

الباب السابع إنقضاء علاقة العمل

مادة (١٠٤): (٣١٥١) ينتهى عقد العمل محدد المدة بإنقضاء مدته. فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند إنقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.

(١) ذات حكم النص وفقا لمشروع القانون.

(٢) تقابل المادة ٧١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها:

"تنقضى علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية:

أولاً: (أ) إنتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة. (ب) إنتهاء الموسم إذا كان العمل موسمياً. (ج) إنتهاء العمل العرضى أو المؤقت.
ثانياً: وفاة العامل حقيقة أو حكماً ويكون تقرير وفاة العامل حكماً بموجب حكم قضائى نهائى.

ثالثاً: إستقالة العامل ويعتبر فى حكم الإستقالة إنقطاع العامل عن عمله أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول بشرط أن يتم إنذار العامل بعد إنقطاعه خمسة أيام فى الحالة الأولى وغيابه عشرة أيام فى الحالة الثانية، ويتعين فى هذه الحالة عرض أمر العامل على اللجنة المشار إليها فى المادة ٦٢.

رابعاً: عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله الأصيل أو عجزه عجزاً جزئياً مستديماً متى ثبت عدم وجود أى عمل آخر، على أن يثبت عدم وجود العمل الآخر طبقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعى.
خامساً: ثبوت عدم الصلاحية خلال فترة الإختبار."

(٣) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون: عدم تأييد عقود العمل:

قرر المشروع إعطاء العامل الحق فى أن ينهى العقد وأن يوجه إخطار الإنهاء إعتباراً من أول الشهر العاشر فى السنة الخامسة بحيث يجوز له أن يترك العمل فى اليوم التالى لإنقضاء السنوات الخمس، وقد إعتد المشروع فى ذلك على إرادة المشرع التى يتضح منها أنه لم يشأ تأييد عقود العمل وأراد على الأخص أن يعطى للعامل فرصة للتحويل إلى نشاط إقتصادى جديد يتناسب مع مؤهلاته ويسمح له بحياة أفضل فقرر أن تكون المدة القصوى للعقد المحدد خمس سنوات تشمل أيضاً مهلة الإخطار بالإنهاء، وهو ما دعا المشروع إلى صياغة هذه المادة على النحو الذى =

وتسرى أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد إنقضاء المدة المذكورة.(١)

مادة (١٠٥): (٢٠١٢) مع مراعاة أحكام المادة(١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة وإستمر طرفاه في تنفيذه،

= أتت به. ويتعين الإشارة إلى أن هذه المدة ليست مدة إنقضاء للعقد إنما هي مدة راعى فيها المشروع الإعتبارات الخاصة بظروف العامل وإتاحة الفرص أمامه لإختيار نشاط جديد كما سبق القول، وراعى فيها كذلك مصلحة العمل من حيث ضرورة إستقرار علاقات العمل. وهو ما دعا المشروع إلى إشتراط حد أدنى من العلاقة التعاقدية فى العقود محدودة المدة بحيث لا يمكن للعامل أن يستخدم هذه المكنة (مكنة الإنهاء) إلا بعد مضى المدة المحددة (خمس سنوات) ويشترط إخطار صاحب العمل قبل الإنتهاء بثلاثة أشهر حتى يتمكن من تدبير أمره .. ومعنى ذلك أن إنهاء العقد بمضى خمس سنوات هو أمر جوازى للعامل إن شاء إستخدام الرخصة المقررة له وإن عزف عنها إستمر فى تنفيذ العقد على أن يظل فى إمكانه إنهاء العقد فى أى وقت بشرط مراعاة المدة المحددة.

(١) نوقشت المادة ١٠٤ بالجلسة الخامسة الخمسين المنعقدة فى ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث تم إيضاح أن حكمها لا يسرى على الأجانب وفقا لما يتضح فى النص اللاحق(م١٠٥).

(٢) ذات المادة فى مشروع القانون مع تعديل فى الصياغة حيث كانت "مع عدم الإخلال بالمادة (١٠٦) ..."

وتقابلها المادة ١/٧٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها:

"إذا كان العقد محدد المدة وإستمر الطرفان فى تنفيذه بعد إنقضاء مدته إعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة.

ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضا ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطا جديدة.

ويستثنى من ذلك الأعمال العرضية والموقته والموسمية.

ولا تسرى الأحكام المتقدمة على عقود عمل الأجانب".

وقد إستبقى المشروع الحكم الذى يقضى بعدم سريان الأحكام المتعلقة بتجديد العقود محددة المدة على عقود عمل الأجانب.

(٣) هذا الحكم مطابق لحكم المادة ٦٧٩ من القانون المدنى والمادة ١/٧١ من قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩ والمادة ١/٧٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والمادة ٣ من توصية مؤتمر العمل الدولى رقم ١٦٦ لسنة ١٩٨٢.

(٤) من مناقشات مجلس الشعب : الإستمرار فى تنفيذ العقد محدد المده بعد إنقضاء مدته يفصح عن إرادة ضمنيه أو إتفاقا ضمنيا على التجديد لمدة غير محددة:

نوقشت المادة ١٠٥ بالجلسة الخامسة والخمسين المنعقدة فى ٢٣/٣/٢٠٠٣م =

أعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة.
ولا يسرى ذلك على عقود عمل الأجانب.

مادة (١٠٦): (١٩٧٩) إذا إنتهى عقد العمل محدد المدة بإنقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.

= حيث تساءل رئيس المجلس: هل يجب أن تظل عبارة "تجديدا للعقد" أم "تعاقدا"؟ وهل هذا بعد أن ينتهي العقد؟ هل هو تجديد أم تعاقد؟ وفي هذا أبدى الدكتور أحمد البرعى أن النص الذى يليه سيفسره، لأن هذا النص يقوم على الإرادة الضمنية التى كانت موجودة فى القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ ولكن الحكم الذى بعده يجوز لهم الإتفاق صراحة على المخالفة... وأشار رئيس المجلس: جاز التجديد باتفاق صريح، ولكن هنا إستمر طرفان فى تنفيذه، أى يمكن إعتبارة إتفاقا ضمنيا.

