

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**  
Egypt Office

# علاقات العمل الفردية

د. مجدي عبد الله شراره



# علاقات العمل الفردية

دكتور/ مجدي عبد الله شراره

1438 هـ – 2016 م



## الفهرس

| رقم<br>الصفحة | الموضوع  |
|---------------|--|
| 5             | مقدمة  |
| 7             | الفصل الأول (سياسات التشغيل في قانون العمل المصري)                                 |
| 29            | الفصل الثاني (عقد العمل الفردي)  |
| 41            | الفصل الثالث (تمييز عقد العمل)   |
| 51            | الفصل الرابع (المراحل التمهيديّة للتعاقد على العمل)                                |
| 77            | الفصل الخامس (اتفاق تعليم المهنة - اتفاق التدرج)                                   |
| 83            | الفصل السادس (عقد العمل تحت الاختيار)  |
| 89            | الفصل السابع (انعقاد عقد العمل)  |
| 109           | الفصل الثامن (إثبات عقد العمل)   |
| 115           | الفصل التاسع (سلطة صاحب العمل في تعديل بنود عقد العمل)                             |
| 143           | المراجع  |
| 145           | الملاحق  |
| 147           | نموذج عقد عمل فردي محدد المدة  |
| 151           | نموذج عقد عمل فردي لإنجاز عمل معين   |
| 155           | قرارات وزارة القوى العاملة لسنة 2003 ارقام (125،<br>1184، 135، 117، 213، 136، 175) |



## مقدمة

تعتبر علاقات العمل الفردية هي الأساس في العملية الإنتاجية حيث أن العلاقة التعاقدية التي تنشأ بين العامل وبين صاحب العمل هي البداية الأصلية لأولى مراحل الإنتاج، وبالتالي فإن كانت هذه العلاقة مبنية على أساس سليم قائم على حسن النية استقرت العلاقة بين طرفي العملية الإنتاجية (العمال- أصحاب الأعمال).

وقد نظم القانون المدني أحكام عقد العمل في الفصل الثاني من الباب الثالث الخاص بالعقود الواردة على العمل، وذلك في المواد من 674 الى 698، وفي القانون رقم 91 لسنة 1959 نظم المشرع أحكام عقد العمل الفردي في الفصل الثاني من الباب الثاني، ثم نظمها قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 في الباب الثالث تحت عنوان علاقات العمل الفردية، ثم نظمها قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في الباب الثاني من الكتاب الثاني تحت عنوان علاقات العمل الفردية.

ولما كان القانون المدني هو التشريع الأصلي الذي يتضمن القواعد العامة التي تنطبق على كافة روابط القانون الخاص بما في ذلك العلاقات الناشئة عن العمل، فإن قواعده تعتبر هي الأساس، وتسرى على جميع عقود العمل إلا ما تعارض منها صراحة أو ضمناً مع تشريعات العمل، لذلك نصت المادة 675 من القانون المدني على أن:- لا تسرى الأحكام الواردة في هذا الفصل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل.

وسوف نستعرض بمشيئة الله من خلال هذا الكتاب تسعة فصول:

تتناول في الفصل الأول سياسات التشغيل في قانون العمل المصري.

ثم نتناول في الفصل الثاني عقد العمل الفردي.

ثم نتناول في الفصل الثالث تمييز عقد العمل.

ثم نتناول في الفصل الرابع المراحل التمهيدية للتعاقد على العمل.

ثم نتناول في الفصل الخامس اتفاق تعليم المهنة (اتفاق التدرج).

ثم نتناول فى الفصل السادس عقد العمل تحت الاختبار.

ثم نتناول فى الفصل السابع انعقاد عقد العمل.

ثم نتناول فى الفصل الثامن إثبات عقد العمل.

وأخيرا نتناول فى الفصل التاسع سلطة صاحب العمل فى تعديل بنود عقد العمل.

وذلك من خلال نصوص مواد قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والقرارات الوزارية المنفذة لهذا القانون، وذلك بشئى من التفصيل ليتسنى للقارئ الوصول الى المعلومة المطلوبة.

أملا من المولى العلى القدير أن يكون قد وفقنى فى تقديم هذا الجهد المتواضع فى هذا المجال لممثلى العمال ولأصحاب الأعمال ولمدبرى الشؤون القانونية والإدارية والموارد البشرية وللباحثين وطالبي العلم.

دكتور/مجدى عبد الله شراره

2016



## الفصل الأول:

سياسات التشغيل في قانون العمل المصري



## مقدمة:

بالتشغيل تتحقق استفادة المجتمعات من قواها العاملة، ومن جهودها ومهاراتها مع كافة الموارد البشرية الموظفة في عمليات الإنتاج المادي والإبداع العلمي والفكري تساهم هذه القوى بخلق فائض القيمة الذي هو أحد أهم روافد عائد رأس المال وتطوير أدوات وتكنولوجيا الإنتاج وتحقيق الأرباح وتراكم الثروات والاستثمارات. ويعتبر التشغيل أحد أهم سبل دمج الشباب في قوة العمل النشيطة وفي المجتمع ويساهم في مواجهة أخطار وسلبات الإقصاء الاجتماعي والتهميش الاقتصادي والسياسي ويخفف الكثير من بؤر توالد الجريمة والعنف.

وعندما تنجح المجتمعات في أن تفرض وتطبق استراتيجيات التنمية الشاملة المستدامة في خدمة الإنسان ومجموع مواطنيها وبتشغيل كلي وأمثلة لطاقتهم وجهودهم وإمكاناتهم فإنها تنجح بالوصول إلى توظيف رشيد اقتصادي وإنساني بآن واحد لكافة موارد وخيرات وثروات بلدانها والمساهمة الفاعلة في الاقتصاد العالمي من خلال النمو المضطرد للاقتصادات الوطنية.

ويمثل الانتشار الرهيب في الإعلام واتصالات وشبكات المعلومات، والإنتاج العالمي وزيادة الوعي المعرفي والثقافي المترتب على زيادة أعداد المتعلمين والمؤهلين في العالم النامي، تحديا كبيرا أمام الدول النامية الأمر الذي أدى إلى استحداث متطلبات عاجلة لمواكبة هذا التطور السريع في الهيكل الاقتصادي والخدمي، وتعديل الهياكل التنظيمية للعمل والعمالة والارتقاء بمستويات المهارة المكتسب.

كما يترتب على تحرير التجارة العالمية (من الرسوم الجمركية وفتح الأسواق بدون حواجز والمنافسة العالمية وتعظيم الربح وسرعة الاستجابة لمتطلبات السوق) ممارسة الضغوط على العمالة من حيث تخفيض أجورها وتقليص الخدمات الاجتماعية الموجهة لها مع إهمال العناية بالقوى العاملة تدريبيا وتأهيلا وذلك بهدف تخفيض

تكاليف الإنتاج، وقد يصل الأمر في بعض القطاعات الاقتصادية للاستغناء عن أعداد كبيرة من العمال مما يتطلب معه إعادة تأهيلهم وتدريبهم لإعادة إدماجهم في سوق العمل مرة أخرى. وبالتالي يصبح حتمياً لمواجهة تحديات العولمة – التي لا تعترف بقيود الزمان أو المكان – تقليل الفجوة بين المهارات والمؤهلات التي يفرزها نظام التدريب والتعليم وتلك التي يتطلبها النظام الإنتاجي وسوق العمل بالفعل، وأن سرعة التكيف والمرونة مع حركة سوق العمل هو السمة والنمط الجديدين والتحدي المطلوب من القوى العاملة المؤهلة والمدرّبة في هذا العصر.

### أضواء على خلفية نشأة التشغيل وأشكاله وعلاقاته:

إن علاقات التشغيل والاستخدام تعريفاً وبمضمونها الجوهرية قديماً وحديثاً هي مفهوم يعبر عن صلة قانونية بين العامل وصاحب العمل الذي يقدم العامل له عملاً أو خدمات مقابل أجر وفي ظل شروط معينة.

ولقد تأثرت طبيعة التشغيل بعدد من العوامل المرتبطة بمستوى التطور الاقتصادي والعلمي والتكنولوجي وبطبيعة ونوعية علاقات الإنتاج السائدة وبمستوى تطور القوى المنتجة ووسائل الإنتاج وبخصائص وحجم سوق العمل. كما تأثر التعريف المستخدم لعلاقات الاستخدام بجملة من العوامل فظهرت مجموعة من التعاريف المستخدمة في مختلف البلدان تجسد بعض الأسس المشتركة وتشير إلى الفوارق الظاهرة في اختلاف النظم القانونية والخلفيات الثقافية وتباين البيئات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

ومن بين هذه العوامل المؤثرة والتي عرّضت التشغيل وطبيعته إلى تغييرات مهمة هو عامل الطاقة المستخدمة في كل عصر وفي كل مرحلة، ودرجة اعتماد اقتصاد هذا البلد أو ذلك على هذا النوع أو ذلك من الطاقة ومدى توفرها واستخدامها لتسيير العمل والإنتاج في فروع الاقتصاد الوطني.

ذلك لأن طبيعة الطاقة ونوعيتها فرضت مستوى محدد من التشغيل وحددت أشكالاً معينة من العمل وبالتالي أنماط مختلفة من علاقات التشغيل أيضاً.

في البدء وعندما كان المصدر الرئيسي والوحيد للطاقة هو جهد الإنسان العضلي وعمله في الأرض ومع الطبيعة فقد طغى العمل الفيزيائي للإنسان وكان في المراحل الأولى لتطور البشرية هو عمل الإنسان بذاته ولذاته ولإفراد عائلته من ثم لنفسه ولأسرته الممتدة ولقبيلته في ظل العصور البدائية وبما يغطي احتياجاتهم المشتركة، ومع ظهور الملكية الفردية واقتتال القبائل على الأرض ومناطق الزراعة والماء والصيد ظهرت البدايات الأولى للتشغيل وخاصة أعمال السخرة وتشغيل الأسرى والأرقاء في مجتمعات الرق والعبودية، وجرت أشكال التشغيل الجزئي والمأجور وتبادل الخدمات بين الفلاحين .. هذا بالإضافة إلى تشغيل الفلاحين وأفراد عائلاتهم بالمحاصصة في أراضي الملاك الكبار والإقطاعيين والأمراء في ظل العلاقات الإقطاعية .. وبرزت معه أيضاً أشكال بسيطة من تشغيل العمال الأجراء في الحرف والصناعات البسيطة والخدمات في تطور لاحق للمجتمع الإقطاعي. وبتطور المجتمعات مادياً ومعرفياً دخل مصدر آخر للطاقة يغني عمل الطاقة الفيزيولوجية العضلية لقوى العمل تمثل في البدء باكتساب وتحسين المهارات المهنية والحرفية وتطوير أدوات ووسائل العمل واختراع القوى المحركة البخارية وتنامي الاستفادة من الميكنة والطاقت البرولية والكهربائية وغيرها في العمل الصناعي فتوسع أفقياً وعمودياً التشغيل وخلق وظائف العمل بشكليه الكمي والنوعي وبرزت أنماط مختلفة من علاقات التشغيل الكلي والجزئي والموسمي وعقود الاستخدام الفردية والجماعية.

كما ظهرت ثلاثة أشكال رئيسية لعقد العمل حيث عقد لمدة غير محددة وثاني لمدة محددة وثالث عقد لأداء مهمة معينة بغض النظر عن المدة الزمنية، وكانت في البدء هذه العقود المبرمة مع العاملين التابعين في إطار عقد عمل ولا تزال كذلك أما العقود مع العاملين المستقلين ولحسابهم الخاص كما حدث في التطورات اللاحقة وحالياً فان

هذه العقود هي مدنية أو تجارية. وهناك أيضاً عقود التدريب. وتكون العقود كتابة وهو الأفضل والأوثق ويمكن أن تكون شفاهة أو اليكترونية مع تطورات الحاسب واستخداماته في العصر الراهن.

كما ظهرت انتقالات ملموسة في علاقات التشغيل والعمل كانت بشكل عام متقدمة على ما سبقها مع تطور الاستفادة من طاقات البترول والكهرباء واستقرار العلاقات الصناعية واتساع السوق الاستهلاكية ولكن علاقات التشغيل وسوق العمل لم تخلوا من الاستغلال وتحكم أصحاب العمل وقوى رأس المال وإيجاد منافذ للتهرب من التزاماتهم واستحقاقات الحماية والضمان والعمل اللائق بخصوص العمال الوطنيين وجيش طالبي العمل والعاطلين عن العمل بالإضافة إلى بعض بقايا آثار علاقات العبودية والعمل القسري بالنسبة للعمال العبيد المنهوبين من أفريقيا وللعمال المهاجرين المقيمين في البلدان الصناعية وعمال البلدان الواقعة تحت استعمارهم وفي ظل علاقات الإنتاج غير العادلة في النظام الرأسمالي وسلبيات التقسيم الدولي للعمل المفروض عالمياً من قبل البلدان الصناعية المتطورة .

## مشكلة التشغيل:

أصبحت مشكلة التشغيل من الأولويات في السياسات الاجتماعية والاقتصادية لمختلف البلدان، حيث ازداد الاهتمام بها في السنوات الأخيرة لعدة عوامل منها:

- عولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية وما أفرزته من آثار سلبية على أسواق العمل، تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي وخصخصة مؤسسات القطاع العام وما رافق ذلك من تسريح العمال، تزايد عدد السكان النشطين وارتفاع معدلات دخول المرأة لسوق العمل، أثر التطور التكنولوجي السريع على عالم العمل وذلك إلى جانب تنامي الاهتمام بحقوق الإنسان وفي مقدمتها الحق في العمل.

- فقد ارتفع عدد السكان في سن العمل في العالم، في الفترة من 1995 إلى 2015، من 3.90 مليار إلى ما يفوق 7.64 مليارات.

- وفي العالم النامي حيث تزداد أعداد السكان في سن العمل حيث ارتفعت خلال هذه الفترة بنسبة 2% كل سنة ليصل بذلك إلى 4.85 مليارات بعد أن كان 3.16 مليارات في عام 1995.

- ومن هذا المنطلق ومما لا شك فيه بأن العديد من الدول بادرت إلى وضع تشريعات وآليات من شأنها المساعدة على تنمية التشغيل وخلق فرص عمل والحد من ظاهرة البطالة، إلا أنه وحتى الآن لم نستطع إلا بشكل محدود للغاية في التصدي لهذه المشكلة.

- وقد يخطئ من يتصور أن قضية البطالة هي قضية مطلقة...! لأن الواقع يقول إنها قضية جدلية، إذ أن هناك فارقاً كبيراً بين البطالة لمن لديهم مهارات وخبرات تتواءم مع عنصر الطلب في سوق العمل، وبين بطالة أخرى تنفسي بالضرورة لدى أولئك الذين لم يحصلوا على مهارات معينة ولم يكتسبوا خبرات مطلوبة لذلك. فإن من يتأمل مسألة البطالة، لابد أن يفرق بين بطالة

أصحاب المهارات والقدرات وبين بطالة من لم يتأهلوا لسوق العمل الحالية، وافتقدوا تماماً متطلباتها ولم يستعدوا لما هو مطلوب منهم.

وإذا طبقنا ذلك على الواقع المصري فإننا نتوقف عند مجموعة من الملاحظات:

■ **أولاً:** لا يمكن أن نتحدث عن البطالة بين الشباب المصري الذي ما زال بعضاً منه يحمل مؤهلات الستينات من القرن الماضي. ويفتقد المهارات الحديثة بدءاً من اللغات الأجنبية وصولاً إلى إمكانية التعامل مع التقنية الحديثة واستخدام الكمبيوتر وفروع تكنولوجيا المعلومات.

حيث لا يمكن التلاقي حول متطلبات السوق الحالية من مهارات ومعارف وما هو متوفر بالفعل.

فما أكثر قوافل البطالة المكدسة لعشرات الألوف من العاطلين الذين يفتقدون القدرة على متطلبات الحياة الوظيفية الحديثة في مجالها العام والخاص.

■ **ثانياً:** العولمة وتحرير التجارة والتطور المذهل في تكنولوجيا الاتصالات والمعرفة تسبب في اختلاف أسواق العمل بشكل تام عما كانت عليه منذ أربعة عقود، حيث تزايدت أهمية إجادة اللغات الأجنبية وتوفر جملة من المهارات بسبب سياسة الانفتاح الاقتصادي وإعمال آليات السوق وتبني سياسات وإجراءات النظام الحر مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة من العمل ونوعيات من الوظائف لم يكن لها وجود من قبل وهو ما استدعى بالضرورة تغييراً في نوعية المعروض في سوق العمل حتى أصبحت الحاجة ملحة لوجود خبرات جديدة ومهارات معينة لم تكن محل اهتمام من قبل.

■ **ثالثاً:** إننا يجب أن نفرق في إطار فلسفة التعليم عموماً بين مدرستين، الأولى تسعى لتخريج موظفين يملئون دواوين الدولة ويسدون احتياجاتها ... ومدرسة أخرى لا تربط بين التعليم والوظيفة الحكومية بل تسعى إلى إكساب الطالب مهارات متعددة وكفاءات تؤهله للمضي في الطريق الملائم لمقتضيات العصر

وطبيعة الظروف، ولذلك فيتحتم علينا ضرورة ربط السياسة التعليمية بسوق العمل ومتطلباته بدلاً من أن تكون معزولة عن الواقع.

### **التشغيل في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003**

وجد المشرع أفرد باباً كاملاً للتشغيل تضمن 20 مادة تناول من خلالها إنشاء لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم، ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام. ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

ثم تناول تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج، والمستثنين من تطبيق أحكام هذا الفصل. ثم تطرق إلى تنظيم عمل الأجانب

### **وسوف نستعرض ما تضمنه القانون 12 بسياسات التشغيل بشيء من التفصيل:**

بالرغم من أن قانون العمل رقم (12) لسنة 2013 كان يستهدف تحقيق التوازن في علاقات العمل بين طرفي العملية الإنتاجية، إلا أن ما شاب هذا القانون من عوار تشريعي أدى إلى إحداث خلل في تحقيق هذا التوازن في العلاقة، فنجد عدم تنظيمه لما طرأ على سوق العمل من آليات تشغيل جديدة صاحبت تواجد الاستثمار الأجنبي في مصر، فجاءت النصوص القانونية المنظمة للباب الأول من الكتاب الثاني (التشغيل) غير متوافقة مع مفهوم الاستخدام من واقع المستويات الدولية.

### **الاستخدام من واقع المستويات الدولية:**

يلاحظ المتتبع لقضايا العمل منذ بداية هذا القرن أن تطورات عديدة قد طرأت على الاستخدام كمفهوم اقتصادي واجتماعي وعلى الأدوات والظروف والعوامل المعنية

بتوازن سوق العمل ومنها إدارات الاستخدام. فاحتكار السلطة العامة لمبدأ التوظيف كان يهدف وقف الاتجار بفرص العمل من قبل الوسطاء وموردي العمال الذين نشطوا في وقت مبكر من القرن الماضي، وأنشأت مكاتب الاستخدام الحكومية لتقديم خدماتها للجماهير مجاناً وأبرزت التقلبات الاقتصادية والاجتماعية الدور الهام لهذه المكاتب مما تطلب تعزيز مواقعها وذلك بصدور عدد من الاتفاقيات الدولية والعربية. وقد تأكد مبدأ احتكار السلطة العامة لمبدأ التوظيف من خلال معايير العمل الدولية وإعلاناتها المتعاقبة منذ عام 1919م وما نصت عليه الاتفاقية رقم (1) من ضرورة اتخاذ تدابير عامة ترمي إلى حظر إقامة مكاتب توظيف بالأجر أو منشآت توظيف تجارية.

وجاءت الاتفاقية رقم (34) والتوصية رقم (42) لسنة 1933 بشأن مكاتب التوظيف أكثر مرونة من السابقة وأعطت مهلة ثلاث سنوات لإزالة المكاتب الخاصة تجنباً لحدوث اختلالات في التشغيل ببعض المهن في بعض التخصصات، واعترفت التوصية رقم (42) بالأهمية التي تمثلها المكاتب المتخصصة في بعض المهن وشجعت إدارات الاستخدام الحكومية أن تحذو حذوها.

وفي عام 1948 أكدت منظمة العمل الدولية مبدأ احتكار السلطة العامة لمبدأ التوظيف وذلك فيما تضمنته الاتفاقية رقم (88) والتوصية رقم 83 بشأن تنظيم إدارات التوظيف وأهمية قيام شبكة من مكاتب التوظيف المحلية والإقليمية تحت إشراف السلطة العامة. وفي عام 1949 صدرت الاتفاقية رقم 96 بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر والتي تضمنت ثلاث أجزاء.. الجزء الأول يتعرض لمبادئ عامة لتعريف هذه الوكالات وضرورة قيام كل دولة بتحديد موقعها من الأجزاء الواردة بالاتفاقية. والجزء الثاني الخاص بالإلغاء التدريجي لوكالات خدمات التوظيف بأجر والتي تدار بغرض الربح وتنظيم الوكالات الأخرى. والجزء الثالث المتعلق بتنظيم وكالات خدمات التوظيف بأجر. وبالرغم من هذا فقد اختارت 29 بلداً -من ضمنها مصر - الأحكام المؤيدة لاحتكار التوظيف من بين 41 بلداً صدقت على الاتفاقية.

ونظراً لتزايد أهمية دور وكالات الاستخدام الخاصة في سير أسواق العمل، فقد قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إدراج هذا الموضوع لمناقشته في أعمال الدورة الحادية والثمانين لمؤتمر العمل الدولي في عام 1994م، حيث تناولت وثيقة مكتب العمل الدولي أشكال ووظائف هذه الوكالات، وذلك على النحو التالي:

#### ■ مكاتب التوظيف بأجر:

هي الشكل الأكثر شيوعاً للوكالات وتعمل كوسيط بين عرض العمل والطلب عليه ومن ثم فإنها لا توقع عقود عمل وتحصل هذه الوكالات على أجر مقابل خدماتها من صاحب العمل ما لم تكن تمول من إعانات، ويمكن لهذه الوكالات أن تتخصص في سوق مهن محددة أو أن تتركز في منطقة محددة أو أن تسعى لخدمة جمهور محدد من العمال، وعلى هذه الوكالات أن تحصل على ترخيص بالاستغلال (أو موافقة) وأن تجدد كل سنة وأن تحصل على موافقة على فئات المصروفات والرسوم التي تتقاضاها من عملائها وأن تمتنع عن مطالبة طالب العمل بأي أجر.

#### ■ وكالات الاستخدام في الخارج:

وتتخصص هذه الوكالات في اختيار وتعبئة العمال الوطنيين لوظائف في بلدان أجنبية ومهمتها هي النقاط ونقل عروض الاستخدام وضمان متابعة حماية العمال المستخدمين الذين قامت هي بتعبئتهم. وتعمل هذه الوكالات كمندوبة عن أصحاب العمل الأجانب ومن ثم فإنها مخولة بهذه الصفة في توقيع عقود عمل، ولا تطالب العمال إلا بمصاريف إعداد ملفات المرشحين.

#### ■ وكالات تعبئة وتوظيف الأجانب:

هذه الوكالات هي المقابل للوكالات السابقة، وتتولى اختيار وتعبئة العمال الأجانب الذين يفتقر إليهم السوق الوطني لحساب أصحاب العمل الوطنية. وفي بعض البلدان يخضع تعيين الأجانب لترخيص مسبق من وزارة العمل وذلك لمراقبة إجمالي تدفق الوافدين.

## ■ وكالات الاستخدام المؤقت:

تشكل هذه الوكالات اليوم أهم مجموعة من وكالات الاستخدام الخاصة سواء من حيث رقم أعمالهم أو من حيث كثافة المكاتب والفروع. والعلاقة التي تقوم بين العامل ووكالات الاستخدام المؤقت والمنشأة المستخدمة هي علاقة ثلاثية تحوي نوعين من العقود: عقد عمل لمدة محددة بين وكالات الاستخدام المؤقت والعامل، وعقد مهنة يربط الوكالة بالمنشأة.

وهكذا تبدو الوكالة من الناحية القانونية صاحبة عمل بالنسبة للعامل وتتحمل أغلبية مسؤولياته، أما المسؤوليات الأخرى وخاصة فيما يتعلق بالمعدات والإشراف والأمن تتولاها المنشأة المستخدمة، وهناك تشريعات كما في ألمانيا وهولندا تحظر عمل وكالات الاستخدام المؤقت في بعض القطاعات المعرضة للتجاوزات مثل البناء وتشريعات أخرى تقترح لها العمل في قطاعات نشاط محددة بدقة كما في اليابان مثلاً. حيث يحدد القانون المهن التي يمكن أن تمثل سوقاً لوكالات الاستخدام المؤقت وكذلك تقديم برامج تدريب أو إعادة تدريب قصيرة للعمال الموجهين إلى وظائف محددة بهدف جعلهم صالحين على الفور لأداء مهمتهم، وتقوم هذه الوكالات أيضاً باختبار القدرة المهنية للمرشحين على أداء المهام لتوجيههم للوظائف أو التدريبات المناسبة. وحين يسمح القانون فإن هذه الوكالات تتولى بنفسها لحساب المنشآت إدارة جوانب بأسرها من نشاطها الهامشي مثل خدمات السعاة أو الصيانة أو الحراسة.

## ■ وكالات تأجير الأيدي العاملة:

تتجه هذه الوكالات بوجه خاص إلى المنشآت الصغيرة، ويتمثل دورها في تحرير هذه المنشآت من كل القيود المرتبطة بإدارة عمالها وتصبح هذه الوكالات في مواجهة العمال صاحبة عملهم القانونية وفي مواجهة المنشأة مؤجرة لهؤلاء العاملين. ومن الواضح أن هذا النوع من الوكالات لا يمكن أن يعمل إلا إذا كان قانون العمل الساري لا يحظر عقود تأجير الأيدي العاملة دون تحديد زمني.

## ■ وكالات البحث عن الكوادر واختيارهم:

وتتخصص هذه الوكالات في البحث عن المواهب النادرة كشغل مناصب ذات أهمية استراتيجية لحساب أصحاب العمل المتعاملين معها وتتم مكافأة الوكالة حسب الوقت المخصص للبحث أو حسب النتيجة بنسبة مئوية من الأجر السنوي للمرشح، ومن الناحية القانونية تعمل الوكالة كموردة للخدمات إلى صاحب العمل، وتتمثل هذه الخدمات في البحث والاختيار والتفاوض السابق لتعيين المرشح.

## ■ وكالات المساعدة على إعادة الدمج المهني:

وتتخصص هذه الوكالات في المساعدة على إعادة الاندماج المهني للكوادر والعمال من كل المؤهلات الذين سرحوا أو يهددهم التسريح نتيجة التقشف أو إعادة الهيكلة الصناعية أو تقادم الكفاءات الفردية. وعملية إعادة الدمج المهني تقوم بالمساعدة في التشخيص المهني وفي تقييم الكادر أو العامل لكفاءته الخاصة ومعرفة السوق واختيار التدريب أو مهنة جديدة، ولا يضمن العقد الذي يُبرم بين الوكالة والمنشأة المسرحة بتوظيف الشخص المسرح في عمل جديد، ولكن عملية إعادة الدمج المهني هي خدمة تقدم من صاحب العمل للعامل المسرح بجانب تعويضات الفصل.

## ■ معاهد التدريب والتوظيف:

وفيهما يقوم عدد من معاهد التدريب بتقديم خدمة تكميلية لخريجيه وهي البحث عن عمل لهم وتوظيفهم وأحياناً ما تكون مكاتب التوظيف هي التي تمد أنشطتها في التدريب نظراً للقدرة الواضحة في بعض التخصصات لتلبي احتياجات أصحاب العمل المتعاملين معها.

والعرض السابق لنماذج مكاتب الاستخدام الخاصة ليست جامعة ولا نهائية والحدود التي تصل بين مختلف أنواعها هشة ودقيقة والتميز بينهم صعب ولكنها في المجموع شركات لها هوية قانونية خاصة بها وموجودة في أسواق العمل.

## أسباب نمو وكالات الاستخدام الخاصة:

أسباب نمو هذه الوكالات كثيرة ومتعددة ومن الممكن تحديد أربعة عشر عاملاً يرجع إليهم سبب التطور الدائم لوكالات الاستخدام الخاصة، وفيما يلي استعراض سريع لأهم هذه الأسباب:

### ■ مطلب المرونة:

ويقصد بالمرونة قدرة وحدات الإنتاج على الرد السريع على آثار تحول التقنية الذي يؤدي إلى إنتاجية أعلى للمعدات الصناعية.

### ■ التغيرات في هيكل المؤهلات:

سوق العمل في اقتصاد يمر بمرحلة تحول هو سوق عصبي يرفض ببطء جهاز التدريب في توفير المؤهلات المطلوبة، ومن هنا اكتسبت الوكالات الخاصة شهرة في الاستجابة السريعة للسوق العصبي فهي تسهل البحث عن العاملين القادرين وتوفير التخصصات اللازمة في فترة الانتظار، وتقدم مشورتها للمنشآت والأفراد عن وسائل تكيف عرضهم أو طلبهم مع خصائص الوضع في السوق.

### ■ تخفيض تكاليف الإنتاج:

في ظل المنافسة الدولية تضطر المنشآت إلى تركيز جهودها على هدفها الإنتاجي الأساسي وإحالة الأنشطة التكميلية غير الأساسية إلى متعاملين من الباطن. ويبدو إنتاج الأنشطة الهامشية للمنشآت المتعاملة من الباطن أقل تكلفة لسببين:

**أولهما:** أن هذه الأنشطة يتولاها متخصصين، وبالتالي تمتع بمستويات إنتاجية مرتفعة.

**ثانيهما:** أن حجم النشاط من الباطن يمكن بسهولة أن يتكيف مع احتياجات الظروف الخاصة بالمنشأة.

## ■ تخفيض تكلفة العمل:

تستطيع مكاتب التوظيف بأجر تقديم الأيدي العاملة في الوقت الذي تكون مطلوبة فيه فقط ومن ثم تساعد المنشأة في القضاء على تكلفة الاستخدام غير الكامل للعاملين الدائمين، وتسمح بعض الوكالات بتخفيض تكاليف العمل المباشرة بغرض إمكانية دفع أجور أقل للعمال الذين يعبئون من خلالها مستفيدة من الفوارق في الأجور بين البلدان المجاورة.

## التغيرات في أنماط تنظيم المنشآت:

أدت أشكال التنظيم الجديدة التي ألغت الهيكل الوظيفي الهرمي ومستويات الإشراف الوسطية إلى أن تجعل من الإنسان مورداً يستحق معاملة فردية واستثمار في التدريب وحلت إدارات الموارد البشرية محل مكاتب شؤون العاملين أو مكاتب العلاقات المهنية وبدأت التحول نحو أساليب أكثر تطوراً لإدارة البشر وقد كسبت وكالات الاستخدام الخاصة من هذا التطور وأقامت علاقات مع إدارات الموارد البشرية هذه واستطاعت بذلك أن تشكل شبكة من الاتصالات المنتظمة.

## مراجعة دور الدولة:

دفع عجز بعض الدول عن حل مشاكل المجتمع إلى إعادة توجيه تصرفاتها وتقنين نطاق اختصاصاتها وقصرها على المجالات التي لا نزاع فيها متخلين بالتدرج عن الاختصاصات التي تتنافس فيها الدولة مع القطاع الخاص.

## آثار الانتشار:

تزداد أعداد الشركات المتعددة الجنسية مع تمايز المهن وتأكيد ذاتها وتقيم مكاتب جديدة في أسواق جديدة وهجرة شركات الإنتاج في البلدان الصناعية لأسواق جديدة يجلب فيها بعض مورديها المعتادين وخاصة وكالات الاستخدام الخاصة.

## تأثير برامج التكيف الهيكلي:

تدفع برامج التكيف الهيكلي التي يتبناها عدد متزايد من البلدان النامية إلى مراجعة العمل العام وتوسيع المساحات المتروكة للمبادرة الخاصة وتخفيض حجم نفقات الدولة وتتضمن أساليب هذه المراجعة العميقة للسياسات وأنماط الإدارة العامة التخلي من كثير من الاحتكارات ومنها احتكار التوظيف.

## زيادة البطالة:

تمثل وكالات الاستخدام الخاصة بالنسبة لجماهير الوافدين الجدد إلى سوق العمل والذين يتهدد عدد كبير منهم خطر عدم القدرة على الاندماج فيه ملجأً إضافياً وأملاً جديداً في الحصول على وظيفة وأياً كان مستوى البلدان فإن وضع البطالة يدفع عدد كبير من طالبي الاستخدام إلى تنويع مصادر بحثهم عن وظيفة، وبالتالي إلى التوجه لوكالات الاستخدام الخاصة.

## واقع وكالات الاستخدام الخاصة بسوق العمل المصري:

من المعروف أن جمهورية مصر العربية تتبنى مبدأ احتكار السلطة العامة للتوظيف، وقد تأكد ذلك بتصديقها على الاتفاقية رقم (88) لسنة 1948 في عام 1954 بإنشاء إدارات التوظيف وكذلك اختيارها التصديق في عام 1960 على الجزء الثاني من الاتفاقية رقم (96) لسنة 1949 بشأن خدمات التوظيف بأجر، والخاص بالإلغاء التدريجي لمكاتب التوظيف بأجر وتأكد ذلك في قوانين العمل المتعاقبة والقرارات الوزارية المنفذة لها وكذلك في القرارات الجمهورية الصادرة بتحديد مسؤوليات وتنظيم وزارة القوى العاملة منذ إنشائها وحتى الآن.

وفي ظل الأخذ بمبدأ احتكار السلطة العامة للتوظيف يشهد سوق العمل في جمهورية مصر العربية وخاصة منذ عام 1973 العديد من الظواهر والسمات المميزة له والتي تناولتها العديد من الدراسات والبحوث والتي تدور حول ظاهرة البطالة بأنواعها وتزايد نشاط وحجم القطاع غير المنظم واتساع النشاط الاقتصادي للقطاع الخاص

وإعادة الهيكلة وما سببته عليها من اضطراب في سوق العمل خاصة في المدى القصير فضلاً عن ندرة بعض المهارات اللازمة لاستيفاء احتياجات القطاع الاستثماري والذي يعتمد على أنماط جديدة من استخدامات الفن الإنتاجي والمكثفة لعنصر رأس المال.

