



الوسيط

في

قانون العمل والتأمينات الإجتماعية

دراسة لقواعد قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

دراسة لقواعد قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات الموحد

رقم 148 لسنة 2019

إعداد

الدكتور

عبدالكريم نصير

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة جنوب الوادي

الدكتور

علي باشا خليفة

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة جنوب الوادي

1444هـ / 2022م

دار النهضة العربية

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

بسم الله الرحمن الرحيم

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

الآية (105) سورة التوبة

بسم الله الرحمن الرحيم

{وَلَا تَقُولَنَّ لِشَيْءٍ إِنِّي فَاعِلٌ ذَٰلِكَ غَدًا (23) إِلَّا أَنْ يَشَاءَ اللَّهُ وَادْكُرْ
رَبَّكَ إِذَا نَسِيتَ وَقُلْ عَسَىٰ أَنْ يَهْدِيَنِي رَّبِّي لِأَقْرَبَ مِنْ هَٰذَا رَشَدًا (24)
سورة الكهف: الآيات 23 - 24}.

مقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام علي أشرف المرسلين، خاتم النبيين ورحمة الله للعالمين، نبينا محمد -صلي الله عليه وسلم-، صاحب الوجه الأنور والجبين الأزهر والقدر العظيم، وعلي آله وصحبه أجمعين ومن تبعه بإحسان إلي يوم الدين ... وبعد تعد مآده قانون العمل علي درجة كبيرة من الأهمية بالنسبة لطلاب وطالبات الدراسات القانونية، وأهميتها لا تقل بحال من الأحوال عن بقية فروع القوانين المختلفة، وهي تشمل علي موضوعات كثيرة متنوعة، ومن الحقائق المسلمة أن القانون هو الوسيلة الفعالة لتنظيم العيش في الجماعة، فهو يسعى إلي استقرار النظام والمحافظة علي أمن واستقرار الأفراد فيها حتي قيل بحق أن الفوضى من صنع الشيطان وأن القانون يعمل في صفوف الملائكة.

بادئ ذي بدء لقد أصدر المشرع المصري تشريعات متكاملة لعلاج المشكلات التي تثيرها علاقات العمل في شتي صورها، فأصدر القانون رقم 91 لسنة 1959، ثم القانون رقم 137 لسنة 1981 وتم إلغاؤه وحل محله القانون رقم 12 لسنة 2003 وتعديلاته بالقانون رقم 90 لسنة 2005 ليساير التطورات والتحويلات الاقتصادية وتبني سياسية الخصخصة وفتح الطريق أمام القطاع الخاص ليكون له الدور البارز في الاقتصاد المصري بعد التخلي عن القطاع العام ودوره في قيادة التنمية.

ومن الأهداف الكبرى التي يحرص علي تحقيقها قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 حماية الطبقة العاملة لأنه 90% من الشعب المصري طبقة عاملة، في مواجهة سيطرة أصحاب الأعمال وتحقيق التقدم الاجتماعي للعامل، والتقدم الاقتصادي للمشروعات، وقد كان من بين أهداف ثورة 25 يناير 2011، عدة مطالب أهمها اجتماعية: تتجلي في تحسين أحوال ورواتب العمال والموظفين والمستخدمين، وتقرير حد أدني للأجور يحقق للإنسان المصري عيشة كريمة لائقة ويحفظ له كرامته ويعمل علي الإرتقاء بشخصيته، ويضمن له حياه إنسانية كريمة ولائقة مصداقًا لقول الحق -سبحانه وتعالى في القرآن الكريم "ولقد كرّمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم علي كثير ممن خلقنا تفضيلاً".

ومن جهة أخرى فـدستور جمهورية مصر العربية الصادر سنة 2013 قد أكد في وثيقة إعلانه علي أن السيادة للشعب وحده، وهو مصدر السلطات، وأن مبادئ المجتمع المساواة والعدل وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، ويقوم المجتمع علي التضامن الاجتماعي، وتلتزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي، بما يضمن الحياة الكريمة لجميع الأفراد، وأن العمل حق، وواجب، وشرف تكلفه الدولة، ولا يجوز إلزام أى مواطن بالعمل جبراً، وكذلك تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال، وتعمل علي بناء علاقات متوازنة بين طريقي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل علي حماية العمال من مخاطر العمل، وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسيفاً، والإضراب السلمي حق ينظمه القانون.

ويتناول هذا المقرر الموضوعات الآتية:

نستهل هذه الدراسة بيان تمهيدي عن أفكار عامة في قانون العمل نبين فيه تعريف هذا القانون وأهميته في فصل أول، ثم مصادره وخصائصه في الفصل الثاني ثم نطاق تطبيق قانون العمل في الفصل الثالث وفي باب أول أهم الأحكام المتعلقة بعقد العمل الفردي من حيث تعريفه وخصائصه ومعيار تميزه عن غيره من العقود وفي باب ثاني كيفية إبرام عقد العمل الفردي من حيث حرية التعاقد علي العمل وقيودها، ومقدمات عقد العمل، وانعقاد عقد العمل الفردي وفي باب ثالث آثار عقد العمل الواقعة علي طرفي العلاقة العمالية سواء العامل أو صاحب العمل وفي باب رابع أسباب انقضاء عقد العمل.

الهدف من دراسة مقرر قانون العمل:

- 1- تزويد الدارس أو الدراسة بالمبادئ والأصول العامة لقانون العمل.
- 2- التعرف علي نظم العمل المطبقة في جمهورية مصر العربية.
- 3- التعرف علي قدرات الدارسين علي المتابعة والفهم من خلال طرح الأسئلة وإجراء النقاش.

4- إكساب الدارسون والدراسات القدرة علي التفكير القانوني السليم والتصدي للمشكلات القانونية التي تحدث بين العمال وأصحاب الأعمال.

5- عرض وتحليل المقرر الدراسي في صورته حلقات نقاشيه وحوارات علي التعبير بأسلوب واضح ومحدد يتمثل في المشاركة في الحوار البناء والمناقشة الإيجابية مصداقاً لقول الله - سبحانه وتعالى في القرآن الكريم في سورة النحل "وجدلهم بالتي هي أحسن" وكذلك قوله الله جل شأنه تعالى في القرآن الكريم "ولا تنازعوا فتفشلوا" صدق الله العظيم .
خطة الدراسة : وعلى هذا الأساس ووفقاً لما سبق تقسيم هذه الدراسة إلي أربعة أبواب يسبقها باب تمهيدي على النحو التالي :

الباب التمهيدي : نخصه لأفكار عامة في قانون العمل .

الباب الأول : نعرض فيه تعريف عقد العمل وخصائصه ومعايير تمييزه .

الباب الثاني : نخصه لأبرام عقد العمل .

الباب الثالث : نتناول فيه آثار عقد العمل .

الباب الرابع : نخصه لانقضاء عقد العمل .

ونأمل أن نكون قد غطينا سائر موضوعات قانون العمل، وأن كان في الكتاب بعض القصور فأني أرجو من القارئ الكريم أن يعزرنني في ذلك، ونحاول بقدر المستطاع أن نسهم في مسيرة العلم بإيجار معقول بعيداً عن التطويل الممل أو الاقتضاب المخل، وأن ينفع به الدارسين والدارسات وأن يلهمنا الصواب ويهديننا سواء السبيل وأن يعلمنا وأن ينفعنا بما تعلمناه أنه نعم المولى ونعم النصير وكما يقول الحق -سبحانه- في سورة البقرة "سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا أنك أنت العليم الحكيم، ويقول الله -عز وجل- في القرآن الكريم أيضاً "وفوق كل ذي علمٍ عليم ، كما نسأل الله - عز وجل - الحنان المنان العليم أن يوفقنا ويهديننا مصداقاً لقول الحق في القرآن الكريم في سورة الشعراء " الذي خلقني فهو يهدين " ويجعلنا من المقبولين أنه نعم المولى ونعم النصير .

الباب التمهيدي

أفكار عامه فى قانون العمل

أهداف الباب التمهيدي :

فى نهاية هذا الباب يجب أن يكون الدارس قادراً على :

- 1- معرفة الطالب للأحكام العامة فى قانون العمل .
- 2- قدرة الطالب على تحديد مفهوم قواعد العمل ومعرفة مجال تطبيقها على الفئات المختلفة .
- 3- إدراك الطالب لكيفية حل مشاكل تطبيق قواعد قانون العمل بين طرفي العملية الإنتاجية العمال وأصحاب الأعمال .
- 4- بيان دور الدولة باعتبارها الوسيط فى العلاقة العمالية وأهداف عقد العمل الفردي .
- 5- بيان مفهوم شروط تطبيق قانون العمل على الفئات التي ينطبق عليها .
- 6- تحديد مفهوم الفئات من العمال التي لا تسرى عليها أحكام قانون العمل .

باب تمهيدي

أفكار عامة في قانون العمل

يلزم قبل دراسة الأحكام التفصيلية لقانون العمل فإنه ينبغي أن نمهد لهذه الدراسة بباب تمهيدي ندرس فيها تعريف هذا القانون وبيان أهميته في الوقت الحالي، ثم نقوم بعد ذلك بإلقاء الضوء علي مصادره وإبراز الخصائص التي تميزه عن غيره من فروع القانون المختلفة والتي تجعل له ذاتية خاصة، ثم نختم هذا الباب بتحديد نطاق تطبيق هذا القانون، وعلي ذلك نقوم بتقسيم هذا الباب التمهيدي إلي ثلاث فصول: نخصه لتعريف قانون العمل وأهميته (الفصل الأول) ثم لمصادر قانون العمل وخصائصه (الفصل الثاني) ثم نفرد دراسة مفصلة لنطاق تطبيق أحكام قانون العمل (الفصل الثالث) لما لهذا الموضوع من أهمية كبيرة بالنسبة لتطبيقه علي المنازعات التي تحدث بين طرفي العلاقة العمالية ، فيما يلي نقوم بتفصيل ذلك تأصيلاً وبياناً في الصفحات التالية :

الفصل الأول

تعريف قانون العمل وأهميته

نعرض في هذا الفصل تعريف قانون العمل وماهيته من حيث العلاقات القانونية التي تقوم بتنظيم المراكز القانونية لأطرافها، ثم نوضح بعد ذلك لأهمية هذا القانون، وما يهدف إلي تحقيقه بين تماثل وتوازن بين طرفي العلاقة العمالية من حيث حقوق العامل وحقوق صاحب العمل، وعلي ذلك نقسم هذا الفصل إلي مبحثين وذلك علي النحو التالي:

المبحث الأول : نخصه لتعريف قانون العمل

المبحث الثاني : نخصه لأهمية قانون العمل

وسنتناول هذين المبحثين بالتفصيل وذلك في الصفحات التالية:

المبحث الأول

تعريف قانون العمل Droit du travail

وجدت عدة تعريفات في الفقه لقانون العمل: هناك من يعرف قانون العمل بأنه مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بأداء العمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص سواء أكان طبيعي أو معنوي العمل تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر⁽¹⁾.

ومن التعريف السابق يمكن القول أن قانون العمل يحكم -إذن- العمل التابع للمأجور، وأن تكون علاقة العمل قائمة بين أشخاص عاديين أي طرفا عقد العمل وهما صاحب العمل والعامل من أشخاص القانون الخاص لا القانون العام، وأن يقوم العامل بالعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل أجر، وبناء على ما تقدم في تحديد علاقة العمل يخرج عن إطار قانون العمل علاقات العمل تكون الدولة أو أشخاص القانون العام طرفا فيها، وكذلك لا يحكم قانون العمل العمل المستقل وفيه الشخص يقوم بالعمل بنفسه ولحساب نفسه ومثال على ذلك المحامي ومهندس الديكور الذي يقوم بإعمال التصميم والتنفيذ بنفسه ولحسابه الخاص، وأصحاب العمل الحر لا شأن لقانون العمل به ولا ينطبق عليه، ليس معني ذلك عدم خضوع عمل المحامي ومهندس الديكور وكذلك الطبيب وغيرهم الذين يقومون بأعمال مستقلة ليس بمعزل عن المسؤولية القانونية والخضوع لقانون الدولة، ومع ذلك فإن هذه الأعمال تخضع للقواعد العامة في القانون المدني وخاصة القواعد التي تنظم المسؤولية العقدية والالتزامات بوجه عام.

(1) انظر في التعريف دكتور/ أيهاب حسن إسماعيل: الوجيز في قانون العمل، ط 1976 ص 5، د/ محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة القاهرة، 1983، ص 11.

ويعرف البعض الآخر من الفقهاء قانون العمل بأنه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية والواردة أو المتعلقة بالعمل التبعية المأجور الخاص⁽²⁾ وننوه إلي أن قانون العمل يحكم إلي جانب الروابط الفردية بين صاحب العمل والعامل، العقود التي تبرم بين العمال أنفسهم، كما هو الحال في النقابات أو بين العمال وأصحاب الأعمال كما هو الشأن في عقد العمل المشترك أو الجماعي⁽³⁾.

ومن هذا المنطلق ، وباستعراض موضوعات قانون العمل ، يمكن القول أن قانون العمل من الناحية العملية يشمل ثلاثة أنواع من الأشخاص هم العامل الأجير سواء مرتبط بعقد عمل أم لا وتشمل الحماية ورثة العامل حال وفاته ، والأشخاص المحالين للتقاعد سواء أكان بسبب العجز أو الشيخوخة أو المرض أو بسبب انهاء عقودهم بحيث أصبحوا في حالة بطالة ، والنوع الثالث أصحاب الأعمال فمما لاشك فيه أن كل ما يتعلق بتنظيم علاقة العمل ، يتصل بالضرورة بأصحاب الأعمال .

المبحث الثاني

أهميته قانون العمل

يعد قانون العمل -قانون حديث النشأة نسبياً- وكذلك يعتبر من أهم فروع القانون الخاص في الوقت الحاضر، نظراً للدور الذي يلعبه هذا القانون في تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، والتي تدور في الغالب حول توفير عمل مناسب وأجر عادل وإنتاج، وسلام دائم بين طرفي الرابطة العقدية العمالية، وكان من المطالب الأساسية لقيام ثورة 25 يناير 2011 مطالب عمالية تدور حول العيش والحرية والعدالة الاجتماعية والكرامة الإنسانية للإنسان المصري الذي كان غريباً في بلده يلهث من أجل مساواته بأجر المثل يعيشه

(2) نظر في هذا التعريف دكتور/ عصام أنور سليم: قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية 1996، ص 14، دكتور/ حسن كيرة: أصول قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1969، ص 18.

(3) انظر دكتور/ حمدي محمد عطيفي: دروس في قانون العمل ، ص9.

ويحفظ له كرامته وإنسانية ، وتظهر لنا أهمية قانون العمل من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية.

أولاً: أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية(4):

تظهر أهمية قانون العمل الاجتماعية ترجع إلي 90% من الشعب المصري طبقة عاملة وتخضع لأحكام هذا القانون، وكذلك نظراً لتأثيره القوي علي المصالح الضرورية لفئة كبيرة من المواطنين الذين يعتمدون بصفة رئيسية علي الأجر من العمل لشراء احتياجات المنزل الضرورية بوصفها المصدر الرئيسي لرزقهم إذا لم يكن المصدر الوحيد بالنسبة لغالبيتهم.

كذلك تظهر أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية بما يحققه من الحماية للعامل عن طريق تدخل المشرع من حين لآخر لتعديل بعض قواعد قانون العمل من أجل إيجاد نوع من التوازن بين مصالح العمال ومصالح أصحاب الأعمال أو من أجل القضاء علي أسباب للاضطراب والتوتر بينهما، فهدف قانون العمل حصول كل عامل علي أجره لقاء ما يؤديه من عمل، وأن يكون هذا الأجر عادل ومناسب، وأن يكون هناك حد أدني للأجور لا يجوز الاتفاق علي أقل منه، وننوه أنه كان من بين مطالب ثورة 25 يناير 2011م تحديد حد أدني من مستوى المعيشة المناسبة واللائقة للعامل ولأفراد أسرته، كما يحدد القانون حد أقصى لساعات العمل، وحق العامل في الحصول علي الإجازات المرضية والسببية والعارضة، كما يسعى إلي تحسين ظروف العمل أو عمل الإجراءات الوقائية الهدف منها عدم وقوع حوادث في موقع العمل، وذلك بالنسبة للأعمال الخطرة، وتطبيق تعليمات العمل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية مما يترتب علي ذلك من الوقاية من أخطار العمل وأضراره .

ويثير الحديث عن مشكلة العمالة الزائدة وما يحدث في الواقع العملي من أضرار بالعمال ومن تراكم الخسائر وتوقف المنشآت الانتاجية ، فإذا كانت مسيرة الإصلاح الاقتصادي صادقة

(4) راجع ذلك الدكتور/ عبد الله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل وفقا لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003م والقرارات المنفذة له وأدارتهم العربية، ص 19 .

فإنه ولا شك ستحدث تضحيات ، ولكن الأمر لا يمكن أن يصل إلي الاستغناء عن العامل ، فإن المشكلة الأخطر في العمالة الزائدة ليس في أن يصبح العامل بلا عمل ، ولكنه في أن يصبح العامل بلا أجر .

ذلك ، فمن الأفضل ضمان " دخل بديل " للعامل الذي تم إنهاء عقده لاسباب اقتصادية أو لاسباب سياسية أو غير ذلك إلخ ، هنا يأتي دور التأمينات الاجتماعية ، بتعويضات إعانة بطالة ، والمعاش المبكر والعجز والمرض ومعاش الشيخوخة ، وهكذا تعد مشكلة البطالة أهم مشاكل الإصلاح على المستوى الاجتماعي ، ولكن هناك مشاكل أخرى وهي حيوية ، وعلى الأخص مشكلة البطالة والأجر .

علاوة على ذلك تقوم الدولة بخلق مرافق عامة " اجتماعية " كهيئات الضمان الاجتماعي ، ومكاتب القوة العاملة في المحافظات والمدن المصرية ، ومؤسسات التدريب المهني والتأهيل المهني ، وتمنحها السلطات المقررة للمرافق العامة .

ثانيًا : أهمية قانون العمل من الناحية الاقتصادية⁽⁵⁾:

تلعب الأهمية الاقتصادية لقانون العمل دورًا مؤثرًا في هذا المجال، حيث يؤدي قانون العمل دور هامًا في توجيه الحياة الاقتصادية للمجتمع، كما يتخذ قانون العمل كوسيلة لتشجيع صناعة معينة علي حساب صناعة أخرى غير مقبولة وفقاً لحاجات الاقتصاد القومي وتنميته بما يتفق مع المصالح العليا للدولة.

كذلك فإن قانون العمل يمكن أن يستخدم في توفير بعض الضمانات للعامل أهمها توفير له أجر أكبر وساعات عمل أقل وخدمات صحية واجتماعيه أوسع، وتكفل له أيضًا حماية تأمينية متميزة أعم وأشمل ضد مخاطر إصابة العمل والعجز الجزئي والكلي أو هذا كله له تأثير مباشر في زيادة الأعباء المالية علي صاحب العمل، وتشغيل الأيدي العاملة ويساهم في حل مشكلة البطالة، وكذلك القوة الشرائية للعمال ، بأن العبرة دائمًا ليس بالرقم الذي بلغه الأجر ،

⁽⁵⁾ راجع دكتور/ السيد عيد نايل: شرح قانون العمل الجديد، ص 8: ، د/ حسن كيره: المرجع السابق، ص 21 وما يليها.

وإنما بالقدرة الشرائية التي يحققها الأجر ، وبمعنى آخر العبرة هنا هو بمستوى معيشة الطبقة العاملة .

بالإضافة إلى ما تقدم فتنظيم المشرع لمراكز التدريب والتعليم والتمرين المعني وتدعيمها، يهدف إلى توفير الأيدي العاملة المدربة والقادرة على التعامل بكفاءة مع الأدوات والأجهزة الحديثة، وتوجيه هذه العمالة المدربة إلى بعض المناطق أو بعض الصناعات يمكن أن يكون وسيلة فعالة لتوجيه الأيدي العاملة إلى القطاعات المحتاجة أو بعض المناطق النائية وتقرير لها وضع سياسة خاصة بالأجر يراعي فيها هذه القطاعات والمناطق ، وعلى أسس اقتصادية تتمثل في الاعتماد على زيادة الانتاج ، وبتفادي مشكلة التضخم (إلى حد كبير) (6) .

الفصل الثاني

مصادر قانون العمل وخصائصه

يعد قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص، إلا أنه لا يتساوي في ذلك مع القانون المدني والقانون التجاري مثلاً ولكنه يتميز بالإضافة إلى ذلك بذاتية المستقلة وبأصوله الخاصة التي تميزه عن باق أفرع القانون الخاص، وأنه قانون حديث النشأة في مصر، لم يبدأ الاهتمام به إلا في النصف الأول من القرن العشرين، ثم كان الازدهار الجلي العظيم لقانون العمل بعد قيام ثورة 23 يوليو 1952، التي أسفرت عن تطور واسع في هذا القانون من حيث أجر العامل والحد الأدنى له، وتحديد حد أقصى لساعات العمل وتوقيع الجزاء على صاحب العمل وحده دون العامل في بعض الحالات مثل جزاء عدم كتابة العقد ، وأجاز قانون العمل للطرف الضعيف " العامل " استخدام القوة ، إذا تبين أن العقد قد فقد توازنه الاقتصادي ، وامتنع صاحب العمل عن التفاهم ودياً بشأن إعادة التوازن ، ومن هنا كانت إتاحة الاضطرابات

⁶ راجع دكتور / أحمد حسن برعي : الوسيط في القانون الاجتماعي الجزء الثاني ، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون 12 سنة 2003 ، دار النهضة العربية ، 2003 ، ص 29 وما بعدها .

العمالية ، باعتبارها وسيلة من وسائل دفاع العمال عن حقوقهم في مواجهة أصحاب الأعمال وفي ضوء ما تقدم نقسم هذا الفصل إلي مبحثين علي التفصيل التالي:

المبحث الأول: مصادر قانون العمل .

المبحث الثاني: خصائص قانون العمل .

وفيما يلي نقوم بعرض هذين المبحثين بالتفصيل وذلك في الصفحات التالية:

المبحث الأول

مصادر قانون العمل

يقصد بمصدر القانون الأصل الذي يستمد منه أحكامه وقواعده، ونص المشرع المصري في المادة الأولى من القانون المدني الحالي علي مصادر القانون وهي التشريع مصدر أصلي ثم يليه العرف ومبادئ الشريعة الإسلامية ومبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة ولا يختلف قانون العمل عن هذه المصادر بالإضافة إلي ذلك نبرز دور القضاء المصري كمصدر من مصادر قانون العمل التفسيرية وكذلك الفقه، ولكنه بالإضافة إلي هذه المصادر يثور التساؤل حول وجود أو عدم وجود مصادر دولية لقانون العمل؟ لذلك يمكن تقسيم هذا المبحث إلي مطلبين:

المطلب الأول : نخصه لمصادر قانون العمل العامة .

المطلب الثاني : نخصه لمصادر قانون العمل الدولية .

المطلب الأول

مصادر قانون العمل العامة

1-التشريع: يعتبر التشريع المصدر الأول والأساسي الذي يرجع إليه لمعرفة القواعد التي تحكم علاقات العمل، ويعد التشريع في الوقت الحاضر المصدر الرسمي وأهم مصدر لاهتمام غالبية الأنظمة القانونية المختلفة في كافة دول العالم بتنظيم كافة شئون العمل.

ويتميز التشريع بوجود ثلاثة أنواع منه يمكن التمييز بينهما:

أ- التشريع الدستوري: تنص المادة 12 من الدستور المصري الحالي الصادر سنة 2013م علي أن العمل حق، وواجب، وشرف تكلفه الدولة، ولا يجوز إلزام أى مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامه، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل.

كما تنص المادة 13 من الدستور علي أنه تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال، وتعمل علي بناء علاقات متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكلف سبل التفاوض الجماعي، وتعمل علي حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية ويحظر فصلهم تعسفاً، وذلك كله علي النحو الذي ينظمه القانون، وتنص المادة (15) من الدستور علي الإضراب حق ينظمه القانون ونظراً لأهمية العمل وارتباطه بالأوضاع الاقتصادية فقد عني المشرع الدستوري بالمبادئ العامة والأساسية التي يقوم عليها المجتمع المصري ، وأكد في مبادئه العامة علي أهمية القضاء علي البطالة وزيادة فرص العمل وربط الأجر بالإنتاج، وضمن وضع حد أدني للأجور، وأن هذه المبادئ والقواعد لا تعد صالحة إلا أنها تحتاج إلي إصدار تشريعات عادية قائمة علي مبادئه والفلسفة التي أخذ بها الدستور الحالي، ويعد هذا المطلب من مطالب ثورتي 25 يناير 2011 و 30 يونيو 2012.

ب- التشريع العادي: لقد جمع المشرع المصري القواعد المنظمة للعمل في القانون رقم 91 لسنة 1959م ثم القانون رقم 137 لسنة 1981 ثم القانون رقم 12 لسنة 2003، بالإضافة

إلى هذه التشريعات هناك بعض التشريعات في قوانين أخرى تنظيم علاقات العمل، من ذلك مثلا القانون المدني المصري يحتوي علي فصل خاص بعقد العمل الفردي تنظمه المواد من 674-698 وهذه المواد لا تسري أحكامها بالقدر التي لا تعارض فيه صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة بقواعد قانون العمل.

وقانون العمل البحري له تنظيم خاص في قانون التجارة البحري وذلك في الفصل الخامس منه المتعلق باستخدام ضباط السفينة وملاحوها وأجورهم.

كذلك يخضع العمل في المناجم والمحاجر لقانون خاص رقم 27 لسنة 1981، وكذلك يتضمن قانون الطفولة رقم 12 لسنة 1996 لبعض القواعد المتعلقة بعمل الأطفال ورعاية الأمومة والطفولة وسن تشغيل الأطفال والأعمال التي لا يجوز للأطفال الاشتغال بها والأماكن الخطرة أو الأعمال الخطرة .

كما يتضمن قانون العقوبات بعض المواد الخاصة المتعلقة بالعمل أهمها المادة 374 التي تعاقب عن التوقف عن العمل بالمصالح العامة أو المرافق العامة، أو المصالح التي تسد حاجة عامة ، والمادة 375 بشأن الاعتداء علي حرية العمل، بالإضافة إلي ما تقدم قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 والمعدل بالقانون رقم 1 لسنة 1981 والقانون رقم 12 لسنة 1995، وقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 وتعديلاته والتي تنظم بعض نواحي علاقات العمل.

ج- التشريعات الفرعية: وأخيرا تعتبر مصدرا رسميا مهما وتلعب دور مهم في مجال تنظيم علاقات العمل بالرغم من كثرة التشريعات الدستورية والعادية والدولية، لأن المشرع ترك كثير من التفاصيل التي قابلة للتغيير باختلاف الظروف وتاركة للسلطة الإدارية وتقويمها في إصدار القرارات الوزارية واللوائح ذات الصلة والمنفذة لأحكامها والتي تدعم القانون العادي وتبعده عن الجمهور ويتسم بالمرونة في التطبيق بالإضافة إلي ذلك فهناك وسائل فرعية ودقيقة

فنية تحتاج إلى إعطاء السلطة الإدارية قدر من المرونة للتصرف في هذه المسائل الفنية الدقيقة، ومراعاة للطابع الفعلي والواقعي لقانون العمل.

والتشريع الفرعي في مجال القانون يكون من اختصاص وزير القوي العاملة والتدريب في إصدار اللوائح والقرارات ذات الصلة بعلاقات العمل، وهناك بعض القرارات يتطلب المشرع إصدار قرار بها من رئيس مجلس الوزراء ، وذلك لأهمية الأمر وضرورة صدوره من سلطة أعلى من الوزير المختص⁽⁷⁾.

2- عقد العمل المشترك " المصادر ذات الطبيعة الحرفية " : يلعب عقد العمل المشترك دوراً هاماً في البلاد المتقدمة صناعياً ، وبلاد دول العالم الثالث بعد إلغاء نظام الطوائف وقد نظم المشرع المصري عقد العمل المشترك والفردى فى القانون الحالى الصادر لعام 2003 م أحكام تلك العلاقات وأوردها فى 58 مادة .

ويتعين الإشارة كذلك إلى بعض المصادر الأخرى ذات الطبيعة الحرفية والتي أسماها المشرع المصرى فى القانون الحالى المادة 58 / " لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية " وتتضمن هذه اللوائح والتي توضع فى لوحة الاعلانات فى مكان ظاهر فى الشركة أو المصنع وتسمى فى الواقع العملى اللوائح الداخلية التي يضعها أصحاب الاعمال ، مواعيد العمل ، والاشتراطات المتعلقة بالصحة والأمن الصناعى وكذلك الجزاءات التي توقع على العمال بالنسبة للمخالفات الذين يرتكبونها ، كما أن هذه اللوائح تتضمن قواعد ملزمة ، شريطة ألا يكون فى هذه اللوائح الداخلية مخالفه للقواعد التشريعية الواردة فى قانون العمل ، والقواعد العرفية الأمرة .

3- العرف: يعتبر العرف المصدر الثانى من مصادر قانون العمل ولا يعتد به إلا فى حالة عدم وجود نص قانونى يحكم العلاقة العمالية أى أنه مصدر احتياطى لقانون العمل بعد التشريع، لأن الأصل وفقاً لمبادئ القانون المصرى العمل بالتشريع وإذا لم يوجد نص

(7) دكتور/ الحسن محمد محمد سباق: الوجيز فى التشريعات الاجتماعية ط 2012 ص 13، دكتور/ السيد عبد نايل: شرح قانون العمل الجديد، ص 23.

تشريعي يمكن إنزال حكمه علي العلاقة العمالية يحكم القاضي بمقتضي العرف ويقول الحق ﷺ خذ العفو وأمر بالعرف وأعرض عن الجاهلين.

ويقصد بالعرف كمصدر من مصادر قانون العمل مجموعة القواعد القانونية التي نشأت في أوساط العمل، وتم إتباعها بطريقة منظمة ومستمرة في مكان وحرفة معينين بحيث عم الاعتقاد أنها قاعدة ملزمة وواجبة الإلتباع⁽⁸⁾.

ويلعب العرف في مجال علاقات العمل دورًا بارزًا في تكلمه النقص في التشريع كما يجوز للعرف أن يقوم بدور مكمل لإرادة المتعاقدين بالرغم من وجود قاعدة تشريعية إذا كانت هذه القاعدة مكملة، إنما يعني أنه يجوز أن يتفقوا علي أن يخالفوا حكم القواعد التشريعية المكملة ويتعارفوا علي ذلك.

كذلك يجوز للعرف أن يخالف القواعد التشريعية الأمر إذا كانت المخالفة لمصلحة العامل وهذا العرف يسمى بالعرف المخالف للتشريع، وتنص المادة 5 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 علي أنه يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ويستمر العمل بأي مزايا أو شروط أو بمقتضي العرف، بالإضافة إلي ما تقدم يوجد نوع ثالث من العرف اسمه العرف المعاون للتشريع لتحقيق أغراض يكون فيها ملائماً عن التشريع وأقدر علي تحقيقها.

4- مبادئ الشريعة الإسلامية : تنص المادة 26 من الدستور الحالي الصادر سنة 2013

علي أن مبادئ الشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للتشريع، وبناء علي هذا النص فإن أي نص تشريعي يتم إقراره يتعلق بالعمل يلزم إلا يتعارض مع مبادئ الشريعة الإسلامية وإلا أصبح هذا النص غير دستوري.

أما بالنسبة للقضاء المصري فإن أحكام الشريعة الإسلامية تعتبر مصدر احتياطي بعد التشريع بأنواعه الثلاثة والعرف ويقصد بأحكام الشريعة الإسلامية المبادئ الأصولية والقواعد

(8) دكتور/ محمد حلمي مراد: قانون العمل، المرجع السابق، ص 60.

الكلية التي تحدد الأحكام الشرعية وكذلك المسائل الفرعية المنبثقة منها، ولا يلتزم القاضي المصري بمذهب معين، وإنما للقاضي مطلق الحرية في الأخذ بأي رأي من أي مذهب، ويتصدى القاضي لبحث الدعوى مستنداً في ذلك لقوة الدليل في استنباط الحكم.

لقد نظرت الشريعة إلي العمل أنه شرف ووضعت في منزلة عالية وحث عليه يقول الحق -سبحانه وتعالى- في سورة التوبة "قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وسترون إلي عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون" قال -تعالى- "وسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلي علم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون" (الآية 94 من سورة) التوبة كما حث رسولنا الكريم محمد -صلى الله عليه وسلم- علي العمل والسعي وراء طلب الرزق وحماية أجر العامل والتزام صاحب العمل بالتعجيل بالأجر " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" كما حث رسولنا الكريم العامل علي أن يتقن العامل أو الأجير عمله مراعاة إلي حماية الاقتصاد القومي للدولة والأمة والمجتمع ومصالح صاحب العمل يقول أشرف الخلق السراج المنير سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه".

5-قواعد العدالة ومبادئ القانون الطبيعي: تعتبر قواعد العدالة المصدر الاحتياطي الرابع لقانون العمل لا يتم العمل به إلا عدم وجود تشريع وعرف ومبادئ شريعة إسلامية، ونصت المادة 682 من القانون المدني علي مبادئ العدالة، وكذلك الحال بالنسبة لنص المادة (187) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 علي الأخذ بمبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في إقليم الدولة المختلفة في حالة عدم وجود نص تشريعي أو عرف أو حكم من أحكام الشريعة الإسلامية طبقت المحكمة قواعد العدالة ومبادئ القانون الطبيعي وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض بالنسبة لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للعامل الذي يحصل علي أجر ثابت في الأرباح: "بأن مقتضيات العدالة توجب احتساب المكافأة في هذه الصورة علي أساس الأجر الثابت الأخير مضافاً إليه متوسط ما حصل عليه العامل من الأرباح خلال مدة العمل ..

ثانياً: المصادر التفسيرية⁽⁹⁾: المصادر التفسيرية لقانون العمل تتمثل في أحكام القضاء التي تصدر -لاسيما إذا كانت هذه الأحكام صادرة من محكمة النقض- بالإضافة إلي شروحات الفقه وتعليقاته علي النصوص التشريعية.

1-القضاء: يقصد بالقضاء مجموعة المبادئ القانونية التي تستقر أحكام المحاكم علي الحكم بها أو أتباعها، وإذا كان الأصل أن القاضي لا يخلق مباشرة القانون، لأن مهمته الفصل في الدعاوي المعروضة عليه، إلا أنه لا مانع من أن القواعد التي تركز إليها المحاكم في أحكامها لها قيمة إلزامية أدبية، ولها احترام خاصة أحكام المحاكم العليا في المسائل التي سكت عنها المشرع.

2-الفقه: يقصد بالفقه مجموعة كتابات رجال القانون في شرح وتفسير النصوص القانونية، واستنباط هذه الأحكام من مصادرها المختلفة، ولذلك يعد الفقه مصدراً تفسيريًا للقانون يستأنس به القاضي في تطبيق القاعدة القانونية، يعد الفقه المصري مصدراً تفسيريًا لأحكام قانون العمل يستأنس به القاضي في تطبيق القانون علي المنازعات المعروضة عليه.

ويقصد بالفقه آرائه في شرح وتفسير النصوص القانونية، وبالذات النصوص الغامضة أو التي تحتمل أكثر من معني في إطار روح القانون والمصلحة العامة ، وهدف القانون في رقي المجتمع وإسعاده أو استنباط الأحكام من مصادرها المختلفة، وإن كان للآراء الفقهية قيمة أدبية ولكنها غير ملزمة من الناحية القانونية.

لئن كانت للآراء الفقهية قيمة أدبية تختلف باختلاف مكانه ومنزلة صاحبها، إلا أن هذه الآراء ليست ملزمة من الناحية القانونية، وفضلاً عن المصادر السابقة تعتبر القرارات العامة لل نقابات وعقود العمل المشتركة واللوائح الداخلية للمنشآت مصدراً من مصادر قانون العمل، حيث تحتوي هذه القرارات علي قواعد عامة يمكن تطبيقها علي طوائف من العمل غير معينين بنواتهم ولا يتوقف تطبيقها علي رضاء العمال بها أو كونهم قائمين بالعمل مثلاً وقت

(9) د. صلاح محمد دياب: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 44، د. فاطمة محمد الرزاز: شرح

قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص 26

صدورها، وتعرف هذه المصادر بالمصادر الخاصة لقانون العمل أو المصادر الحرفية أو المهنية⁽¹⁰⁾.

المطلب الثاني

المصادر الدولية لقانون العمل

يمكن القول بأن أهم المصادر الدولية التي يستقي منها قانون العمل قواعده هي المعاهدات والاتفاقيات الدولية.

1- المعاهدات الدولية:

وهي معاهدات تبرم بين دولتين بقصد تنظيم أوضاع العمال من رعايا إحدى هاتين الدولتين علي أراضي الدولة الأخرى، وبالتالي يقتصر أثر هذه المعاهدات علي الدولتين الموقعتين عليها فقط ولا يكون لغيرهما الانضمام إليها⁽¹¹⁾.

وتختلف الموضوعات التي تعالجها المعاهدات الدولية حيث يعالج بعضها جانباً أو أكثر في موضوع معين كموضوع إصابات العمل، وقد تعالج موضوعاً كاملاً وذلك كموضوع هجرة العمل بين رعايا الدولتين المتعاقبتين، وبالتالي تساهم المعاهدات في الارتقاء بتشريع العمل، ولكن أهم ما يعيبها أنها تثير روح عدم الألفة والتذمر بين العمال الأجانب الآخرين الذي لم يستفيدوا منها وهم علي أرض نفس الدولة، ولهذا يلجأ القانون الدولي للعمل إلي عقد معاهدات يمكن تطبيقها علي نطاق أوسع، وهو ما يعرف باتفاقيات العمل الدولية⁽¹²⁾.

(10) د. فاطمة مجمد الرزاز: المرجع السابق، ص 24، 25

(11) د. صلاح محمد دياب: المرجع السابق، ص 46

(12) د. محمد حلمي راد: المرجع السابق، ص 68

2- اتفاقيات العمل الدولية:

وهي اتفاقيات تبرم بين أكثر من دولتين لتنظيم موضوع أو أكثر من موضوعات قانون العمل⁽¹³⁾، حيث تعد منظمة العمل الدولية اتفاقيات العمل الدولية وتقرها وتقوم بمتابعة تنفيذها، ولا تلزم الاتفاقية أية دولة عضو في المنظمة إلا بعد تصديق السلطة التشريعية في تلك الدولة عليها.

ولقد كثرت الاتفاقيات الدولية نتيجة الجهود المبذولة من منظمة العمل الدولية فقد أقر مؤتمر العمل الدولي في الفترة ما بين إنشاء هيئة العمل الدولية 1919 ووقوع الحرب العالمية الثانية 1939 سبعة وستين مشروع اتفاقية تتناول كافة نواحي أحكام قانون العمل وأن اختلفت فيما بينهما من حيث نطاق تطبيقها، حيث عالج بعضها شئون مهنة معينة، والبعض الآخر عالج شئون فئات معينة من العمال، في حين منها ما كان شاملاً بتنظيمه لجميع المؤسسات الصناعية والتجارية أو الزراعية، وتعتبر اتفاقية العمل الدولية بعد التصديق عليها من مصادر قانون العمل وكذلك المعاهدة بين الدولتين لا تكون مصدر للقانون إلا بعد التصديق عليها.

المبحث الثاني

خصائص قانون العمل

أن تطور قانون العمل أدى به إلي أن يصبح فرعاً مستقلاً له خصائصه التي تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى، ويرجع ذلك إلي أن قانون العمل - وهو يهدف إلي حماية العمال والمحافظة علي حقوقهم وتحقيق السلام الاجتماعي - ما كان ليحقق تلك الأهداف إلا إذا قام علي أسس ومبادئ تختلف عن تلك التي تقوم عليها فروع القانون الأخرى.

كما أن التطور الذي أدى إلي تكوين قانون العمل قد أظهر الطبيعة الخاصة لعلاقات العمل الفردية والجماعية المختلفة عن العلاقات والعقود الفردية الأخرى، من حيث انعدام

(13) د. عبد الناصر العطار: المرجع السابق، ص 27

التعادل بين أطرافها وحاجه طرف العمال فيها إلي حماية كبيرة، وأظهر بالتالي .. وخاصة في ظل انتصار المذهب الاجتماعي ومذاهب التدخل الاقتصادي ضرورة تدخل المشرع تدخلًا فعالاً ليحقق هذه الحماية، وكشف عن صور جديدة لم تكون معروفة من قبل من العلاقات والمنازعات الجماعية، فإن كل ذلك قد أدى إلي خلق أصول ونظم جديدة تواجه هذه الأوضاع وإلي إكساب قانون العمل بالتالي استقلالاً وذاتيته ومميزات تبرز من خلالها ما يتميز به قانون العمل من خصائص وتلك الخصائص سوف نتناولها في مطلبين:

المطلب الأول : نخصه للطابع الواقعي لقانون العمل.

المطلب الثاني : نعرض فيه الطبيعة الآمرة لأحكام قانون العمل وفيما يلي نقوم بعرض كل مطلب بالتفصيل المناسب وذلك في الصفحات التالية:

المطلب الأول

الطابع الواقعي لقانون العمل

فلقد نشأ هذا القانون منذ البداية لتلبية مطالب الطبقة العاملة وحاجتها إلي الحماية في مواجهة تحكم وسيطرة أصحاب الأعمال ولذلك أصبح من أهم سمات هذا القانون الطابع الواقعي والتي تكون أحكامه خاصة بمنأى عن التعميم والتجديد وأكثر واقعية تناسب ظروف العمل علي أرض الواقع مع الآخذ في الاعتبار كل ظرف خاص علي حدى⁽¹⁴⁾.

فقواعد قانون العمل تختلف من عمل إلي آخر ومن شيء ومن جنسيه، فقواعد عمال الزراعة تختلف عن قواعد الصناعة وكذلك عمال المناجم والمحاجر، وكذلك تختلف القواعد التي تحكم تشغيل الأطفال عن قواعد تشغيل كاملي الأهلية , وكذلك النساء لا يجوز تشغيلهم ليلاً ويحظر تكليف النساء ببعض الأعمال الشاقة أو المنافية للآداب، وكذلك يضع علي عمل الأجنبي داخل الاقليم المصري بعض القيود منها الحصول علي ترخيص سابق علي القيام

(14) د/ إيهاب حسن إسماعيل: قانون العمل، المرجع السابق، ص 35. أيضًا راجع د/ محمد نصر الدين منصور: شرح قانون العمل الموجد، ص 13.

بالعمل في الإقليم المصري وحصره في أضيق نطاق في الأعمال الفنية الدقيقة التي لا تتوافر في العمالة المصرية ، وكذلك يظهر الطابع الواقعي بفرض حد أقصى لساعات العمل، ومنح علاوة غلاء معيشة أو أعباء عائلية.

وعلي أية حال فإن الطابع الواقعي لقانون العمل يترتب عليه أن يكون هذا القانون دائماً عرضه للتغيير، ويفتح أيضاً الباب واسعاً للتشريعات الفرعية والعرف التي تنظم العمل في كل نوع من أنواع العمل ، وبالإضافة إلي ذلك يجعل الإلمام بأحكام قانون العمل من الصعوبة بمكان أو عسيراً في بعض الحالات .

المطلب الثاني

الطبيعة الآمرة لأحكام قانون العمل

يقصد بالطبيعة الآمرة تراجع وانحسار الفكرة التعاقدية بين العمل وصاحب العمل أمام التدخل التشريعي وإبطال أي شرط أو بند في عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به.

- لأن الهدف الأساسي لقواعد قانون العمل حماية الطبقة العاملة حتي ولو تعلق الأمر بالقواعد المنظمة لعقد العمل نفسه ، كما ذكرنا أو أجازة هذه الشروط وحتى ولو كانت في لغة القواعد قانون العمل إذا كانت تحقيق مصلحة أكبر للعامل، وهكذا يظهر لنا أن القواعد الآمرة تتحرر ليكون لها معني خاص وفقاً للرأي الراجح في الفقه الذي يقرر أن الشرط الأكبر فائدة للعمال صحيحاً ، حتي ولو خالف ذلك الشرط الأحكام الواردة في قانون العمل.

لقد وضع المشرع المصري تنظيمًا آمراً لعلاقات العمل لا يستطيع صاحب العمل التهرب من الخضوع لها أو التنصل من أحكامه عن طريق وضع تنظيم اتفاقي لهذه العلاقات تقلل من الحماية المقررة قانوناً لصالح العامل، من ذلك نص المادة الخامسة من قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 علي أن يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، ويستمر

العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة..... الخ كما نصت المادة 54 من قانون العمل علي أن يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.

هل يجوز للعامل المصري النزول عن حقه:

يثور التساؤل حول صحة أو بطلان نزول العامل عن حق من حقوقه وفقاً لأحكام قانون العمل (القاعدة العامة إذا ثبت الحق جاز) ومع ذلك جانب من الفقه في مصر إلي القول بأنه يعتبر باطلاً كل نزول من العامل عن حقوقه أو تصالحه ولو بعد نشؤه لتعلق ذلك بالنظام العام تعلقاً يمتنع الانتقاص منها مقدماً أو مؤخراً⁽¹⁵⁾.

الجزاء الجنائي علي مخالفة قواعد قانون العمل:

لم يكتفي المشرع بتقرير البطلان كجزاء علي مخالفة قواعده الخاصة بالعمل، بل نص علي بعض الجزاءات الجنائية التي يمكن توقيعها علي صاحب العمل إذا ما خالف بعض أحكامه، ومن ذلك ما تنص عليه المادة 238 منه علي أن يعاقب كل من يخالف الفقرة الثانية من المادة (13) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسون جنية ولا تزيد عن مائة جنية وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة، وتضاعف الغرامة في حالة العود ، والملاحظ كذلك بالنسبة لأحكام قانون العمل أن المشرع المصري بخلاف القواعد العامة يميل إلي توقيع الجزاء على طرف واحد " الأقوى اقتصادياً " أي صاحب العمل وحجة المشرع في ذلك هو أن حاجة العمل الاقتصادية تدفعه ، إلى مشاركة صاحب العمل في ارتكاب المخالفة تحت هذا الأخير لذلك يرد المشرع إليه نيته.

(15) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، وهذا ما حكمت به محكمة النقض المصرية في بعض أحكامها في 1952/5/21، س1 رقم 86 ص 70 وقرر أنه يجب علي المحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها لاعتبارات تتعلق بالنظام العام.

التفتيش علي أماكن العمل:

ويظهر الطابع الأمر لقواعد قانون العمل في وضع المشرع المصري نظامًا بالتفتيش علي مواقع الشركات وأماكن العمل المختلفة بقصد التحقق من احترام أحكام هذا القانون أو الكشف عن أي مخالفات تقع من أصحاب الأعمال حول سن العمل وتشغيل الأحداث والحد الأقصى لساعات العمل وهكذا، وتطبيقًا لذلك نص المشرع المصري في قانون العمل الحالي في الباب الأول من الكتاب السادس تحت عنوان تفتيش العمل والضبطية القضائية في المواد من (232-326) مما يعني أن لمفتشي العمل صفة الضبطية في تنفيذ أحكامه ، ولهم أن يزوروا أماكن العمل أثناء ساعات العمل ليلاً أو نهاراً ، وفحص الدفاتر والأوراق اللازمة من أصحاب الأعمال أو من يقوم بالإدارة نائباً عنهم .

ويظهر الطابع الأمر في أسلوب التأمين الإجباري ، بحيث يصبح صاحب العمل ، والمؤمن عليه مجبرين علي اداء اشتراكات التأمين ، وتلتزم الدولة أيضاً من جانبها ، بالمشاركة في هذا النظام .

بالإضافة إلى ذلك فقد قرر المشرع المصري في قانون العمل الملغي رقم 137 لسنة 1981 م في المادة 4/66 أنه " يجب علي المحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله بسبب النشاط النقابي ، ويكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب علي عاتق صاحب العمل " مما يعني أن المشرع المصري قرر لأول مرة حماية للعمال أعضاء مجالس إدارة الهيئات النقابية والشركات والمؤسسات والجمعيات ، وكذلك المشرع استبقى نفس الحكم في القانون رقم 12 لسنة 2003 م في المادة 71 / 7 بقوله " فإذا كان طلب فصل العمل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل بسبب هذا النشاط " .

الشروط الأصح للعامل:

لقد قرر المشرع المصري بطلان أي شرط يخالف قواعد قانون العمل لتعلق هذه القواعد بالنظام العام، ومع ذلك أجاز المشرع الشروط المخالفة لأحكام قانون العمل إذا كانت هذه الشروط أو الاتفاقات تقرر حقوقًا أكثر أو كفالة ضمانات أقوى مما هو منصوص عليه في أحكامه، فتبقي صحيحة ملزمة لطرفي الرابطة للعقدية العمالية ولو كانت في مخالفة لأحكام هذا القانون أو يعتبر الشرط المخالف لأحكام قانون العمل أكثر فائدة للعامل وبالتالي يظل صحيحًا رغم المخالفة، طالما يعود علي العامل بفائدة أكثر مما يقرره القانون له، دون أن يتضمن انتقاصًا أو اهدارًا من الحقوق الثابتة له سابقًا.

وتقدير الشرط الأصح هل هو في مصلحة العامل من عدمه مسألة موضوعية تدخل في تقدير قاضي الموضوع وفقًا لظروف كل حالة علي حده، والعبرة في النهاية بما هو أصح للعامل وأوفق أحسن في نفس الظروف.

الفصل الثالث

نطاق تطبيق قانون العمل المصري

والجهات القائمة علي تنفيذه

من الأهمية بمكان بتحديد نطاق تطبيق قانون العمل، ويقصد بهذا النطاق الأشخاص الذي ينطبق عليهم أحكام هذا القانون بصرف النظر عن نوع العمل أو ظروف العمل أو مقدار الأجر الذي يأخذه العامل مقابل العمل ، وبالتالي وبناء علي علاقة التبعية يلزم لتطبيق قواعد وأحكام قانون العمل توافر الشروط التالية:

1- أن يكون القائم بالعمل شخصًا طبيعيًا وأن يكون صاحب العمل شخصًا (طبيعيًا أو اعتباريًا).

2- أن يتم العمل لقاء أجر يحصل عليه العامل.

3- أن يؤدي العمل تم إدارة وإشراف صاحب العمل.

والأصل أن قواعد العمل تسري علي جميع الأعمال التي تتوافر فيها شروط تطبيقه

، ومع ذلك باستعراض أحكام قانون العمل والتشريعات الخاصة المرتبطة بعلاقات العمل

يتبين لنا أن المشرع أخرج من نطاق تطبيقه ثلاث طوائفه لا ينصرف إليهم نصوصه

ومستثناه من الخضوع لأحكام هذا القانون بالإضافة إلي ذلك قد وضع المشرع تنظيمًا

خاصًا لطوائف أخرى لا ينطبق عليه قانون العمل، وإنما يخضعون لأنظمة خاصة إلا فيما

لم يرد فيه قاعدة له وعلى هذا الأساس ووفقاً لما سبق وفيما يلي نقوم بعرض تلك الطوائف

ونقسم هذا الفصل إلى مبحثين علي الوجه التالي :

المبحث الأول : نتناول فيه العمال المستثنون من تطبيق قانون العمل

بصفة كاملة .

المبحث الثاني : نعرض فيه فئات العمال التي تخضع لتشريعات خاصة

المبحث الأول

العمال المستثنون من تطبيق قانون العمل بصفة كاملة

قررت المادة الرابعة من قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 علي أنه لا تسري أحكام هذا القانون علي:

- أ- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.
- ب- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.
- ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك ومن مطالعة النص السابق، نجد أن المشرع استخدم - لتحديد العامل الخاضع لأحكامه- طريق الاستبعاد، بمعنى أنه بدلاً من أن يحدد فئات العمال الذين تنطبق عليهم أحكام قانون العمل عليهم أحكام قانون العمل، حدد -علي عكس- فئات العمال الذين يخرجون من نطاق تطبيق أحكامه، ويندرج تحت هذا النوع المستبعد من الخضوع لأحكام قانون العمل ثلاث طوائف وهذه الطوائف هي:

أولاً: العاملون بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة:

هذه الطائفة من العمال لا يسري عليها قانون العمل، ويرجع السبب في عدم خضوع هذه الطائفة من العمال لأحكام قانون العمل إلي أنها تخضع لأحكام التشريعات الإدارية الخاصة بالعاملين المدنيين في الدولة.

وقد راعي المشرع في استبعاد هذه الطائفة من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل أن هذا القانون إنما نشأ أساساً لينظم العلاقات التي تنشأ بين صاحب العمل الخاص والعامل، ومن هنا لم يكن متصوراً أن يخضع عمال الدولة سواء كانوا موظفين أو مستخدمين لأحكام هذا القانون،

وذلك نظرًا للطبيعة الخاصة التي تربط هؤلاء العمال وبين الدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة⁽¹⁶⁾ والعاملون بالجهاز الإداري للدولة "هم الذين يعملون في وزارات الحكومة ومصالحها، سواء أكانوا معينين بصفة دائمة أم مؤقتة، ما دام قد تم تعيينهم في إحدى الوظائف المبينة في موازنة الوحدة الإدارية التي يعملون بها"⁽¹⁷⁾.

أما العاملون بوحدات الحكم المحلي، فيقصد بهم العاملين في المحافظات والمراكز والمدن والأحياء والقرى، سواء أكانوا من المعيّنين أصلاً بهذه الوحدات، أم نقلوا إليها بعد نقل اختصاصات بعض الوزارات إلي أجهزة الحكم المحلي⁽¹⁸⁾.

أما العاملون في الهيئة العامة، فيراد بهم العاملين في الهيئات ذات الشخصية الاعتبارية وتتولي إدارة مرفق عام أو تقوم علي مصلحة أو خدمة عامة أو كانت الخدمة التي تؤديها ذات طبيعة تجارية -ولها ميزانية مستقلة ملحقة بالجهة الإدارية التي تتبعها، كالهيئة العامة للسكك الحديدية وهيئة البرق والبريد ويخضع جميع العاملين المذكورين في المادة (3/ أ) من قانون العمل لأحكام قانون العاملين المدنيين في الدولة أيا كانت طبيعة علاقتهم بالجهات التي يعملون بها، أي سواء وجدوا في مركز تعاقدى، وأيا كانت طبيعة العمل الذي يؤديه دائم أو مؤقت، وأيا كانت التسمية التي تطلق عليهم موظفين أو عمال.

ثانيًا: عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم: أوجبت المادة الرابعة فقرة (ب) من قانون العمل علي عدم سريان أحكام هذا القانون علي عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

المقصود بعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم: يقصد بعمال الخدمة المنزلية الأشخاص الذي يزاولون عملهم بصفة منتظمة داخل منزل معد للسكن الخاص ويغلب علي أعمالهم الطابع المادي، بمعنى أنهم يقومون بأعمال يدوية داخل المنزل الخاص تتمثل في

(16) د/ حمدي محمد عطيفي: المرجع السابق، ص 62.

(17) د/ جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 72.

(18) د/ أحمد حسن البرعي: المرجع السابق، ص 337.

قضاء حاجات شخصية للمخدوم وذويه⁽¹⁹⁾ ومن ثم يدخل في طائفة الخدم الطاهي ومربية الأطفال والسفرجي والقائمون علي نظافة المنزل من الداخل.

أما من يعتبر في حكم الخدم فهم العمال الذين يقومون بأعمال تتعلق بخدمة المنزل ولكن لا تتوافر فيهم شروط الخدم بمعنى ان يكون عملهم خارج المنزل أو في مكان ملحق به، ومن ثم بعد في حكم الخادم: البستاني وبواب المسكن الخاص والسائق الخاص⁽²⁰⁾، كما لا يعتبر كذلك في حكم الخدم من يكون عمله بصفة منتظمة داخل المنزل الخاص بالرغم من أن عمله ذهني مثل المدرس الخاص وأمين المكتبة⁽²¹⁾ هذا ولا يعتبر كذلك من قبل الخدم أو من في حكمهم من يقومون بالعمل في الفنادق والمقاهي أو النوادي وذلك لأن عملهم لا يكون متعلقًا بخدمة المنزل الخاص ، وكذلك استبعاد فراشوا المكاتب ، وممرضو العيادات ، وخدم الفنادق من طائفة " خدم المنازل " وبالتالي يخضعون لأحكام قانون العمل .

الحكمة من هذا الاستثناء⁽²²⁾:

يبدو أن الحكمة من استثناء هؤلاء، من الخضوع لأحكام قانون العمل، هي طبيعة عملهم الذي يتصف بل "الخصوصية" التي تمكن الخادم، نظرًا للصلة المباشرة التي تربطه بالمخدوم، من الوقوف علي أسرار هذا الأخير، والعلم بثئونه الخاصة، لذلك درجت قوانين العمل في مصر، علي استثناء "خدم المنازل ومن في حكمهم" من الخضوع لقانون العمل غير أن المشرع لم يحدد لنا، دائرة تطبيق هذا الاستثناء، ومن تشملهم هذه الدائرة من الأشخاص .

(19) حكم محكمة الإسكندرية الجزئية في 1963/5/29، ج1، ص31، وحكم محكمة القاهرة الابتدائية في 1954/1/31، مدونة الفكهاني، ج1، رقم 133، ص 61.

(20) حكم محكمة القاهرة الجزئية في 1962/9/16، الهواري، ج2، رقم 36، ص 36، حكم محكمة استئناف الإسكندرية في 1960/1/26، موسوعة الهواري. ج1، رقم 42، ص 49.

(21) حكم محكمة القاهرة الجزئية، في 1950/9/9، مدونة الفكهاني، ج1، رقم 164، ص 23.

(22) راجع كل من: د. حسن كيرة: المرجع السابق، ص 118، د. أحمد حسن البرعي: المرجع السابق، ص341، د. عصام أنور سليم: مرجع. ص 66، 67.

ولقد قررت محكمة النقض أن الحكمة من استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم ليس مرجعه انحسار صفة العمال عنهم لأن المستثنى بالضرورة من جنس المستثنى منه، بل لقيام وصيف خاص بهم وهو أنه تربطهم بمخدوميهم علاقة وثيقة تتسم بالخصوصية وتمكنهم من الاطلاع علي مكنون سرهم وخاصة أمرهم⁽²³⁾.

شروط تطبيق هذا الاستثناء:

وفقاً لأحكام القضاء المصري في الدعاوي العمالية، والاستعانة في هذا الصدد بالقرار الوزاري رقم 149 لسنة 1976 بشأن تحديد المشتغلين داخل المنازل الخاصة الذين لا تسري عليهم أحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

لذلك يشترط لصحة استثناء خدم المنازل ومن في حكمهم، من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل أن يتوافر شرطان:

الشرط الأول: أن يكون العمل مادياً ومتصلاً بشخص صاحب المنزل أو بأشخاص ذويه⁽²⁴⁾:
والعمل المادي هو الذي يقصد به قضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه⁽²⁵⁾ فإذا كان العمل ذهنياً أو تغلب عليه الناحية الذهنية فإن القائم به لا يعتبر خادماً، حتي ولو كان عمله وثيق الصلة بشخص المخدوم وعلي ذلك فالمدرس الخاص، والسكرتير الخاص، لا يعتبر من جملة الخدم ويتعين القول بخضوعهم لقانون العمل حيث يخضعون لقانون التأمينات الاجتماعية، ويلزم من تحقيق التناسق بين فروع القانون الاجتماعي ولا يكفي بأن يكون العمل مادياً، وإنما يجب أن يكون متصلاً بشخص المخدوم، فلو لم يكن كذلك لا يصير القائم به خادماً، مثل

⁽²³⁾ نقض جنائي في 7 مارس 1966، مجموعة أحكام محكمة النقض المصرية.

⁽²⁴⁾ راجع كل من: د. حسن كيرة: المرجع السابق، ص 137، د. محمد لبيب شنب: المرجع السابق، ص 67، د. إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص 39.

⁽²⁵⁾ حكم محكمة الإسكندرية الجزئية في 9163/5/29، موسوعة الهوارى القضائية، ج1، رقم 29، ص 33، وحكم محكمة القاهرة الابتدائية في 1963/1/12، مدونة الفكهاني، ج1، رقم 33، ص 61.

مربي الطيور الذي لا يتصل مباشرة بمخدومه، ولا يستطيع بحكم عمله أن يطلع علي أسراره وشؤونه⁽²⁶⁾.

ويدخل ضمن الطائفة من الأعمال الطاهي والمربية والسفري والبستاني فعمل هؤلاء جميعا يعتبر عملاً مادياً ويتيح للقائمين به الاطلاع علي الإسرار الشخصية أو العائلية لصاحب العمل أو المنزل أو لذويه .

الشرط الثاني: أن بزوال العامل العمل في منزل المخدم أو في مكان ملحق به⁽²⁷⁾.

ويقصد بالمنزل ، المكان المعد للسكني، وبناء علي ذلك يخرج من عداد طائفة خدم المنازل الأشخاص الذين يقومون بأعمال مماثلة لإعمال هؤلاء ولكن في أماكن خارج المنزل، مثال ذلك سائق سيارة النقل والأشخاص القائمين بالخدمة في الفنادق والمطاعم والمقاهي والنوادي والمحلات العامة⁽²⁸⁾ ولو كان عملهم ينحصر في المحافظة علي نظافة هذه الأماكن. كذلك لا يعد خدماً أيضاً الممرض الذي يعمل في عيادة طبيب أو مستشفى خاص⁽²⁹⁾.

وتجدر الإشارة أن المشرع لم يقصر الاستثناء علي خدم المنازل، بل جعل الحكم شاملاً لكل من في حكمهم، ما دام أن العمل الذي يقومون به يعد عملاً مادياً وثيق الصلة بشخص المخدم، ولو لم يجري العمل علي تسمية من يقوم به خادماً أو كان عمله يتم في مكان غير المنزل، مادام من الممكن اعتباره ملحقاً بالمنزل كالحديقة والسيارة، وعلي ذلك يعتبر البستاني وسائق السيارة الخاصة وبواب أو خفير المسكن الخاص من جملة الخدم⁽³⁰⁾.

الإحكام المتعلقة بالبوابين:

⁽²⁶⁾ راجع في ذلك: د. محمد لبيب شنب: المرجع السابق، ص 67، د. حسن كيرة: المرجع السابق، ص 137، د. اسماعيل غانم: المرجع السابق، ص 39.

⁽²⁷⁾ د. عبد الله مبروك النجار: المرجع السابق، ص 100.

⁽²⁸⁾ حكم محكمة القاهرة الجزئية في 1955/4/27، مدونة الفكهاني، ج1، رقم 165، ص 232 ونفس المرجع في 1954/10/12، رقم 164، ص 231.

⁽²⁹⁾ د. عصام انور سليم: المرجع السابق، ص 72.

⁽³⁰⁾ د. حسان الدين كامل الاهواني: المرجع السابق، ص 102، 103.

يثار التساؤل حول بوابي العمارات التي تشمل أكثر من مسكن ويستغلها ملاكها أو بعضهم عن طريق تأجيرها للغير وهناك ثلاثة آراء حول هذه المسألة:

فذهب رأي إلي اعتبار هؤلاء البوابين في حكم خدم المنازل استنادًا إلي أنهم يقومون بتأدية خدمات للسكن قياسًا علي بوابي المساكن الخاصة⁽³¹⁾.

وذهب الرأي الغالب⁽³²⁾ إلي أن بواب العمارة لا يعتبر في حكم خادم المنزل علي أساس أن عمل البواب الأساسي هو الحراسة والعمل علي بقاء منافع العمارة المشتركة سليمة ونظيفة وهو عمل ليس وثيق الصلة بشخص الخدمة في منزل صاحب العمل وفي محل عمله في الوقت نفسه، مثال ذلك قيام شخص بتنظيف مكتب محام وتنظيم منزله، أو قيام سائق خاص بالعمل في منشأة صاحب العمل وأداء خدمات المنزل.

ويبدو لنا أن الرأي الراجح⁽³³⁾ في هذه الحالات أن العبرة تكون بالعمل الاصيلي أو الرئيسي، فإذا كان عمله في المنزل يتم صورة عرضية والعمل الرئيسي في مكان آخر غير المنزل، فإنه لا يدخل ضمن الخدم أو من في حكمهم ويخضع بالتالي لقانون العمل، أما إذا تعذر الفصل بين العاملين أو تعذر معرفة أيهما أصلي وأيهما عرضي، فإنه يجب تغليب الصفة الأصلح للعامل، وهي اعتباره عاملاً يسري عليه قانون العمل وليس خادمًا⁽³⁴⁾.

ثالثًا: أفراد أسرة صاحب العمل:

⁽³¹⁾ راجع، حكم محكمة الاسكندرية الجزئية، دائرة العمال في 1957/10/29 وحكم محكمة القاهرة الجزئية في 1954/1/25، مدونة الفكهاني، ج1، ص79، وفي هذا المهني: فتوي القسم الاستشاري للفتوي والتشريع بمجلس الدولة المصري، جلسة 1955/7/24، مدونة الفكهاني، ج1، ص 22-24.

⁽³²⁾ راجع في ذلك: د. حسن كيرة: المرجع السابق، ص 116، 117، د. محمد حلمي مراد: المرجع السابق، ص 164، د. حسام الاهواني، المرجع السابق، ص 102، د. محمد علي عمران: المرجع السابق، ص 32. 33.

⁽³³⁾ د. حسن كيرة: المرجع السابق، ص 118، د. جلال العدوي: المرجع السابق، ص 107، د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 71.

⁽³⁴⁾ د. محمد لبيب شنب: المرجع السابق، ص 71 رقم 52.

وفقاً لنص المادة الرابعة فقرة (ج) من قانون العمل لا تسري أحكام هذا القانون علي أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً وهم الزوج أو الزوجة أو أصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً.

الحكمة من هذا الاستثناء⁽³⁵⁾:

تكمن الحكمة من استثناء أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً من الخضوع لأحكام قانون العمل في أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون، كما أنه يخشي أن يؤدي سريان قانون العمل عليهم إلي إفساد الرابطة العائلية فضلاً عن أن هؤلاء الأشخاص هم بطبيعة العلاقة الموجودة بينهم وبين صاحب العمل سيعاملون معاملة حسنة.

ولكن البعض يري أن هذه الحكمة ليست سليمة دائماً، لأنه قد تكون رابطة القرابة مصدراً للاستغلال، كما أنه يجب أن لا تكون القرابة مصدراً للحرمان من حماية القانون والحرمان من المزايا التي يقررها القانون، وعدم خضوع العامل ذا صلة القرابة لأحكام قانون العمل يمنع من خضوعه لأحكام عقد العمل في القانون المدني، ولذا نؤيد عدم خضوعه لأحكام قانون العمل بوجه خاص ويكتفي بالرجوع لأحكام عقد العمل في القانون المدني.

شروط تطبيق هذا الاستثناء:

الشرط الأول: صلة القرابة:

صلة القرابة وفقاً لأحكام المواد (34 حتي 37) من القانون المدني، الأقارب هم كل من يجمعهم أصل مشترك سواء كانت القرابة مباشرة أو قرابة حواشي غير مباشرة وتشمل كذلك قرابة المصاهرة إلي جانب قرابة الدم.

واشترط صلة القرابة بالمعني السابق يقتضي أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً حتي تكون له أسرة، ومن ثم لا يتحقق الاستثناء إذا كان صاحب العمل شخصاً معنوياً كشركة

⁽³⁵⁾ د. حسام الاهواني: المرجع السابق، ص 104.

مثلاً، حتي ولو كان أحد العمال زوج أو أصل أو فرع لأحد الشركاء فصاحب العمل هو الشخص المعنوي وليس الشريك⁽³⁶⁾.

وهو ما قررته محكمة النقض في أحكامها في هذا الخصوص من أنه "يقصد بأفراد أسرة صاحب العمل الذين استثناهم المشرع من تطبيق أحكام الفصل الثاني من قانون العمل، بأنهم ذو قرابة بصفة عامة الذين يجمعهم أصل مشترك، سواء كانت قرابتهم مباشرة أو قرابة حواشي⁽³⁷⁾.

الشرط الثاني: الإعالة الفعلية:

لا تكفي، توافر صلة القرابة، بل لابد لاستثناء هؤلاء من الخضوع لقانون العمل، أن يكون صاحب العمل عائلاً لهم بالفعل، أي أن يتولى الإنفاق عليهم فيما يلزمهم من مأكلاً وملبس ومسكن، وبحيث ينتقي استغلال العامل من الناحية الاقتصادية، وبغض النظر، عما إذا كانت هذه الإعالة، اختيارية أم قضائية⁽³⁸⁾ ويثور التساؤل عن مدى سريان الاستثناء إذا كان صاحب العمل يلزم قانوناً بإعالة العامل القريب ولكن لا ينفذ التزامه؟

من قال بأن المشرع يشترط للاستثناء توافر الإعالة الفعلية ذهب إلي قول بأنه ليس العبرة بالالتزام بالإعالة، وإنما بحقيقة الوضع القائم، أي بحدوث الإعالة فعلاً من عدمه وخصوصاً أن أساس الاستثناء هو المحافظة علي العلاقات الأسرية التي قد يهدمها القانون وعليه فإذا كان هناك التزام قانوني بالإعالة ولم ينفذ فهذا يستبعد الاستثناء لأن العبرة هنا بالإعالة الفعلية وليست الإعالة القانونية وبالتالي تخضع العلاقة لأحكام قانون العمل⁽³⁹⁾.

(36) د. إيهاب إسماعيل: المرجع السابق، ص 68، د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 72.

(37) نقض مدني: طمن رقم 373 لسنة 35، جلسة 1971/4/21، رقم 81، ص 252.

(38) د. أحمد حسن البرعي: المرجع السابق، ص 345.

(39) د. محمد لبيب شنب: المرجع السابق، ص 72، د. حسام الاهوائي، المرجع السابق، ص 107، د. السيد عيد نايل، المرجع

السابق، ص 73.

في حين يذهب رأي آخر إلي أن النص عندما اشترط الإعالة الفعلية فإنما توسع في الاستثناء ولم يكتف بالإعالة القانونية إنما امتد لها إلي الإعالة الفعلية ولا يجب أن يفهم التوسع علي انه تضيق، ففي حالة الإعالة القانونية العبرة بالعلاقة العائلية التي يجب المحافظة عليها ولو كانت العلاقات سيئة عندما قبل العامل أن يعمل لدي صاحب عمل ينفذ التزاماته العائلية، ومن ثم يجب المحافظة علي عدم إقحام القانون في هذه العلاقات⁽⁴⁰⁾.

ونحن من جانبنا نؤيد الرأي الأول لأن العبرة بالإعالة الفعلية دون البحث عن مصدرها ، وعليه فإذا لم نكن بصدد إعالة بصرف النظر عن أسبابها فلا معني لأعمال الاستثناء، علاوة علي أنه لا مجال للاجتهاد مع وضوح النص حيث أن المشرع اشترط الإعالة الفعلية ولم يشترط الإعالة فقط، وبناء علي ما تقدم إذا توافر الشرطان السابقان فلا تسري علي العلاقة بين القريب وصاحب العمل أحكام قانون العمل.

المبحث الثاني

طوائف العمال التي تخضع لتشريعات خاصة

وفقاً لأحكام قانون العمل استثنى بعض طوائف من العاملين بالقطاع الخاص تتوافر فيهم شروط الخضوع لأحكام قانون العمل، وضع لهم المشرع تشريعات خاصة، تنظم تشغيلهم، ومن ثم تنطبق عليهم هذه التشريعات الخاصة، ولا تسري عليهم قواعد قانون إلا في حالة عدم وجود نص في التشريعات المتعلقة بهم، ونعرض فيما يلي لهذه الطوائف وللتنظيم القانوني الخاص بكل طائفة.

1- العاملون بالمناجم والمحاجر

نظراً لطبيعة العمل بالمناجم والذي يتصف بالخطورة والمشقة، فقد أصدر المشرع قانوناً خاصاً بهم وهو القانون رقم 27 لسنة 1981. وهذا القانون ينظم علاقات العمل بالمناجم والمحاجر أياً

(40) انظر: د. حسام الاهواني: المرجع السابق، ص 107.

كانت صفة صاحب العمل، أي تسري أحكام القانون المذكورة علي العاملين بالمنشآت التي تعمل في مجال المناجم والمحاجر سواء أكانوا يعملون لدي هيئة عامة أم وحدة من وحدات الحكم المحلي أم لدي شركة من شركات القطاع العام أم لدي جمعية تعاونية أم لدي القطاع الخاص⁽⁴¹⁾.

وترتيباً علي ما سبق، يخضع العاملون بالمناجم والمحاجر لأحكام القانون الخاص بهم وليس لأحكام قانون العمل.

ومع ذلك فإن استثناء هذه الطائفة من العمال من الخضوع لقانون العمل ليس مطلقاً، فقد نصت المادة الثالثة من قانون العاملين بالمناجم والمحاجر علي سريان قانون العمل علي هؤلاء العمال في حالتين⁽⁴²⁾:

الحالة الأولى: في حالة خلو قانون العاملين بالمناجم والمحاجر من حكم يمكن تطبيقه علي الموضوع المعروض علي القضاء، حيث يسد النقص في هذه الحالة بالرجوع إلي أحكام قانون العمل.

الحالة الثانية: إذا كانت أحكام قانون العمل تقرر لهؤلاء العاملين مزايا أكبر من ذلك المقررة لهم في قانون العاملين بالمناجم والمحاجر.

2- العاملون بمشروعات الاستثمار⁽⁴³⁾:

وفقاً لنص المادة السابعة من قانون الاستثمار رقم 230 لسنة 1989 تعتبر المشروعات - المؤسسة وفقاً له- أي كان شكلها القانون من مشروعات القطاع الخاص، ولذلك فإن علاقة العاملين بشركات الاستثمار من أحكام باعتباره قانوناً خاصاً، وتخضع فيما عدا ذلك لأحكام قانون العمل.

