

## الباب الثانى عقد العمل الفردى (١)

مادة (٣١) (٢): تسرى أحكام هذا الباب على العقد (٤٠٣) الذى

(١) يقابل هذا الباب بالقانون ١٣٧: الباب الثالث علاقات العمل الفردية الفصل الأول عقد العمل الفردى .. ووفقا للمذكرة الإيضاحية للمشروع فإن الأحكام الواردة بالقانون ١٣٧ لسنة ٨١ تفى بالغرض منها ومن ثم إستبقيت نفس الأحكام المتعلقة بتعريف عقد العمل الفردى وقواعد إثباته والبيانات التى يجب أن يتضمنها وتحديد مدة وشروط عقد العمل تحت الإختبار.

(٢) ذات حكم المادة ٢٩ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٣) أحكام عقد العمل فى قانون العمل تتفق والقانون المدنى:

عند مناقشة المادة ٣١ بالجلسة الثالثة المنعقدة فى ٢٠٠٢/١٢/١٦ إقترح العضو عبد المنعم العليمى إضافة عبارة " أحكام أركان العقد المنصوص عليها بالمواد ٦٧٨، ٦٧٩، ٦٨٠ مدنى" إلى مطلع المادة لماذا؟ لأن مواد القانون المدنى اليوم تتحدث عن أركان العقد وأثره وإلتزاماته.

وفى هذا أوضح وزير القوى العاملة والهجرة: إن ماورد فى هذا الباب على وجه الخصوص يتمشى تماما مع القانون المدنى ومع تنظيمه، فنحن لن نتجاوز عن القانون المدنى، لكن هنا تنظيم قانون عمل فلا يمكن أن أشير إلى القانون المدنى.

(٤) عقد العمل فى التشريع المصرى:

نصت المادة ٦٧٤ من القانون المدنى (القانون رقم ٤٨/٣١ المنشور فى ٤٨/٧/٢٩ بالعدد ١٠٨ مكررا) على أن "عقد العمل هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

وعرفته المادة الأولى من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والمادة (٤٢) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بأنه "العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل (يقصد بالعامل كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه) .. بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل (يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعى أو إعتبارى يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر) أو إشرافه فى مقابل أجر.

ووفقا للمادة ٢٩ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يقصد بعقد العمل الفردى ذلك العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه.

وعقد العمل إما أن يكون محدد المدة أو غير محدد المدة .. فإذا كان محدد المدة فإنه ينتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته.. وبإستثناء الأعمال العرضية والمؤقتة=

## يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه (١) لقاء أجر.

= والموسمية عقود عمل الأجانب إذا إستمر الطرفان فى تنفيذ العقد محدد المدة بعد إنقضاء مدته أعتبر مجددا لمدة غير محددة .. ويعتبر التجديد لمدة غير محدودة أيضا ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروط جديدة (المادة ٧٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١). وقد يبرم عقد العمل لتنفيذ عمل معين ينتهى بانقضائه فإذا كان العمل قابلا بطبيعته لأن يتجدد وإستمر تنفيذ العقد بعد إنتهاء العمل المتفق عليه أعتبر العقد قد تجدد تجديدا ضمنيا المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى (م ٦٨٠ من التشريع المدنى).

**وعقد العمل المشار اليه هو عقد العمل الفردى والذى يختلف عن عقد العمل الجماعى** وهو إنفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروط أو مزايا أو ظروف أفضل (م ٨٠ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١) كتحديد الفئات الدنيا للأجور وساعات العمل ومدد الأجازات وتنظيم التدرج والتدريب والإجراءات التى تتبع فى الصلح والتحكيم وفى تعديل العقد .. وغير ذلك من الشروط التى تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وأمنهم وصحتهم .. وقد كانت تنص على ذلك صراحة المادة (٨٩) من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

### (١) التبعية هى السمة المميزة لعقد العمل:

يتبين من تعريف عقد العمل أن هناك خاصيتين أساسيتين تميزانه عن غيره من العقود هما التزام العامل بالقيام بعمل تحت إشراف صاحب العمل أو إدارته وأن يكون أداء هذا العمل فى مقابل أجر.

ولعل عنصر التبعية هو الضابط الحقيقى الذى يميز عقد العمل عن بقية العقود الأخرى الواردة على العمل والتى تختلط به لوقوعها على نشاط الإنسان. ويقوم عنصر التبعية (قد تكون التبعية إقتصادية تتمثل فى حاجة العامل إلى أجره وقد تكون التبعية قانونية تتمثل فى قدر من الخضوع يخل باستقلال أحد طرفى عقد العمل لمصلحة الطرف الأخرى) ... ويتفق أغلب رجال القانون مع ما جرى عليه القضاء فى أن المقصود بالتبعية المميزه لعقد العمل هى التبعية القانونية دون التبعية الإقتصادية التى تنحصر فى نطاق الروابط العقدية ويقصد بها: هيمنة صاحب العمل أثناء العقد على نشاط العامل فقوامها إذن نوع من السلطة لأحد العقدين على الآخر تظهر فى أمرين:

١- حق صاحب العمل فى توجيه العامل وملاحظته أو رقابته أثناء قيامه بالعمل والتزام العامل بإطاعته فى هذا التوجيه والإمتثال له فى تلك الملاحظة أو الرقابة (تنص ٢/٦٨٥ من التشريع المدنى على أنه يجب أن يأمر العامل بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه والذى يدخل فى وظيفة العامل .. إذا لم يكن فى هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الأداب ولم يكن فى إطاعتها ما يعرض للخطر).

٢- الجزاءات التى يمكن لصاحب العمل عند المخالفة توقيعها على العامل.=

## مادة (٣٢): (١) يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة

=وتتفاوت التبعية القانونية بتفاوت إمكانيات صاحب العمل في إستعمال سلطته وتختلف سعة وضيقا باختلاف وجوه نشاط العامل فهي إما تبعية فنية وإما تبعية مهنية وإما تبعية تنظيمية (القاعدة العامة أنه يكفي لقيام عقد العمل توافر التبعية التنظيمية ويقصد بها هيمنة صاحب العمل على الظروف الخارجية التي تحيط بتنفيذ العمل وتكفل حسن أدائه كتحديد ساعات العمل وتحديد فترات الراحة ومكان العمل وما إلى ذلك).

ووفقاً لذلك فإن ما يميز عقد العمل عن عقد الوكالة (الذي عرفته المادة ٦٩٩ من التشريع المدني بأنه العقد الذي يلتزم الوكيل بمقتضاه بإبرام التصرفات القانونية لحساب الموكل) هو توافر عنصر التبعية الذي يربط العامل برب العمل (نفضل عبارة صاحب العمل عن رب العمل بإعتبارها أدق) مع إستمرار العلاقة بينهما لفترة من الزمن وليس لمهمة أو مهام معينه (نقض مدني الطعن ٣١٣ لسنة ٢٨ ق في ٦٢/٥/٩).

وتمشياً مع عنصر التبعية الذي يميز عقد العمل قضت الفقرة الأولى من المادة ٦٧٦ من التشريع المدني بسريان أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين (وسيط يعمل على جذب العملاء للمنشأة التي يعمل لحسابها وتنحصر دائرة نشاطه في المنطقة التي بها المنشأة فقط) والممثلين التجاريين [يباشر عمل الوساطة في مكتب خاص بعيدا عن المنطقة التي يعمل لحسابها (وهذا ما يميزه عن الطواف أو الجواب التجاري)] والجوابين (وسيط يجوب في رحلات بعيدة عن منطقة المنشأة التي يعمل بها) ومدنوي التأمين (يعملون على إجتذاب العملاء لإبرام عقود التأمين لدى شركات التأمين .. وقد يقتصر عملهم على مجرد التقريب بين العملاء والشركة بإقناع العملاء بمزايا التأمين ويكون التعاقد مباشرة مع الشركة وقدتخول لهم الشركة سلطة التوقيع على عقود التأمين مع العملاء) وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم.

**وعنصر التبعية أيضا هو فيصل التفرقة حين تدق بين عقد العمل وعقد المقاوله أو عقد الإستصناع الذي عرفته المادة ٦٤٦ من القانون المدني بأنه "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئا أو أن يؤدي عملا لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".** ففي عقد المقاوله يحتفظ الصانع أو المقاول بإستقلاله في تنفيذ العمل المنوط به دون أية رقابة أو إشراف أو تبعية على نقيض عقد العمل حيث يكون العامل خاضعا لإشراف صاحب العمل (نقض مدني في ٤ أبريل سنة ١٩٥٧، قرار هيئة تحكيم القاهرة في النزاع رقم ١٢ لسنة ١٩٥٣ والصادر في ١٨/٦/١٩٥٣) بغض النظر عن طريقة إحتساب الأجر أو إستعمال العامل لبعض المهمات التي يقدمها له صاحب العمل. وعلى أساس هذا العنصر المميز لعقد العمل يمكن التفرقة بينه وبين عقد الشركة وغيره من العقود المشابهة لعقد العمل أو الواردة على العمل.

**(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغه وإضافة حرفة العامل ورقمه التأميني في الفقرة الثانية/ب.**

باللغة العربية من ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الإجتماعية المختص. (٢٩)

(١) ذات مضمون م ٣٠ القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تعديل صدر المادة ليكون "يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة .." بدلا من "يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة..".

(٢) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٣٢ بالجلسة الرابعة عشر المنعقدة في ٢٨/١٢/٢٠٠٢ على النحو التالي:

أ - من حيث بيانات العقد: أبدى العضو أبو النجا محمود عثمان المحرزي: نحن أغفلنا المركز الرئيسي للمنشأة، فهناك منشآت لها أكثر من مكان فيجب أن يتضمن العقد "المركز الرئيسي للمنشأة".

ب- من حيث نسخ العقد: إقترح الدكتور طلعت عبد القوى أن تكون نسخة منه إضافية باللغة الأجنبية بالنسبة للشخص الأجنبي... كما طالب العضو طلعت أحمد نبوى القواس أن يكون العقد محررا من أربع نسخ وتودع الرابعة مكتب العمل المختص ... وفي ذات الاتجاه أثار العضو أحمد عثمان محمد عثمان في المادة (١٥) من مشروع القانون ذكرنا أنه سيتم إبلاغ مكتب الجهة الإدارية المختصة وهي مكتب العمل بكل بيانات العمالة، وذكرنا في شهر يناير أنه سيتم إبلاغهم بكل تعديل، فمن باب أولى أن تكون "أربع نسخ" النسخة الرابعة تكون للجهة الإدارية المختصة وهي مكتب العمل، لأن لها صلاحية وتفتش على أماكن العمل ... وفي هذا الاتجاه أيضا إقترح العضو سيد أحمد يوسف السيد الشورة (حسنين الشورة) أن يكون عدد نسخ عقد العمل من أربع نسخ لأنه ربما تسحب النسخ من الأماكن الأخرى فالقوى العاملة هي الأضبط وهي الضابط الأساسي للنسخة الرابعة.

ج- عنوان صاحب العمل: إقترح العضو محمد محمود إسماعيل السيد (محمد البدرشيني) تعديل البند (أ) "اسم صاحب العمل وعنوانه وعنوان محل العمل" حتى يكون هناك مكان مقيد في العقد المحرر بين العامل وصاحب العمل حتى يتراسل عليه بشكل قانوني.

د- في صياغة المادة: قال العضو محمد محمد جويلي: في البند (د) يقول "وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات"... إقترح تنقل إلى نهاية الفقرة الأولى حتى يسرى حكمها على كافة البنود ولا يكون مقصورا على البند (د) فقط ... وقالت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان: هذه المادة منقولة بكل أوضاعها وقواعدها الإجرائية والموضوعية من القانون القائم، إنما توجد ملاحظة: تبدأ الفقرة بأنه يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة، الوجوب معناه الإلزام إذا قلنا يجب معنى ذلك أن هذا الشرط ملزم وهو شرط جوهري، معنى ذلك إذا لم يتوافر قد يترتب البطلان هنا وجوب أن يكون العقد مكتوبا وبعد ذلك إذا لم يكن العقد مكتوبا فالعامل له أن يثبت حقوقه بكافة الطرق .. إذن إعرافنا بأن العقد قد يكون شفويا ... إقترحي هو بدلا من أن ينص على "يجب" ينص على "يشترط أن يكون =

## ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية: ( أ ) إسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

= عقد العمل ثابتا بالكتابة" لكن هذا لا يمنع أن يكون غير ثابت بالكتابة لأن العقد تعبير عن الإرادة قد يكون بالكتابة وقد يكون غير ذلك .. خصوصا في الأعمال المؤقتة فإذا استخدمنا تعبير "يشترط" بدلا من "يجب" فسوف نمنع هذا التناقض الموجود في المادة بين وجوب أن يكون العقد مكتوبا ثم إعترفنا بأنه يكون العقد شفويا وإعترفنا بأنه قد يكون العامل في هذه الحالة يلجأ إلى إثبات حقوقه بكل وسائل الإثبات ... أما بالنسبة للبيانات الواردة في هذه المادة واردة على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر، وعلى ذلك ليس من المصلحة أن نزيد من هذه البيانات في هذه المادة ويترتب على مخالفتها توقيع غرامات معينة لأن هناك مادة عقابية تحكم الأوضاع بالنسبة لهذه المادة ... وأبدى الدكتور أيمن عبد العزيز نور عدة ملاحظات متسائلا: أنا لا أفهم ماذا يعنى وجود عقد مكتوب، إننى أفهم أنه لم يحرر عقد لكن لم يوجد فلنفرض أن العامل كان معه عقد وفقده إذن العقد غير موجود ... ملاحظة ثانية خاصة بالرقم التأميني، معظم العمال يكون لهم رقم تأميني وتأمينات بعد أن يكون لهم عقد وليس قبل ... ملاحظة الثالثة معظم الشركات الأجنبية في مصر عقود العمل الخاصة بها تكون مكتوبة بالإنجليزية أو مكتوبة باللغتين الإنجليزية والعربية في نفس الصفحة وأريد أن أقول مكتوب باللغة العربية أو مترجم إليها ... وفي هذا أوضح رئيس المجلس أنه مادام يوجد لغة عربية فلا مشكلة.

هذا ومن ناحية أخرى إقترح العضو أحمد سميح جلال الدين حذف عبارة "وحده" الموجودة بالسطر الرابع من البند (د) لسببين: السبب الأول: إننا قصرنا على العامل فقط إثبات حقوقه دون أن يستعين بأجهات أخرى...السبب الثاني: من الممكن للعامل بعد أن يعمل بفترة يتوفى ويكون هناك مستحقون لهذا الإثبات فنحن نكون قد ألغينا مطالبهم بهذا الإثبات فإننى أقترح أن يكون "إذ لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات"... وإقترح العضو محمد بشير على خليل (رفعت بشير): "إسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه القومى ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته".

... وتسأل الدكتور زكريا عزمى: لى سؤال للسيد وزير القوى العاملة، مقدمة هذه المادة سيادة الرئيس تقول "يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ومحورا.. هل يعنى ذلك بضرورة وجود عقد عمل؟ هذا هو السؤال، المادة لم تقل ذلك فنقول "يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة..." من الممكن التشغيل بدون عقد عمل لأن المادة تقرر في حالة وجود عقد عمل سيكون محررا وثابتا بالكتابة هذه واحدة ... السؤال الثانى فى الفقرة الثانية "ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية" مما يعنى أن ذلك على سبيل المثال لا الحصر يعنى من الممكن أن يتضمن بنودا أخرى، البنود الأخرى من الذى يضعها؟ هل بقرار وزارى أم ستكون مفتوحة؟ لكل صاحب عمل يضع ما يريده ... السؤال الثالث إذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه أليس هذا مخالف لقانون الإثبات؟

هـ فى مبدأ ثبوت الكتابة: أوضح رئيس المجلس أن ما يشترط إثباته بالكتابة يمكن أن يثبت بمبدأ ثبوت الكتابة أى بأية كتابة أخرى، يعنى مثلا يطلعون =

## (ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.

= على كشف التوقيع على الأجر فيكون هنا عقد عمل، عقد الإيجار غير موجود، إيصال الأجرة يدل على وجوده.

