا يعنى انقضاء صفة نقابة عمالها .
القرار : وحيث إن الدفع بانتفاء صفة النقابة الشاكية على غير أساس .
إذ الثابت من مطالعة القرار الصادر فى النزاع رقم ٦٥ سنة ١٩٥٤ أن نقابة النقل المشترك بطنطا تقدمت باسم نقابة عمال شركة أوتوبيس (. . . .) لمنطقة الغربية بمطالب معينة من بينها مطلباً خاصاً عن مدة سابقة كان العمال الشاكون خلالها يعملون لحساب شركة سيارات (. . . .) قبل إسقاط التزامها فى منطقة الغربية .
فالقول بأن هناك نقابتين لعمال مؤسسة واحدة أو أن مطالب قدمت من نقابة أخرى ضد الشركة المدعى عليها فى النزاع الحالى أمر ينقضه الواقع .
فالنزاع المشار إليه تقدم به عمال الشركة المذكورة قبل توقف نشاطها بمنطقة الغربية والنزاع الحالى مرفوع من عمال منطقة المنوفية الذين كانوا يعملون لدى شركة (. . . .) قبل إسقاط التزامها أيضاً ولا يضير النقابة الشاكية أن تحتفظ باسمها القديم إلى أن تستقر الأمور بشأن من يرسو عليه التزام هذه المنطقة بعد أن تبادلت شركتى (. . . .) والشركة المدعى عليها إذ أن أصحاب الحق فى النزاع لم يتغيروا وهم هم سواء مثلتهم النقابة الشاكية باسمها القديم أو بدلتها إلى اسم هذه الشركة - كما أن القول من جانب الشركة بانقضاء صفة النقابة بإسقاط التزام الشركة التى كانوا يعملون فى خدمتها لا سند له فى القانون ومن ثم يتعين رفض هذا الدفع .
(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٧ فبراير سنة ١٩٥٥ - النزاع رقم ٢٦٣ سنة ١٩٥٤)

(٣٢٢)

المبدأ : قبول أعضاء النقابة للحكم الابتدائى لا يعتبر قبولاً لرئيسها الذى له حق رفع الاستئناف عنه .
المحكمة . حيث إن المستأنف عليهما دفعا بعدم قبول الاستئناف استناداً إلى أن أعضاء النقابة التى رفع المستأنف الدعوى الابتدائية بصفته رئيساً للنقابة

قد قبلوا الحكم المستأنف الذى قضى بعدم قبول الدعوى المرفوعة منه لرفعها من غير
ذى صفة وذلك إذ رفعوا الدعوى من جديد بأسمائهم شخصيا مما يعتبر قبولا
منهم بالحكم المستأنف ويجعل الاستئناف المرفوع من المستأنف عن هذا الحكم
غير مقبول .

وحيث إن هذا الدفع مردود عليه بأن المستأنف بصفته لم يصدر منه ما يدل
على قبوله الحكم المستأنف ولا يعتبر قبول أعضاء النقابة التى يرأسها لهذا الحكم
بمثابة قبول منه — ويتعين رفض هذا الدفع وقبول الاستئناف شكلا إذ استوفى
شروط قبوله قانونا .

(محكمة استئناف القاهرة فى ١٥ فبراير سنة ١٩٥٥ — الاستئناف رقم ١٠٦١ سنة ١٩٧١ ق)

(٣٢٣)

المبهم: إذا حصل الاعتراض على تكوين مجلس إدارة النقابة ولم تستجب له
النقابة ولم يرفع الأمر إلى المحكمة المختصة لتفصل فيه — فإن الانتخاب يظل
صحیحاً .

القرار : وحيث إنه ليس ثمة شك فى أن (. . . .) قد فصل من
العمل فى الشركة فى تاريخ ٨ أكتوبر سنة ١٩٥٢ وكانت الجمعية العمومية
التأسيسية للنقابة قد اجتمعت فى ٦ أكتوبر سنة ١٩٥٢ وانتخبته (.)
أعضاء فى مجلس إدارة النقابة وقد اختاره المجلس فى يوم فصله من العمل رئيساً
للنقابة . وقد كان وجه الاعتراض الذى استند إليه مدير عام مصلحة العمل
على تكوين مجلس إدارة النقابة كما هو ثابت من كتابه الموجه إلى رئيسها
ومؤرخ ١٨ مارس سنة ١٩٥٣ أنه (.) مفصولان من الشركة ويجب
استبعادهما من عضوية مجلس الإدارة .

وحيث إن هذا الاعتراض الذى أبلغ للنقابة بالكتاب المشار إليه تطبيقاً
للمادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ يجب لكى يؤتى ثمرته أن

تستجيب له النقابة بأن تصحح الإجراء المعترض عليه خلال الخمسة عشر يوماً التالية وإلا رفع وزير الشئون الاجتماعية الأمر إلى المحكمة المختصة ففصلت فيه بإقرار الاعتراض . أما ولم يحدث أحد هذين الأمرين فإن منطق القانون يقضى بأن تبقى الأوضاع التي ترتبت على انتخاب الأعضاء الثلاثة أعضاء في مجلس إدارة النقابة واختيار أولهم رئيساً لهم صحيحة وأن تظل صفة هذا الأخير في تقديم الطلب الذي وافق عليه مجلس الإدارة في شأن الشكوى قائمة ولا يكون ثمة أساس للاعتراض على تمثيله لمصالح العمال الذين قد أنابوه في تولى المفاوضة عنهم .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٠ أبريل ١٩٥٣ — النزاع رقم ٥٩ سنة ١٩٥٣)

(٣٢٤)

المبدأ : الدفع بسقوط عضوية ممثلي النقابة لفصلهم يرتبط بتبين السبب الحقيقي لهذا الفصل . . وهذا البحث من اختصاص هيئة التحكيم .

القرار : إذا طعن صاحب العمل بسقوط عضوية ممثلي النقابة لفصلهم وبالتالي عدم صلاحيتهم لتمثيلها فإن هذا السقوط يرتبط بتبين السبب الحقيقي لفصلهم من العمل وأن من صميم اختصاص هيئة التحكيم لأجل تحقيق الصفة التي تخول ممثلي النقابة التحدث عنها في النزاع أن تنظر في أسباب الفصل وظاهر أنها في سبيل ذلك لن تنقيد بالزمن الذي حصل فيه الفصل .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ مايو ١٩٥٣ — النزاع رقم ٧١ سنة ١٩٥٣)

(٣٢٥)

المبدأ : يظل انتخاب العامل عضواً في مجلس إدارة النقابة صحيحاً حتى يصدر حكم بإقرار الاعتراض على صحة الانتخاب .

القرار : إن الحظر الوارد في المادة ١٠ فقرة ثانية من المرسوم بقانون ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ مشروط ألا يكون الفصل من المنشأة راجعاً إلى أحد الأحوال المحددة

في المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وهى أحوال يجوز فيها لصاحب العمل أن يفسخ العقد بغير مكافأة أو تعويض ، فإذا تبين أن الفصل كان وسيلة صاحب العمل للحد من النشاط النقابى للعمال عند سعيهم إلى تكوين نقابتهم فإنه لا شك خارج عن هذه الأسباب ولا يجوز أن ينبى عليه تجريد العمال المفصولين من عضويتهم ويكون انتخابهم أعضاء فى مجلس إدارة النقابة صحيحاً مادام لم يصدر حكم بإقرار الاعتراض على صحة هذا الانتخاب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢١ مايو ١٩٥٣ — النزاع رقم ٧١ سنة ١٩٥٣)

(٣٢٦)

المبدأ : المحكمة المختصة بنظر موضوع طلب حل النقابة هى المحكمة الابتدائية بما لها من سلطة قضائية — فلا يختص بنظر هذا الطلب رئيس هذه المحكمة بصفته الولائية .

القراء : وحيث إنه يبين من ذلك أن المحكمة المختصة بنظر موضوع طلب حل النقابة هى المحكمة الابتدائية بما لها من سلطة قضائية فى الحكم فى الدعاوى وليس لرئيس المحكمة الابتدائية بصفته الولائية ومن ثم فإن صدور هذا الأمر منه على هذا النحو وحل النقابة ليس له من أساس أو سند من القانون ومن ثم فإنه يتبعه إهدار الأمر وعدم الاعتداد به والحكم بإلغاء الأمر .

(الحكم رقم ١٨٠٥ سنة ١٩٥٤ — فى ٢٨ يونية ١٩٥٤ — مدنى كلى اسكندرية)

(٣٢٧)

المبدأ : عدم قبول الطلب شكلاً لرفعه من المحامى الموكل عن رئيس النقابة .

القراء : ومن حيث إنه بالرجوع إلى ملف النزاع بمكتب العمل تبين أن الطلب قدم إليه من مكتب الأستاذ (....) المحامى الموكل عن رئيس النقابة (....) وقد وقع المحامى على الطلب ولم يوقعه رئيس النقابة وأشر عليه مدير

المكتب بتاريخ ١٩٥٣/٩/٢٦ بإحالة إلى أحد موظفي المكتب للفحص ثم أحيل بعد ذلك إلى لجنة التوفيق بتاريخ ١٩٥٣/١٠/١٨ وقد صدر الطلب بأن النقابة سبق لها أن وجهت إنذاراً للشركة بمطالبتها ولم يلق منها العناية اللازمة وكذلك اتضح من مراجعة التوكيل الصادر إلى محامى النقابة الأستاذ (....) والمقدم منه إلى هذه الهيئة أنه حصل بتاريخ ٣٠ أغسطس سنة ١٩٥٣ بمكتب توثيق القاهرة من رئيس النقابة وبعض موظفي الشركة بتوكيله عنهم توكيلاً عاماً في جميع القضايا التي ترفع عنهم أو عليهم أمام جميع المحاكم والمصالح الحكومية وغيرها .

ومن حيث إن نص القانون صريح في وجوب تقديم الطلب من رئيس النقابة التي ينتمى إليها العمال الشاكون بعد موافقة مجلس إدارة النقابة وقد شرع هذا النص لمنفعة عامة رؤى تحقيقها هنا بتبسيط الإجراءات وملافاة كل ما يشوبها من التعقيد والتطويل وتجنب كل ما من شأنه توتر العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال مما ينجم عنه أضرار بالصالح العام كما نص في مكان آخر على عدم جواز حضور محام وقت نظر النزاع أمام مكتب العمل أو لجنة التوفيق حتى يتم بحث النزاع في جو ودى عائلى .

ومن حيث إن القانون وإن لم ينص صراحة على البطلان في حالة مخالفة هذه الأحكام إلا أنه إذا ذكر لفظاً يقوم مقام النص الصريح فقال بوجوب تقديم الطلب من رئيس النقابة بعد موافقة مجلس إدارتها وهو إجراء واجب الاتباع لماله من الأهمية ومن ثم وجب قبول الدفع المقدم من الشركة والتقرير بعدم قبول الطلب شكلاً .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٠ يونية سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٠٦ سنة ١٩٥٣)

(٣٢٨)

المبدأ : (١) طالما أن اتفاق رئيس النقابة مع الشركة كان معلقاً على إجازة مجلس إدارة الأخيرة فإنه لا يعتبر نهائياً .

(٢) وحتى على فرض أن هذا الاتفاق غير معلق على تلك الإجازة فإن النقابة لا تسأل إلا بعد تجريد العمال .

القراء : ومن حيث إن محكمة أول درجة مجارية في ذلك دفاع المستأنف عليه — قالت في هذا الصدد بأن النقابة اتفقت وأعضائها على أن تسلم لهم أذنًا صادرًا منها للمستأنف عليه تأمره باستلام ما يطلبون من أقمشة مقابل اتفاقها مع الشركة على أن تخصم من مرتباتهم قيمة الأقساط الشهرية عن الأقمشة المسلمة لهم وتدفعها لها رأساً وأنه بذلك تكون العلاقة قائمة مباشرة بين المدعى والمدعى عليه وأنه يحق له الرجوع عليه مباشرة بما يكون متبقياً من ثمن الأقمشة .

ومن حيث إن ما ذهبت إليه محكمة أول درجة غير سديد للأسباب الآتية :
(أولاً) لأن خطاب النقابة للشركة المستأنف عليها الرقيم ٢٥ يوليو سنة ١٩٤٨ وهو أساس الدعوى — لم يكن باتاً وإنما جاء صريحاً في أن الالتزام الذي التزم به رئيس النقابة ليس نهائياً بل مرجعه إلى رأى مجلس الإدارة ومفهوم ذلك بداهة أن الأمر معلق على شرط هو إجازة مجلس الإدارة للالتزام الذي التزم به رئيس النقابة ولم تقدم الشركة المستأنف عليها — وهى المدعية أصلاً والمكلفة بالإثبات — لم تقدم الدليل على أن مجلس الإدارة قد انعقد وأجاز ذلك الالتزام ومن ثم يكون الأساس الذى أقيمت عليه الدعوى قد انهار ولا يغنى في هذا المقام قول المستأنف عليه إن النقابة أوفدت أعضاءها إلى الشركة حاملين الصكوك الممهوره بخاتمها وتوقيع رئيس النقابة لاستلام الأقمشة وأن ذلك محله ومرده إلى خطاب الالتزام الذى هو أساس التعاقد والذى جاء صريحاً في أنه معلق على شرط إقرار مجلس الإدارة .

(ثانياً) لأن الالتزام الذى تضمنه ذلك الخطاب على فرض التسليم جدلاً بأنه غير معلق على شرط إجازة مجلس الإدارة فإنه لا ينشئ للشركة حق مساءلة النقابة رأساً عن ثمن الأقمشة التى يستجرها الأعضاء قبل الرجوع على هؤلاء الأعضاء وهم المدينون الأصليون لأن عبارة الخطاب تدل على أن الضمان ضمان عادى ومن حق الضامن أن يدفع بالتجريد .

وبما أن الشركة لم تقاضى العمال والمستخدمين الذين قالت إنهم استجروا منها الأقمشة ولم تجردهم أولاً فليس لها أن توجه دعواها بداءة ومباشرة إلى النقابة .
(الحكم رقم ٥٢٤ سنة ١٩٥١ في ٦ يونية ١٩٥٣ — استئناف مدني)

(٣٢٩)

المبدأ : إخطار الشركة بطلبات العمال وعدم الوصول إلى التسوية يعتبر كافياً لترتيب حق العمال في رفع شكواهم والالتجاء إلى الجهات المختصة .

القراء : ومن حيث أن الحاضر عن الشركة دفع أيضاً في مذكرته بعدم قبول الطلب لرفعه قبل الأوان بمقولة إنه لم يعرض على الشركة لمحاولة تسويته فيما بينها وبين العمال قبل تقديم الطلب إلى مكتب العمل طبقاً لما تقضى به المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم ١٩٥٢/٣١٨ المشار إليه بشأن التوفيق والتحكيم .
ومن حيث إن هذا الدفع مردود بما هو ثابت من مطالعة محضر أعمال مكتب العمل بجلسة ١٩٥٤/١/٧ وهي أولى جلسات المكتب بخصوص موضوع النزاع حيث قرر مندوب الشركة أن الشركة أخطرت بطلبات العمال فيما عدا بيان العمال الذين يشملهم المطلب الأول وطلب التأجيل للدراسة هذا المطلب مع الشركة وأجيب إلى طلبه وفي هذا الدلالة على علم الشركة بطلبات العمال ومحاولة تسوية النزاع بينها فيما وبينهم وعدم الوصول إلى نتيجة ما الأمر الذي أدى بالعمال إلى الالتجاء إلى النقابة لرفع هذا النزاع إلى الهيئات المختصة ومن ثم يتعين رفض هذا الدفع أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يونية ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٨ سنة ١٩٥٤)

(٣٣٠)

المبدأ : فصل رئيس النقابة من العمل أثناء فترة تكوين النقابة لا يحول دون تمثيله للعمال أمام لجان التوفيق وهيئات التحكيم .

القرار : حيث إن صاحب العمل يدفع أمام الهيئة بعدم قبول الطلبات المقدمة من رئيس النقابة على أساس أنها مقدمة من غير ذى صفة باعتباره قد فصل من العمل قبل إيداع النقابة أوراقها بمكتب العمل المختص .

ومن حيث إنه يبين من ظروف الحال أنه منذ اعتزام العمال تكوين نقابة لهم — فقد بدأ صاحب العمل من جانبه بمناوأة الفكرة عند الإعداد لعقد الجمعية العمومية فأخذ في فصل رئيس النقابة مما دعا إلى تدخل مكتب العمل لوقف ذلك الإجراء التعسفى .

وحيث إنه ما دامت النقابة قد كونت فعلاً وأودعت أوراقها فإن لها أن تباشر أعمالها بعد هذا الإيداع طبقاً لما تقررته المادة ١٤ من المرسوم بقانون ٣١٩ سنة ٥٢ ولا يحول دون ذلك اعتراض مدير مصلحة العمل على إجراءات التكوين لأن كل ما يترتب على هذا الاعتراض ، أنه إذا لم تقم النقابة بتصحيح الإجراءات المعترض عليها جاز لوزير الشؤون الاجتماعية رفع الأمر للمحكمة الجزئية الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة للفصل فيه بحكم نهائى .

ولا جدال فى أن مؤدى هذا النص أن يستمر تكون النقابة وبالأوضاع التى قامت بها وأن تباشر أعمالها التى أجازها لها القانون ومنها تقديم المطالب حتى يفصل القضاء فى شأنها وإلا لتعطل قيام النقابة لمجرد الاعتراض الذى قد يقضى بأنه غير صحيح .

وحيث إنه فيما يختص بسقوط عضوية رئيس النقابة وبالتالى عدم صلاحيته لتمثيلها فإنه مرتبط بتبين السبب الحقيقى لفصله من العمل . ولا يلزم التقيد بالزمن الذى حصل فيه الفصل لأن مجرد كونه سابقاً على إنشاء النقابة لا يمنع من أن يكون الباعث عليه ما أبداه رئيس النقابة من نشاط فى السعى لتكوين النقابة والإعداد لها ولذلك فلا عبرة بالقول بأن الفصل سابق على اجتماع الجمعية العمومية للنقابة .

أما القول بأن رئيس النقابة لا يستطيع الاحتفاظ بعضويته فى النقابة لفصله من عمله لأنه لم يمض فى العضوية سنة على الأقل طبقاً للمادة العاشرة فقرة ٢/

من المرسوم بقانون ٣١٩ سنة ١٩٥٢ فإن هذا الحظر مشروط بأن لا يكون الفصل من المنشأة راجعاً إلى أحد الأحوال المحددة في المادة ٤٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردى وهى أحوال يجوز فيها لصاحب العمل أن يفسخ العقد بغير مكافأة أو تعويض .

فإذا تبين أن الفصل كان بدافع الحد من نشاط العامل النقابى عند مسعيه إلى تكوين نقابة — فإنه لا شك خارج عن هذه الأسباب ولا يجوز أن يبنى عليه تجريد العامل من عضويته ويكون انتخابه عضواً في مجلس إدارة النقابة أو رئيساً لها صحيحاً مادام لم يصدر حكم بإقرار الاعتراض على صحة هذا الانتخاب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ مايو ١٩٥٤ — النزاع رقم ٧١ سنة ١٩٥٣)

(٣٣١)

المبدأ : تقدم استعجال من سكرتير النقابة لا يجعل الطلب مرفوعاً من غير ذى صفة طالما ثبت أن الشكوى مقدمة أصلاً من رئيس النقابة .

القرار : وحيث إن ملف مكتب العمل تضمن استعجال من سكرتير النقابة في ٢٧/٥/١٩٥٣ إلى المكتب المذكور لسرعة البت في الطلب السابق تقديمه في ٢١/٤/١٩٥٣ .

وحيث إن محامى المطبعة دفع بعدم قبول الطلب لرفعه من غير ذى صفة وهذا الدفع أصبح واجب الرفض بعد أن ظهر أن الشكوى المؤرخة ٢١/٤/١٩٥٣ مقدمة من رئيس النقابة وهو صاحب صفة في تقديمها وأن الخطاب المؤرخ ٢٧/٥/١٩٥٣ عبارة عن استعجال للبت في الشكوى السابق تقديمها .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ فبراير سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣١١ سنة ١٩٥٣)

الباب الرابع عشر

في نقل العالم

(٢٣٢)

المبدأ : الفصل من درجة أعلى إلى درجة أقل دون مبرر يستوجب التعويض .
الحكم : وبما أنه متى تقرر هذا ظهر بجلاء أن نقل الطبيب الأول في رأس غارب إلى طبيب عادى بمستشفى السويس الذى لا يزيد عنه لا يمكن اعتباره نقلاً مكانياً تملكه الشركة بغير معقب على أساس الاتفاق المعقود بينها وبين الطبيب . وإنما هو تنزيل له وهبوط به من منصب أكبر إلى منصب أقل قيمة ومنزلة ومن ثم تحتم أن يكون له ما يبرره في سلوك الطبيب أو طريقة أدائه لعمله وإلا اعتبر إساءة للطبيب تلحق به ضرراً أدبياً وضرراً مادياً يحرمانه المكافأة الإدارية التى كان يتقاضاها نظير أعباء الرئاسة التى يباشرها في حدود منطقتة على النحو الذى أوضحته الشركة بمذكرتها . ولا يجوز في هذا المقام قول الدفاع من الشركة أنها منعت عنه تلك المكافأة مقابل راحته من مسئولية الأعمال الإدارية . ذلك أن طبيعة الأشياء تقضى أنه كلما تقدم الزمن بالموظف في عمله كلما تطلع إلى زيادة مسئولياته وأعبائه فيزداد تبعاً لذلك قدره كما يزداد المال الذى يتقاضاه لقاء زيادة مسئولياته . أما أن تقول الشركة أنها بعد أن وصل به إلى ذلك الحد من المسئولية الإدارية الرئاسية قد أراحته عن جزء منها وحرمته مقابل ذلك من جزء مما يتقاضاه فوفرت له بذلك الراحة المعنوية فهو قول أخف ما يوصف به أنه غير مقبول وغير مستساغ .

وبما أن الشركة لم تتقدم بما يبرر هذا التنزيل من مأخذ تنسبها للطبيب في عمله أو سلوكه وهى إن كانت بطريقة عابرة قالت أنها تنسب إليه بعض الهزات فهى لم تقدم الدليل ولم تتمسك بها بطريقة جدية . بل هى في مذكرتها تصفه بأنه لديه خبرة واسعة كطبيب وهى لذا ترشحه للسفر في بعثة إنجلترا ليزداد علماً ومرتناً وعلى العكس فإن التقارير المقدمة بملف الدعوى تدل بجلاء على أنه كان موضع تقدير من احتكوا به في العمل من موظفين وزملاء ورؤساء . بل لعل الشركة كانت تشعر أنها ارتكبت خطأ في حق هذا النقل مع ما يحويه من

تنزيل أدبي ومادى فحاولت أن تسترضيه بتذكيره بالبعثة الخارجية التى هو مرشح لها .

وبما أنه متى تقرر الأمر على هذا النحو كان تصرف الشركة فى نقل المستأنف من مركز طبيب أول مستشفى (.....) إلى طبيب عادى (.....) عمل خاطئ .
يسبب له مباشرة أضرارا مادية وأدبية هو على حق فى المطالبة بتعويض عنها وتقدر المحكمة ذلك تقديرا إجماليا على أساس ظروف النزاع بمبلغ ٥٠٠ جنيه .

(محكمة استئناف القاهرة — الدائرة المدنية الثالثة — الاستئناف رقم ٣٧٣ سنة ٧١ ق
فى ٢٨ فبراير سنة ١٩٥٥)

(٣٣٣)

المبدأ : لا يجوز إلزام رب العمل بنقل العمال من سلك اليومية إلى سلك الشهرية .

القرار : وبما أن العمال يستندون فى تأييد وجهة نظرهم إلى أن العرف قد جرى بالنسبة للشركات المماثلة على نقل عمال المياومة إلى عمال شهرية بعد انقضاء مدة معينة على التحاقهم بالعمل — فضلا عن أن العدالة تقضى بذلك حتى لا يكون هناك تفرقة بين صفوف العمال ولأن مدة الخمس سنوات كافية لتكسب العامل خبرة تعطى له الحق فى أن يتناول أجره شهريا — وطلبت الشركة رفض هذا الطلب على أن يترك لها الحرية فى نقل عمال المياومة الذين يثبتون كفايتهم ويعملون بجهد إلى سلك عمال الشهرية .

وبما أن الهيئة ترى أن نقل عمال المياومة إلى سلك عمال الشهرية بعد انقضاء مدة معينة فيه تقييد لحرية الشركة التى يجب أن يترك لها حريتها كاملة فى اختيار الأصح من العمال — وترى لذلك أن دفاع الشركة سليم وأن نقل العمال بطريقة آلية إلى سلك الشهرية قد يترتب عليه الخمول فيرتكن العامل على أن ترقيته ونقله إلى سلك المشاهدة سيتم آليا بعد انقضاء مدة معينة مما قد يجعله ينصرف عن العمل بجهد وقد يؤدى ذلك إلى الإضرار بمصلحة العمل — ولهذا

يتعين معه رفض هذا الطلب من مطالب النقابة خصوصاً وقد أظهرت الشركة استعدادها لأن تقوم في آخر كل عام بنقل عدد من العمال إلى سلك المشاهدة ممن يثبتون كفاءتهم وحسن سلوكهم مع مراعاة مدة خدمتهم .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٨ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٢٨ سنة ١٩٥٣)

(٣٣٤)

المبدأ : إذا كان في نقل العامل (من عامل انتاج إلى عامل احتياطي) تخفيض في الأجر . وجب على رب العمل رغم هذا النقل دفع الأجر الذي كان يتقاضاه العامل من قبل باعتباره عامل انتاج .

القرار : ومن حيث إنه فيما يختص بتخفيض أجر العمال الذين حولوا إلى عمال احتياطيين بعد أن كانوا عمال انتاج فإنه طبقاً للمادة ١٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل عملاً غير المتفق عليه أو يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة .

ولم تتوافر هذه الظروف لصاحب العمل فيما اتخذ من إجراء ترتب عليه تحويل بعض العمال من عمال منتجين إلى عمال احتياطيين مما ترتب عليه تخفيض ما كانوا يحصلون عليه من كسب فيتعين إلزام الشركة بدفع الفرق بين الأجور التي تصرف لهم باعتبارهم احتياطيين وبين متوسط الأجر الذي كان العمال يحصلون عليه كعمال منتجين وذلك في خلال الشهر السابق على هذا التحويل من واقع كشف أجورهم في هذا الشهر الثابت بدفاتر الشركة على أن يكون ذلك عن المدة التي اشتغلها كل عامل إنتاج بصفة احتياطي .

(هيئة تحكيم اسكندرية — النزاع رقم ١٠٠٩ سنة ١٩٥٣)

(٣٣٥)

المبدأ : لا يمكن وضع قاعدة عامة بعدم جواز نقل العامل من العمل الذى عين فيه إلى عمل آخر .

القرار : إذا رأى العامل أن نقله هذا فيه إضرار به فليس له أن يلجأ إلى هيئة التحكيم وإنما هو يلجأ إلى القضاء العادى .

وبما أنه عن المطلب الأول الخاص بعدم نقل العمال من مهنتهم إلى مهنة أخرى تختلف عنها فقد طلبت الشركة رفض هذا الطلب استناداً إلى أن العمل فى الشركة موسمى ورغبة فى مساعدة العمال فإنها رأت أن نقلهم فى أثناء موسم العصور إلى أعمال أخرى هى من صميم عمل المصنع — وترى الهيئة أن منطق الشركة سليم وأن لها الحق فى الانتفاع بالعمال الذين يتقاضوا منها أجراً فى أى عمل آخر إذا دعت إلى ذلك مصلحة العمل ومقتضاياته ولهذا لا يمكن أن تضع الهيئة قاعدة عامة تقضى بعدم جواز نقل العامل من العمل الذى عين فيه إلى عمل آخر بالشركة — وللعمال الذى يعتقد وقوع حيف عليه وأن نقله إلى عمل آخر مقصوداً به الإضرار به أن يلجأ إلى القضاء العادى للمطالبة بتعويض لخالفه الشركة لأحكام المادة ١٩ من القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

وبما أنه لذلك يكون هذا الطلب من مطالب العمال خليق بالرفض .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٨ أبريل سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٤)

(٣٣٦)

المبدأ (١) حق الشركة فى تنظيم أعمالها يبيح لها تشغيل العامل فى أى عمل مناسب وفى أى جهة إذا كان فى هذا ضرورة لحسن سير العمل .

القرار (٢) إذا أساءت الشركة استعمال هذا الحق وجب مساءلتها عن مدى هذه الاساءة .