(41) المادة (3) من القانون رقم 27 لسنة 1981.

(42) راجع: د. حمدي محمد عطيفي: المرجع السابق، ص 71.

(43) راجع: د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 75.

3- العاملون بالمشروعات المرخص بها في المناطق الحرة⁽⁴⁴⁾:

وفقاً لنص المادة (28) من قانون الاستثمار لمجلس الوزراء بناء علي اقتراح مجلس إدارة الهيئة العامة للاستثمار أن يقرر إنشاء مناطق حرة عامة وذلك لإقامة المشروعات التي يرخص بها طبقاً لأحكام هذا القانون.

وبناء علي ذلك فإن العاملين في المشروع المرخص بها في المناطق الحرة يخضعون للقواعد الواردة في قانون الاستثمار واللائحة التنفيذية والقواعد التي يضعها مجلس إدارة الهيئة المنظمة لشئون العاملين بها، وفي حالة عدم وجود نص ينطبق فإن قانون العمل هو الذي يطبق في هذه الحالة.

4- عمال قطاع الأعمال العام:

صدر القانون رقم 203 لسنة 1991 بشأن إصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام⁽⁴⁵⁾ متضمناً تنظيمًا خاصًا ليحكم العلاقة بين العاملين في هذا القطاع والشركات التي يعملون فيها. وفقاً للقانون رقم 203 لسنة 1991 فإن أحكام قانون العمل تسري علي العاملين بهذه الشركات فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له.

وعلي ذلك فإن العاملين في شركات قطاع الأعمال العام يخضعون كمبدأ عام للأحكام الواردة في القانون رقم 203 لسنة 1991 واللوائح الصادرة تنفيذاً له وذلك باعتبارها تشريعات خاصة، فإذا لو يوجد نص في هذه التشريعات يمكن تطبيقه، فإن الاختصاص ينعقد لقانون العمل باعتباره القانون العام الذي يجب الرجوع إليه لسد النقص في التشريعات الخاصة.

(44) راجع: د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 76.

(45) الجريدة الرسمية: العدد 24 (مكرر) في 019

5- العاملون بالمدارس الخاصة:

يخضعون لأحكام قانون التعليم رقم 139 لسنة 1981 وقرار وزير التعليم رقم 306 لسنة 1993م، فإذا لم يوجد نص طبق قانون العمل.

6- العاملون في المؤسسات الصحفية:

لا يسري عليهم قانون العمل، إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون تنظيم الصحافة رقم 96 لسنة 1996م.

7- العمال البحريون:

تسري عليهم أحكام الفصل الثالث من الباب الثاني من قانون التجارة البحرية رقم 8 لسنة 1990، فإذا لم يوجد نص فيه سرت أحكام قانون العمل، فإذا لم يوجد نص في قانون العمل، سرت أحكام عقد العمل في القانون المدني.

وقد عرف المشرع المصري في المادة 113 من قانون التجارة البحرية المذكور عقد العمل البحري بأنه العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل في سفينة مقابل أجر تحت إشراف مجهز أو ربان وقد نصت المادة 1/114 من قانون التجارة البحرية المذكور علي أن تسري علي عقد العمل البحري الأحكام الواردة في القوانين المتعلقة بالعمل والتأمينات الاجتماعية في لم يرد في شأنه نص في هذا القانون.

وهكذا وبناء علي النص المذكور يتبين لنا أن قانون التجارة البحرية له الأولوية في التطبيق علي الدعاوي والخلافات التي تثار بين العامل البحري ومجهز أو ربان السفينة أو مالك السفينة وذلك باعتباره تشريعاً خاصاً أو لا يجوز تطبيق أحكام قانون العمل علي عقد العمل البحري إلا في حالة عدم وجود نص في قانون التجارة البحرية يمكن تطبيقه علي النزاع وبما لا يتعارض صراحة أو ضمناً مع أحكام هذا التشريع واللوائح التنفيذية الصادرة في شأنه وننوه أخيراً فإن المشرع نص في المادة (109) الفقرة الثانية من قانون التجارة البحرية أن أحكام

عقد العمل البحري لا يسري علي الأشخاص الذين يعملون في سفن بحرية نقل حمولتها عن
عشرين طنًا.

الباب الأول

تعريف عقد العمل وخصائصه ومعايير تمييزه

في بحثنا لهذا الباب نقسم الدراسة فيه إلي فصلين، نعرض في الفصل الأول تعريف عقد العمل
الفردى وسنحاول معرفة خصائصه وبيان عناصره الجوهرية، ونتناول في الفصل الثاني ما يميز
عقد العمل عن بعض العقود التي قد تختلط أو تتشابه معه وأن كانت مختلفة.

الفصل الأول: نخصه لتعريف عقد العمل وخصائصه وعناصره.

الفصل الثاني: نخصه لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود.

الفصل الأول

تعريف عقد العمل وخصائصه وعناصره

نعكف في هذا الفصل علي توضيح تعريف عقد العمل وخصائصه وعناصره، وعلي ذلك نقسم
هذا الفصل إلي مبحثين:

المبحث الأول: تعريف عقد العمل وخصائصه.

المبحث الثاني: نخصه للعناصر الجوهرية لعقد العمل.

المبحث الأول

تعريف عقد العمل وخصائصه

أولاً: تعريف عقد العمل:

لقد عرف المشرع عقد العمل في المادة (674) من القانون المدني بأنه "عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه في مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر، وعرفه كذلك المشرع في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 في المادة (31) منه بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت رقابته أو إشرافه لقاء أجر"، وتجدر الإشارة أن المشرع يتولى بنفسه تعريف عقد العمل سواء في القانون المدني وقانون العمل وهو أمر نادر الحدوث، وعلي أية حال كلا التعريفين الواردين في القانون المدني وقانون العمل قد تضمننا العناصر الأساسية لهذا العقد، نخلص من ذلك إلي أن عقد العمل هو اتفاق بين طرفين يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه وهو العامل بأداء عمل مادي تحت إدارة وإشراف الطرف الآخر وهو صاحب العمل مقابل أجر أيا كان نوعه.

ثانياً: خصائص عقد العمل:

يتميز عقد العمل بعدة خصائص تعكس ذاتيته الخاصة، ويمكن إجمال هذه الخصائص الواردة في القانون المدني المصري، وقانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 في ست نقاط وهي، أنه عقد ملزم للجانبين، وعقد معاوضة، وعقد رضائي، وعقد زمني مستمر، وعقد من العقود الواردة علي العمل التابع، وأخيراً من العقود التي تقوم علي الاعتبار الشخصي⁽⁴⁶⁾ وذلك علي التفصيل الآتي:

1 - عقد ملزم للجانبين:

يقصد بهذا أن كل طرف في عقد العمل يجد سبب التزامه في التزام الطرف الآخر، فيلزم العامل بأداء العمل والمحافظة علي أسرار صاحب العمل، ويلتزم صاحب العمل بأداء الأجر للعامل وتهيئة العمل للعامل أو علي هذا تكون العلاقة بين التزامات الطرفين سواء العامل أو صاحب العمل علاقة تبادلية، فتدور التزامات العامل وجوداً وعدمًا مع وجود التزامات الطرف الثاني أو عدمها وجدير بالذكر وبناءً علي هذه الخاصية فإنه إذا لم يقم أحد الطرفين

⁽⁴⁶⁾ نظر د/ حمدي محمد عطيفي: المرجع السابق، ص 80 وما بعدها.

بتنفيذ التزامه جاز للطرف الآخر أن يدفع بعدم التنفيذ ما تعهد به من التزامات مقابلة، كذلك جاز لأحد الطرفين في نفس حالة عدم التنفيذ أن يطلب فسخ العقد ليتحلل من الالتزامات التي يربتها العقد علي عاتقه.

2 - عقد معاوضة:

يقصد به أن عقد العمل هو عقد يحصل فيه كل طرف علي مقابل لما يعطي فالعامل قد يؤدي العمل ويحصل مقابل ذلك علي الأجر وصاحب العمل يؤدي الأخر مقابل قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه تحت إدارة وإشرافه، وبناء علي ما تقدم فيكفي للاعتراف بالطابع العوضي لعقد العمل أن الأطراف تعاقدوا بغرض العمل والأجر، وإذا كان العقد المذكور عمل بدون أجر لا يعد هذا عقد عمل , وإنما عقد تبرع.

3 - عقد رضائي:

يعد عقد العمل من الناحية العملية عقدًا رضائيًا بين العامل وصاحب العمل، ولا يشترط فيه أي شكل مكتوب عرفي أو رسمي ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية علي عكس ذلك (هذا ما تنص عليه المادة 677 مدني مصري).

4 - عقد العمل عقد زمني مستمر:

ينتمي عقد العمل إلي العقود الزمنية، علي أساس أن الزمن يلعب دورًا رئيسًا في تكوينه وتحديد ما ينشأ عنه من التزامات بالنسبة للعامل وصاحب العمل.

ونحن من جانبًا لا نري غضاضة في التمسك بالقول بأن عقد العمل عقد زمني أو من المؤكد أن التزامات احد العاقدين تكفي للوصول إلي هذه النتيجة وتجدر الإشارة أنه يترتب علي الاعتراف لعقد العمل بالطابع الزمني **نتيجتان مهمتان، الأول من حيث أثر الفسخ لا يترتب علي فسخ عقد العمل أي أثر رجعي،** فالقاعدة أن من مضي من الزمن لا يعود يفسخ العقد من تاريخ الحكم بذلك، ويتوقف أثره منذ هذا التاريخ وبالنسبة للمستقبل فقط، أما ما نفذ منه قبل

ذلك فيظل قائماً موجوداً، وما كنا تصل إلي هذه النتيجة لو كان عقد العمل عقداً ملزماً للجانبين فقط، لأن هذه العقود يكون للحكم بفسخها أثر رجعي، لذلك فهو أقرب إلي الانتهاء منه إلي الفسخ.

الثانية: من حيث الانتهاء: ينتهي عقد العمل إذا استحال بتنفيذ أحد الطرفين لا التزاماته التعاقدية بقوة القانون توفي العامل مثلاً وهذه نتيجة منطقية لانتماء عقد العمل إلي طائفة العقود الزمنية والملزمة للجانبين.

5 - عقد العمل من العقود الواردة علي العمل التابع:

يقصد بهذه الخاصة أن قيام العامل بالعمل وأنه يعمل هذا العمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل ، ويطيع أوامره وتعليمات العمل.

6 - عقد العمل من العقود التي تقوم علي الاعتبار الشخصي من قبل العامل:

ويقصد بذلك أن صاحب العمل يراعي عند إبرام العقد مهارة العامل وسلوكه بعين الاعتبار وتمتد هذه الخاصية إلي تنفيذ العقد وانقضاؤه، و تجدر الملاحظة أن شخصية العامل محل اعتبار وبناء علي ذلك لا يجوز للعامل، أن يحل عامل محله إلا بموافقة صاحب العمل كما أن عقد العمل ينقضي بوفاة العامل .

وتجدر الإشارة أخيراً أن صاحب العمل لا يعد عقد العمل عقداً شخصياً من جهته إلا إذا روعيت شخصيته عند إبرام العقد، فإلغاءه أن عقد العمل الفردي لا ينقضي بوفاة صاحب العمل إلا في حالة واحدة إذا كانت شخصية محل اعتبار في إبرام عقد العمل.

المبحث الثاني

العناصر الجوهرية لعقد العمل

يتبين لنا من تعريف المشرع المصري لعقد العمل سواء التعريف الوارد في القانون المدني أو قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 أن هناك عنصرين جوهريين في هذا العقد هما

عنصر التبعية وعنصر الأجر، ونظرًا لأهمية هذين العنصرين فإننا نخصص لكل عنصر منها مطلب مستقل علي الوجه التالي:

- المطلب الأول: نخصه لعنصر التبعية.

- المطلب الثاني: نخصه لعنصر الأجر، وفيما يلي نقوم بتفصيل ذلك في الصفحات التالية:

المطلب الأول

عنصر التبعية

يعتبر عنصر التبعية والأجر في عقد العمل الفردي هما العنصرين المميزين له، ومن تعريفنا لعقد العمل الذي ذكرناه فيما سبق يظهر لنا ضرورة أن العامل تابعًا لرب العمل بمعنى أن، يكون العامل خاضعًا لرقابة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه، وهذا المعنى هو ما أكدته محكمة النقض المصرية في أحد أحكامها حيث قررت أن عقد العمل يتميز بخصيتين أساسيتين هما التبعية والأجر بحيث لا يقوم إلا بهما مجتمعين⁽⁴⁷⁾.

ويقصد بالتبعية هنا هي التبعية القانونية وهي التي عبر عنها المشرع المصري في المادة 674 مدني، والمادة 31، والمادة الأولى من قانون العمل المصري بقوله أن العامل هو كل شخصي طبيعي يعمل لدي رب العمل وتحت رقابته وأشرافه، ونظرًا لأهميته عنصر التبعية فإنه ثمة خلاف يثار في الفقه مصر وفرنسا⁽⁴⁸⁾ حول المقصود بالتبعية هل هي تبعية قانونية أم تبعية اقتصادية وهو ما نحاول إلقاء الضور عليه علي الوجه التالي ولقد ذهب جانب من الفقهاء رغبة منهم في حماية بعض طوائف العمال التي لا تخضع لإشراف صاحب العمل وأن كانت تتقاضى منه أجرًا، إلي القول بأنه لا يشترط لخضوع العلاقة التي تنشأ بين العامل ورب العمل إلي الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي.

(47) حكم المحكمة رقم 283 لسنة 33 ق جلسة 167/11/8، مجموعة الهواري 1976، ص 12، رقم 8.

(48) انظر دكتور/ حسن كيرة رقم 44، دكتور/ محمد علي عمران، ص 47.

التبعية الاقتصادية : وعلاقة تبعية بالمعنى القانوني، وإنما يكفي أن يكون العامل يعتمد في حياته علي الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل، وهذا هو ما يطلق عليه التبعية الاقتصادية.

ونحن من جانباً يبدو لنا أنه من الصعب الأخذ بالتبعية الاقتصادية كمعيار مميز لعقد العمل الفردي، وإنما عنصر غريب وخارجاً عن العقد لا يدخل في الحساب عند تكييفه.

بالإضافة إلي ذلك فإن مصادر التبعية الاقتصادية معياراً غير منضبط وغير دقيق مما يجعل من الصعوبة بمكان -حال تبنيه- القول بتوافر هذه التبعية أو عدم توافرها حيث من الصعوبة معرفة فيا تبدأ وأين تنهي، وعلي أية حال فإن التبعية المقصودة هنا التبعية القانونية والتي يمكن استخلاصها من نصوص المواد 67 مدني والمادة 31، والمادة (1) من قانون العمل لا التبعية الاقتصادية⁽⁴⁹⁾ والتي هجرها الفقه والفضاء المصري والفرنسي وفيما يلي نوضح المقصود بالتبعية القانونية.

التبعية القانونية: يقصد بها أن العامل بعمل تحت سيطرة وأشراف صاحب العمل، وتفسر التبعية القانونية وجهين أولهما: عدم تحمل العامل بأي مخاطر اقتصادية قد يتعرض لها المشروع الإنتاجي لأن العامل يتبع صاحب العمل والمسئول الأول هو رب العمل.

الوجه الثاني: أن يكون لرب العمل علي العامل سلطته توقيع العقوبات عند وقوع مخالفات من هذا الآخر⁽⁵⁰⁾.

وجدير بالذكر أن التبعية القانونية هو وحدها التي يعول عليها القانون والقضاء في مصر ويثار التساؤل الآتي حول المقصود بالتبعية القانونية؟ هل يقصد بها التبعية الإدارية أم الفنية التي تعني أنه يجب أن يكون رب العمل ملماً بالدقائق الفنية للعمل المطلوب من العامل

(49) الطعن رقم 38 لسنة 57 في الدونة العمالية للفاكهاني، الجزء الأول رقم 50.

(50) انظر دكتور/ صلاح محمد دياب: المرجع السابق، ص 81.

، وبالتالي يستطيع أن يشرف علي العامل فنيًا في مباشرة عمله أم أنه يكفي لخضوع العامل لأحكام عقد العمل توافر التبعية الإدارية دون الفنية.

التبعية الفنية : وذهب رأي في الفقه إلي القول بضرورة توافر رابطة التبعية بمعناها الفني، وهذا يلزم كما قلنا أن رب العمل ملما بدقائق العمل المطلوب من العامل، حتي يتسنى له الإشراف علي العامل، بناءً علي هذا الرأي يمكن القول بإخراج طائفة كبيرة من طوائف العمال من الخضوع لقانون العمل، كأصحاب المهن الحرة والمحامين والمهندسين والأطباء، إذ أنه في معظم هذه المهن ، أن يكون صاحب العمل ملما بالعمل الذي يتعين علي العامل أن يقوم به⁽⁵¹⁾.

ويذهب الرأي الحديث في الفقه الحالي أن توافر التبعية الفنية علي هذا النحو ليس بضروري، وإنما يكفي أن يكون لرب العمل الإشراف علي الظروف الخارجية للعمل، كما يحدد للعامل مواعيد العمل ومكانه، دون أن يتدخل في العمل من الناحية الفنية، وتطبيقًا لذلك فقد قضي بأن الطبيب الذي تستخدمه المؤسسة لعلاج عمالها يخضع لأحكام قانون العمل بموجب عقد العمل⁽⁵²⁾.

ونؤكد في النهاية أن الرأي الغالب والمستقر في الفقه يذهب إلي أنه يكفي توافر أي صوره من صور التبعية القانونية أو الفنية سواء كانت تبعة إدارية او تنظيمية أو مهنية لخضوع العلاقة بين العام ورب العمل لأحكام عقد العمل الفردي، خلاصة القول أن المقصود بالتبعية التي يجب أن تقوم بين العامل وصاحب العمل حتي تخضع العلاقة بينهما لأحكام قانون العمل هي التبعية القانونية التي تعني الإشراف والرقابة التي من سلطة رب العمل علي العامل، ولا يلزم لقيام رابطة التبعية أن تكون فنية وإنما يكفي أن تكون تبعية إدارية أو مهنية التي تتيح لصاحب العمل إدارة العمل والإشراف والتنظيم داخل المشروع أو داخل المصنع أو المزرعة.

⁽⁵¹⁾ انظر في عرض هذه الآراء دكتور/ محمد علي عمران: المرجع السابق، ص60.

⁽⁵²⁾ محكمة استئناف الإسكندرية رقم 97 جلسة 1965/1/10، مدونة الفقهاني الجزء الأول قاعدة رقم 79.

المطلب الثاني

عنصر الأجر

يتميز عقد العمل كذلك بتخصيصه الأجر، ويعد الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، بل هو أهم عناصر العقد وعلي ذلك فإذا كان العمل الذي يؤديه العامل مأجوراً يتم تطبيق أحكام قانون العمل عليه والعكس صحيح، فإذا كان العمل غير مأجوراً فلا يمكن القول بانطباق الأحكام الخاصة بعقد العمل، ولا يسمى هذا العقد عقد العمل، ولكنه يسمى عقداً آخر من العقود غير المسماة، وإذا كان الهدف منه التبرع فإنه يكون نوعاً من عقود التفضل.

وتجدر الإشارة أن المشرع المصري في المادة الأولى من قانون العمل أكد علي اعتبار الأجر من العناصر الجوهرية المكونة لعقد العمل، والذي يتميز به عن غيره من العقود المشابه له أو تختلط به، وذلك بما نصت عليه المادة (1) من قانون العمل الملغي رقم 137 لسنة 1981 والمادة الثالثة من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959.

ولقد عرفت المادة الأولى / ج من قانون العمل الحالي الصادر سنة 2003 الأجر بأنه كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أم متغيراً نقداً كان أم عينياً، ويعتبر أجراً على الاخص ما يلي :

- 1- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .
- 2- النسبة المئوية : وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
- 3- العلاوات أي كان سبب استحقاقها أو نوعها .
- 4- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستخدمها مقتضيات العمل .

5- **المنح** : وهي ما يعطي للعامل علاوة على أجره أو ما يصرف له جزاء أمانته أو كفايته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة السياسية للعمل كذلك ما جرت العادة بمنحه وتوافرت له صفة العمومية والدوام والثبات .

6- **البدل** : وهو ما يعطي للعامل لقاء ظروف المخاطر معينة يتعرض لها في اداء عمله .

7- **نصيب العامل في الارباح** .

8- **الوهبه** : التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح لتحديدتها وتعتبر في حكم الوهبة النسب المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية .

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني .

وهذا التعريف الذي أورده المشرع يتفق مع التعريف الوارد في منظمة العمل الدولية رقم 95 والتي دخلت حيز التنفيذ في سبتمبر 1952 ، وصادقت عليها مصر في 26/7/1960 وكذلك يتفق هذا التعريف مع منظمة العمل العربية رقم 15 لسنة 1983 بشأن " **تحديد وحماية الأجور** "

وقد عرفت محكمة النقض المصرية ، الأجر في العديد من أحكامها بأنه " كل ما يستحقه العامل في مقابل أداء العمل أيا كان نوعه ، وأيا كان طريقة تحديده وأيا كانت تسميته " أو هو كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أى كان نوعه ، مقابل قيامه بالعمل ، موضوع العقد ، مهما كانت تسميته .

كما قررت محكمة النقض أيضا أنه " ليس هناك ما يمنع في أن يأخذ الأجر صورة طعام أو ملابس أو إيواء ، لأن الأجر كل ما يعطي للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه ، ولا يغير

من وصف هذه المميزات العينية بالأجر عدم ثباتها أو منحها لكافة العمال , دون تمييز أو وقوفها عند حد الكفاية .

وقد أخذت محكمة النقض الإيطالية بنفس المفهوم بالنسبة للأجر وقررت أنه كل ما يحصل عليه العامل نقداً أو عينا يعتبر أجرًا .

يتضح إذن من النصوص القانونية , وتطبيقاتها القضائية التزام صاحب العمل , بأداء الأجر , لا يقف عند حد الوفاء بالأجر الاساسي بل يشمل أيضا , علاوة على الاجر الاساسي , ملحقات الاجر التي يحصل عليها العامل , التي تأخذ حكم الاجر , وتعتبر جزءا يتجزأ منه أيا كانت التسمية التي تطلق عليها , طالما كان صاحب العمل , يؤديها للعامل , مقابل الحصول على خدمات هذا الأخير .

وملحقات الأجر كثيرة ورد بعضها في قانون العمل والبعض الآخر في القانون المدني .

وباستقراء نصوص القانون المدني , وقانون العمل يمكن إجمال صور الأجر في ثماني صور هي :

1- العمولة .

2- النسب المئوية وحصص الارباح .

3- العلاوات .

4- المزايا العينية .

5- المنح .

6- البديل .

7- نصيب العامل في الارباح .

8- الوهبه.

وننوه أخيراً إلى أنه لا يشترط أيضاً بالنسبة إلى صاحب العمل أن يكون هدفه تحقيق ربح من ممارسة مهنته، فالجمعيات التعاونية والتي لا تقصد بصفة أساسية تحقيق الربح، ترتبط مع العاملين منهما بعقود عمل، وبالتالي يخضع فيها العاملين للأحكام الخاصة بعقد العمل وخلاصة القول في النهاية إلى أن الأجر عنصر جوهرياً في عقد العمل أياً كانت صورته والطريقة التي يتم حسابه بها أو دفعه، أو الضمانات التي أعطاها القانون للأجر من حيث جواز الحجز عليه أو عدم جوازه، وسوف نعود لاحقاً لتناول ودراسة ذلك بالتفصيل عند دراسة الالتزامات التي تقع علي عاتق صاحب العمل بدفع الأجر ، وطرق تحديد الأجر والنظام القانوني لأداء الأجر أي أحكام الوفاء به والحماية المقررة له في حالة أفلاس صاحب العمل ، وفي مواجهة صاحب العمل ، وفي مواجهة دائني العامل وفي مواجهة صاحب العمل وأكد المشرع المصري في قانون المرافعات في المادة (30) على عدم جواز الحجز على الأجر والمرتببات إلا بمقدار الربع .

الفصل الثاني

التمييز بين عقد العمل وبين غيره من العقود

عرفنا فيما سبق أن عقد العمل يتميز بخصيتين هما: التبعية والأجر، وعرفنا أيضاً أن قانون العمل يحكم العلاقة التي تقوم بين رب العمل والعامل وذلك إذا ما كان العامل يعمل تحت إشراف رب العمل، ورقابته، وإذا كان يتقاضى أيضاً منه أجراً، وعلي ضوء هذه الخصائص نميز الآن بين عقد العمل وغيره من أنواع العقود الأخر التي تتشابه معه وإن كانت عنه متميزة، وسوف نفرق أولاً بين عقد العمل وعقد المقاوله (مبحث أول) ثم نلي ذلك بالتمييز بين عقد العمل والشركة (مبحث ثاني)، ثم عقد العمل والوكالة، (المبحث الثالث) وعقد العمل وعقد الايجار (مبحث رابع) ، وأخيراً نميز بين عقد العمل وعقد البيع (مبحث خامس) .

المبحث الأول

التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة

التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة أهمية بالغة، إذ أنه يترتب علي القول بأن العقد عقد المقاولة أو عقد عمل ، فاذا قولنا أن هذا العقد مقاولة مما يعني خضوع هذا العقد للأحكام الواردة في شأن عقد المقاولة وهذا الأحكام أوردها القانون المدني وبينها وإذا قولنا أن هذا العقد عقد عمل مما يعني خضوع العقد للأحكام الواردة في شأن عقد العمل الواردة في قانون العمل (53).

وفي هذا الشأن، تعددت آراء الفقهاء في التكييف والتمييز بين العقدين فذهب رأي الفقه الفرنسي إلي قول بأن ما يميز عقد العمل عن العقد المقاولة هو فكرة تحمل تبعة المخاطر. وهذا يعني في عقود العمل لا يتحمل العامل بمخاطر المشروع سواء حقق المشروع ربحاً أو نتجت عنه خسارة فإن ذلك لا يؤثر في الأجر الذي يقتضاه العامل من رب العمل، بينما في المقاولة يتحمل المقاول المخاطر الناشئة عن المشروع الذي تعهد بتنفيذه⁽⁵⁴⁾ ولكنه أخذ علي هذا الرأي أن الفكرة تحمل تبعة المخاطر، إذا كانت واضحة ومحدودة من الناحية الاقتصادية، فإنها ليست كذلك من الناحية القانونية، ولذلك فإن هذه الفكرة لم تجد لها صدي واسع في الفقه ولا في القضاء.

وذهب رأي آخر إلي القول بأن الذي يميز عقد العمل عن عقد المقاولة هو أنه في عقد العمل يضع العامل قوته الإنتاجية تحت تصرف رب العمل مقابل أجر معين يتقاضاه من

(53) انظر في ذلك دكتور/ محمد علي عمران والدكتور/ حسام الدين كامل الأهواني: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الحديد رقم 13 لسنة 2003، ص 65 وما بعدها.

(54) انظر في شرح هذا الرأي DURAND ET VITU DROIT DU travail. No. 133

هذا الأخير، في حين أنه في عقد المقاولة يلتزم المقاول بإنجاز عمل معين قبل رب العمل، بتحقيق نتيجة معينة⁽⁵⁵⁾.

ولقد ذهب البعض الآخر من الفقهاء ويتخلص في القول بأنه ما يميز عقد العمل عن عقد المقاولة هو الطريقة التي يتحدد بها الأجر mode de remuneration ففي عقد العمل يتحدد الأجر بالساعة أو باليوم أو الشهر، بينما في عقد المقاولة يرتبط الأجر بإنجاز المقاول لعمل معين.

ولكنه إذا كان هذا المعيار كافيًا للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة في بعض الحالات، إلا أن هناك حالات أخرى قد يترتب فيها علي الأخذ بهذا المعيار خلط تام بين عقد العمل وعقد المقاولة.

ومن ثم فإن هذا المعيار لا يعتبر حاسمًا في التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة، إذ أن الالتزام الذي يقع علي عاتق العامل لا يعتبر في كل الحالات التزاما ببذل عناية.

ومثال ذلك أن يرتبط أجر العمل بإنتاجه، فمع أن التزام العامل يعد التزامًا بتحقيق نتيجة، إلا أن العقد قد لا يكون عقد مقاولة كالطبيب في علاقته بالمريض إذا ما التزم قبله بأن يجري له جراحه معينه فإنه لا يقع عليه التزام بتحقيق نتيجة وإنما التزاما ببذل عناية⁽⁵⁶⁾.

فضلاً عن أنه يترتب علي القول بأن العقد يكون عقد عمل أو عقد مقاولة تبعًا لما إذا كان الالتزام الذي يقع علي عاتق العامل التزاما ببذل عناية أو التزام بتحقيق نتيجة⁽⁵⁷⁾.

⁽⁵⁵⁾ وهذا المعيار الذي يقيم التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة علي أساس أنه في عقد العمل يلتزم العامل ببذل عناية، وفي حين أنه في عقد المقاولة يلتزم بتحقيق نتيجته يعتبر معيارًا تقليديًا، ولقد استعمله الفقهاء في ألمانيا للتمييز بين عقد العمل Diengivetrage وبين عقد المقاولة Werkvertrag. وهذا هو ما عبر عنه الفقيه الألماني Gicrko بقوله أنه في عقد العمل يلتزم العامل بعمل معين، في حين انه في عقد المقاولة يلتزم بتحقيق نتيجة أو إنجاز مشروع. انظر Darand et Viw T.II .No. 133

⁽⁵⁶⁾ د/ حسن كيرة: اصول قانون العمل، فقرة 81.

⁽⁵⁷⁾ د/ حسن كيرة: المرجع ال فقرة 81.

وأيضًا فقد ظهر في الفقه الفرنسي في أوائل القرن العشرين وذهب رأي رابع إلي التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة علي أساس الطريقة التي يتم بها الإيجاب، فإذا كان الإيجاب موجّهًا إلي الجمهور فإن العقد يكون في هذه الحالة عقد مقاولة، وإما إذا كان التعاقد مع شخص معين، فإن العقد يكون عقد عمل.

وبناء علي ذلك فإن العقود التي يبرمها الأطباء والمحامون لا تعتبر من عقود العمل ولكنها تعتبر من عقود المقاولة وذلك لأن الإيجاب فيها موجّهًا إلي الجمهور، وأما إذا تعاقد الطبيب مع أحد المستشفيات للعمل فإن العقد بين الطبيب والمستشفى يكون عقد عمل⁽⁵⁸⁾ ولكنه ومتي لا يكون ثم أنه حتي في إطار الإيجاب الموجه إلي الجمهور.

فإن الأمر ينهي في النهاية إلي عقود خاصة بين رب العمل والعامل، ومثال ذلك العرض محدد، وكذلك فإن من يقمن بالتنظيف أو غسل الثياب في مختلف المنازل يرتبطن بعقد عمل لا بعقد مقاولة وذلك بالرغم من أن الإيجاب الصادر منهن يعتبر في الأصل موجّهًا إلي الكافة⁽⁵⁹⁾.

ولقد حاول أنصار هذا الرأي معالجة الانتقادات التي وجهت إليه بالقول بأن ما يميز عقد العمل عن عقد المقاولة هو رابطة الاستمرار والدوام التي يتميز بها عقد العمل، والتي لا مثيل لها في عقد المقاولات، فإذا كانت الرابطة بين العامل ورب العمل لا تنتهي بمجرد الانتهاء من عمل معين، فإن العقد يكون في هذا الحالة عقد عمل. وإما إذا كانت هذه العلاقة عرضه للإنتهاء بمجرد انجاز عمل معين، فإن عقد يكون في هذه الحالة عقد مقاولة لا عمل⁽⁶⁰⁾.

⁽⁵⁸⁾ في شرح هذا الآراء : Darand et Viw T.II. No. 238

⁽⁵⁹⁾ حسن كيره: أصول قانون العمل، ص 81. وما بعدها.

⁽⁶⁰⁾ انظر في شرح هذه الآراء : Darand et Viw T.II. No. 135

وواقع الأمر أنه وأن كان هذا التحديد مفيداً في بعض الحالات إلا أنه عاجزاً عن إقامة تفرقة دقيقة وواضحة بين عقد العمل وعقد المقاولة، إذ لا يعقل أن يتخذ من دوام العلاقة بين رب العمل والعامل توقيتها معياراً للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة⁽⁶¹⁾.

بعد فشل هذه المعايير جميعاً في تحديد بين عقد العمل وعقد المقاولة:

لما كانت التبعية بمعناها القانوني حسب المدلول الذي أعطيناه لها فيما سبق تعتبر من الخصائص الجوهرية لعقد العمل، لذلك فقد ذهب الفقه والقضاء في فرنسا أخيراً إلى القول بأن رابطة لتبعية هي التي تميز عقد العمل عن عقد المقاولة، فإذا كان العامل خاضعاً لرقابة رب العمل وإشرافه بمعنى أن رب العمل يكون له أن يصدر إلى العامل ما يشاء من توجيهات، فإن العقد في هذه الحالة يكون عقد عمل. وما إذا كان العامل لا يخضع لرقابة رب العمل ولا لسلطته وإشرافه ولكنه يتمتع بقدر من استقلال في مباشرة عمله، فإن العقد يكون في هذه الحالة عقد مقاولة⁽⁶²⁾.

ونحن نرى أن الحق في هذا المعيار هو الذي يجب الأخذ به وفقاً للقانون المصري لا مكان للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة، إذ انه يبدو لنا من الصياغة التشريعية للنصوص التشريعية سواء منها ما كان وارد في قانون العمل أو في القانون المدني إنما تبرز لنا بوضوح رابطة التبعية باعتبارها من أهم العناصر المميزة لعقد العمل (مادة 674 مدني والمادة الأولى من قانون العمل) بينما نجد نص المادة 646 من القانون المدني الخاص بعقد المقاولة قد جاء خلواً من أية إشارة من قريب أو من بعيد لرابطة التبعية هذه ، ذلك أن المادة 646 مدني تنص علي أن "المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

(61) حسن كيرة: اصول قانون العمل فقرة 83.

(62) حسن كيرة: اصول قانون العمل 136 . No . Darand et Viw T.II .

ولقد ذهب أخيراً القضاء في مصر إلي الأخذ بهذا المعيار للتمييز بين عقد العمل وبين غيره من العقود الأخرى، ومثال ذلك الحكم الصادر من محكمة القاهرة الابتدائية في القضية رقم 686 سنة 1953 حيث جاء في هذا الحكم "أن تكليف المجلة بعض الأشخاص بإنتاج الصور لقاء أجر معين مع احتفاظها بحق المراقبة واختيار الصور التي تناسب أعمال المجلة ورفض سواها مما يكن عقد عمل غير محدد المدة بين الطرفين"⁽⁶³⁾.

لقد أثار التعاقد الذي يتم بين مصانع الأحذية وبين من تستخدمهم في صناعة الأحذية تساؤلاً هاماً، وكان محوره هو معرفة ما إذا كان الذي يربط مصانع الأحذية ومن تستخدمهم يعتبر عقد عمل أم عقد مقاوله. ولقد اتخذت هيئة تحكيم القاهرة من التبعية القانونية معياراً للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاوله، ولقد انتهت هيئة التحكيم في هذه الحالة إلي القول بأن العقد يعتبر عقد عمل لا عقد مقاوله طالماً انه ثبت لديها توافر التبعية والإشراف التي تعتبر من أهم خصائص عقد العمل⁽⁶⁴⁾.

والخلاصة يمكن القول بأن توافر التبعية بمعناها القانوني أو عدم توافرها هي المعيار الذي يمكن علي أساسه التمييز بين عقد العمل وعقد المقاوله فإذا توافرت رابطة التبعية يعد

⁽⁶³⁾ القاهرة الابتدائية -الدائرة العشرون في القضية 686 سنة 1953 مدونة الفكهاني- الجزء الأول القاعدة رقم 146. وانظر كذلك في نفس المدونة القاعدة رقم 147، وانظر كذلك القاعدة رقم 189.

ولقد قضت محكمة النقض المصرية بأن المناط في تكيف عقد العمل وتمييزه من عقد المقاوله وغيره من العقود وهو توافر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابه. وهذا هو ما نصت عليه المادة 674 مدني بقولها "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل يتعهد به الطرف الآخر"... وأنه يكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية. الطمن رقم 137 سنة 29 ق في 1983/1/13.

⁽⁶⁴⁾ هيئة تحكيم القاهرة في 18 يونيو 1953 المحاماة السنة 34 رقم 303 ص 475 ولقد جاء فيما قرره هيئة التحكيم، حيث أنه من الناحية الإدارية والتنظيمية قد ثبت أن صاحب المصنع هو الذي يحدد ساعة فتح المصنع وساعة إقفاله، هو الذي يشرف -أما بنفسه أو بواسطة رئيس عماله- اشرافاً مهنيًا كاملاً علي جميع عمال المصنع. ويراقب حسن أدائهم لعملهم وهو الذي يحدد عدد الطريحة التي يسلمها لكل طاقم حسب حاجه السوق. ويحدد لهم نوع مقاسات هذه الطريحة. فإذا خالف احد العمال أمره جازاه وفصله مباشرة إذا كان المخالف رئيسًا للطقم أو بطريقة غير مباشرة إذا كان المخالف أحد المساعدين ... وحيث أنه تبيين أن العلاقة التي تربطها هي علاقة عمل بين العامل و صاحب العمل ويحكمها عقد العمل .

العقد عقد عمل ويخضع بالتالي لأحكام قانون العمل وخاصة بالنسبة للأحكام التي تقرر حماية الأجر وإلا عدم توافرها يعد عقد مقاوله .

المبحث الثاني

التمييز بين عقد العمل وعقد الشركة

تنص المادة 505 من القانون المدني علي أن الشركة "عقد مقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي، بتقديم حصته من مال أو عمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة.

وذهب جانب من الفقه إلي القول أن ما يميز عقد العمل عن عقد الشركة هو أن العامل لا يتحمل بمخاطر المشروع، وإنما يتحمل رب العمل بكافة المخاطر التي تنجم عن إدارته للمشروع ، كما انه له غنمه، في حين انه في عقد الشركة يتحمل الشريك مخاطر المشروع وله أيضاً مغانمه.

ولكن هذا المعيار الذي قيل به للتمييز بين عقد العمل وعقد الشركة وأن كان يصلح في كثير من الحالات لوضع فاصل بينهما، إلا أنه في حالة أخرى قد يشتهب عقد الشركة مع عقد العمل، ولا يكون هذا المعيار كافياً للتمييز بينهما، ويتحقق ذلك مثلاً في حالة ما إذا كان العامل يتقاضى أجره كنسبة مئوية من الربح الذي يحققه رب العمل⁽⁶⁵⁾.

لذلك فقد ذهب الرأي الراجح⁽⁶⁶⁾ في الفقه وفي القضاء إلي الأخذ بمعيار التبعية للتمييز بين عقد العمل وعقد الشركة، فإذا كان (العامل) يخضع لسيطرة وإشراف رب العمل فإن

⁽⁶⁵⁾ انظر في شرح هذه الآراء : Darand et Viw T.II. No. 154

⁽⁶⁶⁾ حسن كبيرة: أصول قانون العمل فقرة 87، إسماعيل غانم فقرة 66. وانظر كذلك في تأييد هذا الرأي: Darand et Viw

T.II. No.152

ويذهب القضاء في فرنسا إلي الاستهداء بمعيارين لمعرفة ما إذا كان العقد عقد عمل أم عقد شركة رابطة التبعية Lien de Subordination، والمساهمة في خسائر المشروع. بل ويذهب القضاء أيضاً هناك إلي قول بأنه إذا كان أجر العامل يمثل

نسبة معينة من حجم المبيعات "فإن ذلك لا ينفي عن العقد صفته كعقد عمل D. 1-1-1-1719

العقد في هذه الحالة يكون عقد عمل. وإما إذا لم يكن هناك خضوع أو رقابة، بل كانت هناك مساواة فإن العقد لا يكون في هذه الحالة عقد عمل ولكنه يكون عقد شركة، وذلك لأن نية المشاركة تختلف في جوهرها اختلافاً كبيراً عن العلاقة التي توجد بين العامل ورب العمل.

ولقد أتيح للقضاء المصري أن يؤكد أخذه بهذا المعيار للتمييز بين عقد العمل وعقد الشراكة، وهذا هو ما قضت به الدائرة العمالية العاشرة في القضية رقم 37 سنة 1954 ولقد جاء في هذا الحكم، حيث أن محكمة أول درجة قضت بعدم اختصاصها بنظر النزاع الخاص بوقف تنفيذ قرار فصل المدعي لعدم انطباق قانون العمل علي المستأنف وقالت في تبرير حكمها أنه يتبين من مستندات الشركة أن المستأنف كان يتقاضى 25% من إيراد السيارة التي يعمل عليها، ولذلك فهو يعتبر شريكاً في الإيراد لا عاملاً إذ أنه ينطلق بسيارته بحثاً عن الركاب دون رقابة من صاحب العمل".

وحيث أن المسلم به أن الأجر قد يكون مبلغاً ثابتاً وقد يكون عمولة بنسبة معينة، وقد يكون بنسبة مئوية، وقد نصت المادة 683 مدني علي هذه الحالة في المحال التجارية إعطاء جزء من ثمن المبيعات تعتبر جزء من الأجر، وليس هناك ما يمنع من أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل جزاء عمله من الإيراد متي كان هذا الاتفاق مما يتلاءم مع طبيعة العمل الذي يقوم به العامل، وليس أكثر انطباقاً علي هذا النظر من عمل السائق علي السيارة التاكسي التي يتوقف إيرادها علي مدى نشاطه مما يدفع أصحاب السيارات إلي تحديد الأجر بهذه الطريقة، حتي يكون ذلك حافزاً للسائقين علي العمل بجد ونشاط وإخلاص⁽⁶⁷⁾.

(67) الدائرة العمالية العاشرة في القضية رقم 37 سنة 1954 مستأنف مصر. مشار إليه في كامل يدوي. المرجع السابق قانون 8 عقد العمل الفردي بند طبعة 39 طبعة سنة 1954. وكما لو كانت محكمة أول درجة لم كنف بالقول بأن العقد عقد شركة نظراً لأن العمل كان يتقاضى أجره كجزء من الإيراد ولكنها أرادت أيضاً إلا تهمل كلية علاقة التبعية فنفتها أيضاً رابطة التبعية بين العامل ورب العمل، وذلك حتي يتسنى لها القول بأن العقد عقد شركة لا عقد عمل.

المبحث الثالث

التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة

كما تعددت الآراء وتشعبت بشأن وضع معيار للتمييز بين عقد العمل وعقد لشركة، فلقد كان التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة مثارًا للجدل والخلاف.

ولا شك أن للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة أهميته بالغة، إذ أنه يترتب علي القول بأن العقد عقد عمل، أو عقد وكالة أن تطبق بشأنه الأحكام الخاصة بالعمل أو الوكالة.

لقد كانت التفرقة بينهما في ظل القانون الروماني تقوم علي اساس اعتبار أن الوكالة كانت تبرعيه ، في حين أن العمل كان مأجورًا، وعلي ذلك فلقد كان من السهل أن نقيم التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة في ظل القانون الروماني علي أساس أن الوكالة تبرعيه في حين أن العمل مأجورًا، ولكن عقد الوكالة شهد بعد ذلك تطورًا ملحوظًا، فبعد أن كانت الوكالة تبرعيه أصبحت هي الأخرى معواضه أو بنسبة مئوية أو عمولة، ومن ثم بدأت التفرقة بين عقد الوكالة وعقد العمل تدق من جديد، وتعددت الآراء واختلفت فذهب جانب من الفقه إلي التمييز بين الوكالة وعقد العمل علي أساس **طبيعة العمل** نفسه، فإذا كان العمل تصرفًا قانونيًا فإن العقد يكون عقد وكالة إذ أن الوكالة لا تتصور إلا بالنسبة للأعمال القانونية، وهذا هو ما نصت عليه المادة 699 من القانون المدني بقولها إن: "الوكالة عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل" وإما إذا كان العمل المطلوب القيام به عملاً ماديًا فإن العقد لا يكون عقد وكالة، ولكنه يكون عقد عمل.

والواقع أن إقامة التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة علي أساس اختلاف طبيعة العمل في كل منهما، ليس بالمعيار الدقيق، فإذا كانت الوكالة لا تكون إلا في الأعمال القانونية، فإن عقد العمل لا يشترط أبدًا فيه أن يكون العمل الذي يكلف العامل بالقيام به عملاً

ماديّ، ولكنه قد يكون أيضًا عملاً قانونيًا، إذ أن نصوص قانون العمل لا يبين منها تحديد عقد العمل في إطار الأعمال المادية فقط، بل أن المادة الأولى من قانون العمل تنص علي أنه: يقصد بالعامل كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه" وعلي ذلك فإن المعيار الذي يقيم التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة علي أساس اختلاف طبيعة العمل في كل منها ليس دقيقًا⁽⁶⁸⁾.

ويذهب جانب كبير من الفقه الحديث⁽⁶⁹⁾ الآن إلي القول بأن المعيار الذي يمكن لنا بواسطته التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة هو رابطة التبعية، فإذا كان عقد العمل يتميز كما سبق لنا أن قلنا بفكرة التبعية، وهي تعني خضوع العامل في تأديته لعمله لسلطة رب العمل ورقابته وإشرافه، فإن الوكالة لا تتميز بذلك ، وليس معني هذا أن الوكيل لا يلتزم بما يصدره إليه موكله من تعليمات، ولكن درجة التبعية في عقد العمل أشد من التبعية في عقد الوكالة ، فإذا كان الوكيل يخضع لأوامر موكله إلا أن له قدرًا من الحرية في تنفيذه عقد الوكالة.

وهذا هو ما يميز أيضًا الوكيل عن الرسول ، فالوكيل لا يتلقى في الأصل من موكله إلا الأوامر التي تمس التوجيه العام في مهمته، في حين أن الرسول ليس إلا ناقلًا لما يكلفه به مرسله.

وعلي ذلك فإن التشدد في درجة التبعية هو الذي يمكن بمقتضاه أن نميز بين العامل والوكيل، فالعامل يخضع للإشراف المباشر من رب العمل هو الذي يملك بدوره أن يوقع عليه بعض الجزاءات، إذا ما خالف أوامر رب العمل أو إذا ما أخل بالالتزامات التي يفرضها عليه التنفيذ الصحيح لعقد العمل.

Planiol et Rupert T. XI. No 774 ⁽⁶⁸⁾

ولقد تابع بعض من الفقهاء في مصر هذه النظرية انظر جمال الدين زكي، عقد العمل بند 46.

Darand et Viw T.II. No. 143. Rivera et sabatier P. 272 ⁽⁶⁹⁾

ويعتبر العقد عمل لا عقد وكالة بالرغم من تعلقه بتصرفات قانونية بالنسبة إلي علاقة التي تنشأ بين الشركات وبين محصليها، فبالرغم من أن المحصل يقوم بتصرفات قانونية، إلا أن العقد الذي يربط المحصل بالشركة لا يعتبر عقد وكالة، ولكنه يعتبر عقد عمل⁽⁷⁰⁾.

ولقد اختلف الفقه بشأن إعطاء التكييف القانوني بالنسبة إلي بعض الطوائف الخاصة من العمال، وكان ذلك بالنسبة إلي طوائف الوسطاء، وهم الذين يتدخلون لعقد بعض الصفقات لحساب صاحب العمل، فكان الفقه يشترط حتي يكون العقد المبرم بين الوسيط وصاحب العمل عقد عمل أن يكون الوسيط يعمل لحساب رب عمل واحد ويتقاضى أجرًا ثابتًا، وإما إذا كان الوسيط يعمل لحساب مجموعة من أصحاب الأعمال فأن العقد الذي يربطه بهم لم يكن يعتبر عقد عمل ولكنه كان يعتبر عقد وكالة، بيد أنه لا يمكن أن تكون هذه التفرقة في المعاملة بين الوسيط الذي يعمل لحساب مجموعة من أصحاب الأعمال وبين الذي يعمل لحساب صاحب عمل واحد تفرقة سليمة.

لذلك ذهب الفقه إلي القول بأنه يتعين الوقوف عن درجة التبعية، فإذا كان الوسيط يخضع في تأديته لعمله لرب العمل خضوعًا يمكن معه القول بأن العلاقة التي تربطه به تكون عقد عمل فأن العقد يكون في هذه الحالة عقد عمل، وأما إذا كان الوسيط يتمتع في عمله بقدر من الحرية والاستقلال وليخضع بالشكل الذي في عقد عمل في هذه الحالة يعتبر عقد وكالة، بيد أنه لا يمكن أن تكون هذه التفرقة في المعامل بين الوسيط الذي يعمل لحساب مجموعة من أصحاب الأعمال وبين الذي يعمل لحساب صاحب عمل واحد تفرقة سليمة، لذلك ذهب الفقه إلي القول بأنه يتعين الوقوف عند درجة التبعية، فإذا كان الوسيط يخضع في تأديته لعمله لرب العمل خضوعًا يمكن معه القول بأن العلاقة التي تربطه به تكون عقد عمل فأن العقد يكون في هذه الحالة عقد عمل، وأما إذا كان الوسيط يتمتع في عمله بقدر من الحرية والاستقلال بالشكل

(70) حسن كيرة: أصول قانون العمل 186. إسماعيل غانم، فقرة 68. وانظر في شرح هذه.

الفكرة: Durand et Vita. Op cit. No 144

وانظر أيضًا ما هو مشار إليه في المرجع السابق.

الذي يسمح لنا بالقول بأنه لا يعتبر خاضعًا له في تأديته لعمله بالمهني المعروف في قانون العمل فإن العقد في هذه الحالة لا يكون عقد عمل ولكنه يكون عقد وكالة.

وهذا هو ما نصت عليه المادة (676) مدني بقولها: "تسري أحكام عقد العمل علي العلاقة بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والمثلين التجاريين الجوابين ومدوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء "ولو كانوا ماجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال، ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وخاضعين لرقابتهم".

وعلي ذلك فإن المشرع المصري قد أخذ بمعيار التبعية لتحديد ما إذا كانت العلاقة بين أصحاب الأعمال والوسطاء تعتبر علاقة عمل أم لا تعتبر كذلك، فإذا كان الوسيط تابعًا لصاحب العمل فإن العقد يكون في هذه الحالة عقد عمل، إما إذا كان الوسيط يتمتع بقدر من الاستقلال والحرية في تأديته لعمله، فإن العقد لا يكون في هذه الحالة عقد عمل ، ولكنه يكون عقد وكالة، ولا يغير من الأمر شيئاً ما إذا كان الوسيط يعمل لدي عدة أصحاب أعمال ، أو أنه كان يعمل لدي رب عمل واحد، فليست العبرة بذلك ولكن العبرة هي توافر التبعية أو عدم توافرها⁽⁷¹⁾.

مركز المدير الفني والرئيس والعضو المنتدب والمديرين في شركات المساهمة:

1-المدير الفني:

(71) حسن كيرة: أصول قانون العمل فقرة 92.

ومن أهم الصور التي يشيرها التطبيق العملي في التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة تدور حول معرفة ما إذا كانت العلاقة التي تربط بين المدير الفني للشركة أو المدير لأحد اقسامها يرتبط بها بعقد عمل أو بعقد وكالة، يذهب الرأي المستقر إلي القول بأن العلاقة التي تربط بين مدير الشركة الفني وللشركة تعتبر علاقة عمل وذلك لخضوع المدير الفني للشركة لمديرها العام إذ انه يتلقي منه تعليمات وأوامر، وأما عن علاقة الشركة مع مديرها العام أو مع عضو مجلس إدارتها فليست هذه العلاقة علاقة عمل، ولكن السائد هو اعتبار هذه العلاقة عقد وكالة ذلك نظرًا لما يتمتع به المدير العام أو عضو مجلس الإدارة من استقلال في عمله

انظر : D branda et Vita. Op cit.No 149

السائد فقها وقضاء أن المدير الفني الذي يرأس قسمًا من أقسام في الشركة يعتبر مرتبطًا بها بعقد عمل، ذلك لأن يخضع لتوجيه وأشراف الرئيس والعضو المنتدب بها.

2- رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب والمدير العام:

يختلف الأمر تبعًا لما إذا كان رئيس مجلس الإدارة أو العضو لمنتدب بها يعمل في شركة مساهمة خاصة أو في شركة من شركات القطاع العام.

(أ) في شركات المساهمة الخاصة :

إذا كانت الشركة من الشركات المساهمة الخاصة، فإن العلاقة التي تربط رئيس مجلس الإدارة بها لا يعتبر علاقة عمل، ذلك لأن رئيس مجلس الإدارة لا يعمل تحت رقابة أو إشراف أحد، وما ينطبق علي رئيس مجلس الإدارة ينطبق أيضًا علي عضو مجلس الإدارة المنتدب، وإما بالنسبة للمدير العام فالأمر يتوقف تبعًا لما إذا كان يخضع لرقابة وإشراف رئيس مجلس الإدارة أو لعضو المنتدب أم انه يتمتع بقدر كبير من الاستقلال في أدائه لعمله، ففي الحالة الأولى تكون العلاقة التي تربط مدير الشركة بها علاقة عمل، وفي الحالة الثانية يعتبر المدير العام وكيلاً عن الشركة لا عاملاً بها⁽⁷²⁾.

وقد يجمع شخص بين صفتي المدير العام التابع والعضو المنتدب المستقل غير التابع، ويخضع بالنسبة لكل صفة للأحكام الخاصة بها، فالمدير التابع يعتبر عاملاً، فإذا كان العقد الذي يربطه بالشركة محدد المدة -علي التفصيل الذي سنبينه فيما بعد- فلا يجوز للشركة إنهاء هذا العقد قبل نهاية المدة المحددة له، وإما إذا كان المدير العام يشغل في الوقت ذاته مركز عضو مجلس الإدارة المنتدب، فإنه يعتبر بهذه الصفة وكيلاً عن الشركة، ويمكن بناء علي ذلك عزله من مركز العضو المنتدب⁽⁷³⁾.

(ب) في شركات المساهمة العامة:

⁽⁷²⁾ نقض 1964/3/11 مجموعة أحكام النقض من 15 ع 1 رقم 56 ص 33.

⁽⁷³⁾ راجع جلال عدوى، المرجع السابق فقرة 112 ص 116.

سبق أن قلنا أن العاملين في وحدات القطاع العام الاقتصادية، ومن أهمها شركات القطاع العام، يخضعون في علاقتهم بالوحدات التي يعملون بها للقواعد الخاصة بنظام العاملين في القطاع العام، وينطبق بالنسبة لهم قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص في الأحكام الخاصة بنظام العاملين في القطاع العام.

ويعتبر رئيس مجلس الإدارة أو العضو المنتدب في شركات المساهمة العامة -وفقاً لما يذهب الرأي الراجح في الفقه من العاملين لا من الوكلاء.

فالمدير العام في شركة من هذه الشركات يعتبر عاملاً بها -وهذا أمر منطقي- إذ أنه يخضع لرقابة وإشراف رئيس هذه الشركة أو العضو المنتدب بها.

وأما عن رئيس مجلس الإدارة أو العضو المنتدب، فإن الأمر يحتاج بلا شك علي قدر من الإيضاح، وذلك لأن هؤلاء يتمتعون بقدر كبير من الاستقلال في أدائهم لعملهم، ويصعب بالتالي اعتبارهم من العاملين.

ومع ذلك فالرأي السائد هو اعتبارهم من العاملين، ذلك لأنهم يشغلون وظيفة مدرجة ضمن وظائف للشركة ويحصلون منها علي مرتب، كما يحصلون أيضاً علي بدل تمثيل، بيد أن الوقوف عند هذا المعيار الشكلي يبدو لنا امرًا غير مستساغ، لذلك فقد ذهب جانب من الفقهاء إلي القول بأن اعتبار هؤلاء من العاملين لا من الوكلاء يرجع لخضوعهم إلي سلطة اعلي هي "سلطة مجلس الإدارة مجتمعاً ومن ورائه المؤسسة والوزير المختص"⁽⁷⁴⁾.

وهذا الرأي يحتاج الآن إلي مراجعة خاصة بعد إلغاء المؤسسات العامة بمقتضي القانون رقم 11 سنة 1975، ولقد أدى هذا الإلغاء إلي زيادة اختصاصات مجلس الإدارة وإلي اعتبار قرارات مجلس إدارة الشركة وجمعيتها العمومية قرارات باتة ونهائية بحسب الأصل إلا في بعض الحالات الاستثنائية.

⁽⁷⁴⁾ راجع د/ جلال السدوي: المرجع السابق، فقرة 112 ص 116.

ولتحديد طبيعة العلاقة التي توجد بين رئيس مجلس الإدارة أو عضواً المنتدب وبين الشركة التي يعمل بها، يتعين الرجوع إلي كافة النصوص التي تحدد اختصاصات رئيس مجلس الإدارة أو العضو المنتدب، فإذا كانت هذه النصوص تعطي له قدرًا كبيرًا من الاستقلال في أدائه لعمله ولا تخضعه لرقابة أحد فإنه يكون وكيلاً عن الشركة أو ممثلًا لها لا عاملاً وأما إذا كان لا يتمتع بهذا القدر الكبير من الاستقلال فإنه يعتبر عاملاً بالشركة لا ممثلًا لها.

وتقضي المادة 49 من القانون رقم 111 سنة 1975 بأن يتولى إدارة الشركة التي يساهم فيها شخص عام برأس مال أيا كان مقداره كرأس مال مصري خالص مجلس يكون من عدد فردي من الأعضاء لا يقل

ويشكل من: رئيس يعين بقرار من رئيس مجلس الوزراء، وللوزير المختص الحق في تنحيته لمدة مؤقتة إذا رأى في استمرار عمله أضراراً بالمصلحة العامة.

وهكذا يبدو من مراجعة هذه النصوص أن مركز الرئيس أو عضو مجلس الإدارة في هذا الشركات بعيد عن المركز المستقبل الذي يتمتع به نظير من شركات المساهمة الخاصة ومن ثم فإنه يعتبر عاملاً بالشركة وكيلاً عنها، ويخضع بالتالي في علاقته بالشركة لقانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص في نظام العاملين بالقطاع العام.

وأما عن مديري الفروع، فإن تحديد نوع العلاقة التي توجد بينهم وبين الشركات التي يعملون بها يتوقف علي توافر التبعية القانونية في شأنهم أو عدم توافرها.

فإذا كان مدير الفرع يخضع لما يطبقه عليه صاحب العمل من إجراءات إذا ما أخل بأحد الالتزامات التي يفرضها عليه العقد أو القانون، فإن مدير الفرع يكون في هذا الفرض عاملاً، ويكون مرتبطاً مع رب العمل بعقد عمل.

وإما إذا كان مدير الفرع يتمتع بقدر كبير من الاستقلال في أدائه لعمله، ويتحقق ذلك -علي سبيل المثال- إذا كانت له سلطة في تحديد الأسعار وسلطة التعاقد علي توريد سلع

للفرع الذي يديره، فإن مدير الفرع لا يكون هنا عاملاً بل يكون وكيلاً عن الشركة التي يعمل بها.

المبحث الرابع

التمييز بين عقد العمل وعقد الإيجار

يبدو لنا لأول وهلة أنه لا محل هناك للخاط بين كل من عقد العمل وعقد الإيجار، فعقد العمل يتحصل في أن يضع العامل تحت تصرف رب العمل قدرته علي العمل، في حين انه في عقد الإيجار لا يضع المؤجر عمله تحت تصرف المستأجر وإنما يلزم فقط بتمكينه من الانتفاع بالعين المؤجرة ، وإذا كانت التفرقة بين عقد العمل وعقد الإيجار تبدو الآن واضحة، إلا أنها لم تكن بذلك الواضح قديماً، بل أن فقهاء القانون الروماني كانوا يخلطون بين عقد العمل وعقد الإيجار، وكانوا يطلقون علي عقد العمل إيجار الأشخاص Lou age de personas، وحتى الآن تصعب التفرقة في بعض الفروض بين عقد العمل وعقد الإيجار وللتمييز بينهما أهمية كبيرة، فإذا قلنا بأن العقد عقد عمل لترتب علي ذلك تطبيقه بشأنه الأحكام الواردة في قانون العمل والتي تختلف بطبيعة الحال عن الأحكام الخاصة بعقد الإيجار.

ومن أهم الصور التي تدق فيها التفرقة بين عقد العمل وعقد الإيجار مثلاً حالة قيام شخص بالاتفاق مع آخر، ويكون عمله بمقتضي هذا الاتفاق أن يدفع له مبلغاً خلال فترة من الزمن وذلك في مقابل أن يعطيه الآخر سيارته يستغلها ويكون له بعد ذلك حسيبة هذا الاستغلال، ففي مثل هذا الفرض هل نكون بصدد عقد إيجار؟ الإجابة علي هذا السؤال تمكن في نظرنا في معرفة النية المشتركة للمتعاقدين، فإذا كانت نية المتعاقدين قد انصرفت إلي أن احدهما وهو المستغل السيارة تحت سلطة وإشراف ورقابة الآخر، فإن العقد لا يكون في هذه الحالة عقد الإيجار ولكنه يكون عقد عمل، وإما إذا كان المستغل للسيارة يتمتع بقدر من الاستقلال ولا

تربطه بمالك هذه السيارة رابطة التبعية علي هذا الوجه فإن العقد لا يكون عقد عمل ولكنه عقد إيجار⁽⁷⁵⁾.

المبحث الخامس

التمييز بين عقد العمل وعقد البيع:

بادئ ذي بدء أنه لا محل للخلط بين عقد العمل وعقد البيع، فالعمل يرد علي ما يقوم به الإنسان من عمل، في حين أن البيع يرد علي نقل ملكية شيء وإذا كان ذلك مسلماً به إلا أن البعض من الفقهاء ذهب إلي قول بأن العمل يرد كذلك علي الملكية، وأن العامل يبيع إلي رب العمل ما يقدمه له من عمل في مقابل الالتزام الذي يقع علي عاتق رب العمل بإعطاء العامل أجرًا معينًا، ولكن هذا القول يبدو لنا غير مقنع، فلا يمكن القول بأن عمل الإنسان يعتبر سلعة تخضع لما تخضع له السلع من قوانين كقانون العرض والطلب بالنسبة إلي تحديد ثمنها.

ولكن ذلك لا يمنع من أن يختلط عقد العمل بعقد البيع في بعض الحالات، ويكون ذلك في حالة ما إذا كان العامل لا يلتزم فقط بتقديم عمله ولكنه فضلًا عن ذلك يقدم الأدوات اللازمة والمواد الضرورية للقيام بهذا العمل، ويذهب الفقه في غالبية إلي القول بأن العقد يكون عقد عمل إذا كان ما يقدمه العامل من عمل هو الذي يمثل الأصل، ولا يكون تقديمه للأدوات اللازمة سوي تابعًا لهذا الأصل، ففي هذه الحالة يكون العقد عقد عمل إذا توافرت فيه التبعية، ويكون عقد مقاوله إذا لم تتوافر هذه الرابطة وإما إذا كان ما يقدمه العامل من أدوات يمثل القيمة الأساسية للعمل فإن العقد لا يكون في هذه الحالة عقد عمل ولكنه قد يكون عقد بيع⁽⁷⁶⁾.

⁽⁷⁵⁾ انظر في التفرقة بين عقد العمل وعقد الإيجار = Planiol ripetl et rouast t.xl. no 780 durad et vita t.II. no.

Durand et vitu T.II. no. 129

وانظر أيضًا حسن كيرة: أصول قانون العمل فقرة 85. إسماعيل غانم. فقرة 64.

⁽⁷⁶⁾ وانظر أيضًا حسن كيرة: أصول قانون العمل فقرة 85. إسماعيل غانم. فقرة 64.

ومن أهم الصور العملية التي تثار بشأنها جدل والتي اختلط فيها عقد العمل بعقد البيع، تلك التي يقوم فيها شخص اصطلح علي تسميته متعهد توزيع دخان، بمنتج الدخان، إذ قد قضي بأن متعهد توزيع الدخان تاجر يباشر عمله في استقلال تام بعيداً عن المنتج ولا يخضع لرقابته أو إشرافه، ومن ثم فلا محل لتطبيق قانون العمل (77) .

وكذلك فقد ثار خلاف حول تحديد الوصف القانوني الصحيح للعلاقة بين باعة البترول الجائلين وشركات البترول أو وكلائها، والرأي السائد فقهاً وقضائياً هو الاعتداد بالتبعية القانونية كمعيار للتمييز بين عقدي البيع والعمل (78) .

ومع الاعتداد بهذا المعيار، إلا أن المحاكم اختلفت فيما بينها فيما توصلت إليه من نتائج، فذهب البعض منها إلي اعتبار هؤلاء الباعة عمالاً مرتبطين بعقد عمل، في حين انتهى معظمها إلي نفي ارتباطهم بعقد عمل .

وبذلك نكون قد انتهينا من دراسة الباب التمهيدي والباب الأول عرضنا فيه إلي تحديد انطباق قانون العمل والطوائف التي تستثني من الخضوع لإحكامه سواء الطوائف التي تستثني كلية من الخضوع لكافة أحكام قانون العمل أو الطوائف الخاضعة للأنظمة القانونية الخاصة بها، والتي تخضع لقانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص، ثم تطرقنا فيه بعد ذلك إلي التعريف بعقد العمل وبيان خصائصه ثم ميزنا بين عقد العمل وبين بعض العقود التي تتشابه معه، ولقد كانت دائماً رابطة التبعية بمعناها القانوني هي المعيار الذي يساعد دائماً علي التفرقة بين عقد العمل وبين بعض العقود الأخرى كعقد المقاولة والشركة الوكالة والإيجار، المعيار الحاسم في كل ذلك هو تحديد طبيعة أشرف شركات البترول أو وكلائها علي هؤلاء

(77) محكمة الجيزة الابتدائية 1962/10/25 موسوعة الهواري ج 2 رقم 109 ص 107.

(78) محكمة القضاء الإداري 1951/4/1 كامل بدري 1955 رقم 46، وكذلك أيضاً فقد قضت محكمة النقض المصرية في حكم حديث لها باعتبار علاقة باعة البترول الجائلين بشركات البترول التي يقومون بتوزيع منتجاتها علاقة عمل، وينتفعون بأحكام تشريعات العمل المختلفة، ومما تجدر ملاحظته أن محكمة النقض لم تعرض في قضائها هذا لطبيعة هذه العلاقة بالتمحيص، ولكنها اكتفت بالقول بوجود التقيد بقرار سبق أن اصدرته اعتبرته حائزاً لقوة الأمر المقضي به -الطعن رقم 418 سنة 36 ق جلسة 1975/2/22.

الباعة الجائلين، فإذا كان لهؤلاء الوكلاء سلطة إصدار الأمر والتعليمات، وكان علي هؤلاء الباعة وجوب الالتزام بها وإلا وقع عليهم الجزاء الذي يتناسب والمخالفة المرتكبة، عندئذ تكون العلاقة علاقة عمل، وإما إذا كان الأمر غير ذلك يعد العقد بيعاً ولا يخضع لأحكام قانون العمل.

ملخص عن الباب الأول

تناولنا بالدراسة في الباب الأول المعنون بتعريف عقد العمل وخصائصه ومعايير تمييزه وبدأنا بتعريف عقد العمل الفردي وخصائص هذا العقد الواردة في قانون العمل والقانون المدني وشفنا أن هذا العقد يتميز بمجموعه من الخصائص أنه عقد ملزم لجانبين العامل بإداء العمل المتفق عليه وصاحب العمل بإداء الأجر ، وأنه عقد معاوضه ورضائي ، وعقد ينتهي إلى العقود الزمنية ، والتي تقوم على العمل التابع وكذلك تقوم على الاعتبار الشخصي .

ثم عرضنا لأهم المواضيع في نظرية العمل وهي العناصر الجوهرية لعقد العمل وبالأخص عنصر التبعية ، وشفنا أن التبعية قد تكون قانونية أو اقتصادية أو إدارية أو فنيه وأكدنا في النهاية إلى أن الرأي الراجح أنه يكفي توافر التبعية القانونية التي تعني الإشراف والرقابة التي من سلطة ربط العمل على العامل، ويكفي أن تكون إدارية أو مهنيه ، ثم عرضنا لموقف الفقه والقضاء المصري من عنصر التبعية .

كذلك عرضنا للعنصر الأساسي والجوهري في نظرية العمل ألا وهو الأجر وشفنا أن المشرع المصري لأهميته قام في المادة الأولى من قانون العمل سواء الملغي أو الحالي بتعريف الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغير نقداً ، أو عينياً وعدد فيها ما يعد أجر على الأخص العمولة والنسب المئوية والعلاوات ، والمزايا العينية والمنح والبدل نصيب العامل من الأرباح والوهبة ، وعرضنا كذلك لموقف محكمة النقض المصرية من الأجر وكذلك عرضنا لموقف اتفاقية منظمة العمل الدولية وأتفاقية العمل العربية رقم 15 من الأجر .

ثم عرضا بالتفصيل معايير التمييز بين عقد العمل وبين غيره من العقود القريبة منه والمشابهة له مثل عقد المقاولة ، عقد الشركة ، عقد الوكالة ، وعقد الإيجار ، وعقد البيع ، وموقف الفقه والقضاء من هذه المعايير وخلصنا إلى أن عنصر التبعية بمعناها القانوني وفقا للرأي الراجح هي أساسي التمييز بين كل العقود ، كذلك أشرنا إلى الحلول والمعالجة الفقهية والتشريعية والاجتهاد القضائي في المسائل التي لم يرد فيها نص أو تحتاج لرفع اللبس عنها لكل تكتمل الصورة حول أحكام قانون العمل التي تعالج عقد العمل الفردي .

الباب الثاني

إبرام عقد العمل

بادئ ذي بدء ونحن بصدد دراسة كيفية إبرام عقد العمل الفردي ينبغي أن نتعرض أولاً لمسألة حرية التعاقد علي العمل، لأنه إذا كانت الحرية مقررة كأصل عام بالنسبة لصاحب العمل والعامل، ولما كان عقد العمل أهميته كبرى في حياة عدد كبير من أفراد المجتمع، فليس ثمة ما يمنع من وضع بعض القيود التي تفرضها اعتبارات هامة مختلفة يجب مراعاتها عند التعاقد.

ويعد بيان مبدأ الحرية وقيوده سوف نعرض للوساطة في إبرام عقد العمل وفي الواقع العملي لا يتم عقد العمل الفردي مباشرة بين طرفيه وإنما نتيجة لتوسط بعض مقاولي توريد العمال أو الهيئات المختصة، كما نعرض لبعض صور عقد العمل مثل عقد التمرين أو التلمذة الصناعية وعقد العمل تحت الاختبار.

وأخيراً فإنه من الضروري يلزم التنويه وإن كان عقد العمل يخضع في غالبية التفاصيل للقواعد العامة التي تحكم العقود بصفة عامة، إلا أنه يتميز عن غيره من العقود بقواعد خاصة به ، وهذه القواعد خاصة بإبرام عقد العمل، وكيفية إثباته ، ولما كان الامر كذلك ، وفي ضوء ما يتقدم نقسم هذا الباب إلى خمس فصول :

- الفصل الأول: ندرس فيه مبدأ حرية العمل والقيود الواردة عليه.
 - الفصل الثاني: نخصه للوساطة في إبرام عقد العمل.
 - الفصل الثالث: نتناول فيه شروط انعقاد عقد العمل.
 - الفصل الرابع: نخصه لبعض الصور لعقد العمل الفردي.
 - الفصل الخامس: نبحث فيه كيفية إثبات عقد العمل.
- وسوف نعرض بأذن الله -تعالى- وبمشيئته فيما يلي في الصفحات التالية تلك الفصول بالتفصيل المناسب.

الفصل الأول

مبدأ حرية العمل والقيود الواردة عليه

يعتبر مبدأ حرية العمل من المبادئ المستقرة عليها منذ إلغاء نظام الطوائف المهنية، وأصبح العامل يختار العمل الذي يقبله أو الحرفة أو المهنة ، وكذلك صاحب العمل يختار العامل الذي يعمل لديه⁽⁷⁹⁾ فالعامل له مطلق الحرية في اختيار العمل الذي يناسبه، ويتفق مع ميوله وله أنه يتعاقد مع من يشأ من أصحاب الأعمال، كما له أن لا يقبل التعاقد مع صاحب عمل معين، وكذلك صاحب العمل أيضًا له مطلق الحرية في أن يتعاقد مع من يشأ من العمال كما أنه له كذلك أن يرفض التعاقد مع عامل معين⁽⁸⁰⁾.

وعلي الرغم من تقرير مبدأ حرية التعاقد علي العمل، إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة لا يحدها حد، إذ تضمن قانون العمل مجموعة من القيود تفرضها اعتبارات كثيرة مختلفة غالبيتها مبررة وواجبة، فهناك قيود تستند لاعتبارات وطنية أو سياسية، وقيود فرضها المشرع المصري لاعتبارات إنسانية أو اجتماعية وفيما يلي نقوم بعرض هذه القيود في مبحثين:

(79) دكتور/ حسن كيرة: أصول قانون العمل، ص 156.

(80) د. محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق، ص 649.

المبحث الأول: قيود العمل المفروضة لاعتبارات وطنية أو سياسية.

المبحث الثاني: قيود العمل المفروضة لاعتبارات إنسانية أو اجتماعية.

المبحث الأول

قيود العمل المفروضة لاعتبارات وطنية أو سياسية

تفرض الاعتبارات الوطنية للمشروع التدخل للحد من مبدأ حرية العمل وتتعلق هذه القيود بعمل الأجانب داخل الإقليم المصري، والحد من حرية الوطنيين في العمل لدى بعض الهيئات الأجنبية وعلي ذلك نقسم هذا المبحث إلي مطلبين:

المطلب الأول : نخصه للقيود الخاصة بعمل الأجانب وتشغيلهم.