و - من حيث الجديد في النص: وزير القوى العاملة والهجرة: هذا النص ثابت ومستقر وبه كل الضمانات ... أول المبادئ هو أن العقد شريعة المتعاقدين، ويمكن أن يرد في العقد أمور كثيرة جدا غير الواردة هنا ... وأبدى رئيس المجلس: لنستغنى عن تعبير "وحده" نفترض أن المحكمة من تلقاء نفسها أجرت تحقيقا ... نفترض أن مصلحة صاحب العمل إثبات عقد العمل لأن على العامل واجبات تجاه صاحب العمل، فأثبت صاحب العمل هذا العقد، فما الفائدة من ذكر عبارة "وحده"؟ .. وفي هذا قال وزير القوى العاملة والهجرة: هذا ما إستقر عليه العمل والوارد في المادة هو من منطلق فائدة العامل، ... فإذا كان حذف كلمة "وحده" لا يخل بهذا فإنني مع حذفها، أما إذا كان وجودها سيعطي العامل حقا إضافيا فإنني مع وجودها ... أما بالنسبة لما قيل أن مكاتب التأمينات لا تقبل العقد، فكيف ذلك؟ فكيف سيتم التأمين عليه؟ ... وأضاف العضو حسين قاسم على مجاور: هذه المادة لم تأت بجديد ... الجديد فيها جملة واحدة وهي "إلزام صاحب العمل بإيداع نسخة للتأمينات" فكان في السابق لا يوجد إلزام.

وفي ضبط الصياغة قال العضو عادل عبد المقصود عيد: هذه المادة في محلها.. نود أن نذكر بأن قانون إيجار الأماكن حوى مادة مماثلة بالنسبة لعقد الإيجار، فعقد الإيجار يجب أن يكون ثابتا بالكتابة، وجعل الجزاء، أن من حق المستأجر أن يثبت العقد بكافة طرق الإثبات، لأن المستأجر هو الطرف الضعيف كذلك هنا العامل ... لهذا أوافق على المادة .. لمزيد من الوضوح أن يكون صدر المادة محدد "على صاحب العمل أن يحرر عقدا مع العامل ويحتفظ بنسخه" والذي عليه عبء تحرير العقد واضح من سياق المادة أنه هو صاحب العمل مع أن كتابة العقد مسألة تعتبر شركة بين طرفي صاحب عمل وعامل، ومع هذا فإن صدر المادة يفصح أو يلمح إلى أن صاحب العمل هو الذي يعد العقد... وبالتالي عليه عبء الإثبات... أما الفقرة الأخيرة والتي تنص على " ويعطى صاحب العمل للعامل إيصالا "الصواب أن نقول "يعطى صاحب العمل العامل" لأن أعطى فعل متعد، فلا داعي لإضافة اللام فتصبح " يعطى صاحب العمل العامل" والآية القرآنية تقول: إنا أعطيناك الكوثر" ولم تقل إنا أعطينا لك الكوثر".

ز - عقد العمل ليس عقدا شكليا والكتابة شرط إثبات وليست شرط صحة:

وأبدت الدكتورة جورجيت صبحي: الكتابة في العقد إما أن تكون شرط صحة كما في الأوراق التجارية لا بد من الكتابة وإلا فلا يجوز إثباتها بأى طريقة أخرى، هنا النص واضح جدا إن إستلزام الكتابة هو شرط إثبات، وهذا الشرط يخاطب به صاحب العمل بإعتباره الطرف الأقوى فإذا أخذنا بالإقتراحات التي تبدي من حيث أنه لا بد من تحرير عقد بذلك أكون حولت الكتابة إلى شرط صحة هذا ليس من مصلحة العامل .. والمادة منضبطة =

(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.  
ويعطى صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

مادة (٣٣): (٢٩) تحدد مدة الإختبار فى عقد العمل، ولا يجوز

= وفى النهاية أبدى رئيس المجلس: "يلزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة وباللغة العربية" .. ونكمل بقية المادة ... عقد العمل ليس عقدا شكليا فالكتابة ليست شرط من شروط انعقاد عقد العمل، وإنما هى شرط إثبات والدليل على ذلك أنه إذا لم يوف صاحب العمل بهذا الإلتزام فهناك عقوبة جنائية نص عليها القانون ولهذا فإن تصدير المادة بعبارة "يلتزم صاحب العمل" تتفق مع الجزاء الجنائى اللاحق بعد ذلك. وأيضا كلمة "وحده" معناها أن ذلك ضمان للعامل فيما إذا أراد صاحب العمل أن يستغل العامل ولا يحزر له عقدا فإن العامل يحق له الإثبات بكافة طرق الإثبات... وهناك إقتراح ورد من السيد العضو طلعت مهران يقضى بأن يكون العقد موثقا بالشهر العقارى، وإننى أرى لو إشتطنا هذا فسوف تضيع حقوق العامل... ولم يفز الإقتراح المقدم من السيد العضو الدكتور طلعت عبد القوى، ويقضى بإضافة عبارة "ويجوز فى حالة التعاقد مع الأجانب أن تكون كتابة العقد باللغة الأجنبية".

وقد وافق المجلس على إقتراح السيد العضو أحمد سميح درويش، باستبدال عبارة "وتودع" بعبارة "ويودع" ... وإقتراح الحكومة حذف كلمة "جاز" الواردة فى البند (د) ... وإقتراح السيد العضو عادل عيد، حذف حرف اللام الوارد قبل كلمة "العامل" وهو تعديل صياغى بحيث تكون العبارة "ويعطى صاحب العمل العامل".

(١) ذات نص م ٣١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

(٢) من مناقشات مجلس الشعب:

مدى جواز تكرار إستخدام العامل فى مجالات متعددة:

نوقشت المادة ٣٣ بالجلسة الرابعة عشر المنعقدة فى ٢٨/١٢/٢٠٠٢ وفيها أبدى العضو طلعت أحمد نبوى القواس إذا فشىل العامل فى الإختبار الأول فى مجال عمل واحد ممكن أعطى له فرصة ثانية للإختبار عند نفس صاحب العمل فى مجال آخر، من أجل هذا أحب أن أضيف "أو تعيينه تحت الإختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد وفى مجال عمل واحد" .. وفى ذات الإتجاه قال العضو مصطفى محمد محمود محمد: طالما الزمن صاحب العمل بإختبار العامل لمرة واحدة أرى أن أضيف عبارة "وذلك لنفس العمل" =

تعيين العامل تحت الإختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الإختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

= وفى هذا الشأن قال وزير القوى العاملة والهجرة: موضوع تكرار استخدام العامل فى مجالات متعددة يعطى لصاحب العمل مجالا فى أن يستمر عنده العامل دون أن ينقلب العقد من عقد إختبار إلى عقد غير محدد المدة أى إلى ما لا نهاية أى أنه من الممكن أن يقول بعد ثلاثة أشهر أنه سيختبره فى مجال آخر وأرى أن تكون المسائل محددة ... وأى إضافات ستعطى ثغرات جديدة لصاحب العمل للتحايل وإستخدام العامل لأكثر من مرة، والتطبيق الآن فى المادة كما هى فى القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ تطبيق مستمر.

وأبدى رئيس المجلس: وليكن معروفا أن ذلك مرتبط بوحدة العمل فإذا لم يصلح فى إختبار معين، وقام نفس صاحب العمل بإسناد عمل آخر له فستكون هناك وحدة إختبار آخر ... وهنا قال وزير القوى العاملة والهجرة: فى هذه الحالة، فإنه سيوقع عقدا جديدا وبشروط جديدة وبإعلان جديد، لأنه لا يتلاعب بنفس العقد فى مجالات مختلفة. هذا وقد طلب العضو مصطفى السلاب أنه لا بد أن تكون هناك جدية فى التعاقد ما بين العامل وصاحب العمل بأن تكون الفترة ما بين ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وفى هذا عدالة للطرفين

ولم يوافق المجلس على إقتراح السيد العضو الدكتور أيمن نور بأن يكون نص المادة: "مدة الإختبار فى عقد العمل لمدة أقصاها ثلاثة أشهر، ولا يجوز تعيين العامل تحت الإختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد خلال سنة واحدة".

## الباب الثالث الأجور

مادة (٣٤) (٣١ و٣٠): ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.

### (١) النص وفقا لمشروع القانون:

"يصدر رئيس مجلس الوزراء قرارا خلال سنتين يوما من تاريخ نشر هذا القانون بتشكيل مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يضم أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم، وأعضاء يمثلون كلا من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم.

ويحدد القرار تشكيل المجلس ونظام سير العمل به وإختصاصاته ومن بينها:  
أ - تقرير الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي مع الأخذ في الإعتبار نفقات المعيشة.

ب- بيان الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.  
ويصدر بالحد الأدنى للأجور قرار من رئيس مجلس الوزراء على أن يعاد النظر فيه كل ثلاث سنوات على الأكثر."

### (٢) تقابل هذه المادة بالقانون ١٣٧ المادة ٣٢ الآتى نصها:

"يكون الحد الأدنى للأجر بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام هذا التأمين هو الحد الذى تحدده التشريعات العامة للدولة الصادرة فى هذا الشأن.  
ويجوز زيادة الحد الأدنى بالنسبة للعاملين فى بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو فى بعض المناطق الجغرافية بموجب القرارات التى تصدرها اللجان المنصوص عليها بالمادة ٧٩ من هذا القانون ولا تدخل الوهبة وما يتناوله من طعام فى حساب الحد الأدنى للأجر".

### (٣) جاء بالمذكرة الإيضاحية فى شأن مشروع المادة ما يلى:

رؤى وجوب إدخال بعض التعديلات على هذا الباب تحقيقا لأهداف المشروع وتنسيقا لأحكام القانون. وفى ضوء ذلك إستحدثت مادة جديدة (مادة ٣٤ من المشروع) بموجبها يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء وخلال مدة أقصاها سنتين يوما من تاريخ نشر القانون (من تاريخ العمل بالقانون بعد المناقشة) مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يضم أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم وأعضاء يمثلون كل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال بالتساوي، ويحدد القرار المشار اليه كيفية تشكيل المجلس ونظام سير العمل به وإختصاصاته وعلى الأخص تقرير الحد الأدنى=

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية (١).

= للأجور وبيان الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار، وقد روعى فى الأحكام الواردة بهذه المادة ان يرأس المجلس وزير التخطيط للدلالة على البعد الإقتصادي لعنصر الأجر فى علاقات العمل، حيث تتوافر لديه القدرة للحكم على مستوى الأجور ومقتضيات رفعها ومدى تناسب ذلك والحالة الإقتصادية فى البلاد. وتجدر الإشارة فى هذا الصدد إلى أن عبارة "المستوى القومى" لا تمنع المجلس المشار إليه من تحديد حد ادنى يزيد عن الحد العام المقرر، وذلك فى بعض المناطق والأنشطة التى قد يرى المجلس ضرورة تمييزها فى هذا الخصوص. كما يلاحظ أن المشروع قد أتى بعبارة نفقات المعيشة وهى عبارة مستقاه من إتفاقيات العمل الدولية، وتستخدم للدلالة على الحد الأدنى اللازم لمعيشة العامل وأسرته وتحدد بها إحتياجاته المعيشية الأساسية، وهى نفس العبارة ونفس الهدف الذى يرمى إليه حكم المادة (٤٤ من المشروع) الخاصة بحالات الحجز والنزول والإستقطاع من الأجر.

#### (١) من مناقشات مجلس الشعب: حول الحد الأدنى للعلاوة:

جاءت مناقشة المادة ٣٤ بالجلسة الثامنة عشر المنعقدة فى ٢٠٠٢/١٢/٣٠ وفيها رؤى إرجاء نظرها حتى نوقشت بالجلسة التاسعة الخمسين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٣/٢٥ م.. وفى البداية إقترح السيد كمال الشاذلى صياغة نص الفقرة الثانية ... من أجل أن يتواءم نص المادة ٣٤ مع المادة الثالثة من مواد الإصدار. وبذلك قد حققنا كافة طلبات الإخوة النواب .. وأوضح رئيس المجلس أنه بمقتضى هذا الإقتراح فإن الأصل هو ٧% إلا إذا قرر المجلس القومى للأجور عكس ذلك فى ضوء ما تعرضه المنشأة من ظروف إقتصادية تمر بها يتعذر معها صرف هذه النسبة ... وتساءل وزير القوى العاملة والهجرة: هل هناك قانون يحدد علاوات ثابتة فى قوانين العمل بأحاء العالم؟ .. وأبدى رئيس المجلس: نعم فى قوانين العمل الأجنبية ... وقال وزير القوى العاملة والهجرة لا يوجد مثل هذا خاصة فى المجتمعات التى فيها الإقتصاد الحر، لكن سيادة الرئيس نظرا لمستويات الأجور فى مصر ... ونظرا للظروف الإقتصادية التى يمر بها كل من يعمل فى مصر رؤى عند وضع هذا القانون أن يتم التوافق بين الظروف الإقتصادية للبشر للإنسان ... للعامل ... والظروف الإقتصادية العامة وجدنا أننا لا يمكن أن نتخلى عن موضوع العلاوة الثابتة ... وفى هذه الحالة سنظلم بعض الشركات والمنشآت التى تتعرض لظروف إقتصادية غير مستقرة ويمكن أن تنهار، وهذا ليس فى صالح العمال ... من هنا وضع هذا التعديل الذى أعتبره شيئا عظيم جدا من قبل الحكومة بالإتفاق مع الأطراف الثلاثة فى أن يكون هناك حق لأى منشأة تتعثر حتى لايمكن .... أو نجعلها أو نضطرها أن تصفى أعمالها، من هنا وضع هذا النص الذى يعطى لها الحق بأن تتقدم بتظلم وأعتقد أن =

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف إقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية: (١)

(١) أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.

= هذا هو الحد الأدنى للعدالة أن نعطي للمنشأة أن تتظلم أمام المجلس القومي للأجور. .. وأضاف السيد العضو حسين قاسم مجاور: والأصل في القانون الذي نقوم بتشريعه في علاقات العمل هو المفاوضة الجماعية والمفاوضة الجماعية خلال التفاوض سيكون ضمن مفاوضاتنا وعقود العمل الجماعية النص على شكل العلاوة مع رب العمل مع مراعاة الحد الأدنى الوارد بالقانون أى سوف نلتزم بالحد الأدنى في إتفاقاتنا مع رب العمل ... وعندما نوقع الإتفاق يكون من ضمن شروط الإتفاق وضع قيمة العلاوة بما لا يقل عن ٧% ... إنما الفقرة الخاصة بتعرض المنشأة لظروف ما فإنه بالنسبة للقانون الذى أقره المجلس والخاص لصندوق مجابهة الطوارئ للشركات المتعثرة فعلاً، فهناك شركات متعثرة كثيرة نبحت حالتها من أجل صرف مرتبات العاملين، إذن هذه المادة وضعت لظروف طارئة قد تمر بشركة مدة سنة أو سنتين حيث من الممكن تعثر الشركة فى سنة ثم تتحسن فى السنة التالية ... إنما فى حالة تعرضها لمثل هذه الظروف تقوم بعرضها على المجلس القومي للأجور لفحص الميزانيات والمستندات ثم يقرر بصرف ١ أو ٢ أو ٤ أو ٥ أو عدم الصرف نهائياً أو ضرورة صرف الـ ٧%.

**الدكتور زكريا عزمى:** فى الحقيقة إننى أحيى هذا النص وفض الإشتباك الذى كان بين المادتين الثالثة و(٣٤) لأنه أخذ بنص المادة الثالثة من حيث أن المجلس إختص بتحديد وليس إقتراح والفقرة الثالثة عادلة جداً وهى الخاصة فى حالة تعرض المنشأة لظروف إقتصادية حيث يتم عرض الأمر على المجلس القومي للأجور.