(١) ذات النص وفقا للمشروع مع ضبط الصياغة وكان "إذا إنتهى... جاز لطرفيه أن يجدداه باتفاق صريح لمدة أو لمدد أخرى فإذا زادت...، جاز للعامل أن ينهى العقد دون تعويض عند إنقضاء خمس سنوات بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر"

(٢) أى أنه يجوز لطرفى العقد بعد إنتهاء مدته ان يجدداه باتفاق جديد لمدة أو لمدد أخرى بشرط ألا تزيد مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات ويسرى عليه حكم العقد محدد المدة لأكثر من خمس سنوات والوارد بالمادة ١٠٦. وهذا الحكم مخالف لحكم المادة ١/٧١ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والمادة ٢/٧٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذى يجرى حكماهما على أنه "ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضا ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطا جديدة" وقد روى مخالفة هذا الحكم لتشجيع أصحاب الأعمال على تجديد العقود محددة المدة حيث تقتضى ذلك طبيعة العمل أو الظروف التى يجب إنجازها فيها وذلك دون إضرار بمصالح العمل بائنتراط ألا تزيد مدة العقد محدد المدة سواء منذ البداية أو بضم المدد التى تجدد لها على خمس سنوات.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب : الإرادة الصريحة تحدد مدة العقد:
نوقشت المادة ١٠٦ بالجلسة الخامسة الخمسين المنعقدة فى ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث أوضح رئيس المجلس أن الإتفاق الصريح يكون للإرادة الصحيحة. نقول "مدة غير محددة" أم "مدة محددة"؟ ... أما فى الإرادة فى الإتفاق الضمنى تكون بنفس النص السابق... إذن، فى المادة (١٠٥) مادام نفعه، إذن سيكون غير محدد ... وأضاف فى الإرادة الصريحة نقول ماذا تريد بالضبط؟

وفى مجال التصحيح اللغوى إقترح العضو أحمد همام القزماوى والعضو محمد عزت بدوى فى السطر الأول من المادة (١٠٦) إضافة "الـ" إلى كلمة "محدد" لتصبح "إذا إنتهى عقد العمل المحدد المدة" ... وكذلك تصحيح كلمة "إنهاءه" لتصبح "إنهاؤه" فى المادتين (١٠٤)، (١٠٦).

فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه وفقا لأحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون.

مادة (١٠٧): (٢٠١) إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، إنتهى العقد بإنجاز هذا العمل، فإذا إستغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل.

مادة (١٠٨): (٣) إذا إنتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين وإستمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل، أعتبر ذلك تجديدا منهما

(١) ذات حكم النص وفقا للمشروع مع ضبط الصياغة .. وقد كان :
"إذا أبرم عقد العمل لعمل معين، إنتهى بإنجاز هذا العمل، على إنه إذا كان إنجاز العمل الذى أبرم العقد من أجله يستغرق مدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل أن ينهى العقد دون تعويض عند إنقضاء خمس سنوات بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر".

(٢) من مناقشات مجلس الشعب: لايجوز للعامل إنهاء العقد المبرم لإنجاز عمل معين:

نوقشت المادة ١٠٧ بالجلسة الخامسة الخمسين المنعقدة فى ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث أوضح وزير القوى العاملة والهجرة: إن المادة (١٠٧) غير المادة (١٠٨) حيث إن المادة (١٠٧) نصت على "فإذا إستغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات" لأن مدة الإنجاز ستزيد على مدة العقد، بينما المادة (١٠٨) تنص على "وإستمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل" بمعنى أن العمل قد تم إنجازه وإنتهى.

وتساءل رئيس المجلس: متى ينقضى العقد غير المحدد المدة؟.. وأجاب وزير القوى العاملة والهجرة: العقد غير المحدد المدة لا ينقضى للأسباب الواردة فى المادتين: ٦٨، ٦٩ وسيأتى مرة أخرى ولكن هذا الموضوع خاص بعقد بإنجاز عمل معين مثل المقاوله، إذا حدث وأن تعافد العامل وإستمر فى الإنجاز وإنقضت المدة ولم ينجز العمل طبعاً لا يمكن أن نقطع مدة الإنجاز، والعمل لم يكمل فيستمر العقد إلى أن يتم إنجاز العمل.

وأضاف رئيس المجلس: مجال المادة (١٠٧) مختلف عن المادة (١٠٨) فالمادة (١٠٧) لإنجاز عمل محدد المدة فى تنفيذه فيجب أن يستمر العقد إلى حين إنتهاء مدة التنفيذ ولا يجوز للعامل إنهاؤه قبل إتمام هذا الإنجاز، والمادة (١٠٨) غير مرتبطة بعمل يستغرق مدة معينة للتنفيذ وفى هذه الحالة، إذا إستمر فى العمل إعتبر تجديدا ويمكن الجمع بين المادتين (١٠٧)، و(١٠٨) فى التطبيق.

(٣) ذات الحكم وفقا للمشروع بمراعاة ضبط صدر المادة وكان ينص على أنه:
"إذا إنتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين وكان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، وإستمر طرفاه ... لمدة غير محددة".

للعقد لمدة غير محددة.

مادة (١٠٩): (١) إذا إنتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة. فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد العقد لها على خمس سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.

مادة (١١٠): (٢) مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. (٣)

(١) النص وفقا للمشروع :

"إذا إنتهى عقد العمل المبرم ..، جاز لطرفيه أن يجدداه باتفاق صريح لعمل أو أعمال أخرى مماثلة، فإذا زادت ... جاز للعامل أن ينهى العقد دون تعويض عند إنتضاء خمس سنوات بشرط إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر".

(٢) النص وفقا للمشروع:

"إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء، مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٠٠) من هذا القانون.

ويجب أن يستند صاحب العمل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو كفاءته.

ويجب أن يستند العامل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بصحته أو ظروفه الإجتماعية أو الإقتصادية.

ويراعى فى هاتين الحالتين أن يتم الإنهاء فى وقت ملائم".