ولاشك أن المنافسة الدولية التي يعمل في ظلها القطاع الإنتاجي والخدمي تحتاج إلى تعديلات في عدد ومحتوى المؤهلات التي يطلبها سوق العمل فحدوث التحولات الجارية في الاقتصاد كبيرة وتسير بوتائر متسارعة وسوق العمل في ظل هذه الظروف ومرحلة التحول التي يعيشها الاقتصاد المصري تجعل منه سوق عصبي فهو يرفض ببطء أجهزة التدريب في توفير المؤهلات والمهارات المطلوبة وينفذ صبره أمام عمليات الاستبدال التي لا غنى عنها للعاملين الذين أصبحت مؤهلاتهم غير مطلوبة بعاملين ذو مؤهلات حديثة ومهارات جيدة يتنازع عليها المؤسسات ذات التقنية الحديثة ويفظ أولئك الذين لا يمتلكون هذه المؤهلات.

وأمام قصور إدارات الاستخدام العام في الوفاء بهذه الاحتياجات فإن الظواهر في سوق العمل المصري تشير إلى تواجد بعض هذه الأشكال من الوكالات وتعايشها الغير المعلن وعن استحياء مع إدارات التوظيف الحكومية ونذكر منها على سبيل المثال الآتي:

1- واقع التجربة المصرية في مجال التشغيل الخارجي قد استجاب أولاً لمثل هذه الوكالات التي فرضت نفسها على سوق العمل المصري أمام تزايد الطلب على العمالة المصرية من بلدان الخليج وخاصة بعد التعديلات الدستورية التي أزلت القيود على سفر المصريين للخارج. وإزاء بعض الممارسات الخاطئة لهذه الوكالات تدخل المشرع لتنظيم عمل هذه الوكالات بالقانون رقم (119) لسنة 1982 والذي حل محله القانون رقم (10) لسنة 1991 وهذه

شبيهة بالنموذج الوارد بتقرير مكتب العمل الدولي عن وكالات الاستخدام في الخارج.

2- أن هناك وكالات تنوب عن شركات البترول في توزيع منتجاتها على المتعهدين حيث تقوم شركات البترول على سبيل المثال بتوفير وسائل النقل ويلتزم متعهد هذه الوكالات بتوفير السائقين اللازمين لتشغيل وسائل النقل المخصصة لتوزيع هذه المنتجات وهذا النموذج يشبه نموذج وكالات الاستخدام المؤقت الوارد في التقرير سالف الذكر. فهل سيقع هذا المتعهد تحت طائلة الجزاء الوارد في القانون الحالي؟

3- أن هناك العديد من الشركات التي تعاقدت مع السلطة العامة أو شركات قطاع الأعمال العام أو الخاص في القيام بالعديد من الخدمات لها بدلاً من تعيين عمال لهذه الخدمات كشركات الأمن والحراسة وشركات النظافة ويدخل هذا النمط تحت نموذج وكالات الاستخدام المؤقت الواردة في تقرير مكتب العمل الدولي.

4- وأمام تزايد شركات الاستثمار الأجنبية واستخدامها لتقنيات حديثة وأساليب متطورة في التنظيم والإدارة مما يتطلب توفر مستوى عالٍ من التخصص الدقيق والخبرة فقد صاحب ذلك وعن استحياء إعلانات التوظيف عن طريق عدد من المكاتب الاستشارية تقوم بهذا الدور وهذا النموذج متشابه مع وكالات البحث عن الكوادر واختياراتهم الواردة في التقرير المشار إليه.

إن هذه الظواهر هي ليست حصراً كاملاً لأنه حتى الآن لم يتم إجراء دراسة ميدانية لسوق العمل المصري لحصر هذه الأنماط الجديدة للاستخدام وإن كان الواقع يؤكد وجودها نتيجة لمتطلبات سوق العمل والتحويلات الاقتصادية السريعة والمتلاحقة في مرحلة الإصلاح الاقتصادي وما يصاحبها من إنشاء شركات عديدة وتغير في محتوى الأعمال والإنتاج والخدمات، فنشأت هذه الوكالات في ظل مبدأ احتكار الدولة لمبدأ

التوظيف وتعايشت مع إدارات التوظيف ومكاتب القوى العاملة وتجاهل كل منها الآخر ولكنه أمر واقع موجود، وهنا تجدر الإشارة إلى عدد من النقاط نعرضها للمناقشة:

الأولى: هل هذا التنظيم الوارد في القانون رقم (12) لسنة 2003 في مجال الاستخدام يتفق مع ما سبق عرضه واقترحته منظمة العمل الدولية على الدول التي بلغت منها مبدأ الحرية الاقتصادية لسوق العمل مثل جمهورية مصر العربية - وكان ذلك قبل صدور القانون؟

الثانية: هل يمكن اعتبار مبدأ احتكار التوظف من قبل السلطة العامة مبدأ لا يجوز المساس به في ظل التحولات الاقتصادية؟

الثالثة: هل يبدو نموذج الإدارة المختلطة لسوق العمل المصري وهذا النموذج المقترح من قبل منظمة العمل الدولية قابل للتنفيذ؟

للإجابة على هذه التساؤلات؛ وفي ضوء الصياغة التشريعية لأحكام الفصل الأول من القانون رقم (12) لسنة 2003 حول تنظيم وتشغيل المصريين في الداخل والخارج كان واضحاً عدم حسم الموضوع بل وقع المشرع بين اتجاهين متضاربين:

الأول: يؤكد على مبدأ احتكار السلطة العامة للتوظيف وهذا واضح في المادة 16 من القانون حينما عهد إلى المكاتب الاستشارية بدراسة طلبات التوظيف (دراسة فقط) دون قيامها بالإعلان والانتقاء ثم أكد في الفقرة الثانية على استمرار خطر التشغيل على المتعهدين.

الثاني: الرغبة في إدخال القطاع الخاص في ممارسة نشاط التشغيل في الداخل بما سبق إقراره في مجال الاستخدام في الخارج منذ عام 1982 وحتى الآن ولكن حينما أراد الإقرار له بممارسة النشاط ضمه مع التشغيل في الخارج في نصوص واحدة بالرغم من اختلاف طبيعة التشغيل في الداخل عن الخارج فقد درجت القوانين السابقة على تشديد القيود التشريعية عن التشغيل في الخارج لحماية للعمالة المهاجرة للعمل في

الخارج لئلا يتاجر بالبشر، والتي ستكون بعيدة عن نطاق رعاية الأجهزة المعنية بالداخل.

لذا كان القانون رقم (12) لسنة 2003 مازال متأثراً بمبدأ احتكار الدولة للتوظيف وجعل كل شيء في قبضة الدولة ومركزية السلطة، وحينما أراد السماح للقطاع الخاص بالتشغيل في الداخل فقد سمح به على استحياء بعيد من الشروط المقررة لممارسة نشاط التشغيل في الخارج لتمتد تشريعياً وتشمل التشغيل في الداخل ومنها رأس المال 100 ألف وخطاب ضمان بـ100 ألف ورسم ترخيص في حدود خمسة آلاف جنيه وهي شروط معجزة لكثير من المكاتب الاستشارية التي كانت تعمل في ذلك المجال ولا تتقاضى مبالغ من طالب العمل حتى كانت تعمل مع النوعية العالية المهارة من الكوادر المنتقاة.

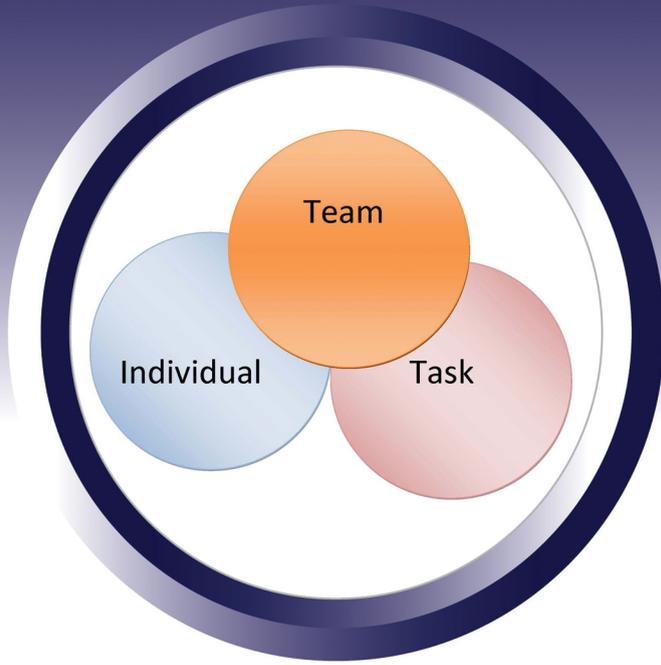
ولهذا يجب أن يتم تحديد دور الوزارة المعنية بالقوى العاملة في ظل التحولات الاقتصادية الحالية، وعلى ضوء هذا الدور وهذه السياسات أن يعاد صياغة النصوص التشريعية .. وفي ضوء عجز إدارات القوى العاملة عن أن تكون أداة فعالة في تلاقي طلب العمالة مع العرض عليها كان لابد من الأخذ بنموذج الإدارة المختلطة لسوق العمل، وهو نموذج للتعايش الإيجابي تعمل فيه الحكومة والقطاع الخاص بإدراك كل منهما لدور الآخر، وأن تحدد المهن أو المساحة التي يعمل كل منهما في إطارها. فقد أثبتت الدراسات التي قامت بها الوزارة بنفسها هشاشة الدور الذي تقوم به مكاتبها في التشغيل والذي لا يتعدى 0.01% من حجم المتقدمين لها طالب العمل (راجع الدراسة التي قامت به الوزارة عام 1995 في هذا الشأن حيث ليست لدى العاملين بها القدرات الفنية لتحديد المهارات المكتسبة لطالبي العمل. وليست لدى هذه المكاتب القدرة على البحث عن الكوادر المنتقاة.

كما أن الشركات الأجنبية العاملة في مصر حالياً بدلاً من أن تقوم بتعيين موظفين دائمين لديها لجأت إلى هذه الشركات لإمدادها بالمحاسبين والخبرات اللازمة لها

وتظل عقود عملهم على مكاتب التشغيل لأداء أعمالهم طرف الشركات الأجنبية. ومن ثم فإن التشريع الحالي لم يعالج هذه الظواهر الشائعة في سوق العمل المصري والتي انتقلت إليه بعد التحرر الاقتصادي حيث نقلت هذه الشركات الأجنبية نفس نمط التشغيل السائد في بلدانها إلى سوق العمل المصري. وهذا هو النمط السائد في سوق العمل المصري. وفي إطار القانون رقم (12) لسنة 2003 يتعذر – بل يستحيل – على هذه الشركات توفير أوضاعها أو الترخيص لها حيث إن الترخيص يقتصر على نموذج مكاتب التوظيف بأجر ووكالات الاستخدام في الخارج أما نموذج وكالات الاستخدام المؤقت ووكالات تأجير الأيدي العاملة وهي أكثر النماذج شيوعاً في سوق العمل المصري فيتعذر الترخيص لها وفقاً لأحكام القانون رقم (12) لسنة 2003، كما يتعذر على المنشآت المتعاملة معها والتي يعمل لديها العديد من العاملين عقود عملهم على هذه الوكالات الاستمرار في تشغيل تلك الفئة من العمالة في ظل الحظر الوارد بعدم التشغيل عن طريق المتعهدين والوارد في المادة (16) من هذا القانون. لذا عني المشروع الجديد بمعالجة ذلك حينما أفرد تعريفاً لوكالات الاستخدام في الداخل في باب التعاريف، ونص على تنظيم خاص بها.

إن السؤال الذي يطرح نفسه بحدة هو: أين نحن، كمجتمعات عربية، من هذا التطور العاصف للعلوم والتكنولوجيا، من هذا الاتساع الهائل لنطاق المعرفة ودورها؟ من الواضح أن مجتمعاتنا لم تدخل بعد (اقتصاد المعرفة). فنحن لا نزال في موقع المتلقي السلبي، لا المنتج، لثمار وإنجازات الثورة العلمية التكنولوجية في كل مراحلها، ولا نزال على مسافة سنوات ضوئية عن مرحلتها الأخيرة المتمثلة بثورة الاتصالات والمعلوماتية (غير أن ذلك لا يجعلنا بمنأى عن آثارها السلبية)، إن مجتمعاتنا لا نزال في بدايات الدخول حقبة (المرحلة الصناعية) بمفهومها المتطور في حين أن الدول المتطورة أصبحت في قلب ما يسمى (مرحلة ما بعد الصناعة)، وهذا ما

يضاعف الهوة بيننا وبينها، ويزيدها عمقاً. واتساعاً، إن ثقافة التغيير التأقلم مع متطلبات التطور المعرفي لم تصل إلى مجتمعاتنا بعد، إننا بحاجة ماسة إلى إعادة النظر في مقاربتنا لمفهوم (المعرفة)، وفي وعينا لحقيقة أن دخولنا (اقتصاد المعرفة) هو السبيل الوحيد لنجاحنا في مواجهة تحديات العصر ولاحتمال موقع لائق بين الأمم.



## الفصل الثاني: عقد العمل الفردي



## تعريف عقد العمل الفردي

نصت المادة 674 من القانون المدني رقم 48/31 على أن عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

وعرفته المادة 31 من القانون رقم 12 لسنة 2003 بأنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

### طرفا العقد

سوف نبدأ أولاً بتعريف طرفي عقد العمل وهما صاحب العمل والعمال.

### تعريف صاحب العمل

نصت المادة الأولى من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 فقرة (ب) بشأن التعريف بصاحب العمل "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر".

وعلى ذلك فإن صاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً أي فرداً من أفراد المجتمع، وقد يكون شخصاً معنوياً أو اعتبارياً كشركة أو جمعية أو مؤسسة، مادام يمارس نشاطاً معيناً ويستعين في سبيل تحقيق ذلك النشاط بمجهود عامل أو أكثر مقابل أجر يدفعه.

ولا يشترط أن يكون صاحب العمل محترف المهنة التي يعمل بها العامل، فمن الجائز أن يعتبر شخص صاحب العمل لأنه يمتلك مستشفى يعمل فيها عدد من الأطباء والمرضى والفنيين رغم أنه هو نفسه لا تتوافر لديه المعرفة الفنية لهذا العمل، وكذلك من يدير مشروعاً لأعمال البناء ويستخدم لديه عمالاً ومهندسين لهذا الغرض وهو لا يحترف هذه المهنة، فصاحب العمل ليس رئيساً حرفياً أو مهنياً وإنما هو مجرد منظم لمشروع معين يشرف عليه من الناحية الإدارية أو التنظيمية.

ولا يشترط كذلك في صاحب العمل أن يكون أدائه لعمله بقصد الكسب أو تحقيق الربح، وعلى ذلك يعد صاحب عمل الجهات الدينية التي يستخدم لديها عمال، وكذلك الجمعيات الخيرية، أو النقابات أو الهيئات العلمية والثقافية والسياسية والرياضية

بالنسبة الى من تستخدمهم من عمال يعملون لحسابها وتحت إدارتها وإشرافها. ويلاحظ أن المشرع قد أجاز أن يكون صاحب العمل شخصا طبيعيا أو شخصا اعتباريا، بعكس العامل الذي لا يكون إلا شخصا طبيعيا.

وقصر المشرع وصف العامل على الشخص الطبيعي دون الشخص الاعتباري مرده الرغبة في حماية الفرد الإنساني الذي يعمل في خدمة الغير وتأكيدا لصفة الإنسان في العامل.

والأشخاص الاعتبارية نوعان:

أشخاص اعتبارية خاصة وأشخاص اعتبارية عامة.

1-الشخص الاعتباري الخاص:

يعتبر صاحب عمل في مفهوم قانون العمل.

2-الشخص الاعتباري العام:

فان علاقته بمن يستخدمهم تخضع لأحكام القانون الإداري.

الأهلية اللازمة لصاحب العمل.

لم يتضمن قانون العمل قواعد خاصة تنظم أهلية صاحب العمل ومن ثم تعيين الرجوع في ذلك الى القواعد العامة في الأهلية الواردة في التقنين المدني وفي المرسوم بقانون 119 سنة 1952 بشأن أحكام الولاية على المال، وإذا كان الأصل أن عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر لأن صاحب العمل يدفع أجرا مقابل حصوله على عمل العامل، إلا أنه يجب الاعتراف له بأهلية إبرام هذا العقد بهذا الوصف في الأحوال التي يعترف القانون للقاصر بأهلية معينة وفي حدودها، وعلى ذلك يمكن للصبى المميز الذي بلغ ثمانية عشر سنة ومن في حكمه (م116، 112/2مدنى، م67 من قانون الولاية على المال) أن يبرم باعتباره صاحب عمل عقد العمل فيما يتعلق بإدارة الأموال التي أذن له بتسليمها. وكذلك إذا كان المشرع يعترف للقاصر البالغ السادسة

عشر من عمره بأهلية التصرف فيما يكسبه من مهنته أو صناعته، وللقاصر البالغ السابعة من عمره بأهلية التصرف فيما يخصص من مال لأغراض نفقته فتثبت لكل منهما بالتالي أهلية التعاقد على عقد عمل بوصفه صاحب عمل في خصوص هذا المال ولكن على ألا تتجاوز التزاماته حدود هذا المال، ويستطيع القاصر الذي يؤذن له بالزواج أن يبرم عقد عمل بوصفه صاحب عمل بالنسبة للمال المخصص لنفقته (م61 من قانون الولاية على المال) كأن يبرم عقد عمل مع طبّاح ليقوم بإعداد الطعام له في حدود المال المخصص لنفقته.

ويلاحظ أنه في غير الحالات التي تكون للقاصر فيها أهلية التعاقد باعتباره صاحب عمل يكون عقده قابلاً للإبطال لمصلحته إلا إذا أجاز له الولي أو الوصي طبقاً للقانون أو إجازة القاصر بعد بلوغه سن الرشد.

## تعريف العامل

يقصد بالعامل كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه، ويستفاد من هذا التعريف أن هناك شرطين جوهريين يتعين توافرها في الشخص لكي يكون عاملا وهما: -

**الشرط الأول:** أن يؤدي العمل لحساب شخص آخر يعتبر صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه وهو عنصر التبعية.

**الشرط الثاني:** أن يكون أداء هذا العمل لقاء أجر.

فتوافر عنصرَي التبعية والأجر يتوافر في الشخص صفة العامل ويصبح عقده عقد عمل وذلك أيا كان العمل الذي يؤديه سواء كان عملا عقليا أو ماديا أو روحيا، وأيا كانت التسمية التي تطلق عليه عاملا أو مستخدما أو موظفا، وأيا كان مركزه الوظيفي أو المالي مديرا أو عاملا بسيطا أو غير ذلك.

إذا تخلف أي من الشرطين السابقين (التبعية أو الأجر) فلا يتوافر في الشخص صفة العامل ولا يكون عقده عقد عمل وبالتالي يخرج من نطاق تطبيق قانون العمل. وعلى ذلك لا يعد عاملا الشخص الذي يقوم بالعمل لحسابه الخاص، أو يؤديه لصاحب العمل على سبيل التبرع، أو يؤديه مستقلا عن رقابة وتوجيه صاحب العمل. وإذا كانت التبعية والأجر مقومان أساسيان لثبوت وصف العامل وقيام علاقة العمل فسوف نستعرض هذان العنصران بشيء من التفصيل.

### أولاً: عنصر التبعية:

يقصد بالتبعية، التبعية القانونية، أي خضوع العامل أثناء تنفيذه لالتزاماته لسلطة صاحب العمل من حيث الإشراف والرقابة، فيلزم بإطاعة الأوامر والتعليمات التي يضعها صاحب العمل، فيما يتعلق بأداء العمل، ويتعرض للجزاءات التي يوقعها الأخير عليه إذا ما خالف تلك التعليمات، وعلى ذلك فهي تبعية إدارية أو تنظيمية.

## صور التبعية القانونية:

تتفاوت التبعية القانونية بتفاوت إمكانيات صاحب العمل في استعمال سلطته في الإشراف أو الإدارة فتأخذ عدة صور أهمها: -

### التبعية الفنية:

وهي أقوى صور التبعية لما تعنيه من هيمنة صاحب العمل على عمل العامل في جوهره بدقائقه وجزئياته، فيضع خطة العمل ويشرف على العامل طوال وقت العمل، ويراقب حسن أدائه، ويتدخل في العمل كلما استدعى الأمر ذلك، ولا شك أن هذا النوع من التبعية لا يقوم إلا إذا كان صاحب العمل ملما بالأصول الفنية للعمل الذي يقوم به العامل، وأن يكون متواجدا في مكان العمل وسط عماله، وهذا يحدث في الورش الصغيرة الخاصة بالصناعات الصغيرة والحرفية مثل أعمال الخراطة والسباكة والحداة... الخ.

### التبعية التنظيمية والإدارية:

قد تخف درجة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل فيكتفى الأخير بإدارة العمل وتنظيمه، ويكون ذلك بالإشراف على الظروف الخارجية للعمل، كتنظيم ساعاته، وتحديد أوقاته ومكانه، وتقسيم العمل على العمال إذا تعددوا ومراقبة أداء العمال بين الحين والآخر، وتسمى التبعية في هذه الحالة تبعية تنظيمية أو إدارية وهي أقل صور التبعية ولا تستلزم إلمام صاحب العمل بالأصول الفنية لمهنة أو حرفة العامل لأنه لا يتدخل في طريقة أدائه من الناحية الفنية.

وإذا كان المشرع لم يحدد درجة الإشراف المتطلبة لتوافر التبعية القانونية إلا أن الفقه والقضاء قد استقرا على أن التبعية الإدارية أو التنظيمية تكفي لإمكان قيام عقد العمل.

### التبعية القانونية وأصحاب المهن الحرة:

ترتب على القول بكفاية التبعية الإدارية أو التنظيمية لاعتبار العلاقة علاقة عمل أن أصبح الكثير من أصحاب المهن الحرة خاضعين لأحكام قانون العمل، رغم أن الأصل

هو مباشرتهم لأعمالهم على استقلال، وذلك متى ثبت خضوعهم للتوجيه والإشراف الإداري من جانب من يعملون لديهم.

وترتيباً على ما تقدم يمكن القول بأن الطبيب الذي يتعاقد مع مستشفى للعمل به أو مع شركة أو مؤسسة، ويقوم بفحص المرضى بأي من هذه الجهات يعتبر عاملاً مرتبطاً بعقد عمل متى توافرت مظاهر التبعية القانونية في أدائه العمل المتعاقد عليه، بأن كان صاحب العمل يشرف على الظروف الخارجية للعمل مع تحديد مكانه وزمانه ونوعه ومداه، واحتفاظه بحق الإشراف والرقابة، وبحق توقيع جزاءات تأديبية عليه إذا وقع منه إخلال في أداء العمل.

وهذا بالتالي ينطبق على سائر المهن الأخرى كالمحامين والمهندسين والمحاسبين والكتاب والفنانين... الخ.

فإذا توافرت التبعية الإدارية أو التنظيمية في شأنهم كان العقد الذي يربط أيًا منهم بالجهة المتعاقد معها عقد عمل.

### أهلية العامل:

نظراً لأن عقد العمل ليس عقداً مالياً خالصاً بالنسبة للعامل لأن العمل وهو محل العقد لا ينفصل عن شخص العامل، فقد أفرد المشرع قواعد خاصة بالنسبة لأهلية العامل وللولاية في إبرامه، واكتفى بمجرد التمييز، فأباح للقاصر أن يبرم عقد العمل بنفسه باعتباره عاملاً، إذ نصت المادة 662 من قانون الولاية على المال على أن " للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون، وللمحكمة بناءً على طلب الوصي أو ذي شأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة" وذلك في حالة كون القاصر مريضاً أو كان في استعداده ما ينبئ عن مستقبل أفضل فيما لو انصرف إلى تحصيل العلم أو الاشتغال بفن من الفنون أو كان للقاصر مجال في أن يحسن أجره أو مركزه فيما لو اشتغل بمهنة أخرى.

وعقد العمل ينعقد صحيحا بإرادة القاصر وحده، وإن جاز للمحكمة إنهاؤه دون تقييد بالمدة المتفق عليها فيه، أو بقواعد إنهاء العقد غير المحدد المدة، لذلك لا يترتب على قضاء المحكمة إنهاء العقد بأثر رجعي.

على أنه يتعين التفرقة بين سن الأهلية للتعاقد على العمل وبين السن المقررة كحد أدنى لتشغيل الأطفال، إذ أن مخالفة هذا الحد الأدنى للسن يجعل العقد مع العامل الطفل باطلا بطلانا مطلقا لوجود قيد على حرية التعاقد، وذلك على الرغم من توافر أهلية القاصر المميز للتعاقد.

### ثانيا: عنصر الأجر:

**تعريف الأجر:** عرف المشرع الأجر طبقا للمادة الأولى من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بأنه (كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا). فالأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء عمل.

ونجد المشرع في هذه المادة مقارنة بقانون العمل رقم 137 لسنة 1981 قام بإضافة وحذف بعض صور الأجر، بالإضافة الى أنه نص على شروط اكتساب المنحة صفة الأجر وهي الشروط التي استقر عليها القضاء العمالي (الاستقرار والدوام والثبات). وأيضا نجد أن المشرع قام بضبط الصياغة في تعريف الأجر وهو (كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا) وهنا تكون الصياغة أشمل وأوضح مما ورد في القانون 137 لسنة 1981 (كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقدا مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها) وذلك لأن هذا النص يعنى أن الأجر عموما لابد أن يكون نقديا.

ويجب الإشارة هنا الى نقطة هامة تركها المشرع وهي الإحالة الى مفهوم الأجر الوارد بقانون التأمين الاجتماعي وهو مفهوم ضيق فضلا عن أنه يضع حدودا قصوى للأجر الأساسي ويحيل في تحديد شروط وأوضاع حساب بعض العناصر (والتي تسمى بالأجر المتغير) الى قرارات تنفيذية يصدرها وزير التأمينات.

وقد استقر قضاء محكمة النقض على أن الأجر يشمل بمفهومه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد ومهما كانت تسميته، ومن هنا فإن علاوة غلاء المعيشة تعتبر جزءا لا يتجزأ من الأجر فيتعين عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة الاعتماد بهذه الإعانة وإضافتها الى الأجر الأصلي. ويترتب على اعتبار إعانة غلاء المعيشة جزءا من الأجر أن حساب حقوق العامل على أساس المرتب دون إعانة غلاء المعيشة ينطوي على إهدار لحق فرضه القانون، وتعتبر العلاوة الاجتماعية صورة من صور إعانة غلاء المعيشة.

ووفقا لحكم قانون العمل والمادة 683 من القانون المدني تعتبر المنحة جزءا من الأجر في الأحوال الآتية: -

- ( أ ) إذا التزم صاحب العمل صراحة في العقد بدفعها للعامل.
  - ( ب ) إذا نصت عليها لائحة المنشأة أو اتفاقية العمل المشتركة.
  - ( ج ) إذا جرى بها العرف بحيث أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا.
- ويلزم للأخذ بالعرف على ما درج عليه قضاء التحكيم أن تتوافر في المنحة ثلاثة شروط: -

**الأول: عموميتها:** أي صرفها لجميع عمال المنشأة.

**الثاني: دوامها:** أي تكرار صرفها وهذا التكرار يكفي فيه مدة قدرها قضاء التحكيم من ثلاث إلى خمس سنوات.

**الثالث: ثبات قيمتها.**

فمتى توافرت في المنحة هذه الشروط أصبحت حقا مكتسبا للعمال وجزء لا يتجزأ من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم ولا يمنع من ذلك تحقيق الخسارة أو انخفاض الربح بعد استقراره.

**نصيب العامل في الأرباح:** تلك من الفقرات المستحدثة في القانون والتي وضع بها المشرع حلا للمشاكل التي كانت تحدث دائما بين العمال وأصحاب الأعمال وهو أيضا

وضع مبدأ المساواة بالعاملين بقطاع الأعمال العام والتي تنص لائحته التنفيذية في المادة 40 على ما يلي: -

أولاً: ألا يقل نصيب العاملين بالشركة في الأرباح التي يتقرر توزيعها عن 10%، وهذه الفقرة من الفقرات الهامة في هذا القانون.

**الوهبة:** مبلغ من المال يدفعه العملاء للعمال مباشرة أو لصاحب العمل<sup>(1)</sup> بمناسبة خدمة يؤديها لهم عماله، وبالتالي فإنه لا يجوز أن يعمل العامل لقاء وهبة فقط لأن نص القانون أورد الوهبة كصورة من صور الأجر وقرر كقاعدة عامة ضرورة الوفاء بالأجر نقداً، وهذا الحكم يتفق مع اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949 التي صدقت عليها مصر في 24 سبتمبر 1952، كذلك أجاز النص أن تكون الوهبة كصورة من صور الأجر - وليس كل الأجر-في المحال العامة غير السياحية.

وقد أنط المشرع للوزير المختص بإصدار قرار بالاتفاق مع النقابة المعنية يحدد فيه كيفية توزيع الوهبة على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى.

وقد ذهبت محكمة النقض الى أنه ليس في نصوص القانون ما يمنع رب العمل من أن يتفق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى لها فهو لا يعدو وأن يكون وسيلة لتحديد الأجر.

ويمكن إجمال الأحكام الخاصة بالوهبة فيما يلي: -

( أ ) لا يجوز أن يعمل العامل لقاء وهبة فقط أيا كانت المنشأة أو صاحب العمل الذي يعمل لديه.

(ب) لا يجوز أن يعمل العامل مقابل أجر عيني فقط كالطعام أو المسكن أيا كانت طبيعة نشاط صاحب العمل أو المنشأة التي يعمل لديها.

(د) يعتبر في حكم الوهبة نسبة الـ 12% التي يدفعها العملاء في المنشآت السياحية مقابل الخدمة.

---

(1) صدر القرار الوزاري رقم 125 في 24/7/2003 راجع الملحق ص 157

(هـ) الوهبة التي يدفعها العملاء طواعية لعمال المنشأة غير السياحية أو لعمال المنشآت السياحية زيادة عن نسبة الـ 12% وهي ما تسمى بالبقيشيش فهي لا تعتبر من ملحقات الأجر لأنه لا يوجد قواعد لضبطها كما أنها غير محدودة.

شرط استحقاق العامل للأجر:

هناك ارتباط وثيق بين العمل والأجر، لأنه كما سبق الإشارة فإن الأجر هو مقابل العمل فلا يقوم التزام صاحب العمل إلا إذا قام العامل بأداء عمله، وترتبط على ذلك فإنه يشترط لاستحقاق العامل للأجر أن يكون عقد العمل مازال قائما.

وقد قضت محكمة النقض أنه يشترط أصلا لاستحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائما على اعتبار أن الأجر التزام من الالتزامات المنبثقة عنه مما مؤداه أن هذا الحكم ينحسر عن حالة فصل العامل طالما أن هذا الفصل ينهي ذلك العقد ويزيل الالتزامات الناتجة عنه ومنها الأجر، ولا يغير من ذلك صدور الحكم بوقف قرار الفصل.

وإذا حكم ببطالان عقد العمل لأنه عقد باطلا أو كان قابلا للإبطال فلا يحق الأجر للعامل ولو كان قد قام بأداء عمل لحساب صاحب العمل.

إلا أنه يجوز في هذه الحالة الحكم للعامل بتعويض معادل لقاء ما أداه من عمل لصاحب العمل ما لم يكن هذا العمل منافيا للأداب، ويقضى للعامل بذلك بوصفه تعويضا لا بوصفه أجرا، وعلى أساس من المسؤولية التقصيرية. وقد استحدثت المشرع صورة أخرى من صور عدم استحقاق العامل للأجر وهي حالة قيام أو مشاركة العامل في الإضراب فنصت المادة (195) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 "يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (192) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر".



## الفصل الثالث: تميز عقد العمل



## تميز عقد العمل عن غيره من العقود

إذا كان المشرع قد عرف كل من العامل وصاحب العمل في المادة (1) من القانون رقم 12 لسنة 2003 فإنه في المادة (31) من هذا القانون يعرف عقد العمل وما ينفرد به من تمييز عن باقي عقود القانون المدني كعقد الإيجار وعقد البيع وخلافه، فإن ما يميز به عقد العمل بالإضافة لكونه عقد مدني بين طرفين يكون لهما صفتان متماثلتان نتيجة دخولهم في علاقة أو رابطة مدنية تكون لكل منهما حقوقا والتزامات متوازنة قبل الآخر ويترتب على عدم تنفيذ أحدهما لأحد التزاماته المفروضة بالعقد حق الطرف الآخر في الامتناع عن تنفيذ التزاماته المقابلة وكل ذلك في حدود القواعد العامة في القانون المدني. فان عقد العمل ينفرد دون غيره بأن لكل من العامل وصاحب العمل بجانب الصفتان المتماثلتان صفتان متميزتان نتيجة كون هذه العلاقة المدنية علاقة عمل يكون فيها صاحب العمل متبوعا والعامل تابع.

وعقد العمل إما أن يكون محدد المدة أو غير محدد المدة، فإذا كان محدد المدة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانقضاء مدته، وإذا كان غير محدد المدة فإنه ينتهي طبقا لشروط وقواعد نص عليها القانون.

وعقد العمل المشار إليه هو عقد العمل الفردي والذي يختلف عن عقد العمل الجماعي وهو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالا ينتمون الى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل.

وقد يشترك عقد العمل مع بعض العقود في بعض الخصائص ولكن هناك توجد تفرقة ما بينهما، وقد استقرا الفقه والقضاء على أن المناط في تكيف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته.

وهناك العديد من العقود التي تلتبس مع عقد العمل وأهم هذه العقود هو عقد المقاولة وعقد الإيجار وعقد البيع وعقد الشركة وعقد الوكالة.

وسوف نتناول باختصار ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود.

### أولاً: عقد العمل وعقد المقاولة:

عرفت المادة (646) من القانون المدني عقد المقاولة بأنه "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر" ويلاحظ على هذا التعريف أنه يشتمل بعقد العمل من حيث أن كلا من العقدين يرد على عمل يؤديه شخص لحساب آخر مقابل أجر. وقد ذكر الفقه عدة معايير للفرقة بين عقدي العمل والمقاولة، إلا أن الرأي استقر على أن التبعية القانونية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ورقابته، هي التي تميز عقد العمل عن عقد المقاولة.