(١) صدور قرار رئيس الوزراء بإنشاء المجلس القومي للأجور:

صدر فى هذا الشأن قرار رئيس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ متضمناً تشكيل المجلس برئاسة وزير التخطيط (وعضوية ٨ أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم من بينهم وزراء القوى العاملة والتأمينات والتمويل وقطاع الأعمال العام والمالية أو من ينيبونهم وأربعة أعضاء عن منظمات أصحاب الأعمال وأربعة يمثلون العمال) ومبيناً فى مادته الثالثة إختصاصات المجلس (صدر فى ٢٠٠٣/٦/١١ ونشر بالعدد ١٣٧ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٦/٢١ ليعمل به إعتباراً من ٢٠٠٣/٦/٢٢).

(٢) أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال يختارهم هذه المنظمات.

(٣) أعضاء يمثلون الإتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الإتحاد.

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.

ويحدد فى قرار تشكيل المجلس إختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.

#### مادة (٣٥): (٣٥) يحظر التمييز فى الأجور بسبب إختلاف

(١) صدر النص فى مشروع القانون على النحو الآتى:  
"تحظر التفرقة فى الأجر بسبب ... إلخ"

(٢) من المذكرة الإيضاحية للمشروع: المساواه فى الأجور فى المنشأه الواحده عند تماثل الأعمال:

تقرر المادة ٣٥ حكما عاما متعلقا بالمساواة فى الأجور - فى المنشأة الواحدة - عند تماثل الأعمال دونما تفرقه بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. ويلاحظ أن المشروع قد إستقى هذا المبدأ العام من أحكام الدستور المصرى وإتفاقيات العمل الدولية والعربية وإن كان قد أسقط عدم التفرقة بسبب العرق نظرا لأن مصر لا تعرف هذه الصورة من صور التمييز بين الناس "التفرقة العرقية".

(٣) من مناقشات مجلس الشعب: حظر التمييز مقرر بالدستور بتعبير أدق والنص عليه ترديد لإتفاقية دولية:

نوقشت المادة ٣٥ بالجلسة الثامنة عشر المنعقدة فى ٢٠٠٢/١٢/٣٠ وبدأت المناقشة بتساؤل رئيس المجلس: أعتقد أننا لا نحتاج إلى هذه المادة على الإطلاق لأن المادة (٤٠) من الدستور تكفى هذا ... وقال وزير القوى العاملة والهجرة: من أجل تنفيذ الإتفاقيات الدولية وتنفيذها وثبوت هذا لدى منظمة العمل الدولية فإن القوانين لدينا تحظر هذا، لأنهم لا يعلمون شيئا عن الدستور المصرى ... وفى ذات الإتجاه قال العضو عماد السعيد يوسف سعد الجلدة: بالفعل فإن هذه المادة ليس لها لزوم لأنها تنص على مبدأ دستورى واضح ومحدد ومعمول به ومن الأفضل حذف المادة هذا بالإضافة إلى أننا قد أشرنا قبل ذلك فى المادة (١٧) إلى عدم الإخلال بالإتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ... وقال العضو فاروق السيد أحمد متولى: الدستور لدينا يغطى هذه الفكرة ويحافظ عليها ويؤكد بها بقاء هذه المادة حتى لو تم تنفيذها ، فإن عملية التحقق منها تكون مستحيلة. =

## الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

= .. وأبدي الدكتور يوسف محمد: لى تحفظ فقط على كلمة (اللغة) لأنه فى أحيان كثيرة قد تكون اللغة أساس التمييز فى الأجور بين الأفراد ... وفى هذا أوضح رئيس المجلس إن كلمة (اللغة) واردة فى المادة (٤٠) من الدستور والتمييز الذى يحدث هو بسبب إتقان اللغة، التحدث باللغة وليس بسبب اللغة ... وأضاف وزير القوى العاملة والهجرة إن اللغة فى بعض الأحيان تعتبر مهارة من المهارات، فمن الممكن أن توضع هذه المهارة فى الإعتبار عند تحديد الأجر وهذه مسألة أخرى، لكن التمييز فى الأجر كأجر عندما تتساوى كل الظروف، لأن لغته كذا هذه هى المقصودة هنا وهى المقصودة فى الدستور أيضا وليس لأنه يتقن لغة وأنا أستعين به لأنه يتقن لغة فهذا موضوع آخر.

وأبدي الدكتور زكريا عزمى: المادة مقتبسة من الدستور بالضبط كما قلت وهو نص المادة (٤٠) إنما هناك الإتفاقية رقم ١٠٠ والتي وقعت عليها مصر وهى ملتزمة بها، صحيح إن الدستور أقوى وقد وضع فى تشريعية - طالما وقع والتزم بهذه الإتفاقية - هذه المادة وهذا نص الدستور وليس هناك مشكلة .. وقال رئيس المجلس لقد تم نقل المادة ولا داعى لإضاعة الوقت إنها مادة من الدستور هل ساعدل فى الدستور؟

... وتساءل العضو محمد خليل عن كلمة (الجنس) وتساؤلى يستند إلى الإتجاه الدولى الذى يناهض التمييز العنصرى، وضع مصطلحين، مصطلح الجنس، ومصطلح النوع، ولذلك فإننى أقترح إضافة كلمة (النوع) بعد كلمة (الجنس) ... ويقصد بمصطلح الجنس الإنتماء العرقى، أما النوع فيقصد به الذكر والأنثى، لأن الإتفاقية رقم (١٠٠) عندما تكلمت فى شأن مساواة العمال والعاملات فإنها حددت النوع ... وتساءل رئيس المجلس ما رأى السيدة العضو الدكتورة أمال عثمان؟ .. وفى هذا قالت الدكتورة أمال عثمان إن المادة كما وردت فى الدستور تعتبر أدق حيث أن نفس عبارات المادة (٣٥) واردة فى المادة (٤٠) من الدستور، وإن الجنس ينصرف أيضا إلى نفس المعنى ويحقق المطلوب.

.. وطالب العضو مصطفى محمود محمد بحذف كلمة (إختلاف) فقد نقلنا هذه المادة عن المادة (٤٠) من الدستور وهذه المادة لم يرد بها كلمة (إختلاف).

مداخلة من رئيس إتحاد العمال العضو السيد محمد محمد راشد: هذا المشروع بقانون قد سبق مناقشته من أطراف ثلاثة وهم إتحاد الصناعات ومعهم رجال الأعمال، والحكومة ممثلة فى وزارة القوى العاملة والهجرة، والإتحاد العام ونقابته العامة وذلك على مدار ٢٩ حلقة نقاشية وإستغرق ذلك ١٢ سنة ولم يوجد مشروع قانون فى العالم أخذ هذا الإهتمام بهذا الوضع.

**مادة (٣٦) (١ و٢ و٣): يحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردى أو إتفاقية العمل الجماعى أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق إستحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة فى**

**(١) النص وفقا لمشروع القانون:**

"مع مراعاة حكم المادة (٣٥) من هذا القانون يحدد الأجر وفقا لعقد العمل الفردى أو إتفاق العمل الجماعى أو ... فإن لم يوجد عرف تولى القاضى المختص تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة".

**(٢) من المذكرة الإيضاحية: عدم تحديد الأجر لا يؤدي إلى بطلان العقد:**

"إن المادة ٣٦ تتضمن قواعد تحديد الأجر فقررت أنه يحدد وفقا لعقد العمل الفردى أو إتفاق العمل الجماعى أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق، فلا يترتب على ذلك - رغم كونه من العناصر الجوهرية - بطلان العقد، فقد أراد المشروع تجنب هذه النتيجة التى كانت ستترتب وفقا للقواعد العامة لولا حكم هذه المادة فقرر أن يقدر أجر العامل فى حالة إغفال المصادر المشار إليها، طبقا لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف ....".

**(٣) من مناقشات مجلس الشعب:**

نوقشت المادة ٣٦ بالجلسة الثامنة عشر المنعقدة فى ٢٠٠٢/١٢/٣٠ حيث طالب **العضو حسنين الشورة** بحذف عبارة "لائحة المنشأة" (وإنضم لهذا رأى عددا من الأعضاء) قائلًا من المفروض قانونًا أن يحدد فى العقد قيمة الأجر وهذا ما يعمل به، وإذ لم يكن الأجر محددًا فعقد العمل فيمكن إثباته بأية وسيلة أخرى طبقًا لما ورد فى هذه المادة، وهناك أحكام مستقرة أمام المحكمة الإدارية العليا أو محكمة النقض حول هذا الموضوع ... وقد أبدت الحكومة أهمية بقاء عبارة "لائحة المنشأة" وفى هذا قال **وزير القوى العاملة والهجرة**: يقصد بأن كل منشأة لها لائحة، اللائحة وشروطها واردة فى المادة (٥٨) وتكون واحدة فى المنشأة سواء كانت قطاع أعمال أو قطاعًا خاصًا أو غيره له لائحة أجور، يتم التعاقد عليها وإذا لم يتم التعاقد تكون هذه اللائحة للإسترشاد بها عند النزاع على موضوع الأجور ... وتفسير موضوع اللائحة معتمدة أو غير معتمدة وارد فى المادة (٥٨) نجد فيها شكل اللائحة وموضوعها والإتفاق وموافقة التنظيم النقابى .. ولم يوافق المجلس على حذف عبارة "لائحة المنشأة".

ومن ناحية أخرى أبدى **العضو جمال الدين محمد أبو ذكري** أن المادة (٣٦) أحالت للمادة (٧١) من هذا القانون للمنازعات، وهذا يتطلب وقتًا طويلًا جدًا، .. وتساءل أين المجلس الأعلى لتحديد سياسة الأجور؟ .. ولم يوافق المجلس على إقتراح اللجوء إلى المجلس القومى للأجور قبل اللجوء للجنة القضائية لفض المنازعات -**المادة ٣٦ تحدد الأجر وتقابل المادة ٦٨٢ من المدنى:**

وعرض رئيس المجلس إقتراح مقدم من السيد العضو عبد المنعم العليمى بإضافة عبارة "البديلات والحوافز" فما رأى الحكومة؟...وهنا قال **وزير القوى العاملة والهجرة**: تحديد الأجر شئ، أما البديلات والحوافز تأتي بعد تحديد الأجر ولها أحكام =

الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤، ٣٥) من هذا القانون.

### المادة (٣٧): (٢٠١) إذا تم الإتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو

= أخرى، .. الحوافز قد تتغير كل يوم وليست طبقا لعقود، إنما طبقا للوائح أو نظم أو نتائج فموضوع الحوافز والبدلات لا تدخل في هذه المادة، إنما وردت في المادة الأولى لغرض معين هو عند التأمين على الأجر أو عند التعويض طبقا للمادة (١٢٢) فقط وأضاف الدكتور أمال عبد الرحيم عثمان: المجلس القومي ليس مختصا بمنازعات العمل بين صاحب العمل والعمال، وإنما المختص بالمنازعات هو اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) وهذه المادة (٣٦) تقابل المادة (٦٨٢) من القانون المدني والتي تحدد كيفية تحديد الأجر فيما إذا لم يتفق عليه، فيتم الرجوع إلى أجر المثل وأن لم يكن ذلك واضحا، يتم الرجوع إلى العرف، وإذا لم يمكن تحديده وفقا للعرف يتم الإلتجاء إلى القاضي، نفس ماورد في المادة (٦٨٢) من القانون المدني فلم تأت المادة بجديد.

وأضاف العضو حسين قاسم على مجاور: المادة بمنتهى البساطة أن الأجر يحدد طبقا لثلاثة بنود: إما عقد عمل فردي، إما عقد عمل جماعي أو هناك لائحة في المنشأة تنص على أن الوظيفة تبدأ من كذا وتنتهي عند كذا، وعندما يتم تعيين شخص ما، يعين على الأجر المحدد في اللائحة فلا يمكن أن نلغي "لائحة المنشأة" فهي أساسية، ومن الممكن أن تكون هناك لائحة تعمل بها المنشأة طبقا لجدول الأجور لديها وتعين ثم تقوم بعمل العقود فالثلاثة بنود مطلوبة.

(١) ذات النص المستحدث وفقا مشروع القانون: ومبرراته وفقا للمذكرة الإيضاحية: جاء بالمذكرة الإيضاحية حول مبررات النص: "إنطلاقا من فكرة الموازنة بين مصلحتي صاحب العمل والعمال إستحدث المشروع نص المادة ٣٧ والتي تقرر أنه إذا تم الإتفاق على تحديد أجر العامل بالإنتاج أو بالعمولة فيجب ألا يقل - في هذه الحالة - عن الحد الأدنى للأجور.

ووجه المصلحة بالنسبة للعامل هو ألا يقل الأجر الذي يحصل عليه في كل الأحوال عن الحد الأدنى المقرر للأجور، أما وجه المصلحة بالنسبة لصاحب العمل فهو إتاحة الفرصة له لتحديد الأجر بالإنتاج (القطعة أو العمولة) على ان يؤدي الى العامل الحد الأدنى للأجر بشرط اداء نفس ساعات العمل المقررة للعامل الذي يتحدد أجره بالوحدة الزمنية".

### (٢) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٣٧ بالجلسة الثامنة عشر المنعقدة في ٢٠٠٢/١٢/٣٠ فأبدى الدكتور زكريا عزمي: هذه المادة جديدة وتحقق التوازن فعلا بين العامل في

بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

مادة (٣٨): (٢٠١) تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة

= الحصول على أجره وصاحب العمل، أن يعمل بالعمولة أو بالإنتاج ولدى هنا إستفسار، هل لا بد أن يعمل العامل الذي سيحصل على هذا الأجر نفس ساعات العمل الذي يعملها العامل الذي يحصل على الأجر؟ أو كما ذكر أن ينالم العامل في بيته ثم يأتي لطلب أجره ما هو الضابط؟ ... أريد حذف كلمة "العامل" التي وردت في المادة ووضعها بعد عبارة "ما يحصل عليه" لتكون المادة كالتالي "إذا تم الإتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور" ... وهنا قال رئيس المجلس: أعتقد فعلا أنها أدق بهذه الطريقة.

وتساءل العضو عماد السعيد يوسف سعد الجلدة كيف يكون لدى عامل إتفقت معه على الأجر بالإنتاج أو بالعمولة ويعلم أنه إذا عمل أو لم يعمل سيحصل على الحد الأدنى للأجور الذي يحدده المجلس القومي للأجور، بل أكثر من هذا، سوف يحصل على علاوة سنوية أيضا ... وفي هذا قال رئيس المجلس: عبارة "الحد الأدنى للأجر" ليست عائقا أبدا .. هي ضمان للعمال وضمان حد أدنى للمعيشة.

(١) صدر النص وفقا لمشروع القانون:

"تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة المصرية مع مراعاة الأحكام التالية:

..... إلخ"

(٢) هي ذات أحكام المادتين ٣٣ و ٣٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وقد أشارت المذكرة الإيضاحية إلى إستبقاء الأحكام الواردة بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وفيما يتعلق بقواعد أداء الأجر بالعملة المتداولة قانونا ومكان وزمان الوفاء به، وحساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج وأحكام نقل العامل من المشاهدة الى المياومة وحضور العامل إلى مقر عمله دون أن يتمكن من أداء العمل سواء لسبب يرجع لصاحب العمل أو لأسباب قهرية خارجة عن إرادة هذا الأخير وعدم جواز إقتضاء العامل جزء من أجره عينا مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو خدمات .. وذلك بإعتبار أن تلك الأحكام شاملة كافية.

كما إستبقى أيضا الحكم الخاص بعدم جواز اقتطاع اكثر من ١٠% من أجر العامل وفاء لما يكون قد إقترضه من صاحب العمل وحظر تقاضى أى فائدة على هذا القرض.

وفيما يلي نص المادتين ٣٣ و ٣٤ من القانون ١٣٧ لسنة ٨١:

"م ٣٣: تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا.

م ٣٤: تؤدي الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه مع مراعاة الأحكام=

للعمال بالعملة المتداولة قانونا (١) فى أحد أيام العمل وفى مكانه مع  
مراعاة الأحكام التالية:  
( أ ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل  
فى الشهر.