(٣) من المذكرة الإيضاحية: فيما يتعلق بانتهاء عقد العمل غير محدد المدة قررت المادة ١١٠ من المشروع أنه إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاء العقد بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء، وأن يستند فى ذلك إلى مبرر مشروع وكاف. وأوردت مثالا عليه الفقرات الأولى والثانية والثالثة فقررت إنه يجب أن يستند صاحب العمل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بأحد التزاماته الجوهرية أو كفاءته، كما يجب أن يستند العامل أيضا فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بصحته أو ظروفه الإجتماعية أو الإقتصادية=

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل (١) طبقاً لما

= وفي جميع الأحوال وأياً كان من إستخدام حقه في الإنهاء يجب أن يتم الإنهاء في وقت ملائم ... ويتفق هذا الحكم ونص المادة ٢/٦٩٤ من القانون المدني وهو يقابل المادة ١/٧٢ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ ويتمشى مع نص المادة ٢٧ من إتفاقية العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ ويعد على نحو ما مستحدث فقد أعفل قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ هذا النص فبدأ الأمر وكان العقد غير محدد المدة هو عقد مؤبد - وهو ما يخالف النظام العام، أو هو عقد لا ينتهي إلا بفصل العامل - وكلا الفرضين تصور خاطئ وهو ما إضطر معه الفقه والقضاء إلى التسليم بأنه حتى ولو لم يرد حكم إنهاء العقد غير محدد المدة في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يظل بإمكان المتعاقدين (صاحب العمل والعامل) إنهاؤه بشرط الإخطار وعدم التعسف في إستعمال الحق نزولاً على أحكام المادتين ٢/٦٩٤، ٦٩٥ مدني.

ولذلك إستعاد المشروع النص الذي كان مقرراً في ظل القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذي كان ينص على أنه "إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين الغاؤه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإلغاء بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشرة يوماً بالنسبة للعمال الآخرين، فإذا ألغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة الزم من ألغى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها" مع مراعاة إختلاف الحكم الوارد بالمادة ١١١ من المشروع عن الحكم الوارد بالمادة ٧٢ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ من حيث أن المشروع راعى في مدة مهلة الإخطار ما يكون قد أمضاه العامل من مدة خدمته لدى صاحب العمل، فجعل مدة المهلة شهرين إذا لم تتجاوز مدة خدمة العامل عشر سنوات، وثلاثة أشهر إذا تجاوزت عشر سنوات، ويتعين ملاحظة أن مدة الخدمة التي يحسب على أساسها مدة الإخطار تتعلق بالعمل لدى نفس صاحب العمل. وقد حرص المشروع على تقرير هذا الحكم تحقيقاً لمصلحة من يتلقى الإخطار بالإنهاء.

فإذا كان العامل هو الذي أخطر صاحب العمل بإنهاء العقد، فلا شك أنه كلما زادت مدة خدمة هذا العامل، فإن أهمية العمل الذي يقوم به في المنشأة وإعتماد صاحب العمل عليه يزداد. ولذلك فيجب إتاحة مهلة طويلة نسبياً لصاحب العمل ليتدبر أمره ويستخدم عاملاً بديلاً.

وكذلك إذا كان صاحب العمل هو الذي أخطر بالإنهاء، فمن حق العامل الذي قضى في خدمته مدة طويلة أن تتاح له فرصة طويلة نسبياً للبحث عن عمل آخر. ويلاحظ الفارق بين المشروع والقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ حيث لم يفرق المشروع كما كان يفعل القانون المشار إليه بين العمال المعيّنين بأجر شهري وغيرهم من العمال فيما يتعلق بمدة مهلة الإخطار.

(١) مفهوم عدم الكفاءة (وتستلزم الصلاحية):

حكم قانون العمل هنا مستحدث لم يرد في أى من قوانين العمل السابقة، فقد =

تنص عليه اللوائح المعتمدة. كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف

= نصت المادة (١١٠) منه على حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل في حالة ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

وقد رأى الفقه في ظل قوانين العمل السابقة كما قضت محكمة النقض المصرية في بعض أحكامها بأن "عدم كفاءة العامل" هو أحد الأسباب المشروعة لإنهاء صاحب العمل للعقد إنطلاقا من حق صاحب العمل في إدارة وتنظيم منشآته. وقد يختلط حكم هذه الحالة مع حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لثبوت عدم صلاحية العامل خلال فترة الإختبار ذلك أن المشرع في بيان حالات إنقضاء علاقة العمل في القانون الجديد إستبدل حالة عدم الصلاحية بحالة عدم الكفاءة .. إلا أن كلا من الحالتين تختلفان من عدة أوجه كما يقول محمد عبد الكريم نافع المحامى :

١- من الناحية القانونية فقد وردت حالة إنهاء عقد العمل لثبوت عدم صلاحية العامل خلال مدة الإختبار في المادة رقم (٣٣) من القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي أوجبت إثبات مدة الإختبار في العقد مما يستفاد منه أن المشرع قد أخضع الإنهاء في هذه الحالة للقواعد العامة للقانون المدني، ذلك أن تحديد فترة للإختبار بالعقد مقتضاه تكييف عقد العمل بوصفه عقدا معلقا على شرط فاسخ وعدم الرضا عن تجربته، وسواء تقررت فترة الإختبار لمصلحة صاحب العمل أو لمصلحة العامل فإن عدم رضا صاحب العمل عن صلاحية العامل خلال فترة الإختبار أو عدم رضا العامل عن طبيعة العمل وظروفه إنما يؤدي إلى فسخ العقد دون أثر رجعى حال إستخدام من تقرر الشرط لمصلحته لحقه في إنهاء العقد، كما يستفاد خضوع هذه الحالة للقواعد العامة للقانون المدني من إلغاء القانون الجديد لحالة عدم الصلاحية أثناء فترة الإختبار من بين حالات إنقضاء علاقة العمل.

٢- من الناحية اللغوية هناك إختلاف بين الصلاحية والكفاءة من حيث الدلالة اللفظية حيث الأولى لا تستلزم تحقق الثانية والعكس ليس صحيح، فتوافر الصلاحية لا يفترض درجة من الكفاءة في حين أن الكفاءة تفترض لزوما تحقق الصلاحية إبتداء كما أن تقدير الصلاحية يسبق تقدير الكفاءة من حيث اللزوم المنطقي والصلاحية تفترض مجموعة من الشروط العامة التي يمكن توافرها في عدد غير محدود من الأشخاص كالمؤهل أو إيجادة لغة أجنبية أو القدرة على التعامل مع الحاسوب.... إلى آخر ما يمكن أن تتطلبه الشروط العامة المؤهلة لوظيفة معينة، أما الكفاءة فتتعدى الشروط العامة إلى الشروط الخاصة والإمكانات الذاتية حيث الفوارق الفردية والمقومات الشخصية والإهتمام بتنمية القدرات الذاتية والإلمام بالمهام الموكلة للعامل وحسن التصرف وتوافر القدرة على العمل ضمن الفريق والعلاقة بين المرءوسين والزملاء والرؤساء إلى آخر العناصر التي يمكن أخذها في الإعتبار عند تقييم الكفاءة.