وقد أبرزت المادة رقم (674) من التقنين المدني والمادة رقم (29) من قانون العمل السابق رقم 137 لسنة 1981 والمادة رقم (31) من قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 رابطة التبعية هذه في تعريفها لعقد العمل بأنه العقد الذي يتعهد فيه العامل بأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته لقاء أجر، بينما خلت المادة (646) من القانون المدني التي تعرف عقد المقاولة من الإشارة إلى هذه الرابطة.

ويكفي لتحقيق التبعية القانونية التي يميز بها عقد العمل عن عقد المقاولة ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية، فإذا توافرت رابطة التبعية بين المتعاقدين وفقاً للتحديد السابق كان العقد عملاً وإن انتفت كان العقد مقاولة، ولا أهمية لغير ذلك من ظروف العمل أو شروط التعاقد أو الطريقة التي اتبعت في تحديد الأجر.

وعلى ذلك فإن العقد الذي يربط المحرر بالجريدة يكون عقد عمل إذا كان عمل المحرر خاضعاً لدرجة من التوجيه تنقيد بها حرية التعبير عن نتائج فكره الذي يؤجره عليه صاحب الجريدة مما يعد إدارة وإشرافاً، أما إذا احتفظ الكاتب بكامل حريته في التعبير ولم يكن مقيداً بساعات عمل في الجريدة كما هو الحال مع كبار الكتاب في

تعاقدهم مع دور الصحف حيث يقتصر الاتفاق على تحديد عدد من المقالات التي يتعهد بها الكاتب في فترة زمنية معينة، فإن عنصر التبعية يكون منعدما ولا يكون العقد عقد عمل.

ولا يغير من طبيعة العقد أن يكون الأجر محددًا بالشهر، أما العقد الذي يربط المنتج بالمرجع السينمائي فإنه لا يعتبر عقد عمل بل عقد مقاوله مادام أن المخرج حر في اختيار القصة ومعالجة المشكلة التي يتولى إخراجها من وحي تفكيره ودون أن يخضع في ذلك لرقابة المنتج أو إشرافه.

وليس معنى ذلك أن صاحب العمل في عقد المقاوله لا دخل له بتاتا بإنجاز العمل، وأنه لا يحق له إبداء رأيه في طريقة هذا الإنجاز، إذ أن صاحب العمل يضع عادة للمقاول شروطا يجب ألا يخالفها في تأدية مهمته، وله أن يراقب تنفيذ هذه الشروط كما أن له أن يراقب سير العمل على الوجه المتفق عليه، ولكن يجب ألا يتعدى صاحب العمل ذلك في عقد المقاوله الى التدخل الذي يكشف عن سلطته على شخص المقاول نفسه، بأن يمنع عليه الانصراف قبل وقت معين، أو أن يتطلب منه الحضور في ساعات محددة، وإلا انقلب الأمر الى علاقة تبعية قانونية وهي العنصر الأساسي في عقد العمل.

وللتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاوله أهمية كبيرة لما يترتب على كل منهما من آثار قانونية مختلفة منها أن صاحب العمل في عقد العمل مسئول قبل الغير عن الضرر الذي يحدثه العامل بخطئه، وهذه هي مسئولية المتبوع عن أعمال التابع، بينما لا يسأل صاحب العمل في عقد المقاوله عن الأضرار التي يتسببها المقاول بخطئه. كذلك يخضع العامل في عقد العمل لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ويسدد صاحب العمل حصته فيها، بينما لا يوجد هذا الحكم في عقود المقاوله.

كما أن الأجر الذي يتقاضاه العامل في عقد العمل يتمتع بحماية ضخمة نظمها القانون قبل صاحب العمل وقبل الغير، بينما المقابل الذي يحصل عليه المقاول من صاحب العمل لا يتمتع بمثل هذه الحماية.

كذلك لا يتحمل العامل في عقد العمل تبعة هلاك الشيء ويتقاضى أجره كالمعتاد بينما ينص القانون على أن المقاول يتحمل تلك التبعة (م665 مدني).

كما أن المشرع نظم العمل وحماية العامل صحيا ونفسيا في نصوص أمره لا تطبق على عقد المقاولة.

كذلك يجوز في عقد المقاولة أن يحول المقاول هذه المقاولة الى غيره من باطنه (م661 مدني) بعكس عقد العمل فلا يجوز تحويله بسبب صفته الشخصية للطرفين.

### ثانيا: عقد العمل وعقد الوكالة:

عرفت المادة (699) من القانون المدني الوكالة بأنها (عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل).

ومقتضى ذلك أن الوكالة قاصرة على الأعمال القانونية.

ولما كانت التصرفات القانونية يمكن أن تكون محلا لعقد العمل، وكل من الوكيل والعامل يقوم بالعمل لحساب شخص آخر وللأخير دور في الرقابة والإشراف والمتابعة، فقد نشأت صعوبات كبيرة في التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة.

إلا أن الفقه والقضاء قد استقر على اتخاذ رابطة التبعية القانونية كمعيار للتفرقة بين العقدين.

فإذا كان القائم بالعمل خاضعا لإشراف ورقابة صاحب العمل كان العقد عقد عمل سواء كانت طبيعة العمل مادية أو قانونية، أما إذا كان القائم بالعمل القانوني يقوم بأدائه مستقلا عن رقابة وإشراف من يتم العمل لحسابه فإن العقد يكون عقد وكالة.

غير أن التمييز بين العقدين على أساس هذا المعيار يظل مع ذلك أمر بالغ الدقة، لأن الوكيل يعمل بناء على أوامر الموكل وتعليماته مما قد يفترض بالتالي نوعاً من الخضوع والتبعية مما قد يثير الخلط بين الوكالة وبين عقد العمل.

ولكن الواقع أن الوكيل إذا كان يتقيد بأوامر الموكل وتوجيهاته فإنه يظل متمتعاً بقدر معين من الحرية والاستقلال في شأن أداء المهمة الموكولة إليه من حيث كيفية الأداء ووقته ووسائله لأن الأصل أن أوامر الموكل لا تمس إلا التوجيه العام بشأن هذه المهمة، ويكون للوكيل دور في إنجاز العمل القانوني المسند إليه.

وهذا على خلاف عقد العمل حيث يضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل ويخضع في ذلك لسلطاته وأوامره التي تتعدى التوجيه العام وتتناول كل دقائق العمل سواء في كيفية أدائه أو وسائله أو وقت أدائه. كما يخضع لإشراف ورقابة صاحب العمل أثناء هذا الأداء، بل ولمجازاته تأديبياً إذا أخل بحسن أداء العمل على النحو الذي يريده صاحب العمل.

وسوف نستعرض بعض النماذج لبعض المهن التي يثور بشأنها الغموض حول تكييف العلاقة بين العامل وصاحب العمل وهل هو عقد عمل أم عقد وكالة.

#### ■ المحامون:

علاقة المحامي بصاحب القضية ليست علاقة يحكمها عقد عمل، لأن المحامي لا يعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب القضية وإنما العقد الذي يربط المحامي بصاحب القضية هو عقد وكالة، وإن كانت وكالة من نوع خاص فلا يتقيد المحامي بجميع تعليمات موكله، ولا بخطة الدفاع التي رسمها الموكل له، ولكون هذه العلاقة هي علاقة وكالة فإن أتعاب المحاماة تخضع لتقدير القاضي طبقاً لنص المادة رقم 2/709 من القانون المدني، وحسب الجهد الذي بذله المحامي وأهمية الدعوى وثروة الموكل.

أما المحامين في أقلام قضايا الحكومة فهم موظفون عموميون وكونهم كذلك فإن علاقتهم بالحكومة تجعلهم في مركز تنظيمي لائحي، إلا أن هذه العلاقة مختلطة

بالوكالة معا، وإن كانت العلاقة التنظيمية اللائحية هي الغالبة، أما المحامين في شركات القطاع العام فإن علاقتهم بالشركة هي علاقة تعاقدية لا تنظيمية يربطها عقد العمل، وهذه العلاقة تعتبر مختلطة شاملة لعقدي العمل والوكالة معا، وإن كانت صفة العمل هي الغالبة.

#### ■ محصلي الشركات والباعة في المحال التجارية ودور الملاهي:

استقر الرأي فقها وقضاء على أن محصلي الشركات والباعة في المنشآت التجارية وبخاصة شركات المياه والغاز والكهرباء والنقل العام يعتبرون من العمال وليس وكلاء عن هذه الشركات رغم تعلق أعمالهم بتصرفات قانونية، لأنهم يخضعون تماما لأوامر صاحب العمل وتبعيتهم له كاملة، مما يتنافى مع وصف الوكيل ومركزه.

#### ■ الوسطاء في عقد الصفقات وإبرام العقود لصاحب العمل:

ويقصد بالوسطاء هنا الأشخاص الذين يتوسطون لعقد صفقات وإبرام عقود لحساب صاحب العمل، وقد اعتبر المشرع المصري هؤلاء الوسطاء عمالا ينطبق عليهم أحكام قانون العمل، متى كانوا تابعين لرب العمل وخاضعين لرقابته فنصت المادة 1/676 من القانون المدني على أنه (تسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا مأجورين بطريقة العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وخاضعين لرقابتهم).

وهذا النص واضح الدلالة في أن المشرع المصري قد طرح معيار طبيعة العمل في التمييز بين عقدي العمل والوكالة واعتمد بمعيار التبعية القانونية عند قيام العامل بإبرام تصرفات قانونية لحساب الغير، فيعتبر الوسيط التجاري عاملا متى توافرت رابطة التبعية بينه وبين رب العمل.

### ■ رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب والمدير العام:

يختلف مركز رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب في الشركات المساهمة الخاصة، عنه في الشركات المساهمة العامة (شركات القطاع العام)، فبالنسبة للشركات المساهمة الخاصة فإن رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب يعد من الوكلاء، لا من العمال المرتبطين بعقد العمل، لأنهم يتمتعون باستقلال كبير في أعمالهم مما تنتفي معه توافر التبعية القانونية في حقهم. كما أن مدير شركة التوصية بالأسهم يعتبر وكيلا عن الشركاء المتضامنين وليس عاملا.

أما المدير العام فيتوقف تحديد مركزه على ظروف الواقع، فإذا كان يتمتع باستقلال كبير في أداء عمله فيعتبر من الوكلاء أو الممثلين، أما إذا كان يخضع في أدائه لعمله لإدارة وإشراف وتوجيه رئيس مجلس الإدارة أو العضو المنتدب أو لمجلس الإدارة فيعتبر من العمال المرتبطين مع الشركة بعقد عمل.

أما شركات القطاع العام فإن رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب والمدير العام فيعتبرون من العاملين لا من الوكلاء، حيث أن كل منهم يخضع في أداء عمله لإدارة وإشراف سلطة أعلى هي الوزير المختص والجمعية العامة للشركة وهيئة القطاع العام التي تتبعها الشركة التي ينتمي إليها وفقا لأحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته.

### ثالثا: عقد العمل وعقد الشركة:

عرفت المادة 505 من القانون المدني الشركة بأنها (عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو عمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة).

وهنا قد يثور الاشتباه بين عقد العمل وعقد الشركة إذا كان الشريك شريكا بالعمل فحسب مما يجعل مركزه شبيها بمركز العامل.

أو إذا كان العامل يحصل مقابل عمله على نسبة من أرباح المشروع أو له حق في إدارة المنشأة.

### التمييز بين العقدين:

استقر فقها وقضاء على أن تمييز عقد العمل عن عقد الشركة يقوم أساسا على توافر عنصر التبعية القانونية، فإذا كان الشخص يؤدي عمله دون رقابة، ويشترك في إدارة المشروع على قدم المساواة مع غيره فنكون بصدد عقد شركة، أما إذا كان الشخص يخضع لرقابة صاحب المنشأة، فرغم أن أجره عبارة عن حصة في ناتج الشركة إلا أنه يعد عاملا لتوافر عنصر التبعية القانونية.

## رابعاً: عقد العمل وعقد البيع:

من المتوقع ألا يثور لبس بين عقد العمل وعقد البيع، فالأول من العقود التي ترد على العمل، والثاني من العقود التي ترد على الملكية (428 مدني).

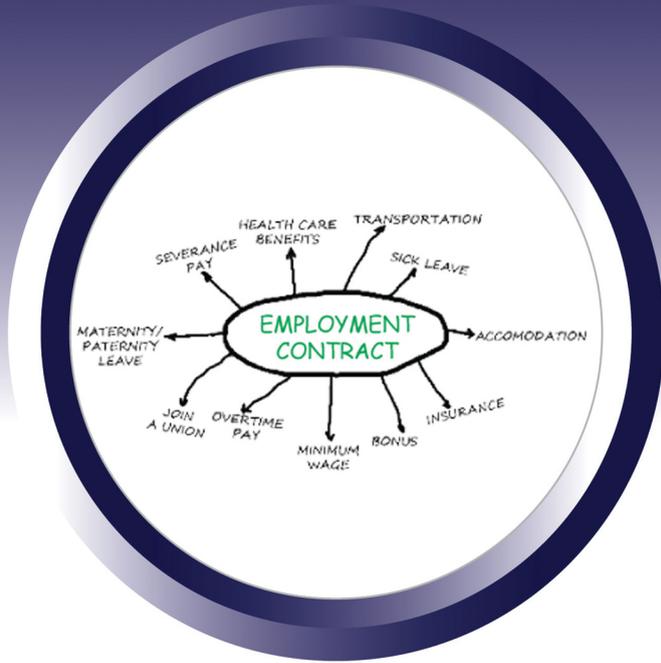
إلا أنه قد يصعب التمييز في بعض الأحيان بين عقد العمل وعقد البيع، وذلك في حالة قيام الشخص بأداء العمل وتقديم المواد اللازمة لهذا العمل، ومثل ذلك عامل النجارة الذي يعمل لدى أحد المقاولين ويقدم بعض المهمات اللازمة للعمل، فهل تعتبر العلاقة عقد بيع لتلك المهمات بعد تصنيعها، أم أنه عقد عمل.

والرأي الراجح هنا يعتبر العقد في هذه الحالة عقد بيع إذا كان ما يقدمه العامل من مواد أولية يمثل القيمة الأساسية للعمل. أما إذا كانت تلك المواد ثانوية فإن العقد يعتبر عقد عمل إذا توافر عنصر التبعية، أو عقد مقاوله إذا انتفى هذا العنصر.

والصورة الثانية التي يشتبه فيها عقد العمل مع عقد البيع هي تلك الناجمة عن العلاقة بين المنتج وتجار التجزئة، كمتعهد توزيع الدخان في علاقته مع منتج الدخان، أو الباعة الجائلين للبتروول في علاقتهم مع شركات البتروول أو وكلائها، وقد حدث تضارب للأحكام في هذا الشأن فذهب البعض الى اعتبار هذه العلاقة علاقة عمل، والبعض الآخر لم يعتبرها كذلك.

وأيا كان وجه الخلاف فيما انتهت إليه هذه الأحكام فإنها جميعا متفقة على أن معيار التبعية القانونية هو أساس تمييز عقد العمل في هذه الحالة. وهو أمر يستخلصه القاضي من وقائع كل دعوى وملابساتها، فإذا تبين أن تجار التجزئة يقومون بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه كأن يحدد لهم صاحب العمل ساعات العمل وكمية السلعة التي يتسلمونها في عربة مملوكة لصاحب العمل مع توقيع الجزاء عليهم في حالة مخالفتهم أو امره، كان العقد عقد عمل.

أما إذا تبين أن تجار التجزئة يعملون في استقلال تام، بعيدا عن رقابة وإشراف صاحب العمل إلا بالقدر الضروري لحماية صاحب العمل وسلعته، فإن عنصر التبعية ينتفي في هذه الحالة وتضحى العلاقة القانونية بين تاجر التجزئة وصاحب العمل لا يحكمها عقد العمل بل عقد البيع.



## الفصل الرابع:

المراحل التمهيدية للتعاقد على العمل



## المراحل التمهيدية للتعاقد على العمل

راعى المشرع في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 أهمية وجود آلية واضحة لنظام تشغيل العاملين سواء في الداخل أو الخارج، وبالتالي فقد نصت المادة رقم (11) من القانون على ما يلي: -

تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم. ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.

ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء (2) في مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

في هذه المادة استحدث المشرع حكما جديدا يقضى بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة للتشغيل في الداخل والخارج ويصدر بتشكيلها قرار من رئيس الوزراء، وذلك لمواجهة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتخطيط للقوى العاملة واستخدامها، ويرأس هذه اللجنة وزير القوى العاملة وتمثل فيها الوزارات المعنية والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وتختص برسم السياسة العامة للاستخدام الداخلي والخارجي ووضع قواعده والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.

### كيفية التعاقد على العمل:

قد يتم التعاقد بين العامل وصاحب العمل دون تدخل أحد، عن طريق إعلان أو عن طريق مسابقة، وقد يحتاج كل منهما الى وسيط يقوم بالتقريب بينهما، وقد يسبق إبرام العقد مرحلة أو أكثر من المراحل الممهدة للتعاقد، فقد تسبقه مفاوضات حول شروط

---

(2) صدر قرار رئيس الوزراء رقم (1184) بتاريخ 2003/7/17 راجع ص 159 .

العقد خاصة إذا كان لدى العامل خبرة سابقة، كما قد يسبقه وعد بالتعاقد، كذلك فقد ينعقد عقد العمل موصوفا كأن يضاف الى أجل، أو يعلق على شرط كشرط اجتياز فترة الاختبار.

### ألزم القانون صاحب العمل بالآتي:

تحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع النسخة الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

كما يجب أن يتضمن العقد البيانات التالية:

- اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.
- اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأمين ومحل إقامته وإثبات شخصيته.
- طبيعة ونوع العمل.
- الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية.
- إذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده إثبات علاقة العمل وحقوقه بكافة طرق الإثبات.
- يعطى صاحب العمل للعامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.
- تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

أيضا فإن من المراحل التمهيدية للتعاقد تعلم المهنة التي نظمها المشرع في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 تحت اسم اتفاق التدرج.

وسوف نتناول شرح هذه الحالات بالتفصيل كما يلي: -

### **أولاً: التعاقد بين العامل وصاحب العمل دون وسيط:**

في هذه الحالة يتم التعاقد بين العامل وبين صاحب العمل دون تدخل من أحد وهذا يحدث في حالة ما يكون صاحب العمل قد أعلن عن حاجته لشغل هذه الوظيفة عن طريق الإعلان في الصحف أو المجلات.

وفى أحيان أخرى قد يذهب العامل مباشرة الى صاحب العمل للسؤال عن فرصة عمل ويكون صاحب العمل بحاجة الى العامل في نفس الوقت وبالتالي يتم أيضا التعاقد بدون تدخل من أحد.

وفى بعض الأحيان يكون العامل قد أتم فترة تدريبية سابقة لدى صاحب العمل أثناء دراسته وهذا ما يحدث بالنسبة لمدارس مبارك-كول التي يتم تدريب الطلبة أثناء فترة الدراسة بالمصانع المختلفة طبقا لتخصصاتهم، وأيضا نفس الشيء بالنسبة لطلبة كليات الهندسة والعلوم التي يتم فيها تدريب الطلبة داخل المصانع والشركات في فترة الإجازة الصيفية، وهنا يكون لدى العامل فكرة عن الشركة أو المصنع الذي تدرّب فيه وأيضا لدى صاحب العمل دراية عن إمكانيات العامل الفنية والسلوكية، وبالتالي قد يتم التعاقد دون تدخل أحد.

### **ثانياً: التعاقد بين العامل وصاحب العمل عن طريق وسيط:**

في أحيان كثيرة يلجأ العامل وصاحب العمل الى شخص يقوم بالوساطة أو تقريب وجهات النظر بين الطرفين، وهذا يحدث نتيجة لحاجة صاحب العمل الى عمال وليس لديه معرفة أو دراية بأماكن تواجد هؤلاء العمال، وفى الجانب الآخر عدم معرفة العمال بحاجة صاحب العمل لتشغيلهم، وبالتالي يلجأ الطرفان الى وسيط لكي يسهل أو يشبع رغبات كلا الطرفين للتعاقد وإبرام عقد العمل.

وخوفا من دخول المحتالين واستغلالهم رغبة الطرفين خاصة رغبة العمال والتحايل عليهم في بعض الأحيان، فقد حرص المشرع على التدخل لتنظيم هذه الوساطة وذلك

عن طريق مكاتب القوى العاملة، واستحدثت وزارة القوى العاملة والهجرة نظاما جديدا للوساطة وذلك عن طريق إنشاء مكاتب للتشغيل والتي تهدف الى تسجيل بيانات راغبي العمل عن طريق الكمبيوتر، وفي نفس الوقت تسجيل طلبات أصحاب الأعمال في حاجاتهم لوظائف معينة، ثم إخطار الطرفين في حالة توافر الوظيفة والشخص المناسب لها.

وقد أكد المشرع في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 على حظر تشغيل العمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال طبقا لنص المادة رقم (16) من القانون. وقد أجاز المشرع لوزير القوى العاملة والهجرة بالترخيص لبعض الجهات والهيئات بإنشاء مكاتب للمتعطلين على أن تلتزم هذه الجهات بمراعاة الأحكام الواردة في الفصل الخاص بتنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج والواردة بالقرار الوزاري رقم 135 بتاريخ 2003/8/2، وقد نظم المشرع أحكام تشغيل المصريين في الداخل والخارج من خلال قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 كما يلي: -

### **تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج**

جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون في شأن تشغيل العمال ما يلي: -  
إن سياسة التحرر الاقتصادي تقتضي تمكين صاحب العمل من حرية اختيار العاملين معه مراعاة لكفاءة خاصة أو خبرة معينة يتمتعون بها، ولما كانت المادة 21 من القانون 137 لسنة 1981 لا تتناسب وما تتطلبه المرحلة القادمة، فقد تقرر تعديل نصوص التشغيل بما يتيح للمنشأة التعيين من خلال ترشيحات مكتب القوى العاملة أو التعاقد مباشرة مع الراغبين في العمل بها.

ويجوز لصاحب العمل في الحالة الأخيرة أن يتخير الوسيلة التي يراها مناسبة لشغل هذه الوظائف كالإعلان عنها أو الاستعانة بأحد المكاتب الاستشارية في دراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي والمساعدة في اختيار أفضل المرشحين لها.

وتجدر الإشارة بصدد هذه الأحكام، الى أنها تتفق وأحدث توصيات منظمة العمل الدولية، التي أقرت بشأنها اتفاقية جديدة متعلقة بالوكالات الخاصة للتشغيل، خلال الدورة الحادية والثمانين لمؤتمر العمل الدولي (جنيف - يونيو 1994).

كذلك أعيد النظر في النصوص المتعلقة بالتزامات صاحب العمل تجاه مكاتب القوى العاملة للتوفيق بين مصلحة أصحاب الأعمال (من حيث التخفيف من الالتزامات الإدارية الواقعة على عاتقهم) والمصلحة العامة (المتتمثلة في جمع البيانات الإحصائية الصحيحة عن القوى العاملة).

وتوفيقا بين الاعتبارين، رؤى أن يكون لصاحب العمل حرية الاختيار وتعيين من يراه من العمال، مع إلزامه بأن يعيد الى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ التعيين.

كذلك رؤى تجميع التزامات صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى تجاه الجهة الإدارية المختصة في نص واحد (مادة 15 من القانون) روعي فيه التخفيف على أصحاب الأعمال من كثرة البيانات المطلوب منهم الإدلاء بها، خاصة وأن وزارة القوى العاملة والهجرة ليست الجهة الوحيدة التي تطلب مثل هذه البيانات، بل تتعدد تلك الجهات على نحو أصبح يتطلب أن يبذل صاحب العمل وقتا وجهدا ونفقات يحسن التخفيف منها.

وهو أمر أصبح ممكنا من الناحية العملية في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة وخاصة استخدام الحاسب الآلي.

لذلك يوصى المشروع بضرورة التنسيق بين الجهات الحكومية المختلفة التي تقتض طبيعة عملها الحصول على تلك البيانات، بأن تكون هناك جهة واحدة في الدولة تختص بتجميع كافة البيانات اللازمة عن القوى العاملة في مصر بقصد وضع سياسات وخطط التشغيل المناسبة وتطبيق قوانين العمل والتأمين الاجتماعي، على أن تقوم هذه الجهة (المركزية) بتوزيع تلك البيانات على الجهات الحكومية المختلفة

مراعية قدر الإمكان تبسيط الإجراءات، كما لو قامت مثلا بتصميم استثمار واحدة تشمل كافة البيانات والمعلومات التي تهتم بها تلك الجهات بحيث يكون على صاحب العمل ملء الاستثمار مرة واحدة كل فترة زمنية محددة (ولتكن سنة مثلا).

وتنص المادة (12) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على:

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر علي العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده باسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيده تلك الطلبات بأرقام مسلسلته فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل.

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.

في هذه المادة حرص المشرع على إدراج القانون رقم (39) لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين<sup>(3)</sup> وهذا القانون قد تم استبدال بعض مواده (16،15،10،9) بموجب القانون رقم 49 لسنة 1982 وتعتبر المادة رقم 9 المعدلة هي المهمة في هذا السياق وتنص المادة رقم 9 على ما يلي: -

على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر وتسري عليهم أحكام القانون (رقم 137 لسنة 1981) بإصدار قانون العمل تم إلغاؤه بالقانون رقم 12 لسنة 2003 سواء كانوا يشتغلون في -مكان واحد أو بلد واحد أو في أمكنة أو بلاد متفرقة- استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها وذلك بنسبة 5% من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يرشحون لها، وتسري هذه النسبة على كل فرع على حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل.

---

(3) صدر القرار الوزاري رقم 117 بتاريخ 2003/7/19 راجع ص 164

ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة السابقة.

ويجب في جميع الأحوال على كل من يستخدم معوقا إخطار مكتب القوى العاملة المختص وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل.

وأورد المشرع في المادة 16 من نفس القانون عقوبة من يخالف نص المادة 9 بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تتجاوز شهرا أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وفى الجزء الثاني من المادة 12 وبخصوص شهادة قيد المتعطل نجد المشرع يؤكد على أهمية قدرة الشخص على العمل وليس رغبته فقط. وأيضا لا بد للشخص القادر على العمل والراغب فيه أن يتقدم الى مكتب العمل الذي يقع في دائرة محل إقامته، ومعه المستندات والشهادات والبيانات حتى يتم إدراجها في شهادة القيد، التي تعتبر أحد مصوغات التعيين وهذه الشهادة تعطى مجانا وهي معفاة من الدمغة طبقا لنص القانون.

### **وتنص المادة (13) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة (139) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوي مهارته وترخيص مزاولة الحرفة طبقا للمادة (140) من هذا القانون، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد.

ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلًا على هذه الشهادة.

في هذه المادة أوجب المشرع على العمال ذو المهن المنصوص عليها في المادة 140 من هذا القانون على ضرورة وجود شهادة تحدد مستوى مهارته، وبالرغم من أنه لا يوجد التزام على العامل في قيد نفسه في مكتب القوى العاملة أو الحصول على شهادة

قيد، وإنما القيد مفروض على صاحب العمل بأن لا يستخدم عاملا إلا إذا كان حاصلا على هذه الشهادة.

ومن هنا أصبح العامل مضطرا بأن يذهب الى مكتب العمل وتسجيل نفسه للحصول على شهادة القيد إذا كان لديه القدرة والرغبة في العمل لأن صاحب العمل لن يعين إلا الحاصل على شهادة القيد.

وطبقا لنص المادة 238 يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (13) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز مائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

#### **وتنص المادة (14) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (12) من هذا القانون، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوما من الحاقه بالعمل.

ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

في هذه المادة أراد المشرع أن ييسر على العامل وعلى صاحب العمل وذلك بخصوص شهادة قيد العامل في مكتب العمل، فقد أجاز المشرع تشغيل العامل بدون هذه الشهادة بشرط أن يقوم صاحب العمل بقيد العامل لدى مكتب العمل التابع له في خلال خمسة عشر يوما، وهذا بالإضافة الى إعطاء صاحب العمل حرية استيفاء احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من

المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد، وفي نفس الوقت بدون قيود على صاحب العمل ولذلك بدء بكلمة يجوز.

### وتنص المادة (15) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

يلتزم صاحب العمل في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً بأن يرسل الي الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة -علي حسب الأحوال -بيانا مفصلا بعدد العمال طبقا لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها.

وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد الي الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام أسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة. وعلي صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى يرسل الي ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية: -

- (أ) ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.
- (ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.
- (ج) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

تناول المشرع في الفقرة الأولى من هذه المادة على التأكيد بالتزام أي صاحب عمل ببيان مفصل بعدد العمال طبقا لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها، وهذه البيانات ضرورية وأساسية لمكتب العمل.

كما تناول المشرع في الفقرة الثانية من هذه المادة على التأكيد بالتزام أي صاحب عمل مهما كان عدد العمال بمنشأته أن يبلغ مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته مقر منشأته، بالوظائف والمهن والأعمال التي خلت سواء بالاستقالة أو الفصل أو الوفاة أو

لأي سبب آخر كإجازة طويلة أو إجازة بدون مرتب كذلك يلتزم صاحب العمل بإبلاغ المكتب عن الوظائف الجديدة التي ينشئها بمنشأته أيا كان نوعها. وطبقا لنص المادة 239 يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة (15) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه. ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أي من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها.

#### وتنص المادة (16) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلان وأن يعهد الي أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف. ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية (4) بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة هي هذا الفصل والقرار المشار إليه. في هذه المادة أعطى المشرع الحق لصاحب العمل في الإعلان عن الوظائف بالصحف والمجلات المتخصصة ويعهد الى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوجيه أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظيفة، وتلك الميزة تعطى مرونة كبيرة لدى صاحب العمل لاختيار أفضل العناصر التي يحتاجها وفقا للأساليب الحديثة.

وطبقا لنص المادة 240 يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المادة (16) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة. وتضاعف الغرامة في حالة العود.

---

(4) صدر القرار الوزاري رقم (135) بتاريخ 2003/8/2 راجع ص 163

وتنص المادة (17) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أوفي الخارج عن طريق: -

( أ ) الوزارة المختصة.

( ب ) الوزارات والهيئات العامة.

( ج ) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

( د ) شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

(هـ) الشركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

( و ) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

في هذه المادة وجد المشرع أنه بخصوص تنظيم إلحاق المصريين للعمل في الخارج، حينما صدر القانون رقم 137 لسنة 1981 لم يكن قد تضمن أية نصوص خاصة بتنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل في الخارج ثم صدر القانون رقم 119 لسنة 1982 الذى أضاف فصل رابع خاص بتنظيم تشغيل العمالة المصرية بالخارج وهذا الفصل يتكون من ستة مواد مضافة للقانون تبدأ من مادة 28 مكررا وتنتهى بمادة 28 مكررا (5)، ثم تم تعديل نصوص هذا الفصل المضاف تعديلا جزئيا بالقانون رقم 10 لسنة 1991 والذى استبدل نصوص هذه المواد بنصوص أخرى جديدة ولكنه أبقى على نفس الترقيم من مادة 28 مكررا وتنتهى بمادة 28 مكررا (5).

وقد أكد المشرع في القانون الجديد على ضرورة عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل وهي الاتفاقيات الصادرة من منظمة العمل الدولية وصدقت عليها مصر ومنها الاتفاقية رقم 88 بشأن تنظيم إدارات التوظيف والمتعلقة بهذه المادة.

وهنا نجد المشرع قد أدرك أهمية تشجيع سياسة الهجرة المؤقتة للعمل بالخارج

لتأثيرها المباشر على الحالة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، ولكنه في نفس الوقت وضع لها الضوابط والنظم التي تؤدي الى نجاح هذا الأسلوب بعيدا عن المضاربيين والمحتالين وبالتالي فقد قام بتحديد من لهم الحق في مزاوله عمليات إحقاق المصريين في العمل بالداخل والخارج.

وطبقا لنص المادة 242 يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية مزاوله عمليات إحقاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج من غير الجهات المحددة في المادة (17) دون الحصول على الترخيص المنصوص عليه فيها أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة.

#### **وتنص المادة (18) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إحقاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية. في هذه المادة المستحدثة أجاز المشرع للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إحقاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية وذلك طبقا لاتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية واتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية.

#### **وتنص المادة (19) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.

أناط المشرع في هذه المادة لوزارة القوى العاملة والتشغيل بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات وذلك من

مضمون أن هؤلاء العمال مصريون ويجب متابعتهم أولاً بأول وحل أي مشاكل يواجهونها وتذليل العقبات التي تقابلهم وهذا يؤدي في النهاية الى إحساس هؤلاء العمال بأنهم أبناء هذا الوطن وبالتالي يزيد من انتمائهم وشعورهم بالأمان.

### وتنص المادة (20) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

تقدم الجهات المشار إليها في المادتين (17،18) من هذا القانون الي الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقا عليها.

في هذه المادة أكد المشرع على ضرورة التزام المرخص له بتقديم نسخة من الطلب الوارد من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة كما يقدم نسخة من اتفاقات عقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل، وهذا بهدف حماية العامل من وقوعه في مشاكل أو إهدار حقه في الحصول على الأجر المناسب للوظيفة المرشح لها.

وطبقا لنص المادة 242 يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:-

مخالفة الأحكام الواردة بالفقرة الأولى من المادة (20) أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل في الخارج أو أجورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخرى تتعلق بهذا العمل إلى الوزارة المختصة أو غيرها

من الجهات المختصة، وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق وتقضي المحكمة -من تلقاء نفسها- بالتعويضات للمضروب من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (3) من هذه المادة.

### وتنص المادة (21) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

يحظر على الجهات المشار إليها في المادة(17) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إحقاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل. واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (17) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز 2% من أجر العامل الذي يتم إحقاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

في هذه المادة وضمانا لعدم استغلال ظروف العامل وحاجته الماسة الى العمل فقد أكد المشرع على حظر الحصول على أي مقابل، وذلك تطبيقا للمبدأ الدستوري المستقر الذي يقرر أن العمل حق لكل مواطن قادر عليه وراغب فيه. وقد استثنى المشرع نسبة 2% على الأكثر من أجر العامل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية.

وطبقا لنص المادة 242 يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى الجرائم الآتية:

تقاضي مبالغ من العامل نظير إحقاقه بالعمل في الداخل أو في الخارج بالمخالفة لأحكام المادة (21) أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو في الخارج.