= التالية:

( أ ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر.  
(ب) اذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن  
يحصل العامل كل اسبوع على دفعة تحت الحساب تناسب ما أتمه من العمل وأن يؤدى  
له باقى الأجر خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به.  
(ج) فى غير ما ذكر من الأحوال السابقة تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع  
على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل اسبوعين أو كل شهر اذا وافقوا كتابة على ذلك".  
(١) من مناقشات مجلس الشعب:  
نوقشت المادة ٣٨ بالجلسة الثامنة عشر المنعقدة فى ٢٠٠٢/١٢/٣٠ على النحو  
التالى:

أ- أداء الأجر بالعملة المصرية أو أية عملة أخرى متداولة قانونا:

إقترح العضو هشام فهمى محمد أن "تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ  
المستحقة للعامل بالعملة المصرية أو ما يعادلها بالعملة الأجنبية فى أحد أيام العمل" ...  
وفى هذا قال وزير القوى العاملة والهجرة: من الناحية القانونية واللائحية أعتقد أن هذا  
غير مناسب فى بلد يحترم عملته،.. وهذا ما تصورناه عند وضع مشروع هذا القانون  
... وفى ذات الإتجاه إقترح العضو عماد السعيد إضافة عبارة إلى صدر المادة كالاتى  
"تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المصرية أو بالعملة التى  
يتم الإتفاق عليها" وذلك لأنه من الممكن أن يكون لشركة ما فروع فى الخارج ..  
وأضاف العضو طلعت أحمد نبوى القواس ليس هناك فى القانون ما يمنع من دفع  
الأجر بالعملة الأجنبية بالعكس فإنه ميزة ... وليس فى ذلك ضرر وأسأل هل القانون  
يمنع ذلك؟ فهذا الكلام لا يعنى إحتراما أو عدم إحترام عملتنا ... وقال وزير القوى  
العاملة والهجرة: "الإتفاقية رقم (٩٥) المادة ١/٣ بشأن حماية الأجور، لا تدفع الأجور  
النقدية المستحقة إلا بالعملة الساندة قانونا .. والعملة القانونية فى مصر هى الجنيه  
المصرى.

وتساءل رئيس المجلس: هل يمكن أن يكون الأجر العيني أجرا؟ .. وفى هذا قال  
وزير القوى العاملة والهجرة: لا، ولا العيني، فعند تعريف الأجر تم تغطية ذلك ولكن  
الإتفاقية (٩٥) تلزمنا أن ندفع الأجور بالعملة القانونية، والعملة القانونية فى مصر هى  
الجنيه المصرى ... المادة (٣٣) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المقابلة للمادة  
المعروضة بالعملة المتداولة قانونا" هى الجنيه المصرى أيضا.

وقد تمت إعادة مناقشة هذا البند بالجلسة الستين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٤/٥ م  
حيث تم إستبدال عبارة "المتداولة قانونا" بكلمة "المصرية" الواردة فى المادة (٣٨)  
ضبطا للصياغة وإحكامها حيث لا يشترط أن تكون الأجور المؤداة بالعملة المصرية=

(ب) إذا كان الأجر بالإنتاج وإستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين  
وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما  
أتمه من العمل وأن يؤدي له باقى الأجر خلال الأسبوع التالى لتسليم ما  
كلف به.

(ج) فى غير ما ذكر فى البندين السابقين تؤدى للعمال أجورهم  
مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك.

= وإنما يمكن أن تكون بأى عملة أخرى بشرط أن تكون متداولة قانوناً.

ب- أداء الأجر للعامل فى مكان العمل:

قال العضو صلاح ربيع عواد "تؤدى الأجور للعامل فى مكانه" بإضافة عبارة  
"مكان العمل" .. رئيس المجلس: فى أحد أيام العمل وفى مكانه، هذه العبارة مضافة  
على العمل، وأيضا المقصود بمكانه هو مكان العمل.

ج- مستحقات العامل تتحدد بعد التسوية مع التزاماته:

وقال العضو رمضان محمود محمد الزينى: البند (د) به جزئية مخالفة للتعاقد  
فليس من المعقول أن أعمل إتفاقا بعقد وأعطى للمتعاقد معى جميع الصلاحيات وأنسى  
نفسى فلايد أن نلزم العامل، فلو قام العامل بعمل تخريبي فى المكتب فماذا سأفعل له؟  
هل سأعطى له مستحقاته؟! وهل لو أن معه عهدة وأخذها وترك العمل ولم أجعله يوقع  
على إيصال، فأغلبية العمال يمتلكون العهد بدون إيصالات فهو مثلا يخرج لشراء  
بعض المواد فهل نعطى له مستحقاته عندما يأخذ هذه الأموال ويهرب؟! أيضا أريد أن  
أضيف إلى البند (د) عبارة "ما لم يلحق صاحب العمل بضرر من العامل" .. وفى هذا  
أوضح وزير القوى العاملة والهجرة: عندما يكون هناك إنهاء لعلاقة العمل ... يكون  
من المعروف سلفا لدى صاحب العمل أن هذا العقد سينتهى فى شهر معين ويوم معين  
ولذلك فعليه أن يجهز نفسه حتى يؤدى مستحقات العامل ... أما إذا ترك العامل من  
تلقاء نفسه العمل فعندئذ تكون مفاجأة لصاحب العمل وعندئذ قد يكون غير مستعد  
لدفع المستحقات ولذلك فنص المادة هنا يعطى له سبعة أيام حتى يدبر حال العامل.

.. وطلب العضو مصطفى محمد محمود قراعة أن تضاف للبند (د) عبارة  
"وذلك كله بعد تسوية ما على العامل من التزامات" ... وهنا قال رئيس المجلس:  
القواعد العامة تحكم هذه الحالة.

... وقد إقترح السيد العضو سيف رشاد إضافة عبارة إلى نهاية المادة نصها:  
"العمال الموسميون وعمال التراحيل والعمالة غير المنتظمة تؤدى أجورهم عقب  
الإنهاء من العمل اليومي المكلفين به".

وقال وزير القوى العاملة والهجرة: مستحقات العامل لا تكون مستحقات إلا بعد  
التسوية.

وأيدى العضو مصطفى محمد محمود محمد (مصطفى قراعة): المادة (٤٤)  
تنص على عدم قيام صاحب العمل بإستقطاع التزامات من العامل أكثر من ٢٥%، فإذا  
ترك العامل العمل فمن المفترض أن يسوى صاحب العمل مستحقاته ويمكن الا=

(د) إذا إنتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

مادة (٣٩):<sup>(٢٩١)</sup> يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

مادة (٤٠):<sup>(٤٣)</sup> يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً

= تغطي ٢٥% الإلتزامات التي على العامل، فهل سيعطى له الباقي ويظل العامل مديناً؟ ... رئيس المجلس: إذن نطبق المادة (٤٤).

(١) ذات حكم الفقرة الأولى من المادة السابعة من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ دون فقرتها الثانية وكان نصها:  
"يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج ... عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

ويكون هذا الأجر هو المستحق للعامل أثناء الأجازات السنوية أو المرضية أو أجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو في حالات العطل أو التوقف".

(٢) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٣٩ بالجلسة الثامنة عشر المنعقدة في ٢٠٠٢/١٢/٣٠ حيث طالب العضو فاروق السيد متولى بحذفها بدعوى أنه لا يجب أن أضع في صلب القانون تفصيلات دقيقة عن أجور.

(٣) النص وفقاً لمشروع القانون:

"يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري لفئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة إلا بموافقة العامل كتابة ويكون للعامل بهذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي تقضها بالأجر الشهري".

(٤) تقابلها بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ٣٧ ونصها:

"لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة=

بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.<sup>(١)</sup>

= أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة إلا بموافقة العامل كتابة ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري".

#### (١) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٤٠ بالجلسة الثامنة عشر المنعقدة في ٢٠٠٢/١٢/٣٠ على النحو التالي:

#### أ- الموافقة على النقل تكون عند النقل وليس قبل ذلك:

أبدى رئيس المجلس: أريد أن أقول وأود أن تسمعني الحكومة، ففي عقد العمل يمكن في البداية وضع مادة أنه لا يجوز نقله إلى عامل يومية، ويكون بذلك قد وافق موافقة مسبقة، لذلك إنني أريد أن أضع عبارة تقضي بعدم الإعتداد بالموافقة المسبقة.. لأن صاحب العمل يستطيع أن يكتب في شروط العقد أنه يجوز نقله وتغييره ولكون موافقته سلفاً.. كالموقع على بياض على عقد العمل، لأن معنى ذلك أن العقد سيكون عقد إذعان... إلا بموافقة العامل كتابة على هذا النقل، الموافقة اللاحقة.

وأوضح العضو السيد محمد محمد راشد: لماذا تم وضع هذه العبارة، لأنه أحيانا يكون أجرى بالإنتاج يفوق أجرى بالمياومة في بعض الأحيان... والمادة الموجودة في مواد الإصدار بها الإحتياطات اللازمة لحماية العامل، لذلك إنني أخشى من هذه المادة.

وأبدى العضو حسين قاسم على مجاور: بالنسبة للمادة يمكن أن نقول "يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بطلب من العامل..". وفي هذا قال رئيس المجلس: لا تكون إلا بموافقة العامل كتابة على هذا النقل... العضو حسين قاسم على مجاور: نعم أو بناء على طلب العامل.. رئيس المجلس: المعنى أنها موافقة لاحقة على هذا النقل... عند نقله تعطى هذا المعنى ولا نريد أن نلقت النظر أكثر ذلك، فعبارة "عند نقله" ضبقت المادة قانوناً... العضو حسين قاسم على مجاور: حتى تلغى الموافقة المسبقة.

#### ب- عمال المياومة (عمال اليومية) تعنى إقتضاء الأجر باليوم:

العضو عادل عبد المقصود عيد: إنني أعترض على عبارة "عمال المياومة" فهذا تعبير غريب علنا للغة العربية، فيجب أن نقول "عمال اليومية" وليس المياومة". وفي هذا قال وزير القوى العاملة والهجرة: المياومة لفظ مستقر في لغة العمل، لذلك فهو منقول من القانون (١٣٧) بالنص فهو متداول ومعروف وصفه وكل شئ واليومية أو المياومة كلها تؤدي إلى معنى واحد.

الدكتور عبد الرحمن عبد النبي: المياومة مفاعلة، والمفاعلة تكون من=

مادة (٤١): (١) إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، إعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً.  
أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية (٢)

= الجانبين بمعنى "عمال المياومة" يعنى أنه يشغل باليوم ويأخذ أجره باليوم... وأضاف رئيس المجلس: المياومة صحيحة لغة ... وقال الدكتور عبد الرحمن عبد النبى: صحيحة، مياومة، مفاعلة مثل مقاتلة ومحاسبة تكون من الجانبين، من طرفين.

(١) ذات حكم م ٣٦ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

(٢) من مناقشات مجلس الشعب: المقصود بالأسباب القهرية الخارجة .. القوة القاهرة تقطع علاقة السببية ووفقاً للقانون المدنى (م١٦٥) لا يستحق أجراً ما لم ينص على غير ذلك وعند النزاع يطبق نص المادة ٧١ .. مبدأ التقابل بين الأجر والعمل:

نوقشت عبارة "الأسباب القهرية" بالجلسة الثامنة عشر المنعقدة في ٢٠٠٢/١٢/٣٠ وبدأ ذلك بإقتراح العضو محمد عبد العزيز شعبان حذف الفقرة الأخيرة ... لأنه توجد معوقات كثيرة عند صاحب العمل والعامل ليس له ذنب فيها، فسيقول أنه لا يوجد لديه خامات، وهو مسئول عن عدم وجود خامات فيعطى له نصف أجر. إنقطع التيار الكهربائى وهو طبعاً الذى يوفر الطاقة والحركة فسوف يعطى العامل نصف أجر فى هذه الحالة أيضاً؟ ... التعبيرات الموجودة آخر المادة مطاطة ... وأضاف العضو محمد خليل على قوبطة: كلمة الظروف القهرية هذه كلمة مطاطة يمكن التوسع فيها بإرادة منفردة من صاحب العمل المطلوب إذا تحدثنا عن الظروف القهرية لا بد أن تحدد هذه الظروف القهرية على سبيل الحصر ... وأضاف العضو أبو العز حسن على الحريرى إلى أن القطاع الخاص الموجود الآن ليس هو القطاع الخاص القديم الذى كان يحرص على العمال ... وبالتالي التحججات الكثيرة هذه ليس لها لزوم ... فى باقى القانون توجد تراجمات كثيرة جداً.

وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن القانون به مكاسب للعمال وبه إنضباط لسوق العمل، المادة التى نحن بصددنا منقولة بالنص والحرف عن القانون رقم ١٣٧ ... السبب القهرى فى القانون المدنى هو السبب الذى لا يمكن توقعه ولا يمكن درؤه، غير متوقع ولا يمكن دفعه، فالمسألة ليست نقص خامة، فإذا كانت نقص خامة فهى ترجع إلى صاحب العمل، عطل سيارة يرجع لصاحب العمل لكن حريق فى مصنع. وتساءل الدكتور يوسف محمد يوسف من الذى يستطيع أن يحدد أن هذه الظروف ظروف قهرية وعلى أساسها ينخفض أجر العامل إلى ٥٠% ... قد إختلف مع السيد الوزير فيما قاله من أن هناك أسباباً مثل إنقطاع التيار الكهربائى أو المواد الخام فكل هذه الأسباب ترجع إلى صاحب العمل إنما الأسباب القهرية فى بعض الأحيان ويمكن فى قليل من الأحيان فى ظل وجود أصحاب أعمال لا يراعون =

## خارجة عن إرادة صاحب العمل إستحق نصف أجره.

= المصلحة الوطنية قد تكون هذه الظروف القهرية من صنعهم.  
وأوضح العضو حسين قاسم على مجاور أن المقصود بالحالة القهرية والأسباب القهرية هنا الكوارث عندما يكون هناك كارثة أو زلزال أو حريق أو هدم المصنع، حدثت واقعة خارجة عن إرادة صاحب العمل، ولكن في الفقرة الأولى تتحدث عن إنقطاع التيار الكهربائي، عن اتوبيس تعطل، عن ماكينة توقفت، عن كذا، عن كذا، يصرف أجره كاملاً.

وفي بيان الأسباب القهرية أشار رئيس المجلس إلى السبب الأجنبي قائلاً في الواقع رغم أن الإقتراحات التي قبلت بإلغاء الفقرة الثانية وجيهة، إنما أحب أن أنهى أن هناك مبدأ أصولياً من مبادئ قانون العمل وهو مبدأ التقابل بين الأجر والعمل وهذا المبدأ مقرر في فرنسا في الفقه وفي القضاء، الإثنان عمل مقابل أجر إذ كان هناك سبب فأمامي كتاب كبير في قانون العمل أراجع عليه يقول: إذا كان صاحب العمل يوجد لديه سبب أجنبي أو أضرب العمال وهذا سبب مشروع..، هذه مبادئ أصولية فهل تريدون تغييرها، يمكن تغييرها فأنتم المشرع، فمهمتي التنبيه وليس الإيحاء بالرأى ... وهنا أثار العضو مصطفى محمد محمود محمد (مصطفى قراعة): نحن مع العامل ومع مصلحة العامل لكن المادة رقم (٤١) بها ظلم بين لصاحب العمل ... القانون المدني في المادة ١٦٥ لم يلزم صاحب العمل الذي لم يكن متسبباً في الضرر بأى تعويض، المادة ١٦٥ من القانون المدني ذكرت القوة القاهرة والحادث المفاجئ فأنتي أقترح أن تفصل بين الجزئيتين، الحادث المفاجئ وهو الذي يكون إحتمال حدوثه من خلال حريق في مصنع أو إنقطاع تيار كهربائي بينما القوة القهرية في حالة حدوث زلزال أو سيول أى أمر من الأمور الطبيعية الخارجة عن الإرادة ... ولذلك فأنتي أقترح في الفقرة الثانية "أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل مثل الحادث المفاجئ إستحق العامل نصف الأجر الأساسى له أما إذا كانت هذه الأسباب عن قوة القاهرة فإن صاحب العمل يكون غير ملزم بدفع الأجر للعامل" وإننى أعتقد أن هذا من أبسط مبادئ للعدالة ... وفي هذا أبدى رئيس المجلس: في الحالة الثانية صاحب العمل لم يخطئ إذ جاءت قوة القاهرة والقوة القاهرة تقطع علاقة السببية فيكون صاحب العمل غير مسئول ففي هذه الحالة كان يمكن ألا يتقاضى العامل أجراً على الإطلاق جاءت الفقرة الثانية وأعطته نصف الأجر ... الحالة الأولى يحصل العامل فيها على أجر كامل طالما أن صاحب العمل مخطئ فلو فرضنا أن صاحب العمل لم يدفع فاتورة الكهرباء فتم قطع التيار الكهربائي، فسوف يحصل العامل على أجره كاملاً لأن صاحب العمل مخطئ، ولو أن صاحب العمل لم يتخذ الإحتياطات الكاملة وأدى إلى حريق في المصنع فيكون صاحب العمل مخطئ وعليه أن يدفع الأجر كاملاً، والسبب الأجنبي يعنى أن صاحب العمل غير مخطئ إطلاقاً.