٣- من الناحية الإدارية والعملية هناك إختلاف بين الصلاحية التي قد تتقرر بمقتضى المستندات الوظيفية أو المقابلة الشخصية أو الفوز في مسابقة أو الإنطباق الظاهري للشروط أو خلال فترة الإختبار وبين الكفاءة التي جرى العمل من الناحيتين =

يتعلق بظروفه الصحية أو الإجتماعية أو الإقتصادية.
ويراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف
العمل. (١)

= الإدارية والعملية على تقديرها بصفة دورية وتتخذ أساسا لإستحقاق العامل للترقية أو الزيادة فى الراتب أو الحوافز الخاصة... إلى آخر المزايا الوظيفية التى ترتبط بمعايير الكفاءة التى تضعها المنشأة والتى قد تتخذ فى ذات الوقت أساسا للحرمان من تلك المزايا وقد تكون مبررا مشروعا لإنهاء صاحب العمل للعقد تلك التى عبر عنها نص المادة (١١٠) بعبارة "اللوائح المعتمدة"

من هنا يمكننا الإطمئنان إلى القول بأن جواز إنهاء عدد العمل غير محدود المدة لثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة هو حالة مستحدثه فى القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ منبته الصلة بإنهاء العقد لثبوت عدم الصلاحية خلال فترة الإختبار.

أما الشروط الواجب توافرها لإعمال أحكام القانون بشأن تلك الحالة ووفقا لنص المادة (١١٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فإنه يلزم لممارسة صاحب العمل لحقه فى الإنهاء وفقا لهذه الحالة توافر ثلاثة شروط وهى:

١- وجود معايير ثابتة ومعلنة وموثقة ومعتمدة للتقييم الدورى للعاملين بالمنشأة والتى يفترض أن تتضمنها لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية ويدخل فى هذا المضمون أيضا واجبات العمال كما تشمل كافة حالات الخطأ الجسيم بإعتباره دليلا على عدم الكفاءة.

٢- ثبوت عدم الكفاءة وفقا لما تنص عليه اللوائح المشار إليها وهو الشرط الذى يفترض معه أن تنص تلك اللوائح على إمكان تعرض العامل لإنهاء عقده فحالة إنخفاض مستوى تقييم كفاءته سواء لدرجة محددة أو لتكرار ضعف مستوى الكفاءة.

٣- مراعاة ضرورة الإخطار فى المواعيد المقررة لذلك.

وإلى هنا يمكن القول إن المشرع المصرى بالنص على تلك الحالة من حالات إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل قد قنن أوضاعا إستقر عليها الفقه وأحكام محكمة النقض المصرية من نفي التعسف عن إنهاء صاحب العمل للعقد لثبوت عدم كفاءة العامل، وعلى جانب آخر فقد أحاط العامل بضمانة مهمة هى وجوب أن يكون تقدير الكفاءة وفقا للوائح إعتمدها الجهة الإدارية المختصة، وهو ما يقتضى أن تكون معايير التقييم موضوعية وعمومية وسابقة على إتخاذ أية إجراء نحو إستعمال صاحب العمل لحقه فى الإنهاء.

(١) من مناقشات مجلس الشعب: تحديد الوقت المناسب لظروف العمل أمر متروك للقضاء:

نوقشت المادة ١١٠ بالجلسة الخامسة الخمسين المنعقدة فى ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث أثارَت الدكتورَة فائقة مسعد الرفاعى عدم تحديد الوقت المناسب فى الفقرة الأخيرة .. وإقترحَت إضافة عبارة "على ألا تتجاوز هذه الظروف ستين يوما ... وفى ذات الإتجاه قالت العضو فريدة محمود كامل لا بد أن تكون هناك فترة محدده لإنهاء علاقة العمل =

مادة (١١١): (٢٩١) يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات.

مادة (١١٢): (٤٩٣) لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ.
ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ إنتهاء مهلة الإخطار.

مادة (١١٣): (٥) لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته

= وأقترح أن تكون هذه الفترة ثلاثة أشهر وإذا تمت الموافقة على هذا التعديل لا ضرورة بالنسبة للمادة (١١١) .. وعندما طلب رئيس المجلس: رأى الحكومة؟ قال وزير القوى العاملة والهجرة: تحديد المدة يخضع لحكم القضاء أو تقدير القضاء لأن هناك عملا يحتاج إلى شهرين وأخر يحتاج إلى ثلاثة أشهر وثالثا يحتاج إلى خمسة أشهر وبذلك لا أستطيع تحديد مدة في هذا ويتم ترك الموضوع للوقت المناسب لظروف العمل التي تحدده المحكمة إن كان هذا العمل يستحق شهرين أو ثلاثة، خمسة عند النزاع، أما عند عدم وجود نزاع فالمسألة ليست بحاجة إلى التحديد أو خلافة. فالموضوع متروك للمرونة والحكم في هذه المادة للقضاء.

(١) ذات حكم النص بالمشروع:

"يجب على من يستعمل حقه في إنهاء العقد غير محدد المدة أن يخطر الطرف الآخر برغبته كتابة قبل الإنهاء بشهرين إذا ... وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا ...".

(٢) نوقشت المادة ١١١ بالجلسة الخامسة الخمسين المنعقدة في ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث أوضح وزير القوى العاملة ومقرر اللجنة إرتباط مدة الإخطار في المادة مع الخبرة.

(٣) ذات النص في مشروع القانون مع تعديل في الصياغة.

(٤) تناولت المواد (١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥) من المشروع تنظيم عملية الإخطار ويلاحظ ان هذا التنظيم لم يخرج عن القواعد العامة التي كان معمولاً بها دون نص في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومع المستقر فقها وقضاء.

(٥) ذات حكم النص وفقا للمشروع مع ضبط الصياغة وقد كان:

"لا يجوز توجيه الإخطار خلال إجازات العامل ولا تحسب مهلة ...
وإذا حصل العامل ... توقف هذه المهلة ولا يبدأ سريانها .. لإنهاء الأجازة".

ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لإنهاء الإجازة.
وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف
سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لإنهاء
تلك الإجازة.

مادة (١١٤): (١) يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم
طرفاه بتنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بإنقضاء هذه
المهلة.