## وتنص المادة (22) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (17) من هذا القانون ما يأتي:

1- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم علي أي منهم بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. (5)

2- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكا بأكمله لمصريين. وبالنسبة للشركات التي تزاوّل عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون 51% على الأقل من رأس مالها.

3- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادرا من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب ساريا طوال مدة سريان الترخيص، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقا لأحكام هذا القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول.

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه. ومع ذلك يجوز للوزير المختص

---

(5) صدر قرار وزاري رقم 135 بتاريخ 2003/8/2 راجع ص 163

وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

في هذه المادة أكد المشرع على أنه مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها القانون رقم 159 لسنة 1981 بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، لا بد من توافر عدة شروط يجب توافرها للشركات التي تعمل في مجال إلحاق العمالة المصرية بالعمل في الداخل والخارج على نحو يحقق تدعيم قدرات وإمكانيات هذه الشركات على العمل في هذا المجال وتوفير الضمانات التي تكفل حسن قيامها بوظائفها وحماية حقوق الراغبين في العمل بالخارج، ويستحدث المشروع في الفقرة الأخيرة من المادة(22) حكماً يجيز بمقتضاه للوزير المختص وقف التراخيص لتلك الشركات أو تجديدها على ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

وطبقاً لنص المادة 244 يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجرائم المنصوص عليها في المادتين 242،243 بغلق مقر المنشأة الذي وقعت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار على نفقة المحكوم عليه. كما يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في البند (3) من المادة (22) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة.

**وتنص المادة (23) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

يلغي الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية:

- (1) فقد الشركة شرطاً من شروط الترخيص.
- (2) تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.
- (3) حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركة لحكم من الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل. وللوزير المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً إذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أي من الحالات المبينة في هذه المادة وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو حين زوال المخالفة في الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

ولا يخل إلغاء الترخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

حول المشرع في هذه المادة للوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة مخالفة الشركة لأحكام القرارات الصادرة تنفيذاً للأحكام الخاصة بإلحاق المصريين بالعمل بالخارج أو لحكم من الأحكام الجوهرية التي تمس حقوق العمال أو تنتقص من الحماية المقررة لهم ولا تتعلق بالمسائل الشكلية التي يقصد منها تنظيم العمل بشركات التشغيل.

كما أجاز للوزير أيضاً إيقاف نشاط الشركة إذا نسب إليها ارتكاب أية مخالفة مما نصت عليها تلك المادة، وذلك كله دون الإخلال بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

#### **وتنص المادة (24) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: - (6)**

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار

---

(6) صدر القرار الوزاري رقم 213 بتاريخ 2003/10/4 راجع ص 165

الجهات المنصوص عليها في المادتين (17،18) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون.

تتضمن هذه المادة ضرورة أن يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل، وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها، وأيضا الشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين (17،18) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون.

وطبقا لنص المادة 243 يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيا من أحكام المادة (24) من هذا القانون والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها.

**وتنص المادة (25) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:

( أ ) الأعمال العرضية.

( ب ) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل.

وللوزير المختص أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

في هذه المادة استثنى المشرع فئتين من العاملين:

**الفئة الأولى:** وهي العاملين الذين يستخدمون في أعمال عرضية، والمقصود بالعمل العرضي هو ذلك الذي لا يدخل بطبيعته في طبيعة النشاط الأصلي لصاحب العمل.

ويلاحظ أن العمل العرضي وفقا للتعريف الوارد بالمادة الأولى فقرة (هـ) لا يستغرق

إنجازه أكثر من ستة أشهر.

**الفئة الثانية:** العمال الذين يمارسون وظائف معينة رئيسية يعتبر شاغلوها مفوضين عن صاحب العمل، ومن هذا القبيل مدير المنشأة ورئيس مجلس إدارتها والشريك المتضامن والوكيل المفوضين صاحب العمل، والمعيار الذي يمكن الأخذ به في هذا الصدد هو كل من لهم حق الإشراف والإدارة على عمل العمال بالمنشأة ولهم حق توقيع الجزاءات التأديبية عليهم.

**وتنص المادة (26) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

تتولي الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات.

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة لتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.

استحدثت المشرع هذه المادة وهي من المواد الهامة جدا لأنها تتعلق بمشكلة كبيرة جدا تعاني منها مصر وهي مشكلة العمالة غير المنتظمة، وقد خول المشرع بمقتضى هذه المادة للوزارة المختصة بالتنسيق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر مسئولية رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وينيظ بالوزير المختص بقرار يصدره بالتشاور مع الجهات المعنية-تحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنها.

وطبقا لنص المادة (241) من القانون يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (26) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا

تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

### تنظيم عمل الأجانب.

وتنص المادة (27) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.

ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط.

في هذه المادة راعى المشرع في تنظيم عمل الأجانب تحقيق التوازن بين مقتضيات حماية الأيدي العاملة الوطنية، وإتاحة الفرصة للقطاعات المختلفة للحصول على الخبرات التي تحتاج إليها والتي لا تتوفر في سوق العمل الوطني، ولهذه الغاية يستحدث في المادة (27) إخضاع جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل ويخول الوزير المختص تحديد حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط.

### تعريف الأجنبي:

الأجنبي هو كل من لا يتمتع بجنسية جمهورية مصر العربية، وينظم دخول وإقامة الأجانب بأراضي الجمهورية والخروج منها القانون رقم 60/89 وتحدد مدة إقامة الأجنبي بالترخيص الممنوح له من وزارة الداخلية وهي إما إقامة خاصة (10 سنوات قابلة للتجديد) أو إقامة عادية (5 سنوات قابلة للتجديد) أو إقامة مؤقتة (لمدة أقصاها سنة يجوز تجديدها) والأصل العام هو خضوع العمال الأجانب لأحكام القوانين المصرية إعمالاً لقاعدة إقليمية القوانين.

وطبقا لنص المادة 245 يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه (وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود).

### وتنص المادة (28) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، وأن يكون مصرحا لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل. ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

استحدثت المشرع في هذه المادة نظام تأشيرة الدخول للعمل بحيث لا يرخص للأجنبي بالعمل إلا إذا كان قد دخل البلاد بتأشيرة مسبقة بهذا القصد وهو ما يضمن أن يتم استقدام الأجنبي بصورة انتقائية ويحقق حماية السوق الوطني من تشغيل الأجانب بشكل غير منظم ويعنى العمل التابع الذي يشمل هذه المادة كافة الأنشطة الصناعية أو التجارية أو المالية أو الزراعية أو أية مهنة أخرى أو حرفة حتى ولو كانت غير خاضعة أصلا لقانون العمل (المذكرة الإيضاحية). وبالتالي فإنه يشترط لمزاولة الأجنبي عملا في مصر شرطان:

**الشرط الأول:** الحصول على ترخيص في العمل من إدارة ترخيص العمل للأجانب المختصة وهي إدارة موجودة بكل مديرية بمديريات القوى العاملة بالمحافظات.

**الشرط الثاني:** أن يكون الأجنبي مصرحا له بالإقامة في مصر فإذا كان موجودا بقصد السياحة أو في مهمة فلا يجوز له ممارسة العمل في مصر.

ورخصة العمل تعد بمثابة إذن للأجنبي بممارسة العمل في مصر وهي محدودة من حيث الزمان والمكان والأشخاص، فلا يجوز من حيث المبدأ أن يكون عمل الأجنبي في مصر مؤبدا إذ الأصل أنه مؤقت مهما استطلت المدة أو تجددت.

وأما من حيث الزمان فإن الرخصة تكون صالحة في نطاق جغرافي معين كمحافظة معينة أو بلد معين.

وأما من حيث المكان والأشخاص فإن الرخصة تكون محددة بالاشتغال لدى صاحب عمل بذاته أو منشأة معينة فإذا ترك الأجنبي العمل لدى المنشأة المصرح له بها تعين عليه أن يخطر بذلك وزارة القوى العاملة والجهات المختصة.

#وطبقا لنص المادة 245 يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه (0) وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

#### **وتنص المادة (29) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه في المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري.

كما يحدد حالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.

ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعفي من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.

تنيط المادة (29) بالوزير المختص- بموجب قرار يصدره- سلطة تحديد شروط الحصول على الترخيص العمل للأجانب وإجراءاته والبيانات التي يجب أن يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه، وحالات سحب الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه. (7)

---

(7) صدر القرار الوزاري رقم 136 لسنة 2003 بتاريخ 2003/8/2 راجع ص 169

وقد ألزمت الفقرة الثالثة من المادة كل من يستخدم أجنبيا أعفي من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاوله الأجنبي للعمل وكذلك عند انتهاء خدمته لديه. وغاية هذا الالتزام أن تتوافر للجهة الإدارية المختصة المعلومات الكاملة عن حالة استخدام الأجانب. وطبقا لنص المادة 245 يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

### **وتنص المادة (30) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على:-**

يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها، كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (27) من هذا القانون.

ستحدث المشرع في هذه المادة حكما يعهد الى الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجانب الاشتغال بها، والنسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (27)، ذلك أن من شأن هذا التحديد-الذي تعرفه التشريعات المقارنة-أن يساعد كثيرا على ضبط نطاق المهن والأعمال والحرف التي يسمح باستخدام الأجانب فيها حتى يمكن مراعاة اعتبارات زيادة السكان ونمو سوق العمل وتقديم القدرات الفنية للعمالة المصرية في ضوء برامج التدريب المهني.

ومن الطبيعي في ضوء هذه الاعتبارات أن تتم مراجعة قرار الوزير المشار إليه وتعديله كلما اقتضى الأمر.

وطبقا لنص المادة 245 يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.





## الفصل الخامس:

اتفاق تعليم المهنة - اتفاق التدرج



## التدرج

تنص المادة (141) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

يعتبر متدرجا كل من يلتحق لدي صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة. ويصدر الوزير المختص قرارا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.

### تعريف التدرج

التدرج المهني .. هو أحد انماط التدريب المهني التي تهدف الى اكتساب الفرد للمهارات التي تمكنه من مواولة عمل معين بعد انتهاء فترة تدريبية لدى صاحب العمل في ظل اتفاق يبرم بين العامل أو ولى أمره وصاحب العمل لهذا الغرض.

وفى هذه المادة عرف المشرع التدرج بأنه هو التمرين، وعقد التدرج أو التمرين هو العقد الذي يتعاقد بمقتضاه شخص للعمل لدى صاحب عمل بقصد تعليمه مهنة أو صناعة معينة.

وليس بشرط أن يتلقى المتدرج أجرا، ولكنه قد يتلقى مكافأة تعتبر من قبيل الحافز المادي التشجيعي حتى ولو كان المتدرج يسهم في الإنتاج وهو يتعلم المهنة. وعقد التمرين بهذه المثابة يختلف عن عقد العمل تحت الاختبار، فالغرض من عقد التمرين هو تعلم المهنة أو الحرفة ويفترض فيه أن العامل تنقصه الدراية والخبرة بالعلم فيقصد من العقد التعليم.

أما في عقد العمل تحت الاختبار فإن العامل لا يقصد تعلم أصول المهنة أو الصناعة بل يدعى أنه صالح للقيام بالعمل المطلوب منه ويريد صاحب العمل أن يتحقق من كفايته أو يريد العامل نفسه الإحاطة بظروف العمل ليتبين مدى تناسب الأجر مع الجهد اللازم لأدائه.

وفى هذه المادة أناط المشرع بالوزير المختص بإصدار قرار بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.

## تعريف المتدرج

كل شخص طبيعي يرتبط مع صاحب العمل باتفاقية للتدرج المهني (8) بقصد تعلم حرفة أو صنعة معينة خلال فترة محددة

## تعريف صاحب العمل

كل شخص طبيعي يتم الاتفاق بينه وبين المتدرج أو ولى أمره بقصد تعلم حرفة أو صنعة معينة.

## تعريف مكان العمل

كل مكان مهئ بشكل مناسب يسمح باكتساب الفرد للمهارات والقيم الصحيحة التي تمكنه من تعلم حرفة أو صنعة معينة خلال فترة محددته ولا سيما وسائل الصحة والسلامة المهنية والتجهيزات اللازمة وغيرها.

## وتنص المادة (143) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -

يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوبا وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.

■ في هذه المادة نجد المشرع استخدم عبارة اتفاق التدرج بدلا من عقد عمل المتدرج، وعبارة المكافأة بدلا من الأجر، وبالتالي فقد أزال اللبس الذي كان موجودا في القانون 137 لسنة 1981 وهذا التعديل في الصياغة أدى الى تحديد طبيعة اتفاق التدرج وتمييزه عن عقد العمل البات أو عقد العمل تحت الاختبار نظرا لما يثيره اتفاق التدرج من الخلاف حول طبيعته في الحياة العملية.

## تعريف اتفاق التدرج

هو اتفاق مبرم بين كل من مكتب العمل المختص والمتدرج أو ولى أمره وصاحب العمل بقصد تعلم حرفة أو صنعة معينة.

---

(8) صدر القرار الوزاري رقم 175 لسنة 2003 بتاريخ 2003/8/31 راجع ص 175

وقد نظمت هذه المادة الشروط الخاصة باتفاق التدرج أو التمرين وهي:

### **1- أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً:**

وإذا كان ظاهر النص يشير الى أن الكتابة شرطاً للانعقاد إلا أن المستقر عليه أن الكتابة ليست شرطاً للانعقاد بل شرطاً للإثبات وذلك قياساً على حكم المادة 32 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الخاصة بعقد العمل الفردي. وترتبط على ذلك فلا يستطيع صاحب العمل إثبات اتفاق التدرج إلا بالكتابة أما العامل المتدرج فيستطيع إثبات جميع حقوقه بكافة طرق الإثبات إذا لم يوجد اتفاق تدرج مكتوب.

### **2- مدة التدرج:**

يجب أن يحدد في الاتفاق مدة تعلم المهنة أو السنعة ومراحلها المتتابعة.

### **3- مكافأة التدرج:**

يجب أن يحدد في الاتفاق المكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو السنعة التي يتدرج فيها.

### **وتنص المادة (143) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو السنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق. ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.

### **انتهاء اتفاق التدرج:**

في هذه المادة عدل المشرع في الصياغة حيث استبدلت عبارة " عدم أهليته" بعبارة " عدم صلاحيته" وذلك لإزالة كل لبس حول أسباب الإنهاء وإيضاح أن الأمر لا يتعلق بالأهلية كما يفهم منها قانوناً إنما يتعلق بمدى استعداد المتدرج لتعلم المهنة أي صلاحيته. وتأكيداً لذلك المعنى استبدلت بكلمة "الفسخ" الواردة بالمادة 14 من القانون

137 لسنة 1981 كلمة "إنهاء" الواردة في نهاية المادة (143) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003. وقد اشترط المشرع في الفقرة الأخيرة من هذه المادة أن يقوم الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق بإخطار الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل. وهنا نجد أن المشرع وطبقا لنص هذه المادة أعطى للعامل الحق في إنهاء اتفاق التدرج بدون أي قيد أو شرط سوى إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أيام على الأقل.

أما صاحب العمل فقد قيده المشرع بضرورة عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو السنعة بصورة حسنة، وهذا الأمر يرجع الى تقدير صاحب العمل دون معقب عليه، وبالتالي فإذا أنهى صاحب العمل اتفاق التدرج لسبب آخر غير المذكور بعاليه، فإنه يكون مسئولا عن تعويض المتدرج.

**وتنص المادة (144) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليه في المواد من (47) إلى (55) ومن (80) إلى (87) من هذا القانون.

**الإجازات وساعات العمل للمتدرج:**

في هذه المادة واتساقا مع الاتفاقيات الدولية، فقد حرص المشرع على سريان المواد الخاصة بالإجازات والمواد الخاصة بساعات العمل وفترات الراحة والواردة بقانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على المتدرجين.



## الفصل السادس: عقد العمل تحت الاختبار



## تعريف عقد العمل تحت الاختبار

يقصد بعقد العمل تحت الاختبار تعليق صاحب العمل إبرام العقد النهائي على قضاء العامل فترة معينة تسمى بفترة الاختبار حتى يستطيع التأكد من صلاحية العامل لأداء العمل المتفق عليه.

ويستطيع العامل في نفس الوقت التأكد من مدى ملائمة ظروف العمل وتناسب الأجر المقدر له مع طبيعة هذا العمل.

والأصل أن هذا الشرط مقرر لمصلحة الطرفين حتى يستطيع كل منهما أن يحكم على مزايا العقد.

إلا انه ليس هناك ما يمنع الطرفين من تقرير هذا الشرط لصالح أحدهما فقط، فيكون له وحده الحكم خلال فترة الاختبار على الطرف الآخر وتقرير الارتباط النهائي بعقد العمل من عدمه، بينما لا يستطيع الطرف الثاني إنهاء العلاقة العقدية خلال هذه الفترة. الفرق بين عقد العمل تحت الاختبار وعقد تعليم المهنة:

عقد العمل تحت الاختبار يعتبر عقد عمل ويكون العامل على دراية ومعرفة بأصول العمل موضوع العقد، ويكون وضعه تحت الاختبار بقصد تحقق صاحب العمل من كفايته وصلاحيته، فلا فرق بينه وبين عقد العمل إلا في كون الأول موصوفا بوصف الاختبار على نحو يسمح لطرفيه أو لأحدهما بإنهائه إذا لم يرض عن نتيجة الاختبار. أما اتفاق التدرج أو اتفاق تعليم المهنة فلا يعد عقد عمل لأن الغرض الأساسي منه هو تعليم العامل المتدرج مهنة أو صناعة لم يكن له دراية ومعرفة بها تحت إشراف صاحب العمل الذي يعلمه هذه المهنة.

ولذلك أطلق عليه المشرع في القانون العمل رقم 12 لسنة 2003 اتفاق تدرج حتى يزيل اللبس الموجود في القانون السابق.

## الاتفاق على شرط الاختبار:

يجب لاعتبار العقد تحت الاختبار أن يتفق الطرفان فيه صراحة على شرط الاختبار، فإذا لم يتفق الطرفان على شرط الاختبار وخلا العقد منه اعتبر العقد عقد عمل منجز، ولا يجوز لأي من طرفيه الادعاء بأنهما قصدا إبرام عقد عمل تحت الاختبار. غير أنه إذا تفق الطرفان على شرط الاختبار دون أن يحددا بالعقد مدة الاختبار فإن العقد يعتبر تحت الاختبار للمدة القصوى التي حددها القانون وهي ثلاثة أشهر.

## إثبات شرط الاختبار:

يخضع إثبات شرط الاختبار لنفس القواعد التي تحكم إثبات عقد العمل والتي نصت عليها المادة 32 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003. وعلى ذلك إذا كان عقد العمل مكتوبا وتضمن شرط الاختبار، فإنه لا يجوز لأي من الطرفين إثبات أنه عقد منجز.

كذلك إذا خلا العقد من ذلك الشرط فلا يجوز لهما أيضا إثبات أن العقد تحت الاختبار. أما إذا لم يكن هناك عقد مكتوب، فإن صاحب العمل يمتنع عليه إثبات شرط الاختبار إلا بالكتابة، أما العامل فله أن يثبت ذلك الشرط ومدته بكافة طرق الإثبات القانونية بما في ذلك شهادة الشهود والقرائن.

## مدة الاختبار:

تنص المادة (33) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على ما يلي: تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدته تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد. وفي هذه المادة نجد المشرع قد وضع قيودا على حرية الطرفين في تحديد مدة الاختبار وهو ألا تتجاوز هذه المدة ثلاثة أشهر وذلك حماية للعامل. وعلى ذلك يكون للطرفين الاتفاق على مدة الاختبار بما لا يجاوز هذه المدة.

أما إذا اتفقا على مدة تجاوزت الثلاثة أشهر فإن اتفاقهما يكون باطلا بالنسبة للمدة الزائدة فقط، وتصبح مدة الاختبار ثلاثة أشهر، فإذا انقضت هذه المدة دون استعمال حق الفسخ خلالها يصبح العقد عقد عمل منجز غير محدد المدة، ما لم يكن الطرفان قد حددا مدة معينة في لسريانه بعد انتهاء مدة الاختبار.

### **عدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة:**

وقد أكمل المشرع حماية العامل بالنص في الفقرة الثانية من المادة 33 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على عدم جواز تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد ليسد الطريق أمام تحايل أصحاب الأعمال على المدة القصوى لفترة الاختبار بإنهاء العقد قبل انتهاء فترة الاختبار ثم إعادة تعيين العامل مرة أخرى تحت الاختبار لفترة جديدة وهكذا.

فإذا ثبت أن العامل عين تحت الاختبار وأنهى عقده ليعين مرة أخرى تحت الاختبار فإن العقد الجديد يعتبر عقدا باتا.

### **وقف مدة الاختبار:**

لما كانت الحكمة من فترة الاختبار تقوم على استكشاف مدى صلاحية العامل للعمل المتفق عليه أو ملاءمة ظروف العمل للعامل، فإن مقتضى ذلك أن تكون فترة الاختبار فعلية، يمارس فيها العامل العمل فإذا انقطعت هذه المدة لأي سبب من الأسباب كمرض العامل، أو غلق المنشأة، فإن مدة المرض أو الغلق تسقط من فترة الاختبار، وتستكمل هذه الفترة بعد انتهاء هذه المدة. وكان مقتضى تطبيق ذلك أن توقف فترة الاختبار إذا استدعى العامل لأداء الخدمة العسكرية لتستكمل بعد عودته، إلا أن المشرع رعاية منه للعامل خرج على ذلك بالنص في المادة (43) من القانون 127 لسنة 1980 على اعتبار فترة الاختبار قد قضيت بنجاح إذا كان التعيين تحت الاختبار.

## إنهاء عقد العمل تحت الاختبار:

يثبت للطرف الذي تقرر شرط الاختبار لمصلحته إنهاء العقد خلال فترة الاختبار،  
ويكفي لصحة هذا الإنهاء من جانب صاحب العمل ألا يرضى عن نتيجة الاختبار دون  
أن يستلزم ذلك وقوع خطأ من جانب العمل.

وحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار يجب أن يكون متفقاً مع  
الغرض من إبرام هذا العقد وهو الوقوف على مدى صلاحية العامل، فيكون له إنهاء  
العقد بإرادته المنفردة لعد رضائه عن عمل العامل، ولا يقيد به في هذا الحق سوى عدم  
التعسف في استعماله. فإذا ثبت أن إنهاء العقد كان لسبب آخر غير الصلاحية وقد قصد  
به مجرد الإضرار بالعامل، أو تحقيق مصلحة غير مشروعة، كما في حالة التحاق  
العامل بنقابة العمال، أو رفض العاملة عرضاً منافياً للأداب العامة عرضه عليها  
صاحب العمل، أو أن يكون الإنهاء مرجعه اختلاف رب العمل مع العامل في الآراء  
السياسية أو المعتقدات الدينية، ففي مثل هذه الحالات يعتبر الفصل تعسفياً ويلزم  
صاحب العمل بتعويض العامل. غير أنه يجب عدم المغالاة في تطبيق نظرية التعسف  
في استعمال الحق إلى الحد الذي يفقد شرط الاختبار قيمته، إذ لا تصح التسوية بين  
حق الإنهاء في العقد تحت الاختبار والحق في إنهاء العقد غير المحدد المدة وذلك أن  
الإنهاء خلال فترة الاختبار إذ كان مبنياً على عدم الصلاحية فإنه يكون مشروعاً،  
والصلاحية هنا مردها إلى تقدير صاحب العمل، ويدخل تحتها ما يراه من مقاييس  
ومعايير في اعتباره الشخصي ووجهة نظره، من حسن التعاون وحسن الخلق والكفاءة  
وغير ذلك من الأمور التي تكون موضع تقديره، على ما بين أصحاب الأعمال من  
اختلاف في المشارب والنزعات، على أن يصدر هذا التقدير متفقاً مع السلوك المألوف  
للشخص العادي. ومثل هذه الأمور لا يجوز للقاضي أن يقوم في تقديرها مقام صاحب  
العمل، فلا تصح المجادلة في تقديره. وتطبيقاً للمبادئ العامة، فإن العامل إذا ادعى أن  
إنهاء العقد كان لسبب غير الصلاحية، أن يثبت السبب الذي يدعيه.



## الفصل السابع: انعقاد عقد العمل



## انعقاد عقد العمل

بما أن عقد العمل عقد رضائي ينعقد بمجرد تبادل التعبير عن إرادتين حرتين متطابقتين-وذلك باستثناء قيود خاصة أوردها المشرع على حرية المتعاقدين في إبرامه، وبما وضعه من تنظيم خاص لأحكام تشغيل العمال-وبأنه عقد ملزم للجانبين. إذ يترتب منذ إبرامه التزامات على عاتق كل من طرفيه، أهمها التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، والتزام صاحب العمل بدفع الأجر في مقابل العمل الذي يقوم به العامل.

وبأنه عقد من عقود المعاوضة إذ يقدم العامل عمله ويأخذ اجرا في مقابل ذلك، ويدفع صاحب العمل الأجر وينتفع بالعمل عوضا عنه، وبأنه عقد من العقود الواردة على العمل، وبأنه قد يكون عقدا من عقود المدة عندما يكون الزمن فيه مقياسا للعمل. وحتى ينعقد عقد العمل صحيحا يجب أن يكون هناك تراضى بين الطرفين وأن يتوافر في كل منهما الأهلية اللازمة للتعاقد وأن يخلو العقد من العيوب التي يمكن أن تبطله. أما عن إثبات عقد العمل فإن له قواعد خاصة تختلف عن القواعد العامة في الإثبات، وسوف نتناول ذلك من خلال ما يلي: -

### انعقاد عقد العمل بالتراضي ويشمل:

- 1- القيود الواردة على الحرية التعاقدية
- 2- الأهلية والولاية
- 3- مضمون الرضاء
- 4- لائحة النظام الأساسي للعمل
- 5- عيوب الرضا
- 6- الآثار المترتبة على بطلان عقد العمل

## أولاً: القيود الواردة على الحرية التعاقدية

### مبدأ حرية العمل:

كانت حرية العمل هي إحدى الأسس التي قامت عليها علاقات العمل بعد إلغاء نظام الطوائف، بيد أن التنظيم الجديد لعلاقات العمل اقتضى تدخل المشرع بوضع قيود عديدة على الحرية التعاقدية، وذلك لاعتبارات سياسية، كتنظيم وتقييد تشغيل العمال الأجانب، واشتغال العمال الوطنيين لدى الهيئات الأجنبية، أو اجتماعية كتشغيل المعوقين بنسبة 5% على الأقل، أو إنسانية كتقييد تنظيم تشغيل الأحداث والنساء، وبعض هذه القيود يتضمن إلزام صاحب العمل باستخدام بعض العمال، على أن الغالب هو القيود التي تتضمن حظر التعاقد في بعض الأحوال.

### (أ) القيود الواردة بقانون العمل:

أورد قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ثلاثة قيود على مبدأ حرية العمل، أولها يتعلق بتشغيل الأطفال، وثانيها يتعلق بتشغيل النساء، وثالثها خاص بتشغيل الأجانب في مصر.

### القيود الأولى الخاص بتشغيل الأطفال:

#### عدم جواز تشغيل العامل قبل بلوغه أربع عشرة سنة:

اهتمت الاتفاقيات الدولية بتنظيم تشغيل صغار السن، وتحديد المراحل العمرية التي يجوز فيها تشغيلهم، كما تدرجت تلك الاتفاقيات في الارتفاع بهذه السن، مع زيادة مخاطر ومشقة الأعمال التي يقومون بها، واطاعة ضمانات الرعاية الطبية الدورية، وتوفير الطعام المناسب لهم، وتحديد ساعات العمل التي يجب عدم تجاوزها عند تشغيلهم.

وفي هذا السياق سارت الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل صغار السن، كما حاولت الأحكام القانونية المنظمة لعمل الأطفال في كل قطر عربي على حدة أن تأتي مواكبة للاتفاقيات الدولية والعربية.

وإن بدا الاختلاف واضحًا في بعض الأحوال بين كل قطر وآخر، خاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل، وفي تحديد الأعمال الخطرة التي يجب تجنب الصغار العمل بها، كما جاء بعضها الآخر غير مساير، للأحكام والاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية، وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل.

**وقد نصت المادة (98) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

يعتبر طفلا-في تطبيق أحكام هذا القانون-كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لدية وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

في هذه المادة قام المشرع برفع سن من يعتبر طفلا في تطبيق أحكام هذا القانون من اثنا عشرة سنة طبقا لنص المادة 144 من قانون العمل السابق رقم 137 لسنة 1981 الى أربع عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي دون بلوغ ثمان عشرة سنة كاملة.

وهذا النص مستمد من أحكام اتفاقية العمل العربية رقم 6 لسنة 1977 التي وافقت عليها مصر، ويتفق مع ما ورد بقانون الطفل رقم 12 لسنة 1996.

**كما نصت المادة (99) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متي بلغت سنهم اثنتي عشر سنة.

في هذه المادة أكد المشرع على حظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، والحكمة من هذا الحظر هو رعاية وحماية الطفل والحفاظ على سلامته والحرص على بلوغه قسط معين من التعليم. ولكنه أجاز تدريبهم متي بلغت سنهم اثنتي عشر سنة.

**الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام الفصل الخاص بتشغيل الأطفال:**

**نصت المادة (103) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

لا تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة. وتهدف هذه المادة الى أن المشرع استثنى الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة من الأحكام الواردة بهذا الفصل، والمقصود بأعمال الزراعة البحتة هي الأعمال المتصلة مباشرة بالزراعة مثل إلقاء البذور وتنقيتها وتنظيفها والحصاد واستخلاص الديدان من الزرع وغير ذلك من الأعمال الزراعية الخفيفة التي يقوى عليه الأطفال والتي هي هدف المشرع من الاستثناء. ولكن يجب الإشارة هنا الى أن إعلان مبادئ منظمة العمل الدولية يحظر ذلك بالإضافة الى شروط منظمة التجارة العالمية التي تتخذ من تلك الأعمال زريعة لرفض التصدير للمنتجات التي اشترك فيها هؤلاء الأطفال.

**الأعمال التي لا يجوز تشغيل الأطفال فيها:**

**نصت المادة (100) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: - (9)**

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

في هذه المادة أحال المشرع الى الوزير المختص إصدار قرارا يتضمن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وتحديد الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

---

(9) صدر القرار الوزاري رقم 118 بتاريخ 2003/7/19 راجع ص 180

**العقوبة على مخالفة قواعد تشغيل الأطفال:**

**طبقا لنص المادة 248 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003:**

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام هذا الفصل والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

وفضلا عن هذا الجزاء الجنائي يكون عقد العمل المبرم بالمخالفة لهذه الأحكام باطلا بطلانا مطلقا.

**القيد الثاني الخاص بتشغيل النساء:**

**المساواة في تشغيل العمال:**

**نصت المادة (88) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم.

في هذه المادة حرص المشرع أن تأتي الأحكام الخاصة بتشغيل ورعاية النساء متمشية مع المواثيق والاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية ولتأصيل المبادئ العامة الواردة بالدستور وتأكيد للقواعد العامة الواردة بالقانون وبما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية، وبما يساهم في حماية الأسرة ورعاية الأمومة والطفولة وبناء المجتمع السليم.

وتنص المادة 11 من الدستور على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية.

وعرفت المادة الأولى بند (أ) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 بأن العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه، سواء كان ذكرا أو أنثى ومؤدى ذلك كله أن للنساء حق العمل أسوة بالرجال. وتؤكد اتفاقية العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 مبدأ المساواة بين العمال والعاملات.

وكان وقد صدر في مصر أول تشريع ينظم تشغيل النساء في الصناعة والتجارة هو القانون رقم 80 لسنة 1933 ثم جرى تعديله بالمرسوم بقانون رقم 22 لسنة 1936 ثم صدر القانون رقم 91 لسنة 1959 منظما أحكام تشغيل النساء في الفصل الثالث من الباب السادس ثم صدر القانون رقم 137 لسنة 1981 منظما أحكام تشغيل النساء في الفصل الرابع من الباب الثالث ثم تلاه قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 منظما أحكام تشغيل النساء في الفصل الثاني من الباب السادس.

وتسري هذه الأحكام على جميع النساء متزوجات أو غير متزوجات.  
**العقوبة:**

**طبقا لنص المادة 249 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003:**

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة 88 والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

**حظر تشغيل النساء في بعض الأعمال: (10)**

**نصت المادة (89) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.

---

(10) صدر القرار الوزاري رقم 183 لسنة 2003 بتاريخ 2003/9/6 راجع ص 185

في هذه المادة يحرص المشرع على تأصيل التقاليد والقيم الأخلاقية في مجتمعنا التي تنظر الى المرأة نظرة تختلف عن نظرتها للرجل، وإذا كان العمل الليلي أشد تعباً وإجهاداً من العمل نهاراً، فقد حرص المشرع على منع تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

ونجد هنا أن المشرع هدف من وجود هذا الحظر الى تجميع شمل الأسرة وتمكين المرأة من أداء وظيفتها الأساسية في المجتمع وهي رعاية منزلها وتربية أطفالها وهذا يفرض عليها واجبات ومسئوليات تفوق بكثير تلك التي يتحملها الرجل. وقد وضع المشرع استثناء في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص.

#### **العقوبة:**

طبقاً لنص المادة 248 من القانون رقم 12 لسنة 2003: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المادة (89) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنية ولا تجاوز ألف جنية. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

#### **ونصت المادة (90) من القانون رقم 12 لسنة 2003 على: - (11)**

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.

في هذه المادة فوض المشرع الوزير المختص بإصدار قراراً يحدد فيه الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، بالإضافة الى الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها مطلقاً، ويترتب على تشغيل العاملة في عمل من هذه الأعمال بطلان عقد العمل فضلاً عن العقوبة الجنائية طبقاً للمادة 248 من هذا القانون.