القرار : وبما أن ما تقول به النقابة مردود عليه بأن حق الشركة في تنظيم أعمالها هو حق مطلق ولها أن تشغل العامل في أى عمل مناسب وفي أى جهة من الجهات التى تعمل بها متى رأت في ذلك ضرورة لحسن سير العمل ولا يجوز أن توضع في وجهها القيود التى تقلل من حريتها السكاملة في شأن هذا التنظيم — أما القول بأن الشركة قد تسىء استعمال هذا الحق فتشغل العامل في عمل غير المتفق عليه دون أن تدعو الضرورة إلى ذلك مخالفة لنص المادة ١٩ من القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ — أو بنقله الى الجهات النائية تعسفاً منها لاجباره على ترك العمل فإن هذا مردود عليه أيضاً بأن للعامل الذى يحصل في شأنه هذا التعسف أن يلجأ الى الجهات القضائية لإثبات ما وقع عليه من حيف والمطالبة بحقه كاملاً .

وبما أنه لذلك كله يتعين رفض مطلبى العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٤٦ سنة ١٩٥٣)

(٣٣٧)

المبدأ : صاحب العمل يتمتع بحرية واسعة في نقل العامل من عمل إلى آخر .

الحكم : من المسلم به أن لرب العمل الحق دائماً في أن يجرى ما يراه ضرورياً من تغييرات وإجراءات يتوسم فيها نفعاً للعمل وحسن النظام وأنه يتمتع ترتيباً على ذلك بحرية واسعة في نقل العامل من عمل إلى آخر وفي بسط إرادته في تنظيم العمل وتوزيعه — وهو وحده صاحب الحق في ذلك ما دامت مصلحة العمل قد اقتضت هذه التغييرات وما دام قد ثبت أنها هي الدافع على إجراء هذا التنظيم ولم يرد في القانون ما يحجر على حرية رب العمل في استعمال هذا الحق أو يبيح للعامل مشاركته في التقدير ولا يجوز للعامل أن يتظلم من ذلك ما دام قد روعى صالح العمل وخلا الإجراء من سوء النية وقد نصت على ذلك المادة ٦٩٦ مدنى .

(٣٣٨)

المبدأ : الشركة هي صاحبة الرأي الأول والأخير في نقل العامل من مكان لآخر تبعاً لمقتضيات العمل وظروفه .

القرار : ومن حيث إن الحال كذلك بالنسبة للمطلب السابع والأخير فإن الشركة صاحبة الرأي الأول والأخير في نقل العمال والموظفين من مكان إلى آخر تبعاً لمقتضيات العمل وظروفه وما دام أنها تستهدف مصلحة العمل وتهتم برغبة العمال والموظفين أنفسهم في نقلهم إلى الجهات القريبة من بلادهم أو التي تتوفر فيها مصالحهم ويتعين لذلك رفض هذا الطلب أيضاً لأنه من أخص خصائص أعمال الإدارة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢١٥ سنة ١٩٥٣)

(٣٣٩)

المبدأ : لا يجوز تشغيل العامل في عمل غير المتفق عليه إلا استثناء .

القرار : نصت المادة ١٩ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ على أنه لا يجوز لصاحب العمل ... إلخ .

وأباحت المادة في فقرتها الثانية لصاحب العمل تكليف العامل عملاً غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً .
ومفاد ذلك أن الأصل هو عدم الجواز وأن الإستثناء مشروط بالحدود الواردة في القانون .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٥ فبراير ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٨ سنة ١٩٥٣)

الباب الخامس عشر

في

العقد بين رب العمل والمقاول

(٣٤٠)

المبدأ : يجب التسوية بين عمال صاحب العمل وعمال المقاول من الباطن ..
والمسئولية تضامنية بين هذين الأخيرين حتى لو كانت هناك اتفاقية بينهما تستبعد
هذه المساواة وذلك التضامن .

القراء : وحيث إن الشركة بتكليف أحد المقاولين بتأدية هذه العملية
وهى صيانة ورش ونظافة الخدائق فى مدينة الاسماعيليه أصبح واجباً على المقاول
بنص المادة ١٥ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ أن يسوى بين عماله وبين عمال
صاحب العمل الذين يقومون بأعمال مماثلة فى جميع الحقوق وتكون الشركة وهى
صاحبة العمل متضامنة معه فى ذلك .

وحيث إن الدفع بالاتفاقية المؤرخة ١١ نوفمبر سنة ١٩٥٠ لا محل له إذ أنها
حررت قبل صدور المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ الذى منح العمال حقوقاً يجب
أن يتمتعوا بها — وقد نصت المادة ٥٠ من هذا المرسوم بقانون على أنه « يقع
باطلاً كل شرط فى عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون » — ولما كانت
الاتفاقية سالفه الذكر تخالف الأحكام الواردة بهذا القانون من التزام المقاول
بالتسوية بين عماله وبين عمال صاحب العمل فى جميع الحقوق وتضامن صاحب
العمل معه فيتعين رفض هذا الدفع أيضاً وتقرير حق العمال حسب نص المادة ١٥
من المرسوم بقانون سالف الذكر .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٣٠ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٩٦/٨٢ سنة ١٩٥٤)

(٣٤١)

المبدأ : الاتفاق بين رب العمل والمقاول لا يميز لأولهما تخفيض أجور العمال
لخالفة هذا العمل لأحكام قانون عقد العمل الفردى .

القراء : وحيث إن الهيئة ترى أن المشكو حقيقة غير مرتبط بتنفيذ الاتفاقية
المؤرخ ١٩/٨/١٩٥٢ التى لم يكن طرفاً فيها والتى تتعلق بوزن الرغيف الذى يقدم

للجمهور أما هذه الحالة فهي ارتباط المقاول مع الجيش بمناقصة بشروط خاصة ولكنه مع هذا لا يجوز له أن يخفض أجور العمال الذين يشتغلون معه بصفة مستمرة مهما كانت ارتباطاته وتعهدهاته إلا إذا كان هناك اتفاق خاص بينهما ولا يخلى مسئوليته ما يقرره من أن هناك مقاولين يحضران له العمال على أساس سعر خاص فإنه هو المسئول مع المقاول بالتضامن عن أجور العمال عملاً بالمادة ١٥ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٤٧ سنة ١٩٥٤)

(٣٤٢)

المبدأ : يجب التسوية بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل .

القرار : نص المادة ١٥ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي صريح في إلزام الشخص الذي يعهد إليه صاحب العمل بتأدية عمل من أعماله الأصلية أو جزء منها بأن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل في جميع الحقوق .

أما القول بأن التعاقد — عقد المقاولة — قد وقع في ظل قانون سابق (القانون رقم ٤١ سنة ١٩٤٤) وأن أحكامه قد لوحظت عند تحرير عقد المقاولة فيكون بالتالى هو القانون الواجب اتباعه نصوصه — فهو قول في غير محله .

ذلك أن أحكام المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ٥٢ معتبرة من النظام العام وهي واجبة التطبيق من تاريخ العمل بذلك المرسوم بقانون على كل علاقة تربط العمال بصاحب العمل — والدليل على ذلك أن المادة ٥٢ منه تعاقب بغرامة كل من يخل بأحكامه أو يخل بالقرارات الصادرة تنفيذاً له — كما أنه يستفاد من نص المادة ٥٠ من أن الشروط الأكثر فائدة للعامل هي الواجبة التطبيق من وقت صدوره — وبما لا شك فيه أن من شأن تطبيق المادة ١٥ من المرسوم بقانونه المذكور أن يحصل عمال المقاول على فائدة أكثر من الشروط التي يعملون بمقتضاها مع المقاول .

(هيئة تحكيم المنصورة في ٣ مارس ١٩٥٣ — النزاع رقم ٧ لسنة ١٩٥٣)

(٣٤٣)

المبدأ : المقاولون مسئولون عن سلامة عملهم .

الحكم : ومن حيث إن المحكمة ترى كقاعدة عامة أن عمليات الهدم أو الفتح أو البناء تستلزم بطبيعتها أن يكون المشرف عليها من ذى الخبرة التامة بهذه الأمور وذلك درءاً للأخطار الشديدة التى تنجم عن أى إهمال فى تنفيذ أى منها . ولهذا فإن واجب الحيطه والحذر يقتضى ألا يكلف بمثل هذه العمليات إلا من كان على دراية خاصة فى هذه الشئون وعلى مستوى من المعرفة يتفق وخطورة العمل ولهذا فإن رب العمل إذا كلف بعضاً من العمال بأداء هذه العمليات كلها أو بعضها يصبح مسئولاً عن الأخطار التى تحدث من وراءها والتى قد تصيب الغير أو العمال أنفسهم — ذلك أن المفروض أن تكون هذه العمليات منوطة إلى مقاولين مختصين فإن لم يسلك رب العمل هذا السبيل واختار بنفسه عمالاً كان مسئولاً عن اختاره فى هذا السبيل وأصبح متحملاً بكافة النتائج الضارة التى تقع من العمال الذين اختارهم سواء أكان اختياره لهم بقصد الهدم أم الفتح أم البناء لأنه من المعلوم أن هؤلاء العمال من الطبقات الفقيرة التى تسعى وراء القوت الضرورى لهم ولأسراتهم فيقبلون ما يعرض عليهم من عمل بمجرد مطالبتهم بأدائه كسباً للقمعة العيش دون تفكير فى المصاعب التى تلاقيهم — ولهذا فإن المقاولين مسئولون عن سلامتهم إذ عليهم ألا يعرضوا عمالهم لأى من الأخطار وأن يعملوا على ما فيه وقايتهم منها إذ هؤلاء العمال فى واقع الأمر يعدون آلات حية تأتمر بما يصدر لهم من رب العمل من أوامر دون أن تكون لهم أية إرادة أو حرية فى مناقشة ما يؤمرون به .

(محكمة القاهرة الابتدائية فى ١٢ فبراير ١٩٥٥ — القضية رقم ٢٤٤٤ سنة ١٩٥٣ كل)

(٣٤٤)

المبدأ : لا يعتبر مقاولاً من يعمل على آلاته ويشارك فى مصاريف التكلفة

ويتحمل ثمن بعض الخيامات متى قامت ظروف تدل على قيام اتفاق على صفة الشخص بأنه عامل .

القرار : وحيث إنه تبين للهيئة أن صاحب العمل قد جرى على منح عماله قروضاً عند الحاجة وإعطائهم أجازات سنوية مدفوعة . كما جرى على صرف مكافآت نهاية الخدمة للعمال المفصولين وأن أجورهم قد ازدادت تبعاً تمشياً مع قوانين إعانة غلاء المعيشة . فإن هذا كله يدل على أن الطرفين كانا متفقين على صفة رافعى النزاع وأنهم عمالا لا مقاولون .

أما الزعم بأن العامل فى هذه الحالة إنما يعمل على آلات يملكها ويشترك فى مصاريف التكلفة ويتحمل ثمن بعض الخيامات للتدليل بذلك على أنه مقاول وليس عاملاً . فهو زعم غير صحيح لأن الأجر الذى يدفعه صاحب العمل يدخل فيه مصاريف هذه التكلفة وأنه لجأ لهذه الطريقة توخياً للاقتصاد ولكى لا يسرف العامل فى استهلاك تلك المواد .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٨ يونية ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٢ سنة ١٩٥٣)

(٣٤٥)

المبدأ : تعديل نص المادة ١٥ يعتبر مفسراً للنص القديم ولهذا فإن التعديل يسرى على العقود اللاحقة والعقود السابقة حتى يوم ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ .

القرار : وبما أن هذه المادة قد أدخل عليها تعديل بالقانون رقم ٣٠٩ سنة ١٩٥٢ ، وقد نص فى المادة الأولى منه على أن يستبدل بنص المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ نص المادة المعدل ، وجاء بالمذكرة الإيضاحية أن التعديل قد بنى على ثلاثة (أولاً) أن يكون العمل فى منطقة واحدة ، (والثانية) تحديد المقصود بالأعمال الأصلية (وثالثاً) ألا تسرى هذه الأحكام على الوقائع التى تتولد عن العقود المبرمة قبل ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ وهو تاريخ العمل بالمرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

وبما أنه يبين من ذلك أن الشارع قد أراد بالتعديل الذى احتواه القانون رقم ٢٠٩ سنة ١٩٥٣ أن يبين المقصود من المادة ١٥ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ، ولذلك يعتبر التعديل مفسراً للنص القديم الملغى ، وتكون أحكام هذه المادة الجديدة سارية المفعول على العقود السابقة عليها واللاحقة لها .

وبما أن هذه المادة قد جاء نصها صريحاً من أنه لا تسرى الأحكام المبينة بها على الوقائع التى تتولد عن العقود المبرمة قبل ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، فلا يمكن أن ينطبق على العقد المتحرر بين المشكو فى حقه (.....) وبين محلات (.....) والمتحرر فى أول مارس سنة ١٩٤٨ ، ومن ثم يتعين الحكم برفض مطلب العمال دون الدخول فى الجدل الفقهي الذى قام حول ما إذا كان توصيل البضاعة إلى المنازل يدخل ضمن الأعمال الأصلية لهذه المحلات من عدمه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٥ مارس سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٢٢ سنة ١٩٥٤)

(٣٤٦)

المبدأ: لا يمكن إلزام الشركة بالامتناع عن أن تعهد ببعض أعمالها إلى مقاولين وإنما يجب ألا يكون فى هذا التكليف إضرار بصالح العمال الأصليين .

القرار: وبما أن الهيئة ترى أن دفاع الشركة سليم وأنه لا يمكن إلزامها بالامتناع عن أن تعهد ببعض أعمالها إلى مقاولين ، وذلك استناداً إلى ما يفهم من نص المادة ١٥ من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ من إباحة اتفاق أصحاب الأعمال مع متعهدين على أن يقوموا ببعض أعمالها حتى ولو كانت هذه الأعمال تدخل ضمن أعمالهم الأصلية .

وبما أن ما يذكره العمال من أن فى تكليف المقاولين بالقيام بهذه الأعمال خطراً يهددهم فإنه لم يبق عليه دليل ولا محل لتخوفهم بعد أن تعهدت الشركة بأن لا يترتب على هذا التكليف أى غبن أو ضرر أو تهديد لصالح عمال الشركة الأصليين ، وأن تشغيل المقاولين لا يؤخر ولا يمكن أن يوفر على حقوق هؤلاء العمال الذين

تدخرهم الشركة لأعمالها الأصلية وهى الأعمال التى لا يجيدها غيرهم من عمال المقاولين .
وبما أنه لذلك يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٨ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٣٨ سنة ١٩٥٣)

(٣٤٧)

المبدأ : إدخال صاحب العمل لنظام المقاولين لا يخل بحق العمال فى أجازات
المواسم والأعياد .

القرار : وحيث إنه بالنسبة للموضوع — الذى لم يستطيع مكتب العمل
ولا لجنة التوفيق حسمه والذى أحيل إلى هذه الهيئة فإنه يبين من كتاب مكتب
العمل إلى لجنة التوفيق والتحكيم أن مدير المطبعة عرض على المكتب صورة من
عقد الإنفاق بينه وبين المقاولين الذين يعهد إليهم بأعمال المطبعة وقرر هذا المدير
أن المطبعة جرت على هذا النظام منذ أكثر من سنتين ولا يتعدى عدد عمال كل
قسم الخمسون عاملاً يسأل عنهم المقاول الخاص بهذا القسم سواء فيما يختص
باستخدامهم أو أجورهم أو مكافآتهم وكافة الإلتزامات التى تفرضها القوانين
العالية — وأضاف أن عدد عمال المطبعة فى مجموعهم أكثر من مائة .

وقد رأى مكتب العمل أن صاحب المطبعة ملزم بتنفيذ نص المادة ٢٤ من
القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ على أساس أنه هو المستفيد من إنتاج جميع العمال الذين
يعملون فى مكان واحد وأنه لا يستساغ عدم انطباق نص المادة المذكورة على عمال
المطبعة بمجرد إدخال صاحب العمل لنظام المقاولين فهو بمثابة تنظيم داخلى للعمل
لا يمنع من إعطاء هذا العدد الكبير من عمال المطبعة الحق فى أجازة المواسم
والأعياد الرسمية وإلا كان ذلك تخايلاً على القانون .

وحيث إن الهيئة ترى الأخذ برأى مكتب العمل لأنه لا يتصور أن تعهد
المطبعة بكل عمل من أعمالها الرئيسية والأصلية إلى مقاول مستقل ولا يمكن أن
يخرج هذا المقاول عن كونه مستخدماً أو متعهد توريد عمال — ولا يغير هذا

النظر ما تقول به المطبعة من ربط ضرائب الأرباح التجارية على من تسميهم
مقاولين إذ أن هذا راجع إلى ما قصده صاحب العمل بفعله للتخلص من القوانين
العمالية .

وحيث إن عدد عمال المطبعة يزيدون عن المائة باعتراف صاحبها ولذلك
وجب أن ينطبق عليهم نص المادة ٢٤ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ —
وهذا هو ما طلبه رئيس نقابة عمال المطابع بالقاهرة بالنيابة عن عمال مطبعة
(. . .) بالطلب المؤرخ ١٩٥٣/٤/٢١ .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣١١ سنة ١٩٥٣)

(٣٤٨)

المبدأ : لا يجوز للمؤسسة أن تسند أعمالها الأصلية إلى مقاولين طبقاً لما يبين
لها القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردى إذا ما أدى ذلك إلى
إخراج العمال أو الإضرار بالمركز القانونى المكتسب لهم .

القراء : ذلك أن حق صاحب العمل في تنظيم إدارة المؤسسة مقيد بعدم
مساسه بالحقوق الأساسية التى يتضمنها التشريع الضمانى .

ومن ثم فإن جواز إسناد المؤسسة أعمالها الأصلية إلى مقاولين فيما يبيحه لها
قانون عقد العمل الفردى مشروط ألا يترتب عليه لجوء المؤسسة إلى إخراج العمال
من عملهم أو الإضرار بأية مصلحة مترتبة لهم على أساس مركز قانونى مكتسب
لهم بمقتضى التعاقد أو القانون لما فى ذلك من تحقيق للعدالة والاستقرار والإطمئنان
الواجبين بمصلحة الطرفين وللاقتصاديات البلاد على وجه عام .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٥ فبراير سنة ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٨ سنة ١٩٥٣)

في الغرامات

(٣٤٩)

المبدأ : المؤسسة غير ملزمة بإيداع أموال الغرامات في صندوق خاص .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الحادى عشر الخاص بإيداع أموال الغرامات في صندوق خاص يصرف لمصلحة الموظفين فتقول الشركة إنها تلتزم في ذلك حدود القانون وإنها تودع أموال الغرامات في حساب خاص لحين صرفها طبقاً للقانون .

وبما أن المادتين ٣٣ ، ٣٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ قد أوجبتا قيد الغرامات في سجل خاص وأن تخصص هذه الغرامات لإنفاقها فيما يعود على العمال بالنفع طبقاً للقواعد التى يضعها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه ولم يوجب إيداعها في صندوق خاص ويتعين رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٥٢ سنة ١٩٥٤)

(٣٥٠)

المبدأ : لا يجوز للعمال مطالبة رب العمل بصرف أموال الغرامات في ناحية معينة إلا بعد موافقة اللجنة المختصة بذلك .

القرار : حيث إن المادة ٣٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أوجبت على صاحب العمل تخصيص الغرامات المقتطعة من أجور عماله الواردة في المادة ٢٩ لإنفاقها فيما يعود عليهم بالنفع طبقاً للقواعد التى يضعها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه .

وحيث إنه قد صدر قرار وزارى في هذا الشأن وقضى بتشكيل لجنة في كل مؤسسة تختص بتقرير كيفية التصرف في أموال الغرامات بعد استعراض النواحي الاجتماعية المختلفة .

وحيث إن صاحب العمل لا يستطيع مع هذه النصوص التصرف في أموال الغرامات بمفرده .

فلا محل إذا لمطالبته بصرفها في ناحية معينة دون الرجوع في ذلك إلى اللجنة المختصة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٥ أكتوبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٩٨ سنة ١٩٥٣)

(٣٥١)

المبدأ : جواز صرف متجمد الغرامات للعمال .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب السادس الخاص بصرف متجمد الغرامات — فقد أبدت الشركة استعدادها لتنفيذ حكم القانون في شأنها — وقد نص في المادة ٣٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردى على أن يخصص صاحب العمل الغرامات المقتطعة من أجور عماله لإنفاقها فيما يعود عليهم بالنفع طبقاً للقواعد التي يضعها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه . ويتعين تقرير حق العمال في ذلك .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٩ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٤)

(٣٥٢)

المبدأ : ليس لهيئة التحكيم أن تقرر طريقة معينة تنفق فيها أموال الغرامات .

القرار : وحيث إن تنظيم إنفاق الغرامات متروك أمره في يد صاحب العمل إذ نصت المادة ٣٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردى الذى تسرى أحكامه على هذا النزاع على أن « يخصص صاحب العمل الغرامات المقتطعة من أجور عماله الواردة في المادة ٢٩ لإنفاقها فيما يعود عليهم بالنفع طبقاً للقواعد التي يضعها وزير الشؤون الاجتماعية بقرار منه » — وإذن فقد نظم القانون مايتعلق بالتصرف في أموال الغرامات جاعلاً لذلك قواعد

يصدر بها قرار وزارى ، ومن البديهى أن يدخل فى ذلك ما تقصد إليه النقابة فى طلبها استغلال تلك الأموال وإذن فليس لهذه الهيئة أن تتعرض إلى اتخاذ طريقة معينة لتنفيذ ما يتطلبه القانون غير ما نص عليه فى المادة المشار إليها . ومن ثم يتعين رفض المطلب المقدم على هذا الأساس .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣ — النزاع رقم ٣ سنة ١٩٥٣)

الباب السابع عشر

في التجديد
والاحتفاظ بالوظيفة

(٣٥٣)

المبدأ : لصاحب العمل أن يميز بين مستخدميه وعماله من حيث المعاملة .
القرار : يبين من مراجعة القانون رقم ٢٢٦ سنة ١٩٥١ الذي يحظر استخدام أحد بين الثامنة عشرة والثلاثين سنة إلا بعد تقديم شهادة معاملة — وبالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم — أن المشرع لم يفرق بين الموظفين والمستخدمين والعمال .

وبما أنه وإن كان المشرع قد ساوى بين الموظفين والمستخدمين والعمال حين أوجب على المؤسسات الاحتفاظ بوظائفهم جميعاً — إلا أن هذه المساواة لا يمكن أن تقيد حق صاحب العمل في طريقة معاملة مستخدميه وعماله إذا ما رأى أن يمنحهم مساعدات مالية بالإضافة إلى الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم ٢٢٦ سنة ١٩٥١ وأهمها حق العودة للعمل مع احتساب أقدمية العامل وعلاواته وترقياته خصوصاً إذا لوحظ أن عدد العمال يزيد غالباً على عدد الموظفين والمستخدمين . وأن أغلبية هؤلاء الأخيرين ممن يحملون مؤهلات فتقصر مدة التجنيد بالنسبة لهم . هذا إلى ما جرى عليه العرف في منح الموظفين والمستخدمين مرتبات ومزايا تزيد على المرتبات والمزايا التي تمنح للعمال وهى تفرقة لاحظها المشرع في قانون عقد العمل الفردى عندما وضع في المادة ٣٧ حكماً خاصاً للعمال المعينين بالمهنية الشهرية وحكماً آخر للعمال الآخرين أى عمال اللياومة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١ أكتوبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٤٣ سنة ١٩٥٣)

(٣٥٤)

المبدأ : ١) القانون ٢٢٦ سنة ١٩٥١ والمرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ فيما يختص بإعادة العمال بعد تأدية الخدمة العسكرية ليس لها أثر رجعي .
٢) تسجيل وعد الشركة بإعادة هؤلاء العمال عند خلوها ما كن لهم .

القرار : من حيث إن النقابة تقدمت بشكواها طالبة إعادة بعض العمال الذين التحقوا بالخدمة العسكرية قبل صدور القانون ٢٢٦ سنة ١٩٥١ بمقولة إن هؤلاء العمال لا تزال محلاتهم شاغرة لم تسغلها الشركة حتى اليوم . وأن الشركة لم تفصلهم من خدمتها ولم تصرف إليهم مكافآتهم . ثم تقول النقابة أخيراً إن المرسوم بقانون ٢١٧ سنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى نص في المادة ٤٣ منه على ترك الخيار للعامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية إن شاء طلب فسخ العقد والحصول على مكافآته وإن شاء تمسك بنصوص القانون ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ الخاص بالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم .

ومن حيث إن الشركة المتنازع معها ويشاطرها اتحاد الصناعات المصرية يقولان إن القانون ٣٢٦ لسنة ١٩٥١ والمرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ كلاهما نص فى نهايته على العمل به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية فليس لأيهما أثر رجعى يمكن الأخذ به فى إجابة مطالب النقابة .

ومن حيث إن الشركة تقول فوق هذا إنها رغم عدم ملازمتها بإعادة العمال الشاكين فإنها على أتم استعداد لإعادتهم لأعمالهم عند خلو محلات يمكن إلحاقهم بها وترى الهيئة إعمالاً لنص القانون رفض طلبات النقابة مع تسجيل وعد الشركة الذى وعدت به العمال الشاكين بإعادة العمال الشاكين إلى أعمالهم عند خلو محلاتها .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٠ يونية سنة ١٩٥٣ — النزاع رقم ٣١٢ سنة ١٩٥٣)

(٣٥٥)

المبدأ : الاحتفاظ بالوظيفة قاصر على حالة المجندين وليس على من يصدر بشأنهم أمر تكليف .

الحكم : وحيث إنه يبين من تلك النصوص أنه بصدور القانون رقم ٥٠ سنة ١٩٥٠ برفع الأحكام العرفية لم يصبح الأمر العسكرى ٣٧ سنة ١٩٤٨ قائماً

فما عدا محافظتى سيناء والبحر الأحمر — وأن ما تمسك به المستأنف عليه فى مذكرته من انطباق القانون ٢٢٦ سنة ١٩٥١ على حالته لا يقوم على أساس سليم إذ أن المادة الثانية التى أوجبت الاحتفاظ للموظفين والمستخدمين والعمال بوظائفهم أو بعملهم أو بوظيفة أو عمل مساو قاصرة على حالة المجندين منهم ولم تنص على حالة من صدر إليهم أمر تكليف عملاً بالأمر ٦ سنة ١٩٤٨ — ولو شاء المشرع التسوية بين الحالتين لنص عن ذلك صراحة أسوة بما جاء بالأمر العسكرى ٣٧ سنة ١٩٤٨ يضاف إلى ذلك أن المادة ٤٣ من القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردى والتى تركت للعامل الخيار بين أن يطلب فسخ العقد والحصول على مكافأته عن مدة خدمته المنصوص عليها فى المادة ٣٧ وبين التمسك بأحكام القانون ٢٢٦ سنة ١٩٥١ بشأن الاحتفاظ له بوظيفته قاصرة على حالة من يدعى للخدمة العسكرية الإلزامية ولم تشر إلى حالة من صدر إليه أمر تكليف — مما يقطع بأن المشرع أغفل هذه الحالة ولم يشأ مساوتها بحالة التجنيد .

(محكمة استئناف القاهرة فى ١٥ فبراير ١٩٥٥ — القضية رقم ١٢٦٢ سنة ٧١ ق)

الباب الثامن عشر

في

المكافأة عن مدة الخدمة

(٣٥٦)

المبدأ : حق العمال في صرف مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الأخير مضافاً إليه إعانة غلاء المعيشة .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب التاسع الخاص بصرف مكافأة العمال عند انتهاء الخدمة مضافاً إليها علاوة الغلاء فتقول الشركة إن نظام المكافآت الذي تجرى عليه الشركة قد تم باتفاق بينها وبين العمال أمام هيئة التحكيم في سنة ١٩٤٧ ، ولما صدر المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أصبحت القواعد المقررة بالقانون أكثر امتيازاً للعمال في بعض الحالات وأقل في حالات أخرى مما اضطرها إلى الالتجاء إلى مكتب العمل لإبداء رأيه في هذا الشأن فأشار باتباع الأصلح للعامل في كل حالة على حدة وإن ذلك قد اتبع فعلاً وترى النقابة أن تدفع المكافأة على أساس النظام الجارى في الشركة مع احتساب الأجر بما فيه علاوة الغلاء وترى الهيئة تقرير حق العمال في صرف المكافأة التي أصبحت جزءاً من الأجر في حكم المادة الرابعة من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والمادتين ٦٨٣ ، ٦٨٤ من القانون المدنى على أساس الأجر الأخير بما فيه علاوة غلاء المعيشة طبقاً لنص المادة ٣٨ من المرسوم بقانون ومن ثم يتعين قبول هذا المطلب وتقرير حق العمال في صرف مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الأخير مضافاً إليه إعانة غلاء المعيشة إلا إذا اختار العامل تطبيق الاتفاق الحاصل بين الشركة وعمالها في سنة ١٩٤٧ وكان تطبيقه أكثر فائدة له .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يونية سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٨ سنة ١٩٥٤)

(٣٥٧)

المبدأ : كون المكافأة عن مدة الخدمة وبدل الإنذار قد حددت قيمتهما جزافاً من الشارع وجعلهما من استحقاق العامل فإن هذا لا يغنى عن المطالبة بهما صراحة .