المطلب الثاني : نخصه للقيود الخاصة بعمل المصريين لدى الأشخاص الدولية والأجنبية.

ونعرض لهذين المطلبين بالتفصيل المناسب وذلك في الصفحات التالية:

المطلب الأول

القيود الخاصة بعمل الأجانب وتشغيلهم

نص المشرع المصري على مجموعة من الشروط بالنسبة لعمل الأجانب داخل الإقليم المصري هي :

1- **ضرورة الحصول علي ترخيص بالعمل:** ولقد أراد المشرع بالنص في قانون العمل علي ضرورة حصول الأجنبي علي ترخيص خاص بالعمل أن يفرض رقابة علي ما يقوم به الأجانب من أعمال في مصر، لذلك فقد نصت المادة 28 من قانون العمل علي أنه "لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك من وزارة القوي العاملة وأن يكون مصرحاً لهم بالإقامة".

2- ويشترط أيضًا معاملة الرعايا المصريين بالمثل في دولتهم (المادة 28 عمل) ويجب علينا أن نلاحظ أن رغم ورود هذا القيد الخاص بعمل الأجانب في تشريع العمل، ألا أن الأحكام الخاصة بهذا القيد لا تسري فقط علي العمال الخاضعين لقانون العمل، ولكنها تسري علي بعض الطوائف التي تستثني من الخضوع لقانون العمل، ولقد أبان المشرع عن ذلك بما نص عليه في الفقرة الثانية من المادة 28 ويقصد بكلمة العمل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة، وكذلك أية مهنة بما في ذلك الخدمة المنزلية "وعلي ذلك فإنه لا يستثني من شروط الحصول علي الترخيص المسبق للطوائف من العمال الأجانب التي تستثني من الخضوع لأحكام قانون العمل كخدم المنازل، ولقد نصت كذلك المادة 29 من قانون العمل علي أنه يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول علي الترخيص المشار إليه في المادة السابقة والبيانات التي يتضمنها، كما أنه يجوز أيضًا بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والهجرة الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل أو من شرط الحصول علي الترخيص⁽⁸¹⁾.

قد حدد المشرع بالإضافة إلي أن نسبة مجموعة عدد العمال الأجانب لا تزيد عن 10% من مجموع العاملين إذ تنص المادة 4 من القرار رقم 25 الصادر في 81/2/7 علي أنه لا يجوز أن يزيد عدد الأجانب العاملين في أي منشأة ولو تعددت فروعها عن 10% من مجموع عدد

⁽⁸¹⁾ ولقد أصدر فعلاً وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم لسنة 2003 في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب، ونصت المادة الأولى من هذا القرار علي ما يأتي "يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للإحكام الخاصة بتنظيم عمل الأجانب وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل ويحدد وزير الدولة للقوى العاملة والهجرة حالات الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل بناء علي عرض الإدارة المختصة، وتنص المادة الثانية من القرار الوزاري سالف الذكر علي أنه لا يجوز للأجانب أن يمارسوا بمبدأ العاملة بالمثل، ويستثني من الحصول علي الترخيص المعاون والموظفين الإداريون الذي يعملون في سفارات وقنصليات الدول العربية والأجنبية والمراسلين الأجانب الذي يعملون في جمهورية مصر العربية.

وتنص المادة الثالثة من القرار سالف البيان علي أنه لا يجوز أن يزيد عدد العاملين الأجانب في أية منشأة ولو تعددت فروعها عن 10% من مجموع العاملين بها، ويلغي ترخيص عمل الأجانب في الحالات التالية:

- 1- إذا حكم عليه في جناية أو جنحه مخله بالشرف أو الأمانة العامة.
- 2- إذا اثبت الأجنبي بيانات حصل بمقتضاها علي الترخيص ثم تبين بعد الترخيص أنها غير صحيحة.
- 3- إذا استعمل ترخيص العمل المصرح به في مهنة أو جهة خلافها لما استخرج من أجله.
- 4- الحالات التي تمس مصالح البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمن القومي ويتم الإلغاء بقرار من الوزير المختص بعد عرض الإدارة المختصة.

العاملين بها، ويستثني بدها من شرط الحصول علي الترخيص السابق الأجانب أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي.

ونظرًا للأهمية التي أعطاها المشرع لضرورة حصول الأجانب علي ترخيص بالعمل نجد أن المادة 247 من قانون العمل تنص علي: "يعاقب كل من خالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذًا له بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تجاوز خمسمائة جنية إذا خالف أيا من أحكام المواد 33، 35، 37، 38، 40، 41، 42، 43، 45، 46، 47، 48، 49، 52، 85، 95، 61، 62، 63، 64، 65، 66، 67، 68، من هذا القانون القرارات الوزارية المنفذة له، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف العقوبة في حالة العود".

المطلب الثاني

القيود الخاصة بعمل المصريين لدي الأشخاص الدولية الأجنبية

إذا كان المشرع قد استلزم بالنسبة للأجانب الذين يريدون العمل في مصر ضرورة الحصول علي ترخيص سابق، كذلك فإنه يتعين علي المصريين الذين يعملون لدي بعض الأشخاص الدولية الأجنبية سواء كانت عامة أو خاصة ضرورة الحصول علي إذن سابق من وزير الداخلية المصري.

المبحث الثاني

القيود التي يفرضها المشرع المصري لاعتبارات إنسانية

وإذا كان المشرع قد قيد حرية التعاقد علي العمل لاعتبارات وطنية بأن نظم تشغيل الأجانب، فإنه كذلك فرض قيودًا علي حرية التعاقد علي العمل يمكن لنا القول بأنها قد فرضت لاعتبارات إنسانية أو وطنية، ونقسم هذا المبحث إلي ثلاث مطالب:

المطلب الأول: القيود الخاصة بتشغيل الأطفال .

المطلب الثاني: القيود الخاصة بتشغيل النساء .

المطلب الثالث: القيود الخاصة بالعمل بالمناجم والمحاجر.

وفيما يلي نقوم بتبيان هذه القيود علي حرية التعاقد في الصفحات التالية:

المطلب الأول

القيود الخاصة بتشغيل الأحداث

تقضي الاعتبارات الإنسانية بأنه لا يمكن تشغيل الحدث قبل سن معينة، وذلك رغبة من المشرع في حماية هذه الطائفة التي قد تستغل في أعمال لا تستطيع القيام بها، ولقد كان منع تشغيل الأحداث من أول الانتصارات التي حققتها التشريعات العمالية في مجال التدخل في عقد العمل، ولقد عمد المشرع في مصر إلي تنظيم هذه المسألة تشريعياً فأصدر القانون رقم 14 لسنة 1909 بشأن تنظيم تشغيل الأحداث في بعض الصناعات، ولكن هذا القانون أتي قاصراً من ناحيتين: فلقد كان السن لا يجوز أن يعمل الحدث قبل بلوغه تسع سنوات، وهي سن منخفضة إذ أنه في هذا العمر يكون العامل غير قادر علي تأدية ما يكلف به من عمل، وقد يترتب عليه أيضاً إرهاق شديد له في السن المبكرة، وكان يجب أن يزيد الحد الأدنى للسن عن ذلك، من ناحية أخرى فلقد قصر هذا القانون تطبيقه علي عمال بعض الصناعات، ومن ثم فإنه لم يحقق عدالة وتوازناً بين مختلف طوائف العمال، ولذلك عند المشرع إلي تعديل هذا الوضع جزئياً في القانون رقم 48 لسنة 1933، وكان أن رفع المشرع السن إلي اثنتي عشرة سنة، وجعل تطبيق القانون شاملاً لكافة الصناعات فيما عدا بعض الاستثناءات القليلة⁽⁸²⁾.

ولقد تناول المشرع هذه المسألة بالتنظيم في الفصل الثاني من الباب السادس في المواد 143-150 منه -وذلك في ظل القانون 137 لسنة 1981 -وتتص المادة 143 من هذا التشريع الأخير علي أنه يعتبر حدثاً في تطبيق أحكام هذا الفصل الصبية من الإناث والذكور

⁽⁸²⁾ حسن كيرة: المرجع السابق فقرة 109، محمد لبيب شنب، فقرة 82.

البالغين اثني عشرة سنة كاملة وحتى سبع عشرة سنة كاملة، ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم حدثاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الحدث وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص وتختتم بخاتمة، وتنص المادة 14 من ذات القانون علي أنه "يحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة كاملة" ويحدد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يعملون فيها وفقاً لمراحل السنة المختلفة (المادة 145 من قانون العمل السابق)⁽⁸³⁾.

وعلي ذلك فإن الحد الأدنى لتشغيل الأحداث في مصر لا يقل عن اثنتي عشرة سنة لأنها هي التي تنتهي عندها المرحلة الأخيرة للتعليم، ولقد تأثر المشرع المصري إلي حد كبير في تحديد سن الحدث باثنتي عشرة سنة بحاجة الإباء إلي تشغيل الأبناء في هذه السن وأحياناً دون ذلك، ويكاد أن يتطابق هذا الحكم مع ما كانت تنص عليه المادة 124 من قانون العمل القديم والتي كانت تقضي بأنه "يمنع بتاتاً تشغيل الأحداث قبل الثانية عشر كما لا يسمح لهم بالدخول

⁽⁸³⁾ ولقد أصدر فعلاً وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرار رقم 12 في 1982/2/6 في شأن تحديد الأعمال والمهن والصناعات التي لا يجوز تشغيل الأحداث إذا قلت منهم عن 15 سنة، ومن هذه الأعمال العمل في معاملكوكير البترول والعمل أما الأفران والخابرك، والعمل في معاملكالاسمنت، ومحلات التبريد ومعاملكالتلج، كما حدد ذات القرار أقصى بين الذكور والإناث، وجعل الحد الأقصى للانتقال التي يجوز للحدث من الذكور حملها بعشرة كيلو جرامات، والإناث سبعة كيلو جرامات.

كما أصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أيضاً القرار رقم 13 في 1982/2/6 في شأن تحديد الأعمال والمهن والصناعات التي لا يجوز تشغيل الأحداث فيها إذا قلت سنهم عن سبع عشرة سنة، ومن هذه الأعمال العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار، والعمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها، وصناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها، وإذابة الزجاج وانصاجه، والدهان بمادة الدوكو... إلي غير ذلك من الأعمال المنصوص عليها في هذا القرار.

وكذلك أصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرار رقم 14 في 1982 /2/6 في شأن نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم التشغيل فيها، ونصت المادة الأولى من هذا القرار علي أنه "لا يجوز تشغيل الحدث في الأعمال والمهن والصناعات التي تحدد لهم الاشتغال بها إلا بعد تقدمه شهادة طبية تثبت خلوه من الأمراض وتقرر لياقته الصحية علي مزولة العمل وتستخرج هذه الشهادة من طبيب المنشأة، وعلي كل صاحب عمل يستخدم حدثاً أن يوقع عليه الكشف الطبي بصفة دورية مرة كل عام علي الأقل وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض والمحافظة علي لياقته الصحية بصفة مستمرة كما يجب توقيع الكشف الطبي عليه عند انتهاء خدمته لإثبات حالته.

في أماكن العمل". وكان حرياً بالمشرع الآن -وبعد أن حدثت زيادة في الدخل الفردي حتي ولو كانت طفيفة- أن يرفع هذه السنة إلي أربعة عشرة سنة أو خمسة عشر وهي السن التي تنتهي عندها مرحلة ضرورية ولازمة من مراحل التعليم⁽⁸⁴⁾.

ولقد أحسن المشرع المصري صنعاً إذ رفع هذا السن إلي أربعة عشرة سنة ونص علي ذلك في قانون الطفل المصري الصادر سنة 1996 والذي تنص المادة 1/98 منه علي أنه يعتبر طفلاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من بلغ أربع عشرة سنة أو تجاوز سن التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة وكذلك فقد نصت المادة 99 من قانون العمل 12 لسنة 2003 علي أنه "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم

(84) ولقد أصدر وزير القوى العاملة والهجرة في ظل القانون 12 لسنة 2003 قراراً وزارياً هو القرار رقم 118 لسنة 2003 نصت المادة الأولى منه علي أنه "لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل عنهم عن ثماني عشرة سنة في الأعمال والصناعات الآتية: 1- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والمحاجر. 2- العمل في الأفران المعدة لصهر -المواد المعدنية والمواد الخطرة أو تكريرها وإنتاجها. 3- الأعمال والمهن التي يستخدم فيها الزئبق ومركباته. 4- صناعة المفرقات والإعمال المتعلقة بها. 5- صهر الزجاج وانصاجه. 6- كافة أنواع اللحام. 7- صنع الكحوليات والمشروبات الروحية وما في حكمه. 8- الدهانات التي يدخل في تركيبها المذيبات العضوية والمواد الخطرة. 9- معالجة وتهنئة أو اختراق الرماد المحتوي علي الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص. 10- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية علي مركبات الرصاص... إلخ ما جاء بهيئة القرار الوزاري، ويلاحظ أن هذه الأعمال المنصوص عليها في القرار الوزاري واردة علي سبيل الحصر لا علي سبيل المثال كما حدد القرار الوزاري سالف الذكر الأكمال والأوزان التي يجوز حملها. وأما عن هذا القرار فإنها تنص علي أنه "لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل عنهم عن 16 سنة كاملة في الإعمال والمهن، والصناعات الآتية:

1- الإعمال السابق الإشارة إليها في المادة 11. 2- الإعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو استخدامهم لزواية أنشطة غير مشروعة. وعلي صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليهم. وعلي صاحب العمل عند تشغيله لطفل أو أكثر أن يحدد أولاً بأول كشفاً مبيئاً فيه أسماء الأطفال وسنهم وتاريخ استخدامهم أن يعلق نسخة من هذا الكشف في مكان باز في المنشأة.

الأساسي أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ومع ذلك فإنه يجوز تدريبهم متى بلغوا اثنتي عشرة سنة".

ولا يجوز تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات في اليوم ويجب أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة، ولا يجوز مطلقاً تشغيل هؤلاء الأحداث ليلاً، ويقصد بالليل الفترة التي تقع فيما بين السابعة مساءً والسادسة صباحاً (المادة 101 من قانون العمل).

ولا يجوز مطلقاً تشغيل الأحداث ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية، ولقد أوجب القانون علي كل صاحب عمل يقوم بتشغيل حدث أو أكثر أن:

1- يعلق في محل العمل نسخة تحتوى علي الأحكام التي يتضمنها الفصل الثاني من الباب السادس من قانون العمل، يحدد أولاً بأول كشف موضعاً به ساعات العمل وفترات الراحة.
2- أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأحداث الجاري تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم المادة 102 من قانون العمل الحالي، ويعاقب صاحب العمل الذي يخالف حكماً من أحكام المادة 102 سالفه الذكر بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنية ولا تجاوز ألف جنية، وتعدد الغرامة بقدر عدد الأحداث الذين وقعت في شأنهم المخالفة وتضاعف في حالة العود.

وعلي صاحب العمل أن يسلم الحدث نفسه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه ويكون هذا التسليم مبرئاً لزمته، فلا يكون الوفاء بالأجر والمكافأة مبرئاً لزمته صاحب العمل إلا إذا تم للحدث نفسه دون غيره.

ويستثني من الخضوع للإحكام الخاصة بتشغيل الأحداث عمال الفلاحة البحتة، ولعل المشرع قد راعني في ذلك ما هو منتشر من فقر في البيئة الزراعية والحاجة الملحة في كثير

من الأحيان إلي تشغيل الأحداث قبل سن الثانية عشر في أعمال الزراعة البحتة، وأن كان هذا الكم يبدو أيضًا منتقدًا في نظرنا إذ أنه يترتب عليه تشغيل كثير من صغار السن في الزراعة وهو في سن لا تسمح لهم فيها قواهم البدنية بالعمل مما ينجم عنه إلحاق الأذى بهم، ولقد أحسن المشرع المصري صنعًا عندما قصر هذا الاستثناء علي العمال الذين يقومون بالأعمال الزراعية البحتة، وأما الذين يقومون بأعمال لا تعتبر بطبيعتها زراعية وأن كانت متصلة بالزراعة فأنهم لا يستثنون من الخضوع للإحكام الخاصة بتشغيل الأحداث⁽⁸⁵⁾.

المطلب الثاني

القيود الخاصة بتشغيل النساء

الأصل أنه لا تفرقة في العمل والحق في مزاولته بين الذكور والإناث، إلا أن المشرع قد راعي بعض الاعتبارات الخاصة بالنساء وقرر بشأنهم بعض القواعد، ولقد تولي المشرع في الفصل الثاني من الباب السادس من قانون العمل وضع القواعد الخاصة بتشغيل النساء، فتنص المادة 89 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 علي أنه "لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين السابعة مساءً والسابعة صباحًا -إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب .

ولا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من التدريب⁽⁸⁶⁾ .

⁽⁸⁵⁾ ويقصد بأعمال الفلاحة البحتة الأعمال اللازمة للزراعة، وإما الأعمال التي تتم باستخدام آلات ميكانيكية ولو كانت متصلة بالزراعة، فإنه لا يستثني القائمون بها من الخضوع للإحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.

ويلاحظ انه وفقاً لنص المادة 2/64 من قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 فإنه يجوز بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التعليم الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثني عشرة إلي أربعة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم ولا تخل بمواظبتهم علي الدراسة.

⁽⁸⁶⁾ ولقد أصدر فعلاً وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرار رقم 13 في 1982/6/2 في ظل قانون العمل السابق بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً، وحددت المادة الأولى من هذا القرار الحالات التي يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحًا، وهذه الحالات هي:

ولقد أصدر فعلا وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرار رقم 155 لسنة 2003 والذي حدد فيه الأعمال التي يحظر علي المرأة العمل فيها وحظر في البند الأول من هذا القرار تشغيلها في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة ، كذلك حظر عملها في الملاهي وصالات الرقص إلا إذا كانت من الراقصات أو الفنانات الراشحات سنًا وفقًا للقانون المصري وهو إحدى وعشرون سنة ميلادية ، كما حظر في الثماني

-
- 1- العمل في الفنادق والمطاعم والبيبيونات والكافتيريات والبوفيهات الخاضعة لأشراف وزارة الصحة.
 - 2- العمل في المحال التجارية التي تفتح ليلاً بالموائئ بمناسبة وصول البواخر أو موسم الحج.
 - 3- العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى.
 - 4- العمل في الصيدليات ووسائل وأجهزة الإعلام.
 - 5- العمل في المشروعات المشتركة المنشأة طبقاً لأحكام القانون رقم 43 لسنة 1974 بشأن استثمار رأس المال العربي والأجنبي.
 - 6- العمل في المطارات ومكاتب السياحة والطيران وفي مشروعات ومنشآت نقل الأشخاص والبضائع بالفرق البرية أو الجوية أو المائية الداخلية.
 - 7- العمل في عمليات تنقيش وفرز الخضروات والفواكه والورد المجهزة للتصدير.
 - 8- العمل في جمع الدم بالمجاز.
 - 9- العاملات اللواتي يشغلن وظائف رئيسية أو وظائف تتطلب درجة عالية من الثقة.
 - 10- العاملات اللواتي يعملن كمندوبات بيع أو وكيلات المحال التجارية عند قيامهن بأعمال خارج المحال.
 - 11- العمل في الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى.
 - 12- إذا كان العمل لتلاقي خسارة محققه لمواد قابلة لتلف بشرط إبلاغ مكتب التنقيش العمالي الواقع في دائرة اختصاصه محل العمل في ظروف 24 ساعة بيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول علي موافقة كتابية منه ويجوز أن تكون هذه الموافقة لاحقه ولقد أصدر فعلا وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرار رقم 21 في 1982/2/7 في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، ونصت المادة الأولى من هذا القرار علي انه "لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الآتية:
- 1- العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة والعمل في الملاهي وصالات الرقص إلا إذا كان من الراقصات أو الفنانات الراشحات سنًا.
 - 2- صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية.
 - 3- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر.
 - 4- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية.
 - 5- صناعة المفرعات والمواد المتعلقة بها.
 - 6- إذابة الزجاج أو انضاحه الخ.
- ومما هو جدير بالذكر أن نظام العاملين بالقطاع العام والذي صدر به القانون رقم 48 سنة 1978 لم يتضمن احكامًا خاصة من ثم فإن هذه الأحكام تكون هي الواجبة التطبيق.

بنود الأخيرة عملها في أعمال ذات طبيعة عملاً من أعمال ذات طبيعة كيميائية أو هرمونية أو سامة ، مثل الصناعات التي يدخل فيها الزئبق والمبيدات الحشرية والتعرض للمواد المشعة وصناعة المخصبات والهرمونات ، وطلاء المعادن بالرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص، وفي البند الأخير منه حرص علي المرأة العاملة أثناء الحمل أو فترة الإرضاع فحظر تعرضها للبنزين ومنتجاته، وما عدا ذلك يحظر عليها الأعمال المحظور تشغيلها بالنسبة للأطفال الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة.

المطلب الثالث

القيود الخاصة بالعمل في المناجم والمحاجر

للعمل في المناجم والمحاجر خطورته الخاصة، فالذين يقومون بهذه الأعمال يمكنون وقت تحت سطح الأرض عرضه للهواء الفاسد وللأتربة المتصاعدة من الداخل، وعرضه أيضاً لفقدان حياتهم بسبب ما يحدث كثيراً من انهيار لجدران المنجم أو المحاجر، لذلك وضع المشرع قيوداً علي العمل في المناجم والمحاجر وذلك بأن نظم ساعات العمل بالنسبة للعاملين فيه علي نحو متميز عن سائر الأعمال الأخرى، كما ألزم القانون أن يكون العامل لائقاً صحياً للقيام بمثل هذا العمل الشاق ولقد جمع المشرع المصري كافة الأحكام الخاصة بالعاملين في المناجم والمحاجر في القانون رقم 27 سنة 1981 ولقد ألغي هذا القانون التنظيم الخاص بهم في قانون العمل وحل محله، وأحكمت بذلك الرقابة الاجتماعية والصحية علي القائمين بهذه الأعمال .

ومع ذلك فقد تضمن هذا القانون تحديداً ضيقاً للعمال الذين يخضعون لأحكامه، ويعتبر هذا بلا شك نكسة تشريعية خطيرة، ففي الوقت الذي تشدد فيه الحاجة لحماية هؤلاء العمال وغيرهم إذا بالمشرع في هذا القانون يستبعد من الخضوع لأحكامه "عمليات الكشف أو البحث عن البترول والغازات الطبيعية، واستغلالها، وتصنيعها، وتجهيزها في المنطقة الصادر عنها الترخيص". ولا نرى مبرراً لمثل هذا التحديد سوى الرغبة في مجاملة الشركات الأجنبية - وهذا أمر غير مقبول - والأجدر بالمشرع المصري - وهو المعبر عن المصلحة العامة - أن يلغي هذا

التحديد الضيق، وألا عدا التشريع السابق- القانون رقم 46 لسنة 1958- أفضل من التشريع الحالي.

ولا يقف تطبيق القانون رقم 27 لسنة 1981 عند أصحاب الأعمال الذين يخضعون في علاقاتهم بالعمال لقانون العمل، ولكنه يتسع لجميع المشروعات التي تملكها الدولة وذلك عن طريق الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلي المختلفة ، أو شركات القطاع العام أو الجمعيات التعاونية.

ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل تحت سطح الأرض عن ست ساعات يدخل منها الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلي مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه في العودة من باطن الأرض إلي سطحها، ويجب أن تتخلل هذا الساعات الست فترة أو أكثر لتناول الطعام أو الراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، علي أن تحدد بحيث لا يستمر العمل لأكثر من ثلاث ساعات متصلة (المادة 1/15 من القانون رقم 27 لسنة 1981).

ويبدو لأول وهلة أن الحد الأقصى لساعات العمل تحت الأرض هو الذي يجب إلا يزيد عن ست ساعات، وواقع الأمر أن الحد الأقصى لساعات العمل في المناجم والمحاجر سواء تحت الأرض أو فوق السطح يجب إلا يزيد عن ستة ساعات في اليوم الواحد، إذ لا يجوز وفقاً لما تنص عليه المادة 1/15 من القانون رقم 27 لسنة 1981 إبقاء العامل في مكان العمل سواء فوق سطح الأرض أو باطنها مدة تزيد علي سبع ساعات في اليوم الواحد، ويجوز بصفة استثنائية ومؤقتة الخروج عن هذا التحديد للرجوع إلي القواعد العامة إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلاقي خطر أو إصلاح ما نشأ عنه، وذلك بشرط إبلاغ مديرية العمل أو أحد مكاتبها الذي يقع نشاط المنشأة في دائرة اختصاصه خلال 24 ساعة ببيان الحالة الطارئة ، والغازات الطبيعية، واستغلالها، وتصنيعها، وتجهيزها في المنطقة الصادر عنها الترخيص". ولا نرى مبرراً لمثل هذا التحديد سوى الرغبة في مجاملة الشركات الأجنبية -وهذا أمر غير مقبول-

والأجدر بالمشرع المصري- وهو المعبر عن المصلحة العامة- أن يلغي هذا التحديد الضيق،
وألا عدا التشريع السابق- القانون رقم 46 لسنة 1958- أفضل من التشريع الحالي.

ولا يقف تطبيق القانون رقم 27 لسنة 1981 عند أصحاب الأعمال الذين يخضعون
في علاقاتهم بالعمال لقانون العمل، ولكنه يتسع لجميع المشروعات التي تملكها الدولة وذلك
عن طريق الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلي المختلفة، أو شركات القطاع العام أو
الجمعيات التعاونية.

ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل تحت سطح الأرض عن ست ساعات يدخل منها
الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلي مكان العمل في باطن الأرض
والوقت الذي يستغرقه في العودة من باطن الأرض إلي سطحها، ويجب أن تتخلل هذا الساعات
الست فترة أو أكثر لتناول الطعام أو الراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، علي أن تحدد
بحيث لا يستمر العمل لأكثر من ثلاث ساعات متصلة (المادة 1/15 من القانون رقم 27 لسنة
1981). ويبدو لأول وهلة أن الحد القاصي لساعات العمل تحت الأرض هو الذي يجب إلا
يزيد عن ست ساعات، وواقع الأمر أن الحد القاصي لساعات العمل في المناجم والمحاجر
سواء تحت الأرض أو فوق السطح يجب غلا يزيد عن ستة ساعات في اليوم الواحد، إذ لا
يجوز وفقاً لما تنص عليه المادة 1/15 من القانون رقم 27 لسنة 1981 إبقاء العامل في مكان
العمل سواء فوق سطح الأرض أو باطنها مدة تزيد علي سبع ساعات في اليوم الواحد، ويجوز
بصفة استثنائية ومؤقتة الخروج عن هذا التحديد للرجوع إلي القواعد العامة إذا كان العمل لمنع
وقوع حادث أو لتلاقي خطر أو إصلاح ما نشأ عنه، وذلك بشرط إبلاغ مديرية العمل أو أحد
مكاتبها الذي يقع نشاط لمنشأة في دائرة اختصاصه خلال 24 ساعة ببيان الحالة الطارئة
والمدة اللازمة لإتمام العمل، ويشترط لذلك أيضاً إعطاء العامل أجراً إضافياً يساوي الأجر الذي
يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه 100% إذا كان يعمل قبل غروب الشمس و 200%
إذا كان يعمل عد غروبها، ولا يجوز أن تزيد ساعات اعم عندئذ عن ثماني ساعات .

وحماية للعاملين في المناجم والمحاجر أوجب القانون رقم 27 سنة 1981 "قيود لياقة العامل طبيًا" قبل مزاولته للعمل وذلك بناء علي الكشف الطبي الذي وقع إجراؤه عليه (المادة 14 من القانون السابق) ويجب أن يوقع علي العامل دوريًا كل ستة أشهر الكشف الطبي لإثبات حالة العام الصحية ومعرفة ما إذا كان هذا العامل مصابًا بمرض مهني، ويجب ألا تقل سن العامل وقت استخدامه ليعمل تحت سطح الأرض عن ثماني عشرة سنة، وذلك أيا كان العمل الذي يؤديه (المادة الخامسة من القانون رقم 27 لسنة 1981) .

الفصل الثاني

الوساطة في إبرام عقد العمل

تنص المادة 12 من الدستور المصري الحالي الصادر سنة 2003 علي أن العمل حق وواجب وشرف تكلفه الدولة، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبرًا، إلا بمقتضى القانون، ولأداء خدمة عامة لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل، كذلك نصت المادة 135 من الدستور علي أن تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال، وتعمل علي بناء علاقات متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الاجتماعي، وتعمل علي حماية العمال من مخاطر العمل، وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة العامة، ويحظر فصلهم تعسيفًا، وذلك كله علي النحو الذي ينظمه القانون.

وننوه أولًا قد يتم عقد العمل مباشرة بين طرفيه دون حاجه إلي وسيط للتقريب بينهما، ومع ذلك قد يحتاج الشخص إلي عمل ولكن لا يستطيع الحصول عليه، وكذلك صاحب العمل من أجل ذلك وجدت الوساطة بين العمال وأصحاب الأعمال لتقديم خدمة جليلة بين طرفي العملية الإنتاجية، ومضمون الوساطة في إبرام عقد العم تقوم علي تقديم العامل إلي صاحب العمل، وهذا يؤدي خدمة جليلة للعامل وصاحب العمل، وتجدر الإشارة نظرًا لظروف المجتمع المصري وأنه يعاني من مشكلة البطالة وأصبح مجتمع ميال إلي الهجرة من أجل الحصول علي فرصة عمل خارج الدولة، فلقد عنيت الدول بتبني سياسات للنهوض بالعمل والأعمال، واتخاذ تدابير

لمكافحة الاستخدام غير القانوني للعمال، وتيسير توظيف العمال وذلك من خلال تنظيم الوساطة لإبرام عقود العمل سواء من خلال مكاتب القوى العاملة، وإدارات حكومية، ومكاتب تشغيل مصرح بها، وتنظيم تشغيل وإبرام عقود العمل في داخل الدولة من جهة، وتشغيل العمال المصريين خارج الدولة من جهة أخرى كما ميز المشرع في قانون العمل الحالي 2003 بين تشغيل العمالة المنتظمة وغير المنتظمة سواء في الداخل أو الخارج.

كما حرصت المنظمات الدولية والعربية علي تفصيل الحق في العمل وحرية العمل والوساطة في إبرام عقود العمل والتأكيد علي الحق العام في تغيير عمله وسوف نعرض في هذا الفصل بناءً علي ما تقدم تنظيم تشغيل العمال المنتظمة وغير المنتظمة من المصريين سواء في الداخل أو الخارج وذلك في ثلاث مباحث :

المبحث الأول: نخصه لدراسة أحكام تنظيم تشغيل العمالة المنتظمة في الداخل.

المبحث الثاني: نخصه لدراسة أحكام تنظيم تشغيل العمالة المنتظمة في الخارج.

المبحث الثالث: ندرس فيه أحكام تشغيل العمال غير المنتظمة.

وفيما يلي نقوم بعرض هذه المباحث بالتفصيل المناسب وذلك في الصفحات التالية:

المبحث الأول

أحكام تنظيم تشغيل العمال المنتظمة في الداخل

ووفقاً لنص المادة 15, 14, 12 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 أن التنظيم التشريعي لتشغيل العمال يقوم علي معرفة حجم فرص العمل من ناحية، والعمال المقيدون وعددها من ناحية أخرى، وحجم الطلب علي العمال من ناحية ثالثة.

وتقوم مكاتب القوى العاملة التابعة لمديريات القوى العاملة والهجرة المختصة بتنظيم تشغيل العمال، وهي تقوم أساسًا لتحقيق هدفين:

النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها الأول هو مساعدة المتعطلين في توفير فرصة عمل لهم، وحصر عددهم، وتقوم كذلك بتشغيل العمال عن طريق دراسة إخطارات صاحب العمل والأماكن التي تحتاج عمالة والأماكن الشاغرة، وبذلك يتضح وظيفة مكاتب العمل من حيث الأشخاص المستفيدون من خدماتها العمال وأصحاب الأعمال.

وننوه في هذا المقام أن المشرع قرر في المادة 26 من قانون العمل علي صاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة، مختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلي أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوجيه أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف.

وتجدر الإشارة أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتشغيل العمل عن طريق مقاول توريد عمال ومع ذلك لوزير القوى العاملة والهجرة بقرار منه أن يرخص لبعض الجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل والاستخدام وخاصة مبدأ مجانية التوسط، ولا يجوز تقاضي مبالغ مقابل التوسط سواء من العامل أو صاحب العمل⁽⁸⁷⁾، تحت أي مسمى (المادة 21 عمل) .

وأخيرًا نريد أن نشير أن الأحكام الخاصة بتشغيل العمل قاصرة علي عقود العمل التي تخضع لقانون العمل، وبناء علي ذلك يتم استبعاد أعمال الخدمة المنزلية إذ تظل الوساطة في عقود العمل المتعلقة بها خاضعة للائحة المخدومين الصادرة في 25 سبتمبر 1902 ونقوم بذلك مكاتب الثقافة وليس وزارة القوة العاملة⁽⁸⁸⁾ .

(87) حسام الدين كامل الأهواني: المرجع السابق، ص338.

(88) دكتور/ حمدى عطيفي: المرجع السابق، ص 153.

المبحث الثاني

أحكام تشغيل العمالة المنتظمة من المصريين في الخارج

وفقاً لنص المواد من (17- 24) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 قد نظم المشرع ما يره لآليات اقتصاديات السوق نظم عمليات إلحاق المصريين بالعمل في أطار عمل منظم من خلال شركات مساهمة أو توصية بالأسهم أو ذات مسئولية محددة تنشأ لهذا الغرض وفقاً لضوابط معينة من وزارة القوى العاملة⁽⁸⁹⁾. ونصت المادة 17 من قانون العمل الجديد علي أن تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج عن طريق:

- أ- وزارة القوى العاملة والهجرة.
- ب- الوزارات والهيئات العامة.
- ت- الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- ث- شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصريين فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات المعنية الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.
- ج- شركات المساهمة أو شركة التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

وفقاً لنص المادة (18) عمل للمنظمات الدولية أن تزاول إلحاق المصريين بالخارج إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

ولقد عني المشرع بمسألة تقاضي مقابل تشغيل العمال من العامل إذ يجوز للشركات المرخص لها بالتشغيل تقاضي مبلغ لا يجاوز 2% عن السنة الأولى فقط من أجر العامل كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أية مبالغ نقدية أخري من العامل تحت أي مسمي.

(89) دكتور/ همام محمد زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، ص 118.

المبحث الثالث

أحكام تنظيم تشغيل العمالة غير المنتظمة من المصريين

بالنظر لأهمية حجم العمالة غير المنتظمة في سوق العمل المصرية فلقد أهتم القانون الجديد بالنص في م 26 منه علي أنه تتولي الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلي الأخص عمالة الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات.

وتفعيلاً لهذا النص صدر قرار وزير العم رقم 213 لسنة 2003 بإصدار اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة، وقرار وزير العمل رقم 251 لسنة 2007 بشأن تشكيل اللجان المحلية لتشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة (عمال مقاولات وعمال الزراعة الموسمييين وعمال المناجم والمحاجر والقرار رقم 168 لسنة 2007⁽⁹⁰⁾).

بإصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة والقرار 109 لسنة 2005⁽⁹¹⁾.

ولقد نص القرار علي تشكيل لجنة لرسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، روعي أن يمثل فيها الجانب الإداري للدولة.

وممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية وممثل عن الاتحاد العام لنقابات مصر ، ومن بين ما تختص به هذه اللجنة فيما تختص بتنظيم إلحاق واستخدام العمالة غير المنتظمة:

دراسة طلبات الترخيص لمكاتب تشغيل العمالة غير المنتظمة التي تعمل علي حماية العمال من استغلال السماسرة، وتعمل علي ضمان إطلاع العمال قبل تعيين لهم علي عقود استخدامهم

⁽⁹⁰⁾ وقائع غ 227 تابع في 5 / 10 / 2003 ص 50 وقائع 2455 في 28 / 102007، ص5، وقائع ع 151 تابع في 4 / 7 / 2007، ص2 - وقائع 128 في 9 / 6 / 2005، ص 12.

⁽⁹¹⁾ تكون له الغلبة في التشكيل (رئيس قطاع ديوان عام الوزارة- رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام- مدير عام الإدارة العامة للاستخدام الدائم والمؤقت لمدير عام الإدارة العامة للاستخدام الخارجي، مدير عام الإدارة العامة للصحة المهنية بالوزارة- ممثل وزارة التأمينات الاجتماعية- ممثل وزارة التنمية المحلية.

وحقوقهم والتزاماتهم فيها، والأصل هو أن المادة 16/2-3 عمل تفسر عملية استخدام العمالة غير المنتظمة.

الفصل الثالث

شروط انعقاد عقد العمل الفردي

يعتبر عند العمل من العقود الرضائية ويلزم توافر فيه الأركان الأساسية للعقود بصفة عامة من تراضي ومحل وسبب، ولما كان المحل والسبب لا يخضع لقواعد خاصة فإن دراستنا في الفصل سوف تقتصر علي ركن الرضا، ولكي يكون عقد العمل صحيحًا بالإضافة إلي الشروط العامة يلزم في أن الرضا أن يكون صحيحًا , وخاليًا من العيوب وسوف ندرس مضمون الرضا في عقد العمل وشروط صحته وبناء علي ذلك نقسم هذا الفصل إلي المبحثين التاليين: المبحث الأول: نخصه لدراسة التراضي علي عقد العمل.

المبحث الثاني: نخصه لدراسة صحة التراضي علي عقد العمل.

وفيما يلي نبين ذلك بالتفصيل في الصفحات التالية:

المبحث الأول

التراضي علي عقد العمل

وفقا لنص المادة 89 مدني مصري أن العقد يتم بمجرد تبادل التعبير عن إرادتين معتبرتين قانونًا، متطابقتين ذلك مالم يتطلب القانون فوق ذلك أوضاعًا معينة لا انعقاد العقد، يتبين من نص المادة 89 مدني أن إبرام العقد يلتزم توافر الرضا، وكفاية التراضي لا انعقاد العقد مالم يلزم القانون أوضاعًا معينة .

بادئ ذي بدء أن عقد العمل يعتبر من العقود الرضائية التي يلزم فيها التراضي وأن يكون التراضي كافيًا، إضافة إلي ذلك قلنا قبل ذلك أن قانون العمل يزخر بقواعد أمره وتعتبر قيد علي حرية العمل مثل تحديد شخصية العامل -الأجر- ساعات العمل.

نظرًا لخصوصية التراضي في عقد العمل وتبعية العامل في أداء عمله لصاحب العمل، ومن المسائل الجوهرية بشأن تحقق الرضا حول الأجر، ولا ينعقد عقد العمل إلا يتوافق إرادتي العامل وصاحب العمل وتطابقها حول الأجر، وعلي ذلك إذا تحقق التراضي حول الأجر يعد عنصرًا جوهريًا لعقد العمل لابد من تحقيقه، وكذلك تحديد العمل الذي يقوم به العامل وتحديد المدة من ناحية، وتحديد شخصية العامل وصفته باعتباره عنصرًا جوهريًا في التعاقد من ناحية أخرى (92).

التراضي كما قدمنا يعتبر الشرط الجوهري لانعقاد عقد العمل، وهذا ما تؤكدته المادة (677) مدني من أنه لا يشترط في عقد العمل أي شكل خاص، مالم تنص القوانين واللوائح الإدارية علي خلاف ذلك ، مما يعني أن التراضي يقتصر على الأجر ونوع العمل ومدة العقد ، أما التفاصيل الأخرى فتترك لللائحة أي اللائحة الداخلية لتنظيم العمل ، وهذه اللائحة هي عبارة عن وثيقة مكتوبة ، يلزم القانون صاحب العمل بوضعها كي تنظم مواعيد العمل ، والاحتياجات الواجب اتخاذها للوقاية من مخاطر العمل ، والجزاءات التأديبية وقد جعل المشرع في قانون العمل وجود هذه اللائحة إجباري (المادة 58) .

وتجدر الإشارة أخيرًا أن المادة 32 من قانون العمل تطلبت أن يكون عقد العمل ثابتًا بالكتابة، وتعتبر الكتابة هنا شرط إثبات وليس انعقاد لما تقرره نص المادة المذكورة إذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرف الإثبات بما فيها البيئة والإقرار وشهادة الشهود.

المبحث الثاني

صحة التراضي علي عقد العمل

يعد التراضي أهم شروط عقد العمل قاطبة، لأنه يزم توافر لكي يكون عقد العمل صحيحًا، ونميز في هذا المقام بين أمرين: تمتع أطراف العقد بأهلية التعاقد الأمر الثاني سلامة إرادة

(92) لمزيد راجع دكتور/ جلال عدوى: المرجع السابق، ص 297.

الأطراف من عيوب التراضي وتتمثل عيوب الإرادة في عقد العمل، كما في غيره من العقود في الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال (طيش بين أو هوى جامع)، وبناء علي ما تقدم نقسم هذا المبحث إلي مطلبين:

المطلب الأول: نخصه لدراسة أهلية التعاقد.

المطلب الثاني: نخصه لدراسة شروط صحة عقد العمل.

المطلب الأول

أهلية التعاقد

تعد الأهلية من الشروط الجوهرية لصحة التراضي ، وتختلف الأهلية المطلوبة في طرفي عقد العمل بحسب ما إذا كان المتعاقد صاحب العمل أو العامل.

فنعرض أولاً : لأهلية صاحب العمل :

يعتبر عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، باعتباره من عقود المعاوضة كما ذكرنا سابقاً بما يجعله يحتمل المكسب أو الخسارة بالنسبة لطرفيه فإنه يشترط لصحته أن يكون كامل الأهلية، وذلك ببلوغه سن الرشد إحدى وعشرون سنة ميلادته، دون أن ينتابه عارض من عوارض الأهلية أو مانع من موانعها سواء كان مانع قانوني أو طبيعي، وبناء علي ما تقدم إذا كان صاحب العمل ناقص الأهلية أي لم يبلغ سن الرشد يكون عقد العمل قابل الإبطال لمصلحته .

وعلي هذا الأصل العام استثناء أن يعتبر فيها عقد العمل صحيحاً رغم صدوره من صاحب عمل قاصر:

الأول: القاصر الذي بلغ الثامنة عشر من عمره وإن له تسلم أمواله وإدارتها، إذ يجوز له إبرام عقد عمل في إدارة هذه الأموال.

الثاني: القاصر الذي بلغ السادسة عشر من عمره، إذ يعتبر كامل الأهلية بالنسبة للأموال الذي يكتسبها من عمله الخاصة فله حق إبرام عقد العمل المتعلقة بهذه الأموال باعتباره رب العمل.

ثانياً: أهلية العامل:

يعتبر عقد العمل بالنسبة للعامل من الأعمال الدائرة بين النفع والضرر، وبالتالي فالأصل أن العامل لا يكون أهلاً لإبرامه إلا إذا كان بالغاً سن الرشد وهو واحد وعشرون عاماً وفقاً لأحكام القانون المصري ، ولكن استلزام بلوغ العامل سن الرشد ليكون أهلاً لإبرام عقد العمل قد يؤدي إلي حرج شديد بالنسبة للعمال الذين لم يصلوا بعد إلي هذه السن والذين ليس لديهم غالباً مورداً للرزق سوي عملهم، إذ يتحتم عليهم الانتظار حتي بلوغهم هذا السن كي يبرموا عقود عمل وذلك رغم قدرتهم علي العمل ورغبتهم فيه وحاجتهم إلي الأجر.

وقد راعي المشرع هذا الأمر فنخرج علي القواعد العامة في الأهلية وأجاز للعامل القاصر إبرام عقد العمل الفردي وذلك في المادة 62 من المرسوم بقانون رقم 119 لسنة 1952 علي أن للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً للقانون".

والمقصود بالقانون المشار إليه هنا هو قانون العمل⁽⁹³⁾ وقد نصت المادة 99 من قانون العمل الحالي علي أن "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي أو أربعة عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم إذا كان سنهم اثنتي عشرة سنة".

ويستفاد من النص السابق أن القاصر الذي بلغ الرابعة عشرة من عمره يكون أهلاً لإبرام عقد العمل الفردي دون حاجة لموافقة وليه أو وصيه، كما يستفاد من النص أيضاً أن العقد الذي يبرمه شخص لم يبلغ الرابعة عشرة من العمر يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً سواء كان هذا العقد

(93) د. محمد لبيب شنب، ص، 17، د. عبد الناصر توفيق العطار، المرجع السابق، ص 55.

قد إبرم بواسطة القاصر نفسه أم بواسطة شخص آخر ينوب عنه قانونًا، حيث يعتبر في الحالتين فاقداً لأهلية الوجوب بالنسبة لإبرام عقد العمل .

وقد قصد المشرع حين جعل الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل أربعة عشر سنة تحقيق عدة اعتبارات هامة، منها إتاحة الفرصة أمام القاصر كي يتعاقدوا بأنفسهم علي العمل الذي يرغبون فيه دون حاجة إلي إذن من الولي أو الوصي، وحماية هؤلاء القصر من إجبار أوليائهم علي القيام بأعمال قد تتعارض مع رغباتهم، بالإضافة إلي التيسير علي أصحاب الأعمال الذين لا يستطيعون التحقق من توافر الأهلية الكاملة لدي العامل الذي يتعاقدون معه (94) .

وإذا كان المشرع قد أجاز للصبي البالغ أربعة عشرة سنة أن يصبح طرفاً في عقد العمل فإنه قد أجاز للمحكمة في نفس الوقت إنهاء عقد العمل اي أبرمه هذا القاصر بناء علي طلب كل ذي شأن، كالولي أو الوصي، دون تقييد المدة المتفق عليها في العقد إذا كان محدد المدة، أو بضرورة الأخطار السابق أن كان غير محدد المدة، متي كان في هذا الإنهاء لمصلحة القاصر (مادة 62 من قانون الولاية علي المال)، كما لو كان العمل الذي يلتحق به العامل شاقاً لدرجة تؤذي صحته، أو كان في اشتغاله بغير هذا العمل مجال أوسع لتحسين أجره والارتقاء بمركزه، أو كان لدى العامل استعداد خاص ينبئ بمستقبل أفضل فيما لو انصرف إلي تحصيل العلم أو الاشتغال بفن من الفنون (95) .

هذا فيما يتعلق بأهلية العامل لإبرام عقد العمل وهي مسألة قانونية مستقلة عن قبض الأجر، فهل يعتبر العامل البالغ من العمر أربعة عشرة سنة أهلاً لقبض الأجر المستحق له عن العمل؟ لم يتضمن القانون حكماً في هذا الشأن ، وبالتالي فإن المسألة تقبل الخلاف، فقد يقول قائل بأنه طالما أجاز المشرع للحدث البالغ أربعة عشرة سنة أن يبرم عقد العمل فإن ذلك مؤداه أن يكون هذا الحدث أهلاً لأن يقبض الأجر باعتبار الأجر أثراً من آثار العقد، والقول بغير ذلك يؤدي إلي حرج شديد بالنسبة للعامل وصاحب العمل، إذ يتعين علي العامل إذا ما أراد أن

(94) د / عبد الودود يحي، ص 168؛ اكثم الخولي، ص 174.

(95) محمد لبيب، ص 171، عبد الناصر توفيق العطار، ص 55؛ عبد الودود يحي، ص 168 - 169.

يقبض الأجر نيابة عنه مما يكلف الكثير من الوقت أو من الجهد، إما إذا اعترفنا للعامل بأهلية قبض الأجر فإن توقيعه باستلام الأجر يعتبر إبرام لصاحب العمل .

ولكن قد يقول قائل آخر بأن المشرع حينما أجاز للحدث البالغ أربعة عشرة سنة أن يبرم عقد العمل وأن يكون ذا أهلية كاملة لذلك فإن ذلك يعتبر خروجاً علي الأصل العام أو القاعدة العامة وهي ضرورة بلوغ الشخص سن الرشد القانوني وهو إحدى وعشرون سنة ميلادية كاملة إذا كان التصرف دائراً بين النفع والضرر وإلا جاز له طلب إبطاله خلال ثلاث سنوات من تاريخ بلوغه سن الرشد، وما دام الأمر بمثابة استثناء علي القاعدة العامة فإن الاستثناء يقدر بقدره ويحسب الضرورة التي دعت إليه ولا يجوز أن يقاس عليه أو يتوسع فيه، ومن ثم فلا محل للقول بأنه طالما أجاز المشرع إبرام العقد لمن بلغ أربعة عشرة سنة فإنه يجوز لمن بلغ هذا السن أن يقبض الأجر لان الأمر يتعلق بتصرفين قانونيين مستقلين.

علي أن تطبيق القواعد العامة في القانون المدني تقضي بأن قبض الأجر هو عمل من الأعمال النافعة نفعاً محضاً ، وبالتالي يجوز لمن بلغ سن التمييز أن يجريها، مما يعني أن الحدث الذي بلغ أربعة عشرة سنة يعتبر أهلاً لقبض الأجر وفقاً لهذه القواعد، أما التصرف في الأجر المستحق للعامل فتطبق بشأنه القواعد العامة في القانون المدني أيضاً.

ويلاحظ أن الأحكام السابقة لا تنطبق علي الأشخاص غير الخاضعين أصلاً لقانون العمل كعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم وعمال الفلاحة البحتة، حيث تثبت لهؤلاء الأهلية لإبرام عقود العمل المتعلقة بأعمالهم بمجرد بلوغهم سن التمييز أي سن السابعة⁽⁹⁶⁾.

المطلب الثاني

شروط صحة عقد العمل

التراضي علي المسائل الجوهرية في عقد العمل وهي الأجر وتحديده ونوع العمل تلك هي شروط عقد العمل فإذا انتاب العقد عيب من عيوب الرضا وهي الغلط والتدليس والاكراه والاستغلال يعد

⁽⁹⁶⁾ محمد لبيب شنب، ص 170 عبد الناصر توفيق العطار، ص 55.

العقد قابلا للأبطال ، أما إذا اختل شرط من شروط العقد يعد العقد باطلا بطلانا مطلقا ، ولم يتضمن قانون العمل أحكاما خاصة بعيوب الرضا ومن ثم يرجع إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني .
ومن تطبيقات الغلط الجوهري كعيب في عقد العمل الفردي ، الغلط في الصفة ، بأن يعتقد صاحب العمل ، أن العامل حسن الخلق " الصفات الأخلاقية " ويظهر غير ذلك ، وكذلك أراء العامل السياسية ومعتقداته الدينية ، قد تثير الاضطراب في المنشأة ، وعلاقات العمل .
كذلك عدم وقوع تدليس ومن الأمثلة التي نص عليها المشرع في قانون العمل المادة 69 / 1 عمل " انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو تقديم مستندات مزورة " ، كذلك عدم وقوع تحت إكراه وعدم استغلال الطيش البين أو الهوى الجامح للمتعاقد ضحية الاستغلال .
الجزء على تخلف شروط صحة العقد : أن يكون العقد قابلا للأبطال لمصلحة من لا تتوافر فيه الأهلية أو شابه رضا معيب كما ذكرنا ، وكما درست في نظرية الالتزامات في القانون المدني .

الفصل الرابع

بعض الصور الخاصة من عقد العمل الفردي

عرضنا فيما سبق تعريف عقد العمل الفردي وقلنا أنه عقد يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدي رب العمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر وتجدر الإشارة هنا إذا كان عقد العمل يمثل الغالبية العظمى لعلاقات العمل التابع التي توافر فيه رابطة التبعية، إلا أنه لا يمثل الصورة الوحيدة لهذا النوع من العلاقات، فالواقع أن هناك صورتين أخريتين من عقود العمل يختلفان مع ذلك عن عقد العمل الفردي في كثير مع الأحكام وهما عقد تعليم المهنة أو عقد التدرج المهني وعقد العمل تحت الاختيار، وسوف نقوم بتقسيم هذا الفصل إلي مبحثين:

المبحث الأول : نخصه لعقد التدرج المهني .

المبحث الثاني : نخصه لعقد العمل تحت الاختيار .

وفيما يلي نعرض بالتفصيل المناسب لهذين المبحثين وذلك في الصفحات التالية.

المبحث الأول

عقد التدرج المهني

المطلب الأول

أهمية التدرج المهني وضرورة تنظيمه

باعتبار أن الغرض الاساسي لعقد التدرج المهني هو تعليم العامل المتدرج الأصول الفنية للمهنة أو الصناعة، فإنه يؤدي خدمة جليلة علي المستويين الاجتماعي والفردى⁽⁹⁷⁾ ، وكذلك إمداد المجتمع بالكوادر الفنية والمهنية من خلال رفع مستوي العامل المهاري.

وباعتبار أن العامل المتدرج أثناء تدريبه يضع نشاطه تحت أمره صاحب العمل، فإنه ما كان ممكناً أن يترك تنظيم التدرج المهني للحرية التعاقدية الكاملة لأطرافه، خشية استغلال أصحاب الأعمال لحاجة العمال المتدرجين لتعلم المهنة.

فكان أفراد المشرع الباب الخامس من الكتاب الثالث لتنظيم التدرج⁽⁹⁸⁾ ، ولقد أشارت المذكرة الإيضاحية لقانون العمل السابق - رقم 91 لسنة 1959 - إلي ضرورة هذا التنظيم بقولها "ينظم التدرج والتدريب المهني، وتكفل أحكامه حماية الراغبين في تعلم مهنة أو صناعة وتنظيم تدريبهم بما يحفظ كل من الطرفين ويتلاءم مع مصلحة الاقتصاد القومي بوجه عام .."

وصدر قرار وزير العمل رقم 150 لسنة 2003 بتنظيم شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني، وكذا القرار رقم 151 لسنة 2003 بشأن القواعد المنظمة لمزاولة التدريب المهني⁽⁹⁹⁾.

⁽⁹⁷⁾ انظر ابراهيم الغطريفى، تطور تشريع العمل، 1967 ص 136 تحسين الإنتاج وزيادته - حسن استخدام الآلات وصيانتها، رفع المستوي المادي والمهني للعمال - حماية العمال من البطالة.

⁽⁹⁸⁾ لم يكن التشريع المصري يتضمن أي تنظيم لعقد التدرج المهني قبل قانون العمل رقم 91 لسنة 1959، اللهم ما جاء بنص م 971 من المشرع التمهيدى للقانون المدنى والمحذوفة من التقنين الحالى أعمال تحضيرية ج 5 ص 107 - 108.

⁽⁹⁹⁾ وقالع ع 187 في 19 / 8 / 2003 ص 7.

المطلب الثاني

تعريف عقد التدرج المهني⁽¹⁰⁰⁾

تأكيداً علي أن عقد التدرج هو عقد "تعليمي" بالنظر لان الغرض الأساس منه هو تعليم المتدرج، من خلال برامج تدريبية نظرية وأخرى عملية يعدها صاحب العمل.

أصول المهنة أو الصناعة ليس اقتضاء العمل منه مقابل أجر كما هو الشأن في عقد العمل البات؛ فلقد حرص المشرع في القانون الجديد علي استبدال العبارات التي كانت توشي بهذا اللبس في قانون العمل الجديد - م 143- عبارة "اتفاق التدرج" بدلاً من عقد عمل المتدرج وبعبارة المكافأة بدلاً من الأجر (م 12 من القانون 137 / 1981 وعبارة المتدرج - م 141- بديلاً عن العامل المتدرج م 11 من القانون 137 / 81).

وعرف المتدرج في م 141 بأنه كل من يلتحق لدي صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة⁽¹⁰¹⁾، ومن ثم فإن عقد التدرج هو اتفاق يبرم بين المتدرج -طالب تعلم المهنة- أو ولي أمره مع صاحب العمل بقصد أن يتولى هذا الأخير تعليمه أصول المهنة علي مراحل متتابعة خلال مدة معينة.

وإذ كان الغرض الاساسي من إبرام عقد التدرج هو تعلم الصناعة أو المهنة لدي صاحب العمل، فإنه يتسع لتعلم كافة المهن والحرف والصناعات أيا كانت؛ لكنه لا يمتد ليشمل

(100) وقالع 187 في 19 / 8 / 2003 ص 11.

(101) انظر م 11 من القانون 137 / 81 "يعتبر عاملاً متدرجاً كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعليم مهنة أو صناعة".

المهن الحرة، علي اعتبار أن صاحب المهنة الحرة تحت التمرين يتدرب علي ما تعلمه من قبل، بينما المتدرج يرتبط بعقد التدرج ليتعلم أصول المهنة التي ليس لديه إلمام بها.⁽¹⁰²⁾

وإذ كان تعلم المهنة أو الصناعة هو الغرض الاساسي من العقد، فإن لا يختلط بعقد العمل البات الذي يتمثل غرضه الاساسي في أداء العمل، الذي يتعهد العامل بالقيام به تحت إشراف وإدارة صاحب العمل، مقابل الأجر الي يحصل عليه ولا يغير من هذه الطبيعة التعليمية لعقد التدرج، ما قد يفيد منه صاحب العمل من خلال مجهود المتدرج وما يكلف به من أعمال، خاصة في المراحل الأخير للتدرج.

بالنظر من جهة لأن إفادة رب العمل لا تمثل الغرض الأساسي لعقد التدرج ولا يمثل التزام المتدرج ببذل الجهد التزاما أصليا يتحمل به التزاما تبعيًّا لالتزامه بالتعلم والأمور تقدر بمقاصدها وليس بنتائجها العرضية، ومن جهة أخرى فإنها اقرب للتدريب العلمي علي ما سبق وان تلقاه المتدرج من تعليم نظري منها إلي الالتزام بأداء العمل الذي يمل الغرض الاساسي لعقد العمل، كما أن هذه الإفادة لا تكون إلا في المراحل الأخيرة حيث ينتقل المتدرج من مركز التدريب إلي المشروع، بينما عقد العمل يرتب منذ بدايته التزام بأداء عمل مأجور، كما أنه لا يغير من الطبيعة التعليمية لعقد المتدرج، التحاق المتدرج خلال فترة تدرجه تحت تبعية صاحب العمل؛ لأنها تبعية وإشراف بمقتضيها تعليم وتلقين أصول المهنة، كما تقضيها مسؤوليته عنه اتفاق كمتولي رقابة⁽¹⁰³⁾ وليس باعتباره العمل يقتضي العمل.

(102) انظر فتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة العمل -مشار إليه في د. جلال العدوى - ط 82 ص 155- حيث جاء فيها "إذا كن كل من العامل المتدرج والمحامي تحت التمرين يعملان تحت اشراف صاحب العمل أو صاحب مهنة حرة، إلا أن الإشراف في الحالة الأولى يكون بقصد تعلم العامل مهنة معينة، إما الإشراف في الحالة الثانية فلا يرقى إلي هذا الحد، إذ كان يمكن لخريج كلية لحقوق أن يباشر مهنة المحاماة دون أن يتقن أصول هذه المهنة لولا أن القانون قد قصد وضع هذا التنظيم الارتقاء بمهنة المحاماة.

(103) نظر م 173 مدني "... وتنتقل الرقابة علي القاصر إلي معلمه في المدرسة أو المشرف في الحرفة مادام القاصر تحت إشراف المعلم أو المشرف ". وهي رقابة مصدرها الاتفاق وانظر م 971، من مشروع القانون المدني، علي رب العمل أن يعلم من عهد إليه أمر تمرينه كما يفعل رب الأسرة وان يراقب سيرة وسلوكه في محل العمل أو خارجه وأن يبلغ أهله أو مراسيله عن

ولا يختلط من جهة أخرى عقد العمل بعقد التدرج، وأن صاحب أداء العامل لعمله تعلمه لدقائق المهنة والصناعة وارتقاء مستواه الفني، بل نكون بصدد عقد عمل بات (104).

وكذا لا يختلط عقد التدرج -الذي عرضنا لغرضه- بعقد تحت الاختبار - كعقد عمل غير بات- الذي يقصد به من ناحية تمكين صاحب العمل من التحقق من صلاحية العامل ومن ناحية أخرى تمكين العامل من تقدير مناسبة العمل له قبل الارتباط بعقد عمل بات، ولقد وضع المشرع المصري نظاماً لعقد العمل تحت الاختبار (م 33 عمل) يختلف تماماً عن تنظيم عقد التدرج المهني.

المطلب الثالث

طبيعة عقد التدرج المهني

في الوقت الذي لم يتضمن التشريع المصري فيه أي تنظيم لعقد التدرج المهني قبل القانون رقم 91 لسنة 1959 (م 37 - م 40)، ثار الخلاف في الفقه حول طبيعة هذا العقد ومدى انطباق القواعد المنظمة لعقد العمل الفردي بصفة خاصة ومدى انطباق قواعد قانون العمل عليه بصفة عامة مع ما هذا من أهمية لحماية العمال المتدرجين.

ذهب رأي، إلي تطبيق أحكام عقد العمل الفردي علي عقد التدرج المهني إذا كان العامل المتدرج يتقاضى أجرًا ولو منخفضًا، علي أساس أن العقد في هذه الحالة يتضمن الخصيتين المميزتين لعقد العمل الفردي وهما التبعية في أداء العمل واقتضاء الآخر في مقابل (105).

وذهب رأي آخر (106) إلي تطبيق أحكام عقد العمل الفردي علي عقد التدرج المهني ولو لم يتقاضى العامل المتدرج أجرًا، وذلك علي أساس التعبير عن طرفي العقد من جانب المشرع

الأخطار الجسمية التي يرتكبها أو عن ميوله الشريرة التي تبدو عليه، وعليه كذلك أن يبادر بإخطارهم عن الأمراض أو الغياب أو المسائل الأخرى التي تقضي تدخلهم.

(104) نقض مدني 260 س 43 ق في 4 / 3 / 80. انظر احمد شوقي المليجي - الوسيط في التشريعات الاجتماعية - ط 2

ص 117.

(105) انظر د. حلمي مراد -قانون العمل- ط 3 - 1955.

- بصاحب العمل والعامل المتدرج، وتسمية المشرع للعقد: عقد عمل المتدرج، وعلي أساس أن مقابل العمل الي يؤديه العامل المتدرج يتمثل فيما يتلقاه من تعليم لأصول المهنة أو الصناعية.

انتقد ذلك الرأي علي أساس أن الهدف الأساسي من عقد التدرج المهني وهو التعليم، يختلف عن الهدف الأساسي لعقد العمل وهو وضع النشاط في خدمة رب العمل وبالتالي فإنه ما يتلقاه المتدرج لا يصدق عليه وصف الأجر، لأن عقد التدرج لا يلزم المتدرج بأداء عمل، يحصل لقاءه وبسببه علي أجزاء، بل هي مكافأة له (م 142 عمل انظر مع ذلك، م 4 من القرار رقم 175 لسنة 2003 حيث استخدمت اصطلاح الأجر للدلالة علي المكافأة التي يحصل عليها المتدرج).

علي أساس من الانتقاد السابق، ذهب رأي ثالث⁽¹⁰⁷⁾ إلي القول بأن عقد التدرج ليس عقد عمل ولا يسري عليه أحكام عقد العمل الفردي خاصة أن المشرع في ظل قانون العمل السابق 81/137 خص عقد التدرج المهني بفصل مستقل ضمن الباب الثاني بشأن التدريب والاستخدام وبالباب الخامس من الكتاب الثالث في قانون العمل الحالي، مع لك فإن سائر أحكام قانون العمل - فيما عدا أحكام عقد العمل الفردي- تنطبق علي العمال وهو عنصر التبعية يتحقق في شأن العامل المتدرج.

ثم أنه ذهب رأي رابع⁽¹⁰⁸⁾، إلي جعل تطبيق قواعد قانون العمل - جميعها بما فيه من أحكام لعقد العمل الفردي- منوط بتحليل عقد التدرج إلي عنصرين: تعليم وعمل، وينتهي إلي اعتبار عقد التدرج عقدًا مختلطًا يسري علي كل شق منه القواعد الخاصة به، فإذا تعارضت قواعد أحد الشقين مع الآخر غلبت القواعد الخاصة بالشق الأساسي وهي في هذا المقام التعلم وعلي ذلك فإنه لا يوجد ما يمنع من تطبيق سائر قواعد قانون العمل - بما في ذلك قواعد عقد

(106) انظر علي العريف ط2 - ج1 - ص 82 م 37 يعتبر عاملاً متدرجاً كل من يتعاقد مع صاحب العمل لديه تعلم مهنة أو صناعة - م 37 يعتبر عاملاً متدرجاً كل من يتعاقد مع صاحب العمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة - م 11 من قانون 81 /137 وانظر م 37 من القانون 91 /59 وم 12 من القانون 81/137.

(107) د/ إسماعيل غانم ص 202، د/ محمود جمال الدين زكي ص 390، د/ حسام الأهواني ص 343.

(108) د. جلال العدوي ص 158.

العمل الفردي- علي عقد التدرج المهني بما لا يتعارض مع عنصر التعليم وبما لا يتعارض مع القواعد الواردة في الفصل الخاص بالتدرج المهني.

ونحن من جانبنا فإنه وقد سبق أن أبرزنا ذاتيه عقد التدرج -كعقد تعليمي- عن عقد العمل، فإنه مع وضع المتدرج نفسه تحت تبعية رب العمل خلال فترة التدرج لا نجد مانعاً من قول بانطباق أحكام قانون العمل وقراراته التنفيذية والاتفاقيات الجماعية في مجموعها علي عقد التدرج المهني فيما لا نص خاص في تنظيمه⁽¹⁰⁹⁾ وما لا يتعارض مع مجموع قواعده والغرض الأساسي منه.

ولقد حرص القرار الوزاري رقم 175 لسنة 203 علي النص علي تمتع المتدرجين بجميع المزايا الاجتماعية والثقافية التي يتمتع بها عمال المنشأة (م 12) والحفاظ علي سلامة المتدرج وتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل والتأمين علي المتدرج ضد إصابات العمل طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي، ثم أنه حرص علي وضع حد أقصى لساعات التدريب بما لا يزيد عن ثماني ساعات في اليوم فضلاً عن حظر تدريبهم خلال أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية (م8) بما يكاد يتطابق مع أحكام قانون العمل في شأن تشغيل الأحداث - اللهم عدد ساعات التدريب- الذي يمثل أحد فصول الباب السادس "تنظيم العمل" من الكتاب الثاني الخاص بعلاقات العمل الفردية.

كما حرص قانون العمل الجديد علي أن ينص في م 144 منه (م 14 من القرار) علي سريان أحكام المواد من 47- 55 منه الخاصة بالأجازات والمواد من 80 إلي 87 الخاصة بساعات العمل وفترات الراحة علي المتدرجين وهي مما ورد ضمن أحكام عقد العمل الفردي.

⁽¹⁰⁹⁾ شأن الأحكام الخاصة بإنهاء عقد العمل التي تتعارض مع ما ورد في م 143 بخصوص إنهاء عقد التدرج وشأن الأحكام الخاصة بالأجور لوجود نص خاص في شأنها (م 142).

كما ألزم المتدرج بواجبات -العامل- التي لا تتعارض مع مركزه، في شأن المحافظة علي العدد والأدوات والمعدات اتي تقع في نطاق عمله، وعدم إفشاء أسرار العمل للغير أو العمل لدي صاحب عمل آخر خلال فترة سريان الاتفاق (م 13) وهي مما ورد ضمن الباب الثاني الخاص بعقد العمل الفردي (م 56/ د- ب- ط عمل).

ولقد ورد نص م 3/971 من المشروع التمهيدي للقانون المدني "تسري أحكام عقد العمل علي تعليم المهنة بالقدر الذي لا تتعارض فيه الأحكام مع عرف المهنة". وفي نفس المعني 2- L117 من قانون العمل الفرنسي حيث ينطبق علي عقد التدرج في أحكام تشريع العمل ولوائحه والاتفاقيات الجماعية المنظمة لعلاقات العمل فيما لا يتعارض مع التنظيم التشريعي الخاص لاتفاق التدرج.

المطلب الرابع

انعقاد عقد التدرج المهني

وفقاً لنص م 99 عمل فإنه يحظر تدريب الصبية قبل بلوغهم 12 سنة كاملة⁽¹¹⁰⁾، ومن لم يصل لهذه السن، ليست له أهلية وجوب لإبرام هذا العقد سواء بنفسه أو بغيره، وإلا كان باطلاً بطلاناً مطلقاً.

ذلك أن خطر تدريب الصبية قبل بلوغهم اثنتي عشر سنة يتأسس علي اعتبارات تخص حماية شخص الحدث ، ومن ثم كان حظر تدريب الحدث قبل بلوغه هذه السن ممتنعاً سواء أبرم العقد بمعرفة الحدث نفسه أو بمعرفة وليه⁽¹¹¹⁾.

⁽¹¹⁰⁾ وهو ما أكدته م1 من القرار الوزاري رقم 175 لسنة 2003 ثم 64 من قانو الطفل (96/12)

انظر القانون الفرنسي 3- L117 art الذي تطلب في التدرج عند إبرام عقد التدرج إلا يقل سنة عن 16 سنة ما لم يثبت انتهائه من المرحلة الأولى للدارسة الثانوية وفي هذه الحالة يكتفي ببلوغه سن 15 سنة، وبحيث لا يزيد سنه عند بداية التدرج عن 35 سنة.

⁽¹¹¹⁾ ولو كان هذا الحظر مؤسساً علي اعتبار قص التمييز والإدراك لدي الحدث، لأمكن التغلب علي ذلك، بإبرام العقد عنه بمعرفة وليه أو وصية وهو ما يحظره المشرع.

ولما كانت مدة التدريب لا يجوز أن تقل عن سنتين ولا تزيد عن 3 سنوات (م3 من القرار) وكان عقد التدرج ينتهي بانتهاء فترة التدريب المحددة بالاتفاق أو بإتمام المتدرج سن 18 سنة أيهما أقرب (م 15 من القرار)، فإنه إذا كان الحد الأدنى لسن المتدرج لدي الإبرام هو 12 سنة فإن الحد الأقصى له هو 16 سنة.

أما عن أهلية الأداء المستلزمة في المتدرج، فلقد انتهينا في ظل قانون العمل السابق، إلي أن تحديدها يتوقف علي تكييف عقد التدرج ولما كان عقد التدرج له ذاتيته المتميزة بحكم كونه، بحسب الغرض الأساسي منه، عقد تعليمي وليس من شأن ما قد يسند للمتدرج من تكاليفات عملية لدي صاحب العمل خلال فترة التدرج، أن يسبغ عليه وصف عقد العمل لأن ما يسند إليه هو وسيلة تدريبية علي أصول الفن الذي تلقاه المتدرج نظرياً؛ لكل ذلك ينتقي عن عقد التدرج وصف عقد العمل، وإذا كان ذلك كذلك، فإن عقد التدرج لا يدخل في نطاق ما أذن القانون للقاصر في إبرامه وفقاً للمادة 62 في قانون الولاية علي المال (52/119) (112).

وعلي ذلك يخضع في شأن أهلية الأداء المستلزمة لإبرامه للقواعد العامة في قانون الولاية علي المال (113).

ولما كانت أهلية الأداء تتحدد بحسب طبيعة التصرف بالنسبة للمتعاقد بحسب ما إذا كان نافعا نفعاً محضاً (وهي التصرفات التي يترتب اغتناء الشخص دون مقابل) أو بالعكس ضاراً ضرراً محضاً (يترتب عليها افتقار الشخص دون مقابل) أو كان دائراً بين النفع والضرر (وهي التصرفات بحكم ما ترتبه من آثار فإنها تحتمل المكسب والخسارة) (م 111 - م44 مدني).

(112) "لقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون".

(113) طعن 43 / 260 ق جلسة 80/3/4 في م.م.ف س 31 ج 1 ص 696 "عقد العمل هو الذي يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقال اجر في خدمة أخر وتحت إدارته وإشرافه، أما عقد التدريب فهو الذي يتعهد بمقتضاه شخص بالاتحاق لدي صاحب العمل بقصد تعلم مهنة،... فالنزاهة بالعمل ليس هو الالتزام الأساسي وإنما هو تابع للالتزام الأصلي بالتعليم".

وإذا كانت عقود المعاوضة التي يحصل فيها كل متعاقد علي عوض مالي لما يقدمه للمتعاقد الآخر تمثل بالضرورة عقوداً دائرة بين النفع والضرر، بينما عقود التبرع التي لا يحصل فيها أحد المتعاقدين علي عوض مالي معادلاً لما قدمه للمتعاقد الآخر تمثل بالضرورة عقوداً نافعة نفعاً محضاً سواء اتخذت صورة عقد الهبة التي تمثل افتقار إيجابياً (خروج مال من ذمة الواهب دون عوض منه يدفعه الموهوب له) أو عقود تفضل التي تحقق للمتبرع افتقار سلبياً حيث يكون من مؤداها عدم دخول عوض عما بذله من أداء .

وإذا كانت هناك عقود بطبيعتها -أي بحكم ما ترتبه من آثار- تعد دائماً من عقود المعاوضة شأن عقود البيع والإيجار أو تعد بالعكس دائماً من عقود التبرع كما هو الشأن في عقود الهبة التي لا ينزع عن الواهب فيها نية التبرع فإنه يتحمل به الموهوب له من تكيف ما دام هذا التكليف ليس عوضاً عن المال الموهوب، (م 2/486) "يجوز للواهب، دون أن يتجرد عن نية التبرع أن يترقى علي الموهوب له القيام بالتزام معين" تكييفها علي حسب ما تضمنته من شروط تحديداً لحقوقه والتزامات طرفيها، شأن عقد الوديعة أو الوكالة.

ثم أنه يتعين توجيه النظر إلي أنه لا يوجد مقابل وارتباط بين فكرة العوض التي تمثل جوهر عقود المعارضة وفكرة مقابل الالتزامات في العقود الملزمة للجانبين.