مادة (١١٥): (٣٩٢) لا يجوز الإتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار
أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الإتفاق على زيادة هذه المدة.
ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها
أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

مادة (١١٦): (٦٩٥ و٤) إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب

(١) نوقشت المادة ١١٤ بالجلسة الستين المنعقدة في ٢٠٠٣/٤/٥ حيث أضيفت كلمة
"هذه قبل كلمة "المهلة" الواردة في نهاية المادة.

(٢) ذات النص في المشروع مع تعديل في الصياغة.

(٣) نوقشت المادة ١١٥ بالجلسة الخامسة الخمسين المنعقدة في ٢٠٠٣/٣/٢٣ م حيث
تساءل العضو جمال الدين أبو ذكري: كيف لا يجوز الإتفاق على الإعفاء من شرط
الإخطار أو تخفيض مدته، ثم نأى بجواز أن يعفى صاحب العمل أو العامل من مراعاة
مهلة الإخطار وأوضح رئيس المجلس: هذا ضمان للعامل لأنه لو إتفق على ذلك يعنى
أنه مقهور ولكن يمكن الإتفاق على زيادة المدة بدلا من شهرين تكون خمسة أشهر،
فهذه المادة ضمان للعامل.

(٤) ذات النص في مشروع القانون مع تعديل في الصياغة.

(٥) من المذكرة الايضاحية: يعتبر هذا الحكم مستحدثاً يستند إلى مبدأ مراعاة حسن
النية في تنفيذ العقود، وقد نصت عليه صراحة بعض التشريعات العربية.

(٦) نوقشت المادة ١١٦ بالجلسة الخامسة والخمسين المنعقدة في ٢٠٠٣/٣/٢٣ م حيث
تم إقرارها دون تعديل.

العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع إستحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.
ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.

مادة (١١٧): (٢١) لصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين إنتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة إستحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة (١١٨): إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل إنقضاء مهلة الإخطار إلتزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.
وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والإلتزامات المترتبة على ذلك.
أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل. (٣)

(١) ذات النص في مشروع القانون مع ضبط الصياغة، وقد كان: "يجوز لصاحب العمل أن ... وبصفة خاصة إستحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار، ودخول تلك المهلة في حساب مدة الخدمة".

(٢) من المذكرة الإيضاحية: حكم هذه المادة مستحدث، ولكنه يتفق مع ما جرى عليه العمل وقد قصد من النص عليه صراحة التأكيد على أن مدة مهلة الإخطار تحسب ضمن مدة خدمة العامل، وأن العامل يستحق أجره عن هذه المهلة ولو لم يقم بالعمل خلالها، كما يتمتع بكافة الحقوق الأخرى الناشئة عن علاقة العمل كمقابل الأجازات .

(٣) من المذكرة الإيضاحية: من البديهي أن صاحب العمل له الحق في هذه الحالة أن يطالب بالتعويض عن الضرر الذي أصابه من جراء عدم مراعاة العامل لمهلة الإخطار، وله أن يطلب ذلك من اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من المشروع.

مادة (١١٩): (٢٩) لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن إستقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الإستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الإستقالة كأن لم تكن. (٣)

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغة .. وكانت:
"لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا .. خلال أسبوع من تاريخ إخطاره صاحب العمل، وفي هذه الحالة ..".

(٢) من المذكرة الإيضاحية: قصد من إشتراط أن تكون إستقالة العامل مكتوبة وضع قيد شكلي لإثبات هذه الإستقالة حتى لا ينسب للعامل إستقالة غير حقيقية كما إشتراط للعدول عنها مدة أسبوع للتأكد من أن قرار العامل بإنهاء العقد كان قرارا مدروسا لم يصدر عن إنفعال وقته تترتب على إستثارته مع ملاحظة أن القواعد العامة تقضى بأن الإستقالة لا تنهى العقد بمجرد تقديمها من العامل ولا تترتب آثارها إلا من تاريخ موافقة صاحب العمل.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب : الإخطار الكتابي بقبول الإستقالة مع إبلاغ التأمينات بالإستمارة رقم ٦:

نوقشت المادة ١١٩ بالجلسة الخامسة الخمسين المنعقدة في ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث طلب تعديلها العضو أحمد عثمان محمد عثمان: بحيث تصبح كالتالي "لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ويستمر العامل في أداء عمله بعد تقديم إستقالته لحين البت في قبولها وتعتبر الإستقالة مقبولة بعد مضي خمسة عشر يوما من تقديمها ما لم تقبل قبل هذه المدة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن إستقالته كتابة خلال خمسة عشر يوما من تقديمها وفي هذه الحالة تعتبر الإستقالة كأن لك تكن" ... وقد أوضح المقرر: المادة مكتوبة بحرص شديد وهي للقضاء على محاولات كتابة إستقالات قيل أن يعمل العامل ويتم إستخدامها، وهنا ألزم صاحب العمل أن يخطر العامل كتابة حتى لا يكون قد حصل على الإستقالة تحت ضغط معين ... وأشار رئيس المجلس: العامل الذي يقهر على كتابة إستقالة مسبقة يكون له الحق في تحرير محضر أحوال بالقسم يفيد بأنهم قد أجبروه على كتابة إستقالته ويثبت ذلك، وعندما يتم البت في هذه الإستقالة يبلغهم بأنه قد اثبت هذا القهر بتاريخ كذا... وقد أضاف العضو أحمد عثمان محمد: إنني أقصد إذا لم يخطره صاحب العمل؟ بمعنى انه تقدم باستقالة وصاحب العمل لم يخطره بقبولها فماذا يكون الوضع؟

وأوضح رئيس المجلس: هذه المادة لصالح العامل فقد اعطته حق العدول عن الإستقالة منذ إخطار صاحب العمل بإستلام إستقالته... وتساءل العضو أحمد عثمان محمد عثمان: حق العدول في خلال سبعة أيام من إخطار صاحب العمل له، إنني أقول لنفترض أن صاحب العمل لم يخطره؟ ... وأبدى رئيس المجلس: إذن نقول "بقبول إستقالته" ومع ذلك نستمتع لرد الحكومة ... وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة =

- مادة (١٢٠): (٢٠١) لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنتهاء الأسباب الآتية:
- (أ) اللون أو الجنس أو الحالة الإجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسى.
- (ب) إنتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق ما تحدده القوانين.
- (ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى إلى تمثيل العمال.
- (د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة فى ذلك تظلما من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.
- (هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
- (و) إستخدام العامل لحقه فى الأجازات.