الحكم : ولا يغنى المستأنف عليه القول بأن المكافأة و بدل الإنذار لم يكونا محل نزاع وقد تكفل القانون بتحديد مقدارها فلم يكن هناك ما يدعو إلى أن يذكر أرقامهما بالتحديد — وحسبه أن يذكر فقط مبلغ التعويض الذى يطلبه ، لأن التعويض هو الذى يتغير فى كل حال عن غيرها فكان الموقف يتطلب تحديد قيمته دون غيره — لا يغنى المستأنف عليه هذا القول إذ أن طلباته صريحة فى أنها جاءت قاصرة على التعويض دون غيره — وكون المكافأة و بدل الإنذار قد حددت قيمتها جزافاً من جانب الشارع وجعلها من استحقاق العامل حتى فى حالة فسخ العقد فسخاً عادياً دون تعسف فإن هذا لا يغنى عن المطالبة بهما صراحة — وما دامت هذه المطالبة لم تحصل فيكون الحكم المستأنف إذ قضى بالمكافأة والإنذار بغير طلب قد تجاوز اختصاصه ويتعين إلغاؤه فى خصوصهما والمستأنف عليه شأنه فى المطالبة بهما بدعوى مستقلة .

(محكمة استئناف القاهرة فى ٨ فبراير سنة ١٩٥٥ — الاستئناف رقم ١١٣٦ سنة ٧١ ق)

(٣٥٨)

المبدأ : ليس للعامل الذى أمضى فى الخدمة ٢٥ سنة الحق فى أخذ معاش بعد صرف المكافأة القانونية .

القراء : لا يجوز إلزام صاحب العمل بتقرير معاش لصالح الذين أمضوا فى الخدمة مدة معينة . وذلك أنه لا القانون ولا العرف بملزمين للمؤسسات بوضع نظام معاش لعمالها ، غاية الأمر فقد أوجب المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ فى المادة ٣٧ منه على رب العمل أن يؤدى مكافأة إلى العامل إذا انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو إذا فسخ هذا العقد من جانب رب العمل . وبيئت هذه المادة طريقة احتساب هذه المكافأة ، كما ورد فى الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من المرسوم بقانون المذكور أنه إذا وضع فى منشأة نظام للمعاش جاز للعامل المستحق للمعاش أن يختار بينه وبين المكافأة المقررة وإذا ما انتهت مدة خدمته قبل استحقاقه

للمعاش كان له حق الحصول على المكافأة المقررة أو ما يستحقه في صندوق المعاش أيهما أفضل .

ومفهوم هذا النص أن إنشاء صندوق للمعاش أمر جوازى لرب العمل له أن يأخذ به أو يقتصر على نظام المكافأة المقرر في المادة ٣٧ من القانون . وأن للعامل في حالة وجود نظام للمعاش أن يختار بين هذا النظام وبين صرف المكافأة ولا ثالث لذين الأمرين مما يعنى أنه لا يجوز للعامل أن يستفيد من النظامين معاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ مايو ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٣ سنة ١٩٥٣)

(٣٥٩)

المبرأ : اندماج الشركة في أخرى وتكوين شركة من نوع خاص لا يمنع من احتساب مكافأة العامل عن مدة خدمته في الشركتين .

الحكم : وحيث إنه بالنسبة للموضوع فقد استندت الشركة المستأنفة في الاستئناف المرفوع منها إلى ما يأتى : (أولاً) إن مدة خدمة المستأنف عليه لديها قبل فصله من عمله لا تزيد عن ثلاثة عشر عاماً إذ هى لم تنشأ إلا في يونية سنة ١٩٣٩ خلافاً لما ذهب إليه الحكم المستأنف من أن مدة هذه الخدمة أكثر من عشرين عاماً واستدلت على ذلك بعقد مؤرخ ١٩٤٣/٦/٢ عن اندماج الشركة المستأنفة في شركة مصر للنقل والملاحة وتكوينها شركة محاصة واحدة بعقد ابتدائى تحرر في ١٩٣٩/٦/٢٤ كما استدلت بتقرير مجلس إدارة شركة مصر للنقل والملاحة المقدم للجمعية العمومية غير العادية للمساهمين المنعقدة في ١٩٤٣/٢/٢٢ وهذا القول مردود عليه بما ذكره المستأنف عليه من أنه كان يعمل في شركة مصر للنقل والملاحة قبل أن تندمج فيها الشركة المستأنفة في سنة ١٩٣٩ وأن خدمته أربت على العشرين عاماً في هاتين الشركتين حين فصله في يونية سنة ١٩٥٢ ، ولعل هذا ما يفسر قول شاهده (.....) في التحقيق الذى تم أمام محكمة أول درجة من أن خدمة المستأنف عليه لدى الشركة المستأنفة زادت عن عشرين عاماً وهو ما أخذت به محكمة أول درجة وثبت لديها وتقرها عليه هذه المحكمة . لأنه واضح أن خدمة

المستأنف عليه تحتسب في موضوع الدعوى من وقت التحاقه بشركة (. .) التي انضمت إلى الشركة المستأنفة في سنة ١٩٣٩ ولم تقدم المستأنفة دليلاً ينفى ما ثبت من التحقيق من أن الالتحاق بخدمة شركة (. . .) لم تمض عليه عشرون سنة لحين فصل المستأنف عليه من عمله . ويتعين اعتماد ما ذهب إليه الحكم المستأنف وما ثبت له من التحقيق في هذا الصدد .

(محكمة استئناف القاهرة في ١٥ فبراير ١٩٥٥ — في الاستئناف رقم ١١٧ سنة ٧١ ق)

(٣٦٠)

المبدأ: لا يجوز للمحكمة أن تقضى بالمكافأة وبدل الإنذار من تلقاء نفسها دون أن يطلبها العامل .

القراء: وحيث إن الشركة بنت نظامها من قضاء محكمة أول درجة على أربعة أسباب: (الأول) أخطأت محكمة أول درجة في تطبيق القانون إذ قضى للمستأنف ضده بالمكافأة وبدل الإنذار مع أن دعواه الابتدائية قاصرة على التعويض عن الفصل التعسفي ، و(الثاني) أن محكمة أول درجة فسرت القانون تفسيراً خاطئاً إذ قضت بتوافر الخطأ من جانب الشركة ولكن قواعد الإثبات في المسؤولية التقصيرية تقضى بأن مدعى التعسف يثبت به ، و(الثالث) لم يبين الحكم المستأنف الأضرار التي لحقت بالمستأنف ضده وأوجب القضاء له بمبلغ ١٠٨٠ جنيتها وطلب المستأنف عليه رفض الاستئناف للأسباب التي استندت إليها محكمة أول درجة .

وحيث إنه عن السبب الأول فإن محكمة أول درجة ما كان يحذر بها أن تقضى بما لم يطلبه المستأنف ضده وكان يتعين عليها أن تقصر الدعوى على طلب التعويض للفصل التعسفي ولما كانت قد قضت ببطلان إنذار ومكافأة قدرها ٨٩٤ ملياً ١٧٥ جنيتها فإنه يتعين استبعاد هذا المبلغ .

وحيث إن أسباب الاستئناف الباقية تكفلت محكمة أول درجة بالرد عليها بما تقرها عليه هذه المحكمة إلا أن التعويض المقضى به مبالغ فيه وتقدره المحكمة

بمبلغ ستمائة جنيه وتراعى في هذا التقدير أنه كاف حتى يجد المستأنف عليه عملاً يتعيش منه .

(محكمة استئناف القاهرة — الدائرة المدنية الثالثة — الحكم رقم ١٠٨١ سنة ٧١ ق في ١٩٥٤/١٢/٢٨)

(٣٦١)

المبدأ : عدم الأخذ بالتحقيق الإداري الذي تجريه الشركة دون سؤال العامل المفصول فيه .

القراء : وبما أنه ثبت من شهادة الشهود جميعاً أن الفسخ وقع بدون مبرر وعن تعسف والمحكمة لاتعول على التحقيق الإداري الذي أجرته الشركة ولم يسأل فيه المدعى فضلاً عن أن شاهد الشركة وهو المهندس الذي سئل في تحقيق المحكمة قرر أنه لايعرف سبباً للفصل وأن المدعى كان يقوم بعمله على خير وجه وبذا يكون الفسخ قد وقع بدون مبرر وقد أصاب المدعى ضرر من هذا الفسخ تقدره المحكمة في حدود المادة ٣٩ من القانون السالف الذكر مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري .

(الحكم رقم ٨٣٦ سنة ١٩٥٣ عال كلى — بتاريخ ١٧ أبريل ١٩٥٤)

(٣٦٢)

المبدأ : ضم مدة الخدمة السابقة مع إلزام العامل برد ما قبضه من مكافأة .

القراء : وحيث إن هذا الإقرار المنسوب إلى إدارة الشركة لا يفيد قبولها تنفيذ المطلب بلا قيد ولا شرط فالمفهوم أنها تنفذ المطلب إذا وافق العمال والمستخدمون على قرارها بصدد كيفية استرداد قيمة هذه المبالغ منهم .

وحيث إنه يبقى النظر بعد ذلك فيما يقول به العمال والمستخدمون من أن العدالة الاجتماعية تقتضى تنفيذ مطلبهم إذ أن الشركة لن تضيع حقها قبلهم وأنه
٢٠ — المجموعة الدائمة

لا مصلحة لها في تعجل رد المبالغ التي استلموها لأنه محرم عليها استثمارها وعلى ذلك يجب ترحيلها إلى نهاية خدمتهم الحالية وخصمها منهم عند انتهاءها حتى لا تضطرب حال العامل أو المستخدم المالية وبالتالي يمكنه أن يعمل وهو مطمئن إلى أنه سيمكنه أن يدبر معيشته بأجره كاملاً .

وحيث إن الكتاب الذي تتمسك به الشركة لم يوجب رد المستخدم للمكافأة وإنما جعل اعتبار المدتين السابقة واللاحقة متصلتين مشروطاً برد المكافأة — وعلى ذلك لا يمكن إجابة العمال إلى طلبهم اعتبار مدتي الخدمة السابقة على صرف المكافأة واللاحقة لها متصلتين قبل رد ما قبضوه وعلى العامل أو المستخدم أن يختار بين رد المكافأة للمؤسسة لتعتبر مدتي الخدمة متصلة وبين الاحتفاظ بالمكافأة وفي هذه الحالة يعتبر إلحاقه بالخدمة استخداماً جديداً .

وحيث إنه متى أبدى العامل رغبته في رد المكافأة للمؤسسة لكي تتصل المدتان فقد أصبح من الواجب على الشركة إجابة هذه الرغبة فإن تيسر لها في نهاية مدة خدمته استيفاء ماسبق أن تسلمه من مكافأة فقد تحقق الشرط ووجب اعتبار المدتين متصلتين وإن لم يتحقق الوفاء لعدم استحقاق العامل المكافأة لأي سبب من الأسباب المبينة في القانون فالشركة في حل من تحقيق رغبة العامل أو المستخدم واعتباره مستخدماً جديداً .

وحيث إنه لذلك يتعين اعتبار مدتي الخدمة مستمرة بشرط إمكان استيفاء المكافأة وقت انتهاء مدة الخدمة .

فلهذه الأسباب

قررت الهيئة تقرير حق مستخدمي وعمال محلات (.) بالقاهرة في اعتبار مدة خدمة كل منهم السابقة على صرف المكافأة متصلة بمدة خدمته الجديدة بالنسبة لمن يمكن للشركة استيفاء المكافأة التي صرفها منه وقت انتهاء مدة خدمته .

(٣٦٣)

المبرأ : رفض طلب إيداع مكافآت مدة الخدمة أولاً بأول في إحدى البنوك .

القراء : من حيث إنه فيما يختص بالطلب الثانى وهو إيداع المكافآت أحد البنوك أولاً بأول فإنه غير معقول ولا طبيعى لأن المكافأة إنما تتحدد عند انتهاء خدمة العامل أو الوفاة أو الإستقالة أو الفصل وقد نظم قانون عقد العمل الفردى تلك الأحوال كما نظم المكافأة والتعويض الذى يستحق للعامل أو الموظف فى المواد ٣٦ وما بعدها فالأمر فيها ينظمه القانون ولا يوجب إيداع المكافآت بأى حال من الأحوال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢١ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢١٥ سنة ١٩٥٣)

(٣٦٤)

المبرأ : النزاع حول كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة هو نزاع فردى موقوف بوقت خروج العامل من الخدمة . ولذا لا تختص به هيئة التحكيم .

القراء : وبما أنه عن المطلب الرابع الخاص باحتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس أجر العامل الأخير بما فيه علاوة الغلاء — فقد قام النزاع بين الشركة وعمالها حول ما إذا كان العمال يحصلون على المكافأة عند انتهاء خدمتهم باعتبار الأجر الأساسى والقواعد المنصوص عليها فى الكادر — أم باعتبار الأجر الإجمالى وعلى أساس نفس هذه القواعد بصرف النظر عن القواعد المنصوص عليها فى القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ — وحجة العمال فى ذلك المادة ٥٠ من القانون سالف الذكر التى تنص على أنه يقع باطلا كل شرط جاء مخالفاً لهذا القانون ولو كان سابقاً عليه إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل — وحجة الشركة أنه لا يجوز للعامل أن يختار الأصلح له من الكادر الذى وضعته الشركة وفى قانون عقد العمل الفردى — فيختار من الأول قواعد احتساب المكافأة ومن الثانى الأجر الذى

يحتسب على أساسه المكافأة وهو الأجر الإجمالي وترى الهيئة أن هذا النزاع يخرج عن ولايتها—لأنه نزاع فردى وموقوف بوقت خروج العامل من الخدمة .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٩ سنة ١٩٥٣)

(٣٦٥)

المبدأ : إذا رفض العامل قبول عمل خلافاً لما كان يقوم به نظراً لتقدمه فى السن ولضعف صحته فإن هذا لا يعتبر فسخاً منه للعقد وإنما يعتبر إنهاء له .. وبذلك لا يحرم من المكافأة .

القرار : وحيث إن المحكمة ترى من واقع ملف الخدمة أن المدعى كان يعمل بمصلحة سكة حديد المنتزه كعامل نظافة ثم أريد تشغيله فى نقل الأتربة والرمال ضمن عمال المصلحة الأمر الذى رفض المدعى قبوله لكبر سنه وضعف صحته ولا يعتبر ذلك منه فسخاً لعقد عمله يحرمه من المكافأة بل إن عقده قد انتهى لعجزه عن تأدية عمله ولا يحرمه ذلك من حق المطالبة بالمكافأة دون مقابل الإنذار أو التعويض .

(الحكم رقم ١٢٧١ سنة ١٩٥٣ عمال جزئى — بتاريخ ٢٥ نوفمبر ١٩٥٣)

الباب التاسع عشر

في صرف بدل المسكن والملبس
والمأكل والنقل

(٣٦٦)

المبدأ : في صرف ملابس للعمال (الفراشين والسفرجية) أسوة بزملائهم مع اختلاف طبيعة العمل (في فندق) .

القرار : ومن حيث إن الهيئة ترى بالنسبة للمطلب الأول أن يكون صرف الملابس مقصوراً على عمال الفندق الذين يتصلون برواده كالفراشين والسفرجية نظراً لاضطرارهم للظهور أمام الزوار بالمظهر اللائق بالفندق وهو ما أقرت به الشركة فعلاً — هذا فضلاً عن الفئات الأخرى التي تقوم الشركة بصرف ملابس لهم كعمال الجنائين والمحاليين والسائقين وفراشي المكاتب وغيرهم ممن ورد ذكرهم في أقال مندوبها أمام مكتب العمل — ولا ترى الهيئة محلاً لإلزام الشركة بصرف ملابس لغير هؤلاء ويتعين رفض الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٩ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢١٠ سنة ١٩٥٤)

(٣٦٧)

المبدأ : مساواة العمال والعاملات في نوع الطعام الذي تقدمه المؤسسة .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الرابع الخاص بمساواة العمال والعاملات في نوع الطعام الذي يقدم لهم فإن الشركة تقرر أنها تصرف الطعام لعمالها بالجان فلا تتقاضى منهم ثمناً له وإنما تختلف الوجبات باختلاف فئة العمال والمستخدمين . ولا ترى الهيئة محلاً لطلب النقابة في المساواة بين العمال والعاملات في نوع الطعام ما دام أن وجبة الطعام التي تقدم لهم صحية وكافية وهو ما لم تقل النقابة بعكسه ويتعين لذلك رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٩ يناير سنة ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢١٠ سنة ١٩٥٤)

(٣٦٨)

المبدأ : عدم جواز صرف ثمن الطعام للعمال في حالة قيامهم بالأجازة .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الخامس الخاص بصرف ثمن الطعام للعمال في حالة قيامهم بالأجزة — فلا ترى الهيئة محلاً له . إذ الطعام الذى تقدمه الشركة لا تتقاضى عنه أجراً بل هو منحة منها لعمالها ولهم حق الحضور لتناوله في المواعيد المقررة إذا شاءوا دون الرجوع على الشركة بقيمته إذا لم يتقدموا لتناوله ويتعين رفض هذا الطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٩ يناير سنة ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢١٠ سنة ١٩٥٤)

(٣٦٩)

المبدأ : رفض طلب إنشاء استراحة وكاتين على أساس أن المصنع يقع في منطقة آهلة بالسكان .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الأخير الخاص بإنشاء استراحة وكاتين فترى الهيئة أنه لا سند له من القانون أيضاً وليس له ما يبرره إذ أن المصنع واقع في منطقة آهلة بالسكان ولم تقل النقابة عكس ذلك أو توضح هذا للمطلب ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٥٦ سنة ١٩٥٤) .

(٣٧٠)

المبدأ : تقرير حق عمال قسم النقش والدوكو في صرف وجبة من اللبن في الميعاد الذى تقررره الشركة .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الثانى الخاص بصرف وجبة اللبن لعمال قسم الدهان فقد ذكر مندوب الشركة بأنها كانت تقوم بصرف هذه الوجبة لعمال قسم الدهان في صباح كل يوم ثم عدلت نظام توزيعها فجعلتها في ظهر كل يوم حتى يمكن غلى اللبن ولضمان نظافته — ولكن العمال رفضوا تناوله في وقت الظهر فامتنعت الشركة عن صرفه وأخيراً قررت الشركة في مذكرتها أن

العمال وافقوا على النظام الجديد وصرفوا قيمة ما فاتهم في الفترة التي انقطع فيها توريد اللبن وأصبح النزاع بالنسبة لهذا المطلب منتهياً وقدمت للتدليل على ذلك إقراراً موقعاً عليه من بعض العمال بقناوهم مبلغ ثمانين قرشاً قيمة اللبن الذي انقطعت الشركة عن صرفه مع قبولهم النظام الجديد الذي فرضته الشركة بشأن توزيع اللبن . وترى الهيئة تقرير حق عمال قسم النقش والدوكو في صرف وجبة من اللبن في الميعاد الذي تقررته الشركة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٦٥ سنة ١٩٥٤)

(٣٧١)

المبدأ : حق العمال في أن تنشئ لهم الشركة حمامات مع إصلاح دورات المياه وصرف الملابس . . وقاية للعمال .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلبين الثالث والرابع فترى الهيئة تقرير حق العمال في أن تنشئ لهم الشركة حمامات نظيفة مجهزة بالماء الساخن شتاء والمناشف والصابون مع إصلاح دورات المياه ومراعاة تنظيفها وإعدادها للعمل وصرف الملابس والأقنعة الواقية في الحدود التي أوردتها تقرير الخبيران .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٧٨ سنة ١٩٥٤)

(٣٧٢)

المبدأ : (١) رفض طلب صرف الملابس إذا كان العمل لا يتطلبها .
(٢) رفض طلب صرف غذاء اللبن على أساس أن آلات تكييف الهواء لا تحدث ضرراً بصحة العمال .

القرار : ومن حيث إنه عن المطلب الأول من مطالب النقابة الخاص بصرف ملابس للعمال فإنه فضلاً عن أن هذا المطلب لا يستند إلى أحكام القانون فإن الشركة تقوم فعلاً بصرف هذه الملابس فيما عدا الأحذية والقمصان وأربطة العنق

التي لا يعجز العمال والمستخدمون عن اقتنائها ويتعين لذلك رفض هذا المطلب .
ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الثالث الخاص بصرف كمية من اللبن لعمال
ومستخدمي السينما على أساس أنها مذودة بآلات تكييف الهواء الضارة بصحتهم
فإنه لم يثبت أن آلات تكييف الهواء تحدث أضراراً بصحة العمال كما لم يثبت
أن اللبن يفيد من الناحية الوقائية لما عسى أن يتعرض له العمال من أمراض بسبب
وجود هذه الآلات ويتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٨٤ سنة ١٩٥٤)

(٣٧٣)

المبدأ (١) رفض طلب صرف الملابس إذا كان لا يستند إلى قانون
أو عرف .

(٢) لاجل المساواة بين العمال من حيث صرف وجبات الطعام .

القرار : وحيث إنه عن الطلب الثالث الخاص بصرف قفطانين فقد قررت
الكلية أنها تصرف لكل فراش قفطاناً واحداً كل سنة وذلك لأن استعماله
لا يتعدى مدة ساعة واحدة وذلك وقت تناول الطلبة الطعام وأن مالية الكلية
لا تسمح لها بإجابة هذا الطلب .

وحيث إنه لا سند من القانون أو العرف يؤيد طلب العمال فيتعين رفضه .

وحيث إنه عن الطلب الثاني الخاص بالمساواة بين عمال اليومية والشهريه
في صرف الطعام فقد ردت الكلية على ذلك بأن للطعام دخلاً في الأجر إذ أن
الأجر الذي يصرف للعامل الذي يتناول وجبة الطعام أقل من الأجر الذي يصرف
للعامل الذي لا يتناولها فلا محل للمساواة بينهم وإلا أدى ذلك إلى زيادة أعباء
الكلية في وقت لا تسمح به ميزانيتها — والعمال الذين يشتغلون بالكلية
ثلاث فئات .

وحيث إن الهيئة لا ترى محلاً للتدخل في هذا النظام إذ أنه نظام داخلي للسكينة مادامت اعتبرت الطعام من ضمن الأجر فلا يمكن مساواة من يتناول طعامه بمن لا يتناوله .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣٠ يناير سنة ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٣٥ لسنة ١٩٥٤)

(٣٧٤)

المبرأ : رفض طلب صرف بدل الغذاء إذا لم تكن هناك أضرار يراد تفاديها .

القراء : ومن حيث إن تقرير اللجنة الفنية التي عاينت المنطقة المراد صرف بدل غذاء عنها قد أثبت بالاختبار العملي أنه لا ضرر على صحة العمال والمستخدمين من الغازات التي تتصاعد أثناء العمل بمنطقة جهاز تنقية الغازات وجهاز استخلاص الكبريت ومن ثم يكون طلب نقابتي العمال والمستخدمين من صرف بدل غذاء للوقاية من هذه الأضرار على غير أساس ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣٠ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٩٣ و ٢٩٤ سنة ١٩٥٣)

(٣٧٥)

المبرأ : عدم إلزام رب العمل بتقديم وجبات الغذاء للعمال طالما أن مكان العمل لا يقع في منطقة بعيدة عن العمران .

القراء : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الأخير الخاص بتقديم وجبات الغذاء لعمال الورش بالملاحظة لبعدها عن العمل فتقول الشركة إن الورش تقع في مناطق غير نائية إذ يتصل بها خط ترام المترو ويسهل بذلك انتقال العمال إلى أماكن بيع الأطعمة فضلاً عن وجود كافتين يمكن للنقابة إعداده لتوفير الغذاء لأعضائها، وترى الهيئة أن ورش الشركة بالملاحظة لا تقع في منطقة بعيدة عن العمران حتى تلزم الشركة بتقديم وجبات الطعام لعمالها اتباعاً لأحكام القانون بل هي قرية

من المساكن يصل بينها وبين محال بيع الأطعمة قطار المترو فيسهل بذلك الانتقال إليها لتناول الطعام والعودة إلى مكان العمل . . . ويتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٩ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢١٠ سنة ١٩٥٤)

(٣٧٦)

المبدأ : في صرف بدل السكن للعمال .

القراء : ومن حيث إن الأمر العسكري رقم ٧١ سنة ١٩٥٣ أوجب في المادة الثانية على المرخص لهم الجدد باستخدام جميع العمال والموظفين الذين كانوا يعملون لدى الملتزم السابق بنفس الكشف الوارد ذكرها بالمادة الأولى من الأمر العسكري — كما نص في المادة ٧٢ من شروط المزايدة العامة لاستغلال التزام النقل العام بالسيارات على أنه «يلزم الملتزم الجديد بقبول العمال والموظفين الذين كانوا يعملون بالخط أو المنطقة الراسي مرادها عليه بالأجور التي كانوا يتقاضونها حتى يوم ١٤ من أغسطس سنة ١٩٥٢ وتتولى البت في كل خلاف في شأن تطبيق حكم المادة ٦٥ لجنة خاصة (وهذه المادة خاصة بالشروط الواجب توافرها في السائق) .

ومن حيث إن هذه النصوص تشير في وضوح إلى احترام حقوق العمال التي كانوا يتمتعون بها لدى الملتزم السابق ومن بينها بدل السكن وقد قامت الشركة فعلاً بصرفه لبعض العمال كما جاء في مذكرتها الأخيرة على اعتبار أنهم كانوا يتمتعون به مدة الملتزم السابق وتقول إنه لاحق لمن حل محلهم في العمل في صرف هذا الأجر — ترى الهيئة تقرير حق العمال الذين كانوا يحصلون على هذا الامتياز من الملتزم السابق في الحصول عليه من الملتزم الحالي ما داموا قايمين بالعمل في المنطقة على أن يحرم منه من ينقل الى منطقة أخرى ويمنح لمن يحل محلهم في العمل بمنطقة القنال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٣ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٣٣٣ سنة ١٩٥٣)

(٣٧٧)

المبدأ : (١) إذا منحت الشركة عمالها بعض المميزات السكنية فلا تستطيع ردها عنهم .

(٢) يجب المساواة بين العمال في هذه المميزات عندما تتساوى ظروف العمل بالنسبة لهم جميعاً .

القراء : لا تملك الشركة إذا منحت عمالها ميزة الاستفادة بالكهرباء في المساكن التي أعدتها لهم أن ترددها منهم . كما أنه لا معنى للترقية بينهم في الحصول على هذه الميزة لوجوب المساواة في المعاملة حيث تتساوى ظروف العمل بالنسبة لهم جميعاً — ولا شك أن هذا المبدأ يعنى بأن تشمل المساواة جعل إمداد المنازل بالكهرباء حاصلًا بقوة مناسبة بحيث لا تقل هذه القوة عن المستوى الأعلى القائم فعلاً كما ينبغي أيضاً ألا تقل في مجموعة من المنازل عنها في مجموعة أخرى .

(هيئة تحكيم أسيوط — محاماة ١٩٣٤ — العدد ٧ رقم ٤٥٠)

(٣٧٨)

المبدأ : ليس هناك التزام قانوني على رب العمل بتوفير المساكن لعائلات العمال .

القراء : لا يلتزم صاحب العمل بمقتضى نص المادة ٢٧ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بتوفير السكن لغير العامل نفسه ما لم يلتزم عند استخدام العمال بإنشاء مساكن لعائلاتهم .

(هيئة تحكيم أسيوط ، محاماة سنة ١٩٣٤ — العدد ٧ رقم ٤٤٩)

(٣٧٩)

المبدأ : صاحب العمل غير ملزم بتوفير المسكن للعمال إذا كانت منطقة العمل ليست واردة بالقانون .

القرار : إذا كانت منطقة العمل ليست من المناطق البعيدة عن العمران والمحددة بالقرار الصادر من وزير الشؤون الاجتماعية تطبيقاً للمادة ٢٧ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ فإن صاحب العمل يكون ملزم بتوفير المسكن اللائق للعمال .