دليل ذلك أن اقتران الهبة بتكليف يتحقق به التقابل بين الالتزامات لكن لا يتحقق به العوض ما دامت قيمته لا تستغرق قيمة المال الموهوب، علي اعتبار أن عدم التعادل بين قيمة أداء الواهب وأداء الموهوب له تنبئ علي أن الواهب لم يتجرد من نية التبرع لمجرد تحمل الواهب بأداء مقابل، بحيث أنه عقود التبرع ليست بالضرورة من العقود الملزمة لجانب واحد، إذ يصح أن تكون ملزمة للجانبين إذا كانت قيمة الالتزام الذي يتحمل به الموهوب له لا تنبئ حتي تجرد الواهب من نيته في التبرع.

ولما كان عقد التدرج كعقد تعليمي يتعهد فيه صاحب العمل بتعليم المتدرج ودفع مكافأة متدرجة له -بجانب التزاماته بمنح المتدرج كافة المزايا الاجتماعية والثقافة والصحية التي يتمتع

بها عمال المنشأة وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية (م 12 من القرار 175 لسنة 2003 بغير التزام علي المتدرج بدفع مقابلاً لما حصل عليه من تعليم؛ فإن ذلك من شأنه أن يضيف عليه وصف "العقود النافعة نفعاً محضاً" (114).

ولا يغير من ها الوصف ما يتحمل به المتدرج من بعض الالتزامات بحكم تلقيه التعليم في إطار إشراف وتوجيه رب العمل شأن الالتزام باحترام نظام العمل وقواعده وعدم إفساء إسرار العمل والمحافظة علي العدد والأدوات التي يعهد بها إليه (م 13 من القرار الوزاري) بالنظر لما سبقت الإشارة إليه من أنه لا يوجد تطابق بين العقود الملزمة للجانبين وعقود المعاوضة متي لم تكن الالتزامات التي تحملها احد المتعاقدين تمثل عوضاً مالياً عما حصل عليه من اداءات من التعاقد الآخر، كل ذلك مالم يتبين لمحكمة الموضوع تضمن عقد التدرج شروطاً من شأنها أن تفرض علي المتدرج اداءات تمثل عوضاً مالياً عما يتلقاه من خدمة تعليمية من صاحب العمل، كما هو الشأن في التزام المتدرج بدفع نفقات التدريب -كلها أو بعضها- (115) عند ذلك يعد عقد التدرج من العقود الدائرة بين النفع والضرر بحيث لا يصبح إبرامه إلا بمعرفة أو وصي المتدرج ويترتب علي إبرامه من التدرج بنفسه أو بغير إن وليه أو وصيه اعتباره قابلاً للأبطال لمصلحة المتدرج (م 2/111 مدني).

ومما يؤكد رأينا في اعتباره بحكم طبيعة من العقود النافعة نفعاً محضاً ما لم يستدل مما تضمنه من شروط خاصة علي وصفه كعقد دائر بين النفع والضرر -ما ورد في القرار الوزاري

(114) انظر في ذات الرأي د. عبد الناصر العطار .

(115) طعن 43/260 ق جلسة 80/3/4 م.ف س 31 ج 1 ص 636: "ولأنه حوي شرطاً جزائياً بإلزام المطعون ضده بأداء تعويض في حالة فسخ العقد ولأن العبرة في وصف العقد بوقت انعقاده لا بما قد يسفر عنه تنفيذه فإنه يكون منذ انعقد تصرفاً دائراً بين النفع والضرر وقابلاً للأبطال لمصلحة القاصر، من جانبنا نرى أن تضمن عقداً من العقود لشرط جزائي عن مخالفة احد شروط العقد ليس من شأنه أن يضيف علي العقد وصف المعارضة؛ باعتبار أن الشرط لجزائي هو تعويض عن اضرار المترتب علي مخالفة أحد الالتزامات العقدية وليس عوضاً عما تلقاه المتعاقد أو بذله من اداءات.

- انظر في اعتباره بحسب طبيعة -بصرف النظر عما قد يتضمنه من شروط خاصة بأن يتحمل المتدرج عبء مالي مقابل الخدمة التي تلقاها - من العقود الدائرة بي الدفع والضرر بالنظر لما يترتب علي عائق المتدرج من التزام بالعمل الذي وان لم يكن الالتزام الأساسي فانه يكفي لاعتباره من العقود الدائرة بين النفع والضرر، د. حسام الاخواني -شرح قانون العمل ط 91- أبناء وهبة حسان- ص 345.

رقم 2003/175 في م 1 منه "يقصد بالمتدرج المهني إلحاق المتدرج ... وفقاً لاتفاق يبرم بين العامل أو ولي أمره وصاحب العمل لهذا الغرض ...".

بما يستفاد منه أنه أجاز للمتدرج -حال كون عقد التدرج من العقود النافعة نفعاً محضاً- أن يبرم بنفسه ولنفسه عقد التدرج إبراماً صحيحاً، رغم أنه بالضرورة في الشريحة العمرية ما بين 12 إلي 16 سنة؛ تطبيقاً للقاعدة العامة في م 1/111 مدني، بينما لا يصح إبرام عقد التدرج إلا بمعرفة ولي أمر المتدرج حال كونه -بالنظر احتواه من شروط- من العقود الدائرة بين النفع والضرر، وبحيث يكون العقد قابلاً لإبطال إذا انفرد المتدرج بإبرامه علي ما ورد في م 2/111 مدني، ومن ثم فإنه اعتماداً علي وصفه كعقد من العقود النافعة نفعاً محضاً واعتماداً علي ما تقرر من حظر تدريب الأطفال قبل بلوغهم سن اثنتي عشرة سنة (م 99 عمل)، فإن أهلية الوجوب والأداء للمتدرج، لإبرام عقد التدرج صحيحاً تكون هي 12 سنة؛ ما لم يتبين بحسب شروط إبرامه أنه عقد دائر بين النفع والضرر فتحكمه القاعدة العامة لأهلية أداء هذه التصرفات.

كذلك يستفاد من القرار رقم 175 لسنة 2003 أنه لا يجوز أن يزيد سن المتدرج علي 18 سنة (م1) بحيث أقام المشرع قرينة قاطعة علي أن العقد في هذه الحالة هو بالضرورة عقد عمل وليس عقد تدرج.⁽¹¹⁶⁾

وهو ما قد يؤسس علي أنه ببلوغ هذه السن يكون الشخص قد استق علي مهنة معينة بحيث يكون قد فات أو أن الإعداد والتعلم بما لا مساغة معه للارتباط بعقد تدرج والأولي الارتباط بعقد عمل.

⁽¹¹⁶⁾ انظر د. السيد عيد نايل -قانون العمل الجديد ط 2004/2003 -دار النهضة العربية، ص 128 في قياس أهلية المتدرج علي أهلية العامل في إبرام عقد العمل، التي دعت المشرع إلي التصريح للقاصر بإبرام عقد العمل الفردي تتوافر بنفس الدرجة في عقد التدريب "فكأنه اعتبر متعارضاً مع الذوق القانوني أن نعتبر عقد التدرج من العقود الدائرة بين النفع والضرر الذي يلزم لإبرامه صحيحاً أهلية كاملة في المتدرج (انظر د. حسام الأهواني) بينما يجوز في المقابل للقاصر (14) سنة بحد أدني علي ما ورد في قانون الطفل) إبرامه عقد عمل صحيح.

ونحن من جانبنا نرى أنه مع سيادة آليات السوق بما تدعو إليه من انتقال من مهنة إلي أخرى ومع البطالة التي يعانيتها أرباب الشهادات الجامعية في مختلف التخصصات ومع ازدياد الاتجاه نحو المشروعات الكبيرة التي تقوم علي تدريب الراغبين في العمل لديها⁽¹¹⁷⁾ حتي يتسني لها اختيار أكفأ العناصر من بين المتدربين لديها.

يحسن من حيث السياسة التشريعية التجاوز عن تطلب تحديد حد أقصى لسن المتدرج، أو في الأقل رفعه⁽¹¹⁸⁾، اكتفاء بتحديد حد أقصى لمدة التدريب، حيث قد يجد الشخص نفسه مدفوعاً لسلوك التدرج المهني لتعلم أصول مهنة بعيدة عن تخصصه الأصيل في أي مرحلة من مراحل عمره ليتسنى له العثور علي عمل مناسب وتتص م 142 من قانون العمل علي أنه "يجب أن يكون اتفاق المتدرج مكتوباً وتحدد فيه تعلم المهنة أو الصناعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعديّة علي ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور لفئة العمال في المهنة أو الصناعة التي تدرج فيها".

كما وردت م 2 من القرار رقم 175 لسنة 2003 ما مفاده أنه "يحرر اتفاق التدرج من ثلاث نسخ طبقاً للنموذج المتاح لدي مكتب القوى العاملة المختص ويعتمد منه وتسلم نسخة إلي كل طرف من طرفي العقد، وتودع النسخة الثالثة بالمكتب المشار إليه".

صيغة الوجوب التي بدأت بها هذه المادة في استلزامها أن يكون العقد مكتوباً وأن يتضمن مدة التعليم وتحديد الأجر للمتدرج تدعو إلي تحقيق التساؤلات الآتية:

⁽¹¹⁷⁾ بل أن مؤدي ما اشترطه المشرع (م1) من أقل مدة التدريب عن سنتين، أنه لا يجوز إبرام عقد تدرج لمن يتجاوز سنة 16 سنة.

- شأن تدريب طبيب علي أن يكون مندوباً لشركات توزيع الأدوية.

⁽¹¹⁸⁾ انظر قانون العمل الفرنسي الذي يرفع الحد الأقصى لسن المتدرج وقت إبرام عند التدرج ل 25 عاماً 3- L117. علماً بأن التشريع الفرنسي -معدلاً في 4/5/2004 ألغي استلزامه لحد أقصى لسن المتدرج وقت إبرام العقد في الحالات الآتية: أ- إذا كان عقد الجديد تأهيل المتدرج علمياً لمستوي أعلى مما أهله له العقد السابق. ب- إذا كان العقد المستجد قد أبرم لاستكمال تدريب المتدرج الي انتهى عقده السابق لأسباب غير راجعة لإرادة المتدرج أو حيث يكون مرد إنهاء العقد السابق ما أصيب به المتدرج من عجز جسماني مؤقت. ج- حيث يكون المتدرج معوقاً بشرط ألا يزيد عمره عن 30 سنة، د- إذا كان عقد التدرج يؤهل المتدرج لمستوي معرفي أو عملي مستلزم فيمن يتولى إدارة مشروع من المشروعات لحسابه الخاص.

وجه أول

كتابة عقد التدرج شرط للإثبات

أمام عدم إفصاح المشرع عن دلالة استلزامه لكتابة عقد التدرج فلقد اختلف الفقه إلي رأيين:

حيث اتجه جانب من الفقه إلي أن الكتابة شرط للانعقاد بحيث يترتب علي تخلفها بطلان العقد⁽¹¹⁹⁾ واتجه الرأي الراجح الذي نؤيده، إلي أن وجوب الكتابة المشترط من جانب المشرع إنما هو للإثبات وليس للانعقاد قياسًا علي اشتراط المشرع الكتابة لإثبات عقد العمل، ذلك لتوافر العلة من باب أولي بخصوص عقد التدرج، إذ كيف يكتفي بالكتابة كشرط للإثبات بخصوص عقد العمل ثم نجعلها شرط انعقاد بخصوص ما هو من مقدمات عقد العمل؛ فضلًا عما في ذلك من حماية للمتدرجين⁽¹²⁰⁾ بحيث أنه يكون للمتدرج إثبات عقد التدرج -غير المكتوب- بجميع طرق الإثبات، إنما صاحب العمل فلا يستطيع إثباته إلا بالكتابة أو بما يقوم

(119) انظر د. جلال العدوي ص 159، حيث يرى أن بطلان عقد التدرج كتابته ليس فيه إضرارًا بالعامل، إذ يكون للعامل الحق في أجر يعادل قيمة العمل الذي أداه، انظر في نفس الاتجاه في تفسير القانون الفرنسي 12 L117 حيث يستلزم الكتابة لانعقاد

Soc 29 janv. 1953 D. 53 P. 237 – 20 oct . 65 D. 65 P. 611 انظر الأحكام القضائية المشار إليها تحت المادة في المجموعة التشريعية العمالية - طبعة 1991 - ص 9. (Litec).

نفس الاتجاه د. حسام الاهواني وشرح قانون العمل -1991- ص 346. "الغرض من الكتابة ليس مجرد تسهيل الإثبات وإنما التحقق من أن العقد يتضمن البيانات التي تطلبها المشرع بشأن مدة التدرج". د. عبد الودود يحي - شرح قانون العمل - 87- ص 169، د. محمود جمال الدين زكي - مرجع سابق ص 390، سيد نايل - مرجع سابق - ص 129.

(120) الكتابة تكون لانعقاد حيث يكون الهدف من استلزامها حماية العامل من العقد بحيث في حالة تخلفها، يكون من مصلحته اعتبار العقد باطلًا، بينما تكون للإثبات يقصد بها حماية حقوق العامل بتسهيل إثباته لها مع إدراك أن مصلحته هي في الإبقاء علي العقد رغم تخلف الكتابة، أد. احمد حسن البرعي- الوسيط في القانون الاجتماعي - ط 2003 الكتابة وسيلة إثبات ترجيحًا لاعتبارات اجتماعية واقتصادية أي اعتبارات عملية - د. حس كيرة أصول قانون العمل ط3، طعن رقم 466 س 78 ق جلسة 1974/10/26 يكون من حق المتدرج إثبات عقد التدرج إذا لم يكن مكتوبًا بكافة طرق الإثبات كما هو الحال بالنسبة للعامل الخاضع لعقد العمل الفردي، إما صاحب العمل فلا يستطيع أن يثبت عقد التدرج مثل عقد العمل إلا بالكتابة، مشار إليه في د. علي عوض حسن، ود. خالد عبد الفتاح - موسوعة شرح قانون العمل الجديد - ط 2007 - مجلد ثاني - ص 621.

مقامها، تمشياً مع نفس المنطق تطبق بخصوص عقد التدرج ما يقرره المشرع بشأن أثبات عقد العمل.

وجه ثاني

مدى لزوم حصول المتدرج علي أجر

يمييز بين أمرين:

أولاً: مدى انطباق الحد الأدنى للأجر علي العامل المتدرج بشأن تطبيق الحد الأدنى للأجر نصت المادة (2) من القانون رقم 119 لسنة 1981⁽¹²¹⁾ علي عدم تطبيق هذا الحد الأدنى للأجر علي العاملين الخاضعين لأحكام التدرج والتدريب المهني والحرفي إلا بعد انقضاء مدة التدرج والتدريب وفقاً لأحكام قانون العمل⁽¹²²⁾، مفهوم هذه المادة عدم استحقاق العامل بجميع مراحل تدرجه للحد الأدنى للأجر م 2 من القانون 119 لسنة 1981⁽¹²³⁾ عي عدم تطبيق هذا الحد الأدنى للأجر علي العاملين الخاضعين لأحكام التدرج والتدريب المهني والحرفي إلا بعد انقضاء مدة التدرج وفقاً لأحكام قانون العمل⁽¹²⁴⁾، مفهوم هذه المادة عدم استحقاق العامل في

(121) انظر نفس الاستثناء في القانون 14 لسنة 1974.

(122) جريدة رسمية عدد 8 في 1981/7/9 س 1949.

(123) انظر العكس أحمد البرعي - حيث يفسر ما ورد في م 142 علي أن المقصود بها هو حصول المتدرج علي أجر مساو للحد الأدنى المقرر فئة العمل في المهنة التي تدرج فيها، بعد انتهاء مراحل التدرج، أي بعد أن يصبح عاملاً من هذه المهنة وهو ما لا تقره عليه اعتبار ان استحقاق الحد الأدنى للأجر بعد انتهاء فترة التدرج وصيرورته عاملاً لا يحتاج لنص خاص؛ والمشرع لا يأتي بنصوصه لغوا ثم أن صياغة م 142 و م 4م القرار الوزاري واضحة في أنه يتعين أن يدرج في عقد التدرج المكافأة المقرر للمتدرج في كل مرحلة بصورة تصاعدية بحيث لا تقل في المرحلة الأخيرة من التدرج عن الحد الأدنى للأجر، وهو ذات ما ورد في المذكرة الإيضاحية للقانون الجديد.

- انظر أيضاً نموذج رقم 3 -تدرج- المعد بمعرفة مديرية القوى العاملة والهجرة.

- انظر د. حسام الالهواني مرجع سابق ص 344-345، استثناء لما يراه من أن الصفة التعليمية لعقد التدرج لا تنفي التزام المتدرج التبعية بالعمل لدي صاحب العمل، يري أن المتدرج يستحق في المراحل الأولى للتدرج مقابل له وتصف الأجر كمقابل للعمل وأن هذا المقابل (الأجر) لا يجوز أن يقل عن الحد الأدنى للأجر في المرحلة الأخير منه.

(124) نص م 46 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 76 لسنة 1975 والتي تقيد مجرد جوازية دفع الأجر للعامل المتدرج وليس التزاماً علي صاحب العمل، فيما قررته في فقرتها الأخيرة من أنه "يعفي أصحاب الأعمال من أداء الاشتراكات عن

جميع مراحل التدرج للحد الأدنى لأجر إلي أن ينتهي من تدريبه ويدخل ضمن طائفة العمال العاديين، مع ذلك قررت م142 من قانون العمل وجوب تحديد المكافأة المقررة للمتدرج في كل مرحلة من مراحل التدرج "علي ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها"، وهو ذات ما قررته م4 في القرار رقم 175 لسنة

المؤمن عليهم المشار إليهم بالفقرة الثالثة من م3 - المتدرجين إذا كانوا لا يتقاضون أجرًا يعتبر ملغي بالمادة 12 من قانون العمل السابق وم142 من قانون العمل الحالي.

انظر قانون العمل الفرنسي واعتباره الأجر ركنًا من أركان عقد التدرج المهني.

انظر 10- art L-117 حيث نظمت - مع عدم الإخلال بأي شرط اتفاقي أفضل للمتدرج حدًا أدنى متدرج للأجر خلال مراحل التدرج بما يتفق وارتقاء المتدرج وتأهله من مرحلة لأخرى وبما يتفق وعمر المتدرج، وأوردت اللائحة التنفيذية تفصيل هذا التدرج لمكافأة المتدرج - (Salaire minimum odecroissance) D117-1 مع تفاصيل إضافية واردة يف المواد D. 117-5, 117-1a (أ) بالنسبة للمتدرجين من 16- 17 سنة ويأخذ حكمهم من هم دون 16 سنة) يتحدد مكافأتهم علي النحو التالي:

25% من الحد الأدنى للأجر خلال السنة الأول للعقد، - 37% خلال السنة الثانية- 53 % السنة الثالثة= (ب) بالنسبة للمتدرجين من عمر 18- 21 سنة تتحدد مكافأتهم علي النحو التالي: 53% للسنة الأولى - 61% للسنة الثانية - 65 للسنة الثالثة.

(ج) للمتدرجين من عمر 21 سنة فما أزيد تتحدد مكافأتهم علي النحو التالي: 53% للسنة الأولى - 61% للسنة الثانية - 78% للسنة الثالثة.

انظر عكس ذلك نقض مدني- الطعن رقم 260 لسنة 43 ق جلسة 1980/3/4 سابق الإشارة إليه في مجلة القضاء يناير - أبريل 1981 ص 279، "ليس شرطًا أن يتلقى أجرًا فالتزامه بالعمل ليس هو الالتزام الأساسي وإنما هو تابع للالتزام الأصلي بالتعليم، يستند ذلك القول إلي م11 عمل سابق التي لا تدخل الأجر عنصر من عناصر تعريف عقد التدرج المهني ومثلها م141 حالي، وإلي ذلك يذهب الرأي الغالب فقهاً.

انظر د. جلال العدوي -المرجع اسابق- حيث يرى الاكتفاء بما يتلقاه المتدرج من تعلم لأصول لمهنة كأجر في المرحلة الأولى، ثم يتطلب حصوله علي أجر إضافي في المراحل المتتالية، وفي المرحلة الأخيرة يرى ضرورة حصوله علي الحد الأدنى للأجر ص 160-د، د. عبد الودود يحي ص 169 حيث يرى أن حصول العامل المتدرج علي أجر في المراحل السابقة علي المرحلة الأخيرة رهن بتحديدته باللجان المشار إليها في م13 من ق 81/137 التي ليس لها مقابل في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، إما في المرحلة الأخيرة فإنه يستحق الحد الأدنى للأجر - قريب من ذلك د. حسن كيرة ص 245- قريب من ذلك د. محمد حسن منصور ص 422- د. عبد النصار العطار ص 66- د. محمود جمال الدين زكي ص 391 - 392، أحمد شوقي المليجي الذي يستند للقانون 119 لسنة 1981 للقول بعدم استحقاق المتدرج للحد الأدنى للأجر حتي في المرحلة الأخيرة من التدرج، انظر في نفس المعني د. علي عوض حسن ص 143 انظر د. أحمد حسن البرعي -مرجع سابق- الذي يرى عدم استحقاق المتدرج لأي أجر في المراحل السابقة علي المرحلة الأخيرة- بل والمرحلة الأخيرة من جهة استنادًا لأن م141 لم تشترط ذلك في تعريف المتدرج من جهة أخرى إلي م 46/ أخيرة من قانون التأمينات الاجتماعية ومن جهة ثالثة لعدم الالتزام بذلك في القرار الوزاري.

2003، ستفاد من ذلك أنه بخصوص استحقاق العامل المتدرج للحد الأدنى للأجر لابد من التمييز بين مرحلتين:

أ- المراحل السابقة علي المرحلة الأخيرة من التدرج:

وفي خلالها لا يستحق العامل المتدرج -قانوناً- الحد الأدنى للأجر إعمالاً لما ورد في م142 عمل؛ لكن لا يوجد ما يمنع من الاتفاق علي غير ذلك بما فيه مصلحة للمتدرج، بحيث تعادل المكافأة المقررة له، الحد الأدنى للأجر أو تزيد عليه.

ب- المرحلة الأخيرة من التدرج المهني:

وفيها يتعين وفقاً لصريح نص م142 عمل ألا تقل مكافأة المتدرج عن الحد الأدنى للأجر لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها وبطبيعة الحال يصح الاتفاق علي أن تزيد المكافأة المقررة للمتدرج في المرحلة الأخيرة للتدرج علي هذا القدر (م5 عمل).

ولا نرى تعارضاً بين ما ورد في القانون المنظم للحد الأدنى للأجر من أن حكمه لا ينطبق علي المتدرج إلا بعد انتهاء فترة تدريبه وارتباطه فعلياً بعقد عمل، لما هو معلوم من تقابل بين مفهوم المتدرج وما يحصل عليه من مكافأة ومفهوم العامل وما يحصل عليه من أجر⁽¹²⁵⁾.

ثالثاً: مدى التزام صاحب العمل بدفع مكافأة للمتدرج:

هل يلتزم صاحب العمل بأن يدفع مكافأة للمتدرج أثناء مراحل تدرجه جميعاً -ابتداء من مرحله الأولى إلي المرحلة الأخيرة؟ وإذا أجبنا بالتزام صاحب العمل بدفع مكافأة المتدرج فيما هي حدودها التي لا يجوز النزول عنها؟ وما هو جزاء مخالفة الالتزام بدفع مكافأة للمتدرج؟

⁽¹²⁵⁾ قد تكون نسبته اقل من الحد للأجر علي ما يسمح به المشرع في م142 من قانون العمل وكذلك م4 القرار الوزاري، بل ومن الطبيعي أن يكون زهيداً في المرحلة الأولى ثم بتزايد في المراحل التالية تناسباً مع تقدم المتدرج في اكتساب المعارف المهنية، كما أنه من الطبيعي أن يدخل في الاعتبار تشجيع أرباب الصناعات علي تعليم المتدرجين أصول المهنة.

ومقتضى نص م142 من قانون العمل وم4 من القرار السالف أن عقد التدرج المهني يجب أن يتضمن المكافأة المستحقة للمتدرج في كل مرحلة من مراحل التدرج بما فيها المرحلة الأولى، كما يجب أن يتضمن بيانًا لمقدار الزيادة في المكافأة المستحقة للمتدرج مع التقدم في مراحل التدرج⁽¹²⁶⁾، كما يترك تحديد صورتها⁽¹²⁷⁾ كذلك للحرية التعاقدية للطرفين؛ وإن كان لا يجوز الاتفاق علي عدم استحقاق المتدرج لأي مكافأة اكتفاء بتعليمه الصناعة أو المهنة من جانب صاحب العمل، لأن تعلم الصناعة هو جوهر عقد التدرج، بينما تحديد مكافأة المتدرج يعتبر أحد شروطه الأساسية المستلزمة من جانب المشرع.

وجه ثالث

مدة التعليم

نبحث ذلك الأمر من ناحيتين:

أولاً: التزام صاحب العمل بتحديد مدة تعلم المهنة.

ثانياً: مدى حرية صاحب العمل في تحديد مدة تعلم المهنة.

أولاً: التزام صاحب العمل بتحديد مدة تعلم المهنة :

استنادًا للمادة 142 من قانون العمل والمادة 3 من القرار الوزاري، ننتهي إلي القول بالتزام صاحب العمل بتضمين عقد التدرج للمدة الإجمالية لتعلم المهنة، حماية للمتدرج من استغلال صاحب العمل الذي قد تهربًا من دفع مكافأة لا تقل عن الحد الأدنى للأجر للمتدرج

⁽¹²⁶⁾ انظر فيما بعد الصور المختلفة للأجر (الوهبة - النسبة المئوية من الربح أو الإيراد ... المزايا العينية) انظر رأي مطابق لرأينا د. حسام الاهواني ص 344.

⁽¹²⁷⁾ للمتدرج أثبات ذلك بجميع طرق الإثبات بينما صاحب العمل ليس له ذلك إلا بالكتابة أو بما يقوم مقامها، انظر مع ذلك نموذج رقم 3 المرفق والذي تعد المراحل الزمنية لمدة الإجمالية للتدرج أحد بنوده، وزارة القوى العاملة والهجرة مدير القوى العاملة والهجرة وزارة القوى العاملة والهجرة.

مديرية:

نموذج رقم 3 تدرج

مكتب:

لأطول فترة ممكنة من التدرج، وتهدبًا من الأحكام المنظمة لعقد العمل وخاصة أحكام الإنهاء، وهو بهذه المثابة يعد عقدًا محدد المدة.

ثانيًا: مدى حرية صاحب العمل في تحديد مدة تعلم المهنة:

أوردت م3 من القرار السالف -ضوابط تحديد المدة الإجمالية للتدريب بحيث لا تقل في مجموعها عن سنتين تحقيقًا للجدية والفائدة للمتدرج وبما لا يزيد عن ثلاث سنوات حماية له من إطالة غير مبررة لفترة التدريب.

يترتب علي ذلك أنه في حالة تحديد مدة تعلم المهنة علي نحو يزيد عما ورد في القرار السالف، فإن التحديد التعاقدى يعتبر باطلًا إعمالًا للمادة الخامسة من قانون العمل ويعمل بالحد الأقصى لمدة تعلم المهنة الوارد في القرار الوزاري.

وإذا لم يرد ذكر لمدة تعلم المهنة في عقد التدرج، فإنه يعتبر مبرمًا للحد الأدنى المقرر في القرار الوزاري، مراعاة لمصلحة المتدرج وفقًا م 151 مدني مالم يمكننا لاستهداء النية المشتركة للمتعاقدین استهداء بطبيعة المعاملة وفقًا للعرف الجارى في المهنة ولصاحب المصلحة إثبات أن العقد أبرم لمدة أطول، (م150/ 2 مدني).

واحترام حدود مدة التدريب يعتبر من النظام العام، بالنسبة للمتدرج المبتدأ الذي يبدأ تدريبه وينتهيه -في مهنة معينة- لدي صاحب عمل واحد.

عقد تدريب وتلمذه صناعية

أنه في يوم الموافق / / 2023

تم الاتفاق بين كل من:

1-مديرية القوى العاملة بجهة

ويمثلها السيد/ وظيفته طرف أول

2- منشأة ومقرها

ويمثلها السيد بطاقة شخصية/ عائلية رقم

جهة الإصدار طرف ثاني

3- المواطنالمولود

والمقيم في بجهة طرف ثالث

وقد اتفق علي ما يلي:

- 1- من تاريخ هذا العقد يلحق الطرف الثاني الطرف بالمنشأة للتدريب علي مهنة
- 2- مدة التدريب تبدأ من / / 2023 تنهي في / / 2023 ومقسمة علي

ثلاث مراحل طبقاً لما يلي:

- 1- المرحلة الأولى تبدأ من إلي بمكافأة قدرها جنية شهرياً.
- 2- المرحلة الثانية تبدأ من إلي بمكافأة قدرها جنيه شهرياً
- 3- المرحلة الثالثة تبدأ من إلي بمكافأة تعادل الحد الأدنى للأجور المقررة لفئة العمال في المهنة التي تدرب عليها.
- 4- يلتزم الطرف الثاني بالتأمين علي التدريب ضد إصابات العمل طبقاً لنص المادة 2/3 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 المعدل بالقانون رقم 25 لسنة 1977.
- 5- يعد الطرف الثاني لكل متدرب ملفاً يرفق به جميع التقارير الفنية الخاصة بالمتدرب منذ إلتحاقه وحتى نهاية الفترة التدريبية.

6- يستحق المتدرب أجازة اعتيادية طبقاً لأحكام قانون العمل.

7- يستفيد المتدرب من نظام الرعاية الطبية والاجتماعية بالمنشأة.

- 8- لا يسمح للمتدرب بالتغيب عن البرنامج التدريبي مدة تزيد عن خمسة أيام متصلة بدون إذن مقبول من الطرف الأول أو من ينيبه.

التدريبية التي تعثر فيها المتدرج وأتاح له صاحب العمل فرصة أعادتها أو حيث ينتهي عقد المتدرج لهذا السبب، ويكمل فترة تدرجه لدى صاحب عمل آخر.

بينما يستفاد مما هو مقرر في م 5 من القرار الوزاري من أنه ، "إذا تبين لصاحب العامل خلال المرحلة الأولى ... عدم صلاحية المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه إخطار مكتب العمل المختص بذلك، وعلي المكتب إعادة توجيه العامل المتدرج إلي المهنة التي تتناسب قدراته العقلية والجسمانية"، أن اجتياز المرحلة الأولى يعتبر شرطاً استعبادياً بالنسبة للمتدرج بما لا يجوز معه لصاحب العمل قول إعطاء المتدرج فرصة أخرى لاجتياز المرحلة الأولى فإنه في شأن تعثر المتدرج في اجتياز المرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح ورد نص م 9 من أن القرار علي أنه يجوز لصاحب العمل في هذه الحياة أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبه علي ذات المهنة وذلك لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة في الاتفاق علي أن يقدم صاحب العمل تقريراً إلي مكتب العمل المختص يوضح فيه أسباب عدم اجتياز المتدرج لهذه المرحلة".

ثم فإن يجوز لصاحب العمل - بغير إجبار عليه- منح المتدرج فرصة أخرى لاجتياز أي من المراحل التدريبية للمرحلة الأولى، بما يترتب عليه استقالة المدة الإجمالية للتدريب بالقدر الذي تستغرقه إعادة اجتيازها، ونرى أن صياغة نص م 9 فيما تقرره "يمنحه فرصة أخرى" يستفاد منه أنه ليس للمتدرج إلا فرصة واحدة إضافية في كل مرحلة من المرحلة التالية للمرحلة الأولى أيا كان سبب عدم اجتيازه لها سواء كان لخطأ راجع إليه في عدم الانتظار في الحضور أو عدم المتابعة أو كان راجعاً إلي قوة القاهرة حالت دون انتظامه في التدريب، شأن المرض.

أما في شأن المراحل المتتابعة للفترة المتعاقد عليها لتعليم المهنة، فلقد أوجب المشرع بيانها في عقد التدرج (م 142 "يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة" أما عدد هذه المراحل فيترك تحديدها للحرية التعاقدية لطرفي عقد التدرج بحيث لا تقل في مجموعها عن ثلاث مراحل تتسق وأصول تعلم المهنة أو الصفة.

(م3 من القرار الوزاري) أما المدة المقررة لكل مرحلة فلقد ترك تحديدها للحرية التعاقدية، فإذا أغفل عقد التدرج بيان مراحل مدة التدرج ومدة كل مرحلة فإنها تحدد قضاء بما لا يقل عن ثلاث مراحل - استهداء بعرف المهنة لتعليم أصول المهنة أو الصناعة (انظر م95-682 مدني)، ما لم يثبت صاحب المصلحة أن الإرادة المشتركة للمتعاقدین اتجهت إلي تحديدها بأقل من ذلك.

المطلب الخامس

آثار عقد التدرج المهني

نعرض هذه الآثار من خلال دراسة التزامات صاحب العمل والمتدرج وبناء على ذلك نقسم هذا المطلب إلى فرعين :

فرع أول

التزامات صاحب العمل

أولاً: الالتزام بتعليم المتدرج أصول المهنة:

تعرض لهذه الآثار من خلال دراسة التزامات صاحب العمل والمتدرج في توجيه عام ورد بالمادة الأولى من القرار الوزاري، بأنه يحظر إلحاق المتدرج من برنامج تدريبي لتعلم المهن المحظور تشغيل الأطفال بها طبقاً للقرارات الوزارية الصادرة في ذلك الشأن⁽¹²⁸⁾.

فيما قبل ذلك صدر قرار وزير العمل رقم 151 لسنة 2003 بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لمزاولة عملية التدريب المهني، حيث كان هناك فراغاً تشريعياً في شأن تحديد برامج التدريب ومضمونها أو تنظيم إشراف من الجهة الإدارية المختصة عي مضمون التزام صاحب العمل في هذا الشأن إلزام القرار رقم 175 لسنة 2003 -صاحب العمل بأن يحرر كشفاً

⁽¹²⁸⁾ يرجع للقرار رقم 118 لسنة 2003.

موضحًا به ساعات التدريب والقائمين علي التدريب، وإخطار مكتب القوى العامة لمختص به (م8).

وفي الجملة يتم تحديد مضمون التزام صاحب العمل بالتعليم ما يتعين إعداده في هذا المقام بالنظر لكل مهنة ولحجم المشروع القائم علي التدرج وللمستوى المتفق علي بلوغه.

وفي ضوء كل ذلك يتعين علي صاحب العمل أن يوفر ما يلزم لتعليم أصول المهنة بطريقة منهجية وفنية كاملة سواء بتوفير الوسائل والأدوات والتجهيزات العادية.

المادية المناسبة في عددها وفي كفاءتها لتحقيق التعليم، سواء بتوفير المشرفين والمدرسين والمراقبين الأكفاء سواء بتوفير المواد الأولى المستخدمة سواء بتوفير وإعداد البرامج الدراسية النظرية أو التدريبات العملية المناسبة للغرض التعليمي والمرحلة التي يمر بها وتوفير الساعات التدريبية للمستوى المطلوب مع توفير ذلك سواء في إطار أقسام تأهيلية بالمشروع سواء في إطار المعاهد الفنية المتخصصة التي ينشأها المشروع أو يشترك مع غيره في إنشائها أو يكتفي بإلحاق عماله في معاهد فنية معتمدة (القانون الفرنسي يتطلب مك - L117-6) أو أحد الأقسام الأهلية لأحد المشاريع الكبرى يتولى هو دفع نفقات اشتراكهم فيها ما لم يتفق علي أن يتحمل المتدرج هذه النفقات وهو ما عبر عنه القرار الوزاري السالف في م12 منه "توفير كافة التسهيلات التي تمكن المتدرج من تعلم المهنة بطريقة سليمة ومتدرجة وأسند القرار لمفتشي التدرج المهني بمديرية القوى العاملة صلاحية إجراء المتابعة الميدانية للمتدرجين.

غير أن قرار وزير القوى العاملة رقم (151 لسنة 2003 قرر أنه يقصد بمركز التدريب المهني " الموقع الذي يتوافر به الإدارة والهيكل الوظيفية والتجهيزات اللازمة من الأدوات والمعدات والقاعات والورش والموافق الأخرى، ويتم داخله.

اكتساب المتدربين للمعارف والاتجاهات اللازمة لأزمة لإدارة الأعمال طبقاً لبرامج تدريبية معتمدة (م1) كما ورد بالمادة الثانية من القرار تنظيم لمضمون البرامج التدريبية⁽¹²⁹⁾ في نفس الوقت يتمتع عليه أن يشغل المتدرج بمهام ثانوية تصرفه عن الغرض التعليمي بما يحوله إلي عامل نظافة أو حراسة للمشروع أو غيرها من الأعمال الثانوية البعيدة عن الغرض في التدريب⁽¹³⁰⁾.

كما يتعين عليه -صاحب العمل- في حالي تبينه خلال المرحلة الأولى للتدرج عدم صلاحية العامل المتدرج لتعلم المهنة، أن يخطر مكتب القوى العاملة المختصة بذلك حتي يتمكن المكتب من إعادة توجيه العامل المتدرج إلي مهنة أخرى تناسبه بما لا يضيع وقت المتدرج فيما لا طائل من ورائه (م5 من القرار الوزاري). كما ألزمه بذلك أيضًا لدى تعثره في أي مرحلة تالية موضحًا أسباب عدم اجتياز المتدرج للمرحلة المقررة وكذا عليه إفادة المكتب بتقرير يفيد اجتياز المتدرج بنجاح للمرحلة التدريبية (م9).

كما عليه أن يمنح المتدرج في نهاية فترة تدرجه شهادة -معتمدة من مديرية القوى العاملة- تفيد اجتيازه فترة التدرج بنجاح مع تحديد مستوى مهارته (م10 من القرار).

ثانيًا: التنظيم الزمني للتدريب الالتزام بعد إجراء التدريب خلال أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية:

⁽¹²⁹⁾ بأن علي المركز أن يوفر كافة التسهيلات اللازمة للمتقدمين إليه بما يمكنهم من تلقي التدريب الذي يتوافق مع ميولهم وقدراتهم واستعدادهم (م3/2) كما ورد بالمادة الثالثة من ذات القرار أن المركز المهني يلتزم بتقديم نسخة من البرامج التدريبية لوزارة القوى العامة لدراساتها وللنظر في مدى ملائمتها للغرض منها من حيث مستوى المتدرب المرشحين لهذه البرامج موضوعات ومجالات التدريب، عدد الساعات النظرية والعملية لكل برنامج، أسلوب التدريب.

مستوى المهارة الذي يكتسبه المتدرب بعد الانتهاء من التدريب، وفقًا للمادة الرابعة من ذات القرار فإن وزارة القوى العاملة تخطر المركز بمألاً لحظاتها علي البرامج التي أعدها لإدخال التعديلات التي تراها عليها وإعادتها للوزارة مرة أخرى خلال ستين يومًا من تاريخ إخطارها بالملاحظات ويتم اعتماد البرامج المقدمة من المركز من جانب وزارة العمل خلال 60 يوم من تاريخ تقديمها، ويعتبر انقضاء هذه المدة دون إخطار المركز أو الجهة المعنية اعتمادًا لهذه البرامج (م5) ولقد اشترط القرار السالف في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني للحصول علي ترخيص بذلك من وزارة العمل في ضوء المعايير التي عددها القرار الوزاري ..

⁽¹³⁰⁾ أرجع (trb. Civ. Seine 24 oct. j. c.p. 56 ed II 9586).

يجب مراعاة عدم زيادة ساعات التدريب اليومي عن ثماني ساعات؛ (م8 قرار وزاري)⁽¹³¹⁾ علي أن تحسب ساعات التدريب النظري ضمن الحد الأقصى لساعات التدريب اليومي كما يتعين احترام فترات الراحة وفترات المتواجدة والإجازات المقررة في قانون العمل، (م 144 عمل التي أحالت للمواد 47.55 والمواد م 80 إلي 87 عمل م 14 قرار وزاري - م101 عمل). ويحظر تدريبهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية (م8 قرار وزاري - م101 عمل).

وجدير بالإشارة ما يفرضه القانون الفرنسي (11- L117) علي صاحب العمل من ضرورة إبلاغ ولي أمر المتدرج أو نائبه بكل ما يقتضي تدخله، كما هو الحال فيما يصدر عن التدرج من عدم انتظار في الحضور أو ما يلاحظه عليه من مرض أو انحراف في السلوك وهو ما يمكن تأسيسه علي مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقد، ومن أن هذا الالتزام يعتبر مستلزم التزامه الرئيسي، وكما أن عقد التدرج يجعل من صاحب العمل مكلف بالرقابة عما يصدر من المتدرج من أضرار تصيب الغير ويلزمه بتعليم المتدرج للمهنة، فضلاً عن صاحب العمل ليس بمنبت الصلة عن تربية المتدرج والعناية بشخصه سواء بطريقة مباشرة بتوفير الجو الخلفي في المشروع سواء بطريقة غير مباشرة بإحاطة ولي أمره بما يلاحظه علي سلوكياته.⁽¹³²⁾

الالتزام الثالث: إنشاء ملف للمتدرج: يتعين علي صاحب العمل ينشأ ملفاً لكل عامل متدرج يودع به صورة العقود وشهادة الميلاد ونتائج الاختبارات في نهاية كل مرحلة والأجازات التي حصل عليها (م 6- 7 من القرار).

⁽¹³¹⁾ == والمتدرج باعتبار وضعه كمتدرب لا يدخل ضمن العاملين في المشروع بما لا يجوز لرب العمل تكليفه بأعمال تصرفه عن الغرض التدريبي الرئيسي في المرحلة التي يمر بها ويحوله من الناحية الفعلية إلي عامل دائم في أعمال بعيدة عن الغرض من التدرج علي ما سبق وإن اشرنا بما يحول بينه وبين متابعة دراسته النظرية المقررة وممارسته العملية التدريبية.

⁽¹³²⁾ معدلة من 6 ساعات إلي 8 ساعات بالقرار الوزاري رقم 175 سنة 2003 ومن جانبنا من حيث السياسة التشريعية نفضل النص قبل تعديله (6 ساعات) توفيقاً مع ساعات العمل اليومية للأحداث (م 1 عمل) (2) انظر 971 الفقرتين الرابعة والخامسة من المشروع التمهيدي للقانون المدني سابق الإشارة إليها - كما ورد في م 12 في القرار الوزاري التزاماً صاحب العمل بإخطار ولي أمر المتدرج ومكتب العمل المختص بأي حوادث تقع للمتدرج واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لاسعافه.

الالتزام الرابع: التزام بتقرير ومكافأة: الالتزام بإعطاء المتدرج مكافأة علي التفصيل السابق تحديده.

الالتزام الخامس: التزام عام: يلتزم صاحب العمل تجاه المدرجين بما يلتزم به تجاه عماله متي كانت هذه الالتزامات لا تتعارض مع طبيعة عقد التدرج وغرضه الأساسي.

الفرع الثاني

التزامات العامل المتدرج

تحقيق الغرض الأساسي لعقد التدرج - تعلم المهنة- يقتضي من المتدرج الانتظام في حضور التدريب سواء في جانبه النظري أو العملي، كما يقتضي منه الالتزام بحسن المتابعة وإظهار الجدية للإفادة من الدورات والمهام التدريبية الموكولة إليه، كما يتعين عليه أن يضع نفسه -تحقيقًا للغرض التعليمي- تحت أمرة صاحب العمل مع ما يقتضيه ذلك من الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل والخضوع لسلطته التنظيمية في إطار الغرض التدريبي للمرحلة التي يمر بها.

كما يلتزم جملة بالتزامات العامل بما لا يتعارض مع الغرض الأساسي لعقد التدرج المهني، وفي ذلك ورد بالمادة 13 من القرار⁽¹³³⁾، علي التزام المتدرج بالحرص علي تعلم المهنة الاستفادة من ذوي الخبرة في موقع التدريب والمحافظة علي العدد والأدوات والمعدات التي تقع في نطاق عمله، وعدم العبث بأية ممتلكات أخرى لصاحب العمل واحترام نظام العمل وقواعده وعدم إفشاء أسرار العمل للغير أو العمل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة سريان الاتفاق.

(133) من ذلك التزم السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل (م 12 من القرار)، قواعد تشغيل الأحداث والنساء -جميع المزايا الاجتماعية والثقافية والصحية التي يتمتع بها عمال المنشأة. (م 12 من القرار الوزاري) التأمين علي المتدرج ضد إصابات العمل طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي (م 12 من القرار).

ولا يوجد ما يمنع قانونًا أن يتضمن عقد التدرج وعدًا من جانب المتدرج بالالتحاق لدى صاحب العمل بعقد عمل تحت الاختبار أو بعقد عمل بات لمدة محددة، غالبًا ما يراعي في تحديدها حصول صاحب العمل علي مردود للنفقات الرأسمالية التي أنفقها في تدريب المتدرج.

كل ما في الأمر أنه يشترط وفقًا للقواعد العامة أن يتحقق في المتدرج الواعد الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل وتحديد العناصر الجوهرية لعقد العمل الموعد به وتحديد مدة الوعد (134).

ولا يوجد في القانون ما يمنع من تحميل المتدرج بنفقات التدريب كاملة ، وأن يتحملها صاحب العمل مقابل التزام المتدرج بالعمل لديه خلال فترة معينة ، عقب انتهاء فترة التدرج .

المطلب السادس

انتهاء عقد التدرج المهني

يمكن تقسيم أسباب الانتهاء إلي أسباب عامة تملئها القواعد العامة وهذه تسري علي عقد التدرج المهني وان لم يرد لها ذكر في النصوص الخاصة للتدرج، وأسباب أخرى خاصة بعقد التدرج.

فرع أول

أسباب عامة للانتهاء

ينتهي عقد التدرج وفقًا للقواعد العامة بتقابل أطرافه باتفاق كتابي بينهما منهما علي التحل من العقد، وتكون أهلية الأداء المستلزمة للاتفاق علي التقليل هي ذاتها المستلزمة لإبرام عقد التدرج .

وتكون كتابة مستلزمة لإثبات التقابل لزومها لإثبات إبرام عقد التدرج ، كما ينتهي عقد التدرج بفسخه⁽¹³⁵⁾ لإخلال أحد الطرفين بالتزامه، فللمتدرج طلب الفسخ إذا أخل صاحب العمل

(134) لا يوجد ما يمنع أن يكون الواعد هو صاحب العمل.

بأي من التزاماته سواء الخاصة⁽¹³⁶⁾ بعقد التدرج سواء العامة⁽¹³⁷⁾ التي لا يتعارض الأخذ بها مع طبيعة التدرج.

كما يمكن لصاحب العمل طلب الفسخ إذا أخل المتدرج بأي من التزاماته سواء المترتبة بصفة مباشرة علي كونه متدرجاً سواء المترتبة بصفة غير مباشرة بتلقى تعليمه تحت أمره صاحب العمل، ويصح وفقاً للقواعد العامة تضمين عقد التدرج شرطاً فاسخاً صريحاً إعمالاً للمادة 158 مدني بحيث يعتبر العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حاجة إلي حكم قضائي لدى تحقق المخالفة المحددة⁽¹³⁸⁾.

⁽¹³⁵⁾ م 175 مدني وعلي غرار ما جرى القضاء علي إقرار الدائن في عقد العمل علي موقفه باعتبار العقد مفسوخاً في الحال دون حكم قضائي مسبق -خروجاً عن الأصل من أن الفسخ لا يكون إلا اتفاقياً وقضائياً- حيث يصدر من المدين إخلالاً جسيماً بالتزام من التزامه يمثل معها الإبقاء علي العلاقة التعاقدية إلي حين صدور حكم بالفسخ خطراً جسيماً علي حسن سير المشروع، وفي ذلك قضت محكمة القاهرة الابتدائية في 1948/1/25 "يكون فسخ العقد دون تدخل من القضاء ضرورة ملجأ نشأت عن خطأ المدين تبرر إغفال قواعد القانون" وهو ما يمثل تبييناً لما ورد في مشروع القانون المدني -م 963 المحذوفة - أعمال تحضيرية ج 5 ص 171- نقول بذلك بخصوص عقد التدرج إذا كان ثمة إخلالاً جسيماً من أخذ طرفيه فيعتذر معه القول باستمرار إلي حين صدور حكم بفسخه، بحيث تتقلب الرقابة القضائية من سابقة إلي رقابة لا حقة، في المقابل، قضى في فرنسا بأن فسخ عقد التدرج -فيما بعد الشهرين الأولين- أياً كانت المبررات التي استند إليها- صاحب العمل لا يخون قضائياً ولا يصح أن يعتبره صاحب العمل مفسوخاً بإرادته المنفردة، 91 98p D. 97 Avr. 22. soc. - كما قضى بأن فسخ عقد التدرج لا يكون إلا قضائياً أياً كانت المخالفات الصادرة عن رب العمل، والتي كانت وراء التمسك بالفسخ. soc. 2fev. 683 Dr. soc. 2005p. 2005 Dr. soc. 28 كذا قضى بعد اختصاص القضاء المستعجل بنظر الدعوى بطلب فسخ عقد التدرج soc. 28 juln 89 j.c.p.89 lv. غير أنه قضى أن الخطأ الجسيم من المتدرج يببر وقف المتدرج احتياطياً إلي حين صدور الحكم بفسخ العقد soc. 30 mars 94 D. 94 I.R. 127.

كما قضى بأنه في حالة رفض دعوى افسخ المرفوعة من صاحب العمل فإن المتدرج الموقوف يستحق المكافأة المقررة له خلال فترة وقفه. soc. 26 mars 2002 Dr. soc.2002 p.. 768 وهو ما يمكن تأسيسه علي أن التزام صاحب العمل بتقديم العمل هو التزام بتحقيق نتيجة لا يسقطه عن عاتقه إلا باثبات السبب الأجنبي..

بحيث أن استحقاق العامل لأجره خلال فترة وقفه احتياطياً مردها أنه يرفض مبررات الفسخ التي استند إليها صاحب العمل يكون عدم تقديم العمل للعامل خلال فترة وقفه مرجعها أسباب راجعة لصاحب العمل (م 41 عمل - م 692 مدني).

⁽¹³⁶⁾ التعليم - دفع المكافأة

⁽¹³⁷⁾ التزام السلامة والصحة المهنية.....

⁽¹³⁸⁾ كما إذا اتفق علي اعتبار العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه ودون حاجة إلي حكم قضائي بمجرد تغيب المتدرج لمدة عشرة أيام متصلة عن التدريب بغير إبداء عذر مقبول.

الفرع الثاني

أسباب خاصة لانتهاء عقد التدرج

إضافة إلى انتهاء عقد التدرج بانتهاء فترة التدرج المحددة بالعقد أو بإتمام المتدرج سن الثامنة عشر أيهما أقرب (م 15 من القرار)، بغير التزام علي صاحب العمل بتشغيل المتدرج بعد انتهاء تدرجه ما لم يتضمن عقد التدرج وعدًا بذلك، فإن عقد التدرج قد ينتهي بمبادرة من المتدرج تارة ، كما قد ينتهي بمبادرة من صاحب العمل تارة أخرى.

أولاً: من جانب للمتدرج:

لم يقيد المشرع المتدرج في إنهائه لعقد التدرج - قبل أجله- بأي قيد اللهم إخطاره صاحب العمل برغبته في الإنهاء قبل ثلاثة أيام علي الأقل من تركه العمل .

وحيث لم يحدد المشرع شكلاً خاصاً للإخطار، جاز إجرائه بأية صورة خطاب عادي أو موصي عليه بعلم الوصول أو علي يد محضر، ويبدو من ظاهرة النص أن المتدرج متي أحترم مهلة الأخطار المحددة دون أن يكون للقضاء أية رقابة موضوعية مبرره في الإنهاء (م 143 عمل) (139) .

غير أننا لا نرى ما يمنع من الاستعانة بالأحكام العامة لنظرية العقد احتراماً للقوة الملزمة للعقد المحدد المدة (م 1/147 مدني- م 104 عمل- م 4- م 5 مدني)... دلالة ذلك أنه لا يوجد ما يمنع من صحة الاتفاق علي احتواء عقد التدرج علي شرط جزائي ، بإلزام المتدرج بالتعويض في حالة إنهائه العقد - قبل أجله- بغير مبرر جدي بغير أن يحول مثل هذا الشرط بين المتدرج وبين حقه في فسخ العقد لما صدر من رب العمل من إخلال بالتزاماته، ولا يحول دون صحة هذا الشرط استخدام المتعاقدين لاصطلاح الإنهاء بدلاً من الفسخ باعتبار أن

(139) انظر القانون الفرنسي الذي يقرر لكل من المتدرج ولصاحب العمل هذه الحرية فقط خلال الشهرين الأولين لإبرام عقد التدرج. L117-17c.

القضاء هو القائم علي تكييف التصرف دون تقييد بعبارة العقد، فضلاً عن انه لا يجوز إجبار المتعاقد علي البقاء مرتبطاً بالعقد رغم أخلال الطرف الآخر بالتزاماته (م157 مدني)⁽¹⁴⁰⁾ .

حيث اعتبر الفسخ مشروعاً متي كان مرده مباشرة، المدرب أو الوكيل المفوض عن رب العمل للعنف تجاه المتدرج، وبطبيعة الحال فإن فسخ عقد المتدرج لسبب يرجع لصاحب العمل من شأنه أن يرتب علي عاتقه التزاماً بالتعويض عن الضرر الذي أصاب المتدرج من الإنهاء المبتسر للعقد قبل أدائه.

رغم ذلك فإننا نقترح علي مستوى السياسة التشريعية تعديل النص بحيث يتساوى المتدرج مع صاحب العمل من ضرورة استناده لمبرر حقيقي وجدى يساند دعواه بفسخ العقد.

ثانياً: من جانب صاحب العمل:

تنص م 143 عمل علي أنه "لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه أن المتدرج عدم صلاحيته أو استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة وبشرط أن يخطر الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام علي الأقل".

كما ورد في م9 من القرار -175 لسنة 2003" ويجوز لصاحب العمل في حالة عدم اجتياز العامل المرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبه علي ذات المهنة .. علي أن يقدم ... تقريراً إلي مكتب القوى العاملة المختص عن أسباب عدم اجتياز لهذه المرحلة بنجاح".

كما ورد في م5 من ذات القرار "إذا تبين لصاحب العمل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ الاتفاق عدم صلاحية المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه أخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك وعلي المكتب إعادة توجيه العامل المتدرج إلي المهنة التي تتناسب وقدراته العقلية والجسمانية".

⁽¹⁴⁰⁾ طعن 260 س 43 ق جلسة 80/3/4 م.م.س 31 ج 1 ص 696.

انظر القانون الفرنسي L117-17 حيث يجيز الاتفاق علي شرط جزائي في حالة الإنهاء خلال الشهرين الأولين.

ويتضح من النص أن لصاحب العمل، بغير الالتجاء للقضاء وبغير التقيد بالإجراءات الواردة في م 71 عمل، أن ينهي عقد التدرج استنادًا لعدم استعداد المتدرج لتعلم المهنة بصورة حسنة، بشرط إخطاره⁽¹⁴¹⁾ بذلك قبل ثلاثة أيام علي الأقل حتي لا يضطر إلي إتمام فترة التدرج مع التدرج بغير طائل مع ما في ذلك من فقد للجهد والوقت بل وتعطيل مسيرة التدريب بالنسبة لباقي المتدرجين.

ويظهر من صياغة م5، م9 من القرار الوزاري أن صاحب العمل الي ينهي عقد التدرج لعدم صلاحية المتدرج لتعلم المهنة، استدلالاً من تعثره في اجتياز مرحلة من مراحل (خاصة المرحلة الأولى) يتعين عليه أخطار مكتب القوى العاملة بهذا التعثر وأسبابه.

ويتعين أن يكون المبرر الموضوعي -عدم الصلاحية- الذي يستند إليه صاحب العمل في الإنهاء حقيقاً وجدياً، بحيث إذا أثبت المتدرج أن عدم الصلاحية المستند إليها كمبرر للإنهاء ليست هي المبرر الحقيقي له وأنه يستند في الحقيقة إلي مبررات غير مشروعة⁽¹⁴²⁾، كان الإنهاء غير مشروعاً وسبباً في مسؤولية صاحب العمل.

من ناحية أخرى لا بد أن يتصف الاستناد لعدم الصلاحية كمبرر للإنهاء بالجدية وإذا كان المشرع قد ترك لصاحب العمل السلطة التقديرية في تقدير صلاحية المتدرج وحسن استعداده لتعلم أصول المهنة⁽¹⁴³⁾؛ فإنه ليس ما يتعارض مع ذلك ضرورة استناد صاحب العمل لوقائع منتجة ومحددة، من الممكن التحري عنها، تسند ادعائه بعدم صلاحية العامل، وهو ما يكون محلاً لرقابة قضائية لا حقه، من ذلك الاستدلال علي عدم الصلاحية من الغياب المتكرر أو المتصل لمدة طويلة بغير عذر مقبول أو بغير إذن عن التدريب أو الاعتياد علي التأخر عن بداية التدريب أو من عدم اجتيازه مرحلة من مراحل التدريب بنجاح.

(141) وليس للأخطار شكلاً مخصوصاً وبالتالي يصح إجرائه بأي سبيل.

(142) كما إذا تمثل السبب الحقيقي في مطالبة المتدرج بحق من حقوقه أو رفضه الانصياع لأمر غير مشروع.

(143) م 14 عمل "إذا ثبت لديه عدم أهليته أو استعداده لتعلم المهنة بصور حسنة.

وإذا كان يبدو، مقطوعاً به صحة الاستناد كمبرر جدى للإنتهاء، حالة تكرار تعثر المتدرج وفشله في اجتياز احدى مراحل التدريب لأكثر من مرة، أو تكرار تعثره في أكثر من مرحلة من مراحل التدرج بحيث يستفاد من هذا عدم توفر حسن الاستعداد لتعلم المهنة.

فإنه يبدو أن إعطاء العامل المتعثر فرصة إضافية لاجتياز ذات المرحلة -ويقصد بذلك مرحلة من المراحل التالية للأولى- أمر تقديري لصاحب العمل، لا يجبر عليه، بحيث لا يستفاد التسرع في الإنتهاء من مجرد عدم منحه فرصة أخرى لدى فشله في التزقي للمستوى التالي وبحيث لا يقبل -استدلالاً- علي تسرع رب العمل- التذرع من جانب المتدرج بأن فشله لم يكن متكرر في ذات المرحلة أو انه لم يسبقه تعثر في المراحل السابقة.

ويظهر من صياغة م5 من القرار الوزاري أن فشل المتدرج في تخطي المرحلة الأولى ينبئ أكثر من فشله في غيرها عن عدم صلاحيته وعدم توافر الاستعداد لديه لتعلم المهنة، خاصة انه يظهر من م5 انه لا يجوز لصاحب العمل أن يمنح المتدرج فرصة إضافية لاجتيازها⁽¹⁴⁴⁾، وهو الأساس الذي استند إليه القانون الفرنسي في إطلاق الحق في الإنتهاء خلال الشهرين الأولين من بداية التدرج L117-7 وان كان هذا لا يمنع من لزوم استناد صاحب العمل لوقائع محددة منتجة في دلالتها علي عدم صلاحية العامل؛ بحيث يكون من الممكن التحقق من جديتها ودلالتها، ومما يعين علي تقدير القضاء لمبررات عدم الصلاحية التي يستند إليها صاحب العمل في الإنتهاء ما سبق وإن أشرنا إليه من التزاماً صاحب العمل بأن يضمن ملف العامل نتائج اختبارات (م6 من القرار) كما أن عليه التزام لدى فشل المتدرج في اجتياز المرحلة الأولى بإخطار مكتب القوى العاملة كما أن عليه أن يخطره بتقرير عن فشله في اجتياز أي من المراحل اللاحقة وأسباب هذا الفشل في تقديره، ذلك فضلاً عن التزامه بإخطار المكتب بتقرير عن المراحل التي أجتازها المتدرج بجاح، فضلاً عن ذلك فأن مكتب العمل ينشئ

(144) فكأن تعثر العامل في اجتياز المرحلة الأولى يمثل بطريقة حاسمة مبرراً مشروعاً للإنتهاء، بما يقارب بين موقف صاحب العمل في شأن الحرية في الإنتهاء خلال المرحلة الأولى.

ملفًا خاصًا لكل متدرج يتضمن تقارير المتابعة التي يعدها صاحب العمل ومفتشي التدرج بالمكتب من خلال المتابعة الميدانية للمتدرجين (م7 من القرار 175 لسنة 2003).

علي أن يراعي في تقرير الأخطار الفنية المنسوبة للمتدرج ودلالاتها علي عدم صلاحيتها أو استعداده لتعلم المهنة من ناحية نوعية المهام التدريبية التي وقع خلالها الخطأ الفني من المتدرج، بحيث لا يجوز التسوية بين الأخطار الواقعة بمناسبة المهام الدقيقة المعقدة والمهام المعتادة وتلك الأولية، وما إذا كان قد سبق إسنادها إليه أو كانت المرة الأولى لإنجازها.

من ناحية أخرى يدخل في الاعتبار مستوى المتدرج م خلال مرحلته التي يمر بها، بحيث لا تستوى دلالة ذات الخطأ بالنسبة لجميع المتدرجين مع اختلاف مستوياتهم.

من ناحية ثالثة

حقوق الدفاع الواردة في م64 عمل باعتبارها ضمانات إجرائية عامة يتعين احترامها لدى توقيع أي جزاء وبصرف النظر عن مشروعية مبرر الجزاء من الناحية الموضوعية.

كذلك فإنه حيث يستند صاحب العمل في إنهائه لعقد التدرج -فسخًا له- لأسباب غير مباشرة فيها معنى الإخلال بالواجب التدريبي شأن عدم الانتظام في التدريب أو إساءة استخدام الأجهزة والأدوات المواد وسائر الوسائل التدريبية أو إشاعة الاضطراب في الدورات التدريبية سواء مع زملائه من المتدرجين سواء مع المدربين والمشرفين أو المراقبين أو عدم التزامه بضوابط التعامل مع الجمهور حيث يستلزم تدريبه ذلك، لزم احترام مقتضيات "الحق في الدفاع" بما يقتضيه هذا الحق من مواجهة العامل بما ينسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه قبل إنفاذ قرار إنهائه. (م 64)

ويثور التساؤل عن السبيل المتاح لصاحب العمل لإنهاء عقد لتدرج حيث يكون السبب الذي يستند إليه منبت الصلة بالصلاحية الفنية وحسن الاستعداد أو لتعلم المهنة وإن كان يمثل إخلالاً جسيمًا من جانب المتدرج بالتزاماته التي يلتزم بها بحكم وجوده تحت إمرة صاحب

العمل وسلطته التنظيمية فترة تعلمه أصول المهنة والذي كان ليصلح الاستناد إليه كسب جدي ومشروع لإنهاء عقد العمل فيما إذا كان المتدرج مرتبطاً بعقد عمل (145).

نرى اتساع مفهوم الفسخ في العقود الملزمة للجانبين كجزء لإخلال أي من المتعاقدين بالتزاماته بصرف النظر عن نوع هذه الالتزامات.

ومباشرة هذا الحق تستلزم احترام مقتضيات الحق في الدفاع علي ما سبق وأشرنا، إلا أنه لما كان عقد تستلزم احترام مقتضيات الحق في الدفاع علي ما سبق وأشرنا، إلا أنه لما كان عقد التدرج ليس بعقد عمل وأنه يحتفظ بطابعه المميز من كونه عقداً تعليمياً فإنه لا يخضع بشأن إنهائه للقواعد الإجرائية التي استلزمها قانون العمل بحيث لا يلتزم صاحب العمل بضرورة عرض العامل علي المحكمة العمالية (م 71 عمل).

إلا أنه لا يوجد ما يمنع من إخضاعه للرقابة القضائية اللاحقة لتحقيق من مشروعية الفسخ علي ضوء المبررات المقدمة كسبب للإنتهاء، في المقابل لا محل لمسئولية رب العمل إذا تم إنهاء عقد التدرج قبل انتهاء أجله إذا كان مرد الإنتهاء يرجع لقوة قاهرة كما لو أصيب بعجز نتيجة مرض أو إصابة عمل حالت بينه وبين مباشرة مهنته. U.C Travail Dalloz ed. (2007, p 142, N.

(145) ينظر في ذلك علي سبيل الاسترشاد لما في م 56 عمل في شأن واجبات العمال وما ورد في م 13-2-3-4 من القرار الوزاري، وعلي سبيل المثال إفشاء الأسرار الخاصة بالمشروع أو إذا وجد أثناء العمل أو التدريب في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو إذا وقع منه اعتداء علي صاحب العمل أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم علي احد رؤساء العمل أو التدريب أثناء العمال أو بسببه.

انظر احكام القضاء الفرنسي مشار إليها في : c.du travail ed. Litec, 1991-p. 10-11 حيث اعتبار إنهاء مشروعاً من جانب صاحب العمل ذلك المستند إلي رفض المتدرج إطاعة الأوامر أو لاعتداء بالسب والضرب علي صاحب العمل، في المقابل اعتبر إنهاء غير مشروعاً من جانب صاحب العمل رغم استناده إلي عدم انتظام المتدرج في الحضور للدرجات التدريبية، إذا تبين أن هذا التغيب مرده إلي إهمال صاحب العمل في تدريب الصبي وعدم إسناد أي مهام تدريبية إليه خلال الأشهر السابقة علي الغيب المتدرج أو حيث تنعدم رقابة صاحب العمل الإشرافية علي الجهاز التدريبي بما أطلق يد هذا الجهاز منحرفاً عن الغرض التدريبي بما أفرغ الدورة التدريبية عن مضمونها: soc. 20 juin 73D73 I.R. 155، وانظر من القرار 151 لسنة 2003 في شأن موجبات إلغاء ترخيص المدرب (شأن الإخلال بواجبات وظيفته...).

تقديرًا للنظام التشريعي لإنهاء عقد التدرج علي مستوى السياسة التشريعية فإننا إذا كنا نقر تنظيم القانون المصري للإنهاء خلال المرحلة الأولى⁽¹⁴⁶⁾ الذي من مقتضاه إطلاق حرية العامل -للمهم عن قيد الإخطار- في الإنهاء بغير مسئولية عليه دون انتظار لنتيجة المرحلة الأولى- مع السماح بحرية مماثلة لصاحب العمل- بشرط الإخطار- في حالة تعثر العامل في اجتياز المرحلة الأولى.

فإننا نقترح- فيما يلي ذلك من مراحل- ضرورة تقييد الإنهاء الصادر من العامل شأنه شأن الإنهاء الصادر من رب العمل بأن يكون مستندًا لمبرر حقيقي وجدي مستفادًا من عقد التدرج علي ما اجتهدنا في أصلية استعانة بالأحكام العامة لنظرية العقد وأحكام الفسخ، بحيث لا مبرر لإطلاق حرية المتدرج في الإنهاء اللهم إذا لم يكن لصاحب العمل أية مصلحة في بقاء لعقد وإلا كان تقرير الحرية في الإنهاء بغير أية ضابط أو مسئولية وسيلة لتحل العامل في المرحلة الأخيرة للتدرج السابق علي نهايته وهي المراحل التي يستفيد فيها صاحب العمل من مجهودات المتدرج، أو كما لو كان التدرج مصحوبًا بوعده من جانب المتدرج بالعمل لدى صاحب العمل عقب انتهاء بالعمل لديه، في مثل هذه الحالات يكون رب العمل صاحب مصلحة في بقاء عقد التدرج بحيث لا يجوز للمتدرج إنهائه بغير مبرر حقيقي وجدي، ومن ثم فإنه فيما يلي المرحلة الأولى⁽¹⁴⁷⁾ للتدرج، حيث يكون صاحب العمل صاحب مصلحة في عقد التدرج⁽¹⁴⁸⁾.

⁽¹⁴⁶⁾ انظر القانون الفرنسي الي يقرر هذا الحق لطرفي العقد بغير مسئولية عليهما - ما لم يتفق علي غير ذلك خلال الشهرين الأولين للتدريب، ذلك ولقد قضى بوقف مهلة الشهرين خلال فترة مرض المتدرج soc. 16 mars 2004 p. 661 علي خلاف مقتضى القواعد العامة من أن العقود المحددة لا توقف مدتها.

⁽¹⁴⁷⁾ حيث لا يكون صاحب العمل صاحب مصلحة في بقاء التدرج يكون للعامل حرية في الإنهاء بغير رقابة غير مبررة في الإنهاء اللهم احترام مهلة الإخطار.

⁽¹⁴⁸⁾ في القانون الفرنسي بعد الشهري الأولي لا يجوز إنهاء عقد التدرج بالإرادة المنفردة لأحدهما، ولو كان مستندًا لمبررًا مشروع بحيث لا يجوز التحلل من العقد إلا بناء علي اتفاق بين طرفيه أو بناء علي حكم قضائي استنادًا إلي الخطأ الجسيم أو الإخلال المتكرر من جانب المتعاقد لالتزام من التزاماته وإلي عدم صلاحية المتدرج لتعلم المهنة -علي اعتبار أن عقد التدرج عقدًا التدرج عقدًا محدد المدة ومعلوم أن الإنهاء بالإرادة المنفردة لا يكون إلا في خصوص العقود غير المحددة المدة، وإن كان لا يوجد ما يمنع صاحب العمل انتظارًا لصدور الحكم القضائي من وقف العامل وفقًا احتياطيًا (L117-14c. Trav).

فإننا نقترح التسوية بينهما في ضرورة أن يكون الإنهاء مشروعاً أي مستنداً لسبب حقيقي وجدى محققاً لإخلال بالتزامات التعاقدية بما يبرر الفسخ سواء كان الإنهاء صادراً من صاحب العمل استناداً لعدم صلاحية العامل لتعليم المهنة أو لإخلاله بالتزامه كمتدرج يضع نفسه في حدود الغرض التدريبي - تحت إمرة صاحب العمل خلال فترة التدرج⁽¹⁴⁹⁾، أو كان من جانب العامل استناداً لتبينه سوء استعداده لتعلم المهنة أو إخلال صاحب العمل بأي من التزاماته الجوهرية، وقد يصلح مبرراً مشروعاً للإنهاء أو تحسب الإدارة الترخيص بالتدرج والتدريب من صاحب العمل لتخلف أحد الضوابط المستلزمة بعد إعطائه فرصة استيفائه .

المبحث الثاني

عقد العمل تحت الاختبار

هو عقد عمل يبرمه العامل وصاحب العمل ويضمنه شرط التجربة ، وهو بالتالي عقد مكتمل الأركان ، معلق على شرط فاسخ - عدم نجاح التجربة ونخص بالدراسة هذه الصورة من الصور الممهدة لإبرام عقد العمل البات نظراً لاختصاصها بتنظيم قانوني خاص في خصوص قانون العمل (م 33 عمل) والمطابقة لكل من المادة 44 قانون العمل الموحد رقم 91 لسنة 59 وم 31 من القانون 137 لسنة 81 بينما نحيل في شأن الوعد بإبرام عقد العمل للقواعد العامة الواردة في القانون المدني بهذا الشأن.

الغرض من عقد العمل تحت الاختبار

الغرض منه هو تمكين طرفاً عقد العمل تحت الاختبار - ما لم يتقرر الاختبار لمصلحة أحدهما فقط- من تبين مدى مصلحته في إمضاء عقد العمل البات، وفي هذا يختلف عقد

⁽¹⁴⁹⁾ في ذلك قضى أن إنهاء عقد التدرج من جانب المتدرج يكون مشروعاً إذا كان مستنداً إلي رفض صاحب العمل إفادته من المزايا الاجتماعية المقررة للعمال .

وكذلك يكون مشروعاً حيث يكون المتدرج مستنداً إلي تخلف صاحب العمل عن الوفاء بالتزامه بالتعليم -وفقاً للمضمون المحدد تشريعاً أو حيث لا يعلمه المهنة المتفق عليها أو خلاله بالتزامه بدفع المكافأة، أو حيث يكون مستنداً إلي إسناد صاحب العمل للعامل المتدرج أعمالاً ثانوية منبته الصلة بالغرض التعليمي Soc. 8 nov. 1984 bull p. 514.

العمل تحت الاختبار عن عقد التمرين أو التدرج، إذ بينما يقصد من وراء الأول التحقق من ناحية أخرى من مناسبة العمل للعامل، فإنه يقصد بعقد التمرين تعليم المتدرج أصول المهنة (150).

ثم أنه قد يثور التساؤل عما إذا كانت فترة التدريب التي يستغرقها البرنامج التدريبي، الذي يلتحق به تارة طالب العمل بقصد تنمية مهاراتهم ومعارفهم بما يزيد من فرصهم وقدرتهم التنافسية في الالتحاق بأعمال معينة أو يلتحق به تارة العمال المستجدون في بداية تعاقدهم بقصد تعريفهم بأسلوب العمل ونهجة بما يسهل انخراطهم فيه وحسن استجابتهم لمقتضياته أو يلتحق به تارة العامل أثناء جريان عقده توطئه لترقيته وتصعيده وظيفيًا، تتداخل أم تستقل عن فترة الاختبار؟ (151) حيث انه من المعلوم أن عقد التدريب Contrat de stage - كعقد محدد مخصص لتعليم المهنة لا يصح إنهائه من أي طرفيه قبل حلول ما لم يتفق علي غير ذلك، لا يختلط بعقد العمل تحت الاختبار Contrat a l, essai- الذي يكون لأى من طرفيه إنهائه في أي وقت خلال فترة الاختبار بوصفه عقدًا غير بات (152) .

التقرير بالتداخل أو بالاستقلال يقدره قاضي الموضوع علي ضوء ما يستدل به من واقع الحال وظروفه علي النية المشتركة للمتعاقدين وتحري قصد التحايل علي التحديد التشريعي للحد الأقصى لمدة الاختبار من عدمه، في البداية ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلي أن فترة التدريب وفترة الاختبار قد يتداخل أو يستقلا احدهما عن الآخر بحسب ظروف الحال علي ما تقدره محكمة الموضوع.

(150) انظر ما ورد بخصوص الوعد بإبرام عقد العمل، د. إسماعيل غانم : المرجع السابق، ص 208.