---

(11) صدر القرار الوزاري رقم (155) بتاريخ 2003/8/19 راجع ص 187

## العقوبة:

طبقاً لنص المادة 248 من القانون رقم 12 لسنة 2003:

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المادة 90 من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

وتنص المادة (97) من القانون رقم 12 لسنة 2003 على: -

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة. في هذه المادة استثنى المشرع العاملات الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة من الأحكام الواردة بهذا الفصل، والمقصود بأعمال الزراعة البحتة هي الأعمال المتصلة مباشرة بالزراعة مثل إلقاء البذور وتنقيتها وتنظيفها والحصاد واستخلاص الديدان من الزرع وغير ذلك من الأعمال الزراعية الخفيفة التي يقوى عليها العاملات والتي هي هدف المشرع من الاستثناء.

## القيد الثالث الخاص بتشغيل الأجانب:

### شروط تشغيل الأجانب في مصر

وتنص المواد رقم (27)، (28)، (29)، (30) من القانون رقم 12 لسنة 2003 على شروط تشغيل الأجانب في مصر.

وقد تم تناول هذه المواد بالتفصيل في الفصل الثالث الخاص بالمراحل التمهيديّة للتعاقد على العمل.

## ثانياً: الأهلية والولاية:

لم يضع قانون العمل قواعد خاصة للأهلية اللازمة لا بالنسبة لصاحب العمل ولا بالنسبة للعامل.

لذلك يتعين تطبيق القواعد العامة في القانون المدني وقانون الولاية على المال. وقد سبق شرح الأهلية اللازمة لصاحب العمل والأهلية اللازمة للعامل بالتفصيل في الفصل الأول الخاص بعقد العمل الفردي.

### ثالثاً: مضمون الرضا:

عقد العمل من العقود الرضائية كما سبق القول ويتم التراضي بتبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين بقصد قيام أحد الطرفين بالعمل لقاء أجر لحساب الطرف الآخر وتحت إرادته وإشرافه ويجب لتحقيق التوافق بين الإرادتين ألا يختلف التعبير من أحد المتعاقدين عن التعبير من المتعاقد الآخر وأن تتجه إرادتهما إلى تحقيق باعث مشروع من وراء إبرام العقد فإذا كان الدافع للعامل أو صاحب العمل إلى التعاقد هو تحقيق غرض مخالف للنظام العام أو الآداب وقع عقد العمل باطلاً بطلانا مطلقاً

ولا ينعقد عقد العمل إلا إذا تراضى الطرفان على ماهيته بأن تتجه إرادة العامل إلى القيام بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وأن تتجه إرادة الأخير إلى دفع الأجر للعامل مقابل هذا العمل. فإذا كان أياً من الطرفين لم يقصد ذلك فإن العقد لا ينعقد لعدم التراضي على ماهيته .. مثال ذلك أن يعتقد صاحب العمل بأن العامل سيقوم بالعمل لديه على سبيل التبرع دون اقتضاء أجر أو يعتقد العامل بأنه لن يعمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل.

والأصل أن المتعاقدين يملكان الاتفاق على شروط عقد العمل وتنظيم تفصيلاته طبقاً لمبدأ سلطان الإرادة مع احترام القواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب والتي تحد من هذا السلطان.

والقواعد التي تحد من سلطان الإرادة بالنسبة لعقد العمل في التقنين المدني قليلة أما في عقد العمل الخاضعة لقانون العمل فهي كثيرة بل يكاد يكون سلطان الإدارة منعدياً لأن قواعد هذا القانون هي قواعد أمرة متعلقة بالنظام العام غير أن تعلق هذه القواعد

بالنظام العام تعلق نسبي من حيث اعتبارها مجرد حد أدنى لكفالة حقوق العامل مما يعني حرية المتعاقدين في التراضي على شروط يكون فيها انتقاص من الحد الأدنى لحقوق العامل الذي توفره قواعد هذا القانون بينما يملك كل السلطان في مخالفة هذه القواعد إذا كان من شأن هذه المخالفة زيادة حقوق العامل وتحقيق فائدة أو حماية أكبر مما توفره له هذه القواعد.

وقد يتضمن عقد العمل جملة شروط متفرقة ومستقلة بعضها أصلح للعامل وبعضها أسوأ من الأحكام القانونية ففي هذه الحالة يجب النظر الى كل شرط منها على حدة فينطبق منها ما يعتبر أكثر فائدة للعامل ويهدر ما يكون أقل فائدة له أما إذا تضمن العقد شرطا معيناً يكون أصلح للعامل من بعض الوجوه وأسوأ له من وجوه أخرى فيتوقف الأمر هنا على إمكان تجزئة الشرط أو عدم إمكان ذلك فإذا أمكن تجزئته سرى في شأن ما يعتبر فيه أصلح للعامل وبطل في شأن ما يعتبر فيه أسوأ له.

وفي هذا الخصوص قضت محكمة النقض بأنه " إذا كان القانون (147 لسنة 1935) يقضي بجعل الحد الأقصى لساعات العمل تسع ساعات في اليوم ويوجب إعطاء العامل أجرا عن الساعات الزائدة زائداً بمقدار 25 % من الأجر الأصلي واتفق بين العامل والشركة على أن تكون ساعات العمل اليومي سبع ساعات وأنه إذا زاد تشغيل العامل على ذلك أعطى عن كل ساعة زائدة أجرا زائداً بمقدار سبع الأجر الأصلي فيعمل بهذا الاتفاق في شأن الساعات الزائدة على سبع إلى تسع ساعات أي تحسب العلاوة بواقع سبع الأجر الأصلي ولا يعمل به في شأن الساعات الزائدة على تسع ساعات بل يطبق حكم القانون فتكون الزيادة على الأجر الأصلي بواقع 25% منه".

وأما إذا لم يمكن تجزئة الشرط فلا يتأتى تطبيقه هو وحكم القانون الذي يخالفه في أن واحد للجمع بين الوجوه الأفضل للعامل فيهما وإنما تكون العبرة بالنتيجة النهائية أو الإجمالية لتطبيقه فإن كانت أكثر فائدة للعامل من النتيجة النهائية لتطبيق نص القانون

الذي يخالفه كان الشرط صحيحا واجب التطبيق وإلا اعتبر باطلا ووجب الاكتفاء بتطبيق أحكام القانون.

ويراعى أنه إذا كان الشرط الذي لا يحقق فائدة أكبر للعامل يعتبر باطلا فإن هذا البطلان يقتصر على هذا الشرط وحده دون أن يمتد البطلان الى ذات العقد المتضمن لهذا الشرط.

والتراضي بين الطرفين في عقد العمل يجب أن ينصب على الأجر والعمل ومدة العقد ففي شأن الأجر فإن المتعاقدان يتفقان عادة على الأجر الذي يدفعه صاحب العمل مقابل العمل الذي يؤديه العامل كما يتفقان على طريقة تحديده كيفية سداه ولكن المتعاقدان قد يغفلان الحديث عن الأجر ورغم ذلك فإن عقد العمل يكون صحيحا لأن المشرع تكفل بسداد هذا النقص الناشئ عن هذا الإغفال فافتراض أن الخدمة بأجر ولو لم يرد ذكر للأجر في العقد فنص في المادة 681 مدني على أنه "يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملا لم تجر العادة بالتبرع به أو عملا داخل في مهنة من أداه" ثم تدخل المشرع لبيان كيفية تحديد الأجر فنص في المادة (1) مدني على أنه "إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقرر للعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة".

وفي شأن التراضي على العمل فيتولى طرفي العقد تحديد العمل الذي يلتزم به العامل بأدائه لحساب صاحب العمل على أن يكون هذا العمل ممكنا ومشروعا وقد يكون ذلك العمل عقليا أو يدويا وقد يكون فنيا أو كتابيا بل أن العمل قد يكون سلبيا في حالة التزام شخص بأن يقف أمام رسام أو مثال.

والعمل باعتباره موضوعا لعقد العمل لا بد أن يكون معيناً إلا كان باطلا.

وعلى هذا تنص المادة (133) من القانون المدني فيما يتعلق بمحل الالتزام بقولها " إذا لم يكن محل الالتزام معينا بالذات وجب أن أن يكون معينا بنوعه ومقداره وإلا كان باطلا -ويكفي أن يكون المحل معينا بنوعه فقط إذا تضمن العقد ما يستطيع به تعيين مقداره".

وتطبيقا لذلك إذا تعهد شخص بأن يؤدي كل الأعمال التي يطلب منه القيام بها دون تعيين لنوع تلك الأعمال كان العقد باطلا وإذا أغفل المتعاقدان تعيين العمل في العقد صراحة أو ضمنا فقد تكفل المشرع بسداد هذا النقص فنص في المادة 2/682 مدني على أنه (ويتبع ذلك أيضا في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها).

ويقصد بذلك الرجوع إلى الضوابط التي وضعها المشرع في الفقرة الأولى من نفس المادة والتي تتحدث عن تحديد الأجر. فيجب الرجوع إلى العقود الجماعية أو لوائح المنشأة فإن لم يوجد فيكون بالقياس على عمل من نفس النوع لدى صاحب العمل أو يقدر ذلك طبقا لعرف المهنة أو عرف المنطقة أو يتولى القاضي التعيين وفقا لمقتضيات العدالة وقد أخذت محكمة النقض بالتطبيق الحرفي لهذا النص فقررت بأنه "في تعيين العمل يكفي بيان جنس الخدمة بغير تحديد لنوعها ومداها في عقد العمل وفي تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها يتعين الرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها نظراؤه وإلا تحددت بالرجوع إلى العرف فإن لم يوجد تولى القاضي تحديدها وفقا لمقتضيات العدالة".

وفي شأن التراضي على مدة العقد فإن لأطراف عقد العمل الحرية في تحديد أو عدم تحديد مدة العقد.

فمن الجائز أن يكون عقد العمل من العقود الفورية، وليست المدة عنصرا فيه، كما إذا كان موضوع العقد إتيان عمل معين أو عدة أعمال معينة، ولكن في أغلبية الأحوال

يكون عقد العمل مستمرا، وتكزن المدة في هذه الحالة عنصرا فيه يجب التراضي عليها، وفي إمكان المتعاقدين على ألا يتفقا على مدة معينة للعقد. وفي هذه الخصوص نص المشرع في المادة 687 مدني على أنه: "يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة كما يجوز أن يكون غير محدد المدة" فإذا ابرم العقد لمدة معينة أو لخدمة معينة انتهى العقد بانتهاج المدة أو بانجاز الخدمة أما إذا لم ينص أصلا على مدة العقد أو تكرر تجديده إلى مرات متوالية رغم النص في كل مرة على منعه فإن العقد يأخذ حكم العقد غير محدد المدة.

#### رابعاً: لائحة النظام الأساسي للعمل:

لا يتفق الطرفان في عقد العمل في الغالب إلا على مقدار الأجر ونوع العمل والمدة إذا كان العقد محدد المدة.

أما عدا ذلك من تفصيلات فتضمها لائحة العمل وهي المسماة في قانون العمل باللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل.

**وتنص المادة 58 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -**

علي صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلي صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.

في هذه المادة استبقى المشرع حكم إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة بعد أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة، ولكن تم إدخال بعض التعديلات على المواعيد والإجراءات اللازمة للتصديق على هذه اللائحة بقصد إلزام جهة الإدارة المنظمة النقابية بالرد وإبداء الرأي في مواعيد محددة يترتب على انقضائها أن تصبح هذه اللائحة نافذة بانتهاج هذه المواعيد دون توقف على الرد بالفعل.

وقد أعطى المشرع للوزير المختص سلطة إصدار قرار يتيح وضع أنظمة نموذجية للوائح الجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال. ويفرد صاحب العمل بوضع هذه اللائحة لينظم فيها مواعيد دفع الأجور وبيان المنح والمكافآت وغيرها من ملحقات الأجر والعلاوات والترقيات ومواعيد العمل وتحديد فترات الراحة وأحكام الإجازات، والجزاءات. وعند اعتماد هذه اللائحة من الجهة الإدارية والمنظمة النقابية تعتبر ملزمة للعمال ويجب إطاعة ما ورد بها من أحكام. ما دامت نصوص هذه اللائحة لا تخالف العقد أو القانون أو الآداب.

### **خامسا: عيوب الرضا:**

لكي ينعقد عقد العمل صحيحا يجب ألا يكون رضاء أحد المتعاقدين قد شابه عيب من عيوب الرضا الأربعة وهي:

1- الغلط 2- التدليس 3- الإكراه 4- الاستغلال

ولم يأت المشرع في قانون العمل بقواعد تنظم هذه العيوب، لذلك تعين الرجوع الى القواعد العامة في الالتزامات بالقانون المدني.

### **أولا: الغلط:**

وقد نصت المادة (121) من القانون المدني أنه:

1- يكون الغلط جوهريا إذا بلغ حدا من الجسامة بحيث يتمتع معه المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع في هذا الغلط.

2- ويعتبر الغلط جوهريا على الأخص: -

- إذا وقع في صفة للشئ تكون جوهريّة في اعتبار المتعاقدين أو يجب اعتبارها كذلك لما يلابس العقد من ظروف ولما ينبغي في التعامل من حسن النية.

- إذا وقع في ذات المتعاقد أو صفة من صفاته، وكانت تلك الذات أو هذه الصفة السبب.

وبالنسبة للغلط الذي يقع في الصفات الشخصية للعامل كأخلاقه أو آرائه السياسية أو اتجاهاته النقابية أو معتقداته الدينية. فقد اعتبر أن الغلط في صفات العامل الأخلاقية هي وحدها التي يمكن اعتبارها منصببة على صفة جوهريّة في الأحوال التي تكون فيها ضرورية لعلاقة العمل.

أما الصفات الأخرى فلا يقام لها وزن إلا في حالات استثنائية، كما لو كان العمل يستلزم التوافق بين صاحب العمل والعامل في وجهات النظر كحالة استخدام عامل في منظمة سياسية أو نقابية أو دينية، كذلك إذا كان صاحب العمل يخشى أن تثير آراء العامل ومعتقداته اضطرابا في علاقات العمل.

**ثانيا: التدليس:**

وإن كان المشرع في قانون العمل قد نص على بعض صور التدليس التي تقع من العامل فنص في المادة 1/69 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على حق صاحب العمل في فصل العامل إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادة أو مستندات مزورة.

ويلاحظ هنا أن الجزاء الذي شرعه القانون هو الفسخ وفصل العامل، بينما أن جزاء التدليس وفقا للقواعد العامة في القانون المدني هو القابلية للإبطال.

### ثالثاً: الإكراه:

نصت المادة (127) من القانون المدني على أنه: -

1- يجوز إبطال العقد للإكراه إذا تعاقد شخص تحت سلطان رهبة بعثها المتعاقد الآخر في نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس.

2- وتكون الرهبة قائمة على أساس إذا كانت ظروف الحال تصور للطرف الذي يدعيها أن خطراً جسيماً محققاً يهدده هو أو غيره في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال.

3- ويراعى في تقدير الإكراه جنس من وقع عليه الإكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته الإكراه. والإكراه هو ضغط تتأثر به إرادة الشخص فيندفع إلى التعاقد، والذي يفسد الرضا ليس هو الوسائل المادية التي تستعمل في الإكراه، بل هي الرهبة التي تقع في نفس المتعاقد.

وهذا الإكراه هو الإكراه المفسد للرضا، لأن المكره إرادته موجودة وقد خير بين أن يريد أو أن يقع به المكره الذي هدد به فاختر أهون الضررين وأراد، إلا أن الإرادة التي صدرت منه ليست حرة مختارة.

والإكراه المفسد للرضا له عنصران: -

1-العنصر الأول عنصر موضوعي:

وهو استعمال وسائل للإكراه تهدد بخطر جسيم محقق.

2-العنصر الثاني عنصر نفسي:

وهو الرهبة التي يبعثها الإكراه في النفس فتحمله على التعاقد.

## رابعاً: الاستغلال:

نصت المادة (129) من القانون المدني على أنه: -

1- إذا كانت التزامات أحد المتعاقدين لا تتعادل البتة مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائدة بموجب العقد أو مع التزامات المتعاقد الآخر، وتبين أن المتعاقد المغبون لم يبرم العقد إلا لأن المتعاقد الآخر استغل فيه طيشاً بيناً أو هوى جامحاً، جاز للقاضي بناء على طلب المغبون أن يبطل أو ينقص التزامات هذا العقد.

2- ويجب أن ترفع الدعوى بذلك خلال سنة من تاريخ العقد وإلا كانت غير مقبولة.

3- ويجوز في عقود المعاوضة أن يتوقى الطرف الآخر دعوى الإبطال إذا عرض ما يراه القاضي كافياً لرفع الغبن.

والاستغلال يختلف عن الغبن في أن الغبن هو مجرد عدم التعادل بين ما يعطيه العاقد وبين ما يأخذه، فهو يقوم على نظرة مادية ويعتد بالقيمة المادية للشيء محل التصرف بغض النظر عن قيمته الشخصية لدى العاقد، ولذلك اعتبر الغبن عيباً في العقد وليس عيباً في الرضا.

أما الاستغلال فإنه وإن كان يعتد بعنصر عدم التعادل-إلا أنه يقوم على نظرة نفسية فتكون العبرة في عدم التعادل بقيمة الشيء الشخصية لدى العاقد، كما أن وجه الاختلال ليست محددة من المشرع سالفاً بنسبة معينة بل تترك لظروف كل حالة. والاستغلال المفسد للرضا له عنصران: -

الأول عنصر موضوعي:

وهو اختلال التعادل اختلالاً فادحاً.

الثاني عنصر نفسي:

وهو استغلال ضعف في نفس العاقد.

## سادسا: الآثار المترتبة على بطلان عقد العمل:

إذا لم تتوفر في عقد العمل شروط الانعقاد فإنه يكون باطلا بطلانا مطلقا، كما لو كان العمل الذي تعهد العامل بأدائه غير مشروع، أو في حالة إبرام العقد مع حدث دون السن القانوني.

أما إذا لم تتوفر شروط الصحة كان العقد قابلا للإبطال لمصلحة العاقد الذي لم تتوفر الأهلية اللازمة لإبرام العقد، أو الذي شاب رضاه عيب من عيوب الرضا

### آثار بطلان العقد:

لا يتغير الأثر المترتب على العقد الباطل بتغير نوع البطلان، حيث يعاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد لأن وجود العقد ينعدم بأثر رجعي.

ومتى تقرر البطلان قبل البدء في تنفيذ عقد العمل، فلا يثير الأمر ثمة صعوبة، ولكن تثار هذه الصعوبة إذا كان الطرفان قد بدءا تنفيذه فيتعذر إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد.

وقد عالجت المادة 142 مدني هذه الحالة:

فإذا كان العامل قد أدى العمل ولم يستوف الأجر عندما تقرر البطلان فيجوز للقاضي أن يحكم له بتعويض معادل لقيمة عمله، قد يكون مماثلا للأجر المتفق عليه وقد يكون أقل أو أكثر منه.

أما إذا كان العمل الذي قام به العامل غير مشروع فلا يكون له قيمة في نظر القانون ولا يكون هناك محل للتعويض عنه.

والمبلغ الذي يحصل عليه العامل نظير عمله في التعاقد الباطل لا يعد اجرا بل تعويضا وبالتالي لا تسري عليه القواعد الخاصة بالأجور في التقادم والحجز والامتياز.

ولما كان انطباق قانون العمل لا يتوقف على وجود عقد صحيح فلا يجوز لصاحب العمل الاحتجاج ببطلان عقد العمل للإفلات من العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة أحكام قانون العمل.

وتترتب على وجود علاقة العمل الفعلية أن يمتنع على العامل إفساء أسرار العمل التي أتيح له معرفتها بحكم هذه العلاقة رغم بطلان العقد. كما ترتب مسؤولية صاحب العمل عن أخطاء العامل قبل الغير مسؤولية المتبوع عن عمل التابع إذ أن مسؤولية المتبوع لا تتطلب سوى وجود سلطة فعلية له على تابعه وهي متحققة في عقد العمل رغم بطلانه أو إبطاله.

ومن نتائج البطلان أيضا أن الطرفين لا يتقيدان بالمدة المحددة بعقد العمل ولا بقواعد الإخطار إذا كان العقد غير محدد المدة كما لا يعتد بشرط عدم المنافسة إذا كان قد تضمنه عقد العمل.



## الفصل الثامن: إثبات عقد العمل



## إثبات عقد العمل

تنص المادة رقم (32) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على: -  
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 على الأخص البيانات الآتية:

(أ) أسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.  
(ب) أسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأمينية ومحل إقامته وما يلزم  
لإثبات شخصيته.

(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

(د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية  
المتفق عليها. وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق  
الإثبات.

ويعطي صاحب العمل للعامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.  
في هذه المادة استجاب المشرع لرغبة العمال وحسن فعل بالنص على إلزام صاحب  
العمل بتحرير عقد العمل من ثلاث نسخ.

وهنا نجد المشرع قد حذف كلمة (يجب) ووضع بدلاً منها كلمة (يلتزم) إيماناً منه  
بضرورة التزام صاحب العمل بتحرير عقد العمل وإعطاء صورة منه للعامل وإيداع  
صورة في مكتب التأمينات الاجتماعية وذلك تأكيداً لمبدأ إعطاء كل ذي حق حقه.

وتختلف قواعد الإثبات تبعاً لما إذا كان العقد خاضعاً لأحكام القانون المدني أو لأحكام  
قانون العمل.

## إثبات عقود العمل الخاضعة لقانون العمل:

في المادة رقم (32) الفقرة (د) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 نص المشرع على أنه في حالة عدم وجود عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات المقررة قانوناً، وهذا ما يؤكد أن هناك علاقات عمل شفوية أو عقود عمل أغفل فيها ذكر البيانات الواردة بالنص، أو عقود عمل تم إخفاؤها من جانب صاحب العمل.

واخضع المشرع إثبات تلك العقود لقواعد خاصة تختلف عن القواعد العامة التي تحكم العقود الخاضعة للتقنين المدني.

ويبين من هذا النص أن المشرع فرق في إثبات عقد العمل بين صاحب العمل والعامل، فالنسبة لصاحب العمل شدد المشرع حكم الإثبات لحمله على إفراغ عقود العمل التي يبرمها في محررات ليسهل الإثبات وتقل المنازعات، فلا يجوز له لإثبات العقد إلا بالكتابة أياً كانت قيمته أي ولو لم تجاوز قيمته عشرين جنيهاً ولا يقوم مقام الكتابة الإقرار أو اليمين.

ولما كان الواضح من نص المادة سالفه الذكر ونص المادة (246) التي تقضي بمعاقبة صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (32) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز مائة جنيهاً. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

أن المشرع اعتبر التزام صاحب العمل بإفراغ التعاقد على العمل كتابة من مسائل النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها صراحة وضمناً أما العامل فقد خفف المشرع حكم الإثبات بالنسبة له فأجاز له في حالة عدم وجود عقد مكتوب أن يثبت التعاقد وكافة شروطه بجميع طرق الإثبات القانونية ولو تجاوزت قيمة العقد عشرين جنيهاً ومرجع هذا التخفيف هو مراعاة ظروف العامل وضعف مركزه في مواجهة صاحب العمل وأن عدم تحرير عقد مكتوب يرجع إلى تقصير صاحب العمل.

غير أن إباحة الإثبات للعامل بكافة طرق الإثبات لا يكون إلا في حالة عدم وجود عقد مكتوب فإذا كان عقد العمل مكتوباً فلا يجوز له إثبات ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة إعمالاً لحكم المادة 61 من قانون الإثبات.

وطرق الإثبات المقررة قانوناً والتي يجوز بمقتضاها للعامل إثبات كافة حقوقه الناشئة عن العقد هي الكتابة وشهادة الشهود والإقرار واليمين والخبرة وهي الواردة بالقانون 25 لسنة 1968 بإصدار قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية.

وفي الفقرة الأخيرة من المادة يؤكد المشرع على ضرورة إعطاء صاحب العمل للعامل إيصالاً بالأوراق والشهادات التي يكون قد أودعها لدى صاحب العمل عند تحرير العقد، ولكن معظم أصحاب الأعمال يغفلون تلك الفقرة سواء بقصد أم لا وبالتالي فإن إعطاء هذا الإيصال يكون أحد طرق الإثبات للعامل في حالة حدوث مشاكل بينه وبين صاحب العمل.

#### **إثبات عقود العمل الخاضعة للقانون المدني:**

تخضع عقود العمل الخاضعة للقانون المدني للقواعد العامة في الإثبات وطبقاً للمادة 60 من قانون الإثبات رقم 25 لسنة 1986:

لا يجوز لكل من العامل وصاحب العمل إثبات العقد وشروطه بغير الكتابة إذا كانت قيمته تزيد على عشرين جنيهاً أو كانت هذه القيمة غير محددة كما هو الحال في العقد غير المحدد المدة.

إلا أنه يجوز إثبات ذلك العقد بغير الكتابة في الحالات التي يجيز فيها نفس القانون ذلك. فيجوز الإثبات بشهادة الشهود إذا وجد مبدأ ثبوت بالكتابة.

وقد اعتبر المشرع كل كتابه تصدر من الخصم ويكون من شأنها أن تجعل وجود التصرف المدعي به قريب الاحتمال مبدأً ثبوت بالكتابة (م62).

وكذلك إذا وجد مانع مادي أو أدبي يخول دون الحصول على دليل كتابي (م 63/ أ) كصلة القربى أو علاقة الزوجية مع ملاحظة أن تقدير المانع الأدبي من الحصول على

الكتابة من المسائل التي تستقل بها محكمة الموضوع متى كان ذلك مبنيا على أسباب سائغة.

كذلك يجوز الإثبات بغير الكتابة إذ فقد من عليه عبء الإثبات سنده الكتابي لسبب أجنبي لا يدل له فيه (م 63/ب).

أيضا إذا كان صاحب العمل تاجرا وأبرم عقد العمل في شئون تجارية فإنه يكون للعامل إثبات العقد أيا كانت قيمته بكافة طرق الإثبات، على أن العكس غير صحيح إذ لا يجوز لصاحب العمل أن يثبت عقد العمل بطرق الإثبات التجارية لأن التصرف يحتفظ بصفته المدنية بالنسبة للعامل وفي غير الحالات السابقة لا يجوز إثبات عقد العمل بغير الكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين حاسمة.



## الفصل التاسع:

سلطة صاحب العمل في تعديل بنود عقد العمل



## سلطة صاحب العمل في تعديل بنود عقد العمل

### مقدمة

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، وتخضع لمبدأ القوة الملزمة للعقد، إذ يلتزم أطراف العقد بتنفيذ بنوده حسب ما تم الاتفاق عليه على أساس العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، رغم أن الواقع العملي يؤكد بأن عقد العمل كثيراً ما يكون من صنع إرادة صاحب العمل المنفردة، ولا يملك العامل سوى القبول بالشروط التي وضعها صاحب العمل بسبب ضغط الظروف الاقتصادية والاجتماعية، ورغم ذلك لا يمكن لأي طرف أن يتصل مما ألتزم به. ولا شك أن تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين على علاقة العمل تشكل ضماناً قوية لاستقرار العامل، وحماية له من تعسف صاحب العمل في تعديل البنود المتفق عليها في العقد، غير أنها تشكل في نفس الوقت عقبة في طريق تطور المشروع وانطلاقه لكونها تحول دون قيام صاحب العمل بأي تعديل في عقد العمل في الوقت الذي تقتضي فيه مصلحة العمل إجراء هذا التعديل، خاصة إذا تغيرت الظروف التي كانت سائدة وقت إبرام العقد، كون أن عقد العمل غير المحدد المدة من العقود الزمنية التي يستوجب بقاؤها مدة زمنية طويلة، وخلال هذه المدة قد تطرأ تطورات فنية وعلمية، وقد تتعرض المؤسسة إلى صعوبات اقتصادية أو مالية، وقد تتعرض صحة العامل إلى التدهور، مما يستوجب تعديل عقد العمل لمواجهة هذه الظروف، وعلى هذا الأساس فإن أعمال قاعدة العقد شريعة المتعاقدين تحول دون قيام صاحب العمل بأي تعديل في عقد العمل ما لم يوافق عليه العامل، وما يترتب عن ذلك من تهديد لحياة المشروع وعدم مسابريته للتقدم، وعدم قدرته على منافسة غيره من المشروعات المماثلة، وبالمقابل فإن انفراد صاحب العمل بتعديل عناصر عقد العمل قد يترتب عليه المساس بحقوق العمال ومكاسبهم، لذلك نجد أنه من مصلحة العامل التمسك بالقوة

الملزمة للعقد ورفض أي تعديل يرى فيه انتقاصا من حقوقه، ومن مصلحة صاحب العمل التمسك بسلطته التنظيمية وإجراء أي تعديل تفرضه مصلحة العمل.

## **التعديل الجوهرى وغير الجوهرى لعقد العمل ومدى سلطة صاحب العمل فى إجرائها**

قد يكون عقد العمل محدد لمدة معينة أو غير محدد المدة، فإن كان محدد المدة فهو لا يثير أي إشكال في تعديله بسبب تحديده، فصاحب العمل يكون في غنى عن تعديله، فله أن ينتظر انتهاء مدته وإبرام عقد جديد بالشروط التي تتلائم مع متطلبات مشروعه. أما العقد غير محدد المدة فهو الذي يطرح الإشكال عند تعديله بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وخاصة وأن طبيعة هذا العقد تقتضي استمراره لفترة طويلة، وخلال هذه الفترة قد تتغير الظروف التي كانت سائدة أثناء إبرام العقد والتي تجعل صاحب العمل مضطرا إلى تعديل بنوده

ويقصد بتعديل العقد إجراء تغيير جزئي على عنصر من عناصره أو بند من بنوده بالزيادة أو النقصان وإذا كان الأصل في العقود الملزمة لجانبين هو عدم إمكانية تعديلها إلا بموافقة الطرفين، إلا أن طبيعة عقد العمل تختلف عن بقية العقود الأخرى وتقتضي انفراد صاحب العمل بتعديل بعض بنوده متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، وقد يكون هذا التعديل جوهرى أو غير جوهرى، وذلك حسب طبيعة العنصر الذي يمس، ولكن متى نكون أمام تعديل جوهرى ومتى نكون أمام تعديل غير جوهرى؟ أو بمعنى آخر كيف نميز بين نوعي التعديل؟ وماهي سلطة صاحب العمل في إجرائهما؟ وسوف نستعرض الاجابة عن هذه التساؤلات بالتفصيل:

### **أولا: معايير التمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى لعقد العمل:**

لقد أوجد الفقه عدة معايير للتمييز بين نوعي التعديل، وهذه المعايير ترجع إما إلى اتفاق صريح أو ضمني بين الطرفين إلى تحديد ما هو جوهرى أو غير جوهرى من

العناصر وهذا ما يعرف بالمعيار الاتفاقي وإما تستمد هذه المعايير من موضوع التعديل وهذا ما يعرف بالمعيار الموضوعي، وإما ترجع إلى أثر التعديل.

### ■ المعيار الاتفاقي

يقصد بالمعيار الاتفاقي هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل على تحديد ما هو جوهرى وغير جوهرى من عناصر عقد العمل، وقد يكون هذا الاتفاق صريح وبالتالي لا يطرح أي إشكال وقد يكون ضمنيا وهنا يتعين البحث عن النية المشتركة للطرفين وقت إبرام العقد.

### أ-الاتفاق الصريح

عند إبرام عقد العمل قد يتفق الطرفان صراحة على ما هو جوهرى وما هو غير جوهرى، عندئذ لن تكون هناك مشكلة في معرفة نوع التعديل، وقد يتفق الطرفان على طريقة أخرى لتحديد العناصر الجوهرية وغير جوهرية كطريقة التحديد الحصري وغير الحصري أي على سبيل المثال، وقد يرد هذا الاتفاق في صورة شرط يعطي الحق لصاحب العمل في تعديل عناصر معينة من العقد دون الرجوع إلى العامل.

### التحديد الحصري لعناصر العقد الجوهرية وغير الجوهرية:

يقصد بالتحديد الحصري هو قيام المتعاقدين بتصنيف عناصر العقد إلى عناصر جوهرية وعناصر غير جوهرية، فإذا تم تحديد الجوهرى فما عداه غير جوهرى، ويترتب على ذلك عدم إمكانية انفراد صاحب العمل بتعديل أي عنصر من هذه العناصر الجوهرية، كما يترتب على هذا التحديد تسهيل مهمة القاضي الذي يفصل في النزاع بتطبيق النصوص العقدية الصريحة على أساس (العقد شريعة المتعاقدين).

أما التحديد غير الحصري لعناصر العقد غير الجوهرية، يقصد به التحديد الذي يتم من خلال إيراد أمثلة لهذا النوع من العناصر، فتكون العناصر المحددة جوهرية، أما ما عداها فيمكن أن تكون جوهرية أو غير جوهرية بحسب الأحوال. وهذا ما يجعل قاضي الموضوع يبحث في كل حالة على حده مستعينا في ذلك بكافة الظروف التي

بإمكانها إيضاح طبيعتها. والجدير بالذكر أن العبرة في تحديد جوهرية عناصر العقد من عدمها هو لحظة إبرام العقد وليس أثناء تنفيذه، فإذا تبين أن مكان العمل مثلا لم يكن معتبرا عنصرا جوهريا لحظة إبرام العقد فإنه يحتفظ بهذا الوصف حتى ولو أصبح جوهريا فيما بعد بالنسبة للعامل، فلو قبل العامل العمل في مكان بعيد ثم تغيرت ظروفه، بحيث تستوجب عليه العمل في مكان قريب من سكنه كزواجه أو مرض زوجته فإنه لا يمكن ان يدعي بأن عنصر المكان أصبح جوهريا بالنسبة له، غير أنه يجوز للطرفين بإرادتها المشتركة أن يعدلا ما كان جوهريا ليصبح غير جوهرى.

#### **وجود شرط صريح عقدي أو اتفاقي يسمح بتعديل أي عنصر من عناصر العقد:**

قد يكون هناك شرط عقدي ينص على حق صاحب العمل في تعديل عقد العمل دون الرجوع إلى العامل، وقد يرد هذا الشرط في عقد العمل الفردي ذاته أو في لائحة النظام الداخلي للمؤسسة، ويسمى الشرط الذي يجيز لصاحب العمل تعديل عنصر العقد دون الرجوع إلى العامل بشرط المرونة ويلجأ أصحاب العمل إلى أعمال شرط المرونة في عقد العمل بسبب الظروف الاقتصادية.