= أن هذه المادة وكما تفضل السيد المقرر موضوعة بالذات لحماية العامل من الإستقالات المقدمة التى يتكلم عنها كل أعضاء المجلس وكل الناس، وهى أن يقدم العامل إستقالة عند التعيين ويواجه بها فى أى وقت من الأوقات- حيث يقال له أنه مستقيل- فوضعت هذه المادة بأن يكون له الحق فى أن يعود بعد إخطاره بأنه مستقيل لمدة أسبوع ... رئيس المجلس: أى إخطاره بقبول إستقالته وليس بالإستقالة ... وقال وزير القوى العاملة والهجرة: صحيح سيادة الرئيس، فحينما يخطره بقبول إستقالته دون أن يكون مستقila فهنا يستحق التعويض من خلال المادة (٧١) فهى وسيلة لحماية العامل.

وتساءل رئيس المجلس: ماهى وسيلة الإخطار سيادة الوزير؟ فأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: الرد كتابة بالإضافة إلى إستمارة (٦) الخاصة بالتأمينات الإجتماعية وهذا الإبلاغ لا يعتد إلا إذا أبلغت التأمينات بإستمارة ٦ مستقيل حتى يتم تسوية مستحقاته.

(١) ذات نص مشروع القانون فيما عدا صدر المادة والبند (هـ) منها فكانت كالاتى:
"لا تعتبر من قبيل المبررات المشروعة والكافية للإنتهاء الأسباب التالية: ... هـ- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل أو وجود ديون إنتزمت بها العامل للغير."

(٢) من المذكرة الإيضاحية : نزولا على توصية مؤتمر العمل الدولى رقم ١٦٦ لسنة ١٩٨٢ حرصت المادة ١٢٠ من المشروع على إيراد بعض الأمثلة التى لا تعتبر مبررا مشروعا وكافيا للإنتهاء.

مادة (١٢١) : (٣٩١) للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله . ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة (١٢٢) : (٤) إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر

(١) ذات نص مشروع القانون مع تعديل في الصياغة بالنسبة للفقرة الثانية التي كانت "... ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل دون مبرر مشروع"

(٢) من المذكرة الإيضاحية: حكم هذه المادة مستمد من القواعد العامة وعلى الأخص المادة ١/٦٩١ مدني .

(٣) من مناقشات مجلس الشعب: الإعتداء على أحد ذوى العامل من غير العاملين بالمصنع بما يعتبره العامل إهانة له:

نوقشت المادة ١٢١ بالجلسة الخامسة والخمسين المنعقدة في ٢٣/٣/٢٠٠٣م تساءل العضو أحمد عثمان محمد عثمان: تنص المادة على "إذا وقع على العامل أو أحد ذويه إعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله يعتبر العامل مفصولا تعسفا وله كافة الحقوق" طبعا هذا نص غريب، فإذا وقع إعتداء من صاحب العمل ... فلو أن أسرة تعمل في مصنع ثلاثون عضوا يعملون في هذا المصنع، وحصل إعتداء على أحدهم بالخارج، فهل يكون للثلاثين شخصا حق التعويض شهرين عن كل سنة ويعتبرون مفصولين فصلا تعسفا؟ هذا ليس منطقيا ... وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة أن هذه المادة تعالج عدوان صاحب العمل على العامل، وطبعا ليس لنا دخل بحقوقه الأخرى في التعويض والنواحي الجنائية وما على ذلك ... فنحن نتكلم عن عقد العمل، ... العلاقة لا يمكن أن تستمر فالعامل له الحق أن يعتبر نفسه مفصولا فصلا تعسفا ويحصل على التعويض الوارد في المادة (١٢٢) وهو شهران في العام، أما بالنسبة لكلمة ذويه هنا فالمقصود بها إذا جاء وإعتدى على أحد ذويه من غير العاملين في المصنع داخل المصنع وإعتبرها العامل إهانة له ... فالمقصود هنا ذويه الذين لا يعملون في المصنع.

وتساءل العضو أحمد عثمان محمد عثمان: ولو كانوا يعملون في المصنع؟! أفاد وزير القوى العاملة والهجرة: لو كانوا يعملون بالمصنع، يكون كل عامل بمفرده، فلو إعتدى عليه نفسه.

(٤) يقابل نص م ١٢٢ من لمشروع القانون مع تقرير حق العامل عند الإنهاء بدون مبرر في اللجوء إلى اللجنة المشار إليها في المادة ٧١ لطلب التعويض وإلغاء =

مشروع وكاف، يلتزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرا من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. (١)
ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقرره قانونا. (٢)

مادة (١٢٣): (٤٩٣) ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو

= ربط التعويض بأحكام قوانين التأمين الإجتماعى .. وذلك أن نص م ١٢٢ من المشروع كان كما يلي:

"إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، يلتزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرا من جانب صاحب العمل، فلا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة، إذا كان العامل يستحق معاشا، وشهر ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة إذا لم يكن مستحقا لمعاش، وذلك كله وفقا لأحكام قوانين التأمين الإجتماعى".

(١) وفقا للمذكرة الإيضاحية فإن حكم هذه المادة المستحدث جاء تطبيقا للقواعد العامة، فإذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف التزم بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

... وبمراعاة ما إنتهى إليه النص بعد المناقشة بمجلس الشعب فإن من المقرر أن التعويض الذي تقرره اللجنة لا يمنع القاضى(فى حالة رفع الأمر للقضاء) من أن يقضى بما يزيد عنها فى ضوء ظروف الواقع وتقديره لجسامة الضرر الذى أصاب العامل المتضرر من جراء الإنهاء غير المشروع، ولا بد أن يحكم لصاحب العمل بالتعويض عن الأضرار التى إصابتها من جراء إنهاء العامل للعقد دون مبرر مشروع وفقا للقواعد العامة.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب : نوقشت المادة ١٢٢ بالجلسة الخامسة الخمسين المنعقدة فى ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث لم يفز بالموافقة إقتراح العضو جمال الدين أبو ذكرى: أن يكون التعويض ثلاثة أشهر.

(٣) ذات النص فى مشروع القانون مع تعديل فى الصياغة.

(٤) تقابلها م ٧٣ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها:
"إذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر =

حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة.

ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته^(١) وإذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قوانين التأمين الإجتماعى.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى إستقدم العامل منها أو الجهة التى تطلب أسرته نقله اليها.^(٢)

مادة (١٢٤): (٣) ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز.

= شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره خمسون جنيها كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملا عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥. كما يلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثة إلى الجهة التى إستقدمه منها ما لم تطلب أسرته نقله إلى جهة أخرى وعلى نفقتها ويخصم ما تحمله صاحب العمل من مصروفات الجنازة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة.

(١) هذه الفقرة تقابل مادة المادة ٦٩٧ فقرة أولى من القانون المدنى مع زيادة فى الإيضاح، حيث أضيفت عبارة "أو بنشاطه الذى إنقطع بوفاته" حتى يمكن إعتبار هذا التوقف مبررا مشروعاً للإنتهاء.

(٢) نوقشت المادة ١٢٣ بالجلسة الخامسة والخمسين المنعقدة فى ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث لم يفز بالموافقة إقتراح العضو جمال الدين أبو ذكرى رفع الحد الأدنى إلى أربعمئة جنية.

(٣) النص وفقا للمشروع كان كما يلى:

"ينتهى عقد العمل بعجز...

فإذا كان عجز العامل جزئيا فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت... أو عدم وجود العمل الآخر وفقا لأحكام قوانين التأمين الإجتماعى. وإذا ثبت وجود عمل آخر يستطيع العامل القيام به على وجه مرض كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل، وأن يؤدي إليه الأجر الذى يؤدي عادة لمن يقوم بمثل هذا العمل"

(٤) تقابل المادة ٧١ رابعا من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع ضبط الصياغة وإشتراط أن يستطيع العامل المصاب بعجز جزئى القيام بعمل آخر على وجه مرضى=

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعي^(١).
وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناءً على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجتماعي.

مادة (١٢٥):^(٣٥٦) لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .
ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.
وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجتماعي فيما يتعلق بسن إستحقاق المعاش وبحق العامل في الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن إستكمالاً للمدة الموجبة

حتى لا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز.

(١) وفقاً للمادة ٣/١٨ فقرة (٢) من قانون التأمين الإجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (معدله بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ إعتباراً من ١٩٨٠/٥/٤) يثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالإتفاق مع الوزراء المختصين ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة المختصة ويحدد القرار قواعد وإجراءات عمل اللجنة ... راجع قرار وزير التأمينات رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ المعدل بالقرار رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٤ والقرار رقم ٦ لسنة ١٩٨٩.

(٢) ذات نص مشروع القانون مع تعديل في الصياغة.

(٣) الفقرتان الأولى والثانية من ذات المادة تقابلان الفقرة الرابعة من المادة ٥٢ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وقد روى إن مكان النص على حكم التقاعد هو الفصل الخامس من الباب الخامس بإنهاء عقد العمل وليس الفصل الخاص بالأجازات.

أما الفقرة الأولى فتبين أن تحديد سن الستين للتقاعد لا يؤدي إلى إنتهاء عقد العمل محدد المدة إذا كانت مدته تستمر إلى ما بعد بلوغ العامل سن الستين. وهذا الحكم يتفق مع القواعد العامة في عدم إنتهاء عقد العمل محدد المدة إلا بانقضاء مدته.

لإستحقاق المعاش. (١)

مادة (١٢٦): (٣١) يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الإجتماعي. وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ

(١) تنص المادة ١٦٣ من قانون التأمين الإجتماعي على الآتي:

"يكون للمؤمن عليه الحق في الإستمرار في العمل أو الإلتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة إشتراكه في التأمين مستعبدا منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق في معاش، وتكون تسوية المعاش في حالة توافر شروط إستحقاقه على أساس مدة الإشتراك في التأمين.

وإستثناء من حكم الفقرة الأولى يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه في سن الستين أو بعدها على أن يؤدي إلى الهيئة المختصة الإشتراكات المقررة على صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقا لحكم المادة (١٧) وذلك عن عدد السنوات الكاملة الواجب إضافتها إلى مدة الإشتراك في التأمين لإستكمال المدة الموجبة لإستحقاق المعاش وفي هذه الحالة يعفى المؤمن عليه من أداء الإشتراكات المقررة عليه في هذا التأمين عن تلك السنوات ويكون تطبيق حكم هذه الفقرة في شأن العمال المؤقتين والموسميين حتى إنتهاء العقد أو إنتهاء الموسم بحسب الأحوال."

(٢) ذات حكم مشروع القانون مع تعديل في صياغة الفقرة الأولى حيث كانت "يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين... المنصوص عليها في قوانين التأمين الإجتماعي. ويسرى نفس الحكم على الأحداث المتدرجين والعمال دون سن الثامنة عشر. وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه المتدرج والعامل."

(٣) إستبقى المشروع حكم المادة ٧٥ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع ضبط الصياغة... وقد كان النص: "يستحق العامل... وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية وذلك إذا لم تكن له حقوق... الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥" ويلاحظ أن المادة ١٢٦ قد حذفت عبارة (الخمس) وذلك حتى يستمر حق العامل في إقتضاء مكافأة عن كل سنة خدمة يؤديها بعد بلوغه سن الستين وأيضا كانت المدة. ويسرى نفس الحكم على الأحداث المتدرجين والعمال دون سن الثامنة عشر.

هذه السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه. (١)

مادة (١٢٧): (٣٩٢) يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الإجتماعي (٤) بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

(١) من مناقشات مجلس الشعب : تصويب الأخطاء النحوية لا يحتاج إلى تصويت طالما أن التغيير في اللغة لا يغير الحكم القانوني (التصويت لا يرد على الخطأ المادي الذي يرد على الكتابة واللغة):

نوقشت المادة بالجلسة الخامسة والخمسين المنعقدة في ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث أوضح العضو أحمد همام القزماوي: في المادة ١٢٦ في عبارة "... على سن الثامنة عشر" وتصحيحها "الثامنة عشرة" ... وهنا قال رئيس المجلس نعم "الثامنة عشرة" وشكراً لك لو وافيتنا بالأخطاء النحوية الواردة في مشروع القانون بأكمله .. وأبدى العضو أحمد همام القزماوي استعداده لمراجعة مشروع القانون كله ... وفي هذا أوضح رئيس المجلس وهذا لا يحتاج إلى تصويت لأن التصويب يرد على خطأ مادي، والخطأ المادي يرد على الكتابة واللغة، طالما أن التغيير في اللغة لا يغير الحكم القانوني.

(٢) ذات النص في مشروع القانون مع تعديل في الصياغة.