(151) القاضي في تكيف للعقد لا يتقيد بالتسمية التي أطلقها المتعاقدان وإنما يتوصل القاضي للتكيف الصحيح للعقد استنادًا لظروف التعاقد واستظهار النية المتعاقدين.

القاهرة الابتدائية 1952/2/12 مشار إليه في إسماعيل غانم ص 21، قضية 74/938 عمال كلي شمال القاهرة جلسة 71/3/20 مشار إليه في حسن البسيوني ص 171 " قبول العامل ترشيحه للتدريب علي أعمال الشركة بعقد تدريب ينفي ادعاءه سبق ارتباطه بعلاقة عمل معها. وعقد التدريب هو عقد تعليم لا ينشئ رابطة عمل ولا يلزم الشركة في حالة النجاح فيه بتشغيله عاملاً فهو مرحلة سابقة ومختلفة عن مرحلة الاختبار وعقد "الاختبار" ولا يوجد ما يمنع من الاتفاق علي عقد عمل تحت الاختبار مع المتدرج الذي قارب علي إنهاء فترة تدرجه لدى صاحب العمل.

(152) Cass. Soc 4 mars 91 in c. annote eb R.F. 2004 p. 148.

حيث يقضي باستباق واستقلال فترة التدريب المخصصة لتعليم المتدرج للمهنة عن فترة الاختبار المخصصة للكشف عن صلاحية العامل للعمل متى لم يقد الدليل علي انه قصد من الاتفاق الأولى علي التدريب التحايل علي الحد الأقصى لفترة الاختبار (153) .

في المقابل قضى باعتبار فترة التدريب داخله حكماً ضمن فترة الاختبار حيث استدلت المحكمة علي قصد التحايل علي التحديد التشريعي لحد الأقصى لفترة الاختبار من خلال الاتفاق صورياً علي استباقه بفترة تدريب (154) .

غير أن محكمة النقض انطلاقاً من أن فترة الاختيار هي دائماً الفترة الأولى لعقد العمل، غدت تميل إلي اعتبار فترة التدريب التي يعقبها مباشرة اتفاق علي فترة اختبارهما فترتان متداخلتان يحسباً جميعاً ضمن فترة الاختبار تحسباً من احتمال سواء اتخذ الجانب التدريبي الطابع التطبيقي داخل المشروع أو حتي الطابع النظري خارج المشروع .
ذلك ما لم يثبت لمحكمة الموضوع أن اجتياز البرنامج التدريبي كان شرطاً لإبرام عقد العمل؛ فعندئذ تستقل فترة التدريب عن فترة الاختبار (155) .

من جانبنا، نفصل الاتجاه الأول لمحكمة النقض الفرنسية باعتبار أنه لا يجوز إقامة قرينة قضائية -غير مستندة إلي ظروف واقعية- علي قصد التحايل علي التحديد التشريعي لفترة الاختبار، فضلاً عن أن دور القضاء يقتصر علي تكييف العلاقة التعاقدية بعد أن يكشف عن حقيقة الإرادة المشتركة للمتعاقدين وليس دوره أن يفرض عليهم وصفاً قانونياً لم تتجه إليه إرادتهما، ولما كان عقد التدريب يختلف في ماهيته والغرض عنه عن عقد العمل تحت الاختبار ولا يوجد ما يمنع من الجمع بينهما علي سبيل التعاقب بغير تحايل علي القانون، فلا يجوز القضاء وفقاً لقرينه قضائية غير مؤسسه علي أدلة من واقع الدعوى بالتداخل المطلق لفترة

(153) Cass Soc. 29 juin 1977 j.s.77n 1et in annote R.F 2004 R.F 2004 P148.

(154) Cass soc. 29 nov. 78 in C. anote ed 2004 p 148.

حيث اعتبر الفترة التي استغرقتها الدراسات والحلقات الدراسية داخله ضمن فترة الاختبار.

(155) Cass soc. Ler fer. 2000 in c. annote R. F 2004 p 148

التدريب ضمن فترة الاختبار، في المقابل فإن فترة تعريف العامل بآليات العمل وأسلوبه التي قد تستغرق الأسابيع الأولى.

شروط عقد العمل تحت الاختبار:

أولاً: يشترط الكتابة لصحة شرط الاختبار حيث أنه أوجب القانون كتابة هذا الشرط ولا يجوز الاتفاق ضمناً علي شرط الاختبار سواء ورد شرط الاختبار في العقد أو الاتفاق الجماعي أو اللائحة.

ثانياً: اشتراط المدة:

تنص المادة (33) من قانون العمل الحالي الصادر سنة 2003 علي أن مدة العمل تحت الاختبار يجب ألا تزيد عن ثلاثة أشهر علي الأكثر.

إنهاء عقد العمل تحت الاختبار:

يسمح إدراج شرط الاختبار دون شروط عقد العمل لإنهاء العقد طوال مدة الاختبار لسبب نص عليه قانون العمل السابق ، ويرى بعض الفقهاء استمرار العمل به فضلاً عن الأسباب التي تنص عليها القواعد العامة بشأن إنهاء عقد العمل بصفة عامة وهو ما فصله علي النحو التالي:

أولاً: الاسباب العامة :

ينتهي عقد العمل تحت الاختبار بالنظر إلي طبيعته كعقد عمل بغلق المنشأة الأسباب الاقتصادية أو لتخفيض حجم العمالة أو غير ذلك من الأسباب الخاصة بإنهاء عقد العمل، ولكن دون التزام باتباع القواعد الإجرائية لإنهاء الاقتصادي أو التأديبي التي ينحصر تطبيقها علي عقد العمل النهائي.

ثانياً: الأسباب الخاصة

لكل من طرفي عقد العمل تحت الاختبار إنهاء العقد وفقاً لنص (5/71) من قانون العمل السابق إلا إنه لم يرد نص علي ذلك في القانون الحالي وهو ما دعي بعض الفقهاء إلي القول لأن حكم انتهاء العقد في فترة الاختبار أصبح خاضعاً للقواعد العامة في إنهاء عقد العمل، إلي

أن هناك رأي في الفقه ما زال يرى إمكانية الرجوع إلي نفس الحكم وإن لم يرد به نص خاص، قياساً علي نص المادة 2/10 التي تجيز إنهاء عقد العمل غير المحدد لمدة لعدم الكفاءة، ونحن من جانبنا نقول تأييداً لهذا الرأي السابق إمكانية إنهاء عقد العمل تحت الاختبار إذا تبين بالدليل القاطع عدم صلاحية العامل للعمل المكلف به .

الفصل الخامس

إثبات عقد العمل الفردي

تختلف قواعد عقد العمل الفردي، بحسب ما إذا كان خاضعاً للقانون المدني، أو لقانون العمل، وعلي ذلك نقسم هذا الفصل إلي مبحثين:

المبحث الأول: نخصه لإثبات عقود العمل الخاضعة للقانون المدني.

المبحث الثاني: نتناول فيه إثبات عقود العمل الخاضعة لقانون العمل.

المبحث الأول

إثبات عقود العمل الخاضعة للقانون المدني⁽¹⁵⁶⁾

عقود العمل التي تخضع للقانون المدني هي العقود التي استثناها قانون العمل من تطبيق أحكامه وهي تخضع للقواعد العامة في الإثبات، ووفقاً للقواعد العامة لا يجوز إثبات عقد العمل إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين إذا تعدى أجر العامل في مدة العقد علي خمسمائة جنية مصري ولا يتأتى هذا الفرض، إلا في حالة العقد محدد المدة إما إذا كان العقد غير محدد المدة فإنه يكون غير محدد القيمة ولا بد من إثباته بالكتابة ويستوي في ذلك، أن يكون المكلف بالإثبات هو العامل أو صاحب العمل أما إذا لم تجاوز قيمة العقد خمسمائة جنيهاً فإنه يجوز إثباته بشهادة الشهود أو بالقرائن⁽¹⁵⁷⁾ .

(156) د. حمدي محمد عطيفي: مرجع سابق، ص 204.

(157) راجع د. عبد الناصر العطار: مرجع سابق، ص 194 وما بعدها، د. محمد لبيب شنب: مرجع سابق، رقم 128، ص

175، أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 457.

ولا يجوز إثبات العقد بغير الكتابة، إلا في الحالات الاستثنائية التي حددها قانون الإثبات وهي وجود مبدأ ثبوت بالكتابة، أو فقد السند الكتابي لسبب أجنبي لا يد للدائن فيه، أو وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول علي الكتابة (158) .

والمانع الأدبي، الي يحول دون الحصول علي الكتابة، متصور في علاقة العمل، كأن تكون هناك صلة قرابة بين العامل وصاحب العمل وهنا يجوز الاثباتة بالبينة ولكن علاقة العامل بصاحب العمل في حد ذاتها لا تعتبر من قبيل المانع الأدبي الذي يحول دون الحصول علي الكتابة.

ووفقًا للقواعد العامة في القانون التجاري، أنه إذا كان صاحب العمل تاجرًا وأبرم عقد العمل في شئون تجارته، جاز للعامل إثبات العقد بكافة طرق الإثبات، بينما لا يمكن لصاحب العمل أن يثبت العقد إلا بالكتابة إذا زادت قيمته علي خمسمائة جنية مصري -لأن هذا العقد يعتبر مدنيا بالنسبة للعامل ويتم تقدير قيمة العقد بالنظر إلي الأجر المستحق للعامل، فإذا كان العقد محدد المدة تحدد قيمته علي أساس الأجر المستحق للعامل عن مدة العقد كلها بصرف النظر عما إذا كان هذا الأجر يدفع للعامل خلال هذه المدة بالشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الإنتاج، والعبارة بالأجر الأساسي وملحقاته عند إبرام العقد⁽¹⁵⁹⁾ أما إذا كان العقد غير محدد المدة فإنه يعتبر عقدًا غير محدد القيمة، وبالتالي لا يجوز إثباته إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين، أيا كان مقدار الأجر الذي يدفع للعامل في الوحدة الزمنية المتفق عليها (160) .

(158) راجع القانون رقم 18 سنة 1999 (قانون الإثبات).

(159)(159) راجع نص المادة (2/60) من قانون الإثبات.

(160) د. عبد الناصر العطار وآخرين: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط2006، ص 141.

المبحث الثاني

إثبات عقود العمل الخاضعة لقانون العمل

خص المشرع عقود العمل الخاضعة لقانون العمل، بقواعد خاصة في الإثبات، وردت في المادة (32) من قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 والتي يجري حكمها كالآتي:

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص، ويجب أن يتضمن العقد علي الأخص البيانات الآتية:

1- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

2- اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم إثبات شخصيته.

3- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

4- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها، وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحده أثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات ، ويعطي صاحب العمل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

هل يتفق هذا النص مع القواعد العامة في الأثبات ؟ لا يتفق مخالفة القواعد المقررة بموجب هذه المادة للقواعد العامة في الإثبات من عدة وجوه أهمها⁽¹⁶¹⁾ :

الأول: فهي تخالف القاعدة التي تقرر أن الإثبات بالكتابة لا يتطلب إلا إذا كانت قيمة العقد المتنازع عليه تزيد عن خمسمائة جنية، فهي لا تمكنه في هذه الحالة من إثبات هذا العقد بالبينة والقرائن، كما تقضي بذلك القواعد العامة ونرى من ذلك أن واضع قانون العمل قد شدد

(161) د. أحمد حسن البرعي: المرجع السابق، ص 458 وما بعدها.

عبء الإثبات بالنسبة لصاحب العمل، أوجب عليه أن يثبت عقد العمل بالكتابة دائماً، حتى ولو كانت قيمة العقد تقل المنازعات بشأنها عن خمسمائة جنيه⁽¹⁶²⁾.

الثاني: قد خفف المشرع عبء الإثبات بالنسبة للعامل حين أجاز له في حالة عدم وجود عقد مكتوب، إن يثبت عقد العمل بجميع طرق الإثبات ولو تجاوزت قيمة العقد خمسمائة جنيه أو كان غير محدد القيمة وتكمن حكمة هذا التخفيف في أن عدم كتابة عقد العمل إما يرجع في غالب الأمور إلي تقصير أو إهمال صاحب العمل لا العامل، وبالتالي يجب إلا يتحمل هذا الأخير نتيجة إهمال أو تقصير لم يرتكبه ولم يكن له يد فيه .

ثالثاً: الأصل أن قاعدة الإثبات هي قاعدة موضوعية تسري بالنسبة للكافة ولكن المشرع أدرك أن تخلف الكتابة يرجع دائماً إلي صاحب العمل، لأن العامل هو الطرف الأضعف في العلاقة، فقرر إن تتحدد قاعدة الإثبات، بصورة شخصية، حيث للعامل وحده في حالة عدم وجود عقد مكتوب أن يثبت العقد بكافة طرق الإثبات استلزم الكتابة في حالة أثبات صاحب العمل للعقد حتي يستطيع صاحب العمل أن يثبت العقد.

ومن الملاحظ أن الخروج علي القواعد العامة في الإثبات علي نحو ما والسماح للعامل بإثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات، لا يسري إلا في حالة عدم وجود عقد مكتوب، إما إذا وجد عقد مكتوب فلا يجوز للعامل، تطبيقاً للقواعد العامة في الإثبات⁽¹⁶³⁾ أن يثبت ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة، إلا إذا كان العقد تجارياً بالنسبة لصاحب العمل، فيجوز للعامل أن يثبت ما يخالف الكتابة أو ما يجاوزها بكافة طرق الإثبات وهو ما قضت به محكمة النقض المصرية بأنه "إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات وللعامل أن يركن في الإثبات إلي البيئة لينفي ما جاء بمستندات صاحب العمل إذا لم يوجد عقد عمل مكتوب"⁽¹⁶⁴⁾.

(162) د. عبد الناصر العطار وآخرين: مرجع سابق، ص 143.

(163) المادة (60) من قانون الإثبات.

(164) الطعن رقم 466 لسنة 38، جلسة 1974/10/26، محمد أحمد عابدين: أحكام انقض في قوانين العمل حتي يونيو

1985، ص 21.

ومن الملاحظ أيضًا أن كتابة عقد العمل، لا تعتبر ركنًا من أركانه بل هي وسيلة لإثباته فحسب والدليل علي ذلك أن المشرع قرر أن للعامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب - أن يثبت العقد بكافة طرق الإثبات، مما يدل علي أن العقد الذي انتقت فيه الكتابة، لا يعد عقدًا باطلاً، وأن الكتابة ليست إلا للإثبات، وسيتعاض عنها بالنسبة للعامل - بالبيننة والقرائن⁽¹⁶⁵⁾.

كما ان قانون العمل الجديد بترخيصه للعامل وحده بإثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات بموجب المادة (3/32) من قانون العمل الجديد يتفق بذلك مع قانون العمل الملغي رقم 137 لسنة 1981، وما تقرره المادة (20) من اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة 1976 والتي تقرر أن "يراعي أن يحرر عقد العمل كتابة" وأن يتضمن البيانات التي تحدد حقوق وواجبات الطرفين والعامل إثبات حقوقه بكافة الطرق".

(165) د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص 460.

الباب الثالث

أثار عقد العمل

يترتب علي إبرام عقد العمل عدة آثار بالنسبة للعامل وصاحب العمل، ولما كان عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، فإننا سنكتفي بدراسة التزامات كل طرف دون حقوقه، لأن التزامات كل طرف كما سبق -هي حقوق الطرف الآخر، والأمل أن لطرفي عقد العمل سواء أكان العامل أو صاحب العمل مطلق الحرية في تحديد الآثار التي تترتب علي تعاقد هما وفقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، إلا أن المشرع المصري قيد هذه الحرية بالنسبة لعقد العمل إلي حد كبير وفرض علي المتعاقدين عدة التزامات لا يجوز استبعادها، وسوف تدرس الالتزامات التي تقع علي العامل بمجرد إبرامه عقد العمل، ثم يلي ذلك بدراسة التزامات صاحب العمل وفقاً للقواعد الأمرة المنظمة لآثار عقد العمل ويجب علي صاحب العمل الوفاء بها وعلي ذلك تقسم هذه الباب إلي فصلين:

- الفصل الأول: تدرس فيه التزامات التي تقع علي العامل.
- الفصل الثاني: نخصه لدراسة الالتزامات التي تقع علي صاحب العمل.

الفصل الأول

الالتزامات التي تقع علي العامل

نظراً لأهمية التزامات العامل تستحق دراسة مستقلة لمضمون التزاماته ثم الجزاء الذي يترتبها القانون عند الإخلال بها، وتجدر الإشارة أن الالتزامات التي تقع علي العامل لا تختلف اختلافاً كبيراً في العقود الخاضعة للقانون العمل عنها في العقود الخاضعة للقانون المدني، وعلي ذلك نقسم هذا الفصل إلي ثلاث مباحث.

- المبحث الأول: نخصه لدراسة مضمون التزامات العامل.
- المبحث الثاني: نخصه لدراسة الالتزامات الفرعية للعامل.
- المبحث الثالث: نخصه لدراسة جزاء إخلال العامل بالتزاماته.

وفيما يلي سوف نقوم بإذن الله وتوفيقه بدراسة كل مبحث بالتفصيل المناسب ولك في الصفحات التالية.

المبحث الأول

مضمون التزامات العامل

يقع علي عاتق العامل وفقاً لنص المادة 56، 57 عمل والمادة 685 مدني مجموعة من الالتزامات ويمكن القول أنها هناك ثلاث التزامات هي الالتزامات بأداء العمل المتفق عليه والالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل، والمحافظة علي أسرار العمل، الالتزام بعدم المنافسة وأخيراً تلقي الضوء علي بيان مدى حقوق العامل بالنسبة إلي مخترعاته وسوف نتولى فيما يلي بالدراسة كل الالتزامات التي تقع علي العامل علي حده بشيء من التفصيل.

المطلب الأول

الالتزام بأداء العمل

تكلفت المادة، 685، بيان مدى الالتزامات التي تقع علي العامل فنصت في الفقرة الأولى علي أنه "يجب علي العامل أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد "يجب علي العامل ، أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل وطبقاً لها هو محدد في العقد وأن يبذل في تأدية من العناية ما يبذله الشخص المعتاد ولأهمية هذا الالتزام كذلك قد نص عليه المشرع في قانون العمل الملغي رقم 137 لسنة 1981 في المادة 1/58، والمادة 1/565 من قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003.

ويعد الالتزام بأداء العمل المتفق عليه هو الالتزام الرئيسي الذي يقع علي عاتق العامل مقابل التزام صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه في عقد العمل، ونظراً للدور الهام لهذا الالتزام فإن رب العمل لا يستطيع أن يجبر العامل بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه وهذا

هو الأصل، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل بإرادته المنفردة في بعض الحالات أن يطلب من العامل القيام بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه ويتحقق ذلك في حالتين:

الحالة الأولى: حالة الضرورة أو القوة القاهرة: ولقد قررت هذا الاستثناء المادة 1/76 من قانون العمل الجديد، فإذا كانت هناك ضرورة أو قوة قاهرة فإنه يجوز في هذه الحالة لرب العمل أن يكلف العامل بالقيام بعمل يختلف عن عمله الأصلي، ونضرب مثال علي ذلك لأن بالمثال يتضح المقال، إذا اندلع حريق في المصنع الذي يؤدي فيه العامل عمله، فإنه يجوز لرب العمل أن يطلب من العاملين تأدية أعمال تختلف عن عملهم الأصلي بصورة مؤقتة⁽¹⁶⁶⁾.

الحالة الثانية: إذا كان العمل الجديد لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الأول.

ونظراً لأهمية عقد العمل فإن العامل يلزم أن يقوم بأداء العمل بنفسه وذلك وفقاً لنص المادة 1/685 مدني وأن يبذل عناية الشخصي المعتاد في أداء عمله أي العامل العادي من نفس درجة مهارة العامل، وفي نفس الظروف المحيطة به⁽¹⁶⁷⁾ ومع ذلك يجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل علي اشتراط عناية أو الرضا بقدر أقل من العناية، سواء كان هذا الاتفاق صريحاً أو ضمناً يستفاد من الظروف الدالة علي اتجاه الإرادة إلي ذلك⁽¹⁶⁸⁾.

وتجدر الإشارة أخيراً أنه إذا تبين ارتفاع أجر العامل عن المعتاد فإن صاحب العمل قد يطلب من العامل درجة أعلى من العناية، وبناء علي ذلك يجب علي العامل أن يبذل في تأدية عمله العناية المطلوبة منه⁽¹⁶⁹⁾.

المطلب الثاني

التزام العامل بإطاعة أوامر صاحب رب العمل

قلنا الآن أن من أهم ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود هو توافر التبعية بمعنى خضوع

⁽¹⁶⁶⁾ دكتور/ حسن كيرة: المرجع السابق، ص 296 وما بعدها.

⁽¹⁶⁷⁾ دكتور/ حسام الأهواني: المرجع السابق، ص 465.

⁽¹⁶⁸⁾ انظر دكتور/ حسام الاهواني: المرجع السابق، ص 465.

⁽¹⁶⁹⁾ انظر دكتور/ حسن كيره، ص 307 وما يكبها.

العامل في أدائه لعمله لرقابة وإشراف رب العمل، وهذا يستتبع بالضرورة إعطاء الحق رب العمل في أن يصدر إلي العامل التعليمات والأوامر، التي يراها لازمة لحسن سير العمل ويجب علي العامل إطاعة هذه الأوامر، بل أنه إذا خالف العامل ما يصدر إليه رب العمل من التعليمات فإن رب العمل يملك أن يوقع عليه الجزاء الذي يتناسب مع جسامه ما ارتكبه العامل من مخالفة، وإذا كان رب العمل أن يوقع الجزاء علي العامل المخالف، فإن له أن يضع لائحة للنظام الأساسي للعمل يبين فيها رب العمل ما يجب علي العامل أن يتبعه من تعليمات.

لائحة النظام الأساسي للعمل وأساس إلزامها:

يلتزم العامل كما قلنا الآن بإتباع ما هو وارد في لائحة النظم الأساسي للعمل التي تعرف بلائحة العمل Travail Reglement de. ولقد ذهب رأي إلي القول بأن أساس الالتزام في هذه اللائحة هو أساس تعاقدية ويذهب البعض الآخر إلي القول بأن لهذه اللائحة صفة مزدوجة، وسنبدأ الآن بشرح كل من هذه الآراء علي حده .

1- الأساس التعاقدية: ذهب جانب من الفقه إلي القول بأن هذه اللائحة تعتبر مكملة أو متممة لعقد العمل، وعلي ذلك فإن أساس التزام العامل بها يعتبر عقدياً، ورضاء العامل بها يكون ضمناً، ويستفاد ذلك من التحاقه بالعمل وعدم اعتراضه عليه، ومن ثم فإن العامل لا يستطيع أن يتحلل بعد ذلك مما هو موجود في هذه اللائحة من تعليمات، ويترتب علي ذلك أيضاً إلزام القاضي بتطبيق ما هو وارد في هذه اللائحة بالنسبة لكل من رب العمل والعامل إلا إذا كانت هذه اللائحة تتضمن شروطاً فيها مخالفة لما وارد في قانون العمل من قواعد أمرة أو فيها مخالفة للنظام العام أو الآداب العامة⁽¹⁷⁰⁾ والواقع أن القول بأن هذه اللائحة

(170) Plaiol R: Dert et Rouzs. T.X.n. 307

ولقد شايحت حكمة النقض في فرنسا هذا الاتجاه، ولكنها كانت تشترط للقول بإلزام العامل بما هو وارد في اللائحة الخاصة بالعمل أن يكون قد علم بها علماً حقيقياً.

انظرا: D.1910-1-21. "Il faut que le patron demontre cet ouvrier a eu seulement connaissance" وذهبت بعد ذلك محكمة النقض الفرنسية إلي القول بأن مجرد قيام رب العمل بوضع هذه اللائحة في مكان ظاهر من منشأته يقوم عادة قرينة علي أن العامل قد علم بها، وتنص المادة 56 من قانون العمل علي انه يجب العامل:
(أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوط به بدقة وأمانه وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وان ينجزها في الوقت المحدد لذلك وان يبذل فيه عناية الشخص المعتاد.

تعتبر متممة للعقد هو قول معيب إذ انه في كثير من الحالات قد لا يكون العامل عالمًا بهذه اللائحة، ولا يمكن أن يفترض علمه بها، لما في هذا الافتراض من خالفه للحقيقة في كثير من الحالات.

2- الأساس التنظيمي: ويذهب جانب آخر من الفقه إلي أن أساس إلزام العامل بما هو وارد في لائحة العمل تنظيمًا لا تعاقديًا وهذا يعني أن المنشأة ليست إلا مجتمعًا صغيرًا يديره ويشرف عليه رب العمل، وعلي ذلك فإن من حقه أن يصدر من التعليمات ما يراه لازماً لحس سير العمل في هذه المنشأة، وتتمثل هذه التعليمات فيما يسمى بلائحة العم، ولقد كان علي رأس القائلين بهذه الفكرة الأستاذ P. Durand الذي ذهب إلي القول بأن المنشأة أن هي في الواقع إلا مجتمعًا صغيرًا يقوم فيه رب العمل بدور المشرع ويتعين علي العمال أطاعه ما يسنه رب العمل من قواعد تنظيمية تتعلق بالعمل في المنشأة التي يديرها ويترتب علي هذا الرأي إلزام العامل باطلاعه ما هو وارد في هذه اللائحة من تعليمات وأوامر سواء كان عالماً بهذه اللائحة أم غير عالم بها . وفي هذا تختلف هذه النظرية عن سابقتها(النظرية العقدية).

ولكن تشبيه المنشأة بالمجتمع الصغير هو تشبيه خاطئ إذ انه لا يتوافر لدى العاملين بهذه المنشأة ما يجب أن يتوافر من ارتباط وتجانس حتي يمكن تشبيه المنشأة على النحو بالمجتمع الصغير هذا من جهة . ومن جهة أخرى فإنه يمكن تشبيه رب العمل بالمشرع . إذا انه لا يملك للحق في التشريع إلا السلطات التي لها الحق في ذلك بمقتضى الدستور ، ويبقى رب العمل بالرغم من إعطائه الحق في إصدار هذه اللائحة شخصاً من أشخاص القانون الخاص لا سلطة عامة لها الحق في إصدار قواعد عامة وملزمة .

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخاف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للحظر.

(ت) أن يحافظ علي مواعيد العمل وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيد.

(ث) أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء آخرون وان يقوم بجميع الأعمال.

3- لذلك ذهب رأي آخر في الفقه إلي القول بأنه إذا لم يكن أساس التزام العامل بما هو وارد في هذه اللائحة ليس عقدياً ولا تنظيمياً، فإن لهذه اللائحة أساس مزدوج.

4- الأساس المزدوج: ويذهب أنصار هذا الرأي في محاولة للتوفيق بين هذين الرأيين إلي الجمع بينهما في رأي واحد، ويذهب هؤلاء إلي القول بأن لائحة العمل تتضمن نوعين من القواعد قواعد تعتر مكمة لعقد العمل كالقواعد الخاصة بالأجور وكيفية تحديدها. وقواعد أخرى خاصة بالعمل في المنشأة نفسها كتحديد ساعات العمل والأجازات التي تمنح للعاملين، ويكون أساس التزام العامل بالقواعد الأولي أساس عقدي، في حين أن أساس التزامه بالقواعد الثانية لا يكون عقدياً ولكنه تنظيمياً، ويترتب علي ذلك أن رب العمل لا يستطيع أن يغير القواعد الخاصة بالأجور إلا برضاء العامل، وإما بالنسبة إلي القواعد الثانية فإن رب العمل يستطيع أن يغير منها دون حاجة إلي موافقة العامل أو رضاه⁽¹⁷¹⁾. ولقد عيب علي هذا الرأي أنه يصعب في كثير من الحالات التفرقة بين ما يعتبر في لائحة العمل عقدياً وما يعتبر تنظيمياً، لذلك يذهب الآن رأي حديث إلي القول بأن أساس القوة الملزمة لائحة العمل تكمن في رابطة التبعية التي توجد بين رب العمل والعامل والتي أساسها يملك رب العمل أن يصدر إلي العامل ما يشاء من تعليمات لازمة لحسن سير العمل.

5- رابطة التبعية كأساس للقوة الملزمة للائحة العمل: يمكن أن تقف علي أساس القوة الملزمة للائحة العمل التي لرب العمل الحق في وضعها، في رابطة التبعية القائمة بين العامل ورب العمل، فما دام يتعين علي العامل إتباع ما يصدر إليه رب العمل من تعليمات، فإن أساس القوة الملزمة لائحة العمل يكمن في سلطة رب العمل في الرقابة والإشراف، وأنه كان يبدو هذا التكيف سهلاً، إلا أنه في الواقع هو الأساس السليم لما لائحة العمل من قوة ملزمة⁽¹⁷²⁾.

⁽¹⁷¹⁾ Camerlynek el Leon – caer, dp. CII, N. 304

حسن كبيرة: المرجع الأسبق فقرة 751، محمد لبيب شنب، المرجع السابق فقرة 100، إسماعيل غانم، المرجع السابق 118.

⁽¹⁷²⁾ انظر في محاولة للأخذ بهذا الرأي: الأستاذ الدكتور إسماعيل غانم، فقرة 188.

وإذا كان لرب العمل الحق في أن يصدر إلي العامل ما يشاء من تعليمات خاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه، إلا أن سلطة رب العمل في إصدار هذه لأوامر ليست مطلقة وإنما يجب أن تكون هذه الأوامر أو التعليمات -والتي قد تحتويها لائحة العمل- متعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه ويجب أيضًا ألا تكون في هذه التعليمات تعريضه للخطر وعلي هذا الأساس يمكن لنا أن نفسر ما هو مقرر لرب العمل من حق إصدار تعليمات وأوامر إلي العمال، وحقه أيضًا في تنفيذ ما عهد به إلي العامل من أعمال بشرط ألا يترتب علي ذلك تغيير جوهري فيما عهد به إلي العامل من عمل، كما يساعد هذا التفسير أيضًا علي فرض رقابة قضائية علي استعمال رب العمل حقه في هذا الشأن، ومنع كل تعسف قد يصدر منه.

وإذا كان لرب العمل في الأصل الحرية في وضع لائحة خاصة بالعمل في داخل منشأته، إلا أن القانون قد فرض علي من يستخدم لأكثر من عشرة عمال أن يضع لائحة للعمل في مكان ظاهر في منشأته، وأن يودعها الجهة الإدارية (مادة 1/58 من قانون العمل).

المطلب الثالث

المحافظة على أسرار العمل

وشروط الاتفاق بعدم المنافسة

هذا الالتزام منصوص عليه في القانون المدني وقانون العمل ، ويترتب على هذا الالتزام قيام العامل بما هو معهود إليه من عمل اطلاعه على بعض الأسرار الخاصة بالعمل ، ولذلك فقد عني المشرع بالنص على التزام العامل بالمحافظة على هذا الأسرار . ولقد نصت المادة 685 / د مدني على أنه " يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انتضاء العقد " ولا شك أن هذا الالتزام يعتبر أيضا من أهم الالتزامات التي فرضها القانون على العامل حماية للعمل نفسه . وإذا كانت المادة 685/ د مدني . قد خصت بالذكر الأسرار

حسن كبيرة: المرجع السابق فقرة 159. ومع ذلك يذهب بعض الفقهاء المصريين القائلين بأن لائحة العمل طبيعة تنظيمية إلي القول بقصر هذا التكليف علي الحالة التي يكون فيها رب العمل ملزمًا بإصدار هذه اللائحة أما هذا ينتقي ذلك، فيكون للائحة صفة عقديّة فقط، محمود جمال الذي ذكي، المرجع السابق فقرة 180 والصحيح في نظرنا أن رابطة التبعية هي التي تعتبر الأساس الصحيح الذي يبني عليه التزام العامل بإطاعة أوامر رب العمل، وأن هذه الرابطة هي أساس القوة الملزمة للائحة العمل.

الصناعية والتجارية ، إلا أن الفقه يذهب إلى القول بان الالتزام الخاص ولكنه يشمل كافة الأسرار الأخرى ، ومثال ذلك بعض ما يطلع عليه الخادم من أسرار في حياة مخدومة مما يتعين معه إلا يبيح بها لأحد ، إلا كان مخلا بالالتزامه .

وإذا كانت المادة 685 / د مدني هي التي تناولت بالذكر هذا الالتزام، إلا أن هذا الالتزام يسري أيضًا علي العقود الأخرى التي تخضع لقانون العمل، ويجب أن نلاحظ أن هذا الالتزام لا يشمل إلا ما يعتبر من أسرار العمل، وأما إذا كان الأمر شائعًا بين الناس فإنه لا يعتبر من أسرار العمل وبالتالي لا يعتبر إفشائه مخالفة لهذا الالتزام الذي نص عليه القانون المدني، ولا يعتبر هذا الالتزام نافذًا فقط أثناء عقد العمل، ولكنه العامل حتي بعد انقضاء عقد العمل المحافظة علي ما توصل إلي معرفتي من شرط الاتفاق بعدم المنافسة صحيحًا⁽¹⁷³⁾.

أسرار أثناء سريان عقد العمل، ولقد نصت علي هذا الحكم صراحة المادة 685/ د مدني بقولها "... حتى بعد انقضاء العقد" ولا يجب بطبيعة الحال علي العامل أن يظل محتفظًا بأسرار العمل بعد انقضاء عقد عمله إلا إذا كان مقترن بشرط الاتفاق بعد المنافسة.

الشروط اللازمة لصحة الاتفاق بعد المنافسة:

1- يجب أن يكون العامل بالغًا سن الرشد وقت إبرام العقد: وهذا هو ما نصت عليه المادة

2/686 - بقولها أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق "أن يكون العامل بالغًا رشده وقت إبرام العقد" وعلي ذلك فإنه لا يكفي أن يتوافر لدى العامل الأهلية اللازمة لإبرام هذا العقد فقط بالنسبة لعقد العمل أهلية التميز، وإنما يجب فضلًا عن ذلك أن يكون العامل كامل الأهلية، وذلك حتي يكون العامل علي بينه من أمره مدرغًا لما يفعل من تقييد لحريته في العمل، ولذلك فإنه إذا كان عقدًا لعمل الذي يبرمه عامل لم يبلغ سن الرشد يقع صحيحًا، إلا أن شرط الاتفاق بعدم المنافسة لا

⁽¹⁷³⁾ انظر حسن كيرة: المرجع السابق فقرة 89، محمد لبيب شنب: المرجع السابق فقرة 103 وما بعدها، إسماعيل غانم، المرجع السابق فقرة 124 مكرر .

وانظر في الفقه الفرنسي Durand et vitu T.II. N. 499 وكافة المراجع المشار إليها فيه، ويصفه خاصة:

Al- Sanhoury, is restmictions contractuelles a le Lil- erte- indiyidu- elle de trevail dans la jusriprudence Anglaise 1925

وانظر أيضًا: الدكتورة سهير منتصر، شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية والجماعية سنة 1982.

يقع صحيحًا إلا إذا كان العامل كامل الأهلية وقت إبرام العقد أو وقت الاتفاق علي هذا الشرط إذا كان وارد في اتفاق لاحق.

2- يجب أن يكون العمل الموكول إلي العامل يسمح له بالاطلاع علي أسرار العمل أو معرفة رب العمل، ولقد نصت علي ذلك المادة 686 مدني في فقرتها الأولى "إذا كان العمل الموكول إلي العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع علي أسرار أعماله "وهذا يعني أن شرط الاتفاق بعدم المنافسة لا يكون صحيحًا إلا إذا كان رب العمل مصلحة جدية يريد حمايتها، ولا يتحقق هذه المصلحة إلا إذا كان من شأن العمل الموكول إليه معرفة أسرار العمل أو عملاء رب العمل، إذ أنه قد يخشي في هذه الحالة أن يحاول العامل اجتذاب عملاء رب العمل أو الإفادة من الأسرار لأغراضه الخاصة وإما إذا كان ما قام به العامل من عمل في خدمة رب العمل لا يمكنه من الاضطلاع عن أسرار العمل أو من الاتصال بعملاء رب العمل، فإن شرط الاتفاق بعدم المنافسة لا يكون صحيحًا في هذه الحالة.

3- يجب أن يكون شرط المنع من المنافسة نسبيًا⁽¹⁷⁴⁾: لما كان شرطًا للاتفاق بعدم المنافسة يعتبر قيدًا علي حرية العامل في العمل بعد انقضاء العقد الي يربطه برب العمل، فإنه لا يتصور أن يكون هذا المنع مطلقًا، أي أنه لا بد أن يكون لهذا المنع مدة زمنية معقولة، ويجب أيضًا أن يكون هذا المنع محددًا من حيث المكان، وهذا هو ما نصت عليه المادة 686 مدني في فقرتها الثانية يف (ب) "أن يكون القيد متصورًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل علي القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة ولا يمكن أن تقتضي الحماية المشروعة لمصالح رب العمل أن يكون المنع مؤيدًا أو عامًا، ولكنه يجب أن يكون هذا المنع مؤقتًا من حيث المكان، وبعبارة أخرى فإن المنع يجب أن يكون مقصورًا فقط علي الأماكن التي يزاول

⁽¹⁷⁴⁾ ولقد استقر الرأي في الفقه والقضاء الفرنسيين علي أن شرط الاتفاق بعدم المنافسة لا يمكن صحيحًا إذا كان عامًا ومطلقًا، أي أن المنع من المنافسة يجب أن يكون نسبيًا

Durand et Vitu T.II.p 939. "Lajurisprudence considere comme Lileite toure clause qui contient une interd: ction general et absolue de non-concurrence".

فيها رب العمل نشاطه عادة، فهنا فقط يوجد خطر المنافسة، وكذلك أيضًا يجب أن يكون المنع خاصًا بعمل معين وهو العمل أو النشاط الذي يزاوله رب العمل فلا يمكن أن يكون المنع في هذه الحالة شاملًا لكل عمل وألا يتجاوز شرط الاتفاق بعدم المنافسة الغرض منه وهو حماية، مصلحة رب العمل المشروع (175).

4- يجب ألا يتقرن شرط الاتفاق بعدم المنافسة بشرط جزائي مغالي فيه: وهذا ما نصت عليه المادة 687 مدني بقولها "إذ اتفق علي شرط جزائي في حالة الإخلال بالتزام بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل علي البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلًا وينسحب بطلانه أيضًا إلي شرط عدم المنافسة في جملته، ولقد أراد المشرع بالنص علي هذه القاعدة تأكيد حماية أكبر للعامل إذ أنه قد يخشي أن يضمن رب العمل شرط الاتفاق بعدم المنافسة شرطًا جزائيًا مبالغًا فيه، فقد يكون في ذلك وسيلة لإرغام العامل علي البقاء لدي رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها أصلًا في عقد العمل، لذلك عني المشرع بالنص علي أنه إذا كان الشرط الجزائي مبالغًا فيه فإن ذلك يترتب عليه بطلان الشرط الجزائي، وينسحب البطلان فضلًا عن ذلك إلي الشرط الجزائي نفسه وفي هذا مخالفة للقواعد العامة قصد منها توفير أكبر حماية ممكنة للعامل في مواجهة رب العمل (176).

الجزاء الذي يترتب عليه القانون عند مخالفة شرط الاتفاق بعدم المنافسة:

إذا ما كان شرط الاتفاق بعدم المنافسة صحيحًا، وهذا يقتضي أن تتوافر بشأنه كافة الشروط اللازمة لصحته، فإنه لا يجوز للعامل مخالفته، وإذا ما خالف العامل هذا الشرط مع

(175) ولقد حرصت بعض التشريعات العربية علي النص علي المدة التي لا يجب أن يتجاوزها من حيث الزمان شرط عدم المنافسة فنصت المادة 685 من القانون المدني الليبي علي وجوب أن يكون الاتفاق بعدم المنافسة من حيث الزمان والمكان وتوع العمل علي القدر الضروري لحماية مصالح رب العمال المشروعة علي من أجاز هذا القدر خمس سنوات بالنسبة لمن تقلد منصب المدير ثلاث سنوات في الأحوال الأخرى، فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل الفردي بنغالزي ص 25 وما بعدها.

(176) القاعدة أن الشرط الجزائي وهو التزام تابع لا يترتب علي بطلان الالتزام الأصلي ولكن المشرع رغبته منه في حياة العامل نص علي بطلان شرط الاتفاق بعدم المنافسة إذا كان الشرط الجزائي مبالغ فيه.

كونه صحيحًا فإنه يكون في هذه الحالة مسئولًا قبل رب العمل، وتكون مسئولية في هذه الحالة تعاقدية إذ أن ما فعله رب العامل ينطوي علي مخالفته للالتزام المفروض عليه بمقتضى العقد، وإما إذا تعاقد العامل مع رب عمل آخر مخالف بذلك شرط الاتفاق بعدم المنافسة، وكان رب العمل الجديد عالمًا بهذه المخالفة، فإنه يسأل هو الآخر بدوره قبل رب العمل الأول إلا أن أساس مسئوليته في هذه الحالة لا يكون عقديًا لانعدام الرابط العقدي بينهما، ولكنه يسأل مسئولية تقصيرية، ويلتزم بتعويض رب العمل عما اصابه من ضرر⁽¹⁷⁷⁾، ويظل العقد المبرم بين رب العمل الثاني والعامل صحيحًا.

لا يجوز فيها التمسك بشرط الاتفاق بعدم المنافسة :

قد يكون شرط الاتفاق بعدم المنافسة صحيحًا، ورغمًا عن ذلك يكون للعامل مخالفة هذا الشرط دون أن يكون مسئولًا، ويتحقق ذلك في حالتين نصت عليها المادة 686 من التقنين المدني.

- 1- إذا فسخ رب العمل العقد (الغير محدد المدة) أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ولو لم يكن هناك خطأ يمكن نسبته إلي رب العمل، ففي مثل هذه الحالة لا يمكن عدالة إلزام العامل بشرط الاتفاق بعدم المنافسة.
- 2- إذا وقع من رب العمل ما يبرر فسخ عقد العمل، كما إذا كلف رب العمل العامل بأداء عمل غير العمل المتفق عليه أصلًا في عقد العمل في غير الحالات الاستثنائية السابق لنا بيانها، ففي مثل هذه الحالة يكون للعامل بعد فسخ عقد العمل في غير الحالات الاستثنائية السابق لنا بيانها، ففي مثل هذه الحالة يكون للعامل بعد فسخ عقد العمل أن يزاول ما يشاء من أعمال حتي ولو كان في ذلك مخالفة لشرط الاتفاق بعدم المنافسة.

(177) Durand et Vitu op. cit. T.II. No. 501.

Savater, le pretend principe de l, effet relatier des contrats Revue Trimestrielle de droit civil, 1934, p.526.

راجع بصفة خاصة، حمدي عبد الرحم، قانون العمل، طبعة 1975 وما بعدها.

المطلب الرابع

حقوق العامل علي مخترعاته

للمؤلف أو المخترع نوعين من الحقوق علي المصنف الي يقوم بتأليف أو علي ما يتواصل إلي اختراعه: الحق الأدبي والحق المالي، ولا شك أن الحق الأدبي يثبت للمؤلف أو المخترع وهو خاص به ولا ينتقل إلي غيره، ولكن الحق المالي إذا كان يثبت أصلاً للمؤلف أو المخترع، إلا أنه كأني حق مالي آخر ينتقل إلي آخر، وإذا كان الأمر كذلك فما هو مدى حقوق العامل المالية علي مخترعاته التي يتوصل إليها وهو في خدمة رب العمل، ويذهب الفقه عمومًا إلي تقسيم مخترعات العامل إلي ثلاث طوائف، وتختلف حقوق العامل من طائفة إلي أخرى، فهناك اختراعات الخدمة، الاختراعات العرضية، والاختراعات الحرة وسوف نتناول الآن بالدراسة مدى حقوق العامل بالنسبة إلي كل من هذه الطوائف الثلاث.

1- اختراعات الخدمة:

ويقصد باختراعات الخدمة invention de service ما يتوصل إليه العامل من مخترعات تتعلق بالمنشآت التي يباشر فيها نشاطه عندما يكون مكلفًا بالاكتشاف والابتداع، ويتحقق ذلك عندما يكون العامل في مركز أبحاث خاص بالشركة، ففي هذه الحالة قد يتوصل العامل أثناء قيامه بما هو مكلف به من عمل إلي بعض المخترعات، فهنا يثبت الحق المالي بالنسبة إلي هذه المخترعات لرب العمل، ويظل العامل محتفظًا بطبيعة الحال بالحق الأدبي علي ما توصل إلي اختراعه، وإذا كان الحق المالي يثبت لرب العمل في هذه الحالة فإن هذا يعني أنه يكون لرب العمل الحق في استغلال ما توصل إليه العامل من اختراع ويثبت له هذا الحق وحده ولا يستطيع العامل أن يشاركه فيه، ولقد نصت علي هذا الحكم المادة 2/688 من القانون المدني بقولها "علي أن ما يستتبط العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق رب العمل، إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه أفراغ جهده في الابتداع، أو إذا كان رب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما سيهتدي إليه من مخترعات، والسبب في إعطاء الحق في الاستغلال المالي لرب العمل في هذه الحالة هو أن رب العمل

قدم إلي العامل الأدوات والمواد اللازمة التي مكنته من الوصول إلي هذا إلا الاختراع، ومن ثم فإنه يكون لرب العمل الحق في استغلال المالي لما توصل إليه من اختراع، وإنما يكون للعامل أن يطالب رب العمل بأن يعطيه مقابلًا خاصًا يقدر وفقًا لمقتضيات العدالة علي أن يراعي في تقدير هذا المقابل قيمة المعونة التي قدمها رب العمل إلي العامل⁽¹⁷⁸⁾.

ويختلف الموقف في مصر في هذا الشأن علي الموقف في الفقه والقضاء الفرنسيين.⁽¹⁷⁹⁾ فإذا كان المشرع في مصر قد ألزم رب العمل بأن يدفع للعامل مقابلًا عادلًا علي النحو السابق بيانه، فإنه نظرًا لعدم وجود نص مماثل في القانون الفرنسي فقد ذهب الفقه والقضاء هناك إلي القول بأنه يكفيها الأجر الذي كان يتقاضاه من رب العمل أثناء قيامه بالحرفة، وإن كان هناك رأي حديث الآن يذهب إلي عكس ذلك⁽¹⁸⁰⁾.

2-الاختراعات العرضية:

يقصد بالاختراعات العرضية، ما يتواصل إليه العامل عرضًا من مخترعات دون أن يكون مكلفًا بذلك من رب العمل، بمعنى أن عمله في المنشأة لا يتطلب منه القيام بالبحث أو بالاكتشاف، والقاعدة أن مثل هذه الاختراعات تكون من حق العامل الذي توصل إليها ولا يستطيع رب العمل أن يستغلها بنفسه وهذا هو ما نصت عليه صراحة المادة 688 مدني بقولها "إذا وفق العامل إلي اختراع جديد في أثناء خدمة رب العمل فلا يكون لهذا أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل .

وعلي ذلك فإن الأصل أن ما يتوصل إليه العامل من مخترعات في أثناء خدمة رب العمل دون أن يكون مكلفًا بذلك من قبل رب العمل يكون من حقه هو وحده، ولا يكون لرب العمل أن يشاركه في استغلاله، المالي لما يتوصل إليه العامل من مخترعات عرضية، وذلك

⁽¹⁷⁸⁾ حسن كيرة: المرجع السابق فقرة رقم 167، اسماعيل غانم: المرجع السابق فقرة رقم 126.

محمد لبيب شنب، المرجع السابق فقرة رقم 108، محمد حلمي مراد، المرجع السابق فقرة 345.

⁽¹⁷⁹⁾ انظر في شرح هذه الآراء:

L' urand et vitu, T.II.No. 392, Le Versement d,une somme l,employe p,st que l,expression d,une obliation d,une obligation Naturelle de Lemployeur"

Durand et Vitu. T.II. op. cit. p. 747. ⁽¹⁸⁰⁾

نظير مقابل عاد يدفعه له رب العمل (مادة 3/688). وإذا كان للعامل وحدة الحق في استغلال المالي لمخترعته علي النحو السابق إلا إذا كان هاك اتفاق مخالف بينه وبين رب العمل، إلا أن قانون براءات الاختراع قد خرج علي هذا الأصل في المادة 8 عندما أجاز لرب العمل أن يختار بين استغلال الاختراع، أو شراء براءاته مقابل تعويض عادل يدفعه العامل، ولا شك أن مثل هذا الحكم يعتبر مجحفًا للعامل خاصة إذا لم يكن رب العمل قد قدم إليه الأدوات التي ساعدته في التوصل إلي هذا الاختراع⁽¹⁸¹⁾.

3-الاختراع الحرة:

ويقصد بالاختراع الحر تلك الاختراعات التي يتوصل إليها العامل دون أن يكون هناك صلة بين عمله وبين ما توصل إليه من اختراع.

ولا شك أن المنطق يقضي بأن يكون الاستغلال من حق العامل وحده دون أن يكون لرب العمل أن يشاركه في ذلك، ويعتبر الاختراع حرًا متى كان منبت الصلة بما يؤديه العامل من عمل لدى رب العمل حتي ولو كانت خبرته التي اكتسبها من رب العمل هي التي شاعت علي ذلك.

خلاصة القول أن حقوق العامل علي مخترعته تختلف بحسب ما إذا كان ما يتوصل إليه العامل يعتبر من اختراعات الخدمة أو من الاختراعات العرضية أو من الاختراعات الحرة. بذلك نكون قد انتهينا من دراسة الالتزامات التي تقع علي عاتق العامل، وقد تناولنا بالبحث التزام العامل بأن يؤدي ما هو مكلف به من عمل وأن يطيع أوامر صاحب العمل، ويلتزم بالمحافظة بنفسه علي أسرار العمل.

المبحث الثاني

الالتزامات الفرعية الملقاة على عاتق العامل

يلتزم العامل تجاه صاحب العمل بمجموعة من الالتزامات الثانوية أو الفرعية تتمثل في

⁽¹⁸¹⁾ حسن كيرة: المرجع السابق فقرة 166، محمد لبيب شنب، المرجع السابق فقرة 108، محمد لبيب شنب، المرجع السابق فقرة

مجموعة من الواجبات والمحظورات التي ورد النص عليها بالمادتين 56،57 من قانون العمل الحالي كالتزامات تابعة للالتزامات الجوهرية وبينها فيما يلي:

أولاً: المحافظة علي مواعيد العمل:

بين المشرع أنه يجب علي العامل "أن يحافظ علي مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده".
ويلاحظ أن النص علي هذا الالتزام لم يكن له شبيهه في قوانين العمل السابقة، فقد استحدث المشرع هذا الالتزام ليؤكد علي أهميته لأن المحافظة علي مواعيد العمل من أهم عوامل نجاح الإنتاج وحسن سير العمل، خصوصاً إذا كان العامل يعمل ضمن مجموعة في المصنع أو المنشأة بحيث إذا تغيب ترتب علي ذلك حدوث خلل في أعمال باقي المجموعة.⁽¹⁸²⁾

كما أوجبت هذه الفقرة علي العامل ضرورة إتباع الإجراءات المقررة في حالة تغيبه من إبلاغ جهة العمل ، وطلب إجازة وغيرها من الإجراءات التي تحددها لائحة النظام الأساسي للمنشأة التي يعمل بها العامل أو ينظمها القانون أو عقد العمل⁽¹⁸³⁾ .

ثانياً: المحافظة علي أدوات الإنتاج:

يجب علي العامل أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، وفقاً للمادة 56/د من قانون العمل الحالي .

فلم يقتصر المشرع علي بيان التزام العامل بالمحافظة علي أدوات الإنتاج، كالألات والعدد والخامات⁽¹⁸⁴⁾ وإنما بين أيضاً قدر العناية المطلوب منه في المحافظة علي هذه الأدوات، بأنها عناية الرجل المعتاد، ورتب علي مخالفة هذا الالتزام جزاء مالي بحيث يلتزم

(182) انظر الدكتور علي عوض، المرجع السابق، ص 374.

(183) انظر الدكتورة فاطمة الرزاز، المرجع السابق، ص 178.

(184) وكذلك أجهزة الوقاية من إخطار العمل وأجهزة الأمن الصناعي.

العامل بأداء قيمة ما فقد أو تلف بسبب راجع إليه وبمناسبة أداءه للعمل بموجب المادة 73 من قانون العمل الحالي .

ثالثاً: حسن معاملة عملاء صاحب العمل :

لما كانت جميع اللوائح المنظمة للعمل تنص علي هذا الالتزام، نظر لأنه في حد ذاته أحد العناصر التجارية التي تساعد علي استمرار حركة الإنتاج، رأي المشرع النص عليه في قانون العمل الحالي⁽¹⁸⁵⁾ .

رابعاً: احترام الرؤساء والزملاء في العمل :

علي خلاف نص المادة 58 من قانون العمل السابق فصل المشرع هذا الواجب من واجبات العامل، ذلك أن احترام الرؤساء والزملاء في العمل والتعاون معهم والمحافظة علي كرامة العمل من الواجبات المهمة التي تمليها مصلحة المنشأة وحسن سير العمل، وهو التزام جوهرى يتفرغ عن الالتزام بالائتمار بأوامر صاحب العمل الذي هو جوهر علاقة التبعية القانونية التي بين الطرفين.

وقد رتب المشرع علي مخالفة هذا الالتزام عقوبات تأديبية تتدرج بحسب ما إذا كانت المخالفة تعدي العامل علي رؤساءه أم علي زملاؤه .

خامساً: الالتزام بمراعاة النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها:

حرصاً علي سلامة العمال والمنشأة وما يتصل بالسلامة والصحة المهنية ألزمت المادة 56/د من قانون العمل الحالي العامل بمراعاة كل النظم الموضوعة للمحافظة علي السلامة والصحة والمهنية سواء تلك التي وردت في مواد الباب الخامس من القانون (المواد من 226-233) أو المقررة بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.

وعلي خلاف القانون العمل السابق لم يعد يشترط أن تكون النظم والتعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر حتي يترتب علي مخالفتها المسؤولية التأديبية للعامل ، وإنما يكفي إثبات علم العامل بها بأي وسيلة أخرى .

(185) نقلاً عن نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978.

سادساً : الإلتزام بإخطار جهة العمل بالبيانات الصحيحة المعلقة بالحالة :

استحدثت المشرع هذا الإلتزام من التزامات العامل أخذاً من المبادئ التي تتضمنها لوائح تنظيم العمل بالمنشأة حيث كانت هذه اللوائح تفرض على العامل أن يخطر صاحب العمل أو المدير المسئول بالمنشأة بكل تغيير يطرأ بالنسبة لمحل إقامته أو حالته الإجتماعية وموقفه من الخدمة وغير ذلك من البيانات اللازم إثباتها بملف خدمته حيث تعطي صورة حقيقة عن حالته ويعاقب القانون العامل تأديبياً إذا قدم بيانات كاذبة أو مزورة .

سابعاً : الإلتزام بإتباع نظم تنمية المهارة والخبرة المهنية :

استحدثت المشرع هذا الإلتزام الذي يدفع العامل إلي تحسين مهارته لتحسين وزيادة إنتاجه بما يحقق مصلحة المنشأة بتحسين وزيادة إنتاجها ويحقق مصلحة العامل نفسه بزيادة دخله نتيجة تحسين وزيادة إنتاجه .

المبحث الثالث

جزء إخلال العامل بإلتزاماته

نصت المادة 58 من قانون العمل أن على صاحب العمل أن يضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة وعلى هذا أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض علي اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة ، وللوزير المختص أن يصدر بقرار من أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال وعلى صاحب الأعمال في حالة إستخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر .

خول المشرع صاحب العمل سلطة التحقيق مع العامل إذا أخل بإلتزاماته التي يفرضها عليه عقد العمل أو التعليمات التي يصدرها إليه رب العمل ، وتوقيع الجزاء علي العامل المخل بإلتزاماته .

وعلاوة على ذلك من حقه أن يطالبه بالتعويض بالإضافة إلي ما تقدم على كل صاحب عمل وضع لائحة تعليمات العمل وتعليقها في مكان واضح في المنشأة وعلى ذلك نقسم هذا المبحث إلي مطلبين :

المطلب الأول : نخصه للسلطة التأديبية رب العمل والخطأ التأديبي .

المطلب الثاني : ندرس فيه أنواع الجزاءات التأديبية .

وفيما يلي نعرض بالتفصيل المناسب لهذين المطلبين وذلك في الصفحات التالية :

المطلب الأول

سلطة رب العمل التأديبية والخطأ التأديبي

لرب العمل وفقاً لنصوص المواد الواردة في قانون العمل من المواد 58 : 65 سلطة تأديب العامل إذا أخل بالتزام من الالتزامات المعروضة عليه والتي ذكرناها فيما سبق عندما تحدثنا عن التزامات العامل ، وننوه إلي أن . سلطة توقيع الجزاء . لاشك أنها سلطة خطيرة ، من أجل ذلك عمد المشرع إلي تقييد هذه السلطة تجنباً أن يستغل رب العمل هذه السلطة وينحرف بها من أجل ذلك وضع مجموعة من الشروط أوردها المادة 59 عمل وهذه الشروط هي :

1- أن يكون الخطأ التأديبي ذا صلة بالعمل ويتحقق ذلك أثناء تأدية العامل للعمل المنوط به وفي مكان محدد لأدائه .

2- أن يكون الخطأ التأديبي محدداً في لائحة تنظيم العمل والجزاءات لكي تجوز مساءلة العامل عنها تأديبياً ، أو يكون محدداً في لائحة الجزاءات التي يضعها صاحب العمل في مكان واضح في المنشأة وفقاً لأحكام المادة 58 عمل ، وسواء وقعت المخالفة داخل العمل أو خارج مقر العمل ولكن متعلقة به .

وبناءً على ذلك إذ لم يكن الخطأ أو الفعل الذي ارتكبه العامل غير وارد في لائحة الجزاءات وتعليمات العمل فلا يجوز توقيع جزاءات تأديبية على العامل عند القيام به .

المطلب الثاني

أنواع الجزاءات التأديبية

يلتزم صاحب العمل وفقاً لسلطة التأديب التي خول له المشرع بالعقوبات التأديبية التي حددها في المادة 60 من قانون العمل والتي ناصة على أنه ، أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل هي :

1- الإنذار

2- الخصم من الأجر

3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر .

4- الحرمان من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .

5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تتجاوز سنة .

6- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر .

7- التخفيض إلي وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه .

8- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

وننوه أولاً : الجزاءات الواردة في المادة 60 عمل واردة على سبيل الحصر لا المثال وأن هذه الجزاءات التأديبية لا تمنع الجزاءات الأخرى كالجنائي والمدني ، لأن الفعل الواحد أحياناً يشكل جريمة من جرائم القانون العام والخاص ومثال على ذلك العامل الذي يعمل في منشأة واختلس الموارد الأولية المسلمة إليه فيعاقب جنائياً على واقعة اختلاس والتزام بدفع قيمتها كتعويض لصاحب العمل بالإضافة إلي ذلك توقيع جزاء تأديبي كالفصل من الخدمة .

ونظراً لأن الجزاءات التي ذكرناها والتي أوردتها المشرع بضمانات ولكن أخطر هذه الجزاءات الفصل من الخدمة إذ يصبح العامل بدون مورد يعتمد عليه في حياته .

من أجل ذلك ووفقاً لأحكام نص المادة 69 من قانون العمل على أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

1- إذا ثبت انتحال العامل صفة الشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة ، فالعامل الذي صدر منه ما ينم على عدم أمانته أو خيانتته فالعامل المزور غير أمين ولا يمكن الوثوق به ، وهذه الحالة تعني استخدام العامل طرق احتياليه لحمل صاحب العمل على التعاقد ، فهي إذن صورة من صور التدليس الذي يعيب الرضا ويجعل العقد قابلاً للأبطال لمصلحة صاحب العمل .

2- إذا ثبت ارتكاب العامل الخطأ نشأ عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه، والعبرة هنا بجسامة الضرر وليس بجسامة الخطأ ، وبغض النظر أيضاً عن كون الخطأ الذي وقع منه عمدي أو غير عمدي ، العبرة دائماً بالخسارة المادية الجسيمة وهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير قاضي الموضوع .

3- إذا تكرر من العامل عدم اتباع التعليمات اللازمة لسلامة العمال والمنشأة شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر رغم التنبيه عليه كتابة مراعاة ذلك .

4- إذا تغيب العامل دون عذر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم وصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشر أيام في الحالة الأولى وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية ، ولم يعرف المشرع الغياب المشروع وإنما عرفته محكمة النقض المصرية بأنه " الغياب الذي بإذن سابق" ومن قبيل أسباب الغياب المشروعة مرض العامل أو حبسه لدين النفقة أو تغيبه بسبب التجنيد أو امتناع صاحب العمل عن أداء اجره ، ومن الغياب غير المشروع غياب العامل لزيارة قريبه المريض أو توديع مسافر بدون إذن من صاحب العمل .

5- إفتشاء العامل أفرار صاحب العمل الصنائة أو التآارية الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه.

6- إذا قام العامل بمنافسة رب العمل في ذات نشاطه .

7- وجود العامل في مكان العمل في حالة سكر أو تخدير .

8- اعتداء العامل علي صاحب العمل أو علي المدير المسئول شريطة أن يقع هذا الإعتداء أثناء العمل أو بسببه (المادة 69 عمل) ، وأن الإعتداء الذي يقع من العامل على أمر رؤساء العمل فإنه لا يترتب عليه فصل العامل إلا إذا كان جسيماً .

9- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد 192 إلي 194 من الكتاب الرابع من هذا القانون : وهذه المواد تتعلق بحق الإضراب دفاعاً عن حقوقهم ومصالحهم النقابية ، ويكون إعلان الإضراب عن طريق النقابات المهنية التابع لها العامل .

كما قررت المادة 193 حظر الإضراب الذي وسيلة للضغط والغرض من تعديل اتفاقات العمل الجماعية أثناء سريانها .

كذلك حظرت المادة 194 على المنشآت المتعلقة بالأمن والمنشآت الإستراتيجية التي يترتب علي توقفها إخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية ، وبناءً علي ذلك إذا خالف العامل هذا الحظر يحق لصاحب العمل أن يوقع عليه عقوبة الفصل من العمل بإعتباره ارتكابه خطأ جسيم .

كذلك قرر الدستور المصري الصادر سنة 2013 علي أن يكون الإضراب السلمى ينظمه القانون ، فإذا أقدم العامل ، على ممارسة الإضراب ، دون مراعاة قواعد القانون الذي ينظم الإضراب ، اعتبر منه ذلك خطأ جسيماً يبرر فصله . وتجدر الإشارة أخيراً أن الواقع العملي في الغالبية العظمى في كثير من القوانين الوطنية في المجتمع الدولي ، يعتبر أن الاضراب يوقف عقد العمل ولاينهيه إلا إذا وقع من العامل خطأ جسيماً يبرر فصله .

الفصل الثاني

الإلتزامات التي تقع علي عاتق صاحب العمل

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل المتفق عليه ، ويعتبر هذا الإلتزام من الإلتزامات الجوهرية التي تقع علي عاتق رب العامل ، بالإضافة إلي ذلك فقد نص القانون على عدة إلتزامات متفرقة تقع على عاتق رب العمل ، ووفقاً لأحكام قانون العمل نص علي إلتزام صاحب العمل بمنح العاملين أجازة نص عليها قانون العمل بطريقة آمرة ، كذلك إلتزام صاحب بتنظيم أوقات العمل ووفقاً للحد الأقصى لتشغيل العامل وبقائه في المنشأة وهو ما نتناوله فيما يلي : المبحث الأول : ندرس فيه إلتزام صاحب العمل بأجازات العامل .

المبحث الثاني : نخصه إلتزام صاحب العمل بتنظيم وقت العمل .

المبحث الثالث : نخصه لإلتزام صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل .

المبحث الرابع : التزمات صاحب العمل الفرعية .

وفيما يلي نقوم بعرض كل مبحث بالتفصيل وذلك في الصفحات التالية :

المبحث الأول

الإلتزام بأجازات العامل

نظم قانون العمل عدة أنواع من الإجازات بعضها أجازات دورية أو عادية وهي الإجازة السنوية وإجازة الأعياد وبعضها الآخر إجازات إستثنائية غير دورية تعطي للعامل إذا توافرت أسبابها مثل الإجازة المرضية ، رعاية الطفل ، والإجازات بأنواعها تتعلق بالنظام العام ، فلا يجوز حرمان العامل منها أو إعطاؤها للعامل في غير الأوقات المحددة لها أو تأجيلها لسنوات لاحقة أو استبدالها بمقابل نقدي كما لا يجوز إنقاصها إلا تطبيقاً لفكرة المفهوم الإجمالي لقانون العمل .

المطلب الأول

الإجازة السنوية

حددت المواد من 47 إلى 50 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الأحكام الخاصة بتنظيم الإجازة السنوية من حيث مدتها وكيفية حسابها ، واستقلالها عن غيرها من الإجازات واستحقاق العامل الأجر أثناء الإجازة وتعلق الحق في الإجازة بالنظام العام وأخيراً أثر انقضاء عقد العمل على الحق في الإجازة .

1 - مدة الإجازة وكيفية حسابها :

نظمت المادة 47 من قانون العمل مدة الإجازة السنوية وقواعد تحديد مواعيدها : تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضي في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثين يوماً متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوم في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حسابات الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية ، وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضي ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذي يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية .

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون ، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته⁽¹⁸⁶⁾ .

¹⁸⁶ تقابل نص المادة 43 من قانون العمل الملغي التي كانت تنص على أن " تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضي في الخدمة سنة كاملة تزداد إلى شهر متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة ، كما تكون الإجازة لمدة شهر في السنة لمن تجاوز الخمسين ، وتقتصر الإجازة السنوية في السنة الأولى من خمسة عشر يوماً ولا يمنحها إلا بعد

وعلى ذلك تختلف مدة الإجازة السنوية تبعاً للأقدمية العامل في خدمة صاحب العمل ، فهي 21 يوماً بأجر كامل لسن أمضى في الخدمة سنة كاملة ، وثلاثين يوماً لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات أو تجاوز سن الخمسين .

وقد راعي المشرع بحكم مستحدث في قانون العمل الحالي أن تكون مدة الإجازة محسوبة من أيام العمل الفعلية فلا يدخل في حسابها عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية وأيام الراحة الأسبوعية ، حيث تحسب هذه الأيام من أيام العمل¹⁸⁷ .

ويقصد بالخدمة أن يكون العامل قد قضى مدة العشر سنوات في خدمة المنشأة بحيث يكون عقده خلالها قائماً ، ومن ثم لا يؤثر في حساب هذه المدة أن يكون العقد قد وقف لسبب من الأسباب طالما لم ينته ، ولا يشترط أن تكون ملكية المنشأة التي يعمل فيها العامل ظلت مملوكة لنفس صاحب العمل ، فقد يتغير صاحب العمل ويظل عقد العمل قائماً ، ومن ثم إذا باع صاحب العمل المنشأة فانتقلت ملكيتها إلي صاحب عمل جديد ، أو إذا توفي صاحب العمل وانتقلت المنشأة إلي ورثة ، فإن ذلك لا يقطع مدة خدمة العامل ، أما إذا كانت خدمة العامل أقل من عشر سنوات فإن مدة إجازته تكون واحد وعشرون يوماً فقط .

وقد أضافت الفقرة الثالثة من المادة سالفه الذكر أن لوزير الدولة للقوي العاملة أن يزيد مدة الأجازة السنوية بمقدار سبعة أيام على الأكثر بالنسبة للعمال الذين يعملون بالأعمال المضرة بالصحة والعمال الذين يصدر بشأنهم قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي وزير الصحة بالنسبة لما يعتبر من المهن الخطرة والشاقة والضارة .

والمدد المذكورة هي الحد الأدنى الذي يلتزم به صاحب العمل سنوياً ، ولكن يمكن الإتفاق بين المتعاقدين على مدة أجازة سنوية أطول من الحد الأدنى السابق ذكره ، وقد يعتاد

مضي ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل ، ويجوز بقر من وزير الدولة للقوي العاملة والتدريب زيادة مدة الإجازة بمقدار سبعة أيام في السنة على الأكثر بالنسبة للعمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو في المناطق النائية التي يحددها القرار ، ولا يجوز للعامل النزول عن أجازته

¹⁸⁷ انظر الدكتور / السيد نايل ، المرجع السابق ، ص 298 .

صاحب العمل على تجاوز الحد الأدنى النظامي ، ويستخلص هذا الإعتياد من جريان صاحب العمل على إعطاء جميع عماله إجازة لمدة أطول من المدة المحددة قانوناً ، واستمراره على ذلك سنوات عديدة¹⁸⁸ .

وتحسب السنة لكل سنة يكون العامل قد قضاها في خدمة صاحب العمل والمفروض أن تبدأ هذه السنة من تاريخ التحاقه بالمنشأة ، وبذلك تتحدد سنة الإجازة بالنسبة لكل عامل على حده ، ولكل العمال في المنشآت الكبيرة يجرى العمل فيها علي حساب السنة المعتمدة من أول السنة الميلادية لجميع العمال .

والإجازات السنوية مستقلة عن أجازات الأعياد والأجازات العرضية والأجازات المرضية ، ومن ثم لا تخصم أجازات الأعياد من الإجازة السنوية ولا يؤثر في استحقاق العامل لأجازته السنوية أن يكون قد حصل علي أجازة مرضية في السنة نفسها¹⁸⁹ .

2 - أحكام تنظيم الأجازة السنوية للعامل : نظم المشرع أحكام تنظيم الأجازة السنوية بالمواد 48 ، 49 ، 50 ، 51 من قانون العمل الجديد ، حيث نصت المادة 48 على أن يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل علي إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة علي الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد

¹⁸⁸ انظر الدكتور / محمد أبيبي نشب ، المرجع السابق ، ص 371 ، والدكتور السيد نايل ، المرجع السابق ، ص 299 .

¹⁸⁹ استئناف الإسكندرية في 1955/5/3 ، مدونة الفكهاني ج/1 ملحق 1، ص 333 رقم 176 .

إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد ، ولا يجوز تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال .

ونصت المادة 49 على أن " للعامل الحق في تحديد موعة إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الإمتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً علي الأقل " .

كما نصت المادة (50) علي أنه " لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .

أما المادة 51 فقد نصت علي أن " للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

1 - تحديد وقت الإجازة السنوية :

لما كان تنظيم العمل من مسؤوليات صاحب العمل فقد ترك له المشرع سلطة تحديد مواعيد الأجازة السنوية الإعتيادية بما يتناسب مع مقتضيات العمل وظروفه .

وعلى ذلك فليس للعامل اختيار وقت حصوله علي الأجازة السنوية ليرغم عليها صاحب العمل ، وإنما يقع عليه التزام بالقيام بها في التاريخ والمدة التي يحددها العمل ، فإن رفض القيام بها رفضاً كتابياً ، سقط حقه في اقتضاء مقابلها (190) .

¹⁹⁰ مع خلاف حول ما إذا كان سقوط الحق في المقابل يشمل سقوط الحق في الإجازة ذاتها أم هو قاصر على المقابل النقدي فحسب ، انظر الدكتور / فاطمة الرزاز ، المرجع السابق ، ص 292 .

ولصاحب العمل أن يغلق المنشأة ويعطى الأجازة السنوية لعماله في وقت واحد ، وأن يعطيها لهم بالتناوب ، إلا أنه وفي جميع الأحوال لا يجوز لصاحب العمل التعسف في استخدام حقه بما لا يستهدف تحقيق مصلحة العمل ، كما أن سلطته تلك مقيدة في حالتين :

الأولي : إذا كان العامل متقدماً لأداء الإمتحان في احدي مراحل التعليم بشرط إخطار صاحب العمل قبل القيام بالأجازة بأسبوعين ¹⁹¹ .

الثانية : في حالة كون العامل حدثاً إذ لا يجوز عندئذ تجزئة الأجازة أو ضمها إلي سنوات لاحقة أو تأجيلها ¹⁹² .

ويجوز لصاحب العمل قطع الأجازة السنوية ولو لم يوافق العامل إذا توافرت أسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

تجزئة الأجازة :

لصاحب العمل أن يعطى العامل اجازته السنوية على مرات يشترط أن يستند إلي أسباب قوية تقتضيها مصلحة العامل ، كما لو كان الإستغناء عن العامل غير ممكن نظراً لخبرته أو لكونه المتخصص الوحيد .

ومع ذلك أوجب المشرع على صاحب العمل أن يعطى العامل أجازة متصلة لا تقل عن ستة أيام من أجازته السنوية .

تأجيل أو ضم الأجازة :

لصاحب العمل إذا توافرت له أسباب قوية من مصلحة العمل أن يؤجل جزء من أجازة العامل إلي السنة التالية ، بشرط أن يحصل الأخير على أجازة لا تقل عن خمسة عشر يوماً

¹⁹¹ المادة 49 من القانون 12 لسنة 2003 وقد وردت عبارة مراحل التعليم مطلقة ومن ثم فهي تشمل أى مرحلة من مراحل التعليم الأساسي والثانوي والجامعي وفوق الجامعي ، انظر الدكتور / السيد نايل ، المرجع السابق ، ص 308 .

¹⁹² المادة 48 من القانون رقم 12 لسنة 2003 .

منها ستة أيام متصلة ، على أنه وفي جميع الأحوال يجب على صاحب العمل تسوية أجازات العامل أو الأجر المقابل لها كل ثلاث سنوات على الأكثر .

فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد عملاً بالمادة 48 من قانون العمل الحالي ، وهذا الحكم يخالف ما كان يجري عليه العمل في القانون السابق من تقرير حق العامل في طلب ضم مدة الأجازة السنوية التي تزيد على ستة أيام إلي رصيد أجازته بشرط ألا تزيد على ثلاثة أشهر ويحصل علي مقابلها النقدي عند تركه الخدمة ، وقد حكم بعدم الدستورية تقييد هذه المدة بحد أقصى ثلاثة اشهر وتركت . المدة . مفتوحة مما تسبب في تحميل المنشآت بمقابل نقدي عن هذه الأجازات يفوق قدرتها ويسبب لها مشاكل في السيولة النقدية ، لذلك جاء حكم قانون العمل الموحد بتسوية رصيد هذه الأجازات كل ثلاث سنوات بحد أقصى متفقاً مع منطوق الأمور ومصلحة المشروعات¹⁹³ .

وعلى ذلك ، إذا انتهى عقد العمل قبل حصول العامل على أجازته السنوية ، فإنه لا يتصور منحها له عيناً ، ولذلك يحصل علي مقابل عن هذه الأجازة ، وقد حدد القانون هذا المقابل بأجر أيام الأجازة المستحقة ، فإذا كان العامل قد انتهى عقد عمله بعد أن اشتغل لمدة عام ، فإنه يستحق أجره عن مدة الأجازة السنوية كاملة .

أما إذا انتهى عقد العمل قبل أن تكتمل مدة السنة ، فإن العامل يستحق مقابل للأجازة التي كان يستحقها عن هذه المدة وعلي ذلك إذا كان العامل يستحق إجازة سنوية مدتها 21 يوماً ولكن عقد عمله انقضي بعد أربعة شهور فإنه يستحق أجر سبعة أيام وذلك بنسبة ما قضاه في العمل (¹⁹⁴) .

استقلال الأجازة السنوية عن غيرها من الأجازات :

¹⁹³ انظر الدكتورة فاطمة الرزاز ، المرجع السابق ، ص 294 .

¹⁹⁴ الدكتور / السيد نايل ، المرجع السابق ، ص 308 .

تستقل الإجازة السنوية عن غيرها من الأجازات فلا يخصم منها الأجازات المرضية التي تنظمها مواد أخرى في قانون العمل¹⁹⁵ ، كما لا يخصم منها أيام الأعياد والمناسبات القومية التي يستحق عنها العامل إجازة بأجر .

استحقاق الأجر أثناء الإجازة :

الإجازة السنوية أجازته بأجر كامل عملاً بصريح نص المادة 47 من قانون العمل الحالي ، وتختلف طريقة حساب الأجر من عامل إلي آخر ، فيتم في مدة الأجازة المستحق لعامل اليومية وفقاً لأجره اليومي مضروباً في مدة الأجازة ، إما عامل المشاهدة ، فإنه يحصل على أجره الشهري كاملاً غير منقوص بسبب الأجازة التي قضاها ، أما العامل الذي يحاسب بالإنتاج أو الذي يتقاضى أجراً ثابتاً مضافاً إليه عمولة أو نسبة مئوية من الأرباح ، فتحسب مستحقته على أساس متوسط ما تناوله عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها مقسوماً علي عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة (م39 من قانون العمل) .

ويلاحظ أن القواعد المشار إليها لحساب أجر العامل بالإنتاج خلال مدة أجازته لاتعدو أن تكون طريقة حساب متوسط أجر العامل .

ولا يشمل أجر الأجازة الملحقات التي تصرف للعامل سنوياً مثل المنح والمكافآت ونسب الأرباح ، فهذه الملحقات تصرف كاملة للعامل سنوياً ولا ينقص منها مقابل الأيام التي لم يعمل فيها لحصوله على أجازته السنوية¹⁹⁶ .

أما المزايا العنبية ، فالقاعدة أن العامل يحصل عليها أثناء الأجازات إذا كانت لا ترتبط بالقيام بالعمل مثل المسكن والعلاج الطبي ، فلا يعقل أن يترك العامل مسكنه أثناء الأجازة وأن يحرم من العلاج¹⁹⁷ .

¹⁹⁵ انظر المادة 54 من قانون العمل الحالي .

¹⁹⁶ انظر الدكتور / فاطمة الرزار ، المرجع السابق ، ص296 .

وفيما يتعلق بالطعام الذي يوفره صاحب العمل للعامل مجاناً أو بمقابل ثمن منخفض ، وما إذا كان صاحب العمل يلتزم بتوفيره أثناء الأجازة ، ذهب بعض الفقهاء إلي أن العامل من حقه إثناء الإجازة أن يحصل علي مقابل نقدي لهذا الطعام يقدر علي أساس ما يتكلفه كاملاً بدونها (198) .

وذهب البعض الآخر وهو ما نرجحه ، إلي أن العامل يستحق الطعام عيناً أثناء الأجازة بحيث يكون له أن يطالب به إذا ذهب لتناوله في الموعد والمكان المحددين لتقديمه، فإذا لم يفعل لم يكن له أن يطالب بمقابل نقدي (199) .

ولا يعد التكافل الاجتماعي، فإن ما يتقاضاه العامل أثناء أجازته هو أجر - رغم أدائه العمل المقابل له - وهو يتمتع بالحماية القانونية المقررة للأجور.

واستحقاق العامل لأجره كامل أثناء الإجازة مشروط بتفرغ العامل للراحة فإن ثبت لدى صاحب عمل آخر أثناء الأجازة سقط حقه في الحصول علي أجر الأجازة السنوية واستحق جزاءاً تأديبياً عملاً بالمادة 50 من قانون العمل الحالي.

الحق في الأجازة من النظام العام:

تنص المادة 4/47 من قانون العمل علي أنه: "لا يجوز للعامل النزول عن أجازته".

وهذا الحق من النظام العام فلا يجوز النزول عنه ولا الاتفاق علي مخالفته، ولا يسقط الحق في الأجازة بعدم طلبها، فإذا انتهت السنة المستحقة عنها الأجازة ولم يطلبها العامل فإن حقه فيها لا يسقط.

¹⁹⁷ انظر الدكتور / محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص 261 ، د/ حسام الأهواي ، المرجع السابق ، ص 541 ، د/ السيد نايل ، المرجع السابق ، ص 302 .

¹⁹⁸ انظر د/ إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص 311 - 312 ، د/ حسن كيره ، المرجع السابق ، ص 569 ، د/ السيد نايل ، المرجع السابق ، ص 302 .

¹⁹⁹ انظر الدكتور السيد نايل، المرجع السابق، ص 302، في تأييد رأي الدكتور لبيب شنب، المرجع السابق، ص 261.

وإذا خالف صاحب العمل هذه القواعد، يكون قد خالف التزامات يفرضه القانون، ويتعرض للعقوبة التي نصت عليها المادة 70 من قانون العمل.

وقد يعرض صاحب العمل علي العامل الحصول علي أجازته فيرفض هذا الأخير مفضلاً الاستمرار في العمل، ففي هذه الحالة لا يكون صاحب العمل قد خالف أحكام قانون العمل ولا يستطيع العامل الرجوع عليه بتعويض مقابل ما يصيبه من ضرر لعدم حصوله علي الأجازة.

المطلب الثاني

الأجازة العارضة

الأصل أن غياب العامل دون إذن من صاحب العمل يعد خطأ⁽²⁰⁰⁾ فإذا طالت مدة الغياب صار خطأً جسيماً يبرر فصله دون أخطار أو تعويض إلا أنه قد يطرأ للعامل ظرف عائلي عارض مثل وفاة أحد أفراد أسرته أو ولادة طفل له مما يبرر غيابه دون إذن سابق.

- وقد نظم المشرع هذه النوعية من الأجازات بالمادة 51 من قانون العمل حيث أجاز للعامل الانقطاع عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أيام في السنة وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة. وعلي خلاف الإجازات الأخرى فإن الأجازة العارضة ليست مستقلة عن الأجازة السنوية، إذ تحتسب الأجازة العارضة من الإجازة السنوية للعامل⁽²⁰¹⁾ فإذا كان قد استنفذها حصل علي الأجازة العارضة بدون أجر.

تنص المادة 52 من قانون العمل علي أن: للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر²⁰²

²⁰⁰ انظر الدكتور حسن كيرة، المرجع السابق، ص 606 والدكتور نبيب نشب، المرجع السابق، ص 271.

²⁰¹ ميثاقياً بذلك حكم المادة 44 من قانون العمل السابق رقم 137 لسنة 1981.

وقد صدر بناء علي هذا النص قرار وزير الدولة للقوة العاملة رقم 112 لسنة 2003 الذي حدد أجازات الأعياد علي الوجه التالي:

- 1-اليوم الأول من شهر محرم (عيد رأس السنة الهجرية).
- 2-اليوم الثاني عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوي الشريف).
- 3-اليومان الأول والثاني من شهر شوال (عيد الفطر).
- 4-الأيام التاسع والعاشر والحادي عشر من شهر ذى الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثاني أيام عيد الأضحى).
- 5-اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد).
- 6-يوم شم النسيم.
- 7-اليوم الخامس والعشرين من شهر أبريل (عيد تحرير سيناء).
- 8-يوم أول مايو (عيد العمال).
- 9-اليوم الثالث والعشرين من شهر يوليو (عيد الثورة 1902).
- 10-اليوم السادس من شهر أكتوبر (عيد القوات المسلحة).

ويستحق العامل هذه الأجازات أياً كان دينه أو جنسيته، وأياً كان عدد العمال، ويستحق عنها أجر كامل ولو صادف يوم الأجازة يوم عطلة أسبوعية غير مدفوعة الأجر لأن الألتزام بدفع الأجر هنا التزم الأجازات إلا لصاحب العمل تشغيل العامل في أيام الأعياد إذا اقتضت ظروف العمل ذلك علي أن يؤدي إليه مثلي الأجر إضافة إلي الأجر الأصلي.

وعلي الرغم من أن المشرع قد قيد أجازات الأعياد بالألا تزيد عن ثلاثة عشرة يوماً إلا أنه لا يوجد ما يمنع صاحب العمل من زيادة أيام أجازة الأعياد سواء بجريان العادة بذلك في المنشأة أو بموجب نص العقد أو لائحة نظام العمل⁽²⁰³⁾ .

²⁰² وهي تقابل المادة 1/48 من قانون العمل الملغي رقم 137 لسنة 1981.

²⁰³ انظر الدكتور حسن كيرة، المرجع السابق، ص609-610، والدكتور محمد.

ولم يحظر المشرع علي العامل العمل لدى صاحب عمل آخر في أيام إجازة الأعياد كما فعل بالنسبة للإجازة السنوية، ولذلك ذهب بعض الفقهاء إلي أنه يجوز للعامل الاشتغال لدى صاحب عمل آخر أثناء الأجازة بشرط إلا يعمل لدى شخص منافس لصاحب العمل مراعاة لمبدأ حسن النية، ومن ثم يحق له الجمع بين أجرين عن هذه الأيام²⁰⁴، وذهب البعض الآخر من الفقهاء، وهو ما نؤيده، إلي أن الأصل هو عدم جواز اشتغال العامل لدى الغير في فترة الأجازة، وحتى لو فرضنا جواز العمل لدى الغير، فإنه لا يجوز الجمع بين أجر العمل، وأجر الأجازة بل يمكن حرمانه من الأجر الأخير، فأجر الأجازة مقابل الأجازة أي عدم العمل للمشاركة في المناسبة، فإذا اشتغل العامل لدى صاحب عمل آخر زال سبب إلزام صاحب عمله الأول بأجر الأجازة²⁰⁵، والإخلال بحق العامل في الحصول علي أجازات يترتب عليه الغرامة المقررة بالمادة 247 من قانون العمل.

المطلب الثالث

مدة إجازة الحج شهر كامل وزيارة بيت المقدس

استحدث قانون العمل السابق هذه الأجازة لتمكين العامل من أداء فريضة الحج⁽²⁰⁶⁾ .

وتنص المادة 53 من قانون العمل الحالي علي أنه: " للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في أجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته".

وعلي ذلك فللعامل الحصول علي هذه الأجازة لمرة واحدة طوال مدة الخدمة وهي أجازة مستقلة عن الأجازات الأخرى ولا تمنع من الحصول علي الأجازة السنوية أو غيرها من الأجازات ومع هذا فإذا تجاوز العامل مدة أجازة الحج لأسباب خارجة عن إرادته تخضع مدة

²⁰⁴ انظر الدكتور عبد الودود يحي، المرجع السابق، ص 255، والدكتور أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، ط 1980، ص 162.

²⁰⁵ انظر الدكتور الأهواني، المرجع السابق، ص 549-

²⁰⁶ بالمادة 49 من قانون العمل الملغي.

الغياب من الأجازة السنوية باعتبارها أجازة عارضة، وعلي العكس فإذا عاد العامل من الحج قبل الشهر المقرر لإجازة الحج حق له تكمله الشهر دون الالتزام بالعودة إلي ممارسة عمله.²⁰⁷

الإجازة الأسبوعية

حرص المشرع علي تنظيم حق العامل في الحصول علي راحة أسبوعية كي يستعيد العامل نشاطه ويتفرغ بعض الوقت للعناية بأسرته بموجب نص المادة 83 من قانون العمل الحالي التي نص المادة 83 من قانون العمل الحالي التي نصت علي أنه " يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل علي راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة علي الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر".

فقد ألزمت هذه المادة صاحب العمل بإعطاء العامل أجازة يوم كامل علي الأقل كل أسبوع بأجر كامل ولا تثور صعوبة في تحدي أجر يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كان أجر العامل يحدد كلياً أو جزئياً علي أساس حاصل عمله، ومن ثم فإن أجر يوم الراحة الأسبوعية يحسب بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم علي أساس الإنتاج، والعمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافة إليها عمولة أو نسبة مئوية علي أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية، في السنة الأخيرة أو عن المدة التي أشغلها أن قلت عن ذلك مقسوماً علي عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة (208) .

علي أنه يجوز لصاحب العمل تجميع أجازات العامل علي سبيل الاستثناء حيث نصت المادة 84 من قانون العمل الحالي علي أنه "استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة، يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول علي الراحة

²⁰⁷ انظر الدكتور السيد نايل، المرجع السابق، ص 315.

²⁰⁸ انظر الدكتور عصام سليم: قانون العمل، الطبعة الثانية، ص 20-621، والدكتور محمد جمال الدين زكي: عقد العمل في

القانون المصري، الهيئة العامة

الأسبوعية المجمع، وتضع المنشآت التي يقل عددها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمع بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة، ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمع أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلي أقرب به موصلات وتنتهي ساعة العودة إليه (209) .

إلا أنه إذا تم تشغيل العامل يوم الراحة استحق العامل بجانب أجره أجرًا آخر يتم الاتفاق عليه مع صاحب العمل بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه 35% عن ساعات العمل النهارية و 70% عن ساعات العمل الليلية كمقابل لحرمانه من راحته، هذا دون أن يسقط حق العامل في الأجازة الأسبوعية، إذ يلتزم صاحب العمل بمنحه يومًا آخر عوضًا عن يوم الراحة في الأسبوع التالي إعمالاً لنص المادة 85 من قانون العمل الحالي الذي توسع عن نص المادة 149 من قانون العمل السابق لمصلحة العامل ضد مصالح صاحب العمل، ويتم حساب الأجر الإضافي علي أساس الأجر الإجمالي الذي تدخل فيه ملحقات الأجر متي كانت مستحقة للعامل (210) .

ويقع علي صاحب العمل التزام بوضع جدول ببيان يوم الراحة الأسبوعية علي الأبواب الرئيسية لدخول العمال وفي مكان ظاهر بالمنشأة، وأخطار مديرية القوى العاملة والتدريب التي تقع المنشأة بدائرتها بصورة من هذا الجدول إعمالاً لنص المادة 86%، وفي حالة المخالفة يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن مائة جنية ولا تجاوز مائتي جنية عن كل عامل وتضاعف في حالة العود إعمالاً لنص المادة 249 من قانون العمل الحالي .

المطلب الخامس

الإجازة المرضية

الأصل أن المرض عارض طارئ يقع للعامل فيمنعه من القيام بالعمل لفترة مؤقتة، يحق له

²⁰⁹ يجب علي المنشآت التي لا تسري عليه حكم الإغلاق الأسبوعي أن تنظم مواعيد العمل بها بحيث يحصل كل عامل علي راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة بعد ستة أيام عمل متصلة علي الأكثر .

²¹⁰ كانت المادة 140 من قانون العمل السابق تلزم صاحب العمل بمنح العامل أجر إضافي يقدر بمثل أجره مضافاً إليه 25% عن ساعات العمل النهارية و 50% عن

فيها الانقطاع عن العمل بينما يحصل وعلي خلاف الأصل، علي أجره أو نسبة من أجره مراعاة للاعتبارات الإنسانية، وقد نظم المشرع مسألة انقطاع العامل عن العمل لمرضه بالمادة 54 قانون العمل الحالي ، التي نصت علي أن "للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجازة مرضية تحددها اللجنة الطبية المختصة، ويستحق للعامل خلالها تعويضًا عن الأجر وفقًا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (1)، (8) من قانون رقم 21 لسنة 1958 في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في أجازة مرضية كل ثلاث سنوات قضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (75%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من أجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلي أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك"، حيث يلاحظ أن المشرع قد أكتفى بتقرير مبدأ حق العامل في الأجازة المرضية، بينما أحال في تنظيم مدد هذه الأجازة والأجر المستحق إلي قانون التأمين الاجتماعي بقصد توحيد القواعد التي تحكم حقوق العمال في كافة القطاعات.

وتنص المادة 78 من القانون المشار إليه علي أنه "إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضًا يعادل 75% من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يومًا وتزاد بعدها إلي ما يعادل 85% من الأجر المذكور .."

ومعنى ذلك أن مدة الأجازة المرضية لا تتجاوز 180 يومًا في السنة، وتحسب السنة التي يستحق عنها الأجازة المرضية منذ التحاق العامل بالمنشأة²¹¹ إلا أنه لا مانع من حسابها بالسنة الميلادية علي أن يستحق العامل مدة أجازة تتناسب مع المدة التي أمضاها في العمل، والأجازة المرضية ليست كالأجازة السنوية فلا يجوز ترحيلها من سنة إلي أخرى، ولا مانع من الاستفادة بالأجازة السنوية بعد انتهاء الأجازة المرضية لاستكمال العلاج، حيث يجبر صاحب العمل علي إعطائه إياها.²¹²

وبعد أن وضع المشرع القاعدة في تحديد مدة الإجازة المرضية علي نص استثنائيين:

الأول: خاص ببعض عمال المنشآت الصناعية التي تخضع للمادتين 8.1 من القانون رقم 21 لسنة 1958، حيث أجاز للعمال الحصول علي أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة لدي ذات صاحب العمل علي النحو التالي: شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره ثم ثلاث أشهر بدون أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

الثاني: خاص بالمريض بالدرن والجذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة التي حددها قرار وزير الصحة 73 لسنة 1976، والقرار رقم 695 لسنة 1984 بشأن تحديد الأمراض المزمنة حيث يكون له الحق في أجازة مرضية بأجر كامل طيلة مرضه إلي أن يشفي أو استقرار يمكنه من العودة إلي مباشرة عمله الأصلي ، أو يظهر عجزه الكامل المستمر عن مزاوله أية مهنة أو أن ما يصلح له من عمل غير موجود بالمشروع.

إثبات المرض:

²¹¹ انظر الدكتور عبد الودود يحي: قانون العمل، ط 1964، ص 257، والدكتور فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ج 10، ط 1985 بند 22، وعلي خلاف ذلك هناك من يحسبها بالنسبة الميلادية، انظر الدكتور السيد نايل، المرجع السابق، ص 317.

²¹² انظر نص المادة 4.3/50 من قانون العمل السابق.

يلتزم العامل أن يخطر صاحب العمل بمرضه الذي يعتبر سبباً مشروعاً لتغيبه، ويستطيع هذا الأخير أن يعرض العامل علي الطبيب الذي يختاره دون الاكتفاء بالشهادة الطبية المقدمة من العامل، إلا أنه إذا كان العامل مؤمناً عليه لدى الهيئة العاملة للتأمين الصحي، ولأنها المسؤولة عن علاجه، فإن الشهادة الصادرة منها بمدة الأجازة تكون ملزمة لصاحب العمل.

أثر انتهاء الأجازة المرضية:

إذا انتهت الأجازة المرضية ولم يعد العامل لعمله دون مبرر فلا يعتبر ذلك خطأ سابق أو من التعويض عن الفصل التعسفي ولا يعد ذلك إنهاء للعقد بإرادة العامل، ولا ينتهي العقد من تلقاء نفسه، وفقاً للرأى الراجح مجرد انقطاع العامل لمدة أطول من الأجازة المرضية بل يقتصر أثر المرض الطويل علي منح صاحب العمل رخصة التمسك بإنهاء العقد بسبب المرض، كما قضت محكمة النقض المصرية بأن المرض ليس في ذاته سبباً لأنفساخ العقد بقوة القانون، بل يجب أن يقوم الدليل في الدعوى علي أن رب العمل أعرب عن نيته في إنهاء العقد بسبب المرض.

المطلب السادس

أجازة الوضع

راعي المشرع احتياج العاملات من النساء إلي إجازة خاصة بالوضع فقرّر بنص المادة 91 من قانون العمل أن للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في أجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيئاً بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعون يوماً التالية للوضع، ولا تستحق أجازة وضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة وعلي ذلك فإن إجازة الوضع تسعون يوماً تحصل فيها العاملة علي تعويض يعادل قيمة الأجر الشامل.

وإذا كان يجوز تقسيم المدة لفترة قبل الوضع وأخرى بعده فإنه لا يجوز مع ذلك تشغيل العاملة إلا بعد مرور خمس وأربعين يومًا بعد الوضع⁽²¹³⁾ وإن تستحق التعويض إلا عند التسعين يومًا المحددة بالنص، ومن ثم تكون المدة الزائدة بغير أجر إلا إذا تم احتسابها من الأجازة السنوية، أو الإجازة المرضية، واشترط المشرع للحصول علي هذه الأجازة شرطان:

الأول: أن تقدم العاملة شهادة طبية مبيّنة فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه أن كانت الوضع فيه أن كانت قبل الوضع أو تاريخ الوضع أن كانت لمدة بعده.

الثاني: أن يكون قد أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل، وقد قيد النص استحقاق العاملة لأجازات الوضع بمرتين طوال مدة خدمتها، والمقصود بذلك مدة خدمتها أيا كان صاحب العمل، وليس مدة خدمتها لدى صاحب عمل واحد⁽²¹⁴⁾، فعبارة النص مطلقة من جهة، كما أن الحكمة من تقييد عدد مرات الأجازة وهي تحديد النسل تؤيد ذلك من جهة أخرى.

وليس معنى هذا الحظر أن العاملة لا تحصل علي إجازة إذا وضعت قبل مرور عشر شهور خدمة أو إذا وضعت للمرة الثالثة أثناء مدة خدمتها، ولكن المقصود بذلك إلا تحصل علي أجر عن هذه الإجازة، ففي هذه الحالة يقف عقد العمل، ولكن دون أجر، ونرى مع البعض أنه إذا كان للعاملة الحق في الحصول علي أجازة مرضية في إمكانها الحصول عليها في خلال فترة الوضع، ومن تحصل علي أجر الإجازة المرضية⁽²¹⁵⁾.

ويحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء أجازة الوضع المبيّنة بالمادة السابقة عملاً بالمادة 92 من قانون العمل، ومع ذلك فلصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الأجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها

²¹³ وهي مدة تتعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق علي مخالفتها لأنها تهدف إلي حماية صحة العاملة وطفلها.

²¹⁴ انظر الدكتور حسام الأهواشي: المرجع السابق، ص 247، والدكتور السيد نايل:

²¹⁵ ان تتفق مدة استحقاق أجازة الوضع مع المدة المقررة للحصول علي تعويض الأجر وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي، وهي خدمة عشرة أشهر لدى صاحب عمل أو أكثر.

ويحقق اشتراط هذه المدة مصلحة كل من صاحب العمل والعاملة في أن واحد، بتلاقي تحمل صاحب العمل كامل أجر العاملة، وتجنب إجماعه عن تشغيل النساء خشية تحمل هذا العبء.

خلال الأجازة لدي صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية، فإن خالف صاحب العمل أحكام هذه المواد عوقب بالعقوبة الواردة بنص المادة 249 من قانون العمل وهي الغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد عن مائتي جنيه وتتعدد العقوبة بتعدد العمال.

المطلب السابع

أجازة رعاية الطفل

أقر المشروع في قانون العمل الحالي ما ورد بالمادة 3/72 من قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 من حيث المبدأ إلا أنه قلل من مرات الحصول علي هذه الأجازة.

فقد نصت المادة 94 من قانون العمل علي أنه "مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها".

وواضح أن المشرع اشترط لحصول العاملة علي أجازة رعاية الطفل أن تكون من ضمن عمال منشأة تستخدم خمسين عاملاً فأكثر⁽²¹⁶⁾ ، وهو شرط يثير شبهة عدم الدستورية لمخالفته لمبدأ المساواة.

ولكن ما الموقف لو أن العاملة أرادت العودة لعملها؟

إذا أرادت العاملة الحصول علي الأجازة لم يكن لصاحب العمل الامتناع، إلا أن الأخير لا يملك إجبار العاملة علي الحصول علي أجازة رعاية الطفل فهو حق اختياري لها أن تستخدمه أو لا تستخدمه وهي لا تستفيد من هذا الخيار إلا مرتين فحسب خلال مدة خدمتها وبحد أقصى سنتين.

²¹⁶ سواء كانوا من النساء أم من الرجال أم خليطاً منهما.

المبحث الثاني

الالتزام بتنظيم وقت العمل

نظم المشرع بقواعد أمره مسألة تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي ليفصل بذلك في تنازع المصالح بين صاحب العمل الذي يرغب في تشغيل العامل أطول وقت ممكن ومصصلحة العامل في الحفاظ علي صحته وإنسانيته ، إلا أنه راعي وجود اعتبارات خاصة واستثنائية تتطلب عدم الالتزام بهذه القواعد، ومن ثم نظم بعض الاستثناءات علي النحو التالي:

1-وضع حد أقصى لساعات العمل :

الأصل أن للمتعاقدين حرية تحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله⁽²¹⁷⁾ إلا أن المشرع تدخل لتحديد حد أقصى لساعات العمل بالمادة 80 من قانون العمل الحالي التي تنص علي أنه "مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 133 لسنة 1961 في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها".

ومعني هذا أن الحد الأقصى لتشغيل العامل هو ثماني ساعات في اليوم .

والمقصود هنا هو ساعات العمل الفعلية ومن ثم فلا يدخل فيها الوقت الذي يستغرقه الذهاب والأياب من وإلى مكان العمل²¹⁸، ولا الوقت الذي يقضيه في ارتداء وخلع ملابس العمل ولا الوقت المخصص للراحة أو للصلاة وللطعام (²¹⁹) .

²¹⁷ انظر حكم النقض الصادر في 1987/3/8، منشور في مجموعة الهواري، ج/7، ص159 قاعدة 117.

²¹⁸ انظر تحكيم القاهرة في 1960/2/26 منشور في مدونة الفكهاني لدورية ص 280، ونقض في الطعن رقم 416 لسنة 34 ق جلسة 1970/4/15 مج الأحكام.

²¹⁹ انظر تحكيم الإسكندرية في 1954/1/10، منشور في موسوعة الفكهاني، ج/3، رقم 20.

ولا يعني هذا أن يكون العامل قائماً فعلاً بالعمل بصورة متواصلة طوال هذه الساعات إذ تتوقف مواصلة العمل علي وجود عملاء كما في المحال التجارية ومحلات الحلاقة بحيث توجد في هذه المنشآت ساعات فراغ تتخلل ساعات العمل، وهذه الساعات يكون العامل فيها حاضراً علي رأس عمله لأدائه ومتربصاً بكل فرصة تسنح لهذا الأداء ولذلك تحسب من فترات العمل وتدخل في ساعات العمل الفعلية⁽²²⁰⁾ .

كذلك يحسب ضمن ساعات العمل الفعلية الوقت الذي يستغرقه العامل في إعداد الآلات للعمل، ويجوز لأصحاب العمل بما له من سلطة تنظيم العمل تشغيل العامل لعدد أقل من الساعات كأن يكتفي بتشغيله أربع أو ست ساعات، كما أنه يجوز تخفيض ساعات العمل لبعض الفئات من العاملين في بعض الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب، الذي كان قد أصدر القرار رقم 15 لسنة 1982 بتحديد الحالات أو الأعمال التي يجوز استمرار العمل فيها دون فترة راحة، ومن هذا القبيل العمل في وحدات المياة والنور والمجاري والنظافة والحراسة وأعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة.... الخ.

كما صدر قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم 28 لسنة 1982 بتحديد الأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة، تحتسب من ساعات العمل الفعلية ومن هذا القبيل العمل في الأفران لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو انتزاجها وصناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها، وإذابة الزجاج وإنضاجه واللحام بالأكسوجين والاستيلين والكهرباء.

ولا تسري مدة الثماني ساعات علي العاملين بالمنشآت التي يصدر بتحديدتها وزير الصحة عملاً بالقانون رقم 133 لسنة 1961 الذي حدد الحد الأقصى لوقت عمل هؤلاء بسبع ساعات يومياً.

²²⁰ انظر الدكتور إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص263، والدكتور السيد نايل،

كما يخرج عن الحد الأقصى المذكور العمال ممن لم يبلغوا ثمانية عشرة عامًا حيث حددت المادة 101 من قانون العمل الحد الأقصى لوقت عمل هؤلاء بست ساعات يوميًا.

وكذلك فإن الحد الأقصى لساعات عمل العاملين بالمناجم والمحاجر لا يزيد عن ست ساعات في اليوم يدخل فيها الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلي مكان العمل في باطن الأرض والوقت الذي يستغرقه للعودة من باطن الأرض إلي سطحها.

2-الالتزام بمنح العامل فترة راحة:

حرص المشرع علي مراعاة الظروف الإنسانية للعامل فألزم صاحب العمل بمنحه فترة راحة لا تقل عن ساعة تتخلل ساعات العمل بحيث يتمكن من تناول طعامه أو غير ذلك.

المبحث الثالث

التزام رب العمل بالوفاء بالأجر

يعتبر الأجر عنصر جوهري في عقد العمل، وهو من الآثار التي تترتب علي إبرامه ولذلك لا يتصور بأى حال من الأحوال وجود عقد العمل إلا إذا كان العمل مأجورًا، وهذا ما أكده المشرع المصري في القانون المدني في المادة (674) مدني، والمادة (31) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، ويعد الأجر أيضًا من العناصر الأساسية التي يمكن بمقتضاها التمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة له أو القريبة منه مثل عقد الشركة والوكالة والبيع....الخ.

تنص المادة (690) مدني علي أنه يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة بذلك.

وتنص المادة (1) من قانون العمل علي أنه يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتًا كان أو متغيرًا، نقدًا أو عينيًا.

فالأجر إذن وفقاً لنصوص المواد الواردة سواء في القانون المدني أو القانون العمل هو الذي يحصل عليه العامل مقابل قيامه بعمله من رب العمل ، أو علي هذا الأخير الوفاء (221) وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية في أحكامها، وقد يحسب الأجر بالزمن أو بالقطعة أو بالطريحة، ويجب علي صاحب العمل بدفع الأجر للعامل المتفق عليه في عقد العمل علي ألا يقل هذا الأجر بطبيعة الحال عن الحد الأدنى للأجور الذي نص عليه للقانون، والتزام رب العمل ليس قاصراً علي الوفاء الأجر وإنما هناك بعض المزايا التي يحصل عليها العامل والتي تعد جزء لا يتجزأ من الأجر وهذا ما أكده المشرع في المادة الأولى من قانون العمل السابق ذكرها ويعتبر أجراً علي الأرجح ما يأتي:

- 1- العمولة التي تدخل في إطار رابطة العمل ، ونص عليها القانون المدني في المادة (683 /6) والعمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات والاستقرار فلا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها ولا يجوز للقاضي أن يقوم بتثبيت العمولة أي يحكم بها بصفة دائمة .
- 2- النسبة المئوية أو هي ما قد يُعطى للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.
- 3- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها ، والعلاوة هي مبلغ من النقود وتمنح للعامل على فترات دورية غالبا ما تكون سنة ولذلك يطلق عليها العلاوة الدورية أو السنوية ، وقد تمنح العلاوة ، بسبب زيادة الأعباء العائلية للعامل وغلاء المعيشة . والعلاوة الدورية يعد كسبا للطبقة العاملة وأقرها قانون العمل وهي لا تقل عن 7% من الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين ، والنوع الثاني من العلاوات التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة .
- 4- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل ، كميزة السكن والأكل واللبس .

(221) وهذا التعريف يتفق مع التعريف الوارد باتفاقية العمل الدولية رقم (95) بشأن حماية الأجور لسنة 1949 والتي دخلت إلى حيز التنفيذ في سبتمبر 1952 وصادقت عليها مصر في 26 / 7 / 1960

5-المنح : وهي ما يعطي للعامل علاوة علي أجره ، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت عليه العادة بمنحه متي توافرت لها صفات للعمومية والدوام والثبات ، جريان العرف بمنحها ، والاستمرارية والثبات ..

6-البدل: وهو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله ، مثل بدل طبيعة العمل ، وبدل العدوى ، وبدل الخطر ، ويعد البدل من عناصر الأجر المتغير .

7-نصيب العامل في الأرباح شريطة أن تحقق المنشأة أو الشركة ربحًا وألزم قانون الشركات شركات المساهمة أن توزع على العمال نسبة لا تقل عن 10 % من الأرباح التي تحقق سنويا .

8-الوهبة التي يحصل عليها العامل إذ جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها.

وتعتبر في حكم الوهبة النسب المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعينة بكيفية توزيعها علي العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.

المبحث الرابع

التزامات صاحب العمل الفرعية

علاوة على التزام صاحب العمل بأداء الأجر ، التزامه بمنح العمال أجازاتهم بالإضافة إلى ذلك هناك عدة التزامات تقع علي عاتق أى صاحب عمل تجاه عماله، سواء كانوا خاضعين لأحكام قانون العمل، أو لأحكام القانون المدني.

ولكن توجد بجانب هذه الالتزامات عدة التزامات أخرى لا ينص عليها القانون المدني ولا توجبها القواعد العامة في هذا القانون، ولذلك فهي وقد سبق لنا أن تناولنا التزام صاحب العمل بوضع

لائحة تنظيم العمل والإجراءات التأديبية ، وبقي أن نستعرض الالتزامات الأخرى التي يوجبها قانون العمل علي أصحاب الأعمال لصالح العمال الذين يعملون لديهم والذين تخضع علاقاتهم معهم لأحكام قانون العمل ويمكن حصر أهم هذه الالتزامات علي الوجه التالي:

1-الالتزام بإنشاء ملف للعامل ، يذكر فيه اسمه وعنوانه ومهنته وحالته الإجتماعية وتاريخ التحاقه بالعمل وأجره .

2-الالتزام بنقل العمال إلي مكان العمل وإعادتهم منها ، وهذا الإلتزام نص عليه المشرع في المادة 87 عمل مما يعني أن مصروفات نقل العامل من موطنه إلى مكان عمله على صاحب العمل ، كما ألزمه المشرع بإعادته في الأماكن البعيدة إلى موطنه خلال ثلاثة أيام في حالة انتهاء العقد ، وهذا الإلتزام يفرضه المنطق والعدالة وكذلك استقالة العامل ووفاته وعدم صلاحيته أثناء فترة الاختبار يلزم صاحب العمل بإعادته إلى موطنه الذي استقدمه منه .

3-الالتزام بتوفير وسائل الانتقال اليومي ، ونص المشرع علي هذا الإلتزام في المادة 221 عمل .

4-الالتزام بتوفير الغذاء والمسكن ، المنصوص عليه في المادة 221 / 2 / 3 عمل

5-الالتزام بالتسوية بين العمال منصوص عليه هذا الإلتزام في المادة 79 عمل ، ومبدأ المساواة وأن قصد به تحقيق العدالة بين العمال ولقد أكدت محكمة النقض المساواة نسبية ولا يجوز أن تسلب صاحب العمل في تنظيم منشأته ..

6-الالتزام بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية ، والرعاية الصحية وهذا الإلتزام منصوص عليه في المادة 220 عمل ، وكذلك تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعاف الأولية ووسائل التطهير اليومية ، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله دون مقابل .

7-الالتزام بتوفير دارحضانة المنصوص عليه في المادة 96 عمل ، وأن يعهد إليه برعاية أطفال العاملات ، وأن يتوافر في دار الحضانة الاشتراطات الصحية والمرافق والسعة .

8- الالتزام بالمساهمة في نفقات جنازة العامل ، هذا الإلتزام منصوص عليه في المادة 123 عمل وكذلك تنص علي أن يتحمل صاحب العمل شحن جثمان العامل إلي موطنه الفعلى .

الباب الرابع

انقضاء عقد العمل الفردي

- يقصد بانقضاء عقد العمل انتهاء الحقوق والالتزامات التي تترتب علي عاتق كل من العامل وصاحب العمل.

-تناول قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 موضوع انقضاء عقد العمل في الباب السابع، كما نظم في المادة 123 انتهاء عقد العمل بالوفاة، والمادة 124 انتهاء عقد العمل بسبب العجز، والمادة 125 حددت سن التقاعد، والمادة 129 لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل سواء كان محدد المدة وغير محدد المدة بسبب الظروف الاقتصادية السيئة أو غير المتوقعة ، وللمرأة العمالة أن تنهي عقد العمل بسبب الزواج أو الحمل أو الأنجاب .

ولكي ندرس أسباب انقضاء عقد العمل نبدأ أولاً بدراسة الأسباب المشتركة لانقضاء عقد العمل أى سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة، ثم ندرس بعد ذلك الأسباب المتعلقة والخاصة بانقضاء عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة. وبناء علي ماتقدم نقسم هذا الباب إلي ثلاث فصول هما : الفصل الأول: نتناول فيه أسباب انقضاء عقد العمل المشتركة.

الفصل الثاني: نعرض فيه أسباب انقضاء عقد العمل المحددة المدة.

الفصل الثالث : نخصه لأسباب انقضاء عقد العمل غير محدد المدة.

الفصل الأول

أسباب انقضاء عقد العمل المشتركة

حدد المشرع المصري أسباب انقضاء عقد العمل سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة وهي ما يطلق عليها الأسباب المشتركة، وتتمثل هذه الأسباب في استحالة التنفيذ،

والانفاق والفسخ كاستقالة العامل ، وفاة العامل ، عجز العامل سواء الكلي أو الجزئي ، بلوغ سن التقاعد ، زواج العاملة أو حملها أو أنجابها ، وعلي ذلك تقسم هذا الفصل إلي ثلاثة مباحث : المبحث الأول: استحالة التنفيذ.

المبحث الثاني : انقضاء المنشأة بسبب الظروف الاقتصادية.

المبحث الثالث: بلوغ سن التقاعد ، وفيما يلي نقوم بتفصيل ذلك في الصفحات التالية :

المبحث الأول

استحالة التنفيذ

تنص المادة (159) من القانون المدني المصري بأنه في العقود الملزمة لجانبين إذا انقضى التزام أحد المتعاقدين بسبب استحالة تنفيذه فإنه يؤدي إلي الالتزام المقابل لتخلف سببه، وينفسخ العقد من تلقاء نفسه بغير حاجة إلي إنذار أو حكم، وفقاً لنص المادة المذكورة وتطبيقاً لها استقر قضاء محكمة النقض إذا كان تنفيذ عقد العمل مستحيلًا لسبب أجنبي لايد للمدين فيه أو إلي حادث فجائي أو قوة قاهرة، فإن عقد العمل ينفسخ في هذه الحالات، وذلك بقوة القانون سواء أكان محدد المدة أم غير محددة المدة، ويقع الانفساخ سواء كانت القوة القاهرة أو الحادث الفجائي في جانب العامل فمنعته من تنفيذ العمل أو جانب صاحب العمل فمنعته من تشغيل المصنع .

ومن صور التي أوردها المشرع في قانون العمل تطبيقاً لهذه الصور في الوفاة، والعجز مرض العامل، إغلاق المنشأة بسبب القوة القاهرة وفيما يلي نعرض بإيجاز هذه التطبيقات.

أولاً: وفاة صاحب العمل: نفرق المادة 697 بين حالتين:

الحالة الأولى: إذا كانت شخصية صاحب العمل ليست محل اعتبار لا يفسخ العقد بوفاة صاحب العمل، وتنتقل المنشأة إلي الورثة، وعقد العمل يظل قائماً، وأن الورثة مع أصحاب الأعمال السابقين مسئولين عن جميع الالتزامات التي يربتها عقد العمل.

الحالة الثانية: إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار في العقد يفسخ العقد سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة وذلك تطبيقاً لنص المواد 697 مدني، 123 من قانون العمل، ويمتد الاعتبار الشخصي إلي حرفة صاحب العمل أو أعماله، كما لو كان صاحب العمل مريض ويرتبط مع الطبيب بعقد بالعناية به فيفسخ العقد بوفاة المريض .

كذلك وفاة المحامي أو الطبيب، فعمل العامل الذي يعمل في مكتب المحامي أو الممرض الذي يعمل في عيادة الطبيب أو العامل فينقضي العقد لتوقف النشاط وانقطاعه بوفاة صاحب العمل سواء أكان المحامي أو الطبيب.

ثانياً: وفاة العامل :

وفقاً لنص المادة 123 من قانون العمل ينقضي عقد العمل بوفاة العامل حقيقةً وأحكاماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة، كذلك تنص المادة 1/696 من القانون المدني علي أن العقد يفسخ بوفاة العامل، سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، بصرف النظر عند ظروف الوفاة سواء كانت طبيعية أو مترتبة علي حادث سيارة أو توفى العامل انتحاراً .

ثالثاً: العجز:

لا يتوافر من حيث المبدأ إلا إذ كان مستديماً، أما العجز المؤقت لا يعد عجزاً طالما أن الفرد قابل للشفاء فإنه يدخل في إطار المرض.

فالمقصود بالعجز كلياً أو جزئياً هو العجز الدائم هو الوحيد الذي له أثر علي عقد العمل في انقضائه سواء أكان عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة.

وطبقاً للمادة 124 عمل الفقرة الأولى والثانية ينقضي عقد العمل بعجز العامل علي تأدية عمله سواء عجزاً كلياً، والعجز الجزئي لا يؤدي إلي انقضاء عقد العمل إلا إذا ثبت عدم وجود عمل لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرضى.

وتجدر الإشارة أن قانون التأمين الاجتماعي يكفي لاستحقاق العامل للمعاش في حالة العجز الجزئي بثبوت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل، ويقع علي عاتق صاحب العمل عبء إثبات عدم وجود عمل آخر للعامل، وهذه المسألة يتم التحقق منها أمام اللجنة المختصة بتقدير وجود أو عدم وجود عمل في حالة العجز الجزئي⁽²²²⁾.

ثالثاً: مرض العامل :

وفقاً لنص المادة 127 من قانون العمل علي أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد انتهاء إجازته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي بالإضافة إلي متجمد إجازته السنوية المستحقة له، ويستفاد من هذا النص إنهاء عقد العمل بسبب مرض العامل في حالة انتهاء جميع الإجازات السنوية والمرضية .

إما القانون المدني المصري في المادة 2/697 علي أنه يراعي في فسخ العقد لمرض العامل مرضاً طويلاً من شأنه أن يمنع العامل في الاستمرار في العمل وفقاً للقوانين الخاصة.

مما يعني أن القانون المدني يضع المبدأ هو فسخ عقد العمل في حالة المرض الطويل الذي يمنع الاستمرار في العمل، وأن العامل استنفذ إجازته المرضية الذي خولها له القانون ولا يجوز إنهاء العقد خلال مدة الإجازة المرضية، إلا أن ذلك مشروط بعدم قيام العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر، فالعمل الذي يعمله العامل لدى الغير ينفي عن العامل المرض.

رابعاً: إغلاق المنشأة بسبب القوة القاهرة

وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني المصري يفسخ عقد العمل بقوة القانون إذا كان سبب الإغلاق قوة القاهرة، أو سبب أمني لا يد لصاحب العمل، ويتمثل الإغلاق الراجع للقوة القاهرة الناشئ تدمير المنشأة بسبب الحرب أو الزلزال أو عدم توافر المادة الأولية المستعملة في المنشأة، أو بحظر مزاوله النشاط بقرار حكومي، أو تقرير احتكار حكومي للصناعة أو التجارة.

²²² راجع دكتور/ حسام الدين كامل، أسباب انقضاء عقد العمل، ص 16 وما بعدها.

ولقد قضت محكمة النقض المصرية في حكمها في 1987/4/29 إنه إذا اغلقت المنشأة نهائياً عقب صدور قرار جمهوري يقصر مصانع تعبئة الشاي علي الشركات التابعة للشركة العامة والتعاونيات وإلغاء كافة التراخيص للمصانع الخاصة السابقة، فإن عقد العمال ينتهي بالضرورة من اللحظة التي يمتنع فيها مباشرة نشاطها وإغلاقها.

المبحث الثاني

انقضاء المنشأة بسبب الظروف الاقتصادية

الأسباب الاقتصادية تؤدي إلي انقضاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة، والظروف الاقتصادية تتمثل في توقف نشاط المنشأة بسبب الأزمة الاقتصادية، أو احتمال تعرض صاحب العمل إلي كارثة مالية توشك أن تنزل به، أو ضعف مصروفاته بما تجعل له الحرية تبعاً لذلك في اتخاذ الإجراءات المناسبة لتوقي هذا الخطر والمحافظة علي مصالحه.

وفقاً للظروف الغير متوقعة الاقتصادية نصت المادة التاسعة الفقرة الأولى من قانون العمل الحالي علي انه لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها، وفقاً لنص المادة التاسعة يبدو لنا أن أبسط قواعد المنطق انتهاء عقد العمل في حالات الإفلاس والإغلاق والتصفية أو أن هذه الحالات جميعها تجمعها فكرة واحدة هي إغلاق المنشأة وأنها عقود العمال كلهم أو بعضهم .

وتجدر الإشارة أن انقضاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة لأسباب اقتصادية يتعلق بمجموع العمال وليس بشخص عامل بعينه، أما إذا كان يتعلق بمجموع العمال وليس بشخص عامل بعينه، أما إذا كان يتعلق بسلوك العامل وحالته الصحية فإن الإنهاء يكون لأسباب شخصية وليس اقتصادية والعبرة دائماً في حالة الإنهاء بالسبب الاقتصادي الحاسم ، وبالتالي يحق لصاحب العمل طالما توافر السبب الاقتصادي أو الضرورة الاقتصادية أن ينهي العقد بالإرادة المنفردة .

ولذلك لا يوجد في القانون المصري ما يجبر صاحب العمل علي الإبقاء علي نشاطه واستمراره من أجل المحافظة علي ثبات العمالة ، ومع ذلك فإن الأنهاء للضرورة الاقتصادية أو لأسباب الاقتصادية يترتب حق للعمال في ضرورة مراعاة مهلة الأخطار ن وفي الحصول علي مكافأة نهاية مقابل انهاء العقد .

المبحث الثالث

بلوغ سن التعاقد

تنص المادة 125 من قانون العمل المصري علي أنه "لا يجوز إنهاء العقد للتعاقد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل سن الستين فلا يجوز تحديد سن التقاعد يقل عن سن الستين علي الأقل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي، وقضت محكمة النقض أن بلوغ العامل سن الستين يعد من الأسباب التي تؤدي إلي انقضاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة، وأن المشرع المصري حرص علي الربط بين قواعد قانون العمل الواردة فيه وأحكام بلوغ سن التقاعد الواردة في قانون التأمين الاجتماعي.

وبهذا فإن بلوغ العامل سن التقاعد يعد سبباً مستقلاً لانقضاء عقد العمل ولا يختلط بالاستقالة.

الفصل الثاني

أسباب انقضاء عقد العمل المحدد المدة

يعرف العقد المحدد المدة هو الذي يتفق طرفاه علي تحديد نهايته في تاريخ معين يسود الاعتقاد بأن الأصل يكون العقد غير محدد المدة وذلك تأسيساً من أن مصلحة العامل أن يكون عقد العمل غير محدد المدة وهذه القاعدة اعتمدها قانون العمل الفرنسي فهل تسري هذه القاعدة علي قانون العمل المصري الصادر 2003 علي وجه الخصوص؟

- في القانون المصري العقد محدد المدة وغير محدد المدة موجدان ومتوازيان وللمتعاقدين سواء أكان العامل أو صاحب العمل أن يختاروا ما يحلو لهما دون قيود مسبقة من المشرع.

-وتتص المادة 1/104 من قانون العمل الحالي علي "أن ينتهي عقد العمل محددة المدة بانقضاء مدته"، وتتص المادة 107 علي أنه "إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العمل بإنجاز هذا العمل، فإذا استغرق هذا الإنجاز لمدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل".

وتطبيقاً لذلك فإن عقد العمل محدد المدة ينتهي بانقضاء مدته، وإذا كان عقد العمل قد أبرم لإنجاز عمل معين فإنه ينقضي بمجرد إتمام هذا العمل وإنجازه، وهذا الحكم ليس إلا تطبيقاً للقواعد العامة الواردة في القانون المدني في المادة 1/147 مبدأ العقد شريعة المتعاقدين.

- ونصت المادة 104 عمل كذلك أنه إذا أبرم عقد العمل محدد المدة لمدة تزيد علي خمس سنوات جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات، وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاث شهور، ونفس الحكم أورده المشرع في المادة 106 عمل حيث أجازت للعامل إنهاء عقد العمل التي تزيد مدته الأصلية أو الجديدة عن خمس سنوات شريطة إخطار صاحب العمل بعلم الوصول قبل الإنهاء بثلاثة شهور.

وحتى لا يفاجأ صاحب العمل فقد اشترط المشرع علي العامل الذي يريد ترك العمل أن يخطر صاحب العمل أن يراعي مهلة الإخطار التي حددها المشرع وهي ثلاثة أشهر قبل ترك العمل .

ولذلك إذا راعى العامل مهلة الإخطار فإن الإنهاء المبتسر للعقد يكون مشروعاً وذلك تطبيقاً لنص المادة 104، 106 عمل.

ذكرنا فيما سبق أن عقد العمل المحدد المدة ينتهي بانقضاء مدته، ومع ذلك يجوز للمتعاقدين تجديده صراحة أو ضمناً سواء بتحديد مدة زمنية بين طرفيه وقد ورد هذا الحكم في المادة 106 عمل، والمادة 105 عمل بخصوص التجديد الضمني.

وتجدر الإشارة أخيراً أن محكمة النقض المصرية أوضحت أن من حق صاحب العمل في فسخ عقد العمل المحدد المدة إذا أخل العامل بأحد التزاماته الجوهرية في العقد، لأن عقد العمل

من العقود الملزمة للجانبين ويجوز فسخه إذا امتنع العامل عن تنفيذ الالتزامات التي تضمنها عقد العمل أو أخل بها، وبناء على ذلك يحق لصاحب العمل أن يطلب فسخ العقد إذا لم يبذل العامل العناية اللازمة في أداء عمله ، وله أن يلجأ إلي القضاء طالباً فصل العامل قضاءً وفقاً للقواعد العامة .

الفصل الثالث

انقضاء عقد العمل غير محدد المدة

الأصل كما أشرنا سابقاً أن عقد العمل يكون غير محدد المدة ويقصد أن أطراف العقد ألا يحددوا أطراف العقد أجلاً بمقتضى العقد بحلولة ينقضي العقد بقوة القانون، فلا يقصد أن يكون العقد مؤبداً أو أن يشاع خطأ أن يكون دائماً، أجل من المعلوم عقد العمل المؤبد يقع باطلاً ويتعلق ذلك بالنظام العام لمساسه بحرية أساسية من حريات الأفراد.

وفي قانون العمل الحالي تنص المادة 1/110 علي أنه إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابه قبل الانتهاء .

- وطبقاً للقواعد العامة في القانون المدني في المادة 1/147 العقد شريعة للمتعاقدين لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو بناء علي نص قانوني.

-وفقاً لقانون العمل في المادة 110 يجوز لأي من طرفيه العقد أن ينهي عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة وذلك خروجاً علي القواعد العامة في القانون المدني ، ومع أن اللجوء إلي الإنهاء لم يترك بدون ضوابط هي وجوب الإخطار وتوافر المبرر " المشروع " و " الكافي " ، وفيما يلي نلقي الضوء على هذين الشرطين :

الأول : وجوب أن يقوم الطرف الراغب في الإنهاء إخطار الطرف الآخر بهذه الرغبة قبل حصول الإنهاء بثلاثة أشهر على الأقل ، والغرض من الإخطار منع المفاجأة ، وتمكن الطرف الآخر في العقد ، من الاستعداد للوضع الذي يعقب فترة الإخطار سواء من جانب العامل أو

صاحب العمل ، ويجب أن يكون الإخطار مكتوباً م(110 عمل) ، ويترتب على الأخطار بعد انتهاء مدته إنهاء العقد ، اثناء سريان الاخطار العقد قائماً وكل طرف ملتزم ببند العقد .

الثاني : أن يستند الإنهاء إلي مبرر مشروع ، وحق العامل في الإنهاء تفرضه أبسط ضرورات الحياة الفردية ، وحق صاحب العمل في الإنهاء أمر تفرضه المصلحة الاقتصادية له في تطوير الإنسان من أجل الإنسان ، ومن صور الإنهاء المشروع من جانب العامل والذي يحق لصاحب العمل إنهاء العقد إخلاله بالتزاماته الجوهرية الناشئة عن العقد ، وعدم كفاءته وكذلك لأسباب إقتصادية م (196، 197 ، 198 ، 199 ، 200 ، 201 عمل) ، ومن جانب العامل ظروفه الصحية والاقتصادية أو الاجتماعية . بعض التطبيقات **للإنهاء غير المشروع :**
بسبب اللون - انتساب العمل لمنظمة نقابية - استخدام لحقه في الإجازات - وقف إعادة العامل بعد وقفه احتياطياً - تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل .

أثار انتهاء عقد العمل

نص قانون العمل على الاثار في المواد 123 ، 126 ، 130 عمل وهي التعويض عن الفصل غير المشروع ، وتصفية مستحقات العامل ، واه حق في مكافأة نهاية الخدمة ، والحصول على شهادة نهاية الخدمة ، وشهادة الكفاءة ، والحق في اقتضاء نفقات الجنازة ومنحة الوفاة في حالة انهاء العقد بسبب وفاة العامل .

وهنا وقف القلم وفي نهاية هذا الجهد أسأل الله العلي القدير أن يجعل كتابنا هذا كلمة طيبة تصعد وعملاً صالحاً يرفع مصداقاً لقول الله سبحانه وتعالى في محكم التنزيل : من كان يريد العزة فلله العزة جميعاً إليه يصعد الكلم الطيب والعمل الصالح يرفعه والذين يمكرون السيئات لهم عذاب شديد ومكر أولئك هو يبور .

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ،،،

الجزء الثاني

التأمينات الإجتماعية

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله القائل فى محكم كتابه العزيز " من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " (سورة النحل , أية 97) , وهو القائل جل علاه فى سورة قريش " الذى أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف " أية 4 .

أما بعد فهذه دروس فى التأمينات الاجتماعية وفقا لقوانين التأمينات الاجتماعية أرقام 79 لسنة 1975 , و 108 لسنة 1976 , و 122 لسنة 1980 , و 5 لسنة 1987 , وما طرا عليها من تعديلات , والقانون رقم 148 لسنة 2019 بشأن التأمينات والمعاشات المصرية الموحد والذى حل محل كل القوانين السابقة عليه .

وهذه الدراسة لم تكن أصلا بقصد إعداد مرجع فقهي بقدر ما هي مؤلف طلابي ابتعدنا فيه عن النزول بالجدل الفقهي والنظريات الفقهية إلى مستوياته الدنيا سيما أن موضوعاته مثار العديد من النظريات والأراء الفقهية المتباينة , مؤثرين إعطاء معلومة واضحة جلية دون خلل أو نقص فى المحتوي والمضمون .

تقديم :

كان لانتشار الثورة الصناعية وظهور الآلة , وازدياد ظاهرة الهجرة من الأرياف إلى المدن , أن اصبح الانسان سيما فئة العمال منهم أكثر عرضة للأخطار الاجتماعية فازدادت لذلك حاجتهم إلى الأمان .

ولتحقيق الامان ظهرت عدة انظمة لمواجهة الاخطار الاجتماعية مثل نظام الادخار ونظام المساعدات والاعانات ونظام التأمين الخاص التبادلى منه والتجارى , فشلت جميعها فى تحقيق الامان للأفراد بصفة كاملة .

وقد ظل الحال على ذلك إلى أن ظهر نظام التأمين الاجتماعي , ذلك النظام الذي سرعان ما تطور تطوراً كبيراً أفضى إلى وجود حق بكل معنى الكلمة للفرد في الأمان الاجتماعي مما حدى بالمواثيق والإعلانات الدولية والدساتير والتشريعات الوطنية إلى الاعتراف بذلك صراحة .

فميثاق الأمم المتحدة ينص على ضرورة التأمينات الاجتماعية باعتبارها حق كل مواطن وذلك في المادة 25 منه , كما عني بذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948 فوقاً لنص المادة 22 منه كل شخص باعتباره عضواً في المجتمع له الحق في التأمينات الاجتماعية وله الحق في الحصول على إشباع حاجاته الاقتصادية والاجتماعية اللازمة لكرامته وللنمو الحر لشخصيته وذلك بفضل المجهود الوطني والتعاون الدولي وذلك مع مراعاة ظروف كل دولة ومواردها , كما تشير المادة 25 منه أن لكل شخص الحق في حد أدنى من مستوى المعيشة لتأمين صحته , وكفالة حياة كريمة له ولأسرته خاصة بالنسبة للمأكل والملبس والسكن والرعاية الطبية , وكذلك بالنسبة للخدمات الاجتماعية الضرورية , وله الحق في الأمان في حالة البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة .

وكذلك تكلفت اتفاقية العمل الدولية رقم 102 بوضع الحد الأدنى الذي تلتزم به الدول الموقعة عند إصدارها لقوانين التأمينات الاجتماعية , وقد صارت قائمة المخاطر التي تضمنتها هذه الاتفاقية الأساس الذي يعتمد عليه في تحديد المخاطر التي يواجهها نظام التأمين الاجتماعي .

وقد كان لكل ما تقدم صداه في التشريعات الداخلية المصرية فنص الدستور المصري الصادر عام 1971 في المادة 17 منه على أنه " تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز من العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعاً وذلك وفقاً للقانون " , وترجمة لذلك صدر في مصر عدة تشريعات للتأمين الاجتماعي ويجرى الآن العمل بالقانون رقم 148 لسنة 2019 وما أدخل عليه من تعديلات وهو يعد بمثابة النظام الأساسي أو الشريعة العامة للتأمينات الاجتماعية في مصر .

وفضلاً عن هذا القانون يوجد مجموعة أخرى من القوانين تتعلق بالتأمين الاجتماعي على فئات لم يشملها القانون السابق مثل أصحاب الأعمال والمصريين العاملين بالخارج وباقي أفراد قوى الشعب العاملة ممن لم ينطبق عليهم قانون التأمين الاجتماعي .

كذلك وسوف تنصب دراستنا هذه بصفة أساسية على القانون رقم 148 لسنة 2019 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات محل القواعد والاجراءات الواردة فى القانون السابق رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المكملة لها .

وسوف تنصب دراستنا هذه بصفة أساسية على القانون الملغى رقم 79 لسنة 1975 باعتباره النظام الاساسي للتأمين الاجتماعي مع الإشارة بشكل موجز لقوانين التأمين الاجتماعي الأخرى أو كما يطلق عليها قوانين التأمين الاجتماعي التكميلية وذلك ضمن جنابات هذه الدراسة . وهذه القوانين هي : قانون رقم 112 لسنة 1980 بشأن التأمين الشامل , وقانون رقم 108 لسنة 1976 بشأن التأمين على أصحاب الاعمال ومن فى حكمهم , وقانون رقم 50 لسنة 1978 بشأن التأمين على المصريين العاملين فى الخارج .

وتتقسم دراستنا هذه إلى بابين : تناولنا فى الباب الاول منها نطاق سريان قانون التأمينات الاجتماعية , وتناولنا فى الباب الثانى أنواع التأمينات الاجتماعية .

وقد مهدنا لهذه الدراسة بفصل تمهيدي عرضنا فيه ببيان للتعريفات الواردة فى القانون رقم 148 لسنة 2019 ولمفهوم التأمينات الاجتماعية , ثم الخصائص المميزة لقانون التأمينات الاجتماعية فى مصر , ثم عرضنا أخيراً لمصادر قانون التأمينات الاجتماعية فى مصر .

الفصل التمهيدي

نتناول بالدراسة في هذا التمهييد النقاط التالية : التعريف بقانون التأمينات والمعاشات الموحد رقم 148 لسنة 2019 والتعريفات الواردة فيه - مفهوم التأمينات الاجتماعية - تطور نظام التأمينات الاجتماعية في مصر - مصادر قانون التأمينات الاجتماعية في مصر وعلى ذلك نقسم هذا الفصل إلى خمس مباحث وذلك فيما يلي :

المبحث الأول : بيان للتعريفات الواردة في قانون التأمينات الموحد رقم 148 لسنة 2019 ,

المبحث ثاني : مفهوم التأمينات الاجتماعية

المبحث ثالث : الخصائص المميزة لقانون التأمينات الاجتماعية

المبحث رابع تطور نظام التأمينات الاجتماعية في مصر

المبحث خامس : مصادر قانون التأمينات الاجتماعية في مصر

المبحث الأول

بيان بالتعريفات الواردة في القانون رقم 148 لسنة 2019

مادة (1) : في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها :

1- القانون : قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 .

2- المؤمن عليه : كل من تسرى عليه أحكام القانون حتي تحقق واقعة استحقاق حقوقه التأمينية عن مدة اشتراكه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

3- صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر من الخاضعين لاحكام البند (أولا) من المادة (2) من القانون .

4- الهيئة : الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .

5- مجلس الادارة : مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي .

6- لجنة الخبراء : تتكون من خبراء إكتواريين يزاولون أعمالهم وفقا لاحكام القانون رقم 10 لسنة 1981 بشأن الاشراف والرقابة على هيئات التأمين , وخبراء ماليين وتأمينين يرشحهم مجلس الادارة , ويكون من بينهم ممثل عن وزارة المالية متخصص فى أعمال اللجنة يرشحه وزير المالية .

7- معدل التضخم : الرقم القياسي لاسعار المستهلكين على مستوى الجمهورية الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء , ويحدد بالمتوسط الشهرى لمعدلات التضخم عن مدة سنة سابقة , ويحدد فى شهر يوليو من كل عام , ويصدر به قرار من رئيس الهيئة .

8- سعر الخصم الاكتوارى : معدل التضخم مضافا إليه نسبة 1% .

9- أجر الاشتراك : المقابل النقدي الذى يحصل عليه المؤمن عليه من الفئات المشار إليها بالبند أولا من المادة (2) من القانون من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الاصلى , وتحدد عناصر هذا الاجر على النحو الاتي :

1- الاجر الوظيفي .

2- الاجر الاساسي .

3- الاجر المكمل

4- الحوافز .

5 العمولات .

6- الوهبة , متي توافرات فى شأنها الشروط الاتية :

1) أن يكون قد جرى العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة على أساس نسبة مئوية مقدما من المبالغ المستحقة على العملاء .

2) أن يكون لديها صندوق مشترك فى المنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال .

3) أن يكون هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم .

7- البدلات , فيما عدا البدلات الاتية فلا تعتبر جزءا من أجر الاشتراك :

1) بدل الأنتقال وبدل السفر وبدل حضور الجلسات وغيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما تكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفته , ويستثنى من ذلك بدل التمثيل .

2) بدل السكن وبدل الملابس وبدل السيارة وغيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية .

3) البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الاصلية أو خارجها .

4) البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة أعباء المعيشة خارج البلاد .

8- الأجور الاضافية

9- التعويض عن الجهود غير العادية .

10- إعانة غلاء المعيشة .

11- العلاوات الاجتماعية .

12- العلاوات الاجتماعية الاضافية .

13- المنح الجماعية .

14- المكافاة الجماعية .

15- ما زاد عن الحد الاقصى للاجر الاساسي .

16- العلاوات الخاصة التي لم يتم ضمها للأجر الاساسي .

10- دخل الاشتراك : الدخل الذى يختاره المؤمن عليه من الفئات المنصوص عليها فى البندين ثانيا وثالثا من المادة (2) من القانون للاشتراك عنهم من الجدول رقم (1) المرفق , بما لا يقل عن الحد الادنى لاجر الاشتراك ولا يزيد على الحد الاقصى له .

11- سن الشيخوخة : سن الستين بالنسبة للبنود أولا وثالثا من المادة (2) , من القانون , و سن الخامسة والستين بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم بالبند ثانيا ورابعا , وذلك مع مراعاة حكم المادة (41) من القانون .

12- صاحب المعاش : من تحققت بشأنه واقعة استحقاق المعاش عن نفسه فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

13- العجز الكلى المستديم : كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولته مهنته الاصلية أو اية مهنة أو نشاط يتكسب منه , ويعتبر فى حكم ذلك حالات الامراض العقلية , وكذلك الامراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرارا من رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي .

14- العجز الجزئى المستديم : كل عجز بخلاف حالات العجز الكلى من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين المؤمن عليه الخاضع للبند أولا من المادة (2) من القانون وبين عمله الأسمى .

15 دفعة الحياة : القيمة الحالية لدفعة المعاش للجنه الواحد التي سوف يحصل عليها صاحب المعاش عند تقاعده ولمدى حياته والمستحقين عنه بعد ذلك .

16- إصابة العمل : الإصابة بأحد الامراض المهنية المبينة بالجدول رقم (1) المرافق للقانون أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه .

ويعتبر فى حكم ذلك كل حادث يقع المؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الاياب دون تخلف أو توقف أو انحراف عن الطريق الطبيعى , وتعتبر الإصابة الناتجة عن الاجهاد أو الارهاق من العمل اصابة عمل متي توافرت فيها الشروط والقواعد المحددة بالمادة (145) من هذه اللائحة .

17- المصاب : من أصيب باصابة عمل .

18- المريض : من أصيب بمرض أو حادث غير إصابة عمل .

19- العاجز عن الكسب : كل شخص مصاب بعجز يحول كلية بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على العمل بواقع 50 % على الأقل وشرط أن يكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين .

المبحث الثاني

مفهوم التأمينات الاجتماعية

الأخطار جزء لا يتجزأ من حياة الانسان على ظهر البسيطة و ويسعي الانسان منذ العصورالاول وبدافع من غريزته فى حب البقاء إلى البحث عن الاوائل التي تكفل له الامان ضد كل المخاطر التي تتهدده .

والأخطار التي يتعرض لها الفرد فى المجتمع كثيرة ومتنوعة , فهناك مخاطر مصدرها الطبيعة كالزلازل والباركين والفيضانات , وهناك مخاطر تنشأ من أنشطة الفرد اليومية لكسب قوته ومعيشته .

والتأمينات الاجتماعية لا تواجه من هذه الاخطار سوي نوع منهما هو ما يطلق عليها الخطر الاجتماعي ثم بعد ذلك نتعرف على التأمينات الاجتماعية .

أولاً : المقصود بالخطر الاجتماعي

الخطر بشكل عام هو كل ما يتعرض له الانسان فى حياته اليومية من حوادث مسببة له نقصا فى دخله أو زيادة فى أعبائه , ومجرد احتمال وقوع هذه الحوادث يشكل فى ذاته خطرا يقلق الشخص ويدفعه إلى التوقي منه .

والحوادث المحتملة التى تشكل خطرا ويمكن أن تسبب للفرد خسارة مالية تتعد أسبابها فقد تكون أسبابا طبيعية كالزلازل والباركين والسيول , وقد تكون أسبابا اجتماعية يتعرض لها الانسان باعتبارها كائنا اجتماعيا مثل الموت والمرض والعجز والاصابة . هذه الاخطار الاخيرة هى التي تشكل محور قانون التأمينات الاجتماعية ويطلق عليها الاخطار الاجتماعية .

ب- تعريف الخطر الاجتماعي :

اختلف الفقه فى تعريف الخطر الاجتماعي وانقسمت ارائهم إلى اتجاهين :

الاتجاه الاول - تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى سببه :

يرى أنصار هذا الاتجاه أن الخطر الاجتماعي هو خطر وثيق الصلة بالحياة والبطالة , وان التأمين الاجتماعي ينبغي أن يواجه أساسا تلك النوعية من المخاطر .

ويؤخذ على هذا التعريف أن تحيده للخطر الاجتماعي على هذا النحو سيدخل فى مفهوم الاخطار الاجتماعية أخطار لا يمكن أن تغطيها التأمينات الاجتماعية رغم أن هذه الاخطار الاجتماعية لا ترتبط ارتباطا وثيقا بالحياة الاجتماعية ومع ذلك تغطيها أنظمة التأمينات الاجتماعية كخطر الشيخوخة والمرض وللوفاة .

الاتجاه الثاني - تعريف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى أثاره :

يرى أنصار هذا الاتجاه أن الخطر الاجتماعي يجب أن يعرف عن طريق تحديد نتائجه واثاره على الزمة المالية للفرد , فيعرف الخطر الاجتماعي بأنه ذلك الخطر الذى يترتب عليه المساس بالمركز الاقتصادي للشخص سواء من حيث نقص دخله أو زيادة أعبائه .

وقد أخذ على هذا التعريف رغم وجاهته توسعه فى تعريف الخطر الاجتماعي . فالاخطار التى ترتب اثارا اقتصادية لا يمكن حصرها كما أن التأمينات الاجتماعية لا يمكنها أن تغطي كافة هذه الاخطار .

وأمام صعوبة الاتفاق على تعريف جامع مانع للاخطار الاجتماعية التى تغطيها مظلة التأمينات الاجتماعية اتجه الفقه إلى تقسيم هذه الاخطار وهو ما سنتناوله فى النقطة التالية :

ج- تقسيم الاخطار الاجتماعية : تنقسم الاخطار الاجتماعية التى يتعرض لها الانسان على

النحو التالى :

1- أخطار مهنية يتعرض لها العمال بسبب كونهم يمتنون حرفا ويزاولون عملا , كخطر البطالة وإصابة العمل .

2- أخطار بيولوجية لا ترتبط بمهنة أو عمل معين وإنما يتعرض لها الانسان ككائن حي كخطر المرض والشيخوخة والعجز والوفاة .

ثانيا - من حيث تأثيرها الاقتصادي :

1- أخطار تسبب نقصا فى الدخل وهي تقع للانسان وتحول بينه وبين الكسب وذلك نتيجة ظروف صحية أو ظروف اقتصادية.

2- أخطار تسبب زيادة الاعباء والنفقات وذلك كخطر المرض وخطر الاعباء العائلية .

د- وسائل مواجهة الاخطار الاجتماعية :

عرف الانسان على مر العصور عدة وسائل لمواجهة الاخطار الاجتماعية وتغطيتها ولعل أهم هذه الوسائل هي :

1- الادخار :

ويعني اقتطاع الانسان جزء من داخله وتوفيره لمواجهة احتياجاته المستقبلية غير المتوقعة وهو أولى الوسائل التي استخدمها الانسان لمواجهة الاخطار الاجتماعية .

ومع ما للادخار من مزايا لما يوفره للأفراد من أمان إلا أنه قد يكون غير كاف لتغطية المخاطر الاجتماعية , حيث أن الادخار يفترض وجود فائض فى الدخل , أى أن فئة أصحاب الدخل المرتفعة هي التي يمكن أن تقوم بالادخار , بينما تعجز الطبقات الفقيرة أو أصحاب الدخل المحدودة عن توفير جزء من دخلها مع أن هذه الطبقات هي الأكثر تعرضا للاخطار والأكثر احتياجا للمساعدة والحماية , أضف إلى ذلك ما قد تتعرض له المدخرات من تدهور بسبب انخفاض قيمة العملة .

2- الإعانات والمساعدة :

وهي وسيلة تتمثل في تقديم نوع من المساعدة والعون لمن حلت به كارثة ولا يساهم المستفيد في تمويلها , وتأخذ هذه المعونات صور مختلفة :

- **المعونة الفردية :** وهي تقوم على اعتبارات أخلاقية ودينية تملى على الانسان مساعدة أخيه الانسان , وقد تصدر هذه المعونة عن الافراد كما قد تصدر عن جمعيات ومؤسسات خيرية .
- **المعونة الاسرية أو المهنية :** وهنا تقوم الاسرة أو الجماعة المهنية التي ينتمي إليها الفرد بتقديم يد العون له إذا تعرض لأحد الاخطار الاجتماعية .
- **المعونة الحكومية :** وهي إعانات تقدمها الحكومة المركزية أو المحلية عند وقوع بعض الاخطار كخطر الزلازل والفيضانات .
- **ولا يخفي ما في الوسيلة من امتهان لكرامة الانسان وعدم كفايتها لاقتصارها على حالات معينة .**

3- التأمين الخاص :

- **يعد التأمين وسيلة هامة من الوسائل التي التجأت إليها البشرية لتوقي المخاطر واثارها على الافراد .**
- **والتأمين قد يكون تبادلي أو تعاوني كما قد يكون تجاريا :** أما عن التأمين التبادلي فهو تأمين تتفق فيه مجموعة من الاشخاص فيما بينهم على أن يدفع كل منهم اشتراكات تخصص لتعويض الاضرار التي قد تلحق بأحدهم إذا تحقق خطر معين , فكل شخص فيه مؤمن ومؤمن عليه .
- **ام التأمين التجارى فهو تأمين يتفق فيه المؤمن وهو شركة تجارية مع المؤمن له على تغطية خطر معين نظير قسط ثابت يراعي في تقديره تحقيق ربح له .**
-

ويعاب على نظام التأمين بشقيه أنه نظام اختياري ومن ثم فإن الحماية التي يقدمها لن تكون من حظ الجميع , أضف إلى ذلك أن التأمين التجاري يفوق طاقة الكثير من الافراد وذلك لارتفاع قسطه وقيامه على هدف الربح .