(وتدخل الدكتور طلعت عبد القوي: ... لو أننا إستطعنا عمل صندوق لمواجهة الطوارئ لسد هذا العجز في مثل هذه المسائل وأوضح المقرر أنه موجود). =

مادة (٤٢): (١) لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات.

مادة (٤٣): (٣٩٢) لا يجوز (٤) لصاحب العمل أن يقتطع من أجر

= وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن الجهة التي تقوم بفض المنازعات إن كانت قضاء أو لجنة قضائية فهي المختصة بفض هذه المنازعات وهي المختصة بالتقدير ... النقطة الأخرى أن المادة ١٦٥ من القانون المدني تتحدث عن هذا الوضع إن كان بسبب صاحب العمل أو من غير صاحب العمل فلا يستحق العامل أجرا هنا قال: "ما لم يوجد نص أو إتفاق على غير ذلك" ... النقطة الثالثة إن الإخوة يقولون إن الكهرباء ساعة، ونصف ساعة وتوقف .. هذا الكلام لا يؤخذ في الإعتبار إطلاقا، وإن ما يؤخذ في الإعتبار كما ذكر الأخ حسين مجاور، هي الكوارث والمدد الطويلة في حالات الكوارث.

رئيس المجلس: عند النزاع سيكون الإختصاص للجنة... لا بد عند النزاع إذا لم يسلم العامل بإدعاءات صاحب العمل فسوف يطالب بتطبيق نص المادة (٧١).

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع تعديل صدرها وكان "يحظر إلزام العامل بشراء ...".

(٢) ذات حكم المادة وفقا لمشروع القانون مع تعديل صدرها وكانت "يحظر على صاحب العمل ...، ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة، ويسرى ذلك ...".

(٣) ذات حكم م ٤٠ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٤) من مناقشات مجلس الشعب: عبارة "لا يجوز" أرقى لغويا من "يحظر":  
نوقشت المادة ٤٣ بالجلسة السادسة والثلاثين المنعقدة في ٢٠٠٣/٢/٢٢ حيث تساءل العضو محمد رفعت عبده الجميل: يحظر على صاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% ... كيف سيعطيه ويأخذ منه على عشرة شهور وإحتمال خلال الـ ١٠ شهور أن يستمر معه أولا يستمر ... وهنا أوضحت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان أن هذه المادة هي نفسها في القانون القائم بنفس موضعها والحجز أيضا يكون ١٠% فهي موجودة ومطبقة ولا تثير أى مشكلات.  
وتساءل العضو مصطفى محمد مصطفى: لا أدري أيهما أقوى عبارة "يحظر" أو عبارة "لا يجوز" ففي القانون القائم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ النص يقول "لا يجوز" ... وهنا قال العضو عادل عيد: الحظر تستعمل حين يكون الحظر مصحوبا بجزاء جنائي أما إذا كان مجرد نهى فالمناسب "لا يجوز" .. وأضاف رئيس المجلس لا يجوز أفضل ... "لا يجوز" هي الحظر وإنما لغويا أرقى ... فلنحتكم إلى الدكتورة أمال عثمان =

العامل أكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسرى ذلك الحكم على الأجر المدفوعة مقدما.

مادة (٤٤): (٢١) مع مراعاة أحكام المواد (٧٥، ٧٦، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال

= "لا يجوز" أفضل "أم يحظر"؟ ... وقالت الدكتورة آمال "لا يجوز" ولكن في هذه الحالة سوف تعدل المادة السابقة (٤٢) حتى تصير "لايجوز" ... وأضاف رئيس المجلس: "لا يجوز" أقوى "ويحظر" معناها لا يجوز. .. هذا وقد إقترح العضو البدرى فرغلى إضافة عبارة "ولا يسرى هذا على ما يصدر من أحكام قضائية" إلى نهاية المادة... وهنا أوضح رئيس المجلس أن هذا بديهي لأن الحكم القضائي ينفذ حتما إنما هذا وفاء إختياري، أما الوفاء الإجبارى وهو تنفيذ حكم .. وتنفيذ الأحكام واجب دستورى طبقا للمادة ٧٢ من الدستور.

(١) النص وفقا لمشروع القانون كما يلي:

١- "لا يجوز الإستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا فى حدود ٥٠% من هذا الأجر. ٢- وعند التزاحم يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفة العامل من أدوات أو مهمات أو إسترداد لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات. ويشترط لصحة النزول عن الأجر أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل. ٣- تحسب النسبة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة بعد إستقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة الإشتراكات المستحقة وفقا لقوانين التأمين الإجتماعى، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل فى حدود النسبة المنصوص عليها فى المادة السابقة."

(٢) تقابلها المادة ٤١ من القانون ١٣٧ لسنة ٨١ المادة ونصها:

"لا يجوز الحجز أو النزول عن الأجر المستحقة للعامل بالنسبة للتسعة الجنيهات الأولى شهريا أو الثلاثين قرشا الأولى يوميا إلا فى حدود الربع وذلك لدين نفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده له ولمن يعوله من مأكلا وملبس أما ما زاد على ذلك فيجوز النزول عنه أو الحجز عليه من أجل أى دين لا يزيد على الربع وعند التزاحم يقدم دين النفقة. وتسرى الأحكام المتقدمة على المبالغ المستحقة للعامل طبقا لأحكام هذا القانون. وفى حالة إقتطاع جزء من أجر العامل طبقا لأحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوباً الى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه."

الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠، لا يجوز في جميع الأحوال الإستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل (١) لأداء أى دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين النفقة. (٢)

(١) أشارت المذكرة الإيضاحية إلى أن أحكام الإستقطاع والحجز والنزول عن أجر العامل تكتنفها الكثير من الصعوبات نظرا لضرورة التوفيق بين العديد من المصالح وهي جميعا جديرة بالرعاية ومنها:

- مراعاة أحكام القوانين الخاصة المتعلقة بدين النفقة وما تقرره قواعد قانون المرافعات المدنية والتجارية من حيث جواز الحجز على العامل في حدود الربع.  
- مراعاة مصلحة العامل في تنظيم شؤنه المالية ومواجهة نفقاته المعيشية وما قد يضطر معه إلى الإستدانة من الغير أو التنازل عن جزء من أجره شهريا للحصول على حاجاته الضرورية (بالتقسيط). وكل هذه المصالح جديرة بالإحترام، لذا كان يتعين أن يسمح للدائنين فيها بإقتضاء حقوقهم وإلا أحجموا عن مساعدة العامل عند إحتياجه.  
وفي نفس الوقت كان يتعين أيضا مراعاة مصلحة صاحب العمل في إستقطاع جزء من أجر العامل سواء للوفاء بقيمه ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات أو ما وقع عليه من جزاءات أو لرد ما إقتضاه بغير وجه حق، وإلا ترتب على حرمان صاحب العمل من ذلك إحصار فكرة الردع العام داخل المنشأة وإهدار فكرة الجزاء وهو ما يتعين مواجهته بحسم تحقيقا للإنضباط داخل المنشأة.  
وأخذا بكل هذه الإعتبارات في الحسبان جاءت المادة ٤٤ من المشروع على النحو المبين بالمتن.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب: نوقشت المادة ٤٤ بالجلسة السادسة والثلاثين المنعقدة في ٢٠٠٣/٢/٢٢ على النحو التالي:  
أ- الإحالة للمادة ٧٦ من القانون ١ لسنة ٢٠٠٠ التى تنظم نسب الحجز لدين النفقة:

في البداية أبدت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان: تضمنت المادة (٧٦) من القانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠ وهو الخاص بتنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية تنظيما كاملا للنسب التى يتم الحجز عليها من المرتبات لدين النفقة فإننى أقترح أن تضاف فى صدر المادة (٤٤) عبارة "مع مراعاة المادة (٧٦) من القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠" وقد وافق وزير القوى العاملة والهجرة على ذلك.  
= ب- نسبة للقرض الحسن ١٠% وأخرى للعموميات الأخرى ٢٥% (إستقطاعا أو حجرا أو نزولا... إلخ بمراعاة التفرقة بين توقيع الجزاء وتنفيذه) ترفع فى حالة دين النفقة إلى ٥٠% ... الإحالة للمادتين ٧٦ و ٧٧ من القانون ١ لسنة ٢٠٠٠:

أبدى العضو حسين قاسم على مجاور أنه لابد من التفرقة بين توقيع الجزاء وتنفيذه، فنسبة ١٠% الأولى جاءت للقرض الحسن وهو دائما يؤخذ فى الشركات =

وعند التزاحم يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات، أو إسترداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع على العامل من جزاءات.

= وهذا مفروغ منه أما نسبة ٢٥% فهي جاءت لعموميات سواء كان على العامل جزاء أو أقساط أو غير ذلك أما نسبة ٥٠% فهي في حالة النفقة، أما الحالات التي يتحدث عنها السيد العضو عادل عيد فيما يخص الخمسة أيام وغيرها فهي متعلقة بالجزاءات وهي توقع طبقاً للائحة الجزاءات فإذا تعددت هذه الجزاءات مجتمعة نسبة ٢٥% فلا يجوز التنفيذ لأكثر من ٢٥% ويؤجل الباقي بمعنى أنه في كل الأحوال لا يتم التنفيذ لأكثر من ٢٥% للدين وتتجاوز هذه النسبة في حالة النفقة فقط، بمعنى أنه يوجد فرق بين توقيع الجزاء وتنفيذه وتطبيقه أي أنني أوقع الجزاء لكن في حالة الخصم فأبني التزم بشروط نسبة ٢٥% المنصوص عليها أو إذا كان هناك نفقة دين سوف تصل النسبة لـ ٥٠%.

وأبدي رئيس المجلس: دين النفقة يصل إلى ٤٠% في حالة وجود أكثر من زوجة ويصل إلى ٥٠% للزوجة المطلقة ولديها أكثر من ولدين وفي جميع الأحوال لا تجوز أن تزيد النسبة التي يجوز الحجز عليها على ٥٠% تقسم بين المستحقين بنسبة ما حكم به لذلك فأبني أرى أن نضع في صدر المادة عبارة "مع مراعاة حكم المادتين رقم ٧٦ و٧٧ من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠" وبذلك نقضى على التعارض وذلك لأن المادتين حددتا النسب المحددة في حالة الخصم.

وتساءل العضو عادل عبد المقصود عيد: هل يخصم ٥٠% للنفقة ثم نعود لنخصم منه ٥٠% كجزاء و ٥٠% قيمة ما أتلفه وإنني أرى ألا يزيد مجموع ما يخصم من العامل على ٥٠% بالإشارة إلى هذه المواد مجتمعة وإلا بلغ ما يخصم من راتب العامل ما يزيد على ٧٥% ... وقال رئيس المجلس: المادة ٦١ تتحدث عن الجزاءات وهذا أمر مختلف.

العضو عادل عبد المقصود عيد: في النهاية العامل لن يتبقى له- لذلك أقترح أن يكون مجموع ما يخصم من العامل لا يزيد على ٥٠% ... وقال رئيس المجلس: الجزاء عقوبة وليس ديناً.

وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة: إنني ذكرت كلاماً واضحاً بأن مجموع ما سوف يستقطع من العامل ٢٥% من الأجر عن كل ما يرد سواء كان إستقطاعاً أو حجراً أو نزولاً عن الأجر أو .... الخ فهذا واضح جداً وهذا التطبيق موجود حالياً في القانون ١٣٧ لسنة ٨١ ويتم تطبيقه والأمر مستقر ومعروف... وأضاف العضو حسين قاسم على مجاور: إن توقيع الجزاء غير تنفيذه فأبني على سبيل المثال يمكن أن أوقع جزاء خصم عشرين يوماً أو مائة يوم ولكن عندما تقوم الإدارة المالية بالتنفيذ للخصم لا يمكن أن تخصم أكثر من ٢٥% إلا في حالة دين النفقة فهو يزيد على ذلك، ولذلك فإن أي خصومات أخرى أو جزاءات أخرى لن تتعدى نسبة الـ ٢٥%.

رئيس المجلس: إذن نضع عبارة "لايجوز في جميع الأحوال" وسوف تغطي كل مادة يمكن أن ننساها.=

## ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه

=ج- النفقة وبنك ناصر ومتجدها والإحالة للمادة (٧٥) من القانون ١ لسنة ٢٠٠٠:

أثارت الدكتورة جورجيت صبحي: هناك قضايا نفقة تستمر لسنوات إلى أن يتم الفصل فيها فالحاضنة تقترض طوال هذه المدة للنفقة على الصغير وبعد ذلك يحكم بحد أقصى وهي تتعلق بنسبة الخصم التي يجوز أن ترتفع إلى ٥٠% ككل وعلى ذلك فهي سنتقسم والصغير ومن يدفعهم إلى رفع دعوى نفقة فيما يتبقى من ٢٥% وأيضا يسدد منهم متجمد النفقة وإقتراحي إضافة عبارة بعد عبارة "٥٠% في حالة دين النفقة" نصها الآتي: "وتضاف إليها ١٠% في وجود متجمد نفقة".

... وأضاف رئيس المجلس: السادة الأعضاء، إنني أرى ضرورة إضافة المادة ٧٥ بالإضافة للمادتين ٧٦، ٧٧ من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية لأن بنك ناصر لو دفع النفقة فله أن يستوفى ما قام بأدائه من نفقات وأجور بسبب إمتناع المحكوم عليه من أدائها إذن فبنك ناصر سوف يرجع على صاحب العمل وهذا ما ذكر في المادة ٧٥ أيضا. إذن تكون الفقرة "مع مراعاة أحكام المواد ٧٥، ٧٦، ٧٧ من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠ لا يجوز في جميع الأحوال الإستقطاع أو الحجز .... الخ المادة.

د- النزول هنا ليس تنازل بغير مقابل بل تعبير يقصد به حوالة حق فيها مقاصة إتفاقية (وفاء إختياري):

أثار العضو أبو العز حسن على الحريري: هناك سطر ملتبس الفقرة الثالثة من المادة تنص على "ويشترط لصحة النزول عن الأجر...". نحن هنا نتحدث عن الخصم الذي هو رغما عن العامل لأنه إستيفاء لنفقة أو ديون عليه، أو مخالفات إرتكبتها في عمله، فعبارة "النزول عن الأجر" أخشى أن يتلاعب بها العامل مع صاحب العمل للتلاعب بدين النفقة حيث قد يتنازل ... وفي هذا أيدى رئيس المجلس: النزول لأداء أى دين... إن كلمة "تنازل" قانونا خطأ ويقصد بها الوفاء بواسطة الرضاء بالمقاصة، مقاصة إختيارية بينه وبين الأجر وإنما لفظ "النزول" لفظ غير دقيق وهذه مقاصة إختيارية يقوم له "إخصم منى كذا" وكلمة "نزول" كلمة من النظام العام حيث لا يجوز النزول عن الأجر وهذه الترجمة تقريبا ترجمة عن إتفاقية وتم بناء عليه إستخدام هذه العبارات ... وقالت الدكتورة جورجيت صبحي: لقد راجعت الإتفاقيات وليس فيها حد أقصى للتنازل ولا للخصم... وأضاف رئيس المجلس: إن كلمة "نزول" قانونا صحيحة؟

وأيدى العضو محمد خليل على قويطة: ونأتى للفقرة الثالثة من (٤٤) حيث نصت على حساب هذه النسب السابقة بعد إقتطاع ضريبة الدخل وإشتراكات التأمينات الإجتماعية وما قد يكون العامل أخذه من قروض... إن هذا الإستقطاع اليوم سيكون أكثر من ٦٠% إذن، ما يتبقى للعامل هو ٤٠% فهل تغطي نفقات المعيشة في ظل إرتفاع الأسعار ألا يكفي قرار تحرير سعر الصرف سيادة الرئيس والمصيبة التي وقعت بإرتفاع الأسعار. =

المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.  
وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد

= مدى التضارب مع نص م ٣٠٩ من قانون المرافعات:

وتساءل العضو السيد موسى على موسى حزين: أريد أن أسأل عن مدى تضارب هذا النص مع نص المادة ٣٠٩ من قانون المرافعات والذي ينص على أنه "لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات إلا بمقدار الربع ..".