ومما لاشك فيه أن منطقة بورسعيد ليست من المناطق البعيدة عن العمران حتى يلزم صاحب العمل بتوفير مساكن لعماله فيها .
(هيئة تحكيم القاهرة في ٥ فبراير ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٨ سنة ١٩٥٣)

(٣٨٠)

المبدأ : متى يلزم صاحب العمل بتخصيص سيارات لنقل عماله لمقر العمل .
القرار : أوجبت المادة ٢٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردى «على من يستخدم عمالاً من أماكن لاتصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال» .

فإذا كان مقر العمل يقع في بلدة آهلة بالسكان فضلاً عن أنه يمكن الوصول إليها بوسائل المواصلات العادية — فلا محل إذن لتطبيق النص المذكور حيث أن توفير وسائل الانتقال لهم مشروط بأن يقع مقر العمل في جهة لاتصل إليها وسائل المواصلات العادية — ولا عبرة بعد ذلك بمحل سكن هؤلاء العمال فإذا اختاروا سكناً بعيداً عن المصنع فعليهم أن يتحملوا مغبة ذلك .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٨ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٢٧٨ لسنة ١٩٥٣)

(٣٨١)

المبدأ : رب العمل غير ملزم بتوفير الأغذية للعمال إلا إذا كانت المؤسسة في المناطق البعيدة عن العمران .

القرار : وحيث إن خصوص المطلب الخاص بحق العمال الذين يقومون

بأعمال ضارة بالصحة في رطل لبن يومياً على حساب الشركة فقد نوهت مذكرة العمال إلى أن حق للعامل فرضه القانون على الشركة وأن الأخيرة اقتنعت فعلاً بهذا الحق فصرفت اللبن لثلاثة منهم فقط وتناست الباقون وعددهم ستة وهم عمال الأكسجين وعمال الكاوتشوك للأرضية — أما الشركة فقد نفت موافقتها على هذا المطلب وقالت أن لاسند له من القانون استناداً إلى أن رب العمل غير ملزم بتوفير التغذية للعمال إلا إذا كانت المؤسسة في المناطق البعيدة عن العمران .

وحيث إن هذا المطلب لاسند له من القانون . إذ كل ماعرض له الشارع في قانون عقد العمل الفردى هو مانص عليه في المادة ٢٧ من إلزام صاحب العمل توفير المسكن الملائم والتغذية للعمال الذين يستخدمهم في المناطق البعيدة عن العمران والتي تعين بقرار من وزير الشئون .

وبديهي أن المؤسسة التي يعمل بها الشاكون ليست بعيدة عن العمران إذ لم يصدر بشأنها قرار وزارى — ومن ثم يكون هذا المطلب واجب الرفض .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٣ يناير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٦٦ سنة ١٩٥٤)

(٣٨٢)

المبرأ : رب العمل غير ملزم بدفع أجور انتقال طالما أن المواصلات العادية متوفرة .

القرار : وحيث إنه عن المطلب الثانى الخاص بصرف قرشين للعمال المقيمين بالقاهرة كأجر انتقال للمصنع إذ أنه سبق أن صرف لجميع العمال القاطنين بالقاهرة وأن منطقة المصنع بعيدة عن المواصلات العادية — وقد رد صاحب المصنع بأنه سبق أن تعهد حقيقة بصرف أجر انتقال الخمسة من العمال بمظنة أنه ملزم قانوناً بها ولكنه لما بحث الأمر وعلم أن القانون لا يلزمه لأن مصنعه غير بعيد عن وسائل المواصلات امتنع عن صرف هذا الأجر ويقرر أنه مع هذا فإن العمال الخمسة الذين تعهد لهم بهذا الأجر قد خرجوا من المصنع .

وحيث إن صاحب العمل حينما تعهد بصرف هذا الأجر تعهد بالنسبة لخمس من العمال فقط وقد قرر أنه صرف أجورهم لمدة بسيطة ثم امتنع عن الصرف عندما اكتشف أن القانون لا يلزمه بذلك وأن هؤلاء العمال بالذات قد خرجوا من مصنعه فهو غير ملزم لباقي العمال إلا إذا كان ملزماً قانوناً .

وحيث إن مدير مكتب عمل شبرا الخيصة قرر في مذكرته المؤرخة ١٩٥٤/٨/٣١ أن المكتب يرى أن المواصلات العادية متوفرة ولا تبعد عن المصنع بأكثر من نصف كيلو متر فترى الهيئة رفض الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٢٦ سنة ١٩٥٤)

(٣٨٣)

المبرأ : لا يجوز طلب زيادة الشركة في مقدار مساهمتها في ثمن وجبة الغذاء .

القرار : ومن حيث أنه بالنسبة للمطلب الثاني فتقول الشركة أنها قد أعدت فعلاً السكنتين الذي يطالب به العمال وعهدت إلى آخر بتقديم وجبات الطعام بأجر مناسب وترى الهيئة أن في ذلك ما يكفي لإجابة طلب العمال أما أن يطالبوا بأن تزيد الشركة في مقدار مساهمتها في ثمن وجبة الغذاء فلا سند له من القانون هذا بالإحاطة إلى ما ثبت من معاينة الخبيرين من أن المصنع غير بعيد عن العمران إذ لا يبعد عن نهاية خط الترام بأكثر من كيلومترين وثمانمائة متر ويتعين لذلك رفض الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٧٨ سنة ١٩٥٤)

(٣٨٤)

المبرأ : رب العمل غير ملزم بتقديم وجبة طعام في اليوم طالما أن محل العمل غير بعيد عن مناطق العمران .

القرار : وحيث إنه بالنسبة للمطلب الرابع فإن النقابة تستند إلى الأمر العسكري رقم ٤٦٩ سنة ١٩٤٤ الذى أوجب على صاحب العمل الذين يزيد عدد عماله عن خمسين عاملاً تقديم وجبة طعام فى اليوم .

وحيث إن المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى قد نص فى المادة ٢٧/٢ «أن على من يستخدم عمالاً فى المناطق البعيدة عن العمران التى تعين بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية أن يوفر لهم السكن الملائم . الخ ..» وقد صدر قرار وزارى فى ٢٧/٥/١٩٥٣ فى شأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران وحددها بمحافظات البحر الأحمر وسينا والغرب والجنوب وكذلك أماكن العمل التى تبعد خمسة عشر كيلومتراً على الأقل من حدود أقرب مدينة أو قرية — والمرسوم بالقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ قد ألغى ضمنا الأمر العسكري رقم ٥٢٢ سنة ١٩٤٤ — أما الأمر العسكري رقم ٤٦٩ سنة ١٩٤٤ فإنه لم يبلغ حقيقة بالمرسوم بقانون السالف الذكر إذ أن المادة ٢٧ منه تواجه المناطق البعيدة عن العمران وهو يواجه الحال فى مديرتى قنا واسوان بصفة عامة — كما جاء فى نصوصه .

وحيث إن موقع المصنع موضوع النزاع غير بعيد عن مناطق العمران بل يدخل فى نطاق قسم شبرا — فيتعين رفض هذا الطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٦٨ سنة ١٩٥٤)

(٣٨٥)

المبدأ : يعتبر ما يلتزم به رب العمل للعامل من مأكل ومسكن ملحقات بالأجر المتفق عليه ويزول بزوال الحق فى الأجر .

الحكم : وحيث إنه من المقرر قانوناً أنه ليس من لوازم الأجر أن يكون مبلغاً محدداً نقداً وإنما يصح أن يكون مقابل أشياء أخرى ذات قيمة مادية كالسوسة والغذاء والسكن ونصيب فى الأرباح والوهبة ... الخ .

كما أنه يجوز أن يكون الأجر مكوناً من نقد وأشياء عينية على أن المهم في أمر تقديره هو التوجه إلى تحديد مجموع ما يجنيه العامل من فوائد مادية نظير قيامه بعمله والتي لولاها كلها مجتمعة لما قبل ذلك العمل — وبذلك تكون مجموعة هذه الفوائد وحدة لا تتجزأ من الأجر .

(بحكمة استئناف اسكندرية في ٧ مايو ١٩٥٠ — القضية رقم ٢١٠ سنة ٥ ق تجارى)

(٣٨٦)

المبدأ : صاحب العمل غير ملزم بإقامة مطعم في محل عمله طالما أن هذا الأخير يقع في منطقة يتوافر فيها محال بيع الأطعمة .

القراء : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الثانى الخاص بإقامة مطعم للعمال في مستودعات الشركة بجمعى القبارى ومحرم بك فإنه لا محل لإلزام الشركة به مادامت هذه المستودعات واقعة في مناطق آهلة بالسكان يتوافر فيها محال بيع الأطعمة والحصول عليها بالأجر المناسب وذلك إعمالاً لنص المادة ٢٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى وقد أبدت الشركة استعدادها لإقامة المطعم فى مبناها الجديد بمنطقة المكس وترى الهيئة تسجيل هذا القول عليها مع رفض الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٦٩ سنة ١٩٥٤)

(٣٨٧)

المبدأ : الشركة حرة التصرف فى بناء مساكن للعمال وفى التوسعة على عمالها فى الأجر وفى المنح حسب حالتها المالية فإذا أقدمت على شىء من هذا فإن فى ذلك الدليل القاطع على نجاحها .

القراء : ومن حيث أن الحال كذلك بالنسبة للطالبين الثانى والثالث فإن القانون لا يلزم الشركات فى الجهات العامرة والآهلة بالسكان ببناء مساكن للعمال والمستخدمين ولا بنقل العمال والمستخدمين من سلك للمياومة إلى سلك الشهرية

لأن الأمر في ذلك كله إلى الشركة نفسها تتصرف فيه حسب حالتها المالية والاقتصادية وحسبما تتخذه لنفسها من أهبة الاستعداد للوقوف سليمة على قواعدها ولتكون بمنجاة من المنافسة أو الحاربة المدمرة بين الشركات فإن رأت من ناحيتها هي بناء مساكن طيبة للعمال وأن توسع عليهم في الدرجات وفي الأجر وفي المنح فالأمر في ذلك كله إليها وحدها إن أقدمت على شيء فيه كان في ذلك الدليل القاطع على نجاحها وعلى تقديرها للعاملين في خدمتها وعلى تشجيعها إياهم ليتفانوا في العمل المنتج والمستمر ويتعين لذلك رفض هذين الطلبين .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ نوفمبر ١٩٥٤ - النزاع رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٥٤)

(٣٨٨)

المبرأ : مجانية صرف الملابس تشمل أجرة تفصيلها .

القرار : ومن حيث أنه فيما يختص بالمطلب الرابع فإن الشركة كانت تصرف الملابس لمن أمضى في خدمتها من العمال ثلاث سنوات كاملة ثم رأت في اتفاقية ١٩٥٢/٩/١٩ أن تشمل هذه المنحة من أمضى في خدمتها سنة واحدة ونصت في نهاية تلك الاتفاقية على أن تلك الملابس بدون مقابل (أي مجاناً) ومعنى ذلك أن تكون المجانية شاملة لأجرة التفصيل أيضاً ويتعين لذلك إجابة هذا الطلب . وإعفاء العمال الذين يتسلمون ملابس من الشركة من دفع مبلغ الخمسة وعشرين قرشاً المحدد أجراً للتفصيل .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ يونية ١٩٥٤ - النزاع رقم ١٠١ سنة ١٩٥٤)

(٣٨٩)

المبرأ : لا التزام على رب العمل في المساواة بين عماله وعمال مؤسسة أخرى من حيث صرف الملابس .

القرار : وبما إنه عن مطلب مساواة عمال هذه المطبعة بعمال المطابع الأخرى

فهو مالا يمكن أن تأخذ به الهيئة — لأن لكل مؤسسة ظروفها وإمكاناتها .
خصوصاً وأن الأصل في التزام رب العمل بصرف ملابس للعمال الذين يشتغلون
تحت إدارته هو احتكاك هؤلاء العمال بالجمهور ورغبته (أى صاحب العمل) في
أن يظهروا بمظهر لائق .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٥ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٢ سنة ١٩٥٣)

(٣٩٠)

المبدأ : لا يجوز حرمان العمال من مزية السكن المجانى السابق منحها لهم
من الشركة .

القرار : وبما أنه بالنسبة لما طلبته الشركة من حرمان عمال النقل المشترك
من مزية المساكن المجانية التى يتمتعون بها — بعد أن طبق عليهم كادر النقل
المشترك بمدينة الإسكندرية — فهو على غير أساس ذلك لأنه إذا أمكن القول
بأن المكافأة السنوية جزء من الأجر فيسقط بتعديله وتطبق فئة الأجور الجديدة
فإنه لا يمكن القول بذلك بالنسبة للمساكن المجانية لأنها ليست عامة بالنسبة لجميع
العمال وهو شرط أساسى لاعتبار المزية جزء من الأجر — وهذا ثابت فى اعتراف
الشركة بأنه لا يتمتع بهذه المزية — أى بميزة السكن المجانى — إلا ٢٣٥ عاملاً
من مجموع عمال النقل البالغ عددهم ٦٣٥ — وقد اكتسب هؤلاء حقاً لا يمكن
للشركة أن تحرمهم منه — مما يتعين معه رفض هذا الطلب الذى تقدمت
به الشركة .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٩ سنة ١٩٥٣)

(٣٩١)

المبدأ : حق عمال المصبغة فى صرف ملابس خاصة .

القرار : وحيث إن الهيئة ترى لذلك أن الوقاية من هذه الصناعة فى الأقسام

آئفة الذكر توجب على المصنع صرف حذاء من الكاوتشوك بركة كاوتشوك
وسروالين لكل عامل وكذلك جور بين .

فلهذه الأسباب

قررت الهيئة :

تقرر حق عمال عنبر التبييض وعنبر الصباغة ومخزن النشا وعلمية الفولار
ومخزن الألوان بمصبغة (. . .) في صرف حذاء من الكاوتشوك بركة وسروالين
ومريلة كاوتشوك — ورفض ماعدا ذلك .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ نوفمبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٤٠ سنة ١٩٥٣)

(٣٩٢)

المبدأ : لا يجوز للمؤسسة أن تجبر العمال على لبس زى معين ثم تخصم ثمن هذا
الزى من مرتباتهم .

القرار : وبما أن ماتقول به الشركة من أنها تقسط الثمن على العمال لا يمكن
لإجبارهم على قبول هذه الملابس مع تقسيط الثمن وخصمه من أجورهم — ذلك
لأن الملابس التي يلبسها العمال الذين يتعاملون مع الجمهور إنما هي مظهر من مظاهر
الشركة ونظافة عملها ومن ذلك ترى الهيئة أن صرف الملابس للعمال قد قصد به
أولا وقبل كل شيء مصلحة الشركة لما في توحيد الزى من المظهر اللائق بها ،
ولهذا يجب أن تدفع الشركة ثمن هذه الاستفادة إذ لا يمكنها بأى حال أن تجبر
العامل على لبس الزى الموحد ثم تخصم ثمن هذا الزى من مرتبه مما يتعين معه تقرير
حق العامل مستقبلا في رفض ملابس الزى الموحد التي تقدمها له الشركة إلا إذا
صرفت له مجانا على أن يوقف خصم الأقساط المستحقة على العمال اعتباراً
من تاريخ هذا القرار .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٨ يناير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٦٥ سنة ١٩٥٣)

(٣٩٣)

المبدأ : طلاً أن المصنع يقرب من إحدى محطات سكك حديد الحكومة المصرية فإن رب العمل غير ملازم بإيجاد طريقة لنقل العمال حتى ولو كانت مواعيد القطارات لا تتفق مع مواعيد العمل .

القرار : ومن حيث إن المصنع باعتراف الطرفين يقع على محطة (....) وهى من محطات سكك حديد الحكومة وهى فى الوقت نفسه أهم طرق المواصلات وأيسرها وأضبطها فليس المصنع ملازماً بعد ذلك فى إيجاد طريقة أخرى لنقل العمال إلى المصنع لأن فى ذلك تحميلاً له لأعباء مالية مهما كانت قيمتها فإن القانون لا يلزمه بها .

ومن حيث إن عدم اتفاق مواعيد القطارات مع مواعيد العمل الجديدة أو بعد محطة (.....) عن محطتى المرج والخانكة أو عدم وجود طرق مواصلات أخرى كل ذلك لا يلزم المصنع بشئ لا قبل له به ولم يكلفه به القانون فتحديد مواعيد القطارات من شأن مصلحة السكك الحديد وحدها . والسير على الأقدام للوصول إلى المحطات المتجاورة من شأن العمال أنفسهم إن شاؤا السير فهم وشأنهم وإن أرادوا انتظار القطارات فى محطة (....) فالأمر إليهم وحدهم .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٧ يونية ١٩٥٤ — النزاع رقم ٧٨ سنة ١٩٥٤)

(٣٩٤)

المبدأ : إذا سلمت الشركة بالتزامها بتحسين وسائل المواصلات فإن هذا يكسب العمال حقاً فى طلب تنفيذ هذا الالتزام .

القرار : وبما أنه عن المطلب الأول من مطالب موظفى مؤسسة (....) وهو الخاص بتحسين وسائل المواصلات بين السويس وعجروود فإن الشركة قد سلمت من مدة طويلة بالتزاماتها بنقل العمال بين هاتين البلديتين لعدم وجود

مواصلات عادية — كما سلمت بحق العمال في استبدال سيارات الجيب بسيارات أتوبيس عادية صالحة لنقلهم ومع ذلك فإنها أصرت على أن لا تقوم من جانبها بتأجير هذه السيارات وإنما عرضت على النقابة محاولة إيجاد شركة تقبل القيام بتلك المهمة .

وبما إنه مع تسليم الشركة بكل هذا فإنه لا معنى لتلكؤها في التنفيذ قولا منها أنها تقوم بهذه العملية لحساب الجيش البريطاني — أو اعتماداً على أن النقابة هي التي تقوم بالبحث عن شركة نقل تقبل القيام بهذه المهمة — ويتعين إلزامها بتحسين وسائل المواصلات بين السويس وعجروود بالعمل على شراء سيارات أتوبيس خاصة لنقل العمال بين هاتين البلدتين — على أن يتم ذلك في خلال ستة شهور على الأكثر من تاريخ صدور هذا القرار .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ ديسمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١١٣ سنة ١٩٥٣)

(٣٩٥)

المبدأ : (١) لا يعتبر اللبث طريقاً للوقاية من مضاعفات المواد الكيماوية في المصبغة . . لذلك فلا إلزام بصرفه .

(٢) حق العمال في صرف ملابس إذا كانوا يتعرضون لخطر .

القرار : وبما أنه بالنسبة للمطبلين الثاني والثالث فقد قدم خبير المسائل الصحية بمصلحة العمل تقريره وأثبت به أن اللبث لا يمكن اعتباره طريقة من طرق الوقاية من مضاعفات المواد الكيماوية التي يتعرض لها العمال في المصبغة — أما بالنسبة للملابس التي يطالب بها العمال فقد أثبت في هذا التقرير إلى حق العمال في سروالين وحذاء من الكاوتشوك برقبة ومريلة من الكاوتشوك أيضاً وزوجين من الجورابات ورأى أن لا يصرف هذه الملابس إلا للعمال الذين يتعرضون للخطر فعلاً وهم عمال عنبر الصباغة وعنبر التبييض ومخزن الكيماويات .

وبما أن الهيئة ترى الأخذ بما جاء في هذا التقرير للأسباب التي بنى عليها — والتي لم تعترض عليها الشركة اعتراضاً جدياً إذ جاء ردها قاصراً على ترديد ما سبق أن ذكرته من أن القبقاب يغنى عن الحذاء الكاوتشوك وأنه لا لزوم للسروالين مع وجود المريلة وهو قول مردود عليه بما جاء في تقرير الخبير من أن استعمال الأحذية الكاوتشوك كفيل بمنع التعرض إلى رطوبة في الأرجل ولمنع انتشار العدوى أما استعمال المريلة الكاوتشوك فإنه كفيل بمنع بلل الملابس لأنها تغطي المكان الأكثر عرضة للبلل .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٣١ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٣٠ سنة ١٩٥٣)

(٣٩٦)

المسألة : حق العمال الذين يعملون في مناطق بعيدة عن العمران في الوجبات الثلاث بأنواع وكميات محددة .

القرار : وبما أنه عن المطلب الثالث الخاص بتوفير وجبات الطعام الثلاث فإنه ظاهر من مراجعة نص المادة ٢٧ من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أنها ألزمت صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران — وهو ما لم تنازع فيه الشركة ألزمت صاحب العمل بأن يوفر لهؤلاء العمال التغذية بأسعار لا تزيد على ثلث التكاليف بشرط ألا يتجاوز ما يؤديه العامل عشرين ملياً عن الوجبة الواحدة .

وبما أن نقطة التغذية جاءت عامة دون تحديد أى وجبة من الوجبات فإنه لا معنى على قصرها على وجبة دون أخرى بل تلزم الشركة بتقديم الوجبات الثلاث وقد صدر القرار الوزاري مؤيداً لذلك بتحديد نوع وكمية الطعام الواجب تقديمه في كل وجبة من الوجبات الثلاث — مما يتعين معه إجابة هذا الطلب من مطالب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٢ أبريل ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٢١ سنة ١٩٥٣)

(٣٩٧)

المبدأ : حق العامل في صرف ملابس إذا كانت طبيعة العمل تقتضى مثل هذه الوقاية .

القراء : وحيث إنه بالنسبة للمطلب الآخر الخاص بملابس الوقاية من الأحماض المختلفة والتي حددها العمال بأنها عبارة عن سروالين من القماش كل عام وحذاء كاوتشوك ومريلة كاوتشوك فإنه يبين من تقرير الخبير أن المصبغة تستعمل كلورور الجير الذى يتولد منه غاز الكلور كما تستعمل حامض الكلورديك وحامض الكبريتيك وهما من المواد الحمضية كما تستعمل الصودا الكاوية وهى من المواد القلوية وأنه على هذا الوضع يكون صاحب العمل مسئول عن اتخاذ كافة الاحتياطات الكفيلة بحماية عماله ورأى صرف ما يطلبه العمال لعمال الأقسام الآتية :—

١ — عنبر التبييض ٢ — عنبر الصباغة ٣ — مخزن النشا وعملية الفولار ٤ — مخزن الألوان .

وحيث إن الهيئة ترى لذلك أن الوقاية من هذه الصناعة في الأقسام آتفة الذكر توجب على المصنع صرف حذاء من الكاوتشوك برقبة كاوتشوك وسروالين لكل عامل وكذلك جورابين .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ فبراير سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٤٠ سنة ١٩٥٣)

(٣٩٨)

المبدأ : حق مستخدمى اليوميه في صرف ملابس للوقاية بالجمان مساواة بمستخدمى الشهرية .

القراء : ومن حيث إنه فيما يختص بالطالب الثالث (السادس أصلاً) فإن النقابة تقول أن الشركة سبق لها أن قررت صرف بالطين (٢ بالطلو) للمستخدمين

مجاناً ولكنها عادت وأجرت تحصيل قيمتها من المستخدمين الذين يتقاضون أجراً أسبوعياً وتفاضت في الوقت نفسه عن تحصيل قيمتها من مستخدمي الشهرية بغير سبب يدعو إلى هذه التفرقة ومع شدة الحاجة لهذه الملابس لمنع تلوث الملابس أثناء العمل وتفتح النقابة صرف بنطلونين وقيصين بدل تلك الملابس لأن هذه الملابس المقترحة أوفى بالغرض وأحفظ للملابس المستخدمين .

ومن حيث إن مندوب الشركة بعد أن استمع إلى هذا الطلب أمام اللجنة الودية بمكتب العمل إلى حجة النقابة فيه طلب أن يعرض الأمر على مجلس الإدارة المنتدب بعد أن سلم بأن الشركة جرت على صرف بعض الملابس مع خصم قيمتها على أقساط شهرية من أجور بعض الموظفين ولكنه لم ينفذ ما وعد به وجاءت الشركة في مذكرتها الأخيرة تقول بأن القانون لا يلزمها بهذه الملابس وأن من يرغب من المستخدمين في المحافظة على ملابسه الخاصة فعليه أن يشتري من ماله ما يراه حافظاً لملابسه بغير تداخل الشركة .

ومن حيث إن الشركة باعتراف مندوبها أقرت بسابقة صرف بالطوين للمستخدمين وترى الهيئة لذلك ضرورة الاستمرار في صرف المعطفين (الباطونين) على أن يكون ذلك كله بالجنان فيكون الجميع متساويين في الوقاية .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ مايو سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣١٠ سنة ١٩٥٣)

(٣٩٩)

المجرد : رفض طلب صرف اللين على أساس أنه لا يعتبر طريقة من طرق الوقاية من مضاعفات المواد الكيماوية بالمصبغة .

القراء : وبما أنه عن مطلب العمال الخاص بصرف غذاء اللين لهم لحمايتهم من مضاعفات المواد الكيماوية فقد أثبت الخبير في تقريره أن اللين لا يمكن اعتباره طريقة من طرق الوقاية من هذه المضاعفات التي يتعرض لها العمال في

المصبغة — وأن الاعتقاد السائد بأن اللبن يبق من التسمم ليس له سند على صحيح مما يتعين معه رفض هذا الطلب من مطالب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٥٤ سنة ١٩٥٣)

(٤٠٠)

المبرأ : مهنة سائق السيارة ليست من الأعمال التي تتطلب ملابس خاصة يلتزم بها رب العمل .

القرار : وحيث إنه بالنسبة للمطلب الثالث الخاص بإيجاد سجلات ودوسيهات للسائقين فقد تنازل عنه الشاكون وقررت المدرسة في مذكرتها بوجود هذه الدوسيهات أما عن المطلب الرابع الخاص بصرف ملابس صيفية وشتوية على حساب المدرسة فإنه من المقرر أنه لا يلزم رب العمل بصرف الملابس إلا إذا كان العمل يستلزم ذلك ومهنة سائق السيارة ليست من الأعمال التي تستدعي ملابس خاصة غير التي يستعملها العامل في حياته الخاصة وبذلك يتعين رفض هذا الطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ مايو ١٩٥٤ — النزاع رقم ٧٨ سنة ١٩٥٤)

(٤٠١)

المبرأ : لا تصرف الملابس إلا للعمال الذين يقومون بأعمال تعرض ملابسهم للتلوث أو الاستهلاك .

القرار : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الرابع الخاص بصرف ملابس للعمال استناداً إلى العرف الجاري في الشركات الكبرى — وتقول الشركة رداً على هذا المطلب أنها تصرف الملابس للعمال الذين يقومون بأعمال تعرض ملابسهم للتلوث أو الاستهلاك وتبيع للسائقين ملابس بسعر الكلفة مراعية في ذلك ظروفها الاقتصادية وإمكاناتها وترى الهيئة أن هذا المطلب بالصفة العامة التي تطلبه

النقابة لا يستند إلى أساس من القانون ولا جرى به العرف إلا في حالات ضئيلة على سبيل الوقاية ومن ثم يتعين رفض هذا المطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يونية ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٨ سنة ١٩٥٤)

(٤٠٢)

المبرأ : إلزام رب العمل بصرف ملابس الخدمة للعمال الذين يقومون بخدمة الجمهور .

القراء : وحيث أنه بصدد طلب العمال صرف ملابس لهم فمع أن القانون لا يلزم صاحب العمل بصرف هذه الملابس إلا أن هؤلاء العمال يقومون بخدمة الجمهور فيقدمون لهم وجبات الطعام والشراب صباحاً ومساءً فضلاً عن أن هذا الجمهور هم جمهور المسافرين من الجنسيات المختلفة وذلك يجب أن يكون مظهر هؤلاء العمال لائقاً ويجب ألا يترك هذا المظهر للعامل الذي يضطره عمله إلى الظهور بالمظهر اللائق فيه فليس من العدالة أن يكلف هو بمصاريفه مع أن الشركة هي المستفيدة — ولذلك ترى الهيئة وجوب قيام الشركة بصرف ملابس الخدمة بمعدل قفطانين سنوياً لكل عامل من العمال الذين يقومون بخدمة الجمهور وتقديم وجبات الطعام والمشروبات لهم .

هيئة تحكيم القاهرة في ١١ مارس سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٤

(٤٠٣)

المبرأ : صاحب العمل غير ملزم بتقديم وجبات الغذاء لعماله طالما أن القانون أو العرف لا يلزمانه بذلك .