4 - التأمين الاجتماعي :

أمام عدم كفاية الوسائل التقليدية التي لجأ إليها الانسان لمواجهة الاخطار الاجتماعية التي تهدده , ونتيجة للتطورات السياسية والاقتصادية والايديولوجية التي طرأت على المجتمع ظهر إلى الوجود شكل جديد من أشكال التأمين هو التأمين الاجتماعي وهو ما سوف نبنيه فيما بعد .

ثانيا : تعريف التأمينات الاجتماعية :

اختلف الفقه حول تعريف التأمينات الاجتماعية وذلك باختلاف زاوية النظر إليها وكان لهم في ذلك عدة آراء يمكن ردها إلى الاتجاهات الآتية :

الاتجاه الاول :

ذهب أنصار هذا الاتجاه إلى تعريف التأمينات الاجتماعية بأنها مجموعة الوسائل التي تستخدم من أجل ضمان الامن الاقتصادي لافراد المجتمع . وقد اعتمد أنصار هذا الاتجاه في تعريفهم على الربط بين المخاطر الاجتماعية في التأمين الاجتماعي على أساس العنصر المشترك بين هذه المخاطر وبين اثارها على ذوى الشأن , ويتمثل هذا الاثر المشترك في تهديد الامن الاقتصادي لمن أصابه الخطر .

وقد أخذ على هذا التعريف أنه يؤدي إلى إضاعة ذاتية نظام التأمين الاجتماعي فهو تعريف غير نافع يتسع لكافة الانظمة القائمة على تحقيق السياسة الاجتماعية للدولة , مما يؤدي إلى وجود خلط وضاح بين التأمينات الاجتماعية والسياسة الاجتماعية بصفة عامة .

الاتجاه الثاني :

ذهب أنصار هذا الاتجاه إلى أن التأمينات الاجتماعية هي مجموعة الوسائل الوقائية والعلاجية المقررة لحماية الافراد من الاخطار الاجتماعية وتحقيق الامن الاقتصادي لهم .

وقد أعتد أنصار هذا الاتجاه فى تعريفهم على زاوية النظر إلى التأمينات الاجتماعية من خلال وسائلها الخاصة .

وقد أخذ على هذا التعريف نفس المأخذ الذى أخذ على التعريف السابق حيث يفقد التأمينات الاجتماعية ذاتيها ويؤدي إلى التوسع فى معناها .

الاتجاه الثالث :

يرى أنصار هذا الاتجاه أن تعريف التأمينات الاجتماعية ينبغي ان يكون من خلال النظر إلى الهدف منها وإلى وسائلها الخاصة فى وقت واحد , وبصدد تعريف أنصار هذا الاتجاه للتأمينات الاجتماعية فى ضوء هذه الفكرة انقسموا إلى عدة اراء فرأى بعضهم أن التأمينات الاجتماعية هي مجموعة الوسائل الفنية الخاصة التى تهدف إلى مواجهة بعض الاخطار الاجتماعية التى يعطيها المجتمع اهتماما خاصا فى سبيل حماية الافراد الدولية رقم 102 , ورأى البعض الاخر أن التأمينات الاجتماعية هي نظام اجتماعي وقانوني يعمل على تحقيق الامن الاقتصادي للافراد فى حالة تعرضهم لاحد الاخطار المهنية أو الاجتماعية الواردة بالاتفاقية الدولية للعمل رقم 102 وذلك عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الفنية بهذا النظام والتي تعمل على إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة . ورأى بعضهم الاخير أن التأمينات الاجتماعية تعرف بأنها نظام يعمل على حماية الافراد أيا كان مصدر دخلهم من بعض المخاطر الاجتماعية لان المجتمع يعطي لهذه المخاطر اهتماما خاصا .

المبحث الثالث

الخصائص المميزة لقانون التأمينات الاجتماعية

يتسم قانون التأمينات الاجتماعية بعدة خصائص يشترك فى بعضها مع غيره من الانظمة ,

وفى بعضها الاخر ينفرد وحده بهذه الخصائص ولعل أهم هذه الخصائص ما يلى :

1- قانون التأمينات الاجتماعية إجبارى وقواعده متعلقة بالنظام العام .

2- قانون التأمينات الاجتماعية من فروع القانون الخاص .

- 3- قانون التأمينات الاجتماعية من فروع القانون الخاص .
 - 4- قانون التأمينات الاجتماعية قانون تنظيمي .
 - 5- تمييز التأمينات الاجتماعية عن الانظمة المشابهة لها .
- ونتناول فيما يلي شرح هذه الخصائص وذلك فى المطالب التالية :

المطلب الاول

قانون التأمينات الاجتماعية إجبارى

وقواعده متعلقة بالنظام العام

أصبحت التأمينات الاجتماعية فى الغالب الأعم من البلدان نظاما إجباريا تفرضه الدولة على العمال وأصحاب الاعمال وغيرهم .

فالاشتراك فى التأمينات الاجتماعية ليس اختياريا للعامل أو لصاحب العمل , وإنما يلزمان بقوة القانون بالاشتراك , فالاشتراك فى التأمين التزام مصدره القانون الذى يحدد أحواله وشروطه واثاره .

وإلزامية قانون التأمين الاجتماعي تعني أن كل طرف تتوافر لديه شروط الاشتراك يعتبر مؤمن عليه بقوة القانون , فالإلزامية تنصب على التأمين الاجتماعي فى ذاته ولا تتعلق بالاشتراك فقط .

وقد تضافرت عوامل كثيرة لإسباغ الصفة لإلزامية لنظام التأمينات الاجتماعية نذكر منها :

أ- أن ترك الاشتراك اختياريا فى نظام التأمينات الاجتماعية لا يشجع العمال على هذا الاشتراك فضالة أجر العامل تدفعه لتلبية احتياجاته اليومية العاجلة دون نظر إلى أخطار المستقبل , بخلاف ما إذا فرض عليه هذا الاشتراك فيكون ادخاره إجباريا سيما وأن قيمة هذا الاشتراك يسيره قدر الإمكان .

ب- إن جعل الاشتراك إجباريا من شأنه تحقيق نوع من المساواة فى تحمل أعباء التأمين لان تركه اختياريا قد يؤدي إلى اشتراك بعض أصحاب الاعمال دون البعض الاخر مما يؤثر على المنافسة بين أصحاب الاعمال .

ج- شعور العمال بأخطار المجتمع الصناعي وشدتها جعلهم يقبلون إلزام الدولة لهم بالتأمينات الاجتماعية ومساهماتهم فى الاشتراك فيها وهو ما دفع بالحركات العمالية إلى تبني الدعوة إلى مزيد من التأمينات الاجتماعية لصالح العمال .

د- رغبة الحكومات فى إرضاء العمال أو فى جمع رؤوس أموال توجهها للاستثمار والتنمية دفع بها إلى جعل نظام التأمينات الاجتماعية إجباريا .

ويترتب على الطابع الإلزامي أو الإجبارى للتأمينات الاجتماعية أن أحكام قانون التأمينات الاجتماعية تعتبر متعلقة بالنظام العام ويقصد بالنظام هنا معناه الاقتصادي والاجتماعي وهو معني أعم من معناه التقليدي السائد فى النظم القانونية .

وتعلق أحكام التأمينات الاجتماعية بالنظام العام يستتبع عددا من النتائج أهمها:

أ- بطلان كل شرط ينطوى علي مخالفة لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية فاذا ما ورد شرط فى عقد العمل مثلا يخالف قواعد قانون التأمينات الاجتماعية فانه يعتبر باطلا ما لم يكن أصلح للعامل .

ب- لا يجوز نزول المؤمن عليه عن حق من الحقوق المقررة له وفقا لقانون التأمينات الاجتماعية .

ج- تخويل بعض موظفي التأمينات الاجتماعية صفة الضبطية القضائية التي تمكنهم من التفتيش ومراقبة تنفيذ القانون .

د- توفير الحماية الجنائية لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية وذلك بتوقيع عقوبات جنائية عند مخالفة هذه الاحكام من ذلك ما جاء فى الباب الثالث عشر من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975 , وما جاء فى الباب الثامن من القانون رقم 108 لسنة 1976 بشأن التأمينات على أصحاب الاعمال .

المطلب الثاني

قانون التأمينات الاجتماعية

قانون تقدي مرتبط بالمجتمع

حقيقة لا ريب فيها أن قانون التأمينات الاجتماعية يعد من بين أهم المكاسب الاجتماعية التي حققها الطبقات الكادحة أو قل الطبقات العمالية في خلال صراعها الطويل مع الرأسمالية .

فقد نشأ هذا النظام حينما انتشرت الأفكار الاشتراكية وأخذ المذهب الفردي في الاقوال والانحسار مع نهاية القرن التاسع عشر وظهرت الدعوة إلى الحماية الاجتماعية وإزالة الفوارق بين طبقات المجتمع والنهوض بالطبقة العاملة وإنقاذها من الفاقة والعوز وشظف العيش . فالطابع التقدمي لقانون التأمينات الاجتماعية يبدو ظاهرا في حمايته للطبقة العاملة من المخاطر المختلفة , حيث يسعى لتأمين تلك الفئة الضعيفة وتوفير نوع من الحماية والعدالة الاجتماعية لها في مواجهة أصحاب الأعمال .

والحماية التي يوفرها قانون التأمينات الاجتماعية تزداد مع مرور الوقت اتساعا وعمقا حيث تمتد لتشمل مختلف الطبقات الاجتماعية وتزداد عمقا لتغطي الاخطار التي تتهدد الفرد في يومه وغده .

وأيا ما كان فان التطور القانوني للتأمينات الاجتماعية قد أدى إلى خلق حق بكل معني الكلمة للشخص في الامان الاجتماعي , بل ولقد اعترفت بذلك صراحة الدساتير والاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية المختلفة , وهذا مما يؤكد تقدمية قانون التأمينات الاجتماعية واتجاهه المستمر والمتصاعد نحو تحقيق المزيد من المكاسب وتوفير الكثير من الحماية .

ومن الطبيعي أن يرتبط قانون التأمينات الاجتماعية بالمجتمع وبالتقدم العلمي في شتي العلوم , فهو يرتبط بالمجتمع من حيث نشأته ومن حيث أهدافه , ويرتبط بالعلوم الاخرى من طب وهندسة واقتصاد وإحصاء وغيرها باعتبارها وسيلة لتحقيق هذه الاهداف .

فقد نشأ هذا القانون لإزالة معاناة الطبقة العاملة وتقريب الفجوة بينها وبين طبقة أصحاب الاعمال ومن أجل ذلك فهو يستفيد من العلوم الاخرى حيث يركز نظام التأمينات الاجتماعية على معطيات العلوم الاجتماعية الاخرى ويهدف إلى توجيه دفعة التطور الاجتماعي من خلال القواعد التي يتضمنها والتي تنطلق من معطيات علمية وواقعية , ولهذا يستفيد قانون التأمينات الاجتماعية من علم الاقتصاد السياسي ومن علم السكان ومن علم الاقتصاد ومن علم الاجتماع ومن التقدم الطبي , حيث تمد هذه العلوم قانون التأمينات الاجتماعية بالمعلومات والبيانات التي تسهم في تحقيق هدفه .

فيقدم علم الاقتصاد مثلا لقانون التأمينات الاجتماعية خطة التوسع في تطبيق التأمينات من حيث أشخاص المستفيدين أو من حيث المزايا الممنوحة , كما يفيد التقدم الطبي في معرفة الامراض المهنية الجديدة التي يجب أن تمتد إليها مظلة التأمينات الاجتماعية , كذلك يفيد علم الاجتماع وعلم السكان في معرفة وتوجيه مركز الثقل في التأمينات ونقله من قطاع إلى قطاع آخر .

وارتباط قانون التأمينات الاجتماعية بالمجتمع على النحو المتقدم من شأنه أن يؤدي إلى سرعة تطور تشريعات التأمين الاجتماعي وتلاحق صدورها لتواكب ظروف المجتمع الاقتصادية والاجتماعية وقد نجم عن ذلك صعوبة هذا الفرع من القانون وتعسر دراسته على نحو منهجي متكامل فهو يضم عددا من صور التأمين المتباينة وتنظمه مجموعة هائلة من التشريعات بدءا بالدستور وانتهاء بالقرارات الوزارية المتعددة والمتعاقبة .

كما أن ارتباط أهداف قانون التأمينات الاجتماعية بالواقع الاجتماعي أدى إلى أن التشريعات الاجتماعية في بعض الاحوال لا تقف عند حد وضع الاطار العام للعلاقات التأمينية أو مجرد وضع القواعد والمبادئ العامة بل تتعدى ذلك إلى وضع التفاصيل الدقيقة الخاصة بالحالات الواقعية وتفريد الاحكام التي تتوافق معها .

المطلب الثالث

قانون التأمينات الاجتماعية

من فروع القانون الخاص

كان قانون التأمين الاجتماعي مرتبطا أشد ما يكون الارتباط بقانون العمل وذلك لطابع نشأته حيث نشأ باعتباره حقا من حقوق العمال , وقد ظل التأمين الاجتماعي حقا من حقوق العمال فترة طويلة من الزمن إلى أن أصبح حقا من حقوق الانسان , وبذلك استقل قانون التأمين الاجتماعي عن قانون العمل وهذه ظاهرة عامة بالنسبة لفروع القانون الحديثة , فهي تنشأ وتترعرع في ظل فرع أكبر وأقدم حتي ينمو عودها فتستقل عنه , فكما نشأ قانون العمل في أحضان القانون المدني ثم أصبح مستقلا عنه فان قانون التأمين الاجتماعي.

أصبح مستقلا أيضا عن قانون العمل ومظاهر الاستقلال عديدة سواء من حيث الهدف إذ لم يعد يستهدف فقط حماية العمال بل أصبح يشمل كافة قطاعات المجتمع من المواطنين , أم من حيث ظروف تمويله التي اختلفت عما هو عليه في قانون العمل . وهكذا فان قانون التأمين الاجتماعي قد أصبح فرعا مستقلا من فروع القانون .

وقانون التأمينات الاجتماعية حسب الراجح يعتبر فرعا من فروع القانون الخاص لانه ينظم حقوقا خاصة ومصالح خاصة هي حقوق ومصالح المؤمن عليهم بخلاف القانون العام الذي ينظم حقوقا عامة ومصالح عامة .

ونظرا لاتساع دائرة التأمينات الاجتماعية ظهر رأي في الفقه يذهب إلى أن قانون التأمينات الاجتماعية فرع من فروع القانون العام معتمدا في ذلك على أن التأمينات الاجتماعية فرع من فروع القانون العام معتمدا في ذلك على أن التأمينات الاجتماعية تتولاها سلطة عامة تمارس أساليب القانون العام (هيئة التأمينات) وأن التأمين الاجتماعي نظام إجباري بينما الاصل في قواعد القانون الخاص أنها قواعد مبنية على التراضي والاختيار .

وهذا الرأي محل نظر فالتأمين الاجتماعي لا تتولاها هيئة التأمينات الاجتماعية وحدها بل المؤمن عليهم طرف فيه , وهم يطالبون فيه بحق خاص لهم لا حق عام , والحقوق الخاصة ينظمها القانون الخاص , كما أن اعتبار التأمين الاجتماعي نظاما إجباريا لا ينقله من دائرة

القانون الخاص إلى دائرة القانون العام , فتدخل الدولة فى العصر الحديث أضفي تغييرا على علاقات القانون الخاص , ففي تشريعات العمل والايجار الكثير من القواعد المتصلة بالنظام العام وتعتبر نظاما إجباريا لا سلطة للادارة فيه .

وذهب رأي آخر إلى أن قانون التأمينات الاجتماعية فرعا من تقنين ثالث للقانون يمكن أن يسمى بالقانون الاقتصادي أو الاجتماعي فهو يجمع بين قواعد للقانون العام وأخرى للقانون الخاص .

وهذا الرأي مردودا عليه لأنه يقسم القانون إلى قانون عام وقانون خاص وقانون اقتصادي واجتماعي , وبعض فروع القانون العام والخاص لا تخلو من هدف اقتصادي أو اجتماعي الامر الذى لا يجعل من القانون الاقتصادي أو الاجتماعي قسما متميزا .

المطلب الرابع

قانون التأمينات الاجتماعية قانون تنظيمي

تعد الإدارة هي الأداة الرئيسية لأعمال العلاقات القانونية كما تعد حرية الاطراف والمساواة القانونية هي القاعدة الاساسية لهذه العلاقات القانونية فى النظام القانوني التقليج , فلا يخضع الانسان لقيود إلا ما يرتضيه لنفسه , ويقتصر دور القانون الموضوعي فى هذا النظام على مجرد حماية القيم التي يستند إليها المجتمع والتي تتمثل فى الحرية والمساواة , ومنع الاعتداء على هذه الحريات .

ولكن قانون التأمينات الاجتماعية فضلا عن هذا الدور فانه يقوم بدور آخر لا يقتصر على مجرد حماية وضع معين أنشأته إرادة الاطراف بل يقوم قانون التأمينات الاجتماعية بإنشاء وتشكيل وإنهاء العلاقة التأمينية وهو الدور الذى يقوم به العقد ذاته فى التأمين الخاص , ولذلك فقانون التأمينات الاجتماعية هو الذى يحدد أطراف العلاقة التأمينية ويقرر قيامها على نحو لا مجال فيه لاختيار الاطراف فهو الذى ينظم ويحدد الاشخاص الذين ينطبق عليهم نظام التأمينات الاجتماعية سواء باعتبارهم ممولين أو باعتبارهم مستفيدين ويحدد قيام العلاقة التأمينية دون حاجة لتدخل إرادة هؤلاء الاطراف , كما يحدد الحقوق والالتزامات والاحوال التي تنتهي فيها العلاقات التأمينية دون حاجة أيضا لتدخل إرادة الاطراف , وعلى هذا الاساس فما

يقوم به قانون التأمينات الاجتماعية من دور هو نفسه ما تقوم به الارادات فى النظام القانوني التقليدى .

ونظرا لتعدد وأتساع الدور الذى يقوم به قانون التأمينات الاجتماعية , فليس غريبا أن يكون هذا القانون متشعبا ويتسم بالتفصيل والاستقصاء لمواجهة الحالات الواقعية بتفصيلاتها الجزئية وتقرير الحالات التأمينية بما يتوافق مع ظروف كل حالة , من حيث نشأتها وانتهائها ومضمونها , ولهذا فهناك كم هائل من القرارات والمنشورات الوزارية التي صدرت تنفيذًا للنصوص التشريعية فى قانون التأمين الاجتماعي .

المطلب الخامس

تميز التأمينات الاجتماعية

عن الأنظمة المشابهة لها

هناك أنظمة تتشابه مع التأمينات الاجتماعية لاشتراكهما معا فى وحدة الهدف وهو مواجهة الاخطار التي يتعرض لها الانسان وهذا الانظمة هي : الادخار , والضمان الاجتماعي , والتأمين التجارى .

ونميز فيما يلى بين التأمينات الاجتماعية وبين كل من هذه الانظمة : أولا - مدى

اختلاف التأمينات الاجتماعية عن الادخار:

تختلف التأمينات الاجتماعية عن الادخار من عدة وجوه : فالادخار نظام اختياري غالبا لا يلجأ إليه العامل لعدم شعوره بالحاجة المحتملة ولقلة موارده فى الغالب , بينما التأمينات الاجتماعية كما ذكرنا من قبل نظام إجبارى لا خيار للعامل فى الخضوع له من عدمه , والادخار يعتمد على موارد العامل بينما التأمينات الاجتماعية يسهم أصحاب الاعمال بالنصيب الأكبر فى الاشتراكات التي تعد المورد الاساسي لها بل إن الدولة تشارك أيضا فى تمويلها كذلك فان الادخار تقوم به مؤسسة خاصة أو يقوم به العامل نفسه بينما التأمينات الاجتماعية تتولي الدولة تطبيقها والقيام على شئونها وأخيرا فان المدخرات المتوفرة من الادخار غالبا ما

تكون ضئيلة سرعات ما تتسرب من أيدي العامل مما يعرضه للحاجة والعوز عند شيخوخته أو عجزه , فى حين أن التأمينات الاجتماعية توفر له فى الغالب الاعم معاشا دائما له ولافراد أسرته من بعده مما يوفر له الامان والطمأنينة .

ثانيا : مدى اختلاف الضمان الاجتماعي عن التأمينات الاجتماعية :

يفرق جمهور الفقهاء بين الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية , ويمكن حصر أهم الفوارق بينهما فيما يلى :

1- إن الضمان الاجتماعي يعني أن يكفل المجتمع وتمثله الدولة الحاجات الاساسية للانسان إذا أصابه خطر يهددها , ويقتصر معنى الضمان الاجتماعي عندهم على تقديم الدولة المساعدات الاجتماعية , بينما تعني التأمينات الاجتماعية وجود نظام تدفع فيه أقساط تأمين واشتراكات من جانب المرمن عليه وقد يسهم أصحاب الاعمال أو الدولة فى هذه الاشتراكات بنصيب , وذلك لكفالة حد أدنى من المعيشة يليق بكرامة الانسان .

2- إن المستفيد من الضمان الاجتماعي (المساعدات الاجتماعية) هو المحتاج , بينما المستفيد من التأمينات الاجتماعية هو المؤمن عليه الذى يتعرض لخطر من الاخطار التي تغطيها بصرف النظر عن حاجته أو عدم حاجته .

3- تتحمل الدولة قيمة الضمان الاجتماعي (المساعدات الاجتماعية) تبعا للامكانيات المتاحة , أما التعويضات والمعاشات التي يحصل عليها المؤمن عليه وفقا لنظام التأمينات الاجتماعية فتمول من الاشتراكات التي يتحملها العامل وصاحب العمل .

ويرى بعض الفقهاء أن الضمان الاجتماعي تعبير عام لأنه يعني كفالة الدولة للحاجات الاساسية للانسان إذا أصابه خطر يهددها , وهذه الكفالة تتم عن طريق المساعدات الاجتماعية التي تقدمها الدولة أو عن طريق التأمينات الاجتماعية التي تسهم الدولة فيها أو تشرف عليها او تراقب سيرها وتطورها , فالضمان الاجتماعي يشمل نظام المساعدات الاجتماعية, ونظام التأمينات الاجتماعية واية أنظمة أخرى تكفل الحاجات الاساسية للانسان إذا

إصابة خطر يهددها , بينما التأمينات الاجتماعية نوع خاص من الضمان الاجتماعي فهي وفقا لهذا الرأي بمثابة الفرع من الاصل .

ثالثا : مدى اختلاف التأمينات الاجتماعية عن التأمين التجارى :

تأخذ التأمينات الاجتماعية ببعض عناصر التأمين التجارى مثل وجود القسط (الاشتراك) والخطر , ومبلغ التأمين وكذلك مؤمن ومؤمن عليه , ومستفيد ومؤمن له , كما تستفيد التأمينات الاجتماعية من قوانين الاحصاء وحساب الاحتمالات .

ومع ذلك تختلف التأمينات الاجتماعية عن التأمين التجارى من عدة نواح أهمها :

1- فى التأمين التجارى يتم التأمين نظير قسط (اشتراك) يدفعه المرمن له وحده ويختلف باختلاف نوع الخطر ومداه بل يتغير بتغيره , بينما فى التأمينات الاجتماعية يتم التأمين نظير اشتراك يحدد بنسبة من أجور المؤمن عليه دون أن تتغير هذه النسبة من حالة إلى أخرى ودون ارتباط بمدى الخطر , كما يتوزع الاشتراك بين صاحب العمل والمؤمن عليه والدولة.

3- التأمين التجارى اختيارى بحسب الاصل , ويكون إجباريا إلا استثناء كالتأمين الاجبارى على حوادث السيارات , بينما التأمينات الاجتماعية إجبارية بحسب الاصل .

4 - فى التأمين التجارى يغطي مبلغ التأمين أضرار الخطر المؤمن منه إلى الحد الذى رغبة المؤمن له , بينما فى التأمينات الاجتماعية يدفع مبلغ التأمين بما يحقق حد أدنى من الدخل للمؤمن عليه بغض النظر عن تغطية أضرار الخطر المؤمن منه .

5 - التأمين التجارى لا يخلو من الضرر والشروط الفاسدة التى تستهدف تحقيق ربح المؤمن وهو ما يدخله فى دائرة المحرم شرعا , بينما التأمينات الاجتماعية تخلو من الغرر ويكاد يخلو من الشروط الفاسدة الامر الذى يجعله أقرب قاب قوسين أو أدنى من دائرة الحلال المباح شرعا .

المبحث الرابع

تطور نظام التأمينات الاجتماعية في مصر

عرفت مصر نظام التأمينات الاجتماعية في وقت متأخر نسبيا وذلك مع ازدهار الصناعة الحديثة والحركة العمالية فيها حرصا من المشرع على مد غطاء التأمين الاجتماعي لفئات الشعب الاخرى التي لم يشملها نظام التأمين الاجتماعي الصادر بقانون رقم 79 لسنة 1975 , فقد صدر القانون رقم 112 لسنة 1975 بشأن التأمين على فئات القوى العاملة التي لم تشملها قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي وقد الغي هذا القانون وحل محله القانون رقم 112 لسنة 1980 بشأن التأمين الشامل . كما صدر القانون رقم 108 لسنة 1976 بشأن التأمين على أصحاب الاعمال ومن في حكمهم , كما صدر القانون رقم 50 لسنة 1978 المعدل بالقانون رقم 52 لسنة 1978 بشأن التأمين الاجتماعي على العاملين المصريين بالخارج .

وكذلك صدر القانون الجديد الموحد بشأن التأمينات والمعاشات رقم 148 لسنة 2019 ولائحته التنفيذية رقم 2437 لسنة 2021 ليحل محل كل القوانين السابقة في شأن التأمينات الاجتماعية والمعاشات .

المبحث الخامس

مصادر قانون التأمينات الاجتماعية في مصر

قانون التأمينات الاجتماعية كغيره من فروع القانون الاخرى يستمد أحكام من عدة مصادر أهمها : التشريع - الشريعة الاسلامية - مبادئ القانون الطبيعي - قواعد العدالة - الاتفاقيات الدولية .

أولا - التشريع

يعد التشريع المصدر الرسمي لقانون التأمينات الاجتماعية وهو يشمل الدستور - القانون - القرارات الادارية .

أ- الدستور :

حرصت الدساتير المصرية الصادرة بعد ثورة يوليو 1952 على العناية بمسائل العمل والعمال فى مجالها الاجتماعي والاقتصادي .

فالدستور المصرى الحالى الصادر سنة 2014 يوقم المجتمع على التضامن الاجتماعي وتكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعا وذلك وفقا للقانون .

ب- القانون :

صدر القانون الموحد رقم 148 لسنة 2019 بشأن التأمينات الاجتماعية والمعاشات ولائحته التنفيذية ويعمل به من 2020/1/1 ليحل محل كل القوانين السابقة على اصداره .

ج- القرارات الادارية : (التشريعات الفرعية) :

يوجد العديد من التشريعات الفرعية من قرارات جمهورية وقرارات وزارية صادرة من رئيس مجلس الوزراء وصادرة من وزارة التأمينات ووزارة الصحة وغيرها , ذلك أن قوانين التأمينات الاجتماعية تتضمن العديد من المسائل الفنية والحسابية التى يترك للتشريع الفرعي التصدر لها , ونذكر من هذه التشريعات الفرعية القرار الجمهورى رقم 1108 لسنة 1974 بشأن حساب مدد العمل السابق فى المعاش , والقرار الجمهورى رقم 432 لسنة 1978 باضافة بعض الفئات إلى من يسرى عليهم قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال .

وقرار رئيس الوزراء رقم 7 لسنة 1976 بتشكيل مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية , وقرار مجلس الوزراء رقم 8 لسنة 1976 بتشكيل مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين والمعاشات .

كما صدر أخيراً قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2437 لسنة 2021 بإصدار اللائحة التنفيذية بقانون التأمينات الاجتماعية الموحد الجديد رقم 48 لسنة 2019 والمعاشات الذى تتضمن ملف التأمين الاجتماعى والتغطية التأمينية , إجراءات الاشتراك , وإدارة تمويل نظام التأمينات الاجتماعية والنظام المصرى , والصناديق الخاصة باستثمار أموال التأمينات الاجتماعية وإجراءات أداء الاشتراكات وتوريدها كذلك إجراءات متابعة سداد الأقساط المستحقة على أصحاب الشأن .

ثانيا - الشريعة الإسلامية :

وفقاً لنص الدستور المصرى الحالى تعتبر الشريعة الإسلامية المصدر الرئيسى والاول للتشريع فىنبغى الا يكون التشريع مخالفاً للشريعة الإسلامية , وإلا وسم بعد الدستورية .

ثالثاً - مبادئ القانون الطبيعى والعدالة :

ويلجأ إليها القاضى إذا لم يجد حلاً للنزاع فى التشريع ولم يستطع استنباط حكمه من الشريعة الإسلامية .

والقاضى فى الواقع قلماً يلجأ إلى مصادر أخرى غير التشريع يلتمس فيها حلاً للنزاع بخصوص مسائل التأمينات الاجتماعية , وذلك أن المشرع لقواعده التشريعية يتدخل بتنظيم مسائل التأمين الاجتماعى ما كبر منها وما صغر .

رابعاً - الاتفاقيات الدولية :

أصدرت مؤتمرات العمل الدولية من التوصيات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية , غير أن هذه التوصيات غير ملزمة , لهذا اتجهت بعض هذه المؤتمرات إلى إبرام اتفاقيات دولية حتى تصبح ملزمة , بعد التصديق عليها من السلطات المختصة فى الدولة .

وفى نطاق الدول العربية وافق المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية الذى عقد فى 27 مارس حتى 15 ابريل 1971 على الاتفاقية العربية للمستويات الأساسية للتأمينات الاجتماعية .

والاتفاقيات الدولية لا تعتبر ملزمة فى مصر إلا بعد التصديق عليها من السلطة المختصة وفقا للمادة 51 من الدستور يبرم رئيس الجمهورية المعاهدات ويبلغها لمجلس الشعب مشفوعة بما يناسب من البيان وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقا للأوضاع المقررة .

وقد صدقت مصر على عديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية .

الباب الاول

نطاق سريان قوانين التأمينات الاجتماعية

نظم التأمينات الاجتماعية فى مصر ليست واحدة بل هناك عدة أنظمة مختلفة للتأمينات الاجتماعية : فهناك نظام التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 وهو يعد بمثابة الشريعة العامة للتأمينات الاجتماعية فى مصر , وهناك نظام التأمين الاجتماعي على أصحاب الاعمال الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 , كما أن هناك نظام التأمين الاجتماعي على العاملين المصريين بالخارج الصادر بالقانون رقم 50 لسنة 1978 ونظام التأمين الاجتماعي على فئات القوي العاملة التي لم يشملها قوانين التأمينات والمعاشات السابق ذكرها والصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1975.

لذلك فنطاق سريان قوانين التأمينات الاجتماعية تحكمه الأربعة قوانين السابق ذكرها , ومن هنا تعددت وتنوعت فئات المستفيدين من مظلة التأمينات الاجتماعية فى مصر , وهو مسلك حميد للمشرع , وقد تم حلول القانون الموحد رقم 148 لسنة 2019 ولائحته التنفيذية بشأن التأمينات الاجتماعية والمعاشات الذى نص على سريان وتحديد الفئات التي يسرى عليها ليحل محل كل القوانين السابقة على إصداره .

تتص المادة (2) من القانون رقم 148 لسنة 2019 على أنه تسرى أحكام القانون على

الفئات الآتية :

1- العاملون لدي الغير .

2- أصحاب الاعمال ومن في حكمهم .

3- العاملون المصريون في الخارج .

4- العمالة غير المنتظمة .

وإذا ما توافرت في المؤمن عليه القواعد والاحكام اللازمة لخضوعه لأكثر من فئة من فئات المنتفعين بأحكام القانون فإنه لا يتم تغطيته تأمينيا إلا باعتباره تابعا لاحدي تلك الفئات فقط وتحدد أولويات خضوعه وفقا للترتيب المحدد بالفقرة السابقة .

مادة (3) :

تسرى أحكام القانون على فئة العاملين لدي الغير الاتي بيانهم :

1- العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لاي من هذه الجهات .

2- العاملين بوحدات القطاع العام وقطاع الاعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها بما في ذلك رؤساء وأعضاء مجالس الادارة بتلك الوحدات .

3- العاملين المؤقتين والعرضيين والموسميين بالجهات المنصوص عليها بالبندين السابقين .

4- العاملين بالقطاع الخاص الخاضعين لاحكام قانون العمل , مع مراعاة ما يلي :

1- أن يكون سن المؤمن عليه 18 سنة فأكثر .

2- أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة , وتعتبر علاقة العمل منتظمة اذا كان العمل الذى يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط أو كان يستغرق ستة اشهر على الاقل .

ويستثنى من شرط انتظام علاقة العمل المؤمن عليهم أصحاب الاجور الحكمية الوارد بيانهم بالبواب العاشر من هذه اللائحة .

5- الاجانب الخاضعين لاحكام قوانين التوظيف أو قانون العمل .

6- المشتغلين بالاعمال المتعلقة بخدمة المنازل , بشرط أن يكون سن المؤمن عليه 18 سنة فأكثر , وألا يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص وألا يكون العمل الذى يمارسه العامل يدويا لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه .

7- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم فعلا , بشرط ان تتوافر بشأنهم الشروط المنصوص عليها فى البندين (أ,ب) من البند (4) من هذه المادة .

مادة (4) :

فى حالة التحاق المؤمن عليه من الفئات المشار اليها بالمادة السابقة بالعمل لذي أكثر من صاحب عمل , فيعتد بمدة عمله لدى صاحب عمل واحد , مع مراعاة ما يلى :

1- يعتد بمدة الاشتراك التى تم التأمين فيها على أجر اشتراك أكبر .

2- يعتد بالمدة الاسبق فى الاشتراك إذا تساوت الاجوز خلال مدد الازدواج .

3- فى حالة حصول المؤمن عليه على إجازة خاصة لغير العمل والتحق بعمل لذي صاحب عمل اخر يعتد بمدة الاشتراك لذي صاحب العمل الاخير , على ألا يقل الأجر المسدد عنه الاشتراكات عن أجره لدى جهة عمله الاصلية .

ونتناول فيما يلى هذه الفئات على النحو التالي فى الفصول التالية :

الفصل الأول : نخصه فئات العاملين .

الفصل الثاني : نعرض فيه فئات أصحاب الاعمال .

الفصل الثالث : فئات التأمين الشامل (القوي العاملة التي لم يشملها قوانين التأمينات

الاجتماعية) .

الفصل الأول

فئات العاملين

باستقراء نص المادة الثالثة من القانون 148 لسنة 2019 , ونص المادة الثانية من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (2437) لسنة 2021 , نستخلص أن قانون التأمينات الاجتماعية يسرى على فئات أربع من العاملين وهم :

العاملون بالحكومة والقطاع العام وقطاع الاعمال العام – العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل – من هم فى حكم خدم المنازل – العاملون المصريون بالخارج .

ونتناول فيما يلى كل فئة بالتفصيل وذلك فى المباحث التالية :

المبحث الاول

العاملون بالحكومة والقطاع العام وقطاع الاعمال العام

نصت الفقرة 1 من المادة الثالثة من قانون التأمينات رقم 148 لسنة 2019 على سريانه على العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لا من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام .

أولا – العاملون المدنيون بالجهاز الادارى للدولة :

كان العاملون المدنيون بالجهاز الادارى للدولة يخضعون لقانون التأمينات والمعاشات رقم 50 لسنة 1963 فلم يكن يسرى عليهم قانون التأمينات الاجتماعية رقم 63 لسنة 1964, ورغبة فى توحيد مزايا التأمينات الاجتماعية بين العاملين فى القطاع الحكومي وغير الحكومي , وعملا على إيجاد تشريع واحد لنظام التأمينات الاجتماعية بدلا من وجود تشريعات عديدة صدر قانون التأمينات الاجتماعية الموحد رقم 79 لسنة 1975 سواء كانوا عاملين فى الحكومة ووحدات الادارة المحلية أو الهيئات العامة أو فى القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص .

وبناء على نص الفقرة (أ) من المادة الثانية يخضع لقانون التأمينات الاجتماعية :

أ- العاملون بوزارات الحكومة ومصالحها والاجهزة التي لها موازنة خاصة بها كالجامعات مثلا , ووحدات الحكم المحلى والذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

ب- العاملون بالهيئات العامة وكذلك العاملين بالهيئات العامة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أخرى غير قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 , والهيئة العامة شخص إعتبارى ينشأ أساسا لتقديم خدمات عامة دون استهداف الربح بصفة أصلية فيعتبر هيئة عامة الاشخاص الاعتبارية التي تنشأ لمباشرة نشاط من نوع أو مع نوع النشاط الذى تتولاه وزارت الخدمات .

ج- العاملون بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام .

ثانيا - شروط خضوع العاملين بالحكومة والقطاع العام لقانون التأمينات الاجتماعية :

يشترط لسريان قانون التأمينات الاجتماعية على هؤلاء العاملين ما يلي :

1- أن يكون المؤمن عليه متمتعا بجنسية جمهورية مصر العربية

2- يجب ألا يقل سن العامل المؤمن عن ستة عشرة سنة .

وهو شرط يستفاد من نصوص قوانين التوظيف الخاصة بالعاملين بالحكومة والقطاع العام ذلك أن المشرع فى القانون رقم 79 لسنة 1975 الخاص بالتأمينات الاجتماعية لم يحدد حد أدنى لسن العاملين بالحكومة والقطاع العام المستفيدين من أحكامه .

فطبقاً للشرط السابع فى المادة 20 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 يجب ألا يقل سن من يعين فى إحدى الوظائف عن ستة عشرة سنة وهذا الحد يعد من ناحية أخرى حداً لانطباق قانون التأمينات الاجتماعية على العاملين بالحكومة .

وطبقاً لحكم المادة 17 من القانون رقم 48 لسنة 1978 الخاص بقطاع العام يجب ألا يقل سن من يعين فى إحدى وظائف هذا القطاع عن ستة عشرة سنة , وهذا هو الحد الأدنى للسن لئلازم لانطباق قانون التأمين الاجتماعي على العاملين بالحكومة .

3- ألا يزيد سن العامل المؤمن عليه عن ستين سنة :

يستفاد من نصوص المواد 40 فقرة أخيرة والمادة 163 والمادة 164 من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975 , أن التأمين الاجتماعي يقف سريانه ببلوغ المؤمن عليه سن الستين .

ذلك أن القاعدة العامة أن إلزامية التأمين الاجتماعي لا تكون إلا فى خصوص العامل الذى لم يبلغ بعد سن الستين , أما العامل الذى يستمر فى العمل بعد سن الستين فإن التأمين بالنسبة له لا يكون إلزامياً وإنما يعد اختيارياً وفى بعض حالات محددة , هذا مع مراعاة أحكام قوانين التوظيف التى تضع سناً للتقاعد يزيد عن الستين عاماً كالأزهر والقضاء مثلاً .

المبحث الثانى

العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل

يتبين من نص الفقرة (ب) من المادة الثانية من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 أن التأمين يسرى على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل سواء أكانوا من الوطنيين أو من الاجانب متى توافرت فيهم شروط معينة .

وعلى ذلك سنتناول فى مطلب أول العاملين الوطنيين المستفيدين من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والشروط الواجب توافرها فيهم وفى مطلب ثاني العاملين الاجانب المستفيدين من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية وشروط أستفادتهم .

المطلب الاول

العاملين الوطنيين

ينبغي لخضوع الفرد لقانون التأمينات الاجتماعية أن يتمتع بصفة العامل , وتوافر هذه الصفة يقتضي دخول الفرد فى علاقة عمل بالمعنى القانوني ومناطق تلك العلاقة وجود رابطة خضوع وتبعية وأن يتقاضى العامل أجرا .

علاوة على ذلك اشترط المشرع فى قانون التأمينات الاجتماعية شرطين اخرين لاستفادة العامل من أحكام القانون هما :

أ- بلوغ العامل سن الثامنة عشر .

ب- انتظام علاقة العمل .

أولا - توافر صفة العامل فى المؤمن عليه :

تتوافر صفة العامل فى المؤمن عليه متى كان طرفا فى علاقات العمل التابع المأجور , فالتبعية والأجر هما مناط العمل الذى يسرى عليه قانون العمل , فإذا توافرت فى علاقة العمل صفتي التبعية والأجر خضعت هذه العلاقة لقانون العمل , وتوافرت للشخص صفة العامل .

التبعية :

يقصد بالتبعية ,التبعية القانونية وتعني خضوع العامل فى أداء عمله لسلطة وإدارة وإشراف صاحب العمل , أى أن صاحب العمل يتمتع بحق توجيه العامل وسلطته فى إصدار أوامره إليه ومراقبته فى تنفيذها وسلطة توقيع الجزاءات التأديبية عليه , ويأخذ القانون المصرى بالتبعية القانونية كمعيار لانطباق أحكامه وذلك فى المادة الثانية من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 حيث تعرف العامل بأنه " كل ذكرأو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه فى خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه .

الأجر :

لا تكفي التبعية القانونية فى العمل الذى يخضع لقانون العمل , بل يجب أن يكون هذا العمل التبعية مأجورا أما العمل الذى يتم تبرعا بغير عوض فلا يدخل فى نطاق علاقات العمل التي تخضع لقانون العمل .

ولا يشترط فى الأجر متى توافر أن يكون عينا أو نقدا , محدد على أساس الزمن أو الانتاج يتم دفعه مشاهرة أو مساومة , فكل ما يجب أن يكون العمل لقاء أجر .

ثانيا - أن يكون سن العامل 18 سنة فأكثر :

يشترط القانون رقم 79 لسنة 1975 لسريان أحكامه على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل أن يكون سن العامل المؤمن عليه ثمانية عشر سنة على الأقل , وعلى ذلك فإن الحدث الذى يلتحق بالعمل فى السن القانونية وهي اثني عشرة سنة يظل دون حماية طيلة ست سنوات كاملة .

ويبدو أن الغاية من وراء هذا الشرط أن المشرع قد قصد عدم الانتقال على أصحاب الاعمال الذين يقومون بتدريب صغار السن فقرر إعفائهم من عبء التأمينات حتي لا يحجموا عن تدريب الصغار .

على أن المشرع قد استثنى من التقيد بهذا الشرط تأمين إصابة العمل فنص في المادة الثالثة فقرة ثانية من القانون 79 لسنة 1975 على سريان أحكام تأمين إصابة العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشرة سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة .

ثالثا - انتظام علاقة العمل :

يتعين لسريان قانون التأمينات الاجتماعية أن تكون علاقة العمل منتظمة فيما بين العامل وصاحب العمل , وهو ما أشارت إليه المادة الثانية (ب) .

وقد عهدة المادة المذكورة لوزير التأمينات بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة وقد صدر القرار الوزاري رقم 286 لسنة 1976 محدد الشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة , حيث نصت المادة الأولى منه على أن تعتبر علاقة العمل منتظمة إذا كان العمل الذى يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط , أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل .

بذلك يكون المشرع قد وضع معيارين إذا توافر أحدهما كانت العلاقة منتظمة وتخضع من ثم لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية .

المعيار الاول - معيار طبيعة العمل :

أن يكون العمل الذى يزاوله العامل مما يدخل بطبيعته فى النشاط المهني لصاحب العمل وفى هذه الحالة لا يشترط أى مدة لعقد العمل , فلو استخدم صاحب مصنع نسيج مثلا عامل اعتبرت علاقة العمل منتظمة حتى ولو كانت مدة العقد تقل عن ستة أشهر .

المعيار الثاني - معيار المدة :

وفى هذا المعيار يفترض أن صاحب العمل يستخدم عمالا فيما لا يدخل فى نشاط صاحب العمل , كما لو استخدم صاحب مصنع نسيج عاملا لترميم حائط فى المصنع , فاذا

استمرت علاقة العمل مدة ستة أشهر قامت قرينة على انتظام علاقة العمل , وبناء عليه لو استخدم صاحب عمل عاملا في غير حرفته أو مهنته لمدة تقل عن ستة أشهر فان العلاقة لا تكون منتظمة ومن ثم لا تخضع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية .

وقد استثنى المشرع صراحة عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ من شرط انتظام علاقة العمل في القانون رقم 25 لسنة 1977 المعدل لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975 , انطلاقا من أن العمل الذى يزاوله هؤلاء يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط .

فلو كلف مقاول شحن وتفريغ عاملا بشحن أو تفريغ سفينة واحدة فقط بحيث ينتهي العقد بإتمام شحن أو تفريغ هذه السفينة فإن العمل لا يعتبر عرضيا رغم أنه مؤقت لأنه يدخل فى صميم ما يزاوله صاحب العمل .

المطلب الثاني

العمال الأجانب

تنص المادة 5/3 من قانون التأمينات الموحد رقم 148 لسنة 2019 على أنه تسرى أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لأحكام قوانين التوظيف أو قانون العمل , كما

تنص المادة 2/ب من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975 على أنه " مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهور مصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل ألا تقل مدة العقد عن سنة وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل .

يتضح من هذا النص أن القانون المصرى يشترط لسريان أحكام قانون التأمينات على العمال الأجانب بالإضافة إلى توافر الشروط السابق بيانها بالنسبة للعامل المصرى (التبعية - الأجر - السن - انتظام العلاقة) ألا تقل مدة العقد عن سنة , وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل .

فإذا كان العقد غير محدد المدة فإن التأمين يسرى شريطة أن تستمر علاقة العمل لمدة سنة .

هذا بالنسبة للعمال الاجانب الذين يعملون فى القطاع الخاص , أما بالنسبة للعمال الأجانب فى الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام , فإن المستقر عليه هو سريان قانون التأمينات الاجتماعية عليهم متى توافرت فيهم الشروط التي يتطلبها القانون بالنسبة للمصريين .

وفيما يتعلق بسريان قانون التأمينات الاجتماعية على العاملين الأجانب لدى بعثاتهم الدبلوماسية والقنصلية الموجودة فى مصر فإن هؤلاء جميعا لا يخضعون لقانون التأمينات الاجتماعية المصرى ولو توافرت بشأنهم الشروط التي تتطلبها القانون , وذلك مراعاة للاعتبارات الدولية والعرف الدولى والتي بموجبها لا يخضع هؤلاء الاشخاص لقوانين دولة المقر .

غير أن المصرى الذى يعمل لدى السفارات الأجنبية القنصليات يظل خاضعا لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية المصرى و كما يخضع لأحكام التأمينات الاجتماعية العمل الأجانب من غير جنسية الدولة التي تتبعها السفارة أو القنصلية .

المبحث الثالث

من هم فى حكم خدم المنازل

تقرر المادة الثانية فقرة (ج) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975 سريان أحكام قانون التأمينات على المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات الاجتماعية .

ولقد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم 149 لسنة 1977 بشأن المشتغلين داخل المنازل الخاصة الذين تسرى عليهم أحكام قانون التأمينات الاجتماعية .

واستلزم القرار لعدم سريان قانون التأمينات الاجتماعية عليهم توافر الشرطان الاتيان :

1- أن يكون محل مزاوله العمل داخل منزل معد للسكن الخاص .

2- أن يكون العمل الذي يمارسه يدويا لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه .

ومما سبق يتضح أن خدم المنازل في مفهوم قانون التأمينات الاجتماعية نوعين : خدم منازل لا يعملون في منزل خاص وهؤلاء يسرى عليهم قانون التأمينات الاجتماعية , وخدم منازل يعملون في منزل خاص وهؤلاء يسرى عليهم قانون التأمينات الاجتماعية بشروط .

ويقصد بخدم المنازل : من يقومون بالخدمة الشخصية المادية المتعلقة بالمعيشة والتي تؤدي داخل المنزل .

وعلى ذلك فإن كل من يقوم بالنظافة داخل المنزل الخاص والسفري والطاهي يعتبرون من الخدم لانهم يقومون على قضاء حاجات شخصية للمخدوم أو لذويه داخل المنزل , ومن ثم لا يسرى عليهم أحكام قانون التأمينات الاجتماعية .

ولما كان الخدم هم من يقومون بأعمال مادية متعلقة بالمعيشة على النحو المتقدم فإنه يخرج من دائرة هؤلاء من يقومون بأعمال ذهنية ولو كان لحساب المخدوم أو ذويه , فلا يعتبر من الخدم السكرتير الخاص فهؤلاء ليسوا من الخدم ويسرى عليهم ذلك قانون التأمينات الاجتماعية .

وإذا كان الشخص يجمع بين عمل يدوي وعمل ذهني أو عمل داخل المنزل وعمل خارج المنزل يتعين تغليب النشاط الأكثر أهمية , أى العبرة بالعمل الأصلي بينهما , فإذا كان العمل الذهني هو الأصلي لم يعد من الخدم والعكس صحيح .

أما من هم في حكم خدم المنازل , فيقصد بهم من يؤدون خدمات شخصية تتعلق بحياة المخدوم وذويه دون أن تدل فيما تقتضيه أمور المعيشة ذاتها , وعلى ذلك يعد في حكم خدم المنازل ويسرى عليه قانون التأمينات الاجتماعية كل من بواب المنزل الخاص والحارس والبستاني والسائق الخاص ذلك أن هؤلاء لا يؤدون أعمالهم داخل المنزل وإنما في أماكن ملحقة بالمسكن , كما أن هذه الاعمال غير متصلة بقضاء الحاجات المعيشية للمخدوم ذويه .

المبحث الرابع

العاملين المصريين فى الخارج

سار المشرع المصرى منذ عام 1973 فى مد مظلة التأمينات الاجتماعية إلى العاملين المصريين بالخارج هادفا من وراء ذلك إلى تأمين كل عامل مصرى سواء فى الداخل أو الخارج , فصدر القانون رقم 74 لسنة 1973 بشأن اشتراك العاملين المصريين الذين يعملون بعقود شخصية فى الخارج فى نظام التأمينات الاجتماعية .

وتحقيقا للأهداف التي تغيهاها المشرع من تقرير هذا النظام , ونظرا لتزايد أعداد العاملين المصريين بالخارج , ورغبة فى تحقيق التناسف بين نظام هذا التأمين وأنظمة التأمين الاجتماعي الجديدة التي بدأت بصدور القانون رقم 79 لسنة 1975 , أصدر المشرع القانون رقم 50 لسنة 1978 بشأن التأمين على العاملين المصريين بالخارج ليحل محل القانون رقم 74 لسنة 1973 .

ويستفاد من نص المادة الأولى من القانون رقم 50 لسنة 1978 أن التأمين على العاملين المصريين بالخارج ليس له صفة إلزامية على المخاطبين بأحكامه , وإنما يتم الاستفادة من مزاياه اختياريا , هذا وقد صدرت اللائحة التنفيذية للقانون المذكور محددة الفئات المستفيدة من أحكامه .

ونعرض فيما يلى لفئات المستفيدين والشروط الواجب توافرها لسريان هذا القانون وذلك على النحو التالى :

مطلب أول : الفئات المستفيدة من أحكام القانون

مطلب ثاني : شروط تطبيق القانون .

المطلب الاول

الفئات المستفيدة من أحكام القانون

نصت المادة الثانية من اللائحة التنفيذية على أنه : تسرى أحكام هذا النظام فى شأن العاملين المصريين فى الخارج من غير الخاضعين لأحكام القانونين رقمي 79 لسنة 1975 و 108 لسنة 1976 الاتي بيانهم :

1- العاملون المرتبطون بعقود عمل شخصية .

2- العاملون لحساب أنفسهم .

3- العاملون بوحدة المنظمات الدولية والإقليمية داخل جمهورية مصر العربية المرتبطون معهم بعقود شخصية .

4- المهاجرون من الفئات المشار إليها فى البنود السابقة المحتفظ لهم بالجنسية المصرية. ونستعرض فيما يلى لهذه الفئات :

1- العاملون المرتبطون بعقود عمل شخصية :

تسرى أحكام هذا القانون على العاملين المصريين بالخارج المرتبطون بعقود عمل شخصية ومن ثم فلا تسرى أحكام هذا القانون على المعارين من إحدى الجهات الحكومية أو غير الحكومية فى مصر .

ويستفيد العاملون المصريين بالخارج بأحكام هذا القانون أيا كان نوع العمل أو الوظيفة بالخارج , وأيا كان الأجر الذى يحصل عليه العامل , وسواء خضع العاملين المصريين بالخارج لنظام تأمين فى الدولة التى يعملون بها أو لم يخضعوا , كما أنه ليس من الأهمية أن يكون عقد العمل محدد المدة أو مصدق عليه من الجهات المصرية , وسواء كان العمل لدى جهات حكومية أجنبية أو منظمات دولية أو قطاع خاص أجنبي .

تسرى أحكام هذا القانون على العاملين المصريين الذين يعملون بالخارج لحساب أنفسهم أى غير المرتبطون بعقود عمل شخصية أو بأية رابطة وظيفية , فيستفيد من أحكام هذا القانون أصحاب الأنشطة التجارية والصناعية والزراعية والحرفية وأصحاب المهن والشركاء فى مختلف أنواع الشركات وغيرهم .

3- العاملون بـوحدات المنظمات الدولية والإقليمية فى مصر :

ويشترط لسريان أحكام القانون على هؤلاء العاملين أن يكونوا مرتبطين مع هذه الجهات بعقود عمل شخصية , فإذا كان منهم معارا لـدي هذه الجهات فإنه لا يخضع لأحكام هذا القانون .
فيستفيد من أحكام القانون العاملين المصريين بمنظمة الصحة العالمية وغيرها من المنظمات التابعة للأمم المتحدة والموجودة بمصر , وكذلك العاملين بالجامعة العربية والوحدات التابعة لها , وأيضا العاملين بفرع منظمة الوحدة الأفريقية وهكذا .

4- المهاجرون المحتفظ لهم بالجنسية المصرية :

تسرى أحكام هذا القانون على المهاجرين من الفئات التي سبق ذكرها متى كانوا محتفظين بالجنسية المصرية , فإذا أسقطت الجنسية المصرية عن المهاجر لأى سبب من الأسباب زال عنه مبرر الاستفادة من أحكام هذا القانون لصيرورته أجنبيا وهنا يتعين وقف هذا التأمين .

المطلب الثاني

شروط الاستفادة من أحكام القانون

كون الشخص من الفئات السابقة لا يكفي بحد ذاته للاستفادة من أحكام القانون رقم 50 لسنة 1978 , وإنما لابد أن تتوافر فى شأنه شروط معينة هي :

أولا : ألا يكون العامل مستفيدا من قوانين التأمينات الاجتماعية المصرية :

نصت على هذا الشرط المادة الاولى من القانون رقم 50 لسنة 1978 وكذلك المادة الثانية من اللائحة التنفيذية للقانون , فإذا كان العامل من المستفيدين من قوانين التأمينات الاجتماعية المصرية فإنه لا يخضع لأحكام القانون رقم 50 لسنة 1978 .

ثانيا : ألا تقل سن العامل عن الثامنة عشرة وألا تجاوز الستين :

نصت على هذا الشرط المادة الثالثة من القانون رقم 50 لسنة 1978 , على أنه إذا بلغ العامل سن الستين دون أن تبلغ مدة اشتراكه فى التأمين 180 شهرا كان له حق طلب الاستمرار فى الاشتراك وفقا لاحكام القانون حتى يستكمل هذه المدة أو انتهاء عمله بالخارج أيهما أقرب .

ثالثا : الاستمرار فى أداء الاشتراكات :

فيتعين لاستفادة العامل المؤمن من مزايا التأمين الاستمرار فى أداء الاشتراكات فإذا أخل بهذا الالتزام لمدة ستة أشهر متصلة أوقف التأمين , نصت على ذلك المادة الخامسة .

وإذا رغب العامل المؤمن عليه فى استئناف سداد الاشتراكات بعد توقفه وجب عليه أن يقوم بسداد الاشتراكات المستحقة عن مدة الوقف مع أداء ريع استثمار بنسبة 6 % عن الفترة من تاريخ الوقف حتى تاريخ بدء السداد .

رابعا : التقدم بطلب إلى الهيئة :

نظرا لان التأمين على العاملين المصريين بالخارج نظاما اختياريا لذلك يلزم سريان أحكامه على العامل والاستفادة بمزياه أن يتقدم بطلب إلى الهيئة .

وتقضي المادة الثالثة من اللائحة التنفيذية للقانون بأن يقدم طلب الاشتراك فى النظام على النموذج المعد لذلك .

ويرفق بطلب الاشتراك شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من سجل المواليد أو البطاقة العائلية أو الشخصية أو جواز السفر , أو صورة فوتوغرافية من أيهما مؤشر عليها بما يفيد مطابقتها للأصل من الموظف المختص بالهيئة أو بالبنك أو من القنصلية فى البلد التى يعمل بها .

الفصل الثاني

فئات أصحاب الأعمال

بدأ اهتمام المشرع المصرى بحماية أصحاب الأعمال من المخاطر الاجتماعية بعام 1973 حيث صدر القانون رقم 61 لسنة 1973 بشأن سريان بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على أصحاب الاعمال والتي تتمثل فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة دون غيرها من التأمينات .

وفى عام 1976 أصدر المشرع القانون رقم 108 بشأن التأمين الاجتماعي على أصحاب العمال ومن فى حكمهم ليحل محل القانون رقم 61 لسنة 1973 .

ويلاحظ أن المشرع فى القانون رقم 108 لسنة 1976 قد توسع فى نطاق سريان أحكامه , فلم يجعله قاصرا فقط على طائفة أصحاب الأعمال بالمعنى الدقيق , وإنما جعله قاصرا فقط على طائفة أصحاب الأعمال بالمعنى الدقيق , وإنما جعله شاملا لفئات أخرى لا يمكن اعتبارها من فئات أصحاب الاعمال كالعمد والمشاريخ والفنانين والوكلاء التجاريين والمرشدين والإدلاء والسياحيين , ومع ذلك فقد اعتبرهم المشرع فى حكم أصحاب الاعمال ممن يسرى عليهم قانون التأمينات الاجتماعية لأصحاب الأعمال .

وللوقوف على أحكام قانون التأمين الاجتماعي لأصحاب الأعمال نعرض للموضوعات الآتية:

الفئات المستفيدة من أحكامه - الفئات المستثناة من أحكامه

- شروط تطبيق القانون على الفئات المستفيدة .
- وذلك فى المباحث التالية :
- المبحث الاول : الفئات المستفيدة من أحكامه .
- المبحث الثاني : الفئات المستثناة من أحكامه .
- المبحث الثالث : شروط تطبيق القانون على الفئات المستفيدة .

المبحث الاول

الفئات المستفيدة من أحكام القانون

نصت المادة الثالثة من القانون رقم 108 لسنة 1976 على أنه : تسرى أحكام هذا القانون على الفئات الآتية :

- 1- الأفراد الذين يزولون لحساب أنفسهم نشاطا تجاريا أو صناعيا أو زراعيا والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم .
- 2- الشركاء المتضامنون فى شركات الاشخاص .
- 3- المشتغلين بالمهن الحرة , ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة بأحكام هذا التأمين بقرار من وزير التأمينات الاجتماعية .
- 4- الأعضاء المنتجون فى الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم .
- 5- مالكو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر .
- 6- حائزو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر سواء أكانوا ملاكا أو مستأجرين بالأجر أو بالمزارعة أو بهما معا .
- 7- ملاك العقارات المبنية التي يبلغ نصيب كل منهم 250 جنيها فأكثر سنويا من قيمتها الايجارية المتخذة أساسا لربط الضريبة العقارية .
- 8- أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص والبضائع .
- 9- المأذونون الشرعيون والموثقون المتدبون غير الرهبان .
- 10- الأدباء والفنانون .
- 11- العمدة والمشايخ .

12- المرشدون والأدلاء السياحيون .

13- الوكلاء التجاريون .

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض من وزير التأمينات الاجتماعية إضافة بعض الفئات الأخرى للانتفاع بأحكام هذا القانون " .

وقدر صدر تطبيقا لذلك قرار رئيس الجمهورية رقم 434 لسنة 1978 بإضافة بعض الفئات إلى الفئات التي يسرى عليها قانون التأمينات الاجتماعية رقم 108 لسنة 1976 , وقد قضت المادة الأولى منه بأن تضاف إلى الفئات التي تسرى عليها أحكام قانون التأمينات المذكور الفئات الآتية :

1- القساوسة والشمامسة المكرسون .

2- الشركاء المتضامنون في شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم .

ونعرض بشئ من التفصيل فيما يلي لجميع الفئات المستفيدة من أحكام هذا القانون :

أولا : الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطا تجاريا أو صناعيا أو زراعيا والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم :

تنطوي هذه الفئة على أربعة أنشطة رئيسية :

أ- من يزاولون نشاطا تجاريا لحساب أنفسهم :

والنشاط التجاري له صور عديدة , منها عمليات الشراء من أجل البيع أو التأجير , فيخضع للتأمين : البقال وصاحب محل الخردوات , وصاحب محل بيع الأشياء المنقولة المعمرة وغير المعمرة أيا كانت كالسيارات والغسالات والثلاجات وغيرها من المنقولات , وكذلك من يقوم بتأجير هذه الأشياء متي كانت صالحة لذلك .

ومنها مقاولات البيع بالمزاد , ومقاولات التوريد , وأعمال الصرف والبنوك والأعمال المتعلقة بالأوراق التجارية .

ومنها مقاولات الخدمات كالوكالة بالعمولة والسمسرة , والنقل ووكالة الاعمال التي تباشرها المحلات والمكاتب التي تقدم خدمات مأجورة للجمهور وغيرها .

ولم يقيد القانون استفادة من يزاولون هذه الاعمال من هذا التأمين بشرط القيد فى السجل التجارى .

ب- من يزاولون نشاطا صناعيا :

فيستفيد من هذا التأمين كل من يزاول نشاطا صناعيا , أيا كانت طبيعته اليا أو يدويا , والنشاط الصناعي قد يتخذ شكل المقاوله فيشلم مقاولات الصناعة بالمعني الدقيق , مقاولات إنشاء المباني , كما يستوى فى النشاط الصناعي أن يكون استخراجيا أو تحويليا . كما تشمل هذه الطائفة أصحاب الحرف الصناعية كورش إصلاح السيارات والخراطة والبرادة وكذلك الورش الكهربائيه وكذلك محلات إصلاح الساعات وإصلاح الراديو والتليفزيونات , وصناعات الغزل والنسيج .

ج- من يزاولون نشاطا زراعيا :

ويستوي فى من يزاول هذا النشاط إن يكون نشاطه الاساسي زراعيا أو كان مختلطا بنشاط صناعي كالمزارع الذى يقوم بتصنيع ألبان الماشية التي ترعي بأرضه , أو كالذى يستخرج السكر أو النبيد أو العطور من محاصيل أرضه .

ولا يشترط فى من يزاول نشاطا زراعيا أن يكون مالكا لأرض زراعية فيكتفي ان يكون حائزا للأرض أو مستأجرا لها , أو قائما بالنشاط الزراعي الذى قد لا يعتمد على حيازته للأرض .

د- الحرفيون :

ويقصد بهم أصحاب الحرف المختلفة وهم طوائف عديدة كالحلاق والسمكرى والنجار والمكوجي والمبيض والخياط ... وغيرهم ممن يمتنون أعمال معينة ويقومون بها لحساب أنفسهم .

ثانيا - الشركاء المتضامنون فى شركات الاشخاص :

وقد قصد المشرع من ذلك استفادة كل من يقوم بعمل مستقل فى الشركة مستبعدا من نطاق التأمين كل من يقتصر دوره على مجرد استثمار أمواله فيها باعتباره صاحب حصة فى رأس المال .

ثالثا - المشتغلون بالمهن الحرة :

قضى المشرع بسريان القانون على المشتغلين بالمهن الحرة , شريطة أن يصدر قرار من وزير التأمينات يحدد هذه المهنة أو تلك وتاريخ بدأ انتفاع كل منها باحكام هذا التأمين , ومعني ذلك أن أصحاب المهن الحرة لا يخضعون تلقائيا وبقوة القانون لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية على أصحاب الأعمال , وإنما يشترط لسريان هذا القانون عليهم أن يصدر قرار من وزير التأمينات الاجتماعية يحدد هذه المهنة وتاريخ بدء انتفاعها بهذا القانون.

وقدر صدرت فى هذا الخصوص عدة قرارات وزاوية تحدد تاريخ بدء انتفاع بعض أصحاب المهن الحرة بقانون التأمينات الاجتماعية على أصحاب الاعمال , من ذلك القارا رقم 269 لسنة 1976 فى شأن أعضاء نقابة التجاريين , والقرار رقم 270 لسنة 1976 فى شأن أعضاء نقابة المهن الطبية , والقرار رقم 271 لسنة 1976 فى شأن أعضاء نقابة الزراعة و والقرار رقم 272 لسنة 1976 فى شأن أعضاء نقابة المهندسين , والقرار رقم 279 لسنة 1976 فى شأن أعضاء نقابة المهن العلمية .

رابعا - الأعضاء المنتجون فى الجمعيات التعاونية الإنتاجية :

يتعين لاستفادة هؤلاء من تأمين أصحاب الاعمال أن تكون هناك جمعية تعاونية إنتاجية تم تشكيلها وشهرها وفقا للقانون , وهذه الجمعيات تتكون من جماعة العمال أو الحرفيين فى مهنة أو صناعة معينة . ويكون لكل عامل مشترك فى هذه الجمعية صفة صاحب العمل أى يشتغلون لحساب أنفسهم . أما إذا استخدم هؤلاء الاعضاء المنتجون عمالا غيرهم أو مساعدين لهم فإن هؤلاء الآخرين لا يعتبرون من قبيل الأعضاء المنتجين ولا يسرى عليهم بالتالى تأمين أصحاب الأعمال .

خامسا - مالكو الاراضي الزراعية :

يستفيد مالكو الاراضي الزراعية من تأمين أصحاب الاعمال متى كان كل منهم يمتلك أرضا زراعية تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر سواء كانوا يقومون بزراعتها بأنفسهم أو يقومون بتأجيرها للغير إيجارا نقديا أو مزارعة أو بهما معا أو حتي لا يقومون باستغلالها أصلا , كما يستوي أن تكون الارض الزراعية من الاراضي القابلة للزراعة أو الاراضي البور .

أما عن نقل ملكيته للاراضي الزراعية عن عشرة أفدنة فلا يخضع لهذا التأمين ولعل الحكمة من ذلك أى من استبعادهم من هذا التأمين هي عدم قدرتهم المالية على تحمل اشتراكات التأمين الخاص بأصحاب الاعمال .

سادسا - حائزوا الاراضي الزراعية :

يستفيد حائزوا الاراضي الزراعية من أحكام قانون التأمين أصحاب الاعمال متى كانت المساحة التي يحوزونها عشرة أفدنة فأكثر سواء كانت هذه الارض قابلة للزراعة أم أرض بور , وأيا كان مصدر حيازتهم لها ملاكا أو مستأجرين بالأجر أو بالمزارعة أو بهما معا :

ولا يتوقف سريان هذا التأمين على كون الحائز مستغلا للارض بنفسه أو بواسطة غيره .

سابعا - ملاك العقارات المبنية :

يسرى تأمين أصحاب الاعمال على مالكي العقارات المبنية شريطة أن يكون هناك عقار مبني وأن يكون نصيب المالك من ريع هذا المبني 250 جنيها سنويا على الاقل وذلك وفقا للقيمة الايجارية المتخذة أساسا لربط الضريبة العقارية . وبنار على ذلك فلا يسرى تأمين أصحاب الاعمال على ملاك الاراضي الفضاء ولو كانت معدة للبناء .

وليس بذى أهمية فى نظر القانون كون الملكية للعقار المبني ملكية شائعة أم ملكية مفرزة فالكل سواء .

ومن الجدير بالملاحظة أن تأمين أصحاب الاعمال لا يسرى على حائزوا العقارات المبنية مهما كانت قيمتها الايجارية وذلك على عكس الحال بالنسبة لحائزى الاراضي الزراعية .

ثامنا - أصحاب وسائل النقل الالية للاشخاص والبضائع :

يسرى قانون تأمين أصحاب الاعمال على أصحاب وسائل النقل الالية للاشخاص والبضائع سواء أكانت هذه الوسيلة برية أم بحرية أم نهريية , أما أصحاب وسائل النقل اليدوية والبسيطة فإنه لا تسرى عليهم أحكام قانون التأمين أصحاب الاعمال .

ومن أمثلة أصحاب وسائل النقل الالية للاشخاص والبضائع المستفيدين بأحكام قانون تأمين أصحاب الاعمال : أصحاب سيارات الاجرة أيا كان نوعها , أصحاب سيارات النقل ونصف النقل , أصحاب الجرارات الزراعية ذات المقطورة , أصحاب المراكب الالية فى قطاعات الصيد والنقل النهري والبحرى .

تاسعا - المأذونون الشرعيون والموثقون المنتدبون من غير الرهبان :

يسرى قانون تأمين أصحاب الاعمال على المأذونين الشرعيين والموثقين المنتدبين من غير الرهبان , والمأذون الشرعي هو من يتولى توثيق عقود الزواج وشهادات الطريق وبعض الوثائق الاخرى الخاصة بالأحوال الشخصية للمسلمين , أم الموثق المنتدب فهو من رجال الدين المسيحي تتدبه وزارة العدل ليتولى مهمة المأذون بالنسبة لغير المسلمين , والمأذون والموثق

من الموظفين العموميين بالدولة , ولكنهم لا يتقاضون أجرا من وزارة العدل , ولا يتسفيدون من نظام التأمين الاجتماعي على العاملين بالجهاز الإداري للدولة ولهذا خضع المأذون والموثق المنتدب لتأمين أصحاب الأعمال .

ويشترط بالنسبة للموثق المنتدب ألا يكون راهبا , فالراهب بحكم وضعه ليس فى حاجة إلى مثل هذا التأمين .

عاشرا - الأدباء والفنانون :

يسرى قانون تأمين أصحاب الاعمال على فئة الادباء والفنانين حيث اعتبرهم المشرع فى عداد أصحاب الأعمال .

ولم يبين القانون متي يعد الشخص أدبيا أو فنانا فيخضع خضوعا إلزاميا لاحكام القانون , ولذلك يرجع فى هذا الخصوص إلى التشريعات واللوائح الصادرة فى شأن المجلس الاعلى لرعاية الفنون والاداب والقوانين الخاصة بنقابات هؤلاء الاشخاص .

وعلى اية حال فإن القانون يسرى على طائفة الادباء سواء كانوا شعراء أو كاتبي قصص وروايات ومسرحيات , أو كاتبي مقالات وبحوث أدبية أو محققين نصوص وغيرهم .

كما يسر القانون على طائفة الفنانين فيشمل فناني النحت والتصوير وسائر الفنون التشكيلية , وكذلك محترفي التمثيل وفناني السينما وأصحاب المهن الموسيقية .

إحداي عشر - العمدة والمشاريخ :

يسرى قانون تأمين أصحاب الاعمال علي العمدة والمشاريخ , ويعد العمدة أو الشيخ من الموظفين العموميين بالدولة الذين لا يتقاضون أجرا وإنما يتقاضون مكافاة و ومع ذلك فلم يخضعهم المشرع لنظام التأمين على العاملين بالجهاز الإداري للدولة , وأخضعهم لقانون تأمين أصحاب الاعمال وذلك على الوجه التالى :

أ- العمدة والمشايخ الذين سبق أن خضعوا لأحكام القانون رقم 61 لسنة 1973 ولم تنتف عنهم الصفة التي خضعوا بها حتى 1/10/1976 تاريخ بدء العمل بالقانون رقم 108 لسنة 1976 , فيستمر خضوعهم لأحكام هذا القانون .

ب- العمدة والمشايخ الذين تجاوز سنهم الستين عاما في 1/10/1976 ولم سبق خضوعهم لأحكام القانون رقم 61 لسنة 1973 يكون خضوعهم لأحكام القانون رقم 108 لسنة 1976 اختياريا , ويتحدد موقفهم من القانون 112 لسنة 1975 الخاص بالتأمين الشامل في حالة عدن الخضوع وفقا لما يلي :

1- بالنسبة لملاك أو حائزي الاراضي الزراعية ممن تزيد ملكيتهم أو حيازتهم على عشرة أفدنة فأكثر فلا يستفيدون بأحكام القانون رقم 112 لسنة 1975 .

2- أما بالنسبة لملاك أو حائزي الاراضي الزراعية ممن تقل ملكياتهم أو حيازتهم عن عشرة أفدنة فيستفيدون من أحكام القانون 112 لسنة 1975 حتى ولو كانت المهنة الاساسية الثابتة ببطاقة الحالة المدنية هي عمدة أو شيخ بلد .

اثني عشر - المرشدون والادلاء السياحيون :

يسرى قانون التأمين أصحاب الاعمال على المرشدين والادلاء السياحيين شريطة أن تثبت هذه الصفة للمرشد أو الدليل السياحي وفقا لاحكام القوانين المنظمة لهذه المهن وأن يرخص لهم بمزاولة هذه المهنة من الجهة المختصة .

ثالث عشر - الوكلاء التجاريون :

يسرى قانون تأمين أصحاب الاعمال على الوكلاء التجاريين والوكيل التجارى هو وسيط بين شركة أو عدة شركات وبين طائفة العملاء .

ويخضع الوكيل التجاري لتأمين أصحاب الاعمال أيا كان مقدار دخله المتحقق من مهنته , ولكن يشترط أن يكون مقيدا فى سجل الوكلاء التجاريين بوزارة التجارة وذلك حتى تثبت له هذه الصفة .