هـ الجديد في المادة التي تتفق والمادتان ٩ و ١٠ من الإتفاقية ٩٥:

وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة: نحن نطبق في هذه المادة أحكام الإتفاقية رقم (٩٥)، المادتان (٩٠،١٠) بشأن حماية الأجور وهناك فقرة رقم ٢ تنص على "تحمى الأجور من الحجز أو التنازل لأن كلمة "التنازل" أيضا واردة في الإتفاقية... أوضحت أولا حكاية أن هناك عاملا سيخضع لتطبيق كل ما هو وارد في القانون من جزاءات ومن نفقة ومن ومن ... أعتقد أن العامل المصري ليس من هذه النوعية... الخصم ليس من إجمالي الأجر بل سيكون من النسبة بعد إبعاد كل هذه العوامل أي سيكون الخصم أقل مما لو خصم على كل الأجر أي لو إستقطعتنا التأمينات والضرائب وكل هذه الأمور وخصمنا ٢٥% من الباقي لأننا لو خصمنا ٢٥% من كل الأجر الذي نفترض ١٠٠ جنيه سيكون ٢٥% جنيتها ولكن بعد إبعاد كل هذه الأمور سيكون ٧٠ جنيتها فالخصم سيكون مثلا ٢٠ أو ٢٢ جنيتها فالتطبيق هكذا سيكون أفضل للعامل من ذلك .. ونحن نبحث في هذه المادة عن حماية أجر العامل نتيج له أن يعيش وأن يواجه ضروريات الحياة ونتيج أيضا للأسرة في حالات النفقة أن تعيش أيضا لأن الأسرة هي أبناؤه وأولاده وزوجته أو زوجاته... وموضوع قانون المرافعات هذا نص قديم وألغى بكثير من القوانين التي صدرت بعد ذلك... قد حددنا الخصم وكل أنواع الخصم ولا يحدد لي أحد الخمسة أيام أو العشرة أيام كل أنواع الخصم محده أما ٢٥% وإما ٥٠% ومن هنا نضمن إستقرار الأمر لأن أي لعب في مثل هذه المواد أعتقد إنها ستكون ضد العامل وستجعلنا نقع في أخطاء تورطنا.

وقال رئيس المجلس: سوف أعرض على حضراتكم الجديد في هذه المادة .. أولا: بالنسبة للفقرة الأولى من المادة تعطي ضمانا للعامل ٢٥% فقط إذا حذفنا رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% ... والشئ الآخر الجديد: في الفقرة الثانية من المادة هو "وعند التزاحم يقدم دين النفقة" ... والأمر الجديد الثالث بالنسبة للفقرة الثالثة من المادة "فهو" النزول عن الأجر كتابة" وهذا جديد فيجب أن يوقع ولا تكون ذات شكوى. والأمر الجديد الرابع بالنسبة للفقرة الرابعة من المادة: وهو الذي يهم أكثر السادة الأعضاء أنه يحسب الأجر الذي يأخذ منه الـ ٢٥% أو دين النفقة وهذا بعد إستقطاع ضريبة الدخل فهذه لا تحسب عليه مرة أخرى وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التأمين والإقتراضات التي إقترضها وقد قلنا في حدود ١٠% كل هذا يخصم من الأول وبعد ذلك أحدد الباقي أخذ منه ٢٥% فقط إلا إذا كان دين نفقة يصل إلى ٥٠%.

وتساءل العضو محمد خيرى على محمود قليج: لا يجوز أن يتنازل العامل عن أجره أو النزول عنه ... وفى هذا قال رئيس المجلس ولكن النزول تعبير يقصد به الوفاء الإختياري أى أنه تعبير ركيك... لا إن الخصم أشد فلا بد أن يوقع ..، إنه =

## إستقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقا لقوانين التامين الإجتماعى، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل

= بمثابة وفاء إختيارى أو حوالة حق ... وهنا أبدى العضو محمد خيرى على محمود قلج إن حوالة حق ستختلف كثيرا إننى أرى أنه لا لزوم للفقرة التى تنص على " ويشترط لصحة النزول عن الأجر أن تصدر بعد موافقة مكتوبة من العامل".

وأوضح رئيس المجلس: إن هذا ليس نزولا بالمعنى الحقيقى بل هو بالضبط حوالة حق فيها مقاصة إتفاقية ولكن إستخدام النزول عند التفسير ليس نزولا لأن النزول الحقيقى تنازل بغير مقابل وإننى أتنازل مقابل أن تمنحنى وفاء هذا وفاء إختياريا بالمقاصة وفى حوالة حق حيث أتنازل أقول لك: خذ حق كذا ... يقصد بالنزول عن الأجر هنا الوفاء الإختيارى عن طريق حوالة الحق التى تجرى مقاصة إتفاقية بين الدين والأجر الذى نزل عنه. وعبارة "النزول عن الأجر" غير نقيضة من الناحية القانونية ولكن يمكن إعطاؤها التكييف القانونى السليم وفاء إختيارى، حوالة حق مقاصة إتفاقية بين الإثنين ... إن التنازل المخالف للنظام العام هو التنازل بغير مقابل والذى لا ينطوى على وفاء فمثلا إننى مقترض منك وأنت مقترض منى فقلنا نجرى مقاصة. - والإستقطاع أو الحجز أو النزول لا يستبعد الوفاء الإجبارى فتنفيذ الأحكام يتم فعلا بمراعاة الحدود القصوى الشهرية:

أبدى رئيس المجلس إن المادة تحدثت عن ثلاثة فروض الإستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر ونحن عندما نتحدث عن الأجر الذى ينطوى على وفاء إختيارى لا نستبعد الوفاء الإجبارى عن طريق تنفيذ الأحكام هذه واحدة ثانيا إن تنفيذ الأحكام واجب دستورى ولكن بالأسلوب وبالطريقة التى يحددها القانون فإذا حدد القانون حدا أقصى لدين النفقة فليس فى ذلك تعارض مع تنفيذ الأحكام لأن الحكم سيقضى ولو على شهرين أو ستة وبالتالي فإن الدفع بعدم الدستورية غير صحيح.

وأضاف العضو حسين قاسم على مجاور: عبارة "النزول عن الأجر" موجودة فى المادة (٤١) من القانون (١٣٧) القائم.

وطالب العضو سيف رشاد محمد سلامة بإلغاء عبارة "ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% إن القانون رقم ٤٧ و ٤٨ يخصم ٢٥% فقط، هنا وفى الفقرة الثانية من المادة" وعند النزاحم يقدم دين النفقة عند ٢٥% فقط وليست ٥٠% ... وبالنسبة لقانون المرافعات فى المادة ٣٠٩ منه تنص على ألا يجوز الحجز إلا على ربح المرتب.

.. وقال رئيس المجلس إننى ألتقى مع الذين يقولون بإلغاء نسبة ٥٠% دين النفقة إكتفاء بما ورد فى هذا القانون ، فهو قد حدد ٥٠% فى حالتين، الأولى: حالة الزوجة أو المطلقة ولها أكثر من ولدين، ثم نصت المادة على لا يجوز أن تزيد على ٥٠% تقسم بين المستحقين فلماذا أضعها فى قانون العمل؟ فهناك قانون الأحوال الشخصية وهو المعنى بها، ولا يقولون لى أنكم حددتم فى قانون العمل ٥٠%... وأبدى وزير القوى العاملة والهجرة نحن بصدد تنظيم علاقة عمل وبصدد أيضا تطبيق كل القوانين المكملة ... فموضوع الـ ٥٠% قانون قائم.=

فى حدود النسبة المنصوص عليها فى المادة السابقة.

**مادة (٤٥): (١) لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد إستلام الأجر فى السجل المعد لذلك أو فى كشوف الأجر، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر. (٢)**

= ومن هنا قال رئيس المجلس: السيد الوزير منطقى ويريد من يقرأ القانون أن يصبح متكاملًا ولا يكون فى حاجة لقراءة قوانين أخرى إلى جانبه ... لو ألعينا نسبة الـ ٥٠% فهى موجودة ومطبقة فى قانون آخر ... إن رجال القانون دائما يحبون الدقة المتناهية، فأرجو أن تصبر علينا، فتكون الفقرة على "النحو التالى" ويشترط لصحة النزول عن أى نسبة من الأجر على النحو الذى حدده هذه المادة أن تصدر موافقة مكتوبة من العامل" ... وهنا قال وزير القوى العاملة والهجرة: المطلوب ليس هو النزول طبقا للنسب... فإذا كان هناك ديون وكان هناك حكم محكمة أو نفقة فى حدود النسب السابقة، إذن ففى أى شئ يتم النزول.

رئيس المجلس: تكون الفقرة على النحو التالى "ويشترط لصحة النزول عن الأجر فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل" ... وقد وافق المجلس على إقتراح مؤيد من الحكومة ويتفق مع الإقتراح المقدم من السيدة العضو الدكتورة أمال عثمان، ويقضى بإضافة عبارة مع مراعاة أحكام المواد ٧٥، ٧٦، ٧٧ من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ لا يجوز فى جميع الأحوال الإستقطاع... كما وافق المجلس على إقتراح السيد العضو عادل عيد، ويقضى بإضافة عبارة "فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة" بعد عبارة "ويشترط لصحة النزول عن الأجر" الواردة فى بداية الفقرة الثالثة من المادة.

(١) إستبقى المشروع الحكم الخاص بقواعد اثبات الوفاء بالأجر على النحو الوارد بالمادة ٣٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع حذف توقيع العامل بإستلام الأجر على إيصال خاص معد لهذا الغرض.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب: رفع عبارة "الإيصالات الخاصة" تلافيا لمشاكل التطبيق:

نوقشت المادة ٤٥ بالجلسة السابعة والثلاثين المنعقدة فى ٢٣/٢/٢٠٠٣ على النحو التالى:

وفى البداية قال العضو محمد حيدر بغدادى: لدى تعديل فى المادة (٤٥) فهى تنص على أنه لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد إستلام الأجر فى السجل المعد لذلك أو فى كشوف الأجر، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر، المادة حتى هذا الحد متسقة ولكن لابد للعامل أيضا أن =

مادة (٤٦): (٢٠١) مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال (٣) أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما

= يحصل على مفردات المرتب ... أرى إضافة "ينبغي إعطاء العامل صور من بيان الأجر تتضمن طريقة إحتسابه ومفرداته".

وأبدى العضو حسين مجاور: تدارست مع السيد الوزير هذا الشأن بأن يأخذ بالنص الوارد في المادة (٣٥) من القانون القائم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، لأن النص في المادة (٣٥) من القانون القائم ينص على: "بما يفيد إستلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجر أو إيصال خاص معد لهذا الغرض على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر".

وأبدى وزير القوى العاملة والهجرة: تعمدت رفع عبارة "إيصال خاص" لأنه حدث - في الحقيقة - كثير من التزوير في بعض الإيصالات خاصة الأطفال وبالطبع أقصد الأطفال الذين جاوزا السن القانونية حتى لا يتصور البعض أن هناك عماله أطفال، أى الطفل الذى يزيد عمره على ١٤ سنة يعطونه أجره بإيصال وحدثت مشاكل بسبب تزوير هذه الإيصالات فقلنا نستبعد موضوع الإيصالات ونجعلها فى سجلات معتمده.

#### المفردات تشمل كافة الإستقطاعات:

هذا ومن ناحية أخرى أبدى العضو محمد الببلى: مادامت هناك مفردات فماذا يضير إذا أضيفت عبارة "وكافة الإستقطاعات" .. وفى هذا قال المقرر إن "المفردات" معناها الإستقطاعات أو الأجر الإضافية أو أى شئ. وزير القوى العاملة والهجرة: تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر، وهذه تغطى كل ما نتصوره من مفردات الأجر الواردة فى المادة الأولى.

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع إعادة صياغة صدر المادة وكان "مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلى الأحداث ...".

(٢) تقابلها م ١٥٠ من القانون ١٣٧ لسنة ٨١ (والتي وردت فى الفصل الثانى من الباب الثالث الخاص بتشغيل الأحداث) ونصها: "على صاحب العمل أن يسلم إلى الحدث نفسه أجره أو مكافآته وغير ذلك مما يستحقه ويكون هذا التسليم مبرنا لزمته". ووفقا للمذكرة الإيضاحية تم نقل هذا النص إلى باب الأجر حيث روى أن ذلك أنسب من الناحية الفنية.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب: مفهوم الطفل فى قانون العمل ١٤ سنه (أو سن إتمام التعليم الأساسى أيهما أكبر) ولا يتعارض مع إتفاقية عمالة الطفل رقم ١٣٨: نوقشت المادة ٤٦ بالجلسة السابعة والثلاثين المنعقدة فى ٢٣/٢/٢٠٠٣ وخلالها أثار العضو عبد المنعم العليمى أن قانون الطفل يحدد الطفل بثمانى عشرة فأقل، فهل المقصود بكلمة الطفل هنا هو السن الأقل من ثمانى عشرة سنة أو سن =

## يستحقونه قانونا ويكون هذا التسليم مبررا لذمته.

= الصبية الموجودة في قانون العمل ... وهنا أشارت الدكتورة أمال عبدالرحيم عثمان: لقد حدد قانون الطفل، سن الطفل بثمانى عشرة سنة، إنما في مشروع هذا القانون في المادة (٩٨) ، يعتبر طفلا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من بلغ الرابعة عشرة، ومعنى هذا أن مفهوم الطفل في ظل هذا القانون هو أربع عشرة سنة. وأبدى العضو محمد رفعت الجميل بالنسبة للقانون الذى سنعمل بموجبه وهو قانون تحرير التجارة الدولية، نص على أن من يستخدم عمالة من الأطفال سيوقف ضده في عمليات التصدير، وبالتالي إذا كنا نحن اليوم نقول "أطفال" إذن لا بد أن نذكر سن ثمانى عشرة سنة حتى لا نتعارض مع الإتفاقية الدولية التى وقعنا عليها. وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة: الإتفاقية الدولية قد حددت الطفل العامل بأربع عشرة سنة أما نحن فقد حددناها في مشروع هذا القانون بأربع عشرة سنة أو بإنهاء مرحلة التعليم الأساسى أيهما أكبر، ... والتعريف في قانون الطفل فهى مسألة رعاية للطفل لكن قانون العمل وعمل الطفل طبقا للإتفاقيات الدولية يسمح للطفل بالعمل طبقا لما جاء بهذا القانون، موضوع ست ساعات وتحديد ساعات عمل وما إلى ذلك في حدود أربع عشرة سنة سنا طبقا لإتفاقية عمالة الطفل.. هذا هو ما ورد في الإتفاقية ١٣٨... هذا تعريف دولى والإتفاقية إتفاقية عمالة الطفل. أهمية المادة:

هذا ومن ناحية أخرى طالب العضو مصطفى على عوض الله على بحذف المادة ... خاصة أن لدينا في مصر طوابير من البطالة تزيد على سن ثمانى عشرة سنة وأنا لسنا في حاجة إلى عمالة الطفل ... وأضاف العضو البدرى فرغلى: حذف المادة يبعد الحكومة عن الشبهات الدولية الخاصة بالتعامل مع الطفل... فأنا أعرف أن القطن في مصر يتم جنيهه بإستخدام الأطفال ولا يمكن أن يتم جنيهه بالرجال أو السيدات الكبار وكل العالم يعلم ذلك ... الإتحاد الأوروبى وضع شروطا تخالف مشروع هذا القانون، أما كلام سيادة الوزير عن العلاقات الدولية فهذا كلام يتناقض مع عمليات التصدير التى بدأت تضع قيودا على عمالة الأطفال والسجون أيضا،... إنتنى أحذر من وجود هذه المادة .. لقد تغيرت علاقات الإنتاج منذ سنة ١٩٨١ ... وقالت الدكتورة جورجيت صبحى عبدة قلبنى: وجود هذه المادة يحمى الأطفال الذين يضطرون للعمل في فترات الأجازات وهى موجودة في التزاماتنا الدولية.