وتتخذ المرونة صورتين هما المرونة المهنية و/أو المرونة الجغرافية، وبموجب شرط المرونة الجغرافية يمكن لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر بإرادته المنفردة وما على العامل إلا القبول وإذا رفض العامل ذلك فإن رفضه بشكل سببا حقيقيا وجديا للتسريح لأنه إخلال بالشروط العقدية المتفق عليها.

ويمكن أن يتعلق شرط المرونة بالعمل والاختصاص الأصلي للعامل، وهو ما يسمى بشرط المرونة المهنية إذ بمقتضى وجود هذا الشرط يمكن لصاحب العمل أن ينقل العامل إلى عمل آخر دون الحصول على موافقته، لكون أن نوع العمل المسند للعامل قد صار عنصرا غير جوهرى بوجود شرط المرونة، ويلاحظ أن شرط المرونة، ليس شرطا مطلقا من كل قيد، فإن كان جائزا بالنسبة لعنصر أو أكثر من عناصر عقد العمل فإنه لا يجوز أن يشمل كافة عناصر العقد، وبالتالي لا يمكن أن ينفرد صاحب

العمل بإجراء كل تعديل يراه مناسباً له متذرعاً بوجود شرط المرونة، لذلك يبطل شرط المرونة إذا كان شرطاً عاماً مطلقاً من كل قيد.

### ب: الاتفاق الضمني:

في حالة عدم وجود اتفاق صريح بين العامل وصاحب العمل حول العناصر الجوهرية وغير الجوهرية في العقد فإنه يتعين البحث عن النية المشتركة للطرفين وقت إبرام العقد وهذا ما يعرف بالاتفاق الضمني، وعن البحث في نية الطرفين بتعيين الإلمام بكافة الظروف التي تحيط بعملية التعاقد، ومن بين هذه الظروف.

أ- عندما يبرم العامل عقد عمل مع مؤسسة وهو يعلم أن طبيعة العمل بها تقتضي انتقاله من مكان لآخر، مما يفيد أن مكان ممارسة العمل ليس عنصراً جوهرياً بالنسبة للعامل، وهو الحال كذلك بالنسبة للعمل في المقاولات والخطوط الجوية لشركات الطيران ومنشآت الصيانة وغيرها من المنشآت التي تنفذ أعمالها في أماكن مختلفة.

ب- كما أن التحاق العامل بالعمل في منشأة يعلم وقت التعاقد بأن لها فروعاً كثيرة كالبنوك وشركات التأمين يفيد إلى اتجاه إدارة المتعاقدين إلى اعتبار مكان العمل عنصراً غير جوهري، وخاصة إذا كانت هذه الفروع ليست بعيدة عن المقر الرئيسي للمنشأة، ولا تستدعي وقتاً طويلاً للوصول للفرع الجديد.

أما إذا قبل العامل العمل في مؤسسة ليست لها فروع داخل المدينة وخارجها، وأن العامل عند تعاقدته معها أخذ بعين الاعتبار قرب مكان العمل من مقر سكنه وكان ذلك دافعاً للتعاقد، فهنا يصبح المكان عنصراً جوهرياً في عقد العمل.

ج- كما تعتبر الحالة الاجتماعية والعائلية من الظروف التي تؤخذ بعين الاعتبار وقت إبرام العقد، فإذا اتجهت نية الطرفين إلى مراعاة ظروف العامل الاجتماعية والعائلية فإن وقت العمل يعد من العناصر الجوهرية في هذه الحالة.

## ■ المعيار الموضوعي:

يتم التمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى وفقا لهذا المعيار على أساس موضوع أو محل التعديل في حد ذاته وما إذا كان سيترتب على هذا التعديل نقل العامل إلى مركز أقل من الناحية المادية أو الأدبية أو بالنظر إلى المبرر الذي يستند إليه التعديل.

### أ- نقل العامل:

يكون التعديل جوهريا متى كان من شأنه تكليف العامل بعمل جديد أقل ميزة وملائمة من العمل السابق بحيث يكون العمل الجديد لا يتناسب مع مؤهلاته العلمية وخبرته أو يقلل من صلاحياته، سواء من الناحية الفنية أو من الناحية الإدارية. كما يعتبر التعديل جوهريا إذا ترتب عنه تخفيض الأجر أو حرمان العامل من ملحقاته إلا إذا كان التعديل في مصلحة العامل.

ويرى بعض الفقهاء أن التغيير يكون جوهريا إذا كان العمل الذي كلف به العامل أقل ميزة من الناحية المالية والأدبية عن العمل الأصلي، غير أن هذا الرأي لا يجب أن يؤخذ على إطلاقه، إذ في كثير من الأحيان يحدث تغيير جوهرى في العمل دون أن يكون العمل الجديد أقل ميزة، وفي بعض الأحيان يكون العمل الجديد أقل ميزة دون أن يحدث تغيير جوهرى في العمل، لذا يرى بعض الفقهاء أن معيار نوعية التعديل، ما إذا كان جوهريا أم لا يكون بمدى اختلاف العمل في المزايا.

### ب- المبرر من التعديل:

قد يستند صاحب العمل عند تعديله لعقد العمل إلى مبرر يقتضى ذلك، وقد لا يستند إلى مبرر، وفي هذا الإطار ظهر جانب من الفقه والقضاء في فرنسا يميز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى عن طريق المبرر من التعديل، فالتعديل طبقا لهذا الرأي يعد غير جوهرى إذا كان له ما يبرره ومن الأمثلة التي أوردها هذا الاتجاه هو التعديل بسبب الحالة الصحية للعامل إذ أن نقله إلى وظيفة أخرى استنادا إلى قرار طبيب

العمل لا يعد تعديلا جوهريا، كما أن تنزيل العامل من درجته الوظيفية بسبب الغيابات المتكررة أو بسبب سلوكه السيئ أو خطئه الجسيم في العمل أو إدارته السيئة لا يعد تعديلا جوهريا إذا تم نقل العامل إلى مدينة أخرى وتنزيل درجته الوظيفية بسبب ارتكابه لخطأ جسيم، كما لا يعتبر تعديلا جوهريا، التعديل الذي يخفض مدة عمل العامل ومنه تخفيض أجره بسبب الظروف الاقتصادية وانخفاض نشاط المشروع.

غير أن هذا الاتجاه قد تعرض للنقد لكون أن معيار وجود المبرر لاعتبار التعديل غير جوهري غير مقبول، لأن التعديل الجوهري الذي يستند إلى مبرر يعتبر تعديلا مشروعاً وبإمكان صاحب العمل القيام به، أما التعديل الذي لا يستند إلى مبرر فهو تعديل تعسفي، وبذلك فالتعديل الجوهري الذي له مبرر لا يمكن أن يتحول إلى تعديل غير جوهري بمجرد وجود ما يبرره، فالتعديل الجوهري قد يكون له مبرر ومن حق صاحب العمل إجراؤه، كتكليف العامل بعمل يختلف اختلافا تاما عن عمله بسبب حالة الضرورة، ومع ذلك يبقى هذا التعديل متحفظا بصفته الجوهرية.

وقد ذهب محكمة النقض إلى عدم مسابرة ما ذهب إليه الفقه والقضاء الفرنسيين حيث أكدت بأن الحالة الصحية للعامل تعد مبررا لتعديل عمله إلى عمل يتفق مع حالته الصحية ويقتضي هذا التعديل أن تكون الوظيفة الجديدة أقل أداء وعبء من سابقتها، وبالتالي فإن هذه الوظيفة لا بد وأن تختلف اختلافا جوهريا عن سابقتها، وإلا لماذا تم نقله مادام الأداء والمطلوب واحد.

كما أن نقل العامل بسبب عدم كفاءته لا بد وأن يكون تعديلا جوهريا لأنه يستوجب نقل العامل إلى مركز أدنى يتفق مع كفاءته وليس إلى مركز مساو لمركزه السابق وإلا لماذا لم يبقى في مكانه، ومع هذا فهو تعديل مبرر مشروع، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض فإن من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له لما يحقق مصلحة الإنتاج، إذا استبان عدم كفايته أعتبر ذلك مأخذا مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل أو إنهائه.

كما أن تخفيض الأجر بسبب تخفيض النشاط هو في حقيقة الأمر تعديل جوهري وهذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية. وبذلك فالتعديل الجوهري قد يكون مبررا فيعتبر شرعيا، وقد يكون غير مبرر فيعتبر تعسفيا.

### ■ المعيار الشخصي:

يقصد به مدى تأثير التعديل على حياة العامل الشخصية، فإذا كان لصاحب العمل سلطة تعديل عقد العمل دون مراعاة ظروف العامل الشخصية بمقتضى سلطة الإدارة والتنظيم، فإن هناك جانب من الفقه يرى بضرورة أخذ هذه الظروف بعين الاعتبار وقت التعديل، واتخاذها كمعيار للتعديل الجوهري وغير الجوهري، حتى وإن وجد اتفاق صريح يقضي بشرط المرونة وعدم ثبات العامل على وضع معين، إلا أن ذلك لا يمنع من الاعتداد بأثر هذا التعديل على حياة العامل وقت التعديل، فإذا نتج عنه أثر على حياة العامل الاجتماعية فإن هذا التعديل يعد جوهريا ويحق للعامل رفضه، أما إذا لم يترتب على التعديل أثر على حياة العامل عد تعديلا غير جوهري، وليس للعامل الحق في رفضه. ومسألة التأثير على حياة العامل من عدمه مسألة موضوعية تخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع.

وتطبيقا لذلك يعد تعديلا جوهريا لزم العمل استنادا لمعيار الظروف الشخصية كل تعديل لا يتمشى مع ظروف العامل الشخصية، كتعديل ساعات عاملة متزوجة من الصباح إلى ما بعد الظهر أو إلى الليل، حيث أن هذا التعديل يتنافى مع واجبات العاملة تجاه زوجها وأبنائها.

ويعد تعديلا جوهريا إذا تم نقل العامل من مدينة إلى أخرى وكان من شأن هذا النقل أن يسبب للعامل متاعب خاصة لكون مكان العمل الجديد بعيد ويكلفه أموال باهظة ويتطلب وقتا أطول أو أن مناخ المنطقة التي تم نقله إليها لا يتناسب مع حالته الصحية مما يزيد حالته الصحية سوءا أو يقلل من كفاءته في العمل.

ومن خلال التطرق إلى هذه المعايير الفقهية التي وردت على سبيل المثال، يتضح أن المعيار الحاسم الذي يمكن أن يعتمد عليه القضاء في مدى جوهرية التعديل من عدمه هو المعيار الاتفاقي حيث أن العقد شريعة المتقاعدين وأن مكان العمل يشكل عنصرا أساسيا في عقد العمل ولا يمكن تعديله بالإرادة المنفردة لأحد المتقاعدين. لكن لا يجب أخذ هذا المعيار على إطلاقه بل في كثير من الحالات يجب إعمال المعيار الشخصي لما يحققه من استمرار للعامل ومردوديته في العمل ولكون أن الكثير من التشريعات العربية قد أخذت به.

### **سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهري لعقد العمل:**

يتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية واسعة، فله أن يتخذ من الوسائل ما يراه مناسباً لحسن إدارته والمحافظة على مشروعته، وتتضمن سلطته في الانفراد بإجراء تعديل غير جوهري على عقد العمل نظراً لكون هذا التعديل يعد عملاً من أعمال الإدارة. وبناءً على ما سبق فإن صاحب العمل يملك سلطة أصيلة في الانفراد بإجراء تعديل غير جوهري على عقد العمل، وأن العامل الذي لا يمثل لهذا التعديل يعد مرتكباً لخطأ جسيم يعطي الحق لصاحب العمل في فسخ العقد على مسؤولية العامل. لكن ما هو أساس سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهري للعقد؟ وما هي الضوابط التي تحد من سلطته في إجراء هذا التعديل؟ ذلك ما سنتناوله فيما يلي:

#### **■ أساس سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهري للعقد:**

يستمد صاحب العمل سلطته في تعديل عناصر عقد العمل تعديلاً غير جوهري من سلطته في إدارته وتنظيم مشروعته، ومن موافقة العامل على التعديل، ومن مبدأ حسن النية ومن نصوص القانون.

#### **أ- السلطة التنظيمية لصاحب العمل:**

تستند سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهري لعقد العمل إلى سلطته التنظيمية التي تخول له إصدار الأوامر والقرارات التي تمكنه من المحافظة على

مشروعه، وفي هذا الإطار نصت المادة 56/أ من القانون 12 لسنة 2003 على ما يلي (يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه تبعا لإشراف وتوجيه صاحب العمل) فالعامل الذي أبرم عقد العمل ودخل في حالة تبعية للمستخدم ملزم بالخضوع لسلطته التنظيمية، وما يستتبع ذلك من قبوله لما يمارسه صاحب العمل من تعديل في شروط تنفيذ العمل، لذلك فإن التعديل غير الجوهري يعد من قبيل ممارسة صاحب العمل لسلطته الإدارية أكثر من اعتباره تعديلا للعقد، إلا أنه في الحقيقة ليس تعديلا له وإنما تنفيذا له.

وتعترف جميع القوانين المقارنة بسلطة صاحب العمل في تنظيم مؤسسته، وقد أقرت محكمة النقض ذلك في الاجتهاد الصادر بتاريخ 1960/12/08 والذي جاء فيه يملك صاحب العمل سلطة تنظيم إدارته على الوجه الذي يراه كفيلا بتحقيق مصلحة منشأته ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارسته مجردة عن أي قصد الإساءة إلى عماله.

أما القانون الفرنسي فإن سلطة صاحب العمل التنظيمية محدودة ومراقبة ومحاطة بمجموعة من النظم القانونية الأمرة بموجب الاتفاقيات الجماعية وعن طريق مفتش العمل وبواسطة إلزامية استشارة لجنة المؤسسة حول الإجراءات الهامة المتعلقة بتنظيم وسير المؤسسة.

في حين نجد أن المشرع المصري لم يوسع كثيرا في سلطة صاحب العمل التنظيمية إذ أعطى الحق لصاحب العمل في تنظيم ساعات العمل خارج التوقيت العادي اليومي على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت الحاجة. وجعل اللجوء إلى الساعات الإضافية استثناء لا يمكن لصاحب العمل القيام به إلا لوجود ضرورة مطلقة في الخدمة ومن هذه الحالات:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة للوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث

- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.

كما قيد المشرع اللجوء إلى ساعات إضافية باستشارة ممثل العمال وإعلام مفتش العمل المختص.

#### ■ اتفاق الطرفين:

قد يستمد صاحب العمل سلطته في تعديل عناصر معينة من اتفاق صريح بينه وبين العامل، وقد يرد هذا الاتفاق في صورة شرط صريح في عقد العمل الفردي أو في عقد العمل الجماعي أو في النظام الداخلي للمؤسسة.

وقد يرد هذا الاتفاق على مكان العمل أو زمنه أو اختصاص العامل، والذي بموجبه يستطيع صاحب العمل إجراء تعديل على أي عنصر من العناصر المتفق عليها دون الرجوع إلى العامل، وقد يرد الاتفاق مقيد بشرط ما كالاتفاق ببعض المزايا التي كان يتقاضاها العامل في عمله السابق أو أن يكون التعديل بصفة مؤقتة لحين تعيين عامل آخر في مكان العمل المنقول إليه العامل، وفي هذه الحالة يتعين على صاحب العمل أن يتقيد بهذا القيد والاجاز للعامل رفض هذا التعديل.

وحتى وإن ورد شرط يجيز لصاحب العمل تعديل أحد عناصره، فإنه يتعين تفسير هذا الشرط تفسيراً ضيقاً باعتباره استثناء على مبدأ القوة الملزمة للعقد، وإذا جاء الاتفاق مطلقاً على إمكانية إجراء أي تعديل في العقد فإن هذا الاتفاق يقع باطلاً

كما أن اتفاق الطرفين قد يكون صريحاً وقد يكون ضمناً، وذلك باتجاه نيتهم عند التعاقد على اعتبار مثلاً مكان العمل ليس عنصراً جوهرياً، وهذا في البنوك متعددة الفروع وفي الشركات والمقاولات التي تستدعي انتقال العمال إلى أماكن مختلفة، وبذلك تكون نية العامل والمستخدم قد اتجهت وقت التعاقد إلى إجراء تعديل في مكان العمل ويعد ذلك اتفاقاً ضمناً.

#### ■ مبدأ حسن النية:

يعد مبدأ حسن النية من أهم المبادئ التي تحكم تنفيذ العقد، وقد كرس المشرع المصري هذا المبدأ من خلال نص المادة 147 من القانون المدني التي تنص (يجب

تنفيذ العقد طبقا لما أشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية) فجميع العقود قوامها التنفيذ بحسن النية، ولعل عقد العمل من أكثر العقود التي يفترض فيها توافر حسن النية لما يتضمنه العقد من تعاون وتضامن ووفاء وإخلاص بين العامل وصاحب العمل، ويتجلى هذا التعاون في أن يمتنع العامل من كل ما من شأنه عرقلة تنفيذ العقد ومنع المتعاقد الآخر من الحصول على الفوائد المعتادة من العقد، لذلك فإن مبدأ حسن النية يعد أساسا لسلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهرى للعقد، وهو التزام عقدي يترتب عن الإخلال به مصدرا للمسؤولية العقدية.

#### ■ الاستناد إلى نصوص القانون:

تحد سلطة صاحب العمل في التعديل غير الجوهرى لعقد العمل أساسا لها في قانون العمل، إلا أن المشرع أجاز ذلك بشروط حيث نصت المادة 76 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على أن لرب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عليه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل المادية.

#### ضوابط سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهرى لعقد العمل:

##### أ- عدم الإضرار بالعامل:

إن سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل تعديلا غير جوهرى مقيدة بعدم إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي أو جسماني بالعامل، والضرر المادي هو الانتقاص من اجر العامل إذ أن التغيير الذي يمس التعيين داخل المؤسسة باستبدال المنصب الذي يمارس فيه العامل نشاطه بمنصب مماثل دون التأثير على الأجر لا يشكل مساسا بعنصر جوهرى في العقد ويعتبر داخلا ضمن السلطات الممنوحة لصاحب العمل في إطار تسيير مؤسسته بالكيفية التي يراها المثلى.

على أنه يجوز لصاحب العمل أن يعين العامل في أي منصب غير منصبه الأصلي يتفق ومؤهلاته وفي أي مكان يجرى فيه نشاطه إذا دعى تنظيم هذا النشاط إلى ذلك أو

لضرورة المصلحة ويتحتم على العامل أن يقبل بالمنصب الجديد على أن يتم ذلك التغيير في ظل احترام الإجراءات القانونية والتنظيمية، غير أنه يمنع أن يكون هذا التعيين بمثابة العقوبة المقنعة أو أن يؤثر على قدرة العامل الشرائية.

أما الضرر الجسماني فيتحقق متى كان التعديل يقتضي من العامل أن يبذل جهدا أكبر من الجهد الذي كان يبذله قبل التعديل، وقد قضت محكمة استئناف القاهرة بأن تكليف رئيس العمال بالعمل كعامل تعديل جوهري لكون أن الفرق شاسع بين الرئيس الذي يعمل في الإشراف والتوجيه والعامل الذي يبذل جهدا جسمانيا وعقليا طول اليوم. وإذا لم يسبب التغيير أي أضرار جسمانية أو مادية أو أدبية للعامل، ففي هذه الحالة يعتبر التعديل غير جوهري ولا يمكن للعامل الاعتراض عليه، ولقاضي الموضوع أن يتأكد من مدى جوهرية التعديل مستعينا بكافة الطرق والعوامل المؤثرة في أداء العمل بالنسبة للعامل.

#### **ب- ألا يترتب على التعديل غير الجوهري تعديل جوهري:**

هناك عناصر لا يمكن أن تكون إلا جوهرية كالأجر والدرجة الوظيفية، وكل تعديل يمس هاتين العنصرين فهو تعديل جوهري، حتى ولو وجد اتفاق مسبق يقضي بإمكانية التعديل.

وهناك عناصر أخرى يمكن أن تكون جوهرية أو غير جوهرية بحسب وجود اتفاق من عدمه على إمكانية تعديلها، كمكان العمل وزمانه واختصاص العامل، فهذه العناصر غير جوهرية بطبيعتها مالم يتفق الطرفان على غير ذلك.

لكن مهما يكن لا يمكن أن يترتب على تغيير مكان العمل تعديل جوهري في نوعية العمل المسند إلى العامل أو الإنقاص من الحقوق والمزايا التي كان يحصل عليها في المكان الأصلي، أو يترتب على هذا النقل تنزيل العامل إلى مركز أقل من المركز الذي كان يشغله.

### ج- سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل الجوهرى لعقد العمل:

إذا كان هناك اجماع فقهي على أن صاحب العمل يمكنه أن ينفرد بإجراء تعديل غير جوهرى لعقد العمل، فإن الأمر يختلف إذا تعلق بإجراء تعديل جوهرى للعقد، لكون أن التعديل الجوهرى يترتب عليه مساس بحقوق العمال ومكاسبهم، ويعد خروجاً عن مبدأ القوة الملزمة للعقد.

وإذا كان الأصل أن صاحب العمل لا يمكنه إجراء هذا التعديل إلا بموافقة العامل فإن مصلحة العمل قد تقتضي إجراء تعديل جوهرى في العقد.

لقد اختلفت التشريعات الحديثة وكذلك الاجتهاد القضائي فمنها من أعطي لصاحب العمل الحق في إجراء تعديل جوهرى على عقد العمل بصفة منفردة متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، كالاجتهاد القضائي الفرنسى حيث جاء في حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في 18/05/1978 ما يلي: (إن عقد العمل غير محدد المدة يمكن إنهائه في أي وقت بإرادة أحد الأطراف ويمكن تعديله بإرادة صاحب العمل المنفردة وحتى وأن مس هذا التعديل الشروط الأساسية للعقد). وهذا استناداً إلى نص المادة 122/4 من قانون العمل الفرنسى.

وهناك من التشريعات التي أعطت لصاحب العمل سلطة إجراء التعديل الجوهرى في حالات محددة في القانون، كحالة الضرورة والقوة القاهرة كما فعل المشرع المصرى في المادة 76 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 وعلى أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، كما أن المادة 2/696 من القانون المدنى المصرى تجيز هذا التعديل في حالة عدم كفاية العامل مهنياً مما يجعل هاتين الحالتين مبرراً لإجراء التعديل الجوهرى.

والشيء الملاحظ أن التشريعات التي أجازت لصاحب العمل إجراء التعديل الجوهرى لعقد العمل أحاطته بعدة ضوابط لا يمكن أن يخرج عنها وإلا كان التعديل غير مشروع. وعلى هذا الأساس سوف نتطرق إلى أهم مبررات التعديل الجوهرى ثم نتطرق إلى الضوابط التي تحكم صاحب العمل عند إجرائه.

## مبررات التعديل الجوهرى لعقد العمل:

تنقسم مبررات التعديل الجوهرى لعقد العمل إلى ثلاث طوائف، فمنها ما يرجع إلى الظروف الاقتصادية للمؤسسة وهو ما يسمى بالتعديل الاقتصادي ومنها ما يرجع إلى حالة الضرورة والقوة القاهرة التي تتعرض لها المؤسسة، ومنها ما يرجع إلى ظروف العامل الشخصية.

### التعديل الجوهرى لأسباب اقتصادية (التعديل الاقتصادي)

يقصد بالتعديل الاقتصادي هو ذلك التعديل الذي يعود إلى أسباب ليست لها صلة بشخص العامل، وإنما ترجع إلى أسباب خاصة بظروف المؤسسة أو المشروع، فقد ترجع إلى أسباب اقتصادية خاصة بالمشروع في الظروف العادية كـرغبة المستخدم في إعادة تنظيم العمل أو تغيير نظم العمل ووسائل الإنتاج وقد يرجع إلى أسباب اقتصادية خاصة بالمشروع في الظروف غير العادية كإصابة المشروع بأزمة مالية أو اقتصادية صعبة، وقد تصل هذه الظروف إلى إنهاء عقد العمل أو تعديله بدلاً إنهائه.

### التعديل الجوهرى للعقد في الظروف العادية للمؤسسة:

تعتبر رغبة صاحب العمل في إعادة تنظيم مشروعه لما يحقق مصلحته أو تغيير نظم العمل ووسائل الإنتاج قصد تطوير المشروع وما يقتضيه من تعديل في عناصر العقد مبرراً اقتصادياً للتعديل الجوهرى لعقد العمل.

1-إعادة تنظيم المشروع: لقد استقر الفقه والقضاء على أن لصاحب العمل سلطة إعادة تنظيم مشروعه بما يحقق مصلحة العمل، فله أن ينقل العامل من عمل إلى آخر أو من إدارة إلى أخرى أو من فرع إلى آخر ولو كان العمل الجديد أقل مادياً أو أدنى معنوياً من العمل الذي كان يؤديه، و في هذا الصدد نجد القضاء المصري مستقر على أن لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، حتى وإن أدى به إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته، فإذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد

أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله، كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتهى عنه وصف التعسف، وهذا خاضع لسلطة صاحب العمل التقديرية ولا يجوز لقاضي الموضوع أن يحل محله فيها، وإنما تقتضي رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إلى ذلك، وهو غير ملزم بأن يلحق العامل المفصول بعمل آخر.

2- تغيير نظام العمل و وسائل الإنتاج: بإمكان صاحب العمل أن يغير نظم العمل ووسائل الإنتاج إذا رأى أن ذلك يؤدي إلى تطوير وتحديث المشروع وزيادة الإنتاج، فله أن يتبع وسائل جديدة في الإنتاج بما يساير التطورات العلمية والفنية المتعلقة بنشاط المؤسسة، وقد يتطلب ذلك توسيع نشاط المؤسسة أو فتح فروع أخرى لها في أماكن مختلفة، أو إلغاء بعض الوظائف التي لم تعد تتماشى مع الوضع الجديد، مثل إلغاء وظائف الحراس الليليين واستبدالهم بنظام الرقابة الآلية ونقلهم إلى وظائف أخرى تتلاءم مع كفاءتهم المهنية أو نقلهم إلى أماكن أخرى نتيجة إدماج المشروع في مشروع آخر، أو فتح فروع جديدة له أو تغيير في مواعيد العمل، فإذا لم يوافق العامل على هذا التعديل جاز لصاحب العمل إنهاء عقد عمله إنهاء اقتصاديا.

وتجدر الإشارة إلى أن محكمة النقض الفرنسية قد استقرت في بادئ الأمر على أحقية صاحب العمل في إنهاء عقود العمال الذين كانوا يشغلون الوظائف الملغاة إنهاء اقتصاديا دون أن تلزمه بإسناد وظائف أخرى إليهم تتلاءم مع كفاءتهم المهنية، إلا أن المحكمة قد تراجعت عن هذا الحكم وأصبحت تلزم صاحب العمل بإعادة تأهيل العامل في أي وظيفة من الوظائف الجديدة بعد إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها، فإذا خالف صاحب العمل ذلك وأنهى عقد العمل عقب إلغاء وظيفته فإن هذا الإنهاء يعتبر غير مشروع لعدم وجود ما يبرره.

**التعديل الجوهري للعقد في الظروف غير العادية للمؤسسة:**

قد تمر المؤسسة بأزمات اقتصادية أو مالية صعبة تجعل صاحب العمل مضطرا إلى اتخاذ إجراءات ضرورية لحماية مشروعة من الزوال كتضييق دائرة نشاطه أو ضغط

مصروفاته، وقد يكون له مطلق الحرية في اختيار الوسائل التي تحقق له ذلك، حتى ولو كانت أسباب هذه الضائقة تعود إلى إهماله وسوء إدارته، وقد تتضمن هذه الوسائل قيام صاحب العمل بتعديل عقد العمل لمواجهة كساد اقتصادي، كأن يقوم بإلغاء وظيفة رئيس العمال ويقترح عليه منصب آخر أقل ميزة، أو يعرض على العامل أن يحتفظ بمنصبه مع تخفيض أجره، أو يخفض له مدة العمل ليصبح عاملاً بالتوقيت الجزئي، وإذا لم يوافق العامل على هذا التعديل الذي فرضته الحالة المالية الصعبة التي تمر بها المؤسسة فإمكان صاحب العمل أن ينهي عقد عمله ولا يكون متعسفاً في هذا الإنهاء لوجود ما يبرره .

وقد أعطى المشرع الحق لصاحب العمل من خلال نص المادة 201 من القانون رقم 12 لسنة 2003 وفي الحالات التي يحق له فيها إنهاء العقد لأسباب اقتصادية جواز تعديل شروط العقد بصفة مؤقتة بدلاً من استخدام هذا الحق، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما له أن ينقص من أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، وفي نفس الوقت أعطى للعامل الحق في أن ينهي عقد العمل ويحصل على مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل ستة من الخمس سنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

أما محكمة النقض المصرية فقد قضت بأن لصاحب العمل قانوناً السلطة في تنظيم منشأته باعتباره هو المالك لها والمسؤول عن إدارتها ولا معقب على تقديره إذا رأى لأزمة اقتصادية ظهر أثرها عليه أو كارثة مالية توشك على أن تنزل به، تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته، مما يجعل له الحرية تبعاً لذلك في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة وكان هذا الحكم بمناسبة ظروف اقتصادية تعرضت لها شركة للسينما وهددتها بكارثة مالية بسبب انتشار التلفزيون، ولم تعد مداخلها كافية لتغطية مصاريفها فقامت بتخفيض

أجور بعض العمال وتسريح بعضهم وإسناد أعمالهم للعمال المتبقين مما ترتب عنه زيادة حجم العمل المسند إليهم، وتعد هذه الإجراءات من قبيل التعديل الجوهري لعقد العمل المبرر بالظروف المالية والاقتصادية التي تمر بها الشركة.

### **التعديل الجوهري في حالة الضرورة أو القوة القاهرة:**

قد تمر المؤسسة بظروف صعبة أو قاهرة، ويكون من شأن هذه الظروف أن تؤثر على وجودها سلبيًا إذا لم يسارع المستخدم باتخاذ الإجراءات الكفيلة لمواجهتها، وتقتضي هذه الظروف من العامل أن يتعاون مع المستخدم إعمالاً لمبدأ حسن النية وقد تصل إلى إجراء تعديل جوهري لعنصر أو أكثر من عناصر العقد الجوهري دون حاجة إلى رضا العامل.

وقد أعطى المشرع الحق لصاحب العمل من خلال نص المادة 196 من القانون رقم 12 لسنة 2003 وفي الحالات التي يحق له فيها إنهاء العقد لأسباب اقتصادية، الحق في الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها.

### **التعديل الجوهري لعقد العمل لأسباب خاصة بالعامل:**

يمكن أن تكون الظروف المتعلقة بالعامل سبباً ومبرراً لإجراء تعديل في عقد العمل إذا ما رأى المستخدم ذلك تحقيقاً لمصلحة العمل، وقد ترجع هذه الأسباب إما إلى عدم كفاية العامل للعمل المسند إليه أو ارتكاب العامل خطأً تأديبياً، وإما بسبب ظروفه الصحية.

#### **أ- تعديل العقد بسبب عدم كفاية العامل:**

ويسمى بالتعديل المهني، ويقصد به عدم قدرة العامل على القيام بأعباء الوظيفة المسندة إليه على الوجه المطلوب بسبب انخفاض مستوى أدائه لهذه الوظيفة، وقد يظهر قصور العامل بعد انتهاء فترة التجربة أو بعد إعادة تنظيم العمل، وإسناد وظيفة

أخرى للعامل، فإذا ثبتت عدم كفاية العامل للعمل المسند إليه جاز لصاحب العمل أن يسند إليه عملاً آخر يتلاءم مع كفايته على الأقل.

وهذا ما أشار إليه المشرع في المادة 76 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 الفقرة الثانية والتي تنص على الجواز لصاحب العمل في تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتمشى مع التطور التقني بالمنشأة، كما أن المادة 2/696 من القانون المدني المصري تجيز هذا التعديل في حالة عدم كفاية العامل مهنيًا مما يجعل هاتين الحالتين مبررا لإجراء التعديل الجوهري.

أما محكمة النقض المصرية فقد استقر اجتهادها على الاعتراف لصاحب العمل بأحقية في تعديل عقد العمل، وذلك بوضع العامل في المكان الذي يتلاءم مع كفايته وقدرته، ومن أمثلة ذلك ما قضت محكمة النقض في الطعن رقم 333 الصادر بتاريخ 12/05/1965 حيث ورد فيه (من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له لما يحقق مصلحة الإنتاج، بحيث إذا استبان عدم كفايته أعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل أو إنهائه، وعلى من يدعي عدم صحة هذا المأخذ والتعسف في إنهاء العقد عب أثباته).

#### **ب- تعديل عقد العمل بسبب خطأ العامل:**

ويسمى بالتعديل التأديبي، والخطأ التأديبي هو كل مخالفة للتعليمات والأوامر والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المؤسسة، والتي يستقل صاحب العمل بتقديرها وتحديدها من الناحية الفنية والاقتصادية، والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمؤسسة أو إحداث اضطراب بها.

كما عرف الخطأ التأديبي بأنه (مخالفة العامل لالتزام مهني شرعي) ولذلك يتعين لإثبات أي خطأ إثبات الالتزام المرتبط به وطابعه المهني وشرعيته.

ومن الطبيعي أن العامل عندما يرتكب خطأً تأديبياً يفتح المجال لصاحب العمل لممارسة سلطته التأديبية وتوقيع جزاءات متنوعة عليه، منها نقله من مهنة إلى أخرى

أومن مكان آخر أو حرمانه من بعض الامتيازات أو من الترقية مما يشكل تعديلا جوهريا لعقد العمل، وقد يصل الجزاء إلى حد الفصل إذا كان الخطأ جسيما.

### ج- تعديل عقد العمل بسبب الحالة الصحية للعامل:

ويسمى التعديل الصحي، فقد يصاب العامل بمرض أو حادث يجعله غير قادر على أداء العمل المسند إليه بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة، الأمر الذي يبزر لصاحب العمل إنهاء عقد العمل أو تعديله، وتختلف سلطة صاحب العمل في التعديل بحسب نوعية العجز الذي أصابه، فإذا أصيب العامل بعجز كلي مستديم وأصبح غير قادر على أداء عمله جاز لصاحب العمل إنهاء عقد عمله.