رابع عشر - القساوسة والماسمة المكرسون :

يسرى قانون تأمين أصحاب الأعمال على القساوسة والشمامسة المكرسون وفقا لقرار رئيس الجمهورية رقم 434 لسنة 1978 .

ويشترط لاستفادة هؤلاء من أحكام قانون تأمين أصحاب الاعمال ان يكونوا من القساوسة أما إذا كانوا من الرهبان فلا يستفيدون و إذا كانوا من الشمامسة فيجب أن يكونوا من الشمامسة المكرسون أى غير المتطوعين وإنما من المتفرعين .

خامس عشر : الشركاء المتضامنون فى شركات التوصية البسيطة والتوصية بالاسهم :

يسرى قانون تأمين أصحاب الاعمال على الشركاء المتضامنون فى شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم وذلك وفقا لقرار الجمهورى رقم 434 لسنة 1978 .

ومن ثم فلا يخضع لأحكام تأمين أصحاب الاعمال الشركاء الموصون فى شركات التوصية البسيطة وشركات التوصية بالأسهم ولا الشركاء فى شركات المسئولية المحدودة ولا المساهمين فى الشركات المساهمة .

المبحث الثاني

الفئات المستثناة من أحكام القانون

رقم 108 لسنة 1976 م

استثنى المشرع بعض الفئات من نطاق سريان قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الاعمال وقد أشارت إليهم المادة الرابعة منه وهم :

أ- أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية .

ب- أصحاب المراكب الشراعية فى قطاعات الصيد والنقل النهري والبحرى الذين لا يستخدمون عمالا

ج- صغار المشغلين لحساب أنفسهم .

وفيما يلى نعرض لهذه الفئات :

أولا : أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والاسرية :

لا يسرى قانون التأمين على أصحاب الاعمال على أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والاسرية نظرا لتواضع النشاط الذى يقومون به , فاذا قام صاحب أسرة أو أحد أفرادها بصناعة بعض التحف أو حياكة بعض الملابس فلا يخضع لهذا التأمين .

ويشترط لاستبعاد هذه الفئة من نطاق سريان قانون التأمين على أصحاب الاعمال :

أ- ألا يكونوا مستخدمين أى عمال نشاطهم , فاذا ثبت استخدامهم عاملا أو أكثر خضعوا لقانون تأمين أصحاب الاعمال .

ب- ألا يكون من بين أفراد أسرته الذين يستعين بهم فى أداء العمل من تزيد سنة عن ثمانية عشرة سنة من الذكور فان كان من الاناث فيجب ألا تكن متزوجات .

ثانيا - أصحاب المراكب الشراعية فى قطاعات الصيد والنقل النهري والبحرى الذين لا يستخدمون عمالا :

لا يسرى فانون التأمين على أصحاب الاعمال على أصحاب المراكب الشراعية فى قطاعات الصيد والنقل النهري والبحرى حيث يعدون من أصحاب الاعمال المتواضعة البسيطة .

ويشترط لاستبعاد هذه الفئة من نطاق سريان قانون التأمين على أصحاب الاعمال : ألا يستخدم صاحب المركب الشراعي عاملا أو أكثر لمساعدته فى عمله فإذا ثبت استخدامه لعاملا أو أكثر فإنه يخضع لقانون التأمين على أصحاب الاعمال .

ثالثا - صغار المشغلين لحساب أنفسهم :

أعفي المشرع هذه الفئة من الخضوع لاحكام قانون التأمين على أصحاب الأعمال تواضع النشاط الذى يمارسونه .

وأفراج هذه الفئة تستعصي على الحصر كما أنهم ف بالغالب ليس لهم محل ثابت وذلك كالباعة الجائلين وأصحاب الحرف المتواضعة (ماسح أحذية - حلاق متجول) وغيرهم ممن يؤلون خدمات لحساب أنفسهم .

كما تشمل هذه الفئة أصحاب وسائل النقل البسيطة كوسائل النقل التى تجرها الدواب .
أما إذا استخدم صاحب العمل من هذه الفئة عاملا أو أكثر أو أبنا له يزيد سنة عن 18 سنة فإنه يخضع لقانون التأمين على أصحاب الأعمال إذا كان يزاول نشاطه فى المدن , أما إذا كان يزاول نشاطه فى القرى فإنه يتعين فضلا عما سبق أن يكون له محل ثابت لمزاولة نشاطه .

المبحث الثالث

شروط تطبيق القانون

على الفئات المستفيدة من أحكامه

يتعين توافر شروط معينة فى أفراج الفئات المستفيدة من قانون التأمين على أصحاب الأعمال , فلا يكفي كون الفرد من الفئات المستفيدة من أحكام القانون لسريان أحكامه عليه , وهذه الشروط هي :

أولا - ألا يقل سن المؤمن عليه عن 21 سنة ولا يزيد عن 60 سنة .

ثانيا - ألا يتجاوز سن المؤمن عليه ستين عاما .

ثالثا - أن يكون المؤمن عليه من الأشخاص الطبيعيين .

رابعا - ألا يكون المؤمن عليه مستفيد أو منتفعا بأحكام قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي .

خامسا - أن يقوم صاحب العمل بمباشرة العمل لحساب نفسه .

ونتناول فيما يلي هذه الشروط بشئ من التفصيل على النحو التالي :

أولا : ألا يقل سن المؤمن عليه عن 21 سنة ولا يزيد عن 60 سنة :

قضت المادة الخامسة من القانون رقم 108 لسنة 1976 بأنه يشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون ألا تقل سن المؤمن عليه عن الحادية والعشرين وهي سن الرشد ..
أما بالنسبة لصاحب العمل القاصر الذى بلغ سن الثامنة عشر وأذنت له المحكمة بممارسة العمل والتجارة وإدارة أمواله فإنه رغم ذلك لا يستفيد من هذا التأمين .

ثانيا : ألا يتجاوز سن المؤمن عليه ستين عاما :

قضت المادة الخامسة من قانون تأمين أصحاب الأعمال بأنه يشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون ألا يتجاوز المؤمن عليه سن الستين , كما قضت الفترة الاخيرة منها بأنه يجوز لمن جاوز سن الستين أن يطلب الانتفاع بأحكامه .

يستفاد من نص المادة المشار إليه عاليه أنه يجب للخضوع لهذا التأمين ألا يزيد سن صاحب العمل عن ستين عاما حتي يكون التأمين إلزاميا بالنسبة له , فإذا زاد سن صاحب العمل أو من فى حكمه عن ستين عاما أصبح التأمين جوازيا بالنسبة له .

على أنه قد يحدث أن يصل سن المؤمن عليه إلي سن الستين دون أن تصل مده اشتراكه فى التأمين إلى الحد الموجب لاستحقاق المعاش وهو 180 شهرا فى هذه الحالة يستمر صاحب العمل المؤمن عليه فى الخضوع للإلزامي لأحكام قانون تأمين أصحاب الأعمال حتي تصل مدة اشتراكه إلى 180 شهرا أو حتي توقف نشاطه أيهما اقرب , وذلك عملا بنص المادة (6) من القانون سالف الذكر .

ثالثا - أن يكون صاحب العمل من الأشخاص الطبيعيين :

من المسلمات البديهية أن قانون التأمين لا يسرى إلا على الأشخاص الطبيعية , ومن ثم فلا يخضع لأحكامه الأشخاص المعنوية ولو توافر فى حقها اصطلاح أصحاب الأعمال .
فإذا كان صاحب العمل أو من فى حكمه شخصا طبيعيا خضع لأحكام قانون التأمين على أصحاب الأعمال أيا كان هذا الشخص الطبيعي مصرية أو أجنبية .

رابعاً - ألا يكون المؤمن عليه مستفيد أو منتفعا بأحكام قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي:

قضت بذلك المادة السابعة من قانون تأمين أصحاب الأعمال في الفقرة الأولى حيث نصت على انه " لا تسمى أحكام هذا القانون على المؤمن عليهم المنتفعين بأحكام قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي " .

وعلى ذلك إذا كان الشخص منتفعا أو مستفيدا بأحكام قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية الأخرى فإنه لا يجوز له الانتفاع من هذا النظام إذ القاعدة أنه لا يجوز الجمع بين تأمينين في وقت واحد تبعا لتعدد النشاط .

فإذا كان صاحب نشاط تجارى أو صناعي أو صاحب حرفة ممن ذكرتهم المادة الثالثة من قانون التأمين على أصحاب الأعمال مستحقا لمعاش طبقا لقانون معين مثل هذا الشخص لا يستفيد من قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال .

وإذا كان ما تقدم هو القاعدة إلا أنه أجز القانون لصاحب العمل أو فى من حكمه أن يطلب الانتفاع بأحكام القانون رقم 108 لسنة 1976 متى توافرت فى حقه شروط انطباقه عليه حتى ولو كان منتفعا بنظام تأميني آخر شريطة أن يطلب تحويل احتياطي معاشة الذى استحقه طبقا لقوانين التأمينات الاجتماعية والمعاشات الأخرى وفقا لأحكام الباب الخامس من هذا القانون إلي الحساب الخاص بصندوق التأمين على أصحاب الأعمال مع تنازله عن حقه فى المعاش أو فى تعويض الدفعة الواحدة وفقا لنظام التأمين المحول منه .

خامسا - أن يكون صاحب العمل قائما بالنشاط لحساب نفسه :

القاعدة فى هذا الشأن أن قانون التأمين الاجتماعي على اصحاب الاعمال لا يسرى إلا على الاشخاص الذين يزاولون نشاطا لحساب أنفسهم وليس لحساب غيرهم .

1- فإذا كان صاحب العمل يقوم بالنشاط لحساب غيره بان يكون وكيلاً أو نائبا نيابة قانونية عن غيره كالولى والوصي والقيم , فإنه لا يستفيد من أحكام قانون التأمين على أصحاب الاعمال .

الفصل الثالث

فئات التأمين الشامل

سلك المشرع فى الاونة الاخيرة مسلكا إنسانيا عظيما , وذلك بمده مظلة التأمينات الاجتماعية لكل فئات القوى العاملة فى المجتمع .

وتحقيقا لهذا الغرض أصدر المشرع القانون رقم 112 لسنة 1980 بنظام التأمين الاجتماعي لفئات القوى العاملة التى لم تشملها قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي لحل محل القانون رقم 112 لسنة 1975 .

وتقتصر الحماية المقررة بموجب هذا القانون على تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .
وتقضى المادة الاولى من القانون رقم 112 لسنة 1980 بأن " تسرى أحكام هذا القانون على فئات القوى العاملة التى لا تخضع لاحكام قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي " .
كما تقضى المادة الثالثة من اللائحة التنفيذية لهذا القانون بأن تسرى أحكام القانون 112 لسنة 1980 على جميع المواطنين من فئات القوى العاملة الذين لا تشملهم أحكام قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي , ويقصد بفئات القوى العاملة كل أفراد العشب من ذوى النشاط الانتاجي وعلى الاخص الفئات الآتية ...

وللتعرف على الفئات المستفيدة من نظام التأمين الشامل والشروط الواجب توافرها فيهم نقسم هذا الفصل إلى المبحثين الآتيين :

مبحث أول : الفئات المستفيدة من التأمين الشامل .

مبحث ثاني : شروط تطبيق التأمين الشامل على الفئات المستفيدة .

المبحث الاول

الفئات المستفيدة من نظام التأمين الشامل

لم يحدد القانون رقم 112 لسنة 1980 طبيعة الفئات التي لم تشملها قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي والتي تشكل نطاق سريات أحكامه .

ومع ذلك فانه يمكن تحديد الفئات المستفيدة من نظام التأمين الشامل بالاسترشاد بأمرين :
الاول أن المقصود بهذه الفئات هي الفئات التي تخلفت في شأنها شروط سريات القانونين 79 لسنة 1975 , و 108 لسنة 1976 وغيرهما من قوانين التأمينات , أما الامر الثاني فهو ان اللائحة التنفيذية للقانون قد ذكرت أمثلة عديدة لهذه الفئات التي لم تشملها قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي وذلك في المادة الثالثة منها .

بناء على ما تقد يخضع لاحكام هذا القانون الفئات التالية :

أولا - العاملون المؤقتون في الزراعة :

يستفيد من نظام التأمين الشامل العاملون المؤقتون في الزراعة سواء في الحقول والحدائق والبساتين أو في مشروعات تربية الماشية أو في المناحل أو في أراضي الاستصلاح والاستزراع أو في مشروعات الري والصرف وبناء الجسور .

ثانيا : حائزوا الاراضي الزراعية :

يستفيد من نظام التأمين الشامل حائزوا الاراضي الزراعية التي تقل عن عشرة أفدنة سواء كانوا ملاك أو مستأجرين بلاجرة أو بالمزراعة يشغلون الارض بأنفسهم أو بواسطة غيرهم .

ثالثا : ملاك الاراضي الزراعية :

يستفيد من نظام التأمين الشامل مالكو الاراضي الزراعية ممن تقل ملكيتهم عن عشرة أفدنة سواء كانوا يقومون بزراعتها بأنفسهم أو يقومون بتأجيرها إلى الغير إيجارا عاديا أو مزارعة أو حتي لا يقومون بزراعتها أصلا .

رابعاً : ملاك العقارات المبنية :

يسرى قانون التأمين الشامل على ملاك المباني الذين يقل نصيب كل مالك في ريعها عن 250 جنيه سنويا ويتم تحديد هذا النصيب بناء على القيمة الايجارية المتخذة أساسا لربط الضريبة العقارية .

خامساً : العاملون في الصيد لدى أصحاب الاعمال فى القطاع الخاص :

يسرى قانون التأمين الشامل على العاملين فى الصيد لدى أصحاب الاعمال فى القطاع الخاص أيا كان نوع المراكب شرعية أو بخارية .

سادساً : عمال التراحيل :

وهم من يعملون فى الزراعة وما يتعلق بها وهم مستفيدون من أحكام نظام التأمين الشامل .

سابعاً : صغار المشتغلين لحساب أنفسهم :

يسرى نظام التأمين الشامل على صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومندى السيارات وموزعي الصحف وأصحاب الحرف المتواضعة وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم , وكذلك على الحرفيين الذين لا يزاولون نشاطهم فى محل عمل ثابت كالحلاق المتجول وصاحب الاطعمة المتجول .

ثامناً : خدم المنازل :

يقصد بخدم المنازل كل من يعملون داخل المنازل الخاصة سواء كانوا بالشهر أو باليومية وهؤلاء يستفيدون من نظام التأمين الشامل .

تاسعاً : أصحاب المراكب الشرعية :

يسرى نظام التأمين الشامل على أصحاب المراكب الشرعية فى قطاعات الصيد والنقل النهري والبحرى شريطة ألا يستخدموا عمالا .

عاشراً : أصحاب وسائل النقل البسيط :

يسرى نظام التأمين الشامل على أصحاب وسائل النقل البسيط كالمركبات التى تجرها الدواب والعربات التى يجرها الانسان .

حادي عشر : أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والاسرية :

يسرى نظام التأمين الشامل على أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والاسرية شريطة ألا يكونوا مستخدمين عاملا أو أكثر في نشاطهم .

ثاني عشر : المتدربون بمراكز التدريب المهني لمرضي الجذام .

ثالث عشر : المرتلون والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة غير الخاضعين لقانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الاعمال .

رابع عشر: الناقهون من مرضي الدرن الملحقون بمراكز التدريب التابعة للجمعية العامة لمكافحة الدرن .

خامس عشر : كل من بلغ الخامسة والستين أو ثبت عجزه الكامل أو وقعت وفاته قبل 1980/7/1 ولم يستحق معاشا بصفته من الفئات المؤمن عليها وفقا لاحكام قوانين التأمين الاجتماعي .

المبحث الثاني

شروط الاستفادة من نظام التأمين الشامل

لا يكفي للاستفادة من أحكام قانون التأمين الشامل الانتماء إلى فئة من الفئات السابق بيانها , وإنما يجب علاوة على ذلك أن تتوافر فيهم الشروط الآتية :

اولا - ألا يقل سن المؤمن عليه عن ثماني عشرة سنة وألا يجاوز الخامسة والستين :

نصت على ذلك المادة الرابعة من القانون رقم 112 لسنة 1980 بشأن تنظيم التأمين الشامل. ويثبت تاريخ الميلاد بشهادة الميلاد أو مستخرج من سجل المواليد أو بالبطاقة الشخصية أو العائلية أو بالرقم القومي أو بجواز سفر أو بوثيقة زواج أو بصورة فوتوغرافية لاي من الشهادات السابقة , على أنه لا يجوز إثبات تاريخ الميلاد بشهادة الشهود أو بأي وثيقة عرفية. ويلاحظ في هذا الشأن أن السن المقررة لبداية الحماية التأمينية تتفق مع المقرر بقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 , بينما نهاية السن التأميني قد ارتفعت عن النهاية المحددة

بقانون التأمين الإجتماعي رقم 79 لسنة 1975 ، حيث جعلها المشرع 65 سنة في نظام التأمين الشامل .

وإذا تجاوز الشخص سن 65 سنة وقت العمل بأحكام القانون رقم 112 لسنة 1980 فلا يمكنه الانتفاع بنظام التأمين المقرر لهذا القانون على أنه يجوز له في هذه الحالة طلب الانتفاع بمعاش السادات وفقاً لنص المادة الخامسة من مواد اصدار القانون المذكور ، وتنص على أنه " يمنح معاش قدره عشرة جنيهاً يطلق عليه معاش السادات لكل من بلغ الخامسة والستين أو ثبت عجزه الكامل أو وقعت وفاته قبل 1980/7/1 (تاريخ العمل بأحكام القانون رقم 112 لسنة 1980) ولم يستحق معاشاً بصفته من الفئات المؤمن عليها وفقاً لأحكام قوانين التأمين الإجتماعي أو التأمين والمعاشات السارية " .

ثانياً : ألا يكون المؤمن عليه مستفيداً أو منتفعاً بأي معاش آخر طبقاً لأحكام قوانين التأمين الإجتماعي والتأمين والمعاشات :

نصت على ذلك المادة الثالثة من القانون رقم 112 لسنة 1980 وبناء عليه فلا يستفيد من أحكام التأمين الشامل الخاضعون لأحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 (قانون التأمين الإجتماعي) أو القانون رقم 108 لسنة 1976 (قانون التأمين علي أصحاب الأعمال) والقانون رقم 50 لسنة 1978 (قانون التأمين علي المصريين العاملين بالخارج) .

ثالثاً : ألا يكون المؤمن عليه مستخدماً للعمال في نشاطه إذا كان من ذوي النشاط : فإذا كان المؤمن عليه مستخدماً للعمال في نشاطه عامل أو أكثر لا يمكنه الانتفاع بأحكام قانون التأمين الشامل ، وإنما يسري عليه قانون التأمين علي أصحاب الأعمال .

الباب الثاني

أنواع التأمينات الاجتماعية

حدد القانون رقم 79 لسنة 1975 بشأن التأمين الاجتماعي (لكونه الشريعة العامة لقوانين التأمين الاجتماعي في مصر) أنواع التأمينات الاجتماعية على سبيل الحصر ، فنصت المادة الأولى من القانون المشار إليه على أنه " يشمل نظام التأمين الاجتماعي التأمينات التالية :

1- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

2- تأمين إصابة العمل .

3- تأمين المرض

4- تأمين البطالة .

5- تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات .

وبذلك تنوعت التأمينات التي شملها النظام التأميني في مصر ، ونعرض فيما يلي لكل نوع من هذه الأنواع في فصل مستقل على النحو التالي :

الفصل الأول

تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

هذا النوع من التأمين يغطي أهم الأخطار وأكثرها انتشاراً التي يتعرض لها المؤمن عليه وهي أخطار الشيخوخة والعجز والوفاة .

وقد واجه المشرع هذه الأخطار عند تحققها بتقرير عدد من الحقوق التأمينية للمؤمن عليه حال حياته والمستحقين عنه حال وفاته وهي المعاش وتعويض الدفعة الواحدة والمكافأة والمنح الأخرى حسب الأحوال .

وللتعرف على أحكام هذا النوع من التأمين قسمنا هذا الفصل إلى المباحث التالية :

المبحث الأول : حالات استحقاق معاش الشيخوخة والعجز والوفاة .

المبحث الثاني : قواعد تسوية معاش الشيخوخة والعجز والوفاة .

المبحث الثالث : أحكام استحقاق المعاش عند وفاة المؤمن عليه .

المبحث الرابع : التعويضات والحقوق التأمينية الإضافية الأخرى .

المبحث الأول

حالات استحقاق معاش

الشيخوخة والعجز والوفاة

حدد المشرع شروط استحقاق المعاش وتختلف تلك الشروط في معاش الشيخوخة عنه في معاش العجز والوفاة ، فشروط استحقاق المعاش عن الشيخوخة أشد من شروط استحقاق معاش العجز والوفاة .

ونتحدث فيما يلي عن حالات استحقاق معاش الشيخوخة في مطلب أول ثم نتحدث عن حالات استحقاق معاش العجز والوفاة في مطلب ثاني .

المطلب الأول

حالات استحقاق معاش الشيخوخة

الشيخوخة في مفهوم قانون التأمين الاجتماعي هي الكف الفعلي عن العمل حال الحياة دون وجود أي عجز .

ويستحق معاش الشيخوخة وفقاً لأحكام المادة 18 من قانون التأمينات الاجتماعية الثلاث حالات هي : بلوغ سن التقاعد . الفصل بغير الطريق التأديبي . المعاش المبكر .

الحالة الأول . بلوغ سن التقاعد

لإستحقاق المعاش في هذه الحالة يتعين توافر ثلاثة شروط هي : انتهاء الخدمة . بلوغ سن التقاعد . استيفاء مدة الإشتراك .

وقد أشارت إلي ذلك المادة 18 الفقرة الأولى .

أولاً : انتهاء خدمة المؤمن عليه :

تنتهي خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام الوظيفة المعامل بها .

ثانياً : بلوغ سن التقاعد :

فى الحكومة والقطاع العام وقطاع الاعمال العام تنتهى خدمتهم ببلوغ سن الستين , ومع ذلك فان بعض القوانين تقرر استثناءات خاصة على هذا الاصل , من ذلك مثل خريجي الازهر ودار العلوم من حملة الثانوية الازهرية الذين يعملون فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الاعمال العام , حيث جعل القانون سن تقاعدهم خمسة وستين عاما , وكذلك رجال القضاء حيث جعل القانون سن تقاعدهم أربعة وستين عاما .

ب- أما بالنسبة للعاملين فى القطاع الخاص :

فان القانون قد حدد لهم سن التقاعد ببلوغ سن الستين حيث يقف سريان تأمين الشيخوخة ببلوغ المؤمن عليه هذه السن حتى لو استمر يعمل بعدها طالما كان قد استوفي مدة الاشتراك المطلوبة .

ومع ذلك يجوز تخفيض السن المنصوص عليه بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين فى الاعمال الصعبة أو الخطرة التى تحدد بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ما يعرضه وزير التأمينات , ويجب أن يتضمن هذا القرار :

1- تحديد السن المذكورة بالنسبة لكل عمل من تلك الاعمال .

2- رفع النسب التى يحسب على أساسها المعاش بالقدر الذى يعوض المؤمن عليه من تخفيض السن .

3- زيادة نسبة الاشتراكات لمواجهة الاعباء الناتجة عن المزايا التى تنقرر للعاملين المشار إليهم وتحديد من يتحمل هذه الزيادة .

ثالثا - استيفاء مدة الاشتراك :

يشترط لاستحقاق معاش الشيخوخة أن تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه في هذا التأمين 120 شهرا على الأقل أعشر سنوات وهي مدة منخفضة وذلك حرصا من المشرع على استفادة أكبر قدر ممكن من العاملين .

وتيسيرا على المؤمن عليهم قرر المشرع جبر كسور السنة إلى سنة كاملة أيا كانت مدتها وذلك في مجال تقدير مدي توافر المدة اللازمة لاستحقاق المعاش , فلو اشتراك المؤمن عليه في التأمين لمدة تسع سنوات ويوم واحد جبر اليوم إلى سنة وأصبح مجموع مدة اشتراكه عشر سنوات , وإستحق المؤمن عليه معاشه وفقا لذلك .

الحالة الثانية - الفصل بغير الطريق التأديبي أو إلغاء الوظيفة :

نصت المادة 18 فقرة ثانية من قانون التأمين الاجتماعي باستحقاق المؤمن عليه المعاش عند انتهاء خدمته بالفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب إلغاء الوظيفة .

ويقصد بالمؤمن عليه في هذه الحالة العاملون المدنيون بالجهاز الادارى للدولة أو العاملون بالقطاع العام , فلا يسرى حكم هذه الحالة على العاملين فى القطاع الخاص أو العاملين بقطاع الاعمال العام .

ويكفي لاستحقاق المعاش أن يكون المؤمن عليه فى تاريخ فصله قد اشترك لمدة 180 شهرا على الأقل , ويستحق المؤمن عليه المعاش أيا كانت سنة ودون إجراء أى خفض متعلق بالسن .

ورعاية من المشرع للمؤمن عليه إذا انتهت خدمته بالفصل بغير الطريق التأديبي وكانت مدة اشتراكه 180 شهرا ولم يطلب صرف المعاش ولم تتم إجراءات الصرف وتوفي أو ثبت عجزه الكامل المستديم قبل أن يمر عام على تاريخ الفصل فان المعاش يربط باعتباره مستحقا بسبب الوفاة والعجز مما يعني أن المعاش يربط بحد أدني 65% من أجر التسوية .

ونفس الاحكام السابقة تسرى فى حالة انتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة ذلك أن قانون العاملين المدنيين بالدولة وفانون العاملين بالقطاع العام يعتبر إلغاء الوظيفة من أسباب انتهاء الخدمة .

ومن الجدير بالذكر أن هذه الحالة قد ألغيت بمقتضى القانون رقم 204 لسنة 1994 .

الحالة الثالثة - المعاش المبكر

قضت المادة الثامنة عشر فقرة خامسة من قانون التأمين الاجتماعي باستحقاق العامل لمعاشه فى حالة انتهاء خدمته لغير الاسباب الآتية :

1- بلوغ سن التقاعد .

2- الفصل بغير الطريق التأديب أو إلغاء الوظيفة .

3- انتهاء الخدمة بسبب العجز أو الوفاة .

وبناء عليه فان المعاش المبكر قد يكون إراديا ويقصد بذلك انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة ,وقد يكون غير إراديا بفصل العامل فصلا تأديبيا .

ويشترط لاستحقاق المعاش المبكر أن تكون مدة اشتراك العامل فى التأمين 240 شهرا على الاقل مع جبر كسور السنة إلى سنة كاملة .

ولما كان استحقاق المعاش المبكر قد يحدث فى سن مبكرة 38 سنة مثلا فان ذلك يعنى استمرار صرف المعاش مدة طويلة من الزمن , مما قد لاتكون معه مدة الاشتراك كافية لتكوين الادخار اللازم لمواجهة المعاش طيلة مدة استحقاقه , لذلك قرر المشرع إجراء تخفيض للمعاش بنسبة معينة ترتبط بالسن الذى انتهت فيه خدمة المؤمن عليه مقارنة بالسن الاصلى لبلوغ سن التقاعد , على أنه لا يجوز إجراء أى تخفيض إذا كان المؤمن عليه قد بلغ 55 سنة .

المطلب الثاني

حالات استحقاق معاش العجز والوفاة

يستحق معاش العجز والوفاة فى عدة حالات ذكرتهم المادة 18 من قانون التأمين الاجتماعى وذلك بالبند 3 , 4 , 6 منها .

ونعرض فيما يلى لهذه الحالات :

الحالة الاولى : استحقاق المعاش بسبب الوفاة

والوفاة قد تكون حقيقة وقد تكون حكيمة وذلك فى حالة المفقود وقد نص المشرع المفقود بأحكام متعددة , لذلك سنعرض فيما يلى للوفاة الحقيقية أولاً ثم للوفاة الحكيمة أو المفقود ثانياً .

أولاً : حالة الوفاة الحقيقية :

تنتهى الشخصية القانونية للانسان بانتهاء حياته بالوفاة , والوفاة تعرف حديثاً بتوقف خلايا المخ عن العمل بصرف النظر عن وضع خلايا القلب .

وبوقوع الوفاة على النحو المتقدم يستحق المعاش بصر النظر عن سببها وبدون اشتراط مدة معينة فى الاشتراك بالنسبة للعاملين فى الحكومة والقطاع العام ومع اشتراط مدة قصيرة للغاية بالنسبة للعاملين فى القطاع الخاص ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة .

ثانياً : حالة المفقود (الوفاة الحكيمة) :

المفقود هو من لا تعرف حياته من مماته , ولا يعتبر المفقود ميتاً إلا بعد صدور الحكم القضائى بالموت الحكي .

والقاعدة أن المفقود يعتبر ميتاً بالنسبة لما يضره من تاريخ الحكم بالوفاة وبالنسبة لما يضر غيره من تاريخ فقد .

وبتطبيق هذه القواعد العامة فى مجال التأمينات الاجتماعية يترتب عليها عدم استحقاق الورثة للمعاش إلا بعد صدور حكم الوفاة , أى بعد مضي أربعة سنوات على الاقل يظل خلالها من كان يعولهم المفقود دون دخل يعتمدون عليه فى مواجهة أعباء الحياة .

وتوقيا لهذه النتيجة التي تتنافى والغاية التي تسعى إليها التأمينات الاجتماعية ألا وهي تحقيق الامان للمؤمن عليهم ولذويهم من بعدهم . نظم المشرع أحكام المفقود بالتفصيل فى مجال التأمينات الاجتماعية وذلك على النحو التالى :

أ- صرف إعانة شهرية تعادل المعاش للمستحقين :

قضت المادة 24 من قانون التأمين الاجتماعى بأنه فى حالة فقد المؤمن عليه يصرف للمستحقين عنه إعانة شهرية تعادل ما يستحقونه من معاش بافتراض وفاته , وذلك اعتبارا من أول الشهر الذى فقد فيه إلى أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقة أو حكما .
وإذا فقد المؤمن عليه أثناء تأدية عمله فان الاعانة تقدر بما يعادل المعاش المقرر فى تأمين إصابة العمل والمعاش المقرر فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بما لا يزيد عن 100% من أجر تسوية المعاش .

وتصرف الاعانة عند تقديم الشهادات المطلوبة وفقا لقرار وزير التأمينات الاجتماعية المنظم لاجراءات صرف إعانة الفقد المعادلة للمعاش .

ب- حقوق المستحقين بعد ثبوت الوفاة حقيقة أو حكما أو بعد مرور أربع سنوات من تاريخ الفقد :

بعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكما قرر المشرع أن تاريخ الفقد بمثابة تاريخ لانتهاؤ الخدمة بالنسبة للحقوق التأمينية التى يحصل عليها المستحقون ويترتب على ذلك ما يلى :

1- يستمر صرف الاعانة المقررة باعتبارها معاشا أى تنتهى صفتها كاعانة وتصرف للمستحقين كمعاش .

2- يصرف مبلغ التعويض الاضافى للورثة الشرعيين الموجودين فى تاريخ فوات الاربع سنوات على الفقد أو فى تاريخ ثبوت الوفاة حقيقة أو حكما , إلا إذا كان المؤمن عليه قد حدد مستفيدين اخرين فيصرف لهم .

3- إستحقاق منحة الوفاة المنصوص عليها فى المادة 120 من اقنون التأمين الاجتماعى وهي تعادل ثلاثة أشهر , تصرف للمستحقين المنصوص عليهم فى المادة 121 من قانون التأمين

الاجتماعي الموجودين على قيد الحياة فى تاريخ فوات أربع سنوات على تاريخ الفقد أو فى تاريخ ثبوت الوفاة حقيقة أو حكما .

ج- أثر ظهور المفقود حيا على ما تم صرفه من حقوق تأمينية :

أوضحت المادة 27 من القرار الوزارى رقد 214 لسنة 1977 الاثار التى ترتب على ظهور المفقود حيا بالنسبة للمبالغ التى تم صرفها للمستحقين خلال فترة الفقد وذلك كما يلى :

1- يعتبر صحيحا ما صرف من إعانة الفقد إلى المستحقين عن المؤمن عليه المفقود متى عثر عليه حيا , وذلك إذا ثبت من تحقيق السلطات المختصة أن الفقد كان لسبب خارج عن إرادته (قوة قاهرة) كفقد الذاكرة أو الجنون أو الاسر أو غير ذلك من الحالات التى لا يستطيع فيها المفقود إخطار صاحب العمل أو أسرته بمكانه , ولا يطالب المفقود بعد عودته ولا المستحقين عنه برد ما صرف لهم خلال مدة الفقد .

2- لا يعتبر صحيحا ما صرف من إعانة الفقد إلى المستحقين عن صاحب المعاش إذا عثر عليه حيا فى غير حالات القوة القاهرة المشار إليها عاليه , وتعتبر دينا عليه , وتخصم من قيمة المعاش المستحق له ويؤدي إليه الفرق متى وجدت , وذلك شريطة أن يقدم صاحب المعاش إقرارا موقعا عليه منه بصحة ما صرف من معاش إلى المستحقين عنه وإلا اعتبرت هذه المبالغ دينا عليهم يتعين على الهيئة اقتضاؤه منهم , ولا يجوز صرف المعاشات المستحقة لصاحب المعاش فى هذه الحالة عن فترة الفقد والتى صرفت إلى المستحقين عنه إلا بعد استردادها من الاشخاص الذين صرفت لهم .

الحالة الثانية : استحقاق المعاش بسبب العجز

يقصد بالعجز فى مفهوم قانون التأمين الاجتماعى العجز المستديم وقد عرفته المادة الخامسة فقرة ح من قانون التأمين الاجتماعى (معدلة بالقانون رقم 93 لسنة 1981) بأنه كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كليا أو جزئيا فى مهنته الاصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام , بناء على ذلك يعتبر الشخص عاجرا عن العمل عجزا كاملا إذا فقد قدرته على العمل كليا فى مهنته الاصلية حتى ولو كان قادرا على الكسب بوجه عام , ويعتبر عاجرا مستديما من لا يقدر على الكسب بوجه عام .

كما يعتبر عاجرا عن الكسب كل شخص مصاب بعجز يحول كلية بينه وبين العمل , أو أن ينقص قدرته على العمل بواقع 50 % على الاقل شريطة أن يكون هذا العجز ناشئا بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل سن الستين .

ويعتبر عجزا كاملا حالات الامراض العقلية , وكذلك الامراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية بالاتفاق مع وزير الصحة .

وقد أصدر وزير التأمينات الاجتماعية قراره رقم 226 لسنة 1980 فى شأن تحديد الامراض المزمنة والمستعصية التي تعبر فى حكم العجز الكامل وحصرها فى الحالات الاتية :

1- الاورام الخبيثة بجميع أجزاء الجسم إذا كانت مصحوبة بثانويات أو كانت مؤثرة بدرجة كبيتر على عضو حيوى مما يحد من قدره المؤمن عليه على العمل .

2- مرض هودجكين ومرض سرطان الغدد اللمفاوية الذى لا يستجيب للعلاج خلال مدة تزيد عن سنتين .

3- أمراض الدم الخبيثة مثل اللوكيميا التي استنفذت جميع وسائل العلاج لمدة تزيد عن سنتين ولا ينتظر تحسنها .

4- الجذام الذى لا يستجيب للعلاج خلال مدة تزيد على ثلاث سنوات أو المصحوب بتشوهات واضحة بالوجه والاطراف تحد من قدرة المؤمن عليه الانتاجية .

5 الامراض العصبية إلى استنفذت جميع وسائل العلاج لمدة سنتين على الاقل ولا تشفى ولا ينتظر تحسنها مثل شلل الاطراف الاربعة وشلل الطرفين السفليين فى الامراض العصبية المضطربة التقدم مثل الشلل الرعاش وخوريا التصلب المنتشر والصراع العضوي المؤكد والمتكرر النوبات والذى لا يستجيب للعلاج .

6- الامراض الصدرية : الدرن الرئوى المزدوج إذا زادت مدة العلاج عن ثلاث سنوات ولم تستقر الحالة - الامفزيما والتليف الرئوى وتمدد الشعب وتكيسات الرئة المزدوجة والواسعة الانتشار بالرئتين - التحجر الرئوي (السليكويزيس) , (إذا زادت مساحات التحجر بالرئتين عن ثلث مساحات الرئة اليمنى) , أ, كان مصحوبا بدرن رئوى أو هبوط بالقلب .

7- هبوط القلب المزمن المتقدم الذى لا يستجيب للعلاج خلال سنتين على الاقل .

- 8- ضغط الدم الشديد الارتفاع _ (أكثر من 230/210) والمصحوب بتضخم وإجهاد بعضلة القلب تثبته مقاسات القلب والرسامات الكهربائية للقلب والذي لا يستجيب للعلاج في مدة تزيد عن سنتين .
- 9- فشل الكليتين المزمن المصحوب بارتفاع نسبة البولية الدوم لاكثر من 300 مليجرام ونسبة الكرياتينين تزيد عن ثمانية مليجرام ولا تستجيب للعلاج في مدة تزيد عن سنتين .
- 10- تضخم الطحال المصرى المصحوب باستسقاء بالبطن وتليف بالكبد ولا يستجيب للعلاج في مدة سنتين على الاقل .
- 11- دوالى المرئ المصحوب بنزيف متكرر ولا يستجيب للعلاج الدوائى أو التدخل الجراحي .
- 12 - مرض أديسون الذي لا يستجيب للعلاج في مدة تزيد عن سنتين .
- 13- الغرغرينا الناتجة عن مرض البولى السكري أو أمراض الشرايين التي لا تستجيب لأي نوع من العلاجات الجراحية أو الدوائية .
- 14- أمراض الجهاز الحركي . التشوهات الناتجة عن أمراض وإصابات شديدة بالعظام والمفاصل والمسببة لعجز مستديم تزيد نسبته عن 75% خمسة وسبعون في المائة من كفاءة الحركية للجسم كله . أمراض ضمور العضلات التقدم الذي يتسبب عنها نقص القدرة العضلية بنسبة 75% فأكثر .
- 15 - الصدفية ومرض بمفجس إذا زادت درجة الإنتشار عن 75% من مساحة المسطح الجلدي للجسم ولا يستجيب للعلاج في مدة تزيد عن سنتين .
- 16 - ضعف الإبصار الشديد بالعينين (أقل من 60 / 1 لكل عين على حدة) والذي لا يتحسن باستعمال النظارة الطبية أو العلاج أو التدخل الجراحي (الوقائع المصرية ، عدد 278 في 10 ديسمبر سنة 1980) .
- ويشترط لاستحقاق المعاش بسبب العجز أن تكون خدمة المؤمن عليه قد انتهت بسبب العجز ، ولهذا يتعين لاستحقاق .

المعاش أن يكون صاحب العمل قد أنهى خدمة العامل المؤمن عليه ، وأن يقع العجز قبل بلوغ المؤمن عليه سن التقاعد ذلك أن العجز يشكل سبباً مستقلاً لإستحقاق المعاش ، وأن تكون مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة إذا كان من العاملين بالقطاع الخاص الذين لم تحدد أجورهم وفقاً لعقد عمل جماعي ووافقت عليه الهيئة المختصة .

الحالة الثالثة : استحقاق المعاش عند الوفاة أو العجز خلال سنة من تاريخ إنهاء الخدمة

نصت المادة 18 فقرة 4 من قانون التأمين الإجتماعي على أنه يستحق المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه عجزاً كاملاً خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وبشرط عدم تجاوزه السن المنصوص .

يستفاد من هذا النص أنه يشترط لإستحقاق المعاش في هذه الحالة مايلي :

أولاً : أن يقع العجز الكامل أو الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة .

ثانياً : ألا يكون المؤمن عليه قد صرف تعويض الدفعة الواحدة .

ثالثاً : عدم تجاوز المؤمن عليه سن التقاعد المعامل به ، ويقصد بذلك ألا يكون المؤمن عليه قد انتهت خدمته بسبب بلوغه سن التقاعد .

رابعاً : أن يصاب المؤمن عليه بعجز كامل أو وفاته ، فلا يكفي العجز الجزئي ، ذلك أن العجز الجزئي المستديم لا يؤدي بحسب الأصل إلي انتهاء الخدمة إلا إذا لم يوجد عمل آخر لدى صاحب العمل كما أن المؤمن عليه العاجز عجزاً جزئياً سيكون محل حماية تأمينية أخرى تتمثل في تعويض الدفعة الواحدة .

الحالة الرابعة : استحقاق المعاش عند الوفاة أو العجز الكلي بعد سنة من تاريخ انتهاء الخدمة .

نصت المادة 6/18 من قانون التأمين الاجتماعي علي استحقاق المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته أو بلوغه سن الستين بعد انتهاء خدمته متي كانت مدة اشتراكه في التأمين 120 شهراً علي الأقل ولم يكن قد صرف القيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة ويسوي المعاش في هذه الحالة على أساس مدة الإشتراك في التأمين .

يستفاد من هذا النص أنه يشترط لإستحقاق المعاش في هذه الحالة مايلي :

أولاً : انتهاء خدمة المؤمن عليه دون استحقاق معاش .

ثانياً : أن تكون مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين في تاريخ انتهاء الخدمة 120 شهراً علي الأقل .

ثالثاً : وفاة المؤمن عليه أو عجزه كاملاً بعد مضي سنة من انتهاء الخدمة حتي ولو لم يكن قد بلغ سن الستين أو حدوث الوفاة أو العجز الكلي بعد أكثر من سنة بعد بلوغ سن الستين .

رابعاً : ألا يكون المؤمن عليه قد قام بصرف تعويض الدفعة الواحدة المستحق له فإن صرفه سقط حقه في المطالبة بالمعاش في هذه الحالة .

المبحث الثاني

قواعد تسوية معاش

الشيخوخة والعجز والوفاة

تختلف قيمة المعاش المستحق من شخص إلى آخر حسب قيمة الاجر الذى الذى كان يتقاضاه المؤمن عليه , وطول مدة الخدمة , ومدة الاشتراك .

وقد نظم قانون التأمينات الاجتماعية القواعد التى يتم على أساسها تسوية المعاش وحسابه .

وللتعرف على قواعد تسوية المعاش نتحدث فيما يلى عن الموضوعات التالية :

الآجر ومدة الاشتراك - طريقة حساب المعاش - كيفية حساب المعاش .

وذلك فى المطالب التالية :

المطلب الاول : الآجر ومدة الاشتراك .

المطلب الثانى : طريقة حساب المعاش .

المطلب الثالث : كيفية حساب المعاش .

المطلب الاول

الأجر ومدة الاشتراك

يشكل الاجر ومدة الاشتراك عنصرين هامين فى نظام قواعد تسوية المعاش فى قانون التأمينات الاجتماعية .

ونعرض فيما يلى لكل من الاجر ومدة الاشتراك على النحو التالى :

الفرع الأول : الأجر .

الفرع الثانى : مدة الإشتراك .

الفرع الأول

الأجر

حديثا عن الاجر سيكون من خلال تناولنا للعناصر التالية :

أولا - مفهوم الاجر فى قانون التأمين الاجتماعى .

ثانيا - عناصر الاجر .

ثالثا - وقت احتساب الاجر .

رابعا - الاجر المتخذ أساسا لتسوية المعاش .

أولاً : مفهوم الاجر فى قانون التأمين الإجتماعي :

عرفت المادة الخامسة (ط) الاجر بأنه كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدى من جهة عمله الاصلية لقاء عمله الاصلى .

يستفاد من هذا النص أنه لا يعتبر أجرا فى نطاق أحكام قانون التأمين الاجتماعى إلا الاجر النقدى , فيستبعد من الاجر كافة المزايا العينية المعتبره من الاجر فى مفهوم قانون العمل أو غيره من القوانين .

وأنه لا تدخل فى أجر الاشتراك إلا المبالغ النقدية التي يتقاضاها المؤمن عليه من جهة عمله الاصلية , أما ما يتقاضاه من الجهة المنتدب إليها لا يدخل فى أجر الاشتراك حتي ولو كانت هذه المبالغ ثابتة بصفة شهرية .

كما أنه يتعين لادخال المقابل النقدي فى أجر الاشتراك أن يتقاضاه المؤمن عليه نظير عمله الاصلى فلو تقاضى تلك المبالغ من جهة عمله الاصلى ولكن نظير عمل لا يدخل فى نطاق عمله الاصلى فلا تدخل فى أجر الاشتراك , مثال ذلك لو كلف أستاذ بكلية الحقوق بتقديم المشورة القانونية للجامعة فان ما يتقاضاه من مقابل نظير ذلك لا يدخل فى أجر الاشتراك .

ثانيا : عناصر الأجر :

قسم المشرع فى المادة 5/ط من قانون التأمين الاجتماعى الاجر إلى عنصرين أجر أساسى , وأجر متغير ولا يدخل كل أجر من هذه الاجور فى أجر الاشتراك إلا وفقا للقواعد التى نظمها القانون .

أ- الاجر الاساسى :

ويقصد به الاجر المنصوص عليه فى الجداول المرفقة بنظم التوظيف بالنسبة للعاملين فى الحكومة والقطاع العام , أما بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يخضعون لقانون العمل أو الذين

يعملون فى الاعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيقصد به الاجر المنصوص عليه فى عقود عملهم , على أن يراعى ألا يقل هذا الاجر عن الحد الأدنى لاجور العاملين بالحكومة والقطاع العام .

وإذا كان الاجر الاساسي حسب الاصل يحدد وفقا لساعات العمل , أو اليوم , أو الاسبوع , أو الشهر أى حسب الزمن فان المشرع نص على أنه إذا كان الاجر كله محسوبا بالانتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الاجر أجرا أساسيا .

ويدخل فى الاجر الاساسي العلاوات الخاصة التى تقررت بقوانين متعاقبة والتي تضم تباعا للاجر الاساسي .

ب- الاجر المتغير :

قسم المشرع الاجور المتغيرة إلى أجور تدخل بأكملها فى أجر الاشتراك وأجور يدخل جزء منها فقط فى أجر الاشتراك .

1- الاجور المتغيرة التى تدخل بأكملها فى أجر الاشتراك :

وتشمل هذه الأجور :

- حوافر الانتاج التى يستحقها العامل نظير ما بذله من جهد غير عادي .
- العمولات ويقصد بها ما يحصل عليه الوسطاء والممثلون التجاريون من نسب مئوية من قيمة الصفقات التى يتوسطون فى جلبها لحساب من يمثلون ومتى كانت جزء من الاجر .
- الوهبة وهى مبلغ من النقود يحصل عليه العامل بمناسبة عمله من عملاء صاحب العمل شريطة أن يكون قد جرى العرف بدفعها لعملاء المنشأة وأن يكون هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل والعمال تحدد كيفية توزيعها عليهم .
- **البدلات** : وتشمل بدل الاغتراب والبدلات الوظيفية التى يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة مثل بدل التخصص وبدل التفرغ وبدل العدوى وبدل الصرافة , وأسند المشرع إلى رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض من وزير التأمينات تحديد

البدلات التي لا تعتبر عنصرا من عناصر أجر الاشتراك , وقد صدر لذلك قرار رئيس الوزراء 689 لسنة 1984 .

الاجور المتغيرة التي تدهل بنسبة 50% فى أجر الاشتراك :

وهي مبالغ صحل عليها المؤمن عليه ولا تحتسب بأكملها فى أجر الاشتراك وإنما تدل فقط بمقدار النصف ويستبعد النصف الاخر من أجر الاشتراك .

وهي تشمل على وجه الخصوص : الاجور الاضافية التعويص عن جهود غير عادية , إعانة غلاء المعيشة , العلاوات الاجتماعية , العلاوة الاجتماعية الاضافية , المنح الجماعية المكافأة الجماعية , ونصيب المؤمن عليه فى الارباح .

ثالثا : وقت احتساب الاجر :

يفرق فى هذا الصدد بين العاملين فى الحكومة والقطاع العام من جهة , والعاملين فى القطاع الخاص من جهة أخرى .

فبالنسبة للعاملين فى الحكومة والقطاع العام تحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل على أساسا ما يستحقه المؤمن عليه من أجر خلال كل شهر , ويقصد بالاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل مجموع حصة العامل وحصلة صاحب العمل وذلك وفقا لحكم المادة 125 من قانون التأمين الاجتماعي .

أما بالنسبة للعاملين فى القطاع الخاص فوفقا لنص المادة 131 من القانون تحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل وتلك التي تقتطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنة ميلادية على أساس أجورهم فى شهر يناير من كل سنة .

ويراعي فى حساب أجر الاشتراك تحديد عدد أيام العمل فى الشهر بثلاثين يوما بالنسبة لمن لا يتقاضون أجورهم مشاهرة , أى من يتقاضون أجرهم أسبوعيا أو باليوم أو بالانتاج . ولا تؤدي أية اشتراكات عن المدد التي لا يستحق عنها العامل اجرا أو تعويضا عنها .

رابعا - الاجر المتخذ كأساس لتسوية المعاش :

الاجر الذى يتخذ كأساس لتسوية المعاش هو أجر الاشتراك أى الاجر المسدد على أساسه الاشتراك فى التأمينات الاجتماعية .

وقد نص المشروع فى المادة 19 من قانون التأمين الاجتماعى على أنه : يسوى معاش الاجر الاساسى فى غير حالات العجز والوفاة على أساس المتوسط الشهرى لاجور المؤمن عليه التى أدت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الاخيرتين من مدة اشتراكه فى التأمين أوخلال مدة اشتراكه فى التأمين إن قلت عن ذلك .

وفى حالات طلب صرف المعاش عن الاجر المشار إليه للعجز أو الوفاة يسوى المعاش على أساس المتوسط الشهرى للاجور التى أدت على أساسها الاشتراكات خلال السنة الاخيرة من مدة الاشتراك فى التأمين أو مدة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك .

يستفاد من هذا النص أنه للوقوف على الاجر المتخذ كأساس لتسوية المعاش ينبغي أن نتحدث عن : متوسط الاجر ثم عن قواعد حساب متوسط الاجر , وذلك كما يلى :

أ- متوسط الاجر كأساس لاحتساب معاش الشيخوخة والعجز والوفاة :

فبالنسبة لمعاش الشيخوخة يتم حساب المعاش على أساس متوسط أجر العامل المؤمن عليه خلال السنتين الاخيرتين من مدة الاشتراك , فاذا كان مجموع الاجور التى سددت عنها الاشتراكات خلال السنتين الاخيرتين 4800 جنيها فان متوسط الاجر الشهرى يكون $200 = 4800 \div 24$.

أما بالنسبة لمعاش العجز والوفاة فيتم حساب المعاش على أساس متوسط أجر العامل المؤمن عليه خلال السنة الاخيرة فان قلت مدة الاشتراك عن سنة حسب المتوسط على أساس مدة اشتراكه فى التأمين فاذا كان مجموع ما تقاضاه العامل من أجور خلال السنة الاخيرة هو 1800 جنيه فان متوسط الاجر يكون $150 = 1800 \div 12$.

ب- قواعد حساب متوسط الاجر :

1- اعتبار الشهر الذى تنتهي فيه الخدمة شهرا كاملا :

تقرر المادة 19 من قانون التأمين الاجتماعى بأن يراعى فى حساب المتوسط الشهرى للاجور اعتبار الشهر الذى انتهت فيه الخدمة شهرا كاملا , وفى ذلك مصلحة للمؤمن عليه , حيث

يعتبر الشهر الذى انتهت فيه خدمته شهرا كاملا ولو كان ذلك فى اليوم الاول منه , وبالتالي يدهل هذا الشهر فى حساب المدة القانونية المقررة لتحديد متوسط الاجر .

وهذه القاعدة تسرى على العاملين فى الحكومة والقطاع العام فقط , أما بالنسبة للعاملين فى القطاع الخاص فانها لا تسرى عليهم حيث يهمل الكسر من الشهر الذى انتهت فيه الخدمة وبالتالي لا يدخل فى حساب متوسط الاجر .

2- افتراض حصول العامل على كامل أجره إذا تخلت فترة متوسط حساب المعاش مدد لم يحصل فيها على أجره عنها كله أو بعضه :

أشارت إلى ذلك المادة 19 بند 2 من قانون التأمين الاجتماعي , ويقتصر سريان هذه القاعدة على العاملين بالحكومة والقطاع العام , أما العاملين فى القطاع الخاص فلا مجال فيه لذلك حيث تحسب الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل على أساس الاجور فى شهر يناير من كل سنة ولا يلتفت إلى الغرامات أو الخصومات (مادة 131 من قانون التأمين الاجتماعي).

3- عدم زيادة متوسط الاجر خلال السنتين الاخيرتين عن 140 % من متوسط الاجر خلال الخمس سنوات السابقة عليها :

وقد استهدف المشرع من هذه القاعدة قطع باب التحايل على القانون حينما يرفع الاجر خلال السنتين الاخيرتين بهدف حصول المؤمن بهدف حصول المؤمن عليه على أكبر قدر من زيادة المعاش , فاذا قلت مدة اشتراك المؤمن عليه من خمس سنوات فيراعى ألا يجاوز المتوسط الذى يربط على أساسه المعاش متوسط السنوات السابقة مضافا إليها 8% عن كل سنة .

تسرى هذه القاعدة على العاملين غير الخاضعين فى تحديد أجورهم لقوانين أو لوائح توظف أو لاتفاقات جماعية , ويستثنى منها أى من سريان هذه القاعدة حالة انتهاء الخدمة بسبب العجز والوفاة .

4- صدور قوانين يترتب عليها تعديل الزيادة باثر رجعي :

إذا صدرت قوانين عدلت بالزيادة وبأثر رجعي فى الاجر المستحق للمؤمن عليه أو صاحب المعاش بالجهاز الادارة للدولة أو القطاع العام فتكون تسوية المعاش على أساس الاجور

المستحقة طبعا لهذه القوانين ، وتصرف فروق المعاش من التاريخ الذى تحدده تلك القوانين
لصرف هذه الفروق أو من تاريخ انتهاء الخدمة أى التاريخيين الحق ، (مادة 19 فقرة 4) .

الفرع الثاني

مدة الاشتراك

وفقا لنص المادة 21 من قانون التأمين الاجتماعي تنقسم مدة الاشتراك إلى مدة أصلية أو فعلية
- مدد افتراضية أو اعتبارية - مدد مشتراه .

أولا - المدة الاصلية :

وهي تشمل وفقا لنص المادة 21 من قانون التأمين الاجتماعي على المدد الآتية :

(1) المدة التى تبدأ من تاريخ الانتفاع بأحكام قانون التأمين الاجتماعي أو من تاريخ بدء
الانتفاع بقوانين التأمين والمعاشات أو بقوانين التأمينات الاجتماعية بحسب الاحوال ، والمدد
التي قررت تلك القوانين ضمها لمدة الاشتراك .

(2) مدة البعثة العلمية الرسمية التى تلى التعليم الجامعي أو العالي الجائز حسابها ضمن مدة
الخدمة أو التى روعيت فى تقدير الاجر ، وتلتزم الجهة الموفدة بسداد حصتها وصحة الموفد
فى الاشتراكات .

(3) مدد الاعارات الخارجية بدون أجر ومدد الاجازات الخاصة للعمل فى الخارج ، ويلتزم
المؤمن عليه بسداد حصته وحصه الجهة المعار منها فى الاشتراكات بالعملة الاجنبية .

(4) مدد الاعارات الداخلية ويلتزم المؤمن عليه بحصته ، وتلتزم الجهة المعار إليها بحصه
صاحب العمل (الجهة المعار منها) .

(5) مدد الاجازات الدراسية بدون أجر فى الداخل ، ويلتزم صاحب العمل بحصته فى
الاشتراكات كما يلتزم المؤمن عليه بحصته أيضا .

(6) مدد البعثات بدون أجر ، وتلتزم الجهة الموفدة للبعثة بحصه صاحب العمل وحصه المؤمن
عليه فى الاشتراكات وتؤدي فى المواعيد الدورية .

(7) مدد الاجازات الخاصة بدون أجر ويلتزم المؤمن عليه بأداء حصته وحصته صاحب العمل في الاشتراكات خلال مدة الاجازة أو دفعه واحدة خلال سنة من تاريخ انتهاء مدة الاجازة أو بالتقسيم وفقا للجدول فاذا لم يؤد المؤمن عليه هذه الحصص لاحتساب مدة الاجازة ضمن مدة الاشتراك في التأمين .

وفيما يتعلق باحتساب مدة الاشتراك نصت المادة 21 على أنه يجبر كسر الشهر شهرا في حساب مجموع المدد, كما يجبر كسر السنة سنة كاملة في هذا المجموع إذا كان من شأن ذلك استحقاق المؤمن عليه معاشا .

ثانيا - المدد الافتراضية :

هي مدد افتراض المشرع وجودها سعيا وراء فتح باب الحصول على معاش ولزيادة نطاق مظلة الحماية التأمينية .

ويبلغ مقدار هذه المدد الافتراضية ثلاثة سنوات شريطة ألا تزيد على المدد الباقية لبلوغ المؤمن عليه سن التقاعد .

وتسرى أحكام المدد الافتراضية وفقا لنص المادة 22 من قانون التأمين الاجتماعي على حالتين .

الحالة الأولى : انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم, ووفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه عجزا كاملا خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته .

الحالة الثانية : انتهاء خدمة المؤمن عليه للفصل بغير الطريق التأديبي بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب إلغاء الوظيفة وانتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب غير التقاعد والعجز والوفاة .

ويشترط لإضافة المدة الافتراضية في هاتين الحالتين الشروط التالية :

الشرط الأول : أن يلحق بالمؤمن عليه عجزا كاملا أو يتوفي خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته .

الشرط الثاني : ألا يكون المؤمن عليه قد بلغ سن التقاعد .

الشرط الثالث : ألا يكون المؤمن عليه قد صرف معاشه قبل ثبوت العجز أو حدوث الوفاة ذلك أن صرف المعاش يؤدي إلى تجميد وضعه .

ثالثا - المدد المشتركة

أجاز المشرع للمؤمن عليه أن يطلب حساب أي عدد من السنوات الكاملة التي قضاها في أي عمل أو نشاط بعد سن العشرين ضمن مدة اشتراكه في التأمين مقابل أداء مبلغ يحسب وفقا للجدول المرافق بالقانون (جدول رقم 4).

وطلب المؤمن عليه شراء مدد الاشتراك يسرى وفقا لنص المادة 34 من قانون التأمين , على ضم مدة الاشتراك عن الاجر الاساسي وعن الاجر المتغير ولك يشترط عند طلب شراء مدة اشتراك عن الاجر المتغير ألا تزيد مدتها عن مدة الاشتراك عن الاجر الاساسي .

ويشترط في السنوات التي يطلب المؤمن عليه شراؤها أن تكون قد قضيت في عمل أو نشاط أيا كان , وأن تكون سنوات كاملة وليس كسور سنوات ولا يهتم نوع النشاط أو العمل طالما لا يخالف اننظام العام أو الاداب العامة .

وهذا المدد بحسب الاصل غير محسوبة في الاشتراك , ولكنها تحسب إذا طلب المؤمن عليه ذلك ةأدي تكلفتها وفقا للقانون . ويتم أداء التكلفة إما دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ طلب الاشتراك بما لا يجاوز تاريخ انتهاء الخدمة , وإما دفعه على أقساط وفقا للجدول رقم (6) المرافق للقانون .

ومن الجدير بالذكر أن المشرع قد وضع حد أقصى عاما لمدة الاشتراك بالنسبة لجميع المشتركين في التأمين وهو 36 سنة وعلى هذا الاساس يستحق المؤمن عليه معاشا كاملا إذا بلغت مدة اشتراكه في التأمين 36 سنة .

على أنه إذا زادت مدة الاشتراك عن 36 سنة . أو القدر المطلوب لاستحقاق الحد الاقصي للمعاش , استحق المؤمن عليه تعويضا من دفعة واحدة يقدر بنسبة 15% من الاجر السنوي عن كل سنة من السنوات الزائدة عن الـ 36 عام وعند احتساب المدة المستحق عنها هذا التعويض تستبعد من مدة الاشتراك في التأمين المدد الآتية :

1- مدد الاشتراك الافتراضية .

2- مدد الاشتراك المشتراة وفقا للمادة 34 من القانون .

3- المدد التي تقضي القوانين والقارات بإضافتها لمدة الاشتراك في التأمين وذلك ما لم تنص القوانين على استحقاق هذا التعويض عن هذه المدد .

وفي حالة تعويض الدفعة الواحدة فإنه يصرف بأكمله إلى المؤمن عليه حسب الحق في المعاش , أما في حالة الوفاة فإنه يصرف ويوزع على مستحقي المعاش وبحسب اصبتهم فاذا لم يوجد مستحق للمعاش يصرف للورثة الشرعيين .

هذا ويجوز لصاحب المعاش والمستحقين أن يستبدلوا بكل مبلغ التعويض أو بجزء منه معاشا بواقع 75 / 1 عن كل سنة من السنوات الزائدة ويضاف للمعاش المستحق ويعد جزءا منه مع مراعاة عدم تجاوز الحد الاقصى المقرر للمعاش

أسئلة عن مقرر قانون العمل والتأمينات الاجتماعية

أولاً : أسئلة مقالية

- 1- اكتب فى مصادر قانون العمل ؟
- 2- الطوائف التي تتثنى كلية من الخضوع لقانون العمل ؟
- 3- اكتب فى خضوع بعض طوائف العمال لاحكام خاصة ؟
- 4- اكتب فى التمييز بين عقد العمل وبين غيره من العقود ؟
- 5- اكتب فى القيود المترد على حرية العمل ؟
- 6- اكتب فى اثبات عقد العمل ؟
- 7- اكتب فى اثار عقد العمل التي تقع على عاتق العامل ؟
- 8- اكتب فى التزام رب العمل بالوفاء بالأجر ؟
- 9- اكتب فى اكتب اكتب اختصاص المحكمة العمالية بالفصل فى المنازعات العمالية ؟
- 10- اكتب فى أسباب الفصل التأديبي بحكم القضاء ؟
- 11- اعرض بالتفصيل عن أسباب انقضاء عقد العمل المشتركة بين العقد المحدد المدة والعقد غير محدد المدة ؟
- 12- عرف عقد العمل الفردي وخصائصه ووضح كذلك مع الشرح الوافي عناصره الجوهرية ؟
- 13- اعرض بالتفصيل المناسب قيود العمل الخاصة بتشغيل المؤهلين من المعاقين ؟ وهل يجوز اعتبار الوهبه من أجر العامل ؟

1- هل يجوز تشغيل النساء ليلا ؟

2- هل يجوز اعتبار الوهبة من أجر العامل

3- اعرض بالتفصيل المناسب التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل والتزامه بعدم منافسته ؟

السؤال الاول : اكتب فى العمال المستثنون من قانون العمل بصفة كاملة .

السؤال الثالث :

أ- هل يجوز اعتبار العرف مصدر من مصادر قانون العمل الدولية ؟

علل لما تجيب به

ب- اعرض بالتفصيل قيود العمل المفروضة لاعتبارات وطنية أو سياسية ؟

ج- اعرض بالتفصيل التزام العامل بأطالعه أوامر صاحب العمل

ثانيا : أسئلة بنظام البابل شيت

أولا : اختر الاجابة الصحيحة لكل عبارة من العبارات التالية .

1- عقد العمل لا يتوافر ولا يتحقق إلا بتوافر أمرين هنا ؟

أ- الأجر والعمل

ب- الأجر والزمن

ج- التوعية والأجر

2- تعتبر القارات العامة للنقابات مصدرا من مصادر قانون العمل ؟

أ- الدستورية

ب- الدولية

ج- الخاصة

3- من ضمن الحالات التي لا يجوز التمسك بشرط الاتفاق بعد المنافسة ؟

أ- إذا فسخت وزارى القوى العاملة العقد

ب- إذا فسخ رئيس العمال العقد

ج- إذا رفض صاحب العمل تجديد العقد

4- هل يدخل فى حساب الأجازة السنوية الراحة الأسبوعية ؟

أ- نعم

ب- لا

ج- نعم على سبيل الاستثناء

5- تعتبر الأجازة المرضية لـ ؟

أ- الراحة

ب- للسفر

ج- للعلاج

6- ما الحل إذا كان قانون العمل يخلو من نص يحكم المنازعة محل الدعوى ؟

أ- نلجأ إلى الدستور

ب- نلجأ إلى الشريعة الاسلامية

ج- نلجأ إلى العرف

7- يعتبر فى حكم الخدم ؟

أ- أمين المكتبة

ب- مربية الاطفال

ج- عامل النظافة بالفندق

8- متى يكون إنهاء عقد التدرج مشروعاً من جانب المتدرج؟

أ- إذا اسند صاحب العمل له أعمالاً سنوية

ب- إذا رفض صاحب العمل تجديد عقده

ج- إذا أخل صاحب العمل بالتزامته السنوية

9- هل يجوز فصل العامل الذى ارتكب خطأ غير عمدى ترتب عليه خسارة مادية جسيمة

على صاحب العمل ؟

أ- نعم

ب- لا

ج- نعم يجوز على سبيل الاستثناء

10- هل ستحق العامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل مائة وخمسة وسبعين يوماً

أجازة سنوية ؟

أ- نعم

ب- لا

ج- نعم على سبيل الاستثناء

ثانيا : ظلل الرمز A امام الاجابة الصحيحة والرمز B أمام الاجابة الخطا

11- هدف القانون الاجتماعي هو التدخل فى العلاقات الانسانية الخاضعة له بقصد حماية الطرف القوى .

12- يتميز القانون الاجتماعي باقامة العلاقات الانسانية على اساس العدالة المجردة .

13- يجوز أن يشمل القانون الاجتماعي حمايته للموظفين العموميين .

14- يمكن لصاحب العمل أن يثبت عقد العمل إذا لم تتجاوز قيمته خمسمائة جنيها .

15- يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر .

16- الطبيب المكلف بالكشف على المرضى , فى مواعيد وأماكن محددة , وفقا لنظام تضعه الدولة , يعتبر مرتبطا معها بعقد عمل .

17- عقد العمل هو عقد يتميز بأن أحد المتعاقدين يصنع شيئا أو يؤدي عملا لقا أجر .

18- لا يسرى تأمين أصحاب الاعمال على الموثق المنتدب من الرهبان .

19- اشترط قانون العمل لاستحقاق العاملة اجازة وضع أن تكون قد أمضت ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل .

20 - اشترط قانون العمل تشغيل الاطفال أكثر من خمس ساعات يوميا .

ثالثا : اقرأ بتأني وفكر مبينا مدى جواز الوقائح التالية من عدم جوازها

ملحوظة الرمز A للاجابة يجوز والرمز B للاجابة لا يجوز

21- هل يجوز اعتبار البستاني وسائق السيارة الخاصة من جملة الخدم ؟

22- هل يجوز اعتبار العقد الذى يبرمه المحامي مع منشأة كمستشار قانوني لها عقد وكالة ؟

- 23- هل تعتبر فى حكم الوهبة النسبة المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية ؟
- 24 - هل يجوز احتساب العلاوة السنوية بما لا يزيد عن 7 % من الأجر الاساسي التي تحتسب على اساسه اشتراكات التأمين الاجتماعية ؟
- 25 - هل يجوز اعتبار عقد العمل الفردي الذى يبرمه ولى أو وصي القاصر الذى بلغ سن 13 عام صحيحا ؟
- 26- هل يجوز فصل العامل الذى تكرر منه عدم مراعاة تعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة ؟
- 27- هل يجوز فصل العامل الذى تغيب عشرة أيام متتالية بعد انذار كتابى موصي عليه بعلم الوصول بعد غيابه بخمسة أيام ؟
- 28- هل يجوز أن تدخل الوهبة باعتبارها من الاجوز المتغيرة التى تدخل فى أجر الاشتراك الشهري فى مفهوم قانون التأمين الاجتماعي ؟
- 29- هل يجوز أن تسرى تأمين أصحاب الاعمال على الشركاء المساهمين فى شركات المساهمة ؟
- 30- هل يجوز أن تسرى تأمين أصحاب الاعمال على أصحاب المراكب الشراعية الذين لا يستخدموا عمالا ؟
- 31- هل يجوز للعامل الحق فى تحديد مواعيد اجازته السنوية إذا كان متقدما لاداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم وأخطره قبل قيامه بالاجازة بحوالى عشرة ايام ؟
- 32- هل يجوز لصاحب إنهاء عقد العمل الفردي المحدد المدة قبل انتهاء مدته إذا ثبت عدم كفاءة العامل ؟

- 33- هل يجوز لصاحب العمل الاستغناء عليا عن بعض عماله نتيجة لارتفاع المفاجئ لاسعار البترول ؟
- 34- هل يجوز تشغيل العائل تحت الاختبار لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر ؟
- 35- هل يجوز تشغيل الاطفال اربع ساعات ليلا ؟
- 36- هل يجوز تدريب الاطفال قبل بلوغهم سن الثامنة عشر ؟
- 37- هل يجوز تشغيل العامل فى المناجم والمحاجر قبل بلوغهم سن الثامنة عشر؟
- 38- هل يجوز تشغيل الاجانب بدون الحصول على تصريح بالاقامة ؟
- 39- هل يجوز تشغيل النساء فى الاعمال الضارة بهن صحيا ؟
- 40- هل يجوز للقاصر الذى بلغ الثامنة عشرة من عمره أن يبرم عقد عمل باعتباره صاحب عمل إذا أذنت له المحكمة فى تسلم أمواله وإدارتها ؟

المراجع

- 1- د/ أحمد حسن برعي : الوسيط فى القانون الاجتماعى , الجزء الثانى شرح عقد العمل الفردى وفقا لاحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 (قانون العمل الجديد) , دار النهضة العربية , 2004
- 2- د/ أحمد حسن برعي : المذكرة الاضاحية لقانون العمل الموحد .
- 3- د/ أحمد حسن برعي : الخصخصة ومشكلة العمالة الزائدة .
- 4- د/ أحمد حسن برعي : أثر العولمة على مستويات العمل الدولية والعربية والتشريعات الوطنية
- 5- د/ أحمد حسن برعي : الحريات النقابية ومدى تاثيرها باعلان المبادئ والحقوق الاساسية فى العمل , منظمة العمل العربية , القاهرة 2002
- 6- د/ ايهاب حسن اسماعيل : الوجيز فى قانون العمل , ط 1976
- 7- د/ محمد لبيب شمعي : شرح قانون العمل ط 4 , القاهرة , 1983
- 8- د/ عصام أنور سليم : قانون العمل , منشئة المعارف , الاسكندرية , 1996
- 9- د/ حسن كيرا : أصول قانون العمل , الاسكندرية , 1969
- 10- د / السيد عيد نايل : شرح قانون العمل الجديد
- 11- د/ حمدى محمد عطيفي : دروس فى قانون العمل
- 12 - د/ الحسن محمد محمد سباق : الوجيز فى التشريعات الاجتماعية , ط 2012
- 13- د / فاطمة محمد الرزاز : شرح قانون العمل الجديد , رقم 12 , لسنة 2003

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع	م
	الباب التمهيدي أفكار عامة في قانون العمل	1
	الفصل الأول : تعريف قانون العمل وأهميته	2
	الفصل الثاني : مصادر قانون العمل وخصائصه	3
	الفصل الثالث : نطاق تطبيق قانون العمل المصري والجهات القائمة علي تنفيذه	4
	الباب الأول : تعريف عقد العمل وخصائصه ومعايير تمييزه	5
	الفصل الأول : تعريف عقد العمل وخصائصه وعناصره	6
	الفصل الثاني : التمييز بين عقد العمل وبين غيره من العقود	7
	الباب الثاني : إبرام عقد العمل	8
	الفصل الأول : مبدأ حرية العمل والقيود الواردة عليه	9
	الفصل الثاني : الوساطة في إبرام عقد العمل	10
	الفصل الثالث : شروط انعقاد عقد العمل	11
	الفصل الرابع : بعض الصور الخاصة من عقد العمل الفردي	12

	الفصل الخامس : إثبات عقد العمل الفردي	13
	الباب الثالث : آثار عقد العمل	14
	الفصل الأول : الإلتزامات التي تقع على العامل	15
	الفصل الثاني : الإلتزامات التي تقع على صاحب العمل	16
	الباب الرابع : أسباب انقضاء عقد العمل	17
	الفصل الأول : أسباب انقضاء عقد العمل المشترك	18
	الفصل الثاني : أسباب إنقضاء عقد العمل محدد المدة	19
	الفصل الثالث : أسباب انقضاء عقد العمل غير محددة المدة	20
	الجزء الثاني : التأمينات الإجتماعية	21
	الفصل التمهيدي : مفهوم التأمينات والمعاشات	22
	المبحث الأول : قانون التأمينات الموحد	23
	المبحث الثاني : مفهوم التأمينات الإجتماعية	24
	المبحث الثالث : الخصائص المميزة لقانون التأمينات الإجتماعية	25
	المبحث الرابع : تطور نظام التأمينات الإجتماعية في مصر	26
	المبحث الخامس : مصادر قانون التأمينات الإجتماعية في مصر	27

	الباب الأول : نطاق سريان قوانين التأمينات الإجتماعية	28
	الفصل الأول : تأمينات فئات العاملين	29
	المبحث الأول : العاملون بالحكومة وقطاع الأعمال العام	30
	المبحث الثاني : العاملون الخاضعون لقانون أحكام العمل	31
	الفصل الثاني : فئات أصحاب الأعمال	32
	الفصل الثالث : فئات التأمين الشامل	33
	المبحث الأول : الفئات المستفيدة من نظام التأمين الشامل	34
	المبحث الثاني : شروط الاستفادة من نظام التأمين الشامل	35
	الباب الثاني : أنواع التأمينات الإجتماعية	36
	الفصل الأول : تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة	37
	المبحث الأول : حالات استحقاق معاش الشيخوخة والعجز والوفاة	38
	المبحث الثاني : قواعد تسوية معاش الشيخوخة والعجز والوفاة	39
	أسئلة عن مقرر قانون العمل والتأمينات الاجتماعية	40
	المراجع	41
	الفهرس	42