(٣) من المذكرة الإيضاحية:

الفقرة الأولى تقابل الفقرتين الرابعة والخامسة من م ٥٠ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .. أما الفقرة الثانية فتتضمن حكماً مستحدثاً مقتضاه ضرورة أن يقوم صاحب العمل بإخطار العامل برغبته في إنهاء العقد قبل خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لأجازاته، والهدف من ذلك تهيئة العامل لإنهاء عقده باستنفاد إجازاته المرضية... وتبين الفقرة الثالثة جزاء عدم الإخطار.

(٤) لاتحدد قوانين التأمين الإجتماعي الأجازات المرضية (باعتبارها مسألة طبية) وإنما تحدد مدى الحقوق المالية للمريض خلال فترة العجز المؤقت عن العمل بسبب المرض وفي هذا الشأن تنص المادة ٧٨ من قانون التأمين الإجتماعي ٧٩ لسنة ٧٥ على مايلي:

"إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر أن تؤدي له خلال فترة مرضه تعويضاً يعادل ٧٥% من أجره اليومي المسدد عنه الإشتراكات لمدة تسعين يوماً وتزداد بعدها إلى ما يعادل ٨٥% من الأجر المذكور. ويشترط ألا يقل التعويض في جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر.

ويستمر صرف التعويض طوال مدة مرضه أو حتى ثبوت العجز الكامل أو =

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ إستنفاد العامل لإجازاته. فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار إمتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

مادة (١٢٨): (٣١٩١) للعاملة أن تنتهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الإجتماعي.^(٤)

= حدوث الوفاة بحيث لا تتجاوز مدة ١٨٠ يوما في السنة الميلادية الواحدة. وإستثناء من الأحكام المتقدمة يمنح المريض بالدرن أو بالجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة تعويضا يعادل أجره كاملا طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته إستقرارا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا.

وتحدد الأمراض المزمنة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من وزير الصحة بالإتفاق مع وزير القوى العاملة.

ويجوز للجهة الملزمة بتعويض الأجر أن تقرر وقف صرفه عن المدة التي يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.

وعلى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع تنفيذ هذا النص دون حاجة إلى صدور قرار وزير الصحة المشار إليه في المادة ٧٣.

(١) ذات حكم النص في مشروع القانون مع تعديل في الصياغة.

(٢) أعاد نص المادة ١٢٨ من المشروع نص المادة ٣/٧٩ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذي أغضه القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تعديله ليشمل حالة الحمل تشجيعا للعاملات على إنهاء علاقة العمل في حالة زواجهن أو حملهن أو إنجابهن بما يحقق رعاية الأسرة في المجتمع المصري.

(٣) لا نفهم معنى لعبارة "دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة للعاملة" فنحن بصدد إنهاء من جانب العاملة لعلاقة العمل (إستقالة) قبل بلوغ سن المعاش (سن الستين) وفي هذا تعامل العاملة تأمينيا وفقا لقواعد المعاش المبكر بما يتبعه ذلك من أعمال لجدول تخفيض المعاش سواء في ذلك المعاش الأساسي أو المتغير الذي لا يصرف قبل الخمسين.

(٤) من مناقشات مجلس الشعب : حرية الإستقالة وحقوقها:

نوقشت المادة ١٢٨ بالجلسة الخامسة والخمسين المنعقدة في ٢٣/٣/٢٠٠٣ م =

وعلى العاملة التي ترغب فى إنهاء العقد للأسباب المبينة فى الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها فى ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

مادة (١٢٩): (٢٩) لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرما لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

= حيث إقترحت الدكتورة فائقة مسعد الرفاعى: الحقيقة أن المادة تنص على أنه يجوز للعاملة أن تنهى عقد العمل وماذا لو قررت أن تتوقف عن العمل لأن لديها طفلين أقل من ثماني سنوات مثلا، وأرادت أن تتفرغ لرعايتهم وتربيتهم وتريد أن تنهى عملها، فلماذا تفقد حقوقها المقررة؟ لذا فإننى أقترح إما أن نحذف عبارة "بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها" أو نضيف إلى ذلك "أو أى سبب آخر". وفى هذا أوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن إضافة عبارة "أو أى سبب آخر" يدخل فى حرية الاستقالة والإستقالة لها حقوقها أيضا.

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغة .. وقد كان: "لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرما لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائيا بعقوبة جنائية أو فى جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة".

(٢) هذا الحكم يقابل نص المادة ٨/٧٦ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والمادة ٧/٦١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

وقد روى النص على هذه الحالة ضمن الأسباب المشتركة لإنهاء علاقات العمل لأنها:

أولاً: لا تتعلق بنوع معين من أنواع العقود بل تنطبق سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد.

ثانياً: أن إنهاء صاحب العمل للعقد بسبب الحكم على العامل لا يعتبر إستعمالاً منه لسلطته التأديبية لأن الجريمة التى ارتكبها العامل قد تكون منبئة الصلة بعمل العامل، وقد لا يكون لها أى إنعكاس على هذا العمل.

ثالثاً: إذا حكم على العامل بعقوبة جنائية أو فى جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة وذلك بحكم نهائى، فلا مبرر مطلقاً لتقييد سلطة صاحب العمل فى إنهاء علاقة العمل بأية قيود أو ضمانات، وبصفة خاصة، لا مبرر إطلاقاً لوجوب عرض الأمر على اللجنة المشار إليها بالمادة ٧١ من المشروع.

مادة (١٣٠): (٢٠١) يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل دون مقابل عند إنتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ إلتحاقه بالخدمة وتاريخ إنتهائها، ونوع العمل الذى كان يؤديه، والمزايا التى كان حصل عليها. وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته. ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل. ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند إنتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع إضافة حكم الفقرات ٢ و ٣ و ٤: "يلتزم صاحب العمل أن يعطى العامل مجانا عند إنتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ إلتحاقه بالخدمة وتاريخ إنتهائها، ونوع العمل الذى كان يؤديه، والمزايا التى كان حصل عليها. ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذى كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل".

(٢) تقابل المادتين ٨٦ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والمادة ٧٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وحكمها يتفق والقاعدة العامة فى تنفيذ العقود بحسن نية ... وتنص م ٧٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على الآتى: "على صاحب العمل أن يعطى العامل مجانا فى نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله فى الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذى يؤديه ويبين فيها أيضا قيمة الأجور والمزايا الأخرى ان وجدت وللعامل أن يحصل مجانا على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد. وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات فور طلبها".