ونجد المشرع يفرق بين العجز المستديم الكلي والذي تنقضي به علاقة العمل، والعجز الجزئي الذي يؤدي كذلك إلى انقضاء علاقة العمل متى ثبت عدم وجود أي عمل آخر، ويثبت عدم وجود العمل الآخر طبقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

ويتضح من استقرار هذه المادة أن صاحب العمل يمكنه تعديل نوع العمل دون إمكانية تعديل الأجر، غير أنه يمنع من إنهاء عقد العامل المريض طوال مدة مرضه.

### ضوابط سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهرى لعقد العمل:

إذا كان بإمكان صاحب العمل الانفراد بتعديل عقد العمل بصفة غير جوهرية من باب ممارسته للسلطة التنظيمية، فإن الأمر يختلف إذا تعلق بإجراء تعديل جوهرى في العقد، لأن هذا التعديل يترتب عليه المساس بحقوق العمال ومكاسبهم، وإذا كان الأصل أنه لا يجوز تعديل عقد العمل تعديلا جوهريا، إلا إذا اقتضت مصلحة العمل ووجدت مبررات كافية لذلك فإنه من الضروري أن تمارس هذه السلطة في حدود وضوابط معينة تضمن تحقيق تلك المصلحة ولا تتحرف عنها، وتنقسم هذه الضوابط إلى قسمين وضوابط موضوعية وضوابط شكلية.

تنص المادة 124 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على (تنقضي علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية: عجز العامل عجزا كليا عن أداء عمله الأصلي أو عجزه عجزا

جزئيا مستديما متى ثبت عدم وجود أي عمل آخر، على أن يتثبت وجود العمل الآخر طبقا لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

#### ■ الضوابط الموضوعية لتعديل عقد العمل:

**أولاً:** أن يكون التعديل المستند لحالة الضرورة أو القوة القاهرة مؤقتا: إذا كانت حالة الضرورة أو القوة القاهرة مبررا لتعديل عقد العمل تعديلا جوهريا، فإن هذا التعديل يجب أن يكون مؤقتا فلا يدوم إلا بالقدر اللازم لمواجهتها ويزول بزوالها، لكون أن حالة الضرورة أمر عارض وان التعديل الذي يقوم به صاحب العمل إنما أجاز لمواجهة هذه الحالة، مما يقتضي أن ينتهي التعديل بانتهائها، وهذا ما أشارت إليه المادة 76 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والتي سبق الإشارة لها والتي جاءت بعبارة... على أن يكون ذلك بصورة مؤقتة.

**ثانياً:** أن تكون مبررات التعديل حقيقية لا صورية: تعتبر الظروف الصعبة التي يمر بها المشروع مبررات لتعديل عقد العمل، كالظروف المالية الصعبة والأزمات الاقتصادية أو رغبة صاحب العمل في تغيير نظم الإنتاج، أو إعادة المشروع، واستحداث وسائل جديدة في العمل أو حالة الضرورة ومهما كان مبرر التعديل الجوهري إلا أنه يجب أن يكون حقيقيا لا وهميا، ويقع على صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر من التعديل وكل تعديل يستند إلى أسباب أخرى لا تتعلق بمصلحة الإنتاج يقع باطلا، ويكون تعسفيا كالتعديل الذي يستند إلى كبر سن العامل أو ضخامة أجره، أو أن المبرر قليل الأهمية لا يتناسب مع الأضرار التي تصيب العامل نتيجة التعديل.

**ثالثاً:** أن يكون الهدف من التعديل تحقيق مصلحة العمل: تكون الغاية من كل تعديل جوهري لعقد العمل تحقيق العمل، فإذا انتفت هذه المصلحة يصبح التعديل تعسفيا، كان يكون القصد هو الإضرار بالعامل أو الإساءة إليه.

وفي هذا الإطار نصت المادة 2/696 من القانون المدني المصري على أن (نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه لا

يعد عملا تعسفيا بطريق غير مباشر إذا اقتضته مصلحة العمل، لكن لا يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل)

وقد أقرت هذا المبدأ محكمة النقض المصرية في حكم لها، حيث جاء فيه ... بل أن مصلحة المشروع تبرر تعديل العقد ولو بنقل العامل إلى عمل آخر أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك.

#### ■ الضوابط الشكلية لتعديل عقد العمل:

أولاً: ضرورة إخطار العامل بقرار التعديل: من الضوابط الشكلية الواجب مراعاتها عند قيام صاحب العمل بأجراء تعديل عقد العمل إخطار العامل مقدما بقرار التعديل، وأن يمهل فترة زمنية كافية للتفكير واتخاذ قراره بقبول التعديل أو برفضه.

وبالرجوع الى الآراء الفقهية التي تناولت هذه الإشكالية، فقد ذهب رأي فقهي إلى أن شكل الأخطار بالتعديل يخضع للقواعد العامة لكونه تصرف بإرادة منفردة، فيمكن أن يكون كتابيا أو شفويا، أما عن مدة الأخطار فهي المدة اللازمة للعامل لكي يفكر ويتخذ قراره، لذا لا يجب أن تحدد بطريقة جامدة بل بطريقة مرنة، فالمدة اللازمة للتفكير بالنسبة للتعديل الذي يستند إلى حالة الضرورة أو الأحوال الاقتصادية تكون أقل من المدة اللازمة لقيام المستخدم بتطوير نظم العمل ووسائل الإنتاج.

ثانياً: حماية العمال النقابيين: إذا كان العامل في منظمة نقابية فإن معظم التشريعات تفرض قيودا على سلطة صاحب العمل في تعديل عقد هذا العامل حتى يتمكن من القيام بممارسة عمله النقابي بحرية تامة.

فإذا قام صاحب العمل بإجراء تعديل جوهري أو غير جوهري على عقد عمل العامل النقابي ورفض العامل هذا التعديل وأراد صاحب العمل إنهاء عقده، وجب عليه الحصول على تصريح من الجهة الإدارية، فإذا رفضت إنهاء عقده وجب العدول على فكرة التعديل وإلا أعتبر فصلا تعسفيا.

## القيود العامة التي تحد من سلطة المستخدم في التعديل

إذا كان صاحب العمل حرا في اختيار موضوع التعديل بما يحقق مصلحة العمل، فإن هناك بعض القيود العامة التي يجب أن يلتزم بها عند قيامه بالتعديل، سواء كان التعديل جوهرى أو غير جوهرى، وهذه القيود سنبينها فيما يلي:

### ■ عدم الإخلال بالنظام العام

من المعروف أن لمصطلح النظام العام معنيين هما النظام العام المتعلق بالمصلحة العامة والنظام العام الحمائي.

أولا: عدم الإخلال بالنظام العام المتعلق بالمصلحة العامة: يقصد به مجموعة القواعد القانونية التي تنظم المصالح التي تهم المجتمع أكثر مما تهم الأفراد، سواء كانت هذه المصالح سياسية أو اجتماعية أو أخلاقية.

ومادام قانون العمل أمر متعلق بالنظام العام فإن صاحب العمل ملزم بمراعاة هذا النظام عند إبرام عقد العمل أو تنفيذه، إذا أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يتفق مع العامل على القيام بعمل يخالف النظام العام و الآداب، كأن يكون العمل مشكلا لجريمة، أو منافيا للآداب المخالفة للعقائد الدينية أو القيم الأساسية للمجتمع، كما يلتزم صاحب العمل بمراعاة النظام العام أثناء تنفيذ العقد، ومنه يمنع عليه إجراء أي تعديل في العقد من شأنه أن يخل بالنظام العام أو القيم الأساسية للمجتمع، أو يهدد أمنه واستقراره، ولا يجوز لصاحب العمل أن يكلف عاملا بعمل يخرج عن اختصاصه كتكليف عامل إداري بالإشراف على تنفيذ ومراقبة أعمال البناء، وما يترتب عن هذه الأعمال من أخطار تضر بسلامة البناء وتجعله عرضه للهدم وتعرض حياة المواطنين للخطر، كما لا يجوز تكليف عامل الرقابة بمهمة تفتيش العاملات عند الخروج من العمل، لأن تفتيش الإناث لا يتم إلا من طرف أنثى.

كما لا يجوز لصاحب العمل تكليف عامل بالتجسس على العمال والتصنت على الأحاديث التي تدور بينهم أو تسجيلها أو نقلها دون إذن صاحبها لما يشكله هذا الفعل

من اعتداء على الحياة الخاصة، ومنه لا يجوز لصاحب العمل عند تعديله لعقد العمل مخالفة قواعد النظام العام.

### ■ عدم الإخلال بالنظام العام المتعلق بمصلحة العمال:

يقصد بالنظام العام الحمائي مجموعة القواعد والمبادئ الأساسية لقانون العمل والتي تستهدف حماية العمال داخل المجتمع المهني والحرفي، وقد أقر قانون العمل الطبيعية الحمائية للعامل لكون أن هذا الأخير هو الطرف الضعيف في علاقات العمل، ومنه لا يجوز الاتفاق مع العامل على مخالفة هذه القواعد بما ينقص من حقوقه، أما إذا كان الاتفاق المخالف يملئ قواعد أكثر نفعاً للعامل فإنه يعد ملزماً لصاحب العمل.

كما يلتزم صاحب العمل بقواعد النظام الحمائي عند إبرام العقد فيجب عليه الالتزام بالحد الأدنى للأجور والحد الأقصى لساعات العمل، وبالقواعد الخاصة بتشغيل النساء والأحداث، ومنه فلا يجوز لصاحب العمل أن يتفق مع العامل على أجر يقل عن الحد الأدنى للأجور أو على تشغيله أكثر من الحد الأقصى المنصوص عليه قانوناً، أو يتفق معه على عدم أحقيته في الأجازة السنوية أو يرغمه على التنازل عنها.

وفي هذا الإطار نصت فقد منعت المادة 40 من قانون العمل المصري من نقل عامل بالأجر الشهري إلى فئة عمال المناوبة أو العمال المعنيين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بموافقة العامل كتابة.

وحفاظاً على صحة العامل نصت المادة 80 من قانون العمل المصري على أنه (لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو 48 ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة).

ويترتب على مخالفة القواعد الحمائية الأمرة بالبطلان إذا أدى تعديل عقد العمل إلى حرمان العامل من الحقوق التي يقررها القانون.

## ■ عدم التعسف في استعمال الحق في التعديل:

إذا كان من حق صاحب العمل إجراء تعديل جوهري أو غير جوهري على عقد العمل وفقاً للضوابط المنظمة لهذا التعديل، إلا أن صاحب العمل مقيد بعدم التعسف في استعمال الحق لكن ما المقصود بالتعسف في استعمال الحق، وكيف يتعسف المستخدم في استعمال حقه في التعديل؟

إن المقصود بالتعسف بوجه عام استعمال الحق لتحقيق مصلحة غير مقصودة شرعاً للإضرار بالغير مما يفوت مقصود الشارع من شرع الحق.

ويعرف أيضاً بأنه الانحراف عن السلوك المألوف للشخص العادي، غير أن هذا الانحراف لا يثبت ولا يعتد به إلا إذا تجسد في صورته الثلاثة والمنصوص عليها في المادة 5 من القانون المدني المصري، وهي أن يكون بقصد الإضرار بالغير انعدام التناسب بين مصلحة صاحب الحق وبين الضرر الذي يلحقه بالغير، ويهدف إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة.

وإذا كانت هذه الصور تعد معايير للتعسف في استعمال الحق، إلا أنها لم ترد على سبيل الحصر بل وردت على سبيل المثال مما يتيح المجال أمام معايير أخرى للتعسف، وعند الحديث عن سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل، قد يأخذ التعسف إحدى الصور المنصوص عليها في المواد المذكورة آنفاً، وقد تأخذ صوراً أخرى ترجع إلى طبيعة الرابطة العقدية لعقد العمل.

المعايير العامة للتعسف في استعمال الحق عند التعديل: يكون استعمال الحق غير مشروع في الحالات المنصوص عليها في القانون المدني وهي:

إذا لم يقصد سوى الإضرار بالغير (العامل): لا يكفي أن يقصد صاحب الحق (صاحب العمل) من تعديل عقد العمل الإضرار بالعامل، بل يجب فوق ذلك أن يكون استعماله لحقه في التعديل فيه انحراف عن السلوك المألوف للشخص العادي فقد يقصد صاحب العمل من وراء التعديل تحقيق مصلحة مشروعة لنفسه ترجح رجحاناً كبيراً عن

الضرر الذي يلحق بالعامل، ففي هذه الحالة لا يعتبر متعسفاً، أما إذا كان قصد إحداث الضرر هو السبب الغالب وكان الغرض منه إلحاق الضرر بالعامل اعتبر هذا تعسفاً، ولو كان القصد مصحوباً بجلب المنفعة كعمل ثانوي.

## المراجع

- المستشار/أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، (مؤسسة روز اليوسف).
- د/ أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل-المطبعة العربية الحديثة – القاهرة 1979.
- د/ عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية – القاهرة 1998.
- عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية – المكتبة الأنجلو مصرية 1976.
- المستشار/عزت عبد الله البنداري، قانون العمل، (الجامعة العمالية، 2003/2004).
- المستشار/عدلي خليل، التعليق على نصوص قانون العمل، (السباعي للطباعة، 1996).
- عبد الحميد بلال، قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، (المكتب الفني للإصدارات القانونية، 2003).
- د. على عوض حسن، الجيز في شرح قانون العمل، (دار المطبوعات الجامعية، 1996).
- د. سامي نجيب، موسوعة قانون العمل، (دار التأمينات، 1995).
- د. عماد الدين حسن، مهارات العمل النقابي، (الجامعة العمالية، 1997).
- السيد راشد، الحركة النقابية المصرية والتطورات الاقتصادية، (مجلة تنمية المجتمع، العدد 4 السنة السادسة عشر، 1992).

- م. مجدي عبد الله شراره، قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، (رؤية نقابية، 2003).
- د / محمد عبد الغفار البسيوني: سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل – دار النهضة العربية القاهرة 1997
- الوقائع المصرية، ملحق للجريدة الرسمية، (العدد رقم 165، يوليو، 2003).
- الوقائع المصرية، ملحق للجريدة الرسمية، (العدد رقم 160، يوليو، 2003).
- الوقائع المصرية، ملحق للجريدة الرسمية، (العدد رقم 172، أغسطس، 2003).
- الوقائع المصرية، ملحق للجريدة الرسمية، (العدد رقم 161، يوليو، 2003).
- الوقائع المصرية، ملحق للجريدة الرسمية، (العدد رقم 227 تابع(أ)، أكتوبر، 2003).
- الوقائع المصرية، ملحق للجريدة الرسمية، (العدد رقم 172 تابع(أ)، أغسطس، 2003).
- الوقائع المصرية، ملحق للجريدة الرسمية، (العدد رقم 187، أغسطس، 2003).
- مجلس الشورى، تقرير اللجنة المشتركة من لجنة تنمية القوى البشرية والإدارة المحلية وهيئة مكتب لجنتي الشؤون الدستورية والتشريعية، والإنتاج الصناعي والطاقة، عن قرار رئيس جمهورية مصر العربية بمشروع قانون بإصدار قانون العمل (2002).
- مجلس الشعب، تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبي لجنتي الشؤون الدستورية والتشريعية، والصناعة والطاقة، عن مشروع قانون بإصدار قانون العمل (2002).

# الملاحق



## نموذج عقد عمل فردى محدد المدة

أنه في يوم الموافق / / قد تم الاتفاق بين كل من:

1- ----- ومقرها ----- طرف أول (صاحب عمل)

2- السيد/ ----- المقيم ----- بطاقة ع/ش رقم -----

صادرة بتاريخ ----- سجل مدني ----- طرف ثاني (عامل)

وقد اتفق الطرفان على ما يلي: -

أولاً: التحق الطرف الثاني بالعمل لدى الطرف الأول بوظيفة: -----

ثانياً: الأجر المتفق عليه والذي يحصل عليه الطرف الثاني نظير عمله هو مبلغ ---- جنيه مصري فقط وقدره ----- شهريا/يومية شاملا الحد الأقصى لإعانة غلاء المعيشة باعتباره متزوج ويعول ثلاثة أبناء.

ثالثاً: يسرى هذا العقد لمدة ----- تبدأ من / / وتنتهي // دون حاجة الى تنبيه أو إنذار.

رابعاً: يعتبر الطرف الثاني تحت الاختبار لمدة ثلاثة شهور تبدأ من تاريخ سريان هذا العقد ويجوز للطرف الأول إنهاء العقد دون سابق إنذار أو مهلة طوال هذه الفترة وقبل نهاية المدة المحددة بالبند السابق.

خامساً: يقر الطرف الثاني العامل بقبوله العمل بالمهنة المتفق عليها أو في أي مهنة يراها الطرف الأول أكثر مناسبة لاستعدادات الطرف الثاني أو إمكانياته الفنية أو مناسبة لصالح العمل. كذلك من المتفق عليه أن للطرف الأول أن يحدد وحده المكان أو الإدارة الذي يؤدي فيه الطرف الثاني عمله وفق صالح العمل.

سادساً: اطلع الطرف الثاني على نظام الشركة الداخلي وعلى لائحة نظام العمل وعلى لائحة الجزاءات وتعتبر كل هذه جزءاً متمماً لهذا العقد.

سابعاً: يقر العامل (الطرف الثاني) بصحة كل الأوراق والمستندات والبيانات المقدمة منه للطرف الأول والتي تعتبر أساساً لتعاقدته ويحق للطرف الأول فصله فوراً دون

حاجة الى تنبيه أو إنذار أو مهلة إذا اتضح عدم صحة شيء من كل ذلك، ويتعهد الطرف الثاني بإخطار الطرف الأول بكل تغيير يطرأ على هذه المستندات أو البيانات فور حدوث هذا التغيير.

**ثامنا:** الواجبات الجوهرية والمسئوليات التي يتعين على الطرف الثاني الالتزام بها في تنفيذه لهذا العقد هي: -

1 - أداء كافة الواجبات والالتزامات المبينة في هذا العقد وغيرها من واجبات والتزامات منصوص عليها في اللوائح الداخلية الخاصة بالطرف الأول وقانون العمل والقرارات الوزارية المكملة له.

2 - أداء العمل بأمانة وبأسلوب يتسم بالكياسة وبطريقة قانونية في الإطار الذي لا يسبب للطرف الأول في أية مخالفة للقوانين أو تكون سببا في إحراج الطرف الأول.

3 - المحافظة خلال مدة هذا وفي أي وقت بعد ذلك على سرية أية وكافة المعلومات الخاصة بمصالح وأعمال الطرف الأول أو بأية جهة أخرى تابعة له أو لها تعاملات بالطرف الأول. و يستمر هذا الالتزام ساريا إلى ما بعد انتهاء هذا العقد طالما أن تلك المعلومات لا تزال سرية ولم تسقط في الدومين العام.

4- الاهتمام والمحافظة على كافة الممتلكات والمستندات والأوراق الخاصة بالطرف الأول بصفة عامة والموجودة تحت يديه أو تلك التي تسلم إليه بصفة خاصة ويبدل في ذلك عناية الشخص الحريص.

5 - تكريس كل وقته وعنايته للعمل بإخلاص من أجل أداء الأعمال المكلفة بها أو التي قد يوكلها إليه الطرف الأول أو من يمثله.

6- لا يجوز للطرف الثاني أن يشترك بطريق مباشر أو غير مباشر في أي نشاط يعتبره الطرف الأول متعارضا مع مصالحه، أو أن يعمل لدى الغير أو يقدم خدمات بأية صورة كانت سواء بأجر أو بدون أجر.

7-يوافق الطرف الثاني على أن واجباته ومسئوليته المحددة بهذا العقد وإنجازها التام على نحو يرضي عنه الطرف الأول تعد جميعها شروط جوهرية في هذا التعاقد، وهو الأمر الذي يخول للطرف الأول الحق في فصل الطرف الثاني وإنهاء هذا العقد دون دفع أي مكافأة أو تعويض في حالة إخلال الطرف الثاني بأي من الواجبات أو المسؤوليات التي تقع عليه بمناسبة وظيفته.

**تاسعا:** للطرف الأول الحق في تكليف الطرف الثاني بأي وظيفة أخرى أو أداء أية أعمال أخرى تدخل ضمن مؤهلات الطرف الثاني أو بما أصبح الطرف الثاني أهلا له من خلال التدريب وذلك وفقا لما يقرره الطرف الأول وحده.

**عاشرا:** للطرف الأول الحق في ندب أو نقل الطرف الثاني لأداء أي عمل آخر بصفة مؤقتة أو دائمة بالمنشأة أو أحد فروعها بلا اعتراض من الطرف الثاني وفي أي وقت يقرره الطرف الأول وحده.

**حادي عشر:** يلتزم الطرف الثاني فور انتهاء العقد لأي سبب بتسليم الطرف الأول ما في حوزته من مستندات وأوراق بدون الاحتفاظ بأي نسخة وكذلك كافة الأموال والمعدات أو غير ذلك من الممتلكات المتعلقة بمصالح وأنشطة الطرف الأول.

**ثاني عشر:** ساعات العمل هي تلك التي يحددها أو يعدلها الطرف الأول على أن يكون ذلك في حدود ساعات العمل المحددة بالقانون والقرارات الوزارية الصادرة في هذا الصدد.

**ثالث عشر:** ترسل كافة الإخطارات والمراسلات بالبريد المسجل أو تسلّم باليد مقابل إيصال بالاستلام على عناوين أطراف هذا العقد المبين بصدر هذا العقد.

**رابع عشر:** يخضع هذا العقد لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، وكذلك طبقا لأحكام قوانين التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له واللوائح والقرارات المنفذة له.

خامس عشر: تختص المحاكم المصرية على اختلاف درجاتها بالفصل في أي نزاع ينشأ عن تنفيذ هذا العقد.

سادس عشر: حرر هذا العقد من ثلاث نسخ طبق الأصل في تاريخ المبين بصدر هذا العقد، استلم كل طرف نسخة للعمل بمقتضاها، ويتم تسليم النسخة الثالثة إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

طرف ثاني

طرف أول

## نموذج عقد عمل فردي (لإنجاز عمل معين)

أنه في يوم الموافق / / قد تم الاتفاق بين كل من:

1- ----- ومقرها ----- طرف أول (صاحب عمل)

2- السيد/ ----- المقيم ----- بطاقة ع/ش رقم -----

صادرة بتاريخ ----- سجل مدني ----- طرف ثاني (عامل)

وقد اتفق الطرفان على ما يلي: -

**أولاً:** التحق الطرف الثاني بالعمل لدى الطرف الأول بوظيفة: -----

**ثانياً:** الأجر المتفق عليه والذي يحصل عليه الطرف الثاني نظير عمله هو مبلغ ---- جنيه مصري فقط وقدره----- شهريا/يومية شاملا الحد الأقصى لإعانة غلاء المعيشة باعتباره متزوج ويعول ثلاثة أبناء.

**ثالثاً:** يسرى هذا العقد لمدة الانتهاء من إنجاز (مشروع/تصنيع/توريد) تبدأ من / وتنتهي في غضون شهر---دون حاجة الى تنبيه أو إنذار

**رابعاً:** يعتبر الطرف الثاني تحت الاختبار لمدة ثلاثة شهور تبدأ من تاريخ سريان هذا العقد ويجوز للطرف الأول إنهاء العقد دون سابق إنذار أو مهلة طوال هذه الفترة وقبل نهاية المدة المحددة بالبند السابق.

**خامساً:** يقر الطرف الثاني العامل بقبوله العمل بالمهنة المتفق عليها أو في أي مهنة يراها الطرف الأول أكثر مناسبة لاستعدادات الطرف الثاني أو إمكانياته الفنية أو مناسبة لصالح العمل. كذلك من المتفق عليه أن للطرف الأول أن يحدد وحده المكان أو الإدارة الذي يؤدي فيه الطرف الثاني عمله وفق صالح العمل.

**سادساً:** اطلع الطرف الثاني على نظام الشركة الداخلي وعلى لائحة نظام العمل وعلى لائحة الجزاءات وتعتبر كل هذه جزءاً متمماً لهذا العقد.

**سابعاً:** يقر العامل (الطرف الثاني) بصحة كل الأوراق والمستندات والبيانات المقدمة منه للطرف الأول والتي تعتبر أساساً لتعاقدته ويحق للطرف الأول فصله فوراً دون

حاجة الى تنبيه أو إنذار أو مهلة إذا اتضح عدم صحة شيء من كل ذلك، ويتعهد الطرف الثاني بإخطار الطرف الأول بكل تغيير يطرأ على هذه المستندات أو البيانات فور حدوث هذا التغيير.

**ثامنا:** الواجبات الجوهرية والمسئوليات التي يتعين على الطرف الثاني الالتزام بها في تنفيذه لهذا العقد هي: -

1 - أداء كافة الواجبات والالتزامات المبينة في هذا العقد وغيرها من واجبات والتزامات منصوص عليها في اللوائح الداخلية الخاصة بالطرف الأول وقانون العمل والقرارات الوزارية المكملة له.

2 - أداء العمل بأمانة وبأسلوب يتسم بالكياسة وبطريقة قانونية في الإطار الذي لا يسبب للطرف الأول في أية مخالفة للقوانين أو تكون سببا في إحراج الطرف الأول.

3 - المحافظة خلال مدة هذا وفي أي وقت بعد ذلك على سرية أية وكافة المعلومات الخاصة بمصالح وأعمال الطرف الأول أو بأية جهة أخرى تابعة له أو لها تعاملات بالطرف الأول.

ويستمر هذا الالتزام ساريا إلى ما بعد انتهاء هذا العقد طالما أن تلك المعلومات لا تزال سرية ولم تسقط في الدومين العام.

4-الاهتمام والمحافظة على كافة الممتلكات والمستندات والأوراق الخاصة بالطرف الأول بصفة عامة والموجودة تحت يديه أو تلك التي تسلم إليه بصفة خاصة ويبذل في ذلك عناية الشخص الحرص.

5- تكريس كل وقته وعنايته للعمل بإخلاص من أجل أداء الأعمال المكلفة بها أو التي قد يوكلها إليه الطرف الأول أو من يمثله.

6-لا يجوز للطرف الثاني أن يشترك بطريق مباشر أو غير مباشر في أي نشاط يعتبره الطرف الأول متعارضا مع مصالحه، أو أن يعمل لدى الغير أو يقدم خدمات بأية صورة كانت سواء بأجر أو بدون أجر.

7-يوافق الطرف الثاني على أن واجباته ومسئوليته المحددة بهذا العقد وإنجازها التام على نحو يرضي عنه الطرف الأول تعد جميعها شروط جوهرية في هذا التعاقد، وهو الأمر الذي يخول للطرف الأول الحق في فصل الطرف الثاني وإنهاء هذا العقد دون دفع أي مكافأة أو تعويض في حالة إخلال الطرف الثاني بأي من الواجبات أو المسؤوليات التي تقع عليه بمناسبة وظيفته.

**تاسعا:** للطرف الأول الحق في تكليف الطرف الثاني بأي وظيفة أخرى أو أداء أية أعمال أخرى تدخل ضمن مؤهلات الطرف الثاني أو بما أصبح الطرف الثاني أهلا له من خلال التدريب وذلك وفقا لما يقرره الطرف الأول وحده.

**عاشرا:** للطرف الأول الحق في ندب أو نقل الطرف الثاني لأداء أي عمل آخر بصفة مؤقتة أو دائمة بالمنشأة أو أحد فروعها بلا اعتراض من الطرف الثاني وفي أي وقت يقرره الطرف الأول وحده.

**حادي عشر:** يلتزم الطرف الثاني فور انتهاء العقد لأي سبب بتسليم الطرف الأول ما في حوزته من مستندات وأوراق بدون الاحتفاظ بأي نسخة وكذلك كافة الأموال والمعدات أو غير ذلك من الممتلكات المتعلقة بمصالح وأنشطة الطرف الأول.

**ثاني عشر:** ساعات العمل هي تلك التي يحددها أو يعدلها الطرف الأول على أن يكون ذلك في حدود ساعات العمل المحددة بالقانون والقرارات الوزارية الصادرة في هذا الصدد.

**ثالث عشر:** ترسل كافة الإخطارات والمراسلات بالبريد المسجل أو تسلّم باليد مقابل إيصال بالاستلام على عناوين أطراف هذا العقد المبين بصدر هذا العقد.

**رابع عشر:** يخضع هذا العقد لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، وكذلك طبقا لأحكام قوانين التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له واللوائح والقرارات المنفذة له.

خامس عشر: تختص المحاكم المصرية على اختلاف درجاتها بالفصل في أي نزاع ينشأ عن تنفيذ هذا العقد.

سادس عشر: حرر هذا العقد من ثلاث نسخ طبق الأصل في تاريخ المبين بصدر هذا العقد، استلم كل طرف نسخة للعمل بمقتضاها، ويتم تسليم النسخة الثالثة إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

طرف ثاني

طرف أول

## قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (125) لسنة 2003

بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة 8/1 من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.

وبعد التشاور والاتفاق مع وزير السياحة والنقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق.

قرر

(المادة الأولى)

مع عدم الإخلال بأي نسب أفضل للعاملين يحددها النظام الأساسي للمنشأة أو العقد الجماعي، وتوزيع الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية على الوجه الآتي:

1-80% من الحصيلة الكلية للعاملين بالمنشآت.

2-20% من الحصيلة الكلية للمنشأة مقابل الكسر والفقد والتلف.

(المادة الثانية)

توزيع نسبة الـ 80% من الحصيلة الكلية المشار إليها في البند (1) من المادة السابقة على العاملين بالمنشآت الفندقية والسياحية على الوجه الآتي:

أ-60% من الحصيلة الكلية على العاملين المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء.

ب-15% من الحصيلة الكلية على العاملين غير المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء.

ج-5% من الحصيلة الكلية كحوافز على المستحقين من جميع فئات العاملين بالمنشأة.

على انه بالنسبة للملاهي الليلية تكون النسبة بواقع 50% للعاملين المنصوص عليهم

بالبند (1) من المادة، 25% للعاملين المنصوص عليهم بالبند (2) من هذه المادة.

### (المادة الثالثة)

يقصد بالعاملين المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء:

أولا: في المنشآت الفندقية: جميع العاملين بها عدا شاغلي الوظائف والقائمين بالأعمال الآتية:

1- المدير العام - نائب المدير العام - المدير المقيم - المدير - مديرو الإدارات ونوابهم - مديرو الأغذية والمشروبات والعاملين بوظائف الأقسام الآتية ( الهندسة - الغسيل والكي عدا الوصيف - الأمن - المشتريات - الحسابات عدا صرافي المطاعم والمشروبات والملهى الليلي وخزينة محاسبة العملاء - شئون العاملين أو المستخدمين - منظفي الأواني والفضيات - المطبخ، عدا من يؤدي بصورة أصلية ومنتظمة عملا مباشرا لخدمة العملاء داخل صالة المطعم - مراقبة الأغذية والمشروبات - مخازن الأغذية والمشروبات - سكرتارية الوظائف والأقسام السالف الإشارة إليها.

2- الأجانب الذين يرتبطون بالمنشآت بعقود عمل تحدد معاملتهم المالية.

ثانيا: في المنشآت السياحية: المتر دوتيل - الجرسون - السفرجي ومساعده - البارمان ومساعده - صراف العملاء.

### (المادة الرابعة)

يكون تحديد نوعية العاملين المنصوص عليهم في البندين أولا وثانيا من المادة السابقة على أساس ما هو ثابت بعقود عملهم الفردية وما أدخل عليها من تعديلات وطبيعة العمل الذي يمارسونه.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر العامل عند نقله من نوعية إلى أخرى إلا إذا كان هذا النقل استجابة لطلب العامل.

### (المادة الخامسة)

على المنشآت الفندقية التي تطبق نظام الأجر الثابت أن تقوم في نهاية كل سنة على الأكثر بمقارنة ما تم صرفه من أجور للعاملين المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء مع

حصيلة النسبة المخصصة لهم من الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة وفقا للمبين بالبند (1) من المادة (2) فإذا كانت أجورهم الثابتة أقل من حصيلة هذه النسبة يوزع الفرق عليهم بنسبة أجورهم الثابتة.

(المادة السادسة)

تعد كل منشأة من المنشآت الفندقية والسياحية سجلا تقيد فيه حصيلة النسبة المئوية لمقابل الخدمة يشتمل على البيانات الآتية:

(1) الحصيلة الكلية للنسبة المئوية (مقابل الخدمة).

(2) حصيلة النسبة المخصصة للمنشأة.

(3) حصيلة النسبة المخصصة للحوافز.

(4) حصيلة النسبة المخصصة للعاملين المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء.

(5) حصيلة النسبة المخصصة للعاملين غير المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء.

على أن يبين في هذا السجل ما تم توزيعه من هذه الحصيلة ويجوز لمجلس إدارة النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق أن يختار أحد أعضاء النقابة العامة للاطلاع على هذا السجل مرة كل ثلاثة أشهر وللنقابة الحق في أن تستعين بمن تراه للمراجعة المطلوبة.

(المادة السابعة)

تلغى القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره.

نشر بالوقائع المصرية العدد 165 بتاريخ 2003/7/24

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العمادي

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم 1184 لسنة 2003

بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام

القوى العاملة في الداخل والخارج

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003.

وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة.

قرر

(المادة الأولى)

تشكل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة وزير

القوى العاملة والهجرة، وعضوية كل من:

رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة والهجرة.

ممثل للجهات الآتية:

وزارة التربية والتعليم.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

وزارة الخارجية.

وزارة الداخلية.

وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية.

وزارة قطاع الأعمال العام.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

الصندوق الاجتماعي للتنمية.

أربعة عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يمثلون القطاع المنظم وغير المنظم.

أربعة عن اتحاد الصناعات المصرية واتحاد الغرف التجارية يمثلون القطاع المنظم وغير المنظم.

ولرئيس اللجنة أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.

(المادة الثانية)

يكون لجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس اللجنة.

(المادة الثالثة)

تختص اللجنة برسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية وخارجها ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام لها، وعلى الأخص ما يأتي:

- اقتراح النظم الكفيلة بتوفير فرص للعمالة المصرية في أسواق العمل الخارجية.  
- رصد المتغيرات الدولية الاقتصادية والاجتماعية وانعكاساتها على استخدام القوى العاملة على المستوى القومي.

- التنسيق بين الجهات المعنية بشئون العمالة في الداخل والخارج.  
- إبداء المقترحات للاستخدام الأمثل وتخطيط القوى العاملة في الداخل، وتنظيم وتشجيع انتقال العمالة الوطنية للعمل في الخارج.