وقالت الدكتورة أمال عبدالرحيم عثمان: سيادة الرئيس بالطبع المادة (٤٦) تختلف عن المادة (٤٥) لأن المادة (٤٥) تشترط التوقيع، لكن هنا إبراء الذمة هو بمجرد تسليم الأجر ... والذى كنت أريد توضيحه سيادة الرئيس هو أن قانون التأمينات الإجتماعية الحالى يعترف بالعاملين الذين يقل سنهم على ثمانى عشرة سنة، فيوجب إخضاعهم للتأمينات الإجتماعية وإخضاعهم بصفة خاصة لأحكام إصابات العمل ... وأبدى العضو محمد عمر محمد زايد: من الأفضل تسليم الأجر إلى ولى الأمر أو من يمثل الطفل قانونا.

وقال المقرر: ما أود أن أقوله أن مشروع هذا القانون وكل مواده تتفق تماما مع إتفاقيات منظمة العمل الدولية.

## الباب الرابع الأجازات

مادة (٤٧): (١ و٢ و٣ و٤) تكون مدة الأجازة السنوية ٢١ يوما بأجر

(١) ذات النص في مشروع القانون مع استخدام عبارة الأعمال "الصعبة" بدلا من "الشاقة" في الفقرة الثالثة ومع إضافة عبارة "ومع الإحالة إلى حكم الفقرة الثانية من المادة ٤٨ من القانون" في بداية الفقرة الأخيرة.

(٢) تقابلها م٤٣ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الواردة بالفصل الثالث الخاص بالأجازات ونصها:

"تكون مدة الأجازة السنوية ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزداد إلى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة، كما تكون الأجازة لمدة شهر في السنة لمن تجاوز الخمسين، تقتصر الأجازة السنوية في السنة الأولى من خدمة العامل على خمسة عشر يوما ولا يمنحها إلا بعد مضي ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل.

ويجوز بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب زيادة مدة الأجازة بمقدار سبعة أيام في السنة على الأكثر بالنسبة للعمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو في المناطق النائية التي يحددها القرار.

ولا يجوز للعامل النزول عن أجازته."

وقد صدر في تحديد المناطق البعيدة عن العمران قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ١١ لسنة ١٩٨٢.

(٣) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون:

رأى المشروع أن الأجازة الإعتيادية مدفوعة الأجر شرعت لمصلحة العامل لذلك وتمشيا مع ما قرره القانون ١٣٧ لسنة ٨١ ومع التشريعات المقارنة ومع مستويات العمل الدولية ربط المشروع بين مدة الأجازة التي يستحقها العامل ومدة الخدمة.

فحق العامل في الأجازة لا يتوقف على مدة عمله لدى صاحب العمل فحسب وإنما أيضا على المدة التي قضاها في الخدمة لدى أكثر من صاحب عمل. ومن هنا روى أن تزداد مدة الأجازة إلى ثلاثين يوما متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، ويجوز إثبات هذه المدة بكافة الوسائل وعلى الأخص إشتراك العامل في التأمينات الإجتماعية.

وتأكيدا لنفس الإعتبار قررت

المادة ١/٤٧ من المشروع أن تكون مدة الأجازة محسوبة من أيام العمل الفعلية، فلا يدخل في حساب هذه المدة عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية، والراحة الإيسوعية بل تحتسب الأجازة كاملة من الأيام التي كان يجب على العامل أن يعمل فيها فعلا، ويتمشى هذا الحكم المستحدث مع أحكام قوانين المقارنة، وإتفاقيات العمل العربية ومستويات العمل الدولية. =

كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، (١) كما

=وروعى في الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من المشروع حكم أجازة العامل الذي لم يستكمل مدة العمل الموجبة للأجازة السنوية كاملة فقررت أن يحصل العامل على مدة أجازة تتناسب مع المدة التي قضاها في الخدمة بشرط أن يكون قد أمضى في العمل ستة أشهر على الأقل.

كذلك أضيف إلى الفقرة الثالثة من نفس المادة وبصدد ما يصدر بقرار من وزير القوى العاملة والتشغيل بزيادة مدة الأجازة السنوية لبعض فئات العمال، فئة من يعملون بالأعمال المضرة بالصحة، وهي إضافة جديدة لم ترد في القوانين السابقة حيث روى أن زيادة مدة أجازتهم تتحد في العلة مع باقى الفئات المشار إليها، ويلاحظ أن قرار وزير القوى العاملة والتشغيل المشار إليه يصدر بعد أخذ رأى الوزير المختص (وزير الصحة) بالنسبة لتحديد المهن الخطرة والشاقة والضارة بالصحة.

(١) من مناقشات مجلس الشعب: سريان الأحكام الجديدة للأجازات على العاملين بالقطاع الخاص دون مساس بالحقوق المكتسبة:  
نوقشت المادة ٤٧ بالجلسة الثامنة والثلاثين المنعقدة في ٢٣/٢/٢٠٠٣ على النحو التالي:

١- تساءل العضو محمد وهب الله محمد على: أتوجه بسؤال لسيادة الوزير: فقد ورد في المادتين: الثانية من قانون الإصدار بأنه "تظل الأحكام بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال" بمعنى أن يتم الإحتفاظ بحقهم، كذلك المادة الرابعة ذكرت نفس الكلام... هل العاملون الحاليون قبل تطبيق القانون وهم التابعون لقطاع الأعمال الذين يحصلون على أجازات ٢١ يوماً بعد عام و ٣٠ يوماً بعد عشر سنوات و ٤٥ يوماً بعد بلوغهم سن ٥٠ سنة ، هل هذا القانون سيؤدى إلى إنتقاص حقوق العمال الحاليين أم لا؟.

وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: لا يوجد إنتقاص بل بالعكس فالمادة الجديدة أضافت الأحسن لمن ينطبق عليهم القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أما الذين تحكمهم تشريعات أخرى، فأى شخص سينضم للقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يحتفظ بكل مزاياه سواء الأجازات أو غيرها.

٢- الأجازة ٢١ يوماً بدءاً من السنة الأولى لأقل من ١٠ سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر وتحسب عن كسور السنة الأولى بالنسبة والتناسب بشرط ألا تقل مدة الخدمة عن ٦ أشهر ... ولا يجوز النزول عن الأجازة تنفيذاً للمادة الرابعة من الإتفاقية الدولية ١٥٢:

تساءل الدكتور زكريا عزمى: فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ كان العامل الذى تقل خدمته عن سنة يمنح ١٥ يوماً بشرط قضاء ستة أشهر، ولكن ورد فى مشروع القانون بأن يتم حساب نسبة الأيام فكيف سيتم إحتسابها؟

وأجاب وزير القوى العاملة والهجرة: الأجازة أصبحت واحدا وعشرين يوماً كلها وموضوع تجزئة الأجازة فهى ليس تجزئة ولكن هى النسبة الخاصة بالأجازة المستحقة ... بمعنى لو أمضى مدة ستة أشهر يستحق نصف (الأجازة) ولو ترك =

تكون الأجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الأجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

= العمل يكون له حق لدى صاحب العمل نصف الـ ٢١ يوماً ... وبالنسبة لموضوع "لايجوز للعامل النزول عن أجازاته" هذا تنفيذاً للإتفاقية الدولية رقم ١٥٢ بالمادة الرابعة والخاصة بالأجازات السنوية مدفوعة الأجر "يعتبر باطلاً أى إتفاق للتخلى عن الحق في الأجازة السنوية مدفوعة الأجر" فهذه مسألة لا بد من النص عليها ... أما بالنسبة للتجزئة والخاصة بالمادة ٤٨ فعندما يتم مناقشتها فإذا كان لا يجوز تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال فهذا لا يجوز حماية للطفل.

وقد طلب العضو بشير على خليل (رفعت بشير) أن يكون في صلب المادة "يستحق العامل أجازة إعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية، والراحة الأسبوعية".

### ٣- المناخ الأفضل للإستثمار يعنى أجازات أقل وعمل أكثر:

واقترح العضو عادل سعد جاد الله شعلان تعديل المادة لتكون "الأجازة لمدة ٤٥ يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين" وذلك طبقاً للمادة ٦٥ فقرة (د) من قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨، بدلا من ٣٠ يوماً ... وأضاف العضو مصطفى محمد مصطفى أحمد: فالعامل الذى يتمتع الآن فى القطاع العام أو فى قطاع الأعمال العام الذى يحصل على ٤٥ يوماً بعد سن الخمسين، فالذى سيعين الآن بعد ذلك لن يتمتع بهذه الميزة، إذن نحن نكون قد إنتقنا..

وطالب بذلك أيضا الدكتور طلعت عبد القوى السيد عبد اللطيف .. وقال العضو هشام فهمى محمد كامل ليس من المعقول أن نسوى بين العامل الذى أمضى عشر سنوات فى العمل بالعامل الذى تجاوز سن الخمسين ... وفى هذا طالب العضو حسين قاسم على مجاور بالتفرقة بين القوانين أرقام ٤٨ و ٢٠٣ و ٩٧ وهذا القانون، فهذا يعمل على القطاع الخاص الكبير والصغير، فنريد ألا نفعل شيئا، ونقول إننا نعمل على القانون رقم ٤٨، فالقانون رقم ٤٨ خاص بالقطاع العام وله لوائحه ونظمه الخاصة، فنحن نعمل على قانون يخص القطاع الخاص ككل كبير وصغير، ... وماحدث فى المادة هو إعادة صياغة فقط.

وأضاف الدكتور رئيس مجلس الوزراء: حقيقة إننى تصورت مع الزملاء أن المطلب العمالى هو الإبقاء على الثلاثين يوماً لأن العالم كله الذى يناقشنا فى الإستثمار يخلق مناخا أفضل والمناخ الأفضل يعنى أجازات أقل وعمل أكثر ونحن فى أشد الحاجة إلى العمل الأكثر هذا أمر.

الأمر الثانى: أننا الآن نطبق على القطاع الخاص ونريد للقطاع الخاص أن ينافس فهل لكى ننافس نزيد مدة الأجازة وبالتالي أزيد تكلفة الأجور؟ فلنجعل الزيادة فى تكلفة الأجور فى مقابل شئ آخر، مقابل زيادة الإنتاج.

٤- لا إنتقاص من مزايا ذوى القوانين الخاصة (٤٨ أو ٢٠٣ أو خلافه) .. إستبعاد الأجازات الرسمية والأعياد من مدة الأجازة:

أثار العضو مصطفى محمد مصطفى أحمد سريان الكلام على العاملين فى=

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة إستحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل.

=القطاع العام وقطاع الأعمال العام وبذلك نكون قد إنتقنا من حقهم ... ورد العضو حسين قاسم على مجاور: ما هو سار فى القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ سيظل ساريا وما هو سار فى القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ يظل ساريا.

وأضاف المقرر: قد إحتفظنا بكل المزايا للعمال لمن صدر بشأنهم قوانين خاصة سواء كان القانون رقم ٤٨ أو خلافة، المادة ٤٧ جاءت بمزايا عن المادة المقابلة لها، المادة المقابلة لها لم تذكر صاحب عمل أو أكثر ... إن الأجازات الرسمية والأعياد وخلافه كانت تحسب ضمن الأجازات الممنوحة له، هذه المادة أضافت هذه المدة، فالمدة الحقيقية ليست ثلاثين يوما لكن ٣٦ يوما إذا أضفنا أربعة أيام فى الشهر ويوم الأجازة فتكون ٣٦ يوما... هذه المادة أضافت جديدا، كان لا يمنح إجازة إلا بعد ستة أشهر اليوم يمنح إجازة نسبية عن المدة المنقضية فى العمل ... ويحتفظ مشروع هذا القانون بكافة المزايا المعطاه.

**العضو على سيد فتح الباب:** سنجد شخصا يعمل مثلا فى شركة الحديد والصلب وسنه فوق الخمسين سنه يحصل على ٤٥ يوما وآخر يعين على القانون الجديد الذى نشره حاليا سيحصل على ٣٠ يوما، وهو فى حقيقة يؤدى نفس العمل فى نفس المنشأة... الأمر الثانى: أن المخاطبين بالقانون رقم ٤٧ وهم العاملون فى الدولة يحصلون على ٤٥ يوما الذين تجاوزوا الخمسين سنة، قرناؤهم فى الأماكن الأخرى سيحصلون على ٣٠ يوما فقانون العمل رقم ٤٧ مازال مستمرا وسيظل مستمرا والمشروع الحالى لا يخاطبهم.

فالإقتراح أنه لا بد أن يكون هناك فض إشتباك بين القطاع الخاص الحالى الذى أضافت له المادة ميزة وهذه حقيقة وبين الناس الذين فى قطاع الأعمال والقطاع العام الحاليين سيظلون كما هم لكن الذى سيعين سينتقص من الحقوق المتاحة له ونريد توضيحا من سيادة الوزير.

وقال وزير القوى العاملة والهجرة: القطاع العام وقطاع الأعمال عندما يتحول إلى قطاع خاص يكون الذى يحتفظ بحقوقه .. والذى سيعين وقتها سيكون قطاع خاصا .. وإننى لا أدرى كيف نناقش فى أمر وتأخذ وقتنا فيها... الحقيقة أن الروح العمالية الآن وخاصة فى آسيا تتبارى فى تخفيض الأجازات وهناك تسابق بين نقابات العمال فى كوريا وفى اليابان لمزيد من الإنتاج والإنتاجية.

٥- التشريع منتج قانونى خاضع للمنافسة:

أشار رئيس المجلس إلى أن الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء قال كلاما صحيحا جدا وهو أن التشريع أصبح مثل الإنتاج اليومى ويسمونه المنتج القانونى وخاضع للمنافسة والإستثمار يأتى فى ضوء التشريع الذى يعطى له مزايا أكثر ولو أن التشريعات الأخرى أفضل من تشريعنا فلن يأتى إلينا أحد للإستثمار.

٦- الأعياد ليست مطلقة وليس كل عيد عطلة لذا تحدد بقرار من وزيرالعمل:

أثار العضو محمد خليل على قويطة أن المادة صريحة تتكلم عن جميع الأعياد=

## وفى جميع الأحوال تزداد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى

= والعطلات الرسمية، وفى الحقيقة ليس كل عيد عطلة رسمية مثل عيد السويس مثلا ... لذلك أنا أقترح تعديلا بسيطا يمنع هذا اللبس، تحل عبارة" أيام العطلات الرسمية والراحة الأسبوعية" محل عبارة "أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية" لأن كل عيد ليس عطلة إلا فى الجامعات والمدارس فقط .. وقالت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان: بالنسبة للأعياد المادة (٥٢) حددت الحق فى الأجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص، إذن الأعياد ليست مطلقة إنما تحدد بقرار من الوزير المختص.

### ٧- تأجيل الأجازات (عدا الإجبارية) مع تسويتها لا يعنى النزول عنها:

أبدت الدكتورة جورجيت صبحى عبده قلبنى أن العبارة الأخيرة فى المادة وهى "ولا يجوز للعامل النزول عن أجازته" يجب أن تصبح "لايجوز الإتفاق المسبق على النزول عن الأجازة" وما يؤيد كلامى هذا أولا الإشارة التى تشير إليها سيادتكم فى الإتفاقية "يعتبر باطلا أى إتفاق للتخلى عن الحق فى الأجازة" أى أن البطلان هنا يعود على الإتفاق وليس على النزول عن الأجازة ... ثانيا: أن المادة اللاحقة لهذه المادة تنص على "ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل لها كل ثلاث سنوات"، سببوى رصيد الأجازات، فكيف سيكون هناك رصيد للأجازات؟ وطالما أنه يوجد رصيد أجازات ، إذن الأصل أنه يجوز التنازل عن الأجازة ... ثالثا: إن مصلحة العمل ومصلحة العامل نفسه إنه إذا إقتضت مصلحة العمل وإتفق العامل مع صاحب العمل على النزول عن أجازته مقابل التعويض عنها فما المشكلة؟

وقال وزير القوى العاملة والهجرة: إن المادة التالية لهذه المادة تتحدث عن تأجيل الأجازات، ولقد نص القانون على أن يقوم العامل بأجازة إلزامية ١٥ يوما منها ٦ أيام مجمعين ما بقى من الـ ٢١ يوما يمكن أن يتم تراكمهم، ونحن نريد كل ثلاث سنوات أن يتم إما الصرف المادبللعامل مقابل هذا، لأنه أحيانا يتراكم للعامل أجازة قد تصل إلى شهرين أو ثلاثة أشهر ولا يدفع له صاحب العمل مقابل ذلك ولا يعطيه أجازة أنها ستكون أكثر من اللازم ولذلك إقترحنا تصفية الأجازات أولا بأول... لكن الأجازات الإجبارية والإلزامية لا بد للعامل أن يقوم بها أثناء السنة وهى ١٥ يوما منها ٦ أيام تكون دفعة واحدة ... وأضاف السيد الوزير: يتم اللجوء إلى القانون رقم ١٣٧ فيما لم يرد به نص فى القانون ٢٠٣ فقط أما نصوص الأجازات الواردة فى القانون رقم ٢٠٣ هى ذاتها التى كانت موجودة فى القانون رقم ٤٨ وهى التى تطبق، وبما إننا ننص علموضوع"مع عدم الإخلال" كما إقترح السيد العضو الدكتور زكريا، أستطيع أن أقول إن القانون رقم ١٣٧ لسنة ٨١ لم يتضمن عبارة "مع عدم الإخلال.." والمادة تطبق دون عوائق، فإذا وضعنا شيئا جديدا، نحن نعيد صياغة القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بصياغة أحسن وبميزة أفضل للعمال لأنه القانون الأم .. أما موضوع التعيين الجديد، فإذا كانت الشركة مازالت قطاعا عاما أو قطاع أعمال عام سوف يطبق القانون عليها، أما إذا تحولت الشركة إلى قطاع خاص سيطبق القانون الجديد =

المناطق النائية والتي يصدر بتحديد لها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية.  
ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون لا يجوز للعامل النزول عن أجازته.

= وأبدى العضو مصطفى على عوض الله فى آخر المادة ٤٧ نجد أن النص يقول "ولا يجوز للعامل النزول عن أجازته" فى حين أن المادة ٤٨ تلزم صاحب العمل بتسوية الرصيد مقابل أجر ماضى ... وفى هذا قال رئيس المجلس: هذا لا يعتبر نزولا عن الأجازة.

وأبدى العضو أبو العز حسن الحريرى: الواقع أن العمال يتبقى لهم أجازات كثيرة وكانوا يعملون وأحيانا كانت الشركات لا تعطى العمال مما يؤدى إلى أن يرفعوا دعاوى قضائية ... ولذلك لو حذفنا عبارة "لا يجوز" فسنكون خالفنا الإتفاقيات الدولية وهذا ما لا نستطيع عمله، وحتى نكون واضحين... أقول أن الذى سيتبقى له رصيد أجازات فإما أنه لايجوز له النزول عنها وبالتالي لابد أن يحصل عليها وإما أنه سيحصل على مقابلها فقط ولكننا لو حذفنا عبارة لايجوز فإن الأمر سيحدث خلا.

٨- الحقوق المكتسبة لا تمتد للعامل الذى يعين بوحدة كانت قطاع عام وتم تحويلها إلى قطاع خاص قبل تعيينه:

أوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن الذين يخضعون للقانون رقم ٢٠٣ عندما يتحولون إلى القطاع الخاص ينتقلون بمزاياهم وقواعدهم .. بكل مكاسبهم وبكل حقوقهم المكتسبة ... أما الذى يتم تعيينه من العمال بعد ذلك - أى بعد التحول - فإنه يعين فى القطاع الخاص والذى بداهته ينطبق عليه هذ المشروع بقانون ... نحن لدينا أمثلة كثيرة فلدينا عمال فى القطاع العام ينتهى رصيد أجازاتهم فى شهر أبريل لأن الأجازات تحسب من يناير إلى يناير التالى وهناك عمال فى القطاع العام تظل لمدة ٢٠ عاما دون الحصول على أجازات فى حين إنها تقوم فعلا بالأجازات فهذا التخبط لابد أن ينتهى.

٩- عدم مطالبة العامل بالأجازة لا تعتبر نزولا ضمنيا ويعتد بالنزول برفض الأجازة كتابة:

أوضح رئيس المجلس المقصود بالفقرة الأخيرة أنه لا يجوز النزول عن الأجازة هو أن عدم مطالبة العامل بالأجازة لا تعتبر نزولا ضمنيا وقد إستهدف القانون ذلك ولكن محكمة النقض المصرية عام ١٩٦٨ قضت بأن العامل إذا لم يطلب الأجازة يعتبر نزولا ضمنيا ولهذا جاء مشروع القانون الجديد بنص محترم إذ إشتراط للإعتداد برفض العامل القيام بالأجازة أن يكون الرفض مكتوب حتى لا يطبق حكم محكمة النقض المصرية ... وبخلاف ذلك فإن القانون البلجيكى يعتبر الأمر جريمة إذا لم يقوم العامل بأجازته حتى ولو رفض العامل القيام بالأجازة فإنه يجبر على القيام بالأجازة ... ونحن لم نأخذ بالقانون البلجيكى ... أنا سأنضم لإقتراح السيد العضو الدكتور زكريا عزمى حيث يطلب إضافة عبارة "مع مراعاة حكم المادة ٤٨" لأن المادة ٤٨ - فقرة ثانية- لا تعتد بالنزول إلا إذا كان كتابة.

وأبدى العضو محمد عبدالعزيز شعبان: عمليا إن أجلا أو عاجلا القطاع العام=

## مادة (٤٨): (٢١) يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب

= وقطاع الأعمال سيتحول إلى قطاع خاص وتكون الحقوق قد إنتقصت كما يقول العمال في جميع المصانع، ومن هنا نحن نتمسك بان تكون الأجازة لمن تجاوز سن الخمسين سنة مدة ٤٥ يوما .

وقد وافق المجلس على إقتراح الدكتور زكريا عزمي المؤيد من الحكومة ويقضى بإضافة عبارة "ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ٤٨ من هذا القانون" في بداية الفقرة الأخيرة من المادة.

هذا وقد أعيدت مناقشة المادة ٤٧ بالجلسة الستين المنعقدة في ٢٠٠٣/٤/٥ وفيها تم إستبدال كلمة "الصعبة" بكلمة "الشاقة" إتساقا لما تم من تعديل في مواد لاحقة.

### (١) النص وفقا لمشروع القانون:

"يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.  
وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما منها ستة أيام متصلة على الأقل ويجوز بناء على طلب كتابي من العامل ضم الأجازة السنوية فيما زاد على الأسبوعين فإذا انتهت علاقة العمل قبل إستنفاد العامل رصيد أجازته السنوية إستحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.  
ولا يجوز تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأحداث."

### (٢) النص وفقا للمذكرة الإيضاحية للمشروع:

"تم الأخذ بمجملة الأحكام المتعلقة بتنظيم الأجازة السنوية بما كان يجري عليه العمل في ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع بعض إضافات مستحدثة.  
فقد أدخل على الفقرة الأولى من المادة ٤٨ من المشروع تعديلا طفيفا في الصياغة حيث أسقطت عبارة (ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها) الواردة بالمادة ٤٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لأن التقصير أو التأجيل يدخلان فيما قرره المشروع من سلطة صاحب العمل في تحديده لمواعيد الأجازة السنوية إذ يجوز له بموجب هذه السلطة أن يقصر من أجل الأجازة السنوية في الحدود المقررة قانونا أو أن يؤجلها إلى أجل لاحق دون حاجة للنص على ذلك صراحة.  
كذلك إستحدث بموجب الفقرة الثانية من نفس المادة حكما جديدا متعلقا بالحد الأدنى لمدة الأجازة السنوية التي يجب أن يحصل عليها العامل فقررت أن يكون الحد الأدنى لهذه المدة خمسة عشر يوما منها ستة أيام متصلة.  
وقد إستبقى المشروع أحكام المادتين ٤٥، ٤٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يقابلهما نصي المادتين ٤٨، ٥٠ من المشروع دون تعديل على أحكامهما وتعلق الأولى بحق العامل في الحصول على أجره عن أيام الأجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل إستعماله لها.

=

## قوية تقتضيها مصلحة العمل. (١) ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة فى التاريخ وللمدة التى حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه فى

= وفيما يلى نص المادتين ٤٥ و٤٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١:  
"م٤٥: يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة الإعتيادية حسب مقتضيات العمل  
وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة  
العمل وفى جميع الأحوال يجب ان يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها ستة أيام  
متصلة على الأقل.

وللعامل الحق فى تحديد موعد أجازته السنوية اذا كان متقدما لأداء الإمتحان فى  
إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بأسبوعين على  
الأقل.

ويجوز بناء على طلب كتابى من العامل ضم مدة الأجازة السنوية فيما زاد على  
السنه أيام المشار إليها بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر.  
ولا يسرى حكم تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأحداث."  
"م٤٧: للعامل الحق فى الحصول علناًجره عن أيام الأجازة المستحقة له فحالة  
تركه العمل قبل إستعماله لها وذلك بالنسبة إلىالمدة التى لم يحصل على أجازة عنها."

### (١) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٤٨ بالجلسة الحادية والأربعين فى ٢٥/٢/٢٠٠٣م على النحوالتالى:  
١- حكم الدستورية فى مقابل رصيد الأجازات:  
إقتراح العضو محمد رفعت عبده الجميل حذف هذه المادة وأصر على أن إتفاقية  
الجات تنص على "عدم تشغيل أقل من ١٨ سنة " إلا إذا كان يعمل لدى ذويه".  
وأشار العضو على سيد فتح الباب إلى أن هناك أمور وضحت بالنسبة  
للأجازات وهى الخاصة بحكم المحكمة الدستورية العليا الذى أطلق حق العامل فى أن  
يستوفى مقابل رصيد أجازاته إذا ثبت أن السبب كان من صاحب العمل.  
٢- مفهوم الأسباب القوية التى تقتضيها مصلحة العمل يختلف عن مفهوم  
الأسباب القهرية.

تساءل العضو جمال الدين محمد أبو ذكرى ماذا يعنى بعبارة "لأسباب قوية؟"  
فأما أن نقول: أسباب طارئة تقتضيها مصلحة العمل لأننى أقطع أجازة العامل، ولا أريد  
أن يكون صاحب العمل متعتنا مع العامل، فلا بد أن نضع لها ضوابط فأما أن نقول:  
"لأسباب طارئة أو أسباب يقتضيها مصلحة العمل" وإنما ماذا تعنى عبارة "لأسباب  
قوية" لا يوجد شئ فى القانون يسمى أسباب ضعيفة وأسباب قوية ... وقال السيد كمال  
الشاذلى وزير الدولة لشئون مجلسى الشعب والشورى بالنسبة لما ذكره السيد العضو  
جمال أبو ذكرى بأنه لا داعى لعبارة "لأسباب قوية" أقول له لا، هذا ضرورى، فمن  
الممكن أن يكون فى وقت مثلا شهر سيصدر فيه، وبالتالي عنده أسباب مرتبطة بعقود  
خارجية للتصدير، هذا سبب من الأسباب القوية التى تستدعى صاحب العمل أن يقلل  
مدة الأجازة ... وأضافت الدكتورة أمال عثمان إلى ما أشار =

## إقتضاء مقابلها.

**وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث**

= إليه السيد الوزير أقول: مفهوم الأسباب القهرية لها مفهوم آخر، هنا أسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل... وقال رئيس المجلس نعم الأسباب القهرية مسألة أخرى.  
٣- هناك حالة لا تتم فيها تسوية الأجازة (الحق سقط؟):

أوضح الدكتور زكريا عزمى الحقيقة المادة فى فقرتها الثانية تقول "وإذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه فى إقتضاء مقابل رصيد الأجازات" هذه العبارة وردت فى الفقرة الثانية... ثم جاءت فى الفقرة الثالثة وقالت: "ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر... هنا لا بد أن أقول إنه إذا كان لم يحصل على الأجازة لصالح العمل، لماذا؟ لأن هناك حالة فى المادة لا يتم التسوية فيها، إنما لو لحاجة العمل فسوف يعوضه؟... أريد أن أقول بالضبط هكذا: "ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له فى حالة عدم إستنفاد هذا الرصيد لحاجة العمل" حتى لا تتعارض مع الفقرة الثانية... وقال رئيس المجلس: معك حق، كلامك صحيح، فما رأى الحكومة.

وأبدى السيد كمال الشاذلى وزير الدولة لشئون مجلس الشعب والشورى أنه بالنسبة للجزء الأول الذى أشار إليه الدكتور زكريا عزمى، هذه تم تسويتها وإنتهت على أساس أن حقه سقط... بالطبع صدر حكم للمحكمة الدستورية العليا سنة ١٩٩٧... وهو يتكلم عن أحقية العامل فى تقاضى مقابل رصيد أجازاته السنوية عند إنتهاء خدمته إذا كان الحرمان من الأجازة يرجع إلى صاحب العمل... أيضاً حيثيات الحكم قالت - يجب أن يحصل العامل على أجازته الإعتيادية التى تقررت الأجازات من أجلها، وهذه حماية للعامل صحياً والحفاظ أيضاً على القوى البشرية.

وأبدى العضو عادل عيد أنه يوجد حكم لمحكمة النقض فى ٢٨ فبراير سنة ٢٠٠١، نص على أن الأجازات السنوية للعامل تتعلق بإعتبارات النظام العام ولا يجوز الإتفاق على الإستعاضة عنها بمقابل نقدى إلا فى الأحوال الواردة فى القانون وهنا قال رئيس المجلس: هذا فى التعويض، ولكن نفترض أن العامل وافق على ذلك. وأضاف العضو عادل عيد: لا يجوز إلا فىأحوال محددة فالقانون لأنها من النظام العام  
٤- لا تعارض مع قانون الطفل:

أوضحت الدكتورة أمال عثمان: بالنسبة لقانون الطفل نص على عدم جواز تشغيل الأطفال أقل من ١٤ سنة مع الإستثناء وهو من ١٢ إلى ١٤ سنة فى ظروف معينة... هنا فى مشروع القانون المعروض فى المادة (٩٨) يعتبر طفلاً فى تطبيق هذا القانون كل من بلغ الرابعة عشرة، إذن هذا النص متفق تماماً مع قانون الطفل، حيث يعرف الطفل بأنه من بلغ سن الرابعة عشرة.

٥- لصاحب العمل وضع برنامج للأجازات مع تسوية رصيدها كل ٣ سنوات على الأكثر:

أوضح العضو حسين قاسم على مجاور: هذه المادة تعطى لصاحب العمل=

سنوات على الأكثر فإذا إنتهت علاقة العمل قبل إستنفاد العامل رصيد أجازته السنوية إستحق الأجر المقابل لهذا الرصيد. ولا يجوز تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

#### مادة (٤٩): (١) للعامل الحق في تحديد موعد أجازته