القراء : وحيث إنه متى ثبت أن وجبة اللبن لا تعتبر طريقة من طرق الوقاية من أضرار الصناعة وأخطارها على الصحة كان طلب العمال غير سديد — أما كون بعض المصانع المماثلة تقدم تلك الوجبة فلا يمكن أن يلزم المصانع الأخرى

بتقديمها ما دام المبرر لذلك غير قائم وما دام هذا المصنع لم يتعود تقديمها لعماله ولم يتفق على ذلك .

أما قول النقابة في مذكرتها الأخيرة بأن هذه الوجبة تساعد على تحسين المستوى الغذائي للعامل فلا يمكن أن يعتبر هذا سبباً لتكليف المصنع بتقديمها له لأنه سيترتب على ذلك زيادة في المصاريف والأعباء فضلاً عن أن المصنع غير مكلف بتقديم غذاء للصانع ما دام القانون والعرف لا يلزمانه بذلك .
ومن أجل هذا يتعين رفض الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ مارس سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٣١ لسنة ١٩٥٣)

(٤٠٤)

المبرأ : لا محل لإلزام المؤسسة بوسائل النقل طالما أن وسائل المواصلات العادية ميسورة ونفس المؤسسة تقع على الطريق العام .

القرار : ومن حيث إنه فيما يختص بالمطلب الأخير فقد قرر مندوب الشركة أن مصنعها يقع على الطريق العام وتصل إليها وسائل المواصلات العادية فلا محل لإلزامها قانوناً بوسائل للنقل عملاً بنص المادة ٢٧ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ الخاص بعقد العمل الفردي ومع ذلك فقد استحضرت سيارتين بالأجرة تدفع لهما مبلغ ثمانية جنيهات شهرياً لنقل العدد القليل من العمال الذين يقيمون بعيداً عن المصنع .

وحيث إنه ما دامت وسائل المواصلات ميسورة إلى المصنع الواقع على الطريق العام فلا موجب لهذا الطلب ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١١ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣ لسنة ١٩٥٤)

(٤٠٥)

المبرأ : لا محل لمساواة عمال وردية النهار بعمال وردية الليل من حيث توفير وسائل المواصلات ما دامت هذه متوفرة نهاراً .

القراء : وبالنسبة للمطلب السابع الخاص بإعداد سيارات لنقل العمال من البلاد النائية عن المصنع إليه أسوة بعمال وردية الليل فقد ردت الشركة بأنها أعدت سيارات خاصة لنقل عمال وردية الليل لتعذر المواصلات ليلاً أما في أوقات النهار فالمواصلات متوافرة للعمال جميعاً على صورة سهلة ميسرة .

وبما أن المادة ٢٧ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى أوجبت على من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الاتصال .

وما دام مقر العمل في بلد أهل بالسكان يمكن الوصول إليه بوسائل المواصلات العادية فلا ترى الهيئة محلاً لطلب العمال بتوفير سيارات لنقلهم ومن ثم يتعين رفض هذا المطلب أيضاً .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يونيه ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٨ سنة ١٩٥٤) .

(٤٠٦)

المبدأ : المؤسسة غير ملزمة بتوفير وسائل المواصلات طالما أنها تقع على الخط الحديدي .

القراء : ومن حيث أن الحال كذلك بالنسبة للمطلب الثالث فالثابت أن الشركة تقع على الخط الحديدي بين باب اللوق وحلوان .

فهى لذلك غير ملزمة بتوفير وسائل الانتقال اعمالاً لنص المادة ٢٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ . وإن صح أن شركات أخرى تقوم بنقل عمالها عبر النيل . فإن ذلك وحده لا يكفي في إلزام الشركة بإحضار القارب التجارى خصوصاً وأنه تقوم معديات منتظمة المواعيد وبأجور مناسبة بنقل الراغبين في تعديّة نهر النيل من أحد جانبيه إلى الجانب الآخر في تلك المنطقة .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ يونيه ١٩٥٤ — النزاع رقم ١٠١ سنة ١٩٥٤) .

(٤٠٧)

المبدأ : فى صرف الملابس الصيفىة والملابس الشتوية للسائقين .

القراء : وبما إنه عن المطلب الرابع الخاص بصرف الملابس الشتوية والصيفيية للسائقين فقد وافقت الجمعية فى مذكرتها الأخيرة على أن تصرف لكل سائق بدلة واحدة صيفيية فى كل عام وبدلة شتوية كل ثلاث سنوات وبالطوكل خمس سنوات من وقت استلام آخر بدلة أو بالطو استلمه قبل صدور هذا القرار . وترى الهيئة أن ما عرضته الجمعية يتناسب مع استعمال هذه الملابس فيما عدا البدلة الشتوية وبالطو فترى تقرير حق السائقين فى صرف بدلة من هذا النوع كل سنتين وبالطو كل أربعة سنوات على أن يكون للعالم الحق فى الاحتفاظ بالملابس المستعملة للانتفاع بها إلى جانب الملابس الجديدة .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٨ أبريل ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٥ سنة ١٩٥٤)

(٤٠٨)

المبدأ : فى صرف الملابس الشتوية للعالم درءاً لأضرار العمل أخذاً بإقرار مندوب الشركة باللجنة الودية .

القراء : وحيث إنه بالنسبة لطلب صرف بدل شتوية لجميع العالم درءاً لأضرار العمل فقد قرر مندوب الشركة باللجنة الودية أنها تصرف بدلتين تيل لكل عامل وأنها تصرف لبعض العالم الذين يقتضى عملهم فى العراء بدلتين صوف خلافاً البدلتين الصيفي وكذلك بالطو صوف لحراس الليل — كما قبل هذا المندوب أمام اللجنة الودية صرف بالطو صوف للعالم الذين يسافرون لأعمال الشركة والذين يشتغلون فى الخارج كل سنتين حتى يقى نفسه من برد الشتاء وترى الهيئة تقرير هذا الحق لهؤلاء العالم .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٨١ سنة ١٩٥٣)

(٤٠٩)

المبدأ : (١) حق السائق في صرف بدل الغذاء الذي كانت تصرفه له الشركة في حالة سفره .

(٢) لا يؤثر في هذا الحق قول الشركة أنها أنشأت مطعمًا لكي يأوى إليه هذا السائق .

القرار : وحيث أنه بالنسبة لطلب صرف مبلغ ٣٥ قرشًا التي كانت تصرفها الشركة بدل غذاء عندما ينتقل السائق إلى رأس غارب ورأس سودر فالتقابة تستند على سبق صرف الشركة هذا المبلغ وعلى أن السائق قد يأخذ غذاءه معه عند انتقاله لاحتمال أن تكون ساعة وصوله غير مناسبة — والشركة ترفض إجابة الطالب بحجة أنها كانت تصرف هذا المبلغ قبل إنشاء مطاعم — الدرجة الأولى تقدم فيها وجبات غذائية كاملة من الناحية الصحية والغذائية أما بعد إنشائها فإنها تأوى السائق وتعطيه غذاءه في هذه المطاعم .

وحيث إنه إزاء اعتراف الشركة بسبق الصرف مقابل الغذاء قبل إنشاء المطعم ترى الهيئة إعادة ما جرت عليه الشركة وترك الحرية للعامل بأكل ما يشاء أو يجلب معه غذاءه حين قيامه إلى رأس غارب أو رأس سودر ولذلك يتعين تقرير حق السائق في صرف بدل الغذاء الذي كانت تصرفه له الشركة في حالة سفره إلى رأس غارب أو رأس سودر .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٣٦ لسنة ١٩٥٣)

(٤١٠)

المبدأ : العامل يتحمل بأجر مسكنه على قدر ما يتحمل مرتبه .

القرار : وحيث إنه بالنسبة لطلب مساعدة عمال الأرياف في بدل السكن فلعدم الاتفاق عليه من المبدأ لا يحق للعمال أن يطالبوا به لأنه لا مبرر له قانونًا

وليس له سند من العدالة أو العرف فالمفروض أن العامل يتحمل بأجر مسكنه وعلى قدر ما يتحمل مرتبه ولذلك يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٣٦ لسنة ١٩٥٣)

(٤١١)

المبرأ : رفض طلب صرف ملابس إذا كانت طبيعة العمل لا تستلزم زياً خاصاً .

القراء : وحيث إن الثابت من محضر اللجنة الودية أن مندوب العمال كان يطلب أن تقوم إدارة المحل باستحضار جاككتات بيضاء وقمصان للجرسونات مع قيام المحل بتكاليف غسلها وكيها وكذلك استحضار قميص وبنطلون كما كي للعمال المشتغلين داخل البوفيه مع تحمل المحل أيضاً غسل الملابس وكيها — وقد أجاب صاحب العمل بأن عمال محله لا يرتدون رداء خاصاً وأنهم يرتدون جاككتات بيضاء يتيسر الحصول عليها وأضاف أنه يقوم باستحضار (مريلة) ويقوم بغسلها وكيها ولا يمكنه أن يقوم بأكثر من ذلك .

وحيث إن العمال لم يتقدموا بما يدعم طلباتهم .

وحيث إن الثابت من أقوال صاحب المحل باللجنة الودية أنه لا يستلزم للعمل بمحله زياً خاصاً وأنه يمنح عماله (مريلة) — وإزاء ذلك . وما دام العمال قد قبلوا العمل بدون تحميل صاحب المحل بقيمة تكاليف ملابس العمل أصبح طلب العمال لا أساس له ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ ديسمبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٠١ سنة ١٩٥٣)

(٤١٢)

المبرأ : لا يجوز إلزام الشركة بإنشاء كائنين في كل مناطق أعمالها طالما أنها قريبة من أماكن بيع الأطعمة .

الفراء : وحيث إنه بالنسبة للمطلب الأول فالشركة تقرر أنها أنشأت « كائنين » بعمرة بقصد الترفيه لأنه يضم أكبر مجموعة من عمال محطاتها ولا تستطيع أن تنشىء فى عشرات المحطات كائنينات لجميع عمالها .

وحيث إن النقابة تطلب هذا الطلب لعمال القاهرة .

وحيث إن القانون لا يلزم الشركة بعمل كائنين أو بتقديم وجبة غذاء لعمالها وهو عمل اختيارى ليس من شروط العمل سىما وأن عمال محطات القاهرة ميسور عليهم تناول طعامهم من أماكن بيع الطعام المنتشرة بها — ومن ثم يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١٣٦ سنة ١٩٥٣)

الباب العشرون

في مبادئ مختلفة

(٤١٣)

المبدأ : رفض طلب إعداد كراسى يجلس عليه عامل الكنترول والبلاسيهات (بدور السينما) .

القراء : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب السابع خاصاً بإعداد كراسى يجلس عليه عامل الكنترول والبلاسيهات أثناء العمل فإن العرف قد جرى على أن يقوم هؤلاء العمال بعملهم من حيث استقبال الرواد وإرشادهم إلى مكان جلوسهم وهم وقوف فضلاً عن أن طبيعة عملهم تستدعى ذلك ويتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٣ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٨٤ سنة ١٩٥٤)

(٤١٤)

المبدأ : رفض صرف بدل عجز لموظفي الخزينة .

القراء : وبالنسبة للمطلب العاشر الخاص بصرف بدل عجز لموظفي الخزينة فإن النقابة تستند فيه إلى العرف الذي كان متبعاً في الشركات الأخرى التي حول منها الموظفون الذين يقومون بأعمال الصرف وتقول الحراسة أن هؤلاء جميعاً من عمال الشركة القدامى لم يحول منهم أحد ولم يجر عرف بذلك . وترى الهيئة أن هذا المطلب لا سند له من القانون أو العرف ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٧ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٥٢ سنة ١٩٥٤)

(٤١٥)

المبدأ : رفض طلب إيداع ما يوازي نصف المرتبات في خزانة البلدية أو أحد البنوك .

القراء : ومن حيث إنه بالنسبة للمطلب الثاني عشر الخاص بإيداع

ما يوازى نصف المرتبات فى خزينة البلدية أو أحد البنوك ضماناً لمكافآت الموظفين
فترى الهيئة أن هذا المطلب لا سند له من القانون أو العرف ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٧ فبراير سنة ١٩٥٥ — النزاع رقم ١٥٢ لسنة ١٩٥٤)

(٤١٦)

المبدأ : لا يحق للعمال اختيار ما يحلو لهم من نظام سابق أقره قانون أو وجبه
اتفاق وبين نظام لاحق ينظمه قانون آخر .

القرار : وقد جرت أحكام الهيئة على أنه إذا صدر قانون ينظم علاقة
ما بين رب العمل والعامل كان ينظمها اتفاق أو قانون سابق فلا يحق للعمال أن
يختاروا من كل من النظامين السابق واللاحق ما يحلو لهم منهما ويطلبوا إدماجهما
معاً وليس معنى المادة ٥٠ من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تطبيق النظامين معاً إذ
العدالة والمنطق تقتضى تطبيق أى النظامين أفضل لهم — وترى الهيئة أن النظام
الذى تطبقه الشركة مطابق للقانون وأفضل للعمال . ولذلك يكون طلبهم غير
سدید ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٥ مارس سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤)

(٤١٧)

المبدأ : لا محل لالزام الشركة بعدم تشغيل عمال جدد طالما أن هذا الإجراء
لا يؤثر على حق العامل القديم .

القرار : وحيث إنه بالنسبة للمطلب السادس الخاص بعدم تشغيل سائق
مستجد بالشركة فلا محل له لأنه تدخل فى أعمال الشركة وهى حرة فى تشغيل
من تشاء مادام حق السائق القديم محفوظاً وما دامت تتبع ما يحتمه القانون
بالنسبة له .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٢٠ يناير ١٩٥٤ — القرار رقم ٢٧٣ سنة ١٩٥٣)

(٤١٨)

المبدأ : حق السائقين في المبالغ التي تحصلها منهم الشركة يومياً . . . وحقهم في محاسبة الشركة عن هذه المبالغ وإلزام الشركة بصرفها لهم في نهاية كل عام أو عند انتهاء خدمة السائق .

القراء : وحيث إنه بالنسبة للمطلب العاشر الخاص بمصير القرشين أو القرش الذي تحصله الشركة من السائق يومياً فترى الهيئة أن للعامل الحق في محاسبة الشركة عما يتحصل منه على أن تكون المحاسبة في نهاية كل عام أو في وقت خروجه من الخدمة إذ أنه لا يجوز أن يلزم العامل إلا بضريبة كسب العمل المستحقة عليه وما يحكم به عليه شخصياً من غرامات لمخالفات ارتكبها هو . على أن تعطى الشركة مهلة ثلاثة شهور لمحاسبة كل عامل عما تحصل منه من وقت التحاقه بالعمل .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٠ يناير سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٧٣ سنة ١٩٥٣)

(٤١٩)

المبدأ : تقرير إثبات قبول الشركة أمام لجنة التوفيق بتنظيم العلاج الطبي للمستخدمين والعمال .

القراء : وحيث إنه يؤخذ مما تقدم أن الشركة قد قبلت فعلاً تنظيم العلاج الطبي للمستخدمين والعمال العاملين بالشركة وإن النقابة قد تفاهمت مع الشركة على هذا التنظيم ولم تنش الشركة عن تنفيذ ما اتفق عليه فلا يسع الهيئة إزاء ذلك إلا أن تقرر إثبات قبول الشركة على الوجه الذي أبدته في لجنة التوفيق في الاجتماعين اللذين سلفت الإشارة إليهما .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٦ أبريل ١٩٥٣ — النزاع رقم ٣ سنة ١٩٥٣)

(٤٢٠)

المبدأ : لا يجوز التمسك في نزاع معين بحجية القرار الصادر في نزاع آخر

نظراً لاختلاف الموضوع والسبب في كل منهما .

القرار : ومن حيث أن قرار هيئة التحكيم في النزاع السابق وإن كان قد تناول في أسبابه موضوع معاشات العمال بصفة عامة إلا أن مطلب العمال كان يختلف فيه عن مطالبهم في النزاع الحالي فقد كان مطالبهم السابق تعديل جدول المعاشات في نظام سنة ١٩١٩ بما يتناسب والحالة الحاضرة من حيث نسبة علاوة غلاء المعيشة وطلب رفعها في فئات مختلفة من الأجور وتعديل الأجر اليومي الذي يحتسب في تقدير المعاشات تبعاً لهذه الزيادة في حين أن طلبات العمال في النزاع الحالي تتضمن طلب احتساب المعاش على أساس متوسط الأجر اليومي الناتج من مجموع ما يتقاضاه العامل سنوياً من أجور أصلية ومرتببات تكميلية وتعديل جدول المعاشات تبعاً لذلك واحتساب المعاش على أساس عدد سنوات الخدمة الفعلية للعامل خلافاً لما جاء في نظام المعاشات المقرر بلائحة سنة ١٩١٩ وهي تختلف جملة وتفصيلاً عن موضوع النزاع السابق ومن ثم فلا يجوز التمسك بحجية القرار الصادر فيه لاختلاف الموضوع والسبب ويتعين رفض الدفع .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ نوفمبر ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٤٨ سنة ١٩٥٣)

(٤٣١)

المبدأ : للشركة مطلق الحرية من حيث التمييز في المعاملة بين العمال والموظفين .

القرار : وبما أنه عن المطلب السادس انخلص بتقرير حق العمال في الحصول على قطع من أراضي الشركة أسوة بموظفيها فإن الهيئة ترى أن هذا الحق يجب أن يترك مطلقاً للشركة ولها أن تسوى بين عمالها ومستخدميها أولاً تسوى بينهما حسب ما يترأى لها على ضوء مصلحة الشركة وإمكاناتها — ومع ذلك فقد قرر مندوب الشركة أنه قد عدل نهائياً عن هذا النظام ولا تمنح الشركة الآن أراضي لمستخدميها — مما يتعين معه رفض هذا الطلب أيضاً من مطالب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ٨٩ سنة ١٩٥٣)

(٤٢٢)

المبدأ : لا يجوز إلزام الشركة بتأثيث النادى الخاص بالعمال .

القرار : وبما أنه عن المطلب الثانى الخاص بتأثيث النادى فإن الهيئة ترى أنه لا يستند إلى أساس ولا يمكن إلزام الشركة به ، وللعمال إذا أرادوا الانتفاع بالنادى أن يسعوا إلى التعاون فيما بينهم ويقوموا بتأثيثه مما يتعين معه رفض هذا المطلب أيضاً من مطالب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٨ أبريل سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٣ سنة ١٩٥٤)

(٤٢٣)

المبدأ : رفض طلب توصيل نورالكهرباء لمنازل العمال نظراً لضعف مولدات الكهرباء التى تستخدمها الشركة .

القرار : وبما أنه عن المطلب الرابع الخاص بطلب توصيل نور الكهرباء للمنازل التى يقيم فيها العمال فإن الهيئة لا ترى وجهاً لإلزام الشركة بتقديم هذه الخدمة لهم بعد أن قرر مندوبها أن مولدات الكهرباء التى تستخدمها الشركة لا تفي لتوصيل النور لهذه المنازل مما يتعين معه رفض هذا الطلب أيضاً من مطالب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ٨ أبريل ١٩٥٤ — النزاع رقم ٣٣ سنة ١٩٥٤)

(٤٢٤)

المبدأ : لا يجوز للنقابة الاطلاع على ملف خدمة الموظف المحروم من الترقية أو العلاوة .

القرار : وبما أنه عن المطلب الثانى الخاص بطلب اطلاع النقابة على ملف خدمة للموظف المحروم من الترقية أو العلاوة ، فإن الهيئة لا ترى محلاً لإجابته بعد أن أظهرت الشركة استعدادها لعدم حرمان المستخدم من علاواته الدورية

إذا أدى عمله بشكل مرض وبعد أن وضعت الشركة القواعد الخاصة بأخطاء المستخدمين بما جاء في تقارير الرؤساء عنهم مما يعتبر ضماناً كافياً للمستخدم مع مراعاة مصلحة الشركة وحسن سير العمل مما يتعين معه رفض هذا المطلب من مطالب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ ديسمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١١٣ سنة ١٩٥٣) .

(٤٢٥)

المبدأ : لا رقيب على تصرفات الشركة من حيث اختيار موظفيها الذين ترى إرسالهم في بعثات .

القرار : وبما أنه عن المطلب الرابع الخاص بوضع نظام ثابت لإرسال البعثات إلى خارج القطر المصري فإن الهيئة لا ترى أيضاً محلاً لإجابته إذ يجب أن تترك الشركة حرة غير مقيدة بالنسبة لاختيار موظفيها الذين ترى إرسالهم في بعثات إلى الخارج ولها أن تتوخى في ذلك مصلحة العمل ومقتضياته بدون رقيب على تصرفاتها .
(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ ديسمبر ١٩٥٣ — النزاع رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٣)

(٤٢٦)

المبدأ : لا محل لوضع قيود على الشركة في إجراء التعيينات أو التنقلات .

القرار : وبما أنه عن المطلب الخامس بوضع نظام معين للملء الوظائف الخالية والترقيات والتنقلات والبعثات فإن الهيئة ترى أن هذا العمل هو من صميم عمل الشركة دون دخل للنقابة فيه ولا ترى محلاً لوضع قيود على الشركة في إجراء هذه التعيينات أو التنقلات ولمن يقع عليه حيف بطريق التعسف من الشركة أن يلجأ إلى القضاء لبيان حقوقه مما يتعين معه رفض هذا المطلب أيضاً من مطالب العمال .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٣ — النزاع رقم ١١٣ سنة ١٩٥٣)

(٤٢٧)

المبدأ : لا محل لطلب بدل السفر إذا كانت الشركة قد أعدت استراحات مجهزة بمعدات النوم والراحة .

القراء : وفيما يختص بالفقرة (فإن الشركة لم تقبله وقالت أنها أعدت للعمال استراحات في الجهات المتفرقة وجهزتها بمعدات النوم والراحة فلا محل بعد ذلك للمطالبة ببديل السفر ويتعين رفضه) .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢١ فبراير ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢١٥ سنة ١٩٥٣)

(٤٢٨)

المبدأ : واجب الشركة العمل على راحة العمال وواجب هؤلاء مساعدة الشركة فيما لا يرهقهم أو يزيد من أعمالهم .

القراء : وحيث إن الثابت من الإطلاع على أوراق النزاع أن الشركة جرت على تكليف السائقين بتحصيل النقود من عملاء الشركة وكان السائقون يقومون بهذه المهمة وكان متفقاً على ذلك فيما بينهما .

ومن حيث إن تحصيل النقود من العملاء ليس من التكاليف التي تشق على السائقين عملها ولا تحتاج لمجهود فكري أو جسماني كما أنه لا يحتاج لفن أو مقدرة وكما أن واجب الشركة العمل على راحة العمال فإنه أيضاً من واجب العمال أن يشعروا بأن من واجبههم مساعدة الشركة فيما لا يرهقهم أو يزيد من أعمالهم خصوصاً وأن الشركة تعطى هؤلاء السائقين بدل تحصيل ولذلك يتعين رفض هذا الطلب .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يونيه سنة ١٩٥٤ — النزاع رقم ٦٧ سنة ١٩٥٤)

(٤٢٩)

المبدأ : إقرار الشركة بالقيام بعمل معين ينشئ حقاً للعمال فيه .

القراء : ومن حيث إن الشركة رغم قولها بعدم انطباق قوانين العمل على الشاكن فإنها على استعداد لمنحهم أجازة أيام العطلات الرسمية السبعة الميينة في المادة ٢٤ من القانون رغم قلة عددهم وإثباتاً لذلك تحميل المريض منهم على طبيعتها الخاص وتصرف له الدواء مجاناً وترى الهيئة رفض هذا الطلب ومعاملة الشركة بهذا الإقرار الذى أصبح حقاً للعمال يتعين على الشركة تنفيذه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٢٥ مارس ١٩٥٤ — النزاع رقم ٢٨ سنة ١٩٥٤)

(٤٣٠)

المبدأ : رفض الطلب المستند إلى قرار من لجنة التوفيق إذا لم تقدم صورة منه أو لم يشر إلى رقم النزاع الصادر بصدده .

القراء : وبالنسبة للمطلب السادس الخاص بصرف علاوات دورية لعمال الشحن والتفريغ استناداً إلى قرار صادر من لجنة التوفيق في سنة ١٩٤٨ بصرف مبلغ العلاوات إلى العمال وذلك عن الفترة ما بين أول يناير سنة ١٩٥٠ وآخر ديسمبر سنة ١٩٥٢ فقد أنكرت عليهم الشركة صدور مثل هذا القرار ولم تقدم النقابة صورة منه أو ترشد عن رقم النزاع للرجوع إليه ومن ثم فلا سند لهذا المطلب ويتعين رفضه .

(هيئة تحكيم القاهرة في ١٠ يونيه ١٩٥٤ — النزاع رقم ٥٨ سنة ١٩٥٤)

(٤٣١)

المبدأ : رفض طلب التعويض عن العطل الكهربي إذا لم يكن للمصنع دخل فيه فضلاً على أنه لم يجر العمل على التعويض عنه .

القراء : وحيث أنه بالنسبة لاحتساب العطلات الميكانيكية وعطلات التشغيل والعطلات الكهربية فقد أثبت الخبير أن المصنع يقوم بمحاسبة العمال على ٢٥ ملياً عطل في الساعة لما كينات الجاكارد ، و ٣٠ ملياً في الساعة لما كينات

الدوبى ولا يعطى عن انقطاع التيار الكهر بائى كالمبتع فى المصانع المماثلة — وترى الهيئة الأخذ بهذا رأى لأنه فيه الكفاية لتعويض العامل عن عطلات التقشيط والعطلات الميكانيكية — أما العطلات الكهر بائية فلا محل لتعويض العامل لأن المصنع لا دخل له فى انقطاع التيار الكهر بائى عن المصنع كما أن العمل جرى فى المصنع على عدم تعويض العامل عنه .

(هيئة تحكيم القاهرة فى ١٤ يناير ١٩٥٤ - النزاع رقم ٢٥٧ سنة ١٩٥٣)

(٤٣٢)

المبدأ : (١) حق العمال فى أن تنشئ لهم الشركة وحدة لحو الأمية بمقرها . . كوعد الشركة بذلك .

(٢) حق العمال فى أن تنشئ لهم الشركة دوايب لحفظ ملابسهم . . كوعد الشركة بذلك .

القراء : ومن حيث أنه بالنسبة للمطلب الرابع الخاص بافتتاح فصل لحو الأمية بمقر الشركة أو النقابة فقد ذكرت الشركة أنها تعاقدت مع الجمعية الإسلامية للخدمات الاجتماعية على افتتاح فصل خاص لعمال الشركة الأميين وأن مقر هذه الجمعية لا يبعد عن مقر المصنع بأكثر من كيلومتر واحد ثم أخذت تبحث فى إيجاد مدرسة أخرى أقرب إلى المصنع ولم توفق حتى حل العام الدراسى الجديد فاضطرت إلى تجديد العقد مع الجمعية المذكورة ووعدت بإنشاء وحدة لمساكنة الأمية بمقر الشركة اعتباراً من العام الدراسى الجديد فى سبتمبر سنة ١٩٥٥ ويتعين تقرير حق العمال فى أن تنشئ لهم الشركة وحدة لحو الأمية بمقرها .

ومن حيث أنه بالنسبة للمطلب السادس الخاص بتعميم دوايب لحفظ ملابس العمال فقد وعدت الشركة بإجابهة أمام مكتب العمل فى أقرب فرصة ممكنة كما

ذكرت في مذكرتها أنها قامت فعلاً بإيجادها ويتعين تقرير حق العمال في أن تنشئ الشركة لهم دوايب لحفظ ملبسهم .

(هيئة تحكيم القاهرة في ٦ فبراير ١٩٥٥ — النزاع رقم ٢٦٥ سنة ١٩٥٤)

(٤٣٣)

المبدأ: الخالصة مبرئة لزمة رب العمل ولو قيل أنها وقعت تحت ضغط الحاجة إلى المال .

الحكم: وحيث إنه يبين من عبارة الخالصة الصادرة من كل من المدعين وقد أقر كل منهما بصدورها منه — أن عباراتها صريحة وقاطعة في استلام كل من المدعين حقوقه من الشركة المدعى عليها وتخالص معها وأنه لم يعد له أى حق قبل الشركة ولا يوجد ما يمنع صاحب الحق من أن يسقط حقه ويبرئ ذمة المدعين — فالإبراء من أسباب انقضاء الالتزامات عملاً بالمادة ٣٧١ مدنى —

والقول بأن الخالصة قد وقعت تحت ضغط الحاجة إلى المال .. لو أخذ به لأهدرت كل مخالصة تصدر من عامل إلى رب العمل ولقضى ذلك على حرية التعامل بين العمال وأرباب الأعمال وقد حددت المادة ١٢٧ مدنى عناصر الإكراه الذى يجوز معه إبطال العقد ... الخ . ولا أثر لذلك بالنسبة للمخالصة الصادرة من كل من المدعين خصوصاً وأنها حررت بعد الفصل .

(محكمة القاهرة الابتدائية في ٢١ يونية ١٩٥٤ — القضية رقم ٢٥٣٦ سنة ١٩٥٣ —
الدائرة التاسعة عمال)

(تم بعونه الله وفوضه)

فهرست
المجموعة الدائمة

الباب الأول

في الأجور

الفصل الأول

في تنظيم وتعديل الأجور

صفحة	مبدأ	
		ليس لهيئة التحكيم التدخل في الأجور طالما أنها في الحدود القانونية
٦	١	
		ليس للعامل المطالبة بفرق الأجر عن المدة السابقة على صدور القانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢
٦	٢	
		من حق العمال الحصول على متوسط أجورهم السابقة قبل خفضها بسبب المران على عمل جديد
٧	٣	
		للشركة الحق (في حدود القانون) تقرير أجور عمالها ومستخدميها حسبما تراه محققاً للمساواة بينهما
٧	٤	
		طالما أن الحالة المالية للشركة سيئة فلا يجوز إلزامها بزيادة الأجور أو العلاوة الاجتماعية بمقولة المساواة بعمال شركة أخرى
٨	٥	
		للقصود بالأجر
٩	٦	
		لا يجوز لرب العمل أن يحدث تعديلاً يكون من شأنه نقص متوسط أجور العمال
٩	٧	

صفحة	مبدأ	
		المساواة في الأجر بين العمال حين يعملون على ما كينة من
١٠	٨	نوع واحد وينتجون صنفاً واحداً
		أجر العامل يخضع لاتفاقه مع رب العمل طالما أنه لم يخرج على
١٠	٩	أحكام القانون أو العرف
		خصم سلفيات العامل من مبلغ المكافأة أو المرتب المستحق
		له لا يعتبر مقاصة بين دينين بل هو تسوية لاستحقاقاته
١١	١٠	لدى الشركة بمقاسبة تركه العمل بها
		لا يجوز أن يترتب على تغيير نظام العمل تخفيض في أجور
١١	١١	العمال
		لا يجوز لهيئة التحكيم التدخل في تقدير أو تحديد الأجور لأن
١٢	١٢	هذا هو من صميم أعمال الإدارة
		إذا كان العمال يشتغلون طوال الأسبوع بغير انقطاع وبأجر
		كامل . فلا يجوز للشركة إنقاص يوم من الأسبوع
		وعدم صرف أجر عنه تذرعاً بعدم التجاؤها إلى توفير
١٣	١٣	بعض العمال تفادياً لخسارتها
		المساواة المطلقة بين العمال من حيث الأجر لاتصح في عرف
١٤	١٤	المنطق والقانون
		لا يجوز طلب إنقاص أجور العمال بمقولة وجود خسائر طالما
١٥	١٥	أن هذه الخسائر لم تنشأ عن ارتفاع فئات هذه الأجور ...
		إذا استقر صرف مبلغ معين إلى العمال مقابل الخدمات
		الاجتماعية فلا تستطيع المؤسسة طلب الإعفاء من صرف
١٦	١٦	هذه المبالغ بحجة ضعف حالتها المالية

صفحة	مبدأ	
		صدور قرار من مجلس الوزراء بتعديل أجور العمال يعنى
١٧	١٧	إسقاط الأجور القديمة بجميع أجزائها بما فيها المكافأة .
		لا يجوز إلزام صاحب العمل باتباع طريقة معينة لتحديد أجر
١٧	١٨	العامل
١٨	١٩	يجوز تعديل مواعيد صرف الأجور الواردة بالقانون ...
		(١) إذا قبل العامل التعيين بمرتب محدد فلا يجوز له المطالبة
		برفع أجره بمقولة إن هناك عمالاً جددًا عينوا بمرتبات
		مرتفعة
		(٢) العلاوات الدورية نظام داخلي لا يجوز لهيئة التحكم
١٨	٢٠	التدخل فيه
		(١) صاحب العمل مطلق الحرية فى تنظيم عمله وتحديد طريقة
		أجر العامل طالما أنها لا تنقص من أجر العامل عما
		حدده القانون
		(٢) إذا جرى العمل على احتساب الأجر بالقطعة فلا يجوز
١٩	٢١	المطالبة بعد ذلك بتحديد يومية ثابتة
٢٠	٢٢	لا يجوز التدخل لتحسين أجور العمال إلا عند مخالفة القانون .

الفصل الثانى

فى المنحة

متى تعتبر المنحة جزءاً من الأجر ومتى لا تعتبر كذلك ... ٢٣ ٢١

صفحة	مبدأ
٢١	٢٤ المنحة لا تصرف بغير إرادة رب العمل إلا في أحوال خاصة .
	(١) عندما تصبح المنحة ذات صبغة إلزامية فإن صاحب العمل يصبح غير حر في تحديد شروط منحها أو قيمتها ...
	(٢) صرف المنحة كل سنة لا ينشئ العرف إلا إذا كان
٢٢	٢٥ الصرف عاماً وثابتاً
	اختلاف نسبة المنحة ثم انقطاع الصرف لا يجعل من المنحة
٢٣	٢٦ جزءاً من الأجر
	لا يمكن فرض قيود على المؤسسة للتسوية بين المستخدمين
٢٣	٢٧ والعمال من حيث المنح والمكافآت
	إذا صرفت المنحة باطراد واستقرار على أساس الأجر وعلاوة
	الغلاء في بعض الأحيان . وعلى أساس الأجر فقط في
٢٤	٢٨ أحيان أخرى اعتبرت جزءاً من الأجر
	رغم أن المنحة صرفت لمدة ست سنوات إلا أنها لا تعتبر
	جزءاً من الأجر نظراً لاختلاف أسس الصرف في
٢٥	٢٩ هذه السنوات
	إذا كانت المنحة مقيدة بنسبة معينة من الاستهلاك خرجت
٢٥	٣٠ عن اعتبارها جزءاً من الأجر
	عدم جواز إلزام رب العمل بمساواة العمال الذين يتقاضون
	مكافأة شهرية بزملائهم الذين يتقاضون مكافأة ثلاثة
٢٦	٣١ شهور سنوياً
	تعتبر المنحة إلزامية عرفاً حتى ولو أصابها تعديلات في سنواتها
٢٧	٣٢ الأخيرة

صفحة	مبدأ	
		للعامل حق في المكافأة السنوية بنسبة ما أمضاه من السنة
٢٧	٣٣	التي صرفت فيها
		أربع سنوات لاتكفي لاعتبار المنحة إلزامية عرفاً على
٢٨	٣٤	صاحب العمل
		يكفي لاستحقاق المنحة أن يكون العامل أو الموظف موجوداً
٢٩	٣٥	في خدمة الشركة حكماً لا فعلاً
		للمنحة لاتكتسب صفة الأجر إلا بشروط وأوضاع العرف
٢٩	٣٦	الذي تقررت به
٢٩	٣٧	المنحة السنوية تعتبر جزءاً من الأجر في أحوال معينة ...
		إذا لم تصرف المنحة في تواريخ محددة وبقدر ثابت فإنها
٣٠	٣٨	لا تعتبر جزءاً من الأجر
		(١) المكافأة السنوية تعتبر جزءاً من الأجر متى جرى العرف
		بمنحها
		(٢) متى يقوم هذا العرف
		(٣) عدم التوقف عن صرف المنحة أو المكافأة السنوية ولو
٣١	٣٩	في حالة الخسارة
		(١) لا يجوز لرب العمل إنقاص المنح السنوية التي اعتاد منحها
		كل سنة لعماله بحجة أنه لحقته خسارة أو انخفضت أرباحه
		(٢) يلتزم صاحب العمل بصرف المنحة بما فيها علاوة الغلاء
٣٢	٤٠	إذا كان قد اضطرر على صرفها بهذه الطريقة

صفحة	مبدأ	
		(١) العرف الذى يمكن الأخذ به هو صرف المنحة بصفة عامة ثابتة مضطردة (لامقطوعة ولا ممنوعة)
		(٢) الثبات والاستقرار يمكن استنباطهما من استقرار الصرف
٣٢	٤١	سنوات لا تقل عن الخمس
		تصبح المنحة جزءاً من الأجر متى كانت ثابتة ومضطردة وعامة والقول باعتبارها اختيارية يتعارض مع القانون ...
٣٣	٤٢	إن فى تقرير المنحة من المؤسسة اعترافاً منها بما أداه العامل من خدمات ومجهودات إضافية
٣٤	٤٣	ثلاث سنوات لانكفى لتكوين العرف فى المنحة
٣٤	٤٤	إذا صرفت المنحة لمدة أربع سنوات ثم تغيرت إلى أقل وصرفت سنتين واستمرت فى هذا الوضع حتى السنة الثالثة فلا يستطيع العمال المطالبة بمنحهم تلك المنحة على الأساس القديم طالما أنهم قبلوا صرفها إلى أقل فى السنتين الأخيرتين
٣٥	٤٥	رفض طلب صرف متجمد المنحة بشرط إضافته إلى بوالص التأمين أو صندوق الادخار
٣٥	٤٦	سرف المنحة بثبات لمدة أربع سنوات كافية لاعتبارها جزءاً من الأجر
٣٦	٤٧	

الفصل الثالث

في الأجر عن العطل

صفحة	مبدأ	
٣٧	٤٨	رب العمل ملزم بالأجر طالما أن العطل غير ناتج عن إرادة العامل
٣٨	٤٩	العطل بسبب رب العمل لا يمنع من صرف أجور العمال
		منح العامل أجرًا عن العطل الذي يزيد على أربع ساعات
٣٩	٥٠	على أساس نصف متوسط الإنتاج
		استحقاق العمال صرف متوسط الأجر اليومي عن فترة التوقف
٣٩	٥١	المتسببة عن العطل الميكانيكي وعن العطل الكهربي
		(١) لوجه للتفرقة بين الساعة الأولى وما يليها من ساعات
		مادام العطل غير راجع إلى العمال
		(٢) تقرير حق العامل في أجره عن العطل ولو لم يتجاوز
		ساعة واحدة
		(٣) حق العامل في أجر عن العطل الذي يزيد على أربع ساعات
٤٠	٥٢	على أساس متوسط الإنتاج
٤١	٥٣	تقرير حق العمال في أجر عن العطل ولو لم يتجاوز ساعة واحدة
		التزام رب العمل بدفع متوسط أجور العمال في حالة العطل
٤٢	٥٤	الميكانيكي الذي يرجع إلى إرادة صاحب العمل
		لا يحق صرف الأجر الكامل عن العطل إلا إذا كان هذا
٤٣	٥٥	الأخير بسبب خارج عن إرادة رب العمل وأثناء العمل

صفحة	مبدأ	
		التفرقة في الأجر عن العطل بين من يعمل على ما كينة واحدة
٤٤	٥٦	و بين من يعمل على ما كينتين
		سرف نصف متوسط الإيراد اليومي للسائق الذي تتلف
٤٥	٥٧	سيارته بشرط ألا يكون العطل بإهمال أو خطأ منه ...
		للعامل الحق في أجره إذا كان غلق أبواب الشركة بأمر منها
٤٥	٥٨	لعدم وجود الخامات

الفصل الرابع

في مقابل الخدمة وحصيلة الوهبة والجلدة

		لا يجوز فرض الرقابة على الشركة في حساب وتوزيع حصيلة
٤٧	٥٩	الجلدة
		لا يجوز لهيئة التحكيم التدخل في (الجلدة) المتفق عليها
٤٨	٦٠	بالزيادة أو بالنقص
		تنظيم توزيع العمولة هو من أعمال الإدارة ولذا فلا يجوز لهيئة
٤٩	٦١	التحكيم التدخل فيه
		(١) تحديد مقدار حصيلة الوهبة (الـ ١٠ ٪) وكيفية
		توزيعها لا يشملها تشريع قائم
		(٢) اتفاقية مصلحة العمل مع بعض أصحاب الأعمال في
		١٩٥٣/٧/٢٣ لا يمكن أن ترقى إلى درجة التشريع القائم

صفحة	مبدأ	
		(٣) لا يجوز المطالبة بهذه الوهبة طالما أنه روعى عند تحديد
٤٩	٦٢	الأجور عدم إضافة هذه الحصيلة عليها
		(١) القبول أمام لجنة التوفيق لا يلزم صاحبه
		(٢) أساس صرف (الجلدة) هو تشجيع العامل لأن يبذل أقصى
		جهده في عمله
		(٣) إذا ازدهرت حالة الشركة المالية فيجب النظر في زيادة
٥٣	٦٣	نسبة (الجلدة)
		لا يجوز إلزام المؤسسة بصرف مقابل الخدمة للعمال إلا إذا
٥٤	٦٤	كان هناك اتفاق بذلك
		خضوع نسبة توزيع الحصيلة ١٠٪ للاتفاق بين العمال
٥٥	٦٥	ورب العمل
٥٥	٦٦	تعتبر (الجلدة) مرتباً إضافياً وليست هبة أو منحة
		المطالبة بتغيير أو بتقرير مبادئ خلاف لما جرت عليه المؤسسة
		من حيث طريقة توزيع العمولة يعتبر تدخلا من الموظفين
٥٦	٦٧	في أمور متعلقة بالإدارة دون سند من القانون أو العرف.

الفصل الخامس

في الأجر على أساس الإنتاج

		لا يجوز صرف فرق الأجور طالما أن نقص الساعات لم يترتب
		عليه خفض مماثل في الإنتاج وبالتالي خفض متوسط
٥٧	٦٨	نسبة الإنتاج

صفحة	مبدأ
	للعمال الحق في صرف أجورهم على أساس الإنتاج في حده الأقصى بواقع أجرة يوم وربع أو بواقع يوم ونصف
٥٨	٦٩ ... عند الزيادة على هذا الحد ...
٥٩	٧٠ ... أجر العامل محدود على أساس إنتاجه ...
	إذا كانت الماكينة تعطى إنتاجاً أقل من الماكينات الأخرى فيجب الزيادة في أجور من يعمل عليها ليتساوى مع من يعمل على الماكينات التي تعطى إنتاجاً أكبر
٥٩	٧١ ... متى كان الأجر الإضافي لفترة قصيرة ولسبب معين فإنه لا يعتبر
٦٠	٧٢ ... منحة مستديمة ...
	حق العامل في أجره الكامل حسب متوسط الإنتاج في حالة العطل الذي يكون صاحب العمل هو المتسبب فيه .
٦١	٧٣ ... احتساب أجر العامل حسب نسبة الإنتاج ...
٦٢	٧٤ ...

الباب الثاني

في الأجازات

(سنوية — مرضية — رسمية)

صفحة	مبدأ
	(١) منح المؤسسة يوم وقفة عيد الأضحى أجازة نصف يوم بأجر كامل في عامين متتاليين لا ينشئ عرفاً إلزامياً بها
	(٢) يوم رأس السنة الهجرية لم يرد بالقانون ضمن الأعياد الرسمية فلا يحق للعمال الحصول على أجازة فيه بأجر إلا
٦٧	٧٥ ... إذا جرى العرف بذلك ...

صفحة	مبدأ	
		القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لا يهدر حقوق العمال المكتسبة
٦٨	٧٦	قبل العمل به
		إذا كانت الشركة تعامل فريقاً من عمالها معاملة أكثر رعاية
		وسخاء مما فرضه القانون لاعتبارات خاصة فلا يجوز
٦٨	٧٧	إلزامها بفرض هذه الرعاية على فريق آخر
		لا يجوز للعامل أن يتمسك بكل ما هو في مصلحته في التشريعين
٦٩	٧٨	القديم والجديد من حيث الأجازات
		لا يجوز المطالبة برفع الأجازة السنوية إلى ٢١ يوماً بدلاً من
٧٠	٧٩	١٥ يوماً
		(١) ليس إلزام على الشركة أن تساوى بين عمالها من حيث
		الأجازات طالما أنها لا تنقص عن الحد القانوني
		(٢) لا يجوز ضم مدة خدمة العامل في شركة سابقة إلى مدة
٧٠	٨٠	خدمته في الشركة التي يعمل بها حالياً
		صاحب العمل غير ملزم بصرف أجر يوم ١٨ يونية (يوم
٧١	٨١	إعلان الجمهورية)
		إذا كان المصنع يمنح عماله أجازات رسمية تزيد على الحد
٧١	٨٢	القانوني فلا يجوز لهم المطالبة بأجازة عن يوم المولد النبوي
		إذا كان رب العمل قد منح بصفة استثنائية لمدة سنتين عماله
		يوم رأس السنة الهجرية أجازة بأجر... فإن هذا لا يعطى
٧٢	٨٣	العمال حقاً مكتسباً يلزم رب العمل بالاستمرار في هذه المنحة
٧٣	٨٤	في الأجازات العرضية

صفحة	مبدأ	
		إذا لم يطلب العامل أجازته السنوية فلا يستطيع أن يطالب
٧٣	٨٥	تعوضا عنها
		إذا طلب العامل أجازته ومنع عنها فإنه يستحق عن هذه
٧٤	٨٦	الأجازة أجره
		صاحب العمل هو المكلف بإثبات حصول العامل على
٧٤	٨٧	أجازته بأجر
		لا يجوز للعامل أن يطالب بالامتيازات التي كان يحصل عليها
		قبل صدور المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ علاوة على
٧٤	٨٨	الامتيازات الواردة بهذا القانون والتي من نفس النوع
		(١) إذا جرى العمل على أن تكون العطلة الأسبوعية يوماً معيناً
		فلا يجوز لرب العمل تخصيص يوم آخر لتلك العطلة دون
		مبرر أو إذن
		(٢) إذا اعتاد رب العمل على تعويض عماله عن عطلة كل من
		يومي ٢٥ ديسمبر وأول يناير بأجر نصف يوم فلا يجوز
٨٥	٨٩	له العدول عن هذا التعويض فيما بعد
		عدم جواز المطالبة بأجر عن يومي ٢٥ ديسمبر ويوم أول
		السنة الميلادية طالما أنهم قبلوا ما سارت عليه الشركة
٧٦	٩٠	قبل وبعد إصدار قانون عقد العمل الفردي
		ليس للموظفين المسيحيين المطالبة بيومين أجازة في السنة
٧٦	٩١	بأجر كامل
		لا يجوز أن يضار العمال بسبب صدور القانون ٣١٧

صفحة	مبدأ
	لسنة ١٩٥٢ فإذا كانوا يمنحون ٢٢ يوماً أجازة اعتيادية ورسمية فلا يجوز إنقاصها إلى ١٤ يوماً طبقاً لنص المادة ٢٤
٧٧	٩٢ ... من هذا القانون
	ليس للعامل أن يختار ما يحلوه من نظام سابق على القانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ومن نظام لا حق له من حيث أيام
٧٨	٩٣ ... الأجازات
	(١) المادة ٦٩٢ مدني وضعت لحكم الحالات الفجائية ... (٢) إذا علم العمال من اللائحة الداخلية أن العمل معطل في أيام الأعياد الإسرائيلية مع عدم صرف أجور لهم . فإنه ينتفي عنصر المفاجأة ... (٣) شرط عدم صرف أجور عن أيام الأعياد الرسمية لا يعتبر مخالفاً للقانون أو للعدالة ...
٨٠	٩٤ (٤) لا يجوز احتساب أيام هذه الأعياد ضمن الأعياد الرسمية تجزئة الأجازة ليست خاضعة لرغبة العامل وإنما هي تخضع
٨٢	٩٥ ... لمقتضيات العمل

الباب الثالث

في لأختي التنظيم والجزاءات

(الترقية — الكادر — العلاوات)

صفحة	مبدأ
	إذا كانت الشركة قد منحت عمالها علاوات وقف انتعاش حالتها المالية . فإن لها أن توقف هذه العلاوات عندما
٨٥	٩٦ ... تسوء هذه الحالة ..

صفحة	مبدأ
	مطالبة الشركة بوضع كادر عام ينظم العلاوات والترقيات لا سند له من القانون . فضلاً عن أنه يحمل العمال على
٨٥	٩٧ التواني في أعمالهم ويحد من نشاطهم
	إذا كانت الشركة تمنح مستخدميها من حملة شهادة البكالوريا أو الكفاءة أو غيرها مرتباً يتفق مع ما هو مقرر في الكادر الحكومي .. فلا يجوز إلزامها باتباع هذه
٨٦	٩٨ القاعدة بالنسبة لحملة الشهادة الابتدائية
٨٧	٩٩ المؤسسات غير ملازمة قانوناً باتباع نظام العلاوات الدورية
	المؤسسة غير ملازمة بمنح العلاوات لجميع مستخدميها طالما أنها لم
٨٨	١٠٠ تكن دورية عامة تصرف للجميع
	ليس من اختصاص هيئة التحكيم النظر فيما إذا كانت لائحة تنظيم العمل تنقصها بعض البيانات إذ يمكن الرجوع في
٨٨	١٠١ هذا إلى مكتب العمل
	طالما أن المؤسسة قد قبلت نظام العلاوات الدورية فيجب أن
	تصرفها في مواعيد استحقاقها مع صرف الفرق من
٨٩	١٠٢ تاريخ الاستحقاق إذا تأخر الصرف
	تقرير حق العمال في صرف علاواتهم الدورية المستحقة تطبيقاً
٨٩	١٠٣ لأحكام الكادر الذي وضعته إدارة المستشفى
	العلاوة للعامل ليست حقاً له وإنما هي منحة من رب العمل
٩٠	١٠٤ طالما لم ينظمها اتفاق سابق
	عدم إلزام صاحب العمل بوضع جدول أجور يتضمن قواعد

صفحة	مبدأ	
		الترقية والعلاوات للعمال أو قواعد لنقلهم من سلك
٩١	١٠٥	اليومية إلى سلك الشهرية بعد انقضاء مدة معينة
٩١	١٠٦	صاحب العمل غير ملازم بوضع كادر لعماله
		لا يجوز إلزام رب العمل بتقرير علاوة دورية ولو كان هذا
٩٢	١٠٧	على أساس الكفاءة والمقدرة
		لا يجوز المطالبة بعلاوة الـ ٥٠٪ الخاصة بمنطقة القنال التي
٩٣	١٠٨	تمنحها الحكومة لموظفيها ومستخدميها في تلك المنطقة
		رفض طلب صرف الإعانة الاجتماعية طالما أنها لا تستند
٩٣	١٠٩	إلى قانون أو عرف
		للعامل أن يختار بين المعاش الذي نظمته لأئحة المصنع وبين
٩٤	١١٠	المكافأة التي نظمها قانون عقد العمل الفردي
٩٤	١١١	رفض طلب تعديل نظام المعاشات إلا باتفاق الطرفين
٩٥	١١٢	تحديد سن إحالة المستخدم إلى التقاعد من صميم أعمال الإدارة
		لا يمكن إلزام رب العمل بمنح العلاوات إلا إذا وجد
٩٥	١١٣	كادر ينظمها
		لا تعتبر العلاوة إلزامية طالما أن المتبع في منحها هو كفاءة العامل
٩٥	١١٤	ومقدرة المؤسسة المالية
		العلاوات الدورية لا تعتبر جزءاً من الأجر إذا كانت تمنح
٩٦	١١٥	بشروط معينة
		(١) لا وجه لتحميل الشركة أعباء مالية جديدة (كالعلاوات

صفحة	مبدأ	
		الاجتماعية) بعد أن قضى القانون ٩٩ سنة ١٩٥٠
		بتثبيت فئات علاوات الغلاء
		٢) إذا كان البنك قد رأى صرف علاوات اجتماعية لموظفيه
		فإن هذا لا يمكن أن يتخذ قاعدة بالنسبة لموظفي الشركات
٩٦	١١٦	التابعة لهذا البنك
		لا يجوز التدخل في إلزام الشركة بالمساواة بين العمال والموظفين
٩٧	١١٧	(بالنسبة لمنح العلاوات)
		حيث لا يوجد قانون أو اتفاق . فلا يجوز إلزام الشركة باتباع
٩٨	١١٨	الأقدمية عند الترقية إلا إذا أساءت استعمال الحق ...
٩٨	١١٩	عدم ثبات العلاوة لا يجعلها جزءاً من الأجر
		أصحاب المؤسسات الحرة لا يتقيدون بنظام الكادر والعلاوات
٩٩	١٢٠	الدورية
		١) الكادر نظام تمنحه المؤسسة باختيارها . ولذا لا يجوز أن
		يفرض عليها نظاماً معيناً ولا أن تلتزم بإشراك النقابة في
		وضعه ومناقشته
		٢) معنى اللائحة التنظيمية الواردة بنص المادة ٣١ من قانون
		عقد العمل الفردي
		٣) قيام شركة بوضع نظام معين لعمالها لا يصح أن يكون سبباً
٩٩	١٢١	أو أساساً لالتزام شركة أخرى باتباع هذا النظام ...
		الشركة حرة في وضع الكادر بالنظام الذي تراه هي لا الذي
١٠٠	١٢٢	يفرض عليها

صفحة	مبدأ	
١٠١	١٢٣	لا يجوز إلزام الشركة بأن تميز بين عمالها حسبما يحصلون من شهادات دراسية
		(١) المجهود الشخصي هو عماد الترقية والعلاوة .
١٠١	١٢٤	(٢) نظام الكادر ليس في مصلحة العمال أنفسهم
		طالما أن الكادر قد وضع باتفاق الطرفين واعتمده مجلس إدارة الشركة فلا بد من تنفيذه
١٠٢	١٢٥	رفض طلب الشركة بتخفيض أجور عمالها مع رفض طلب العمال بمنعهم علاوات دورية
١٠٣	١٢٦	عدم جواز وضع نظام آلى للشركة يتعلق بترقية العمال والمستخدمين
١٠٣	١٢٧	إلزام الشركة بالإسراع في تسوية معاشات العمال مع إلزامها بصرف استحقاق العامل شهرياً
١٠٤	١٢٨	التفرقة بين عمال شركة — نقل بيد من له صلة بمرفق النقل وبمن ليست له هذه الصلة — من حيث تطبيق كادر عمال النقل المشترك
١٠٤	١٢٩	أمر المرتبات والعلاوات إنما يكون بالاتفاق بين الشركة وعمالها على الشكل الذي يروق لهما ويحقق مصالحهما
١٠٥	١٣٠	(١) طلب صرف العلاوة الدورية السنوية هو في ذاته طلب تقرير مبدأ الكادر .
		(٢) العلاوة تمنح حسب نشاط العامل واجتهاده ولا يجوز إلزام المؤسسة بوضع نظام ثابت لها
١٠٦	١٣١	المؤسسة بوضع نظام ثابت لها

صفحة	مبدأ	
		إلزام رب العمل بوضع كادر يتنافى مع طبيعة عمل المؤسسات
١٠٦	١٣٢	التجارية والصناعية الخاضعة للمنافسة
١٠٧	١٣٣	لالمحل لمساواة المستخدمين بالعمال من حيث وضع كادر لهم ...
		لايجوز لهيئة التحكيم التدخل في نظام العلاوات ... لأن هذه
		تعتبر منحة يقدرها رب العمل حسب الدخل وإنتاج
١٠٨	١٣٤	العامل وكفاءته
		(١) لايجوز تنفيذ الكادر المتفق عليه بين العمال والشركة
		بأثر رجعى طالما أنه لم يرد لهذا الأثر ذكر بالاتفاق
		المذكور .
		(٢) إذا كان أجر العامل يقل عما هو وأراد بالكادر فلا بد
١٠٨	١٣٥	من رفعه إليه . وإذا كان يزيد عنه فلا محل لإنقصاه ...
		لائحة الجزاءات الواجبة قانوناً لا تشمل لائحة الغرامات الخاصة
١١٠	١٣٦	بعبوب المهنة
		وعد الشركة بدراسة مشروع الكادر لايلزمها بعمل
١١٠	١٣٧	هذا الكادر
		العلاوات الدورية والمنح السنوية والملايس أمرها متروك
		لتقدير رب العمل حسب ظروف العمل والحالة
١١٠	١٣٨	الاقتصادية

الباب الرابع

في الرعاية الطبية والإصابات

صفحة	مبدأ	
١١٥	١٣٩	المساواة بين عمال الفروع في الرعاية الطبية
		لا محل لإنشاء مستشفى أو مجموعة صحية إذا كانت الشركة قد
١١٦	١٤٠	وفرت وسائل الإسعاف الطبية في المنشأة
		المؤسسة ملزمة بتوفير وسائل العلاج الواردة بالمادة ٢٨ متبعة
		في ذلك الطرق والأوضاع التي حددها وزير الشؤون
١١٧	١٤١	الاجتماعية
		إذا كان رب العمل يخصص طبيباً لعماله في ظل القانون القديم
		فلا يستطيع التحلل من ذلك بعد صدور القانون الجديد
١١٧	١٤٢	بحجة أن عدد العمال قد انخفض إلى ما دون المائة ...
		في حالة مرض العامل ، رفض طلب التوجه مباشرة إلى
١١٨	١٤٣	طبيب بدلا من اتباع تعليمات الشركة في هذا الخصوص
١١٩	١٤٤	حق العمال في الرعاية الطبية
		إذا كانت الشكوى مقدمة أصلا من بعض العمال فلا يجوز
		للتقاية أن تضيف إليهم آخرين أثناء نظر النزاع حتى
		يبلغون عدداً معيناً يسمح بفرض الرعاية الطبية على
١١٩	١٤٥	المؤسسة
		لا يجوز صرف إعانة مالية عند وفاة العامل إلا في حدود
١٢٠	١٤٦	القانون

صفحة	مبدأ	
		حق العامل المصاب — الذى تتطلب إصابته التردد على المستشفى أو طبيب الشركة للعلاج — فى أجور
١٢٠	١٤٧	المواصلات العادية
		لا يجوز التمسك بالقانون رقم ٨٩ سنة ١٩٥٠ (بشأن إصابات
٢٢١	١٤٨	العمال) بعد مضى سنة من تاريخ الإصابة
		(١) امتناع رب العمل عن تسليم التعويض لورثة عامل متوفى نتيجة إصابته أثناء وسبب العمل .
		(٢) مسؤولية صاحب العمل فى هذه الحالة قانونية وليست عاقابية أو تقصيرية .
		(٣) الفرق بين الخطأ الفاحش من جانب العامل والسهو
١٢١	١٤٩	وعدم الانتباه

الباب الخاص

فى الفصل من الخدمة والتعويض عنه

		عدم جواز الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله كتعويض
١٢٥	١٥٠	عنى عن فصله التعسفى
		إذا اقتصر العامل على طلب التعويض فلا يجوز المحكمة
		أن تقضى من تلقاء نفسها بالمكافأة عن مدة الخدمة
١٢٥	١٥١	ومرتب مهلة الإنذار
		عند تقدير التعويض يجب النظر إلى مدة خدمة العامل وعمره
١٢٥	١٥٢	وكيف بدأ مرتبه وما وصل إليه أخيراً هذا المرتب ...

صفحة	مبدأ	
		اقتراب العامل من الحلقة السابعة من عمره وندرة خلومثل
١٢٦	١٥٣	مركزه الذى كان يشغله مما يرفع من قيمة التعويض
		يعتبر الفصل تعسفياً إذا حصل دون إثبات تهمة الإضراب
١٢٧	١٥٤	أو التحريض عليه بعد إجراء التحقيق فى هذا الشأن
		لابطلان عند مخالفة نص المادة ٣٩ من حيث وجوب ألا تحال
		الدعوى إلى محكمة الموضوع إلا حيث يحكم بوقف قرار
١٢٧	١٥٥	الفصل
		الفصل بسبب الحالة المالية يعتبر فصلاً بلا مبرر إذا استبان
١٢٨	١٥٦	أن الشركة قد عينت بعد ذلك عمالاً جدداً
		إذا تلاعبت الشركة فى أقدمية العمال ثم فصلتهم على أنهم
١٢٨	١٥٧	تحت الاختبار اعتبر هذا مبرراً لإيقاف قرار الفصل
		إذا كانت لأئحة الجزاءات تنص على خصم أيام من أجر العامل
		إذا ارتسكب مخالفة ... وارتسكب العامل هذه المخالفة
		فلا يجوز للشركة أن تفصله وإلا اعتبر فصلها بلا مبرر ..
١٢٩	١٥٨	واستحق عنه التعويض .
		(١) خسارة الشركة لا تبرر الفصل
		(٢) التقدم فى السن لا يصبح سبباً للفصل لأن العبرة بقدرة
١٣٠	١٥٩	العامل على العمل المكلف به .
		إذا ادعى العامل أن فصله كان لمجرد مطالبته بحقه ولم يحضر
		رب العمل رغم التأجيلات اعتبر أن فى هذا التخلف تسليم
١٣١	١٦٠	منه بصحة ما يدعيه العامل ولذلك يعتبر الفصل بلا مبرر

مبدأ	صفحة	
		بلوغ العامل سن الخامسة والستين لا يبرر الفصل إلا إذا اعتبر
١٦١	١٣١	غير لائق للخدمة طبيا
		في إعادة العامل إلى عمله إذا كان فصله بسبب قيامه بعمل من
١٦٢	١٣٢	أعمال النقابة
		(١) فصل الشركة لبعض عمالها في أحد الفروع بحجة تصفية
		هذا الفرع لا يستند إلى القانون .
		(٢) ليس من اختصاص هيئة التحكيم أن تفرض على المؤسسة
١٦٣	١٣٣	اتباع نظام معين في تصريف أمورها
		الفصل بقصد تخفيض المصروفات تفادياً للخسارة لا يعتبر فصلاً
١٦٤	١٣٤	بلا مبرر
		(١) إذا كان الفصل لاعتبارات اقتصادية أو إدارية أو تنظيمية
		فإنه يعتبر فصلاً بمرر .
١٦٥	١٣٤	(٢) العامل هو المكلف بإثبات إن الفصل وقع تعسفياً
		توقيع العامل على المخالصة النهائية باستلام جميع استحقاقاته
		تحت تهديد رب العمل بإبلاغ أمر اختلاسه لما في عهده
		إلى النيابة ... لا يجوز له طلب التعويض بمقولة أن
		الفصل قد وقع بلا مبرر ... وإنما الفصل هنا يعتبر بمرر
		طالما ثبت أنه وقع على المخالصة خشية تبليغ الأمر للنيابة
١٦٦	١٣٥	لأنه في هذه الحالة يعتبر مختلساً
		تسكسل العامل عن البحث عن عمل بعد فصله لا ينفي حقه
		في التعويض وإن كان يحد من الضرر الذي أصابه

صفحة	مبدأ	
١٣٦	١٦٧	و بالتالى يخفف من مسئولية الشركة
		غلق الورشة التى يعمل بها العامل لسبب طارئ يعتبر
١٣٦	١٦٨	مبرراً للفصل
١٣٧	١٦٩	فى إعادة العامل إلى عمله إذا ثبت أن فصله مكوناً لجريمة
		الحظر الوارد بعجز المادة ٤٥ إنما قصد به عدم حرمان العامل
		من أجره فى مدة المرض ولا يمكن أن ينصرف إلى أن
١٣٨	١٧٠	الفسخ الحاصل أثناء المرض يعتبر فصلاً بلا مبرر
		(١) فى حالة الحكم بالبراءة فى جنحة مرفوعة ضد العامل —
		يجب إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً
		طبقاً للمادة ٣٠ من قانون عقد العمل الفردى .
		(٢) يجب على العامل أن يقدم طلبه إلى مدير مكتب العمل
		خلال أسبوع بعد صيرورة الحكم نهائياً حائزاً لقوة
		الشيء المحكوم فيه — أى بعد انتهاء ميعاد الثلاثين يوماً
١٣٨	١٧١	الذى يجوز للنيابة فى خلاله استئناف الحكم
		فوات الميعاد المنصوص عليه فى المادة ٣٩ مكرر لا يمنع العامل
١٤٠	١٧٢	من الالتجاء للمحكمة العادية وطلب إعادته للعمل
		إذا أخطأ العامل رغم ما بذله فى أداء عمله من عناية . . . فإن
١٤٠	١٧٣	هذا لا يعتبر خطأ جسيماً
		إذا عرضت الشركة فى خطاب الفصل على العامل المكافأة
		وبدل الإنذار . . . فإن هذا يعتبر تسليماً منها بأن خطأ
١٤١	١٧٤	العامل لا يصل إلى حد الإخلال بالتزاماته الجوهرية

صفحة	مبدأ
١٤١	١٧٥ رب العمل هو الملتزم بإثبات الحق الذي يدعيه في فصل العامل (١) فصل العامل للمرض الطويل والعجز عن العمل يعتبر فصلاً بمبرر . (٢) المؤسسة غير ملزمة بتشغيل العامل المريض في عمل أخف مما كان متفقاً عليه ١٤٢ ١٧٦
١٤٢	١٧٧ عدم الثقة في أداء عمل العامل وقيام الشبهة حول اسمه تكفي مبرراً لفصله حتى مع عدم توافر إحدى حالات المادة ٤٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ١٤٢ ١٧٧
١٤٣	١٧٨ إذا فصل العامل طبقاً للأئحة الجزاءات المعتمدة اعتبر الفصل بمبرر

الباب السادس

في الفسخ بدون إعلان أو مكافأة أو تعويض

صفحة	مبدأ
١٤٧	١٧٩ إذا أخطأ العامل في اتباع تعليمات العمل رغم تكرار تنبيهه وإنذاره حق فصله دون إعلان أو مكافأة أو تعويض ... (١) لا يصبح مجازاة العامل بالفصل إذا ارتكب خطأ مهنيًا عاديًا . (٢) يصح الفصل إذا تكررت هذه الأخطاء على نحو غير عادي يعرض مصالح الشركة للخطر . (٣) إذا كان الخطأ مما يقع فيه كل عامل فلا يجوز أن يتخذ

صفحة	مبدأ	
١٤٧	١٨٠	من هذا الخطأ سبب للفصل
		كيف يعتبر العامل أنه قد صدر منه اعتداء أو خطأ جسيم
١٤٨	١٨١	حسبما تقضى به المادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردى ...

الباب السابع

فى إيقاف العامل إذا نسبت إليه جريمة

		إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل المتهم إلى المحاكمة
		فلا إلزام على رب العمل بإعادة العامل وإنما لهذا الأخير
١٥٣	١٨٢	أن يطالب بالتعويض على أساس الفصل التعسفى

(١) طبيعة عقد العمل .

(٢) إذا نسبت إلى العامل تهمة السرقة اعتبر العامل موقوفاً حتى الفصل فى صحة هذه التهمة .

		(٣) لا يجوز لرب العمل أن يقطع علاقته القانونية بالعامل نهائياً
١٥٣	١٨٣	قبل إصدار الحكم فيما نسب إلى العامل

		يجب إعادة العامل الموقوف إلى عمله بمجرد الحكم ببراءته
١٥٥	١٨٤	ابتدائياً

(١) إذا حكم ببراءة العامل فيجب إعادته إلى عمله وإلا اعتبر فصله تعسفياً مما يوجب الحكم للعامل بالتعويض .

		(٢) لا يجوز للعامل المطالبة بالتعويض إذا ما اتهمه رب العمل
١٥٥	١٨٥	بالسرقة ثم قضى ببراءته

صفحة	مبدأ	
		(١) إذا فصل العامل فور اتهامه بالشروع في سرقة ولم يعد إلى عمله بعد الحكم ببراءته اعتبر الفصل بلا مبرر .
١٥٦	١٨٦	(٢) في فسخ العقد الغير محدد المدة
		(١) الإيقاف بسبب الاتهام هو إيقاف احتياطي أو إجراء تحفظي وليس بعقوبة .
		(٢) الفصل المؤسس على الاتهام يعتبر استباقاً للحوادث ومخالفة صريحة لنص القانون .
		(٣) إذا صدر الحكم بالبراءة وجب إعادة العامل إلى عمله .
١٥٧	١٨٧	(٤) ليس للعامل المطالبة بأجر عن مدة إيقافه

الباب الثامن

في إعانة الغلاء

صفحة	مبدأ	
		العلاوة الإضافية الممنوحة بجانب إعانة الغلاء لا تعتبر علاوة دورية
١٦١	١٨٨	لا يسقط الحق في علاوة الغلاء بمضي السنة طالما أن هناك مانع أدبي من المطالبة بإعانة الغلاء
١٦١	١٨٩	تعتبر علاوة الغلاء جزءاً متمماً من الأجر الثابت .. ولهذا فهي تضاف للأجر الأصلي عند احتساب المكافأة
١٦١	١٩٠	إذا تأسست الشركة بعد صدور الأمر العسكري رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ وحددت أجور العمال شاملة لإعانة الغلاء

صفحة	مبدأ	
١٦٢	١٩١	فلا يجوز المطالبة بالزيادة فيما بعد
		(١) لا يعفى الشركة من تطبيق الأمر العسكرى رقم ٩٩
		سنة ١٩٥٠ قولها إنها راعت فى تحديد الأجور حالة الغلاء .
		(٢) ليس للشركة أن تحتج بعدم قدرتها المالية عن تحمل فئات
١٦٢	١٩٢	إعانة الغلاء
		لا يجوز طلب استمرار صرف علاوة الغلاء الخاصة بمنطقة
١٦٤	١٩٣	القنال لمن يغادر هذه المنطقة
		طلب صاحب العمل إعفائه من صرف إعانة الغلاء لعماله أمر
١٦٤	١٩٤	يخرج عن اختصاص هيئة التحكيم
		المؤسسات العلمية الخيرية لا تخضع لأحكام الأمر العسكرى
١٦٥	١٩٥	٩٩ سنة ١٩٥٠ الخاص بإعانة غلاء المعيشة
		لا خطأ إذا كان الأجر الثابت دون ضم أعانة الغلاء إليه هو
١٦٦	١٩٦	أساس تقدير المكافأة طالما أن هذا النظام فيه فائدة للعامل .
		إذا حصل الاتفاق على الأجر بعد صدور الأمر ٩٩ سنة ١٩٥٠
١٦٦	١٩٧	فإنه يفترض فيه أنه قد راعى إعانة الغلاء
		تعتبر إعانة الغلاء متعلقة بالنظام العام فلا يجوز التصالح على
١٦٧	١٩٨	نزول العامل عن جزء منها
		لا محل للمقارنة بين عمال الشركات وعمال الحكومة من حيث
١٦٨	١٩٩	صرف إعانة غلاء المعيشة بمنطقة القنال
		عدم إلزام رب العمل بصرف إعانة غلاء لعماله الذين يقل
١٦٨	٢٠٠	عدد عن الـ ٥٠ بالنظر إلى حالته المالية

صفحة	مبدأ	
١٦٩	٢٠١	عمال المستشفيات لا تسرى عليهم إعانة الغلاء
٢٠٢	٢٠٢	المعهد العالمى لا يخضع للأمر ٩٩ سنة ١٩٥٠ بشأن إعانة الغلاء.

الباب التاسع

فى تحديد وتنظيم ساعات العمل والأجور الاضافية

		(١) ليس إلزاماً على رب العمل أن يساوى بين عماله وعمال شركة أخرى من حيث إعانة الغلاء .
		(٢) تحويل العمال إلى سلك الشهرية هو من صميم الأعمال التنظيمية الداخلية . ولذا لا يجوز التدخل فيه
١٧٣	٢٠٣	علاوة الغلاء تدخل ضمن الأجر عند حساب المكافأة
١٧٣	٢٠٤	إذا كانت ساعات العمل الجارى عليها عمل الشركة محددة بثمانى ساعات ونصف . فإن أى زيادة بعد ذلك يعتبر عملاً إضافياً إذ هذا لا يتعارض مع القانون الذى جعل الحد الأقصى لساعات العمل تسع ساعات فى اليوم
١٧٣	٢٠٥	طبيعة عمل الموظف تختلف عن طبيعة عمل العامل — لذلك لا يجوز طلب المساواة بينهما فى ساعات العمل
١٧٤	٢٠٦	إلزام رب العمل بأن يعمل على أن يتخلل ساعات العمل اليومى فترة أو أكثر للراحة بحيث لا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية
١٧٥	٢٠٧	

صفحة	مبدأ	
		إذا كانت الشركة قد منحت بعض عمالها تخفيضاً في ساعات العمل الأسبوعية القانونية — فإن هذا لا يخلق لباقي عمالها في الفروع الأخرى حقاً في هذا التخفيض إذا كانت ظروف وطبيعة العمل مختلفة بين الفريقين
١٧٥	٢٠٨	اختلاف طبيعة العمل تكفي لانهيار طلب المساواة بين جميع عمال الشركة من حيث تحديد ساعات العمل
١٧٦	٢٠٩	تقرير حق العمال في الاشتغال تسع ساعات يومياً يتخللها فترة راحة لمدة ساعة وذلك عدا عمال النظافة والحراسة ...
١٧٧	٢١٠	عدم جواز منع عمال الحراسة وعمال النظافة يوم راحة أسبوعية.
١٧٧	٢١١	إذا كانت المؤسسة تلتزم أحكام القانون ٧٢ سنة ١٩٤٦ بشأن تحديد ساعات العمل .. فلا محل للإلزامها بعد ذلك بصرف أجر معين يزيد على الأجر القانوني
١٧٨	٢١٢	ليس لصاحب العمل أن يخفض ساعات العمل إلا بعد الحصول على قرار من الجهة المختصة بذلك
١٧٨	٢١٣	(١) فترة الراحة وتجزئة مدة العمل من الأمور الواجبة على صاحب العمل .
		(٢) إذا كان العمل قد جرى بالمصنع على أن يكون ثمانى ساعات . فلا يجوز لرب العمل الزيادة من هذه الساعات إلا أن يكون العمل إضافياً فيستحق العمال عنه أجراً إضافياً
١٧٩	٢١٤	حق عمال قسم المبيعات بمساواتهم بعمال قسم الإنتاج من حيث ساعات العمل
١٨٠	٢١٥	ساعات العمل

صفحة	مبدأ	
١٨٠	٢١٦	ليس للعامل أن يطالب بأجر مضاعف عن عمله في يوم راحته الأسبوعية
١٨١	٢١٧	الهيئة تقرر حق العمال في أجر الساعة الإضافية بالنسبة التي أقرتها الشركة أمامها
١٨١	٢١٨	عدم جواز المطالبة بتقرير راحة أسبوعية (١) لا يجوز إلزام رب العمل بالاستمرار في تكليف العمال بالقيام بالأعمال الإضافية طالما أنه غير متعسف . (٢) واجب العمال ألا يزيدوا في أعباء الشركة وأن يكونوا متساندين متعاونين معها
١٨١	٢١٩	(١) طالما أن صرف المكافأة عن ساعات العمل الإضافي لم يكن مضطرباً فإنه لا يعتبر جزءاً من الأجر . (٢) صاحب العمل ملزم بتعويض العامل المكلف بعمل لمدة تزيد على ساعات العمل القانونية
١٨٢	٢٢٠	العمال المعينون للحراسة يخرجون عن نطاق تطبيق القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل
١٨٣	٢٢١	(١) أجور ساعات العمل الإضافية حق ثابت للعمال . (٢) اتفاق العمال مع المؤسسة على مطلب معين أمام لجنة التوفيق لا يعني تنازلهم عما يتضمنه هذا الطلب
١٨٣	٢٢٢	للشركة مطلق الحرية في تنظيم مواعيد العمل مادامت لا تخالف القانون
١٨٤	٢٢٣	طالما أن أيام العمل في الشهر غير ثابتة التحديد فلا يصح القول بأن الشركة قصدت أخيراً إلى إنقاص الأجرة

صفحة	مبدأ	
١٨٥	٢٢٤	 بخفض أيام العمل
		يجب محاسبة العامل على ما يشتغله من أعمال إضافية بشرط أن تحتسب أجرة الساعة بواقع ساعة وربع شاملة لإعانة
١٨٦	٢٢٥	 الغلاء
		تحديد ساعات العمل وأوقات الراحة من صميم التنظيم الداخلي للمؤسسة طالما أنه في حدود القانون
١٨٦	٢٢٦	 للشركة مطلق الحرية من حيث نظام العمل ... وبالأخص
١٨٧	٢٢٧	 تحديد مواعيد فترات العمل صيفاً وشتاء
		هل تعتبر ساعات العمل الزائدة على الساعات التي جرى العمل عليها ساعات إضافية أم تدخل ضمن التسع ساعات
١٨٨	٢٢٨	 المقررة قانوناً
		هيئة التحكيم تهيب بأصحاب الأعمال بجعل ساعات العمل في شهر رمضان سبع ساعات عطفاً منهم على عمالهم ولو
١٨٨	٢٢٩	 أدى هذا إلى خصم أجر الساعة المطلوب إنقاصها
		لا يجوز لهيئة التحكيم التدخل بإلزام رب العمل بزيادة عدد العمال بمقولة إن العمل فوق طاقة العمال المشتغلين به ...
١٨٩	٢٣٠	 لا يمكن إلزام الشركة بمنح كل عمالها راحة أسبوعية في يوم واحد
١٨٩	٢٣١	 رفض طلب جعل الراحة نصف ساعة يومياً بدلاً من ساعة ..
١٩٠	٢٣٢	 تنظيم داخلي للعمل لا يجوز التدخل فيه
		ظروف الملاحة وطبيعة عمل البحارة تجعل من المتعذر تحديد ساعات العمل وأوقات الراحة
١٩٠	٢٣٣	

صفحة	مبدأ	
١٩١	٢٣٤	منح العمال والموظفين أجر عن ساعة العمل الإضافية بواقع ١٢٥ ٪ من الأجر الشامل
١٩١	٢٣٥	احتساب الأجر الإضافي مضافاً إليه إعانة الغلاء
١٩٢	٢٣٦	الخفيف لا يخضع للقانون رقم ٧٢ سنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل

الباب العاشر

في مجال وأركان وإثبات عقد العمل

صفحة	مبدأ	
١٩٥	٢٣٧	متى يعتبر سائق السيارة بالعمولة خاضعاً للقانون عقد العمل الفردى
١٩٥	٢٣٨	في تفسير قوانين العمل
١٩٧	٢٣٩	في إثبات الأجر
١٩٧	٢٤٠	رجل الدين يخضع لأحكام قانون العمل إذا أدى وظيفته مقابل أجر
١٩٧	٢٤١	المدرسون بالمدارس الأهلية يخضعون لأحكام عقد العمل
١٩٧	٢٤٢	مستخدم الحكومة الخارج عن الهيئة تسرى عليه قواعد قانون عقد العمل الفردى
١٩٨	٢٤٣	يخضع مستخدم الحكومة لقانون عقد العمل إذا لم يكن في عداد الفريق الدائم بحكم قوانين الاستخدام
١٩٩	٢٤٤	الخروج السينمائي يخرج عن نطاق قانون عقد العمل

صفحة	مبدأ	
		الطالب بمدرسة التريض لا يخضع لقانون عقد العمل ولو تقاضى
١٩٩	٢٤٥	 مساعدة مالية
٢٠٠	٢٤٦	 الإدارة والإشراف أهم ما يميز به عقد العمل
٢٠٠	٢٤٧	 موظفو بنك التسليف يشملهم قانون عقد العمل بأحكامه ...
٢٠٠	٢٤٨	 الطبيب الذى يتعاقد مع إدارة مستشفى (أهلى) على الاشتغال فيه مدة معينة بأجر محدد يخضع لقانون عقد العمل ...
٢٠١	٢٤٩	 من يعمل فى نادى خاص ليست له أغراض تجارية يعتبر فى حكم خدم المنازل الخصوصيين
٢٠١	٢٥٠	 سابق التاكسى الذى يأخذ نسبة من الأرباح كأجر يخضع لأحكام عقد العمل
٢٠٢	٢٥١	 العلاقة القائمة بين الباعة السريحة وشركات البترول هى علاقة عمل وليست علاقة منتج بتاجر
٢٠٣	٢٥٢	 إذا نص فى العقد على أن تكون الحاسبة على أساس معين فلا يستطيع رب العمل التحلل من ذلك إلا إذا فسخ العقد بالتراضى أو بالتقاضى
٢٠٤	٢٥٣	 الفراش الذى يعمل فى المطبعة لحساب رب العمل وتحت إشرافه أو إدارته . . يعتبر عاملاً وليس خادماً
٢٠٤	٢٥٤	 الحكمة واحدة بالنسبة للخادم وبواب العمارة فى عدم إخضاعها لقانون عقد العمل

صفحة	مبدأ	
٢٠٥	٢٥٥	البواب في المسكن الخاص يأخذ حكم خادم المنزل
٢٠٥	٢٥٦	خادم البنسيون يعتبر عاملا وليس خادما
٢٠٥	٢٥٧	التومرجى ليس في حكم الخدم
		عمال وموظفي الجمعيات التعاونية التي تشتغل بالتجارة يخضعون
٢٠٥	٢٥٨	لقانون عقد العمل الفردى
		شروط تطبيق الاستثناء الوارد في الفقرة (١) من المادة الأولى
٢٠٦	٢٥٩	بشأن الأعمال العرضية
		من يعمل بالسكنية لا يعتبر عاملا بالمعنى المقصود في قانون
٢٠٦	٢٦٠	عقد العمل
		قيام فراش معهد بأداء خدمات منزلية لمالك المعهد لا يحرمه
٢٠٧	٢٦١	من كفالة قانون عقد العمل
		من يعمل في المؤسسات العامة والجمال الخاصة كمكاتب المحامين
٢٠٧	٢٦٢	وعيادات الأطباء بعيد عن الوصف الخاص بخدم المنازل

الباب الحادى عشر

في الاختصاص والتقدم والدفع

(١) هيئة التحكيم هي المختصة بالفصل في المنازعات الجماعية سواء نشأت عن اتفاق مكتوب أو شفوى .

صفحة	مبدأ	
		(٢) وهى المختصة أيضاً بتقرير بطلان هذا الاتفاق المطعون فيه .
		(٣) الاتفاق الحاصل بين الشركة وعاملها أمام مكتب العمل
٢١١	٢٦٣	لا يعتبر سبقاً للفصل فى النزاع
٢١٢	٢٦٤	فى الدفع ببطلان الإجراءات
		فى النقابة المهنية والنقابة الخاصة . . واختصاص هيئة التحكيم
٢١٣	٢٦٥	حيال مطالب عمال تمثلهم النقابتان
		طلب عدم تعيين عمال جدد بالوظائف الشاغرة يعتبر تدخلاً
٣١٤	٢٦٦	فى الإدارة . وهذا ما لا تختص به هيئة التحكيم
		إذا لم يكن هناك مبرر للتدخل فى نظم المؤسسة القائمة فلا محل
٢١٤	٢٦٧	للبحث فى حالتها المالية
		إعادة العمال الفصولين هو نزاع فردى يخرج عن اختصاص
٢١٥	٢٦٨	هيئة التحكيم
		لا تأخير لإمضاء سكرتير النقابة على الطلب طالما أنه موقع
٢١٥	٢٦٩	عليه من رئيسها
		طالما لم يحصل اتفاق أو يصدر قرار من المؤسسة بأن عمال المقاول
		من الباطن هم عمال لديها ... فلا يصح لنقابة عمال هذه
٢١٦	٢٧٠	المؤسسة تمثيل عمال هذا المقاول
		عدم اختصاص هيئة التحكيم بالنزاع القائم بين العمال
		والشركة التى كانوا يعملون بها قبل نقل التزامها إلى
٢١٧	٢٧١	شركة أخرى

صفحة	مبدأ	
٢١٨	٢٧٢	لا يجوز التقدم أمام هيئة التحكيم بطلبات جديدة لم يسبق عرضها على مكتب العمل
٢١٩	٢٧٣	يعتبر الطلب غير مقبول شكلاً إذا كان موقعاً عليه من محام عن رئيس النقابة بدلاً من هذا الأخير
٢١٩	٢٧٤	التنفيذ لا يدخل في اختصاص هيئة التحكيم التي أصدرت القرار وإنما هو من اختصاص جهات أخرى أشار إليها القانون ٣١٨ سنة ١٩٥٢
٢٢٠	٢٧٥	المؤجر (صاحب المصنع) مسئول بالتضامن مع المستأجر في الوفاء بجميع طلبات العمال
٢٢٠	٢٧٦	في فردية الجزاء وجماعية الجزاء . واختصاص هيئة التحكيم في هذا الصدد
٢٢٢	٢٧٧	رأى مكتب العمل ليس قاطعاً ولا تنقيدياً به لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم
٢٢٣	٢٧٨	هيئة التحكيم غير مختصة ببحث مخالفة الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ أو توقيع الجزاء عن هذه المخالفة
٢٢٣	٢٧٩	هيئة التحكيم غير مختصة بالنظر في النزاع حول تنفيذ أحد قراراتها
٢٢٤	٢٨٠	الاختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها المركز الرئيسي للشركة

مبدأ	صفحة
(١) رفض الدفع بعدم القبول لأن الخصم احتكم إلى قانون التوفيق والتحكيم .	٢٢٤
(٢) هيئة التحكيم هي المختصة بتفسير القرار الصادر منها .	٢٨١
(٣) اختلاف السبب يؤدي إلى رفض الدفع بسبق الفصل في النزاع	٢٢٤
(١) روح المشرع العمالي تنم على إلباس كل نزاع حول العمل وشروطه صفة الإستعجال . وهذا هو مناط اختصاص هيئة التحكيم .	٢٨٢
(٢) بدل الانتقال يعتبر جزءاً من الأجر	٢٢٥
لا يجوز التقدم أمام هيئة التحكيم بطلبات جديدة لم يسبق ذكرها في الشكوى وبالتالي لم تعرض على مكتب العمل .	٢٨٣
إذا كان النص صريحاً التزمت به هيئة التحكيم بما لا يجوز لها أن تعدل عنه إلى العرف أو إلى قواعد العدالة	٢٨٤
هيئة التحكيم هي الرقابة على تطبيق أحكام قانون عقد العمل الفردي تقرر ما ينطبق منه على النزاع المطروح أمامها	٢٨٥
متى يعتبر خروج العمال من العمل منهياً للنزاع	٢٨٦
لا يجوز إحالة النزاع مباشرة إلى هيئة التحكيم باتفاق الطرفين إلا إذا استنفد مكتب العمل جهده في تسوية النزاع ودياً	٢٨٧

صفحة	مبدأ	
		متى يصح الدفع بالبطلان لحضور محام عن النقابة أمام مكتب
٢٢٩	٢٨٨	العمل
		تطبيق نصوص الأمر العسكري ٩٩ سنة ١٩٥٠ من صميم
		اختصاص هيئة التحكيم مادامت في حدود التطبيق
٢٢٩	٢٨٩	العام
		رفض طلب تدخل النقابة المهنية أمام هيئة التحكيم طالما أن
٢٣٠	٢٩٠	نقابة المؤسسة هي التي تولت النزاع من أول مراحلها ...
		هيئة التحكيم غير مختصة بنظر النزاع حول صحة تطبيق رب
		العمل للأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن علاوة
٢٣٠	٢٩١	الغلاء
		الاتصال الحاصل بين رئيس النقابة والشركة بصدد نزاع معين
٢٣١	٢٩٢	يكفي لاعتباره محاولة لتسوية النزاع ودياً
		فسخ عقد العمل أو فصل ممثل العمال أو النقابة لا يؤثر في
٢٣٢	٢٩٣	اختصاص هيئة التحكيم بنظر النزاع المعروض عليها ...
		هل تختص هيئة التحكيم بتعديل الأجر أم أنه يخضع للاتفاق
٢٣٢	٢٩٤	المبرم بين العامل وصاحب العمل
		هيئة التحكيم غير مختصة بنظر طلب صاحب العمل إعفائه من
٢٣٣	٢٩٥	صرف إعانة الغلاء لعماله
٢٣٣	٢٩٦	لا يجوز المطالبة بإعادة عامل مفصول أمام هيئة التحكيم ...

صفحة	مبدأ	
		تقديم مطالب العمال بمعرفة سكرتير النقابة يعتبر تقديمًا من
٢٣٣	٢٩٧	غير ذى صفة
٢٣٤	٢٩٨	صفة الجماعية يجب توافرها في جميع مراحل النزاع
		إذا كانت هناك نقابة فلا بد من تقديم الطلب باسمها ولا عبرة
		بما قيل بأن هناك نزاع بين العمال والنقابة أو أن رئيس
٢٣٥	٢٩٩	النقابة قد تقاعس عن التقدم بالطلب
		هيئة التحكيم هي المختصة طالما أن هناك إدارة وإشراف من
		صاحب العمل .. ولا عبرة بما قيل بأن العلاقة منقطعة
		بين العمال ورب العمل لوجود متعهد توريد عمال مسئول
٢٣٦	٣٠٠	أمامهم مباشرة
		ليس من اختصاص هيئة التحكيم الفصل في النزاع حول
		مخالفة المؤسسة لتطبيق الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة
٢٣٧	٣٠١	١٩٥٠ انخاص بعلاوة الغلاء
		(١) المحاكم الجنائية هي المختصة عندما تخالف الشركة أحكام
		الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن علاوة الغلاء.
٢٣٨	٣٠٢	(٢) الأجرة دائماً محل اتفاق بين رب العمل وعماله
٢٣٩	٣٠٣	المحاكم الجزئية تختص استثناء بنظر دعاوى المطالبة بالأجور .
٢٣٩	٣٠٤	المحاكم الجزئية هي المختصة بنظر دعاوى المطالبة بعلاوة الغلاء .
		المحكمة الجنائية هي المختصة بالحكم بفروق علاوة الغلاء
٢٤٠	٣٠٥	لمستحقها

صفحة	مبدأ	
		(١) إذا كانت الهيئة قررت تحسين المساكن فهذا لا يعنى أنه سبق للفصل فى طلب بناء المساكن .
		(٢) إذا كانت الهيئة قد قررت رفض طلب صرف ثلاثة وجبات بدلا من وجبة واحدة — فإن هذا لا يعنى سبق للفصل فى طلب تطبيق قرار وزير الشؤون الاجتماعية الصادر فى ديسمبر سنة ١٩٥٣ بشأن تعيين أصناف الطعام التى تصرف فى كل وجبة
٢٤١	٣٠٦	
		النزاع بين الشركة والعمال حول عضويتهم فى الصندوق الطبى الذى تهيمن عليه الشركة يدخل فى اختصاص هيئة التحكيم
٢٤٢	٣٠٧	
		ليس لهيئة التحكيم التدخل فى التنظيم الداخلى للمؤسسة طالما أنه لم يترتب عليه ضرر بالعامل أو خسة فى أجره
٢٤٣	٣٠٨	
		إذا كان النزاع فردياً (ولومع تعدد الشاكين) فإنه يخرج عن اختصاص هيئة التحكيم
٢٤٤	٣٠٩	
		الفصل فى إعانة الغلاء من اختصاص المحكمة المدنية بجانب محكمة الجناح
٢٤٥	٣١٠	
		هيئات التوفيق والتحكيم هى هيئات إدارية ومن ثم فإن قراراتها تعتبر إدارية يجوز الطعن فيها أمام القضاء الإدارى بالإلغاء
٢٤٥	٣١١	
٢٤٦	٣١٢	هيئة التحكيم غير مختصة بالخلاف حول سبب فصل العامل

صفحة	مبدأ	
٢٤٦	٣١٣	في الدفع بسبق الفصل في النزاع
٢٤٨	٣١٤	سكوت العامل عن المطالبة بحقه يعد منه إقراراً بالوضع القائم.
٢٤٨	٣١٥	الحق المكتسب يزول إذا مضت عليه مدة طويلة دون المطالبة به
٢٤٩	٣١٦	الدفع بالتقادم يصح التمسك به في أية حالة عليها الدعوى ولو لأول مرة أمام الاستئناف

الباب الثاني عشر

في العامل تحت الاختبار

٢٥٣	٣١٧	رب العمل مسئول عن فصل العامل أثناء فترة الاختبار إذا انحرف في فصله هذا عن السلوك المألوف للشخص العادي.
٢٥٤	٣١٨	حق للمستخدمين المنتدبين لأعمال كتابية في التثبيت بعد انقضاء فترة الاختبار طبقاً لأحكام كادرهم
٢٥٤	٣١٩	فسخ عقد العمل تحت الاختبار
٢٥٥	٣٢٠	يجوز لصاحب العمل الاتفاق على شروط العمل وقيمة الأجر بعد فترة الاختبار

الباب الثالث عشر

في نقابات العمال

٢٥٩	٣٢١	إذا سقط التزام الشركة فإن هذا لا يعني انقضاء صفة نقابة عمالها
-----	-----	---

صفحة	مبدأ	
		قبول أعضاء النقابة للحكم الابتدائي لا يعتبر قبولا لرئيسها
٢٥٩	٣٢٢	الذى له حق رفع الاستئناف عنه
		إذا حصل الاعتراض على تكوين مجلس إدارة النقابة ولم تستجب له النقابة ولم يرفع الأمر إلى المحكمة المختصة
٢٦٠	٣٢٣	لتفصل فيه — فإن الانتخاب يظل صحيحاً
		الدفع بسقوط عضوية ممثلي النقابة لفصلهم مرتبط بتبين السبب الحقيقي لهذا الفصل . . . وهذا البحث من اختصاص
٢٦١	٣٢٤	هيئة التحكيم
		يظل انتخاب العامل عضواً في مجلس إدارة النقابة صحيحاً حتى يصدر حكم بإقرار الاعتراض على صحة الانتخاب .
٢٦١	٣٢٥	
		المحكمة المختصة بنظر موضوع طلب حل النقابة هي المحكمة الابتدائية بما لها من سلطة قضائية — فلا يختص بنظر
٢٦٢	٣٢٦	هذا الطلب رئيس هذه المحكمة بصفته الولائية
		عدم قبول الطلب شكلاً لرفعه من المحامي الموكل عن رئيس
٢٦٢	٣٢٧	النقابة
		(١) طالما أن اتفاق رئيس النقابة مع الشركة كان معلقاً على إجازة مجلس إدارة الأخيرة فإنه لا يعتبر نهائياً .
		(٢) وحتى على فرض أن هذا الاتفاق غير معلق على تلك
٢٦٣	٣٢٨	الإجازة فإن النقابة لا تسأل إلا بعد تجريد العمال

صفحة	مبدأ	
		إخطار الشركة بطلبات العمال وعدم الوصول إلى التسوية
		يعتبر كافياً لترتيب حق العمال في رفع شكواهم والالتجاء
٢٦٥	٣٢٩	إلى الجهات المختصة
		فصل رئيس النقابة من العمل أثناء فترة تكوين النقابة لايحول
٢٦٥	٣٣٠	دون تمثيله للعمال أمام لجان التوفيق وهيئات التحكيم ...
		تقدم استعجال من سكرتير النقابة لايجعل الطلب مرفوعاً
		من غير ذي صفة طالما ثبت أن الشكوى مقدمة أصلاً
٢٦٧	٣٣١	من رئيس النقابة

الباب الرابع عشر

في نقل العامل

صفحة	مبدأ	
		النقل من درجة أعلى إلى درجة أقل دون مبرر يستوجب
٢٧١	٣٣٢	التعويض
		لايجوز إلزام رب العمل بنقل العمال من سلك اليومية إلى سلك
٢٧٢	٣٣٣	الشهرية
		إذا كان في نقل العامل (من عامل إنتاج إلى عامل احتياطي)
		تخفيض في الأجر — وجب على رب العمل رغم هذا
		النقل دفع الأجر الذي كان يتقاضاه العامل من قبل
٢٧٣	٣٣٤	باعتباره عامل إنتاج

صفحة	مبدأ	
٢٧٤	٣٣٥	لا يمكن وضع قاعدة عامة بعدم جواز نقل العامل من العمل الذي عين فيه إلى عمل آخر
		(١) حق الشركة في تنظيم أعمالها يبيح لها تشغيل العامل في أى عمل مناسب وفي أى جهة إذا كان في هذا ضرورة لحسن سير العمل .
٢٧٤	٣٣٦	(٢) إذا أساءت الشركة استعمال هذا الحق وجب مساءلتها عن مدى هذه الإساءة
٢٧٥	٣٣٧	صاحب العمل يتمتع بحرية واسعة في نقل العامل من عمل إلى آخر
٢٧٦	٣٣٨	الشركة هي صاحبة الرأي الأول والأخير في نقل العامل من مكان لآخر تبعاً لمقتضيات العمل وظروفه
٢٧٦	٣٣٩	لا يجوز تشغيل العامل في عمل غير المتفق عليه إلا استثناء ...

الباب الخامس عشر

في العقد بين رب العمل والمقاول

صفحة	مبدأ	
٢٧٩	٣٤٠	يجب التسوية بين عمال صاحب العمل وعمال المقاول من الباطن — والمسئولية تضامنية بين هذين الأخيرين حتى لو كانت هناك إتفاقية بينهما تستبعد هذه المساواة وذلك التضامن

صفحة	مبدأ	
		الاتفاق بين رب العمل والمقاول لا يجوز لأولهما تخفيض أجور العمال لمخالفة هذا العمل لأحكام قانون عقد العمل
٢٧٩	٣٤١	الفردى
٢٨٠	٣٤٢	يجب التسوية بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل
٢٨١	٣٤٣	المقاولون مسئولون عن سلامة عمالهم
		لا يعتبر مقاولا من يعمل على آلاته ويشارك في مصاريف التكلفة ويتحمل ثمن بعض الخامات متى قامت ظروف تدل على قيام اتفاق على صفة الشخص بأنه عامل
٢٨٢	٣٤٤	تعديل نص المادة ١٥ يعتبر مفسراً للنص القديم ولهذا فإن التعديل يسرى على العقود اللاحقة والعقود السابقة حتى
٢٨٢	٣٤٥	٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢
		لا يمكن إلزام الشركة بالامتناع عن أن تعهد ببعض أعمالها إلى مقاولين وإنما يجب ألا يكون في هذا التكليف إضرار بصالح العمال الأصليين
٢٨٣	٣٤٦	إدخال صاحب العمل لنظام المقاولين لا يخل بحق العمال في أجازات المواسم والأعياد
٢٨٤	٣٤٧	لا يجوز للمؤسسة أن تسند أعمالها الأصلية إلى مقاولين طبقاً لما يبين لها القانون رقم ٣١٧ سنة ٥٢ في شأن عقد العمل الفردى إذا ما أدى ذلك إلى إخراج العمال أو الإضرار بالمرکز القانونى المكتسب لهم
٢٨٥	٣٤٨	

الباب السادس عشر

في الغرامات

صفحة	مبدأ
٢٨٩	٣٤٩ المؤسسة غير ملزمة بإيداع أموال الغرامات في صندوق خاص
٢٨٩	٣٥٠ لا يجوز للعمال مطالبة رب العمل بصرف أموال الغرامات في ناحية معينة إلا بعد موافقة اللجنة المختصة بذلك
٢٩٠	٣٥١ جواز صرف متجمد الغرامات للعمال
٢٩٠	٣٥٢ ليس لهيئة التحكيم أن تقرر طريقة معينة تنفق فيها أموال الغرامات

الباب السابع عشر

في التجنيد والاحتفاظ بالوظيفة

٢٩٥	٣٥٣	المعاملة
		(١) القانون ٢٢٦ سنة ٥١ والمرسوم بقانون ٣١٧ سنة ٥٢ فيما يختص بإعادة العمال بعد تأدية الخدمة العسكرية ليس لهما أثر رجعي .
		(٢) تسجيل وعد الشركة بإعادة هؤلاء العمال عند خلو أماكن لهم
٢٩٥	٣٥٤	أماكن لهم

صفحة	مبدأ	
٢٩٦	٣٥٥	الاحتفاظ بالوظيفة قاصر على حالة المجندين وليس على من يصدر بشأنهم أمر تكليف

الباب الثامن عشر

في المكافآت عن مدة الخدمة

٣٠١	٣٥٦	حق العمال في صرف مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الأخير مضافاً إليه إعانة غلاء المعيشة
٣٠١	٣٥٧	كون للمكافأة عن مدة الخدمة وبدل الإنذار قد حددت قيمتهما جزافاً من الشارع وجعلهما من استحقاق العامل فإن هذا لا يفي عن المطالبة بهما صراحة
٣٠٢	٣٥٨	ليس للعامل الذي أمضى في الخدمة ٢٥ سنة الحق في أخذ معاش بعد صرف المكافأة القانونية
٣٠٣	٣٥٩	إندماج الشركة في أخرى وتكوين شركة من نوع خاص لا يمنع من احتساب مكافأة العامل عن مدة خدمته في الشركتين
٣٠٤	٣٦٠	لا يجوز للمحكمة أن تقضى بالمكافأة وبدل الإنذار من تلقاء نفسها دون أن يطلبها العامل
٣٠٥	٣٦١	عدم الأخذ بالتحقيق الإداري الذي تجريه الشركة دون سؤال العامل المفصول فيه

صفحة	مبدأ	
٣٠٥	٣٦٢	ضم مدة الخدمة السابقة مع إلزام العامل برد ما قبضه من مكافأة
٣٠٧	٣٦٣	رفض طلب إيداع مكافآت مدة الخدمة أولاً بأول في أحد البنوك
٣٠٧	٣٦٤	النزاع حول كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة هو نزاع فردى موقوف بوقت خروج العامل من الخدمة — ولذا لا تختص به هيئة التحكيم
٣٠٨	٣٦٥	إذا رفض العامل قبول عمل خلافاً لما كان يقوم به نظراً لتقدمه في السن ولضعف صحته فإن هذا لا يعتبر فسخاً منه للعقد وإنما يعتبر إنهاء له . . . وبذلك لا يحرم من المكافأة

الباب التاسع عشر

في صرف بدل السكن والملبس والأكل والنقل

صفحة	مبدأ	
٣١١	٣٦٦	في صرف ملابس العمال (الفراشين والسفرجية) أسوة بزملائهم مع اختلاف طبيعة العمل (في فندق)
٣١١	٣٦٧	مساواة العمال والعاملات في نوع الطعام الذي تقدمه المؤسسة .
٣١١	٣٦٨	عدم جواز صرف ثمن الطعام للعمال في حالة قيامهم بالأجازه .

صفحة	مبدأ	
		رفض طلب إنشاء استراحة وكائنتين على أساس أن المصنع
٣١٢	٣٦٩	يقع في منطقة آهلة بالسكان
		تقرير حق عمال قسم النقش والدوكو في صرف وجبة من اللبن
٣١٢	٣٧٠	في الميعاد الذي تقرره الشركة
		حق العمال في أن تنشئ لهم الشركة حمامات مع إصلاح
٣١٣	٣٧١	دورات المياه وصرف الملابس .. وقاية للعمال
		(١) رفض طلب صرف الملابس إذا كان العمل لا يتطلبها .
		(٢) رفض طلب صرف غذاء اللبن على أساس أن آلات
٣١٣	٣٧٢	تكيف الهواء لا تحدث ضرراً بصحة العمال
		(١) رفض طلب صرف الملابس إذا كان لا يستند إلى قانون
		أو عرف
٣١٤	٣٧٣	(٢) لاحتل للمساواة بين العمال من حيث صرف وجبات الطعام
		رفض طلب صرف بدل الغذاء إذا لم تكن هناك أضرار
٣١٥	٣٧٤	يراد تغاضيها
		عدم إلزام رب العمل بتقديم وجبات الغذاء للعمال طالما أن
٣١٥	٣٧٥	مكان العمل لا يقع في منطقة بعيدة عن العمران
٣١٦	٣٧٦	في صرف بدل السكن للعمال
		(١) إذا منحت الشركة عملها بعض المميزات السكنية فلا
		تستطيع ردها عنهم

صفحة	مبدأ	
		(٢) يجب المساواة بين العمال في هذه الميزات عند ما تتساوى
٣١٧	٣٧٧	ظروف العمل بالنسبة لهم جميعاً
		ليس هناك التزام قانوني على رب العمل بتوفير المساكن
٣١٧	٣٧٨	لعائلات العمال
		صاحب العمل غير ملزم بتوفير المسكن للعمال إذا كانت منطقة
٣١٧	٣٧٩	العمل ليست واردة بالقانون
٣١٨	٣٨٠	متى يلزم صاحب العمل بتخصيص سيارات لنقل عماله لمقر العمل .
		رب العمل غير ملزم بتوفير الأغذية للعمال إلا إذا كانت المؤسسة
٣١٨	٣٨١	في المناطق البعيدة عن العمران
		رب العمل غير ملزم بدفع أجور انتقال طالما أن المواصلات
٣١٩	٣٨٢	العادية متوفرة
		لا يجوز طلب زيادة الشركة في مقدار مساهمتها في ثمن
٣٢٠	٣٨٣	وجبة الغذاء
		رب العمل غير ملزم بتقديم وجبة طعام في اليوم طالما أن محل
٣٢٠	٣٨٤	العمل غير بعيد عن مناطق العمران
		يعتبر ما يلتزم به رب العمل للعامل من مأكل ومسكن ملحقاتاً
٣٢١	٣٨٥	بالأجر المتفق عليه ويزول بزوال الحق في الأجر
		صاحب العمل غير ملزم بإقامة مطعم في محل عمله طالما أن هذا
٣٢٢	٣٨٦	الأخير يقع في منطقة يتوافر فيها محال بيع الأطعمة ...

صفحة	مبدأ	
		الشركة حرة التصرف في بناء مساكن للعمال وفي التوسعة على عمالها في الأجر وفي المنح حسب حالتها المالية فإذا أقدمت على شيء من هذا فإن في ذلك الدليل القاطع على نجاحها
٣٢٢	٣٨٧	
٣٢٣	٣٨٨	 مجانية صرف الملابس تشمل أجره تفصيلها
		لا التزام على رب العمل في المساواة بين عماله وعمال مؤسسة أخرى من حيث صرف الملابس
٣٢٣	٣٨٩	
		لا يجوز حرمان العمال من ميزة السكن المجاني السابق منحها لهم من الشركة
٣٢٤	٣٩٠	
٣٢٤	٣٩١	 حق عمال المصبغة في صرف ملابس خاصة
		لا يجوز للمؤسسة أن تجبر العمال على لبس زي معين ثم تخصم ثمن هذا الزي من مرتباتهم
٣٢٥	٣٩٢	
		طلما أن المصنع يقرب من إحدى محطات سكك حديد الحكومة المصرية فإن رب العمل غير ملزم بإيجاد طريقة لنقل العمال حتى ولو كانت مواعيد القطارات لا تتفق مع مواعيد العمل
٣٢٦	٣٩٣	
		إذا سلمت الشركة بالتزامها بتحسين وسائل المواصلات فإن هذا يكسب العمال حقاً في طلب تنفيذ هذا الالتزام
٣٢٦	٣٩٤	...
		(١) لا يعتبر اللبن طريقاً للوقاية من مضاعفات المواد الكيميائية في المصبغة لذلك فلا إلزام بصرفه

صفحة	مبدأ	
		(٢) حق العمال في صرف ملابس إذا كانوا يتعرضون
٣٢٧	٣٩٥	لخطر
		حق العمال الذين يعملون في مناطق بعيدة عن العمران في
٣٢٨	٣٩٦	الوجبات الثلاث بأنواع وكميات محددة
		حق العامل في صرف ملابس إذا كانت طبيعة العمل تقتضى
٣٢٩	٣٩٧	مثل هذه الوقاية
		حق مستخدمى اليومية في صرف ملابس للوقاية بالمحان
٣٢٩	٣٩٨	مساواة بمستخدمى الشهرية
		رفض طلب صرف اللبن على أساس أنه لا يعتبر طريقة من
٣٣٠	٣٩٩	طرق الوقاية من مضاعفات المواد الكيماوية بالمصبغة ...
		مهنة سائق السيارة ليست من الأعمال التى تتطلب ملابس
٣٣١	٤٠٠	خاصة يلتزم بها رب العمل
		لا تصرف الملابس إلا للعمال الذين يقومون بأعمال تعرض
٣٣١	٤٠١	ملابسهم للتلوث أو الاستهلاك
		إلزام رب العمل بصرف ملابس الخدمة للعمال الذين يقومون
٣٣٢	٤٠٢	بخدمة الجمهور
		صاحب العمل غير ملزم بتقديم وجبات الغذاء لعماله طالما أن
٣٣٢	٤٠٣	القانون أو العرف لا يلزمانه بذلك
		لا محل للإلزام المؤسسة بوسائل النقل طالما أن وسائل المواصلات
٣٣٣	٤٠٤	العادية ميسورة ونفس المؤسسة تقع على الطريق العام .

صفحة	مبدأ
	لا محل لمساواة عمال وردية النهار بعمال وردية الليل من حيث
٣٣٣	٤٠٥ توفير وسائل المواصلات مادامت هذه متوفرة نهائياً ...
	المؤسسة غير ملزمة بتوفير وسائل المواصلات طالما أنها لم تقع
٣٣٤	٤٠٦ على الخط الحديدي
٣٣٥	٤٠٧ في صرف الملابس الصيفية والملابس الشتوية للسائقين
	في صرف الملابس الشتوية للعمال درءاً لأضرار العمل أخذاً
٣٣٥	٤٠٨ بإقرار مندوب الشركة باللجنة الودية
	حق السائق في صرف بدل الغذاء الذي كانت تصرفه له
٣٣٦	٤٠٩ الشركة في حالة سفره
٣٣٦	٤١٠ العامل يتحمل بأجر مسكنه على قدر ما يتحمل مرتبه
	رفض طلب صرف ملابس إذا كانت طبيعة العمل لا تستلزم
٣٣٧	٤١١ زياً خاصاً
	لا يجوز إلزام الشركة بإنشاء كاتنين في كل مناطق أعمالها
٣٣٧	٤١٢ طالما أنها قريبة من أماكن بيع الأطعمة
	رفض طلب إعداد كراسي يجلس عليها عامل الكنترول
٣٤١	٤١٣ والبلاسيات (بدور السينما)
٣٤١	٤١٤ رفض صرف بدل عجز لموظفي الخزينة
	رفض طلب إبداء ما يوازى نصف المرتبات في خزينة البلدية
٣٤١	٤١٥ أو أحد البنوك

صفحة	مبدأ	
٣٤٢	٤١٦	لا يحق للعمال اختيار ما يحلوهم من نظام سابق أقره قانون أو أوجبه اتفاق وبين نظام لاحق ينظمه قانون آخر .
٣٤٢	٤١٧	لا محل لإلزام الشركة بعدم تشغيل عمال جدد طالما أن هذا الإجراء لا يؤثر على حق العامل القديم
٣٤٣	٤١٨	حق السائقين في المبالغ التي تحصلها منهم الشركة يومياً . وحقهم في محاسبة الشركة عن هذه المبالغ وإلزام الشركة بصرفها لهم في نهاية كل عام أو عند انتهاء خدمة السائق
٣٤٣	٤١٩	تقرير إثبات قبول الشركة أمام لجنة التوفيق بتنظيم العلاج الطبي للمستخدمين والعمال
٣٤٣	٤٢٠	لا يجوز التمسك في نزاع معين بحجية القرار الصادر في نزاع آخر نظراً لاختلاف الموضوع والسبب في كل منهما ...
٣٤٤	٤٢١	للشركة مطلق الحرية من حيث التمييز في المعاملة بين العمال والموظفين
٣٤٥	٤٢٢	لا يجوز إلزام الشركة بتأثيث النادى الخاص بالعمال
٣٤٥	٤٢٣	رفض طلب توصيل نور الكهرباء لمنازل العمال نظراً لضعف مولدات الكهرباء التي تستخدمها الشركة
٣٤٥	٤٢٤	لا يجوز للنقابة الاطلاع على ملف خدمة الموظف المحروم من الترقية أو العلاوة
٣٤٦	٤٢٥	لا رقيب على تصرفات الشركة من حيث اختيار موظفيها الذين ترى إرسالهم في بعثات

صفحة	مبدأ	
٣٤٦	٤٢٦	لا محل لوضع قيود على الشركة في إجراء التعيينات أو التنقلات
٣٤٧	٤٢٧	لا محل لطلب بدل السفر إذا كانت الشركة قد أعدت استراحات مجهزة بمعدات النوم والراحة
٣٤٧	٤٢٨	واجب الشركة العمل على راحة العمال وواجب هؤلاء مساعدة الشركة فيما لا يرهقهم أو يزيد من أعمالهم
٣٤٧	٤٢٩	إقرار الشركة بالقيام بعمل معين ينشئ حقاً للعمال فيه
٣٤٨	٤٣٠	رفض الطلب المستند إلى قرار من لجنة التوفيق إذا لم تقدم صورة منه أو لم يشر إلى رقم النزاع الصادر بصدده
٣٤٨	٤٣١	رفض طلب التعويض عن العطل الكهربي إذا لم يكن المصنع دخل فيه فضلاً عن أنه لم يجر العمل على التعويض عنه
		(١) حق العمال في أن تنشئ لهم الشركة وحدة لحو الأمية بمقرها كوعد الشركة بذلك .
٣٤٩	٤٣٢	(٢) حق العمال في أن تنشئ لهم الشركة دوايب لحفظ ملاصهم كوعد الشركة بذلك
٣٥٠	٤٣٣	المخالصة مبرئة لزمة رب العمل ولو قيل أنها وقعت تحت ضغط الحاجة إلى المال

214 S

طبع بمطابع
دار النشر للجامعات المصرية
٤١ شارع شريف بالقاهرة

COLUMBIA UNIVERSITY LIBRARIES



0072643609

LOOK FOR BARCODE



COLUMBIA UNIVERSITY LIBRARIES