- رسم سياسات رعاية العمالة المصرية في الخارج، والحفاظ على حقوقها الناجمة عن الأزمات الإقليمية أو الدولية الطارئة، واقتراح الحلول المناسبة في حالة عودة العمال من الخارج بسبب تلك الأزمات.

- مراجعة خطة التشغيل السنوية.

- متابعة تنفيذ الخطة ورصد التغيرات في سوق العمل.

- دراسة مطالب جهات العمل للمهارات المطلوبة في العمالة الجديدة.

- إبداء الرأي في مشروعات الاتفاقيات الثنائية بشأن الهجرة للعمل قبل إقرارها.

-إبداء الرأي في التشريعات للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال.

-اقتراح التدابير المختلفة للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال.

-اقتراح إنشاء مؤسسات تقييم المهارة.

-رسم السياسات الخاصة بتشغيل المعوقين.

(المادة الرابعة)

يحدد رئيس اللجنة بدل حضور لأعضاء اللجنة وقواعد صرفها عن كل جلسكما يحدد

مكافأة لأعضاء الأمانة وقواعد صرفها.

(المادة الخامسة)

يعرض وزير القوى العاملة والهجرة تقريراً عن توصيات اللجنة على رئيس مجلس

الوزراء.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية وعلى الجهات المختصة تنفيذه اعتباراً من اليوم

التالي لتاريخ نشره.

نشر بالوقائع المصرية العدد 160 بتاريخ 2003/7/17

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/عاطف عبيد

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (135) لسنة 2003

بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين

بالعمل في الخارج والداخل

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المواد من (17 حتى 25) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم

(12) لسنة 2003.

وعلى قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية

المحدودة الصادر بالقانون رقم 159 لسنة 1981 ولائحته التنفيذية.

قرر

(المادة الأولى)

يعمل باللائحة المرافقة في شأن القواعد المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين

بالعمل في الداخل والخارج طبقاً لأحكام الفصل الأول من الباب الأول-الكتاب الثاني-

من قانون العمل المشار إليه.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

\*نشر بالوقائع المصرية العدد 172 بتاريخ 2003/8/2

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العمالي

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (117) لسنة 2003

بشأن البيانات التي تتضمنها شهادة قيد العمل

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادتين رقمي(12)، (13) من قانون العمل الصادر برقم (12) لسنة 2003.

قرر

(المادة الأولى)

تكون شهادة القيد المنصوص عليها في المادتين (12،13) من قانون العمل المشار إليه وفقا للنموذج المرفق بهذا القرار.

(المادة الثانية)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

\*نشر بالوقائع المصرية العدد 161 بتاريخ 2003/7/19

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العمالي

## قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (213) لسنة 2003

### بإصدار اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 وتعديلاته وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم 43 لسنة 1979 وتعديلاته ولائحته التنفيذية.

وعلى المادة (26) من قانون العمل الصادر بالقانون (12) لسنة 2003. وعلى الاتفاقيات الدولية المصدق عليها من جمهورية مصر العربية. وبعد التشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

قرر

(المادة الأولى)

تشكل بوزارة القوى العاملة والهجرة لجنة لمتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات على النحو التالي:

- |   |       |
|---|-------|
| رئيس قطاع ديوان عام الوزارة                             | رئيسا |
| رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام                  | عضوا  |
| مدير عام الإدارة العامة للاستخدام الدائم والمؤقت        | عضوا  |
| مدير عام الإدارة العامة للاستخدام الخارجي               | عضوا  |
| مدير عام الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية بالوزارة | عضوا  |
| ممثل وزارة التأمينات الاجتماعية.                        | عضوا  |
| ممثل وزارة التنمية المحلية.                             | عضوا  |
| ممثل الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.                    | عضوا  |

-ممثل منظمة أصحاب الأعمال المعنية.  
عضوا  
وللجنة الاستعانة بما تراه من ذوي الخبرة كلما تراءى لها ذلك.

(المادة الثانية)

تختص اللجنة برسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص:  
-اقتراح القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل وعرضها على وزير القوى العاملة والهجرة لاستصدار القرارات اللازمة بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر.  
-بحث مشاكل العمالة غير المنتظمة ووضع مقترحاتها بالحلول الممكنة  
-دراسة التشريعات الصادرة بشأن العمل غير المنتظم ووضع التوصيات المقترحة.  
-دراسة معايير العمل الدولية والعربية وتقديم مقترحاتها بشأن التصديق عليها.  
-تقديم مقترحات الآليات المنفذة للقواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات تمهيدا لاستصدار القرارات الوزارية بشأنها.

-التنسيق مع الجهات المعنية أو التي تختص بفحص أية أعمال متعلقة بشئون العمالة غير المنتظمة.

(المادة الثالثة)

تتولى الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام بعد العرض على وزير القوى العاملة والهجرة إصدار كافة التعليمات المنظمة لتسجيل العمالة المشار إليها بالتنسيق مع مديريات ومكاتب القوى العاملة والهجرة واستخراج البطاقات الخاصة بهم وذلك على النحو التالي:

-طبع بطاقات ذات مسلسل.

-تحديد أماكن وجود هذه العمالة من خلال التعاون مع وزارة التنمية المحلية والنقابات العمالية المعنية.

-تقوم مكاتب القوى العاملة بإعداد تقارير دورية بموقف تشغيل العمالة غير المنتظمة.  
(المادة الرابعة)

لا يجوز لصاحب العمل تشغيل عمالة غير منتظمة عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال، ويعاقب على مخالفة أحكام هذه المادة بالعقوبات المنصوص عليها بالمادة 240 من قانون العمل، وذلك بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود ولوزير القوى العاملة والهجرة الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، مع مراعاة أحكام قانون العمل، وأحكام هذا القرار وبناء على عرض اللجنة المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القرار.  
(المادة الخامسة)

يجب على الجهات المرخص لها بتشغيل العمالة غير المنتظمة اتباع ما يلي:  
-أن يكون القائمون بالعمل بالجهات المرخص لها بتشغيل العمالة غير المنتظمة من ذوي الخبرة العلمية والعملية في النشاط.  
-أن ينشأ بمكاتب التشغيل سجل لقيود الراغبين بالعمل وأن يتم الترشيح وفقاً لأسبوعية القيد بتلك السجلات.  
-اطلاع العمال قبل تعيينهم أو أثناء إجراءات تعيينهم على حقوقهم والتزاماتهم المترتبة على عقود استخدامهم وبنود الاتفاق مع إعطائهم صورة من العقد.  
-أن تعمل هذه المكاتب على حماية العمال من استغلال السماسرة.  
-يتعين على النقابة العامة المعنية إخطار مديرية القوى العاملة شهرياً بكافة بيانات العاملين الذين تتم مراجعة عقود استخدامهم.

(المادة السادسة)

يلتزم صاحب العمل الذي يتعاقد مع عمالة غير منتظمة للعمل لديه بتوفير وسائل الانتقال والإعاشة لهذه العمالة دون خصم من الأجر المتفق عليه.

(المادة السابعة)

ويعاقب على مخالفة أحكام هذا القرار واللوائح الأخرى المنفذة له بالعقوبات المنصوص عليها بالمادة 241 من قانون العمل والتي تقضى بعقوبة الغرامة التي لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز خمسمائة جنيها، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار في الوقائع الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

\*نشر بالوقائع المصرية العدد 227تابع(أ) بتاريخ 2003/10/5

وزير القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العمالي)

## قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (136) لسنة 2003

في شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المواد(27،28،29،30) من قانون العمل الصادر بالقانون (12) لسنة 2003 .

قرر

(المادة الأولى)

يخضع استخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الخاصة بتنظيم عمل الأجانب وذلك مراعاة شروط المعاملة بالمثل ويحدد وزير القوى العاملة والهجرة حالات الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل بناء على عرض الإدارة المختصة.

(المادة الثانية)

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من مديرية القوى العاملة الواقع في دائرتها المركز الرئيسي للمنشأة أو المكاتب التي يحددها وزير القوى العاملة ويشترط أن يكون مصرح لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل. ويستثنى من الحصول على الترخيص:

1) المعفيون طبقاً لنص صريح في اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفاً فيها في حدود تلك الاتفاقيات.

2) الموظفون الإداريون الذين يعملون بسفارات وقنصليات الدول العربية والأجنبية والمنظمات والوكالات التابعة للمنظمات الإقليمية والدولية في جمهورية مصر العربية.

- (3) المرسلون الأجانب الذين يعملون في جمهورية مصر العربية.
  - (4) رجال الدين الأجانب الذين يمارسون نشاطهم بدون أجر.
  - (5) العاملون الأجانب على السفن المصرية في أعالي البحار خارج المياه الإقليمية اكتفاء بترخيص العمل البحري.
  - (6) العاملون بلجنة مقابر الحرب العالمية الخاصة بدول الكومنولث.
  - (7) العاملون بجمعية الوفاء والأمل.
  - (8) العاملون بمؤسسة هانز زايد الألمانية في مجال الهيئة العامة للاستعلامات بشرط عدم زيادتهم عن ثلاثة.
  - (9) أعضاء المعهد السويسري للأبحاث المعمارية والآثار المصرية القديمة.
  - (10) الوافدون للتدريب لمدة لا تتجاوز العام مع إخطار إدارة ترخيص عمل الأجانب ببرنامج التدريب ومدته وأسماء المتدربين.
- ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعى من شرط الحصول على الترخيص بالعمل بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بهذا الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل وكذا عند انتهاء خدمته لديه.

(المادة الثالثة)

- لا يجوز أن يزيد عدد العاملين الأجانب في أي منشأة ولو تعددت فروعها عن 10% من مجموع عدد العاملين بها.
- ويستثنى من ذلك الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير بناء على عرض اللجنة المختصة بالوزارة.

(المادة الرابعة)

يراعى في منح تراخيص العمل الشروط والأوضاع الآتية:

- (1) أن تتناسب مؤهلات وخبرات الأجنبي مع المهن المطلوب الإذن لها بالعمل فيها.

(2) حصول الأجنبي على الترخيص في مزاولة المهنة وفقا للقوانين واللوائح المعمول بها في البلاد.

(3) عدم مزاحمة الأجنبي للأيدي العاملة الوطنية.

(4) الاحتياج الفعلي للمنشأة لهذه الخبرة.

(5) حاجة البلاد الاقتصادية.

(6) التزام المنشآت التي يصرح لها في استخدام خبراء أو فنيين أجانب بتعيين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهم ومؤهلات الخبراء والفنيين وتدريبهم على أعمالهم وإعداد تقارير دورية على مدى تقدمهم

(7) يفضل الأجنبي المولود والمقيم بصفة دائمة في البلاد.

(المادة الخامسة)

يحدد رسم الترخيص لأول مرة وعند التجديد ب 1000 جنيه مصري ويستحق الرسم كاملا عن السنة أو كسورها.

-ويؤدى الرسم المشار إليه بحوالة بريدية تصدر باسم مدير عام مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة.

-وفيما يتعلق بتراخيص عمل الأجانب الصادرة من مكاتب تراخيص عمل الأجانب بالهيئة العامة للاستثمار، والهيئة العامة للبتترول وقطاع شركات الأموال بمصلحة الشركات تحدد الحوالة البريدية باسم رئيس الإدارة المركزية للأمانة العامة بالوزارة.

(المادة السادسة)

يعفى فئات الأجانب التالية من رسوم تراخيص العمل المشار إليها في المادة (5).

-رعايا جمهورية السودان الديمقراطية العاملون بمنشآت القطاع الخاص بجمهورية مصر العربية.

-الفلسطينيون الحاصلون على وثائق سفر صادرة من جمهورية مصر العربية أو من السلطة الفلسطينية.

-الإيطاليون والمقيمون بالبلاد لمدة لا تقل عن خمس سنوات.  
-اليونانيون الراغبون في العمل بجمهورية مصر العربية (تنفيذا لأحكام اتفاقية التعاون الثنائي بالنسبة لمسائل العمل الموقعة عام 1981 بين مصر واليونان).  
-الأجانب المنصوص عليهم في الاتفاقيات الدولية والمنح والتي تكون جمهورية مصر العربية طرفا فيها وينص على الإعفاء من الرسوم وفى حدود العمل بتلك الاتفاقيات، مع عدم الإخلال بتحصيل الرسوم المقررة التي لم يصدر بشأنها إعفاء.  
(المادة السابعة)

على الأجنبي الذي يرغب في مزاولة العمل أو المنشأة التي ترغب في استخدامه التقدم بطلب الحصول على ترخيص بذلك من الجهة الإدارية المختصة مرفقا بها المستندات التالية: -

- 1- ما يفيد سداد الرسم المقرر.
  - 2- موافقة الجهة التي سيقوم بالعمل لديها إذا كان الأجنبي هو طالب الترخيص.
  - 3- الترخيص بمزاولة المهنة في الأحوال التي تقتضي ذلك.
  - 4- موافقة الجهة المختصة برئاسة الجمهورية إذا كان الأجنبي من اللاجئيين السياسيين.
- (المادة الثامنة)

تصدر بطاقة الترخيص من الجهة الإدارية المختصة وتسلم الى الطالب خلال ثمان وأربعين ساعة من تاريخ وصول موافقة جهات الأمن المختصة.  
(المادة التاسعة)

يصدر الترخيص لمدة سنة أو أقل كما يجوز إصداره لمدة تزيد على ذلك بعد سداد الرسم المقرر له عن المدة المطلوبة.  
(المادة العاشرة)

يتم تجديد الترخيص بناء على طلب يقدم بذلك مرفقا به ما يفيد سداد الرسم المقرر عن المدة المطلوبة وموافقة جهة العمل على التجديد.

ويصدر الترخيص في هذه الحالة في ذات يوم تقديم الطلب عدا حالات التجديد التي تستلزم العرض على رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام فيكون إصدار الترخيص خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر.

(المادة الحادية عشرة)

تستخرج بطاقة بدل فاقد أو تالف للترخيص من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة دون رسم وذلك بناء على طلب يقدم من صاحب الشأن مرفقا به البطاقة التالفة أو ما يثبت فقدها وتسلم البطاقة ذات يوم تقديم الطلب.

(المادة الثانية عشرة)

يلغى ترخيص عمل الأجانب في الحالات الآتية: -

أ- إذا حكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.  
ب- إذا أثبت الأجنبي بيانات في طلب الترخيص اتضح بعد حصوله عليها أنها غير صحيحة.

ج- إذا استعمل ترخيص العمل المصرح به في مهنة أو جهة عمل خلافا لما استخرج الترخيص على أساسه.

د- الحالات التي تمس مصالح البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمن القومي ويتم الإلغاء بقرار من الوزير بعد عرض الإدارة المختصة.

(المادة الثالثة عشرة)

تعد المنشآت التي تستخدم أجانبا سجلا تدون فيه البيانات الآتية: -

أ- اسم الأجنبي ولقبه وجنسيته وديانته.

ب- تاريخ ميلاده.

ج- المهنة ونوع العمل الذي يقوم به.

د- مؤهلاته.

هـ- رقم وتاريخ الترخيص له في العمل.

و-الأجر الذي يتقاضاه.

ز-أسماء المساعدين الذين عينوا للتدريب على أعمال الخبير الأجنبي وتلتزم المنشآت التي تستخدم الأجانب كذلك بإخطار مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بانتهاء التعاقد مع الأجنبي أو تركه العمل وما يفيد تسليم ترخيص العمل الخاص به.

(المادة الرابعة عشرة)

على المنشآت التي تستخدم أجنبيا أن تخطر مديرية القوى العاملة المختصة خلال الأسبوع الأول من كل من شهري يناير ويوليو من كل عام بالبيانات الآتية: -

أ-كشف بأسماء الأجانب الذين يعملون بالمنشآت موضحا به جنسياتهم ومهنتهم وأرقام وتواريخ تراخيص العمل الممنوحة لهم وأسماء المساعدين إن وجدوا.

ب-كشف بعدد ومهن العاملين لديهم والمتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية.

(المادة الخامسة عشرة)

يحظر على الأجانب الاشتغال بالمهن والأعمال والحرف الآتية: -

أ-الإرشاد السياحي.

ب-الرقص الشرقي.

ج-أعمال التصدير والتخليص الجمركي ويستثنى الفلسطينيون من أعمال التخليص الجمركي.

(المادة السادسة عشرة)

يلغى كل نص سابق يخالف أحكام هذا القرار.

ينشر هذا القرار في الوقائع الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

\*نشر بالوقائع المصرية العدد 172 تابع(أ) بتاريخ 2003/8/2

وزير القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

## قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (175) لسنة 2003

بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور

وعلى المادة (141) من قانون العمل الصادر بالقانون (12) لسنة 2003.

قرر

(المادة الأولى)

يقصد بالتدرج المهني إلحاق المتدرج في المرحلة العمرية (12-18 سنة لدى أصحاب الأعمال بغرض تعلم مهنة ما خلال فترة زمنية محددة وفقا لاتفاق يبرم بين العامل أو ولى أمره وصاحب العمل لهذا الغرض، ويحظر إلحاقه لتعلم المهن المحظور تشغيل الأطفال بها طبقا للقرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن.

(المادة الثانية)

يحرر اتفاق التدرج من 3 نسخ طبقا للنموذج المتاح لدى مكتب العمل المختص ويعتمد منه وتسلم نسخه منه الى المتدرج أو ولى أمره ونسخه لصاحب العمل وتحفظ نسخة بمكتب العمل المختص.

(المادة الثالثة)

يجب أن يتضمن اتفاق التدرج المهني مدة التدريب على ألا تقل عن سنتين ولا تزيد عن 3 سنوات وتقسم هذه المدة الى مراحل متتابعة لا تقل عن 3 مراحل تتفق وأصول تعلم المهنة أو الصنعة، ويتم اختبار المتدرج في نهاية كل مرحلة لمعرفة مدى تقدمه في المهنة.

#### (المادة الرابعة)

يحدد اتفاق التدرج المهني أجر المتدرج بصورة تصاعدية في كل مرحلة من مراحلها على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتم التدرج فيها.

#### (المادة الخامسة)

إذا تبين لصاحب العمل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ الاتفاق عدم صلاحية المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه إخطار مكتب العمل المختص بذلك، وعلى المكتب المختص إعادة توجيه العامل المتدرج الى المهنة التي تناسب قدراته العقلية والجسمانية.

#### (المادة السادسة)

على صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل متدرج يتضمن صورة من اتفاق التدرج المهني وصورة شهادة ميلاد ونتائج الاختبارات والإجازات التي حصل عليها المتدرج.

#### (المادة السابعة)

على مكتب العمل المختص إنشاء ملف خاص بكل متدرج يتضمن:  
بطاقة تعريف بالمتدرج (أسمه / عنوانه / المهنة / تاريخ بدء التدريب)  
بطاقة التوجيه المهني للمتدرج.  
اتفاق التدرج المهني.

تقارير المتابعة التي يعدها صاحب العمل ومفتشو التدرج المهني بمكتب العمل.

#### (المادة الثامنة)

على صاحب العمل الذي يقوم بتنفيذ اتفاق التدرج ما يلي:  
- موافاة مكتب العمل بأسماء المتدرجين وكذلك أسماء القائمين بالإشراف على تدريبهم وخبراتهم وساعات التدريب وفترات الراحة بشرط ألا تزيد ساعات التدريب اليومي عن 6 ساعات.

- عدم إحقاق المتدرجين بالتدريب قبل إتمامهم سن الثانية عشرة.
- عدم إجراء التدريب خلال الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

(المادة التاسعة)

على صاحب العمل أن يقدم لمكتب العمل تقريراً في نهاية كل مرحلة من مراحل تعلم المهنة يفيد اجتياز العامل المتدرج للمرحلة بنجاح، ويجوز لصاحب العمل في حالة عدم اجتياز العامل للمرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبه على ذات المهنة وذلك لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة في الاتفاق على أن يقدم صاحب العمل تقريراً الى مكتب العمل المختص يوضح فيه أسباب عدم اجتياز العامل المتدرج لهذه المرحلة.

(المادة العاشرة)

يمنح المتدرج في نهاية فترة التدريب شهادة تفيد اجتيازه فترة التدريب بنجاح مع تحديد مستوى مهارته على أن تعتمد الشهادة من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة.

(المادة الحادية عشرة)

يشترط في صاحب العمل الذي يشترك في هذا النظام ما يلي:

- ألا يكون قد صدر في حقه أحكام مخلة بالشرف أو الأمانة.
- أن يكون على دراية كافية بالمهن محل التدرج أو تعيين من يتولى هذه المسؤولية نيابة عنه.

(المادة الثانية عشرة)

يلتزم صاحب العمل بما يلي: -

- توفير كافة التسهيلات التي تمكن المتدرج من تعلم المهنة بطريقة سليمة ومرتجة.
- تقديم كافة التسهيلات لمفتشي التدرج المهني بمديرية القوى العاملة والهجرة المختصة لإجراء المتابعة الميدانية للمتدرجين.

-منح المتدرجين كافة المزايا الاجتماعية والثقافية والصحية التي يتمتع بها عمال المنشأة.

-الحفاظ على سلامة المتدرج وتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل.

-إخطار ولي أمر المتدرج ومكتب العمل المختص بأي حوادث تقع للمتدرج واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لإسعافه.

-التأمين على المتدرج ضد إصابات العمل طبقا لقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 وتعديلاته.

(المادة الثالثة عشرة)

يلتزم المتدرج بما يلي:

-الحرص على أن يتعلم المهنة والاستفادة من ذوي الخبرة في موقع التدريب.

-المحافظة على العدد والأدوات والمعدات التي تقع في نطاق عمله، وعدم العبث بأية ممتلكات أخرى لصاحب العمل.

احترام نظام العمل وقواعده والتقدم لصاحب العمل بأي شكوى في حينه

-عدم إفشاء أسرار العمل للغير أو العمل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة سريان الاتفاق.

(المادة الرابعة عشرة)

تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من 47 إلى 55 ومن 80 إلى 87 من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 والقرارات الوزارية المنفذة له.

(المادة الخامسة عشرة)

ينتهي اتفاق التدرج المهني بانتهاء فترة التدريب المحددة بالاتفاق أو بإتمامه سن الثامنة عشرة أيهما أقرب، ويجوز لأي طرف إنهاء الاتفاق قبل مدته على أن يخطر الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.

(المادة السادسة عشرة)

ينشر هذا القرار في الوقائع الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

\*نشر بالوقائع المصرية العدد 227 تابع (أ) بتاريخ 2003/10/5

وزير القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العمالي)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (118) لسنة 2003

بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط

والأحوال التي يتم فيها التشغيل

وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها

وفقاً لمراحل السن المختلفة

وزير القوى العاملة والهجرة

-بعد الاطلاع على المادة (100) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 2003.

-وعلى قانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 75 وتعديلاته.

-وعلى الاتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها من قبل مصر في هذا الشأن.

قرر

(المادة الأولى)

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

(1) العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.

(2) العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية والمواد الخطرة أو تكريرها أو إنتاجها.

(3) الأعمال والمهن التي يستخدم فيها الزئبق ومركباته.

(4) صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.

(5) صهر الزجاج وإنضاجه.

(6) كافة أنواع اللحام.

- (7) صنع الكحوليات والمشروبات الروحية وما في حكمها.
- (8) الدهانات التي يدخل في تركيبها المذيبات العضوية والمواد الخطرة.
- (9) معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- (10) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على مركبات الرصاص
- (11) صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيبكا الرصاص.
- (12) عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
- (13) تنظيف الورش التي تزاوّل الأعمال المرموقة 9، 10، 11، 12.
- (14) إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ذات القوى المحركة الكبيرة.
- (15) إجراء عمليات الصيانة والتنظيف والإصلاح للماكينات أثناء إدارتها
- (16) صنع الأسفلت ومشتقاته.
- (17) التعرض للبتروول أو منتجات تحتوي عليه.
- (18) العمل في المدابغ.
- (19) العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازي أو روث البهائم أو العظام أو الدماء ومخلفات الدواجن ومستودعات ومخازن المواد والنفايات الخطرة.
- (20) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
- (21) صناعة الكاوتش.
- (22) نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية.
- (23) شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.
- (24) تستيف بذرة القطن في عنابر السفن.
- (25) استخدام المواد اللاصقة في صناعات تشغيل الجلود.

(26) صناعة الفحم من عظام الحيوانات بما فيها فرز العظام قبل حرقها.

(27) العمل كمضيفين في الملاهي.

(28) العمل في مجال بيع أو شرب الخمور (البارات).

(29) العمل أمام الأفران بالمخازن.

(30) معامل تكرير البترول والبتروكيماويات.

(31) صناعة الإسمنت والحراريات.

(32) أعمال التبريد والتجميد.

(33) صناعة عصر الزيوت بالطرق الميكانيكية.

(34) كبس القطن.

(35) العمل في معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.

(36) عمليات تبييض وصباغة المنسوجات.

(37) حمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين في الجدول التالي:

| النوع | لأثقال التي يجوز | الأثقال التي تدفع | الأثقال التي تدفع على عربة |
|-------|------------------|-------------------|----------------------------|
| حملها |                  | على قضبان         | ذات عجلة واحدة أو عجلتين   |
| ذكور  | 10 كجم           | 300 كجم           | لا يجوز تشغيل الأحداث فيها |
| إناث  | 7 كجم            | 150 كجم           | لا يجوز تشغيل الأحداث فيها |

(38) العمل على أبراج الضغط العالي والتواجد داخل نطاقها.

(39) تجهيز وتحضير وبذر ورش المبيدات الزراعية.

(40) صناعة البلاستيك من مخلفات البلاستيك وحرقه.

(41) صناعة الغراء.

42) صناعة التبغ والمعسل والدخان واختبار المنتج.

43) أعمال الغطس.

44) الأعمال التي تتم على ارتفاعات خطيرة.

(المادة الثانية)

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن 16 سنة كاملة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

1) الأعمال السابق الإشارة إليها في المادة (1).

2) الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة.

3) الأعمال التي يتم التعرض فيها إلى مخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو ميكانيكية أو جميعها.

(المادة الثالثة)

على صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليهم، ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي.

كما يجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبي الدوري عليه بمعرفة الهيئة - مرة كل عام على الأقل، وكذلك عند انتهاء خدمته - وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة، وفي جميع الأحوال تثبت نتائج الكشف الطبي بالبطاقة الصحية للطفل.

(المادة الرابعة)

يلتزم صاحب العمل بتوفير العلاج اللازم للطفل العامل لديه من إصابات العمل وأمراض المهنة وفقاً لأحكام التأمين الصحي.

(المادة الخامسة)

يجب أن تتوفر في المنشأة التي يعمل بها الأطفال الإسعافات الأولية والاشتراطات الصحية المقررة قانوناً وخاصة التهوية والإضاءة والمياه النقية ودورة المياه وأدوات النظافة الشخصية.

(المادة السادسة)

على صاحب العمل أن يحيط الطفل العامل لديه قبل مزاولة العمل بمخاطر المهنة وأهمية التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية والملائمة لطبيعة العمل والسن وتدريبه على استخدامها، والتأكد من التزام الطفل باستعمالها ومن تنفيذه للتعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، مع عدم السماح بتناول الطعام في الأماكن المخصصة للعمل.

(المادة السابعة)

على صاحب العمل عند تشغيله لطفل أو أكثر أن يحرر أولاً بأول كشفاً مبيناً به أسماء الأطفال وسنهم وتاريخ استخدامهم وأن يعلق نسخة من هذا الكشف في مكان بارز بالمنشأة.

(المادة الثامنة)

يجب على صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر أن يقدم لكل طفل وجبة صحية متوازنة طبقاً للجدول المرفق.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريراً في 2003/8/31

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العمادي

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (183) لسنة 2003

في شأن تنظيم تشغيل النساء ليلا

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (89) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

وعلى الاتفاقيات الدولية المصدق عليها من جمهورية مصر العربية في هذا الشأن.

قرر

(المادة الأولى)

مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية المصدق عليها لا يجوز تشغيل النساء ليلا في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.

(المادة الثانية)

يقصد بكلمة المنشأة الصناعية ما يلي:

أ) المنشآت التي يجرى فيها تصنيع المواد وتعديلها وتنظيفها وإصلاحها وزخرفتها وإعدادها للبيع وتفكيكها أو تدميرها أو تحويل موادها بما في ذلك المنشآت التي تعمل في مجال بناء السفن أو في توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو القوى المحركة من أي نوع.

ب) المنشآت التي تعمل في مشروعات البناء والهندسة المدنية بما في ذلك أعمال الإنشاءات والتشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم.

ج) ما يصدر بشأنه قرار من وزير القوى العاملة بناء على عرض الجهة المختصة بإضافة بعض الأنشطة أو الاستثناء منها.

#### (المادة الثالثة)

يجب على صاحب العمل في الحالات التي يتم فيها تشغيل النساء ليلا أن يوفر كافة ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات على أن يصدر هذا الترخيص بالتشغيل ليلا من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بعد التحقق من توافر كافة الضمانات والشروط سالفه الذكر.

#### (المادة الرابعة)

لا تسري أحكام المواد السابقة في حالات القوة القاهرة إذا ما توقف العمل في مؤسسة ما لسبب لا يمكن التنبؤ به وليس من طبيعته أن يتكرر أو متى كان هذا العمل ضروريا للمحافظة على مواد أولية أو مواد في دور التجهيز من تلف محقق.

#### (المادة الخامسة)

لا تسري أحكام هذا القرار على العاملات اللاتي يشغلن وظائف إشرافية إدارية أو فنية.

#### (المادة السادسة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريرا في 2003/9/6

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العمالي

## قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (155) لسنة 2003

في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (90) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

وعلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر في هذا الشأن.

قرر

(المادة الأولى)

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 وصلالات الرقص إلا إذا كن من الراقصات والفنانات الراشدات سناً.

2- صنع الكحول والبطوة وكافة المشروبات الروحية.

3- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.

4- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها.

5- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.

6- إذابة الزجاج أو إنضاجه.

7- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.

8- معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.

9- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص.

10- صنع أول أكسيد الرصاص "المرتك الذهبي" أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني

أكسيد الرصاص "السلقون" وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيلكات

الرصاص.

11- تنظيم الورش التي تزاول الأعمال المشار إليها في البنود 7، 8، 10.

12- إدارة ومراقبة الماكينات المحركة.

13- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.

14- صناعة الأسفلت ومشتقاته.

15- العمل في دبغ الجلود.

- 16- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو الدماء أو العظام.
- 17- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
- 18- صناعة الكاوتش.
- 19- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع، كذلك أعمال العتالة بصفة عامة.
- 20- أعمال تستيف البضائع في عنابر السفن.
- 21- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- 22- جميع أعمال اللحم.
- 23- جميع الأعمال التي يدخل فيها الزئبق.
- 24- صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية.
- 25- صناعة الأسمدة.
- 26- التعرض للمواد المشعة.
- 27- العمل في صناعة الفنيل كلوريد.
- 28- صناعة المخصبات والهرمونات.
- 29- طلاء المعادن التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص.
- 30- الأعمال التي تنطوي على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرصعات.  
(المادة الثانية)  
يراجع هذا القرار دورياً لمواجهة أية مستحدثات قد تطرأ في هذا الشأن  
(المادة الثالثة)  
يتشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.  
\*نشر بالوقائع المصرية العدد 187 بتاريخ 2003/8/19

وزير القوى العاملة والهجرة  
(أحمد أحمد العمالي)

## علاقات العمل الفردية

إعداد د. مجدي عبد الله شرارة \*

---

نشر من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)  
حقوق الطبع © 2016 محفوظة لمؤسسة فريدريش إيبيرت  
جميع الحقوق محفوظة  
تمت الطباعة بجمهورية مصر العربية  
أصدر من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت (مكتب مصر)

---

\* هذا الكتاب لا يعبر عن رأى مؤسسة فريدريش إيبيرت و يتحمل المؤلف كامل المسؤولية عن  
محتوى الكتاب

---

ملاحظة للعلامة التجارية:

العلامة التجارية و شعار مؤسسة فريدريش إيبيرت و مؤسسة فريدريش إيبيرت  
(مكتب مصر)  
Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. مملوكة من قبل:  
و تستخدم بموجب ترخيص من قبل مالك العلامة التجارية.

---

رقم الإيداع: 2003 /20494  
الترقيم الدولي: 6- 046 - 977-358 I.S.B.N.

نسخة مجانية

[www.fes-egypt.org](http://www.fes-egypt.org)

## حول مؤسسة فريدريش إيبيرت في مصر

استلهاماً من أهداف مؤسسة فريدريش إيبيرت العامة والمتمثلة في تعزيز الديمقراطية والعدالة الاجتماعية، ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والدعوة إلى حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، بدأت المؤسسة عملها في مصر منذ عام 1976. يعمل المكتب بالتعاون مع شركاء محليين في إطار اتفاقية مبرمة مع الحكومة المصرية. هذه الاتفاقية تم اعتمادها بقرار جمهوري رقم 1976/139 وموافقة البرلمان المصري. وقد تم تجديد هذه الاتفاقية عام 1988 وتم اعتمادها بقرار جمهوري رقم 1989/244 وموافقة البرلمان المصري.

كانت المطالبة بإحداث تغيير اجتماعي وسياسي جوهري هي المحرك وراء الثورة المصرية سنة 2011. وسيكون التعامل مع هذه المطالب هو التحدي الأساسي أمام المعنيين والمجتمع المصري بأسره على مدار السنوات القادمة ومؤسسة فريدريش إيبيرت على أتم الاستعداد لمساعدة الشعب المصري أثناء هذه العملية الانتقالية

### تتعاون مؤسسة فريدريش إيبيرت مع الشركاء المصريين في مجالات:

■ البيئة والتنمية المستدامة

■ التنمية الاقتصادية والاجتماعية

■ تمكين المجتمع المدني

■ التعاون والحوار الدولي

مؤسسة فريدريش إيبيرت

مكتب مصر

4 شارع الصالح أيوب  
11211 الزمالك، القاهرة - مصر

ت: 00202 27371656-8

ف: 00202 27371659

E-Mail: fes-egypt.org

www.fes-egypt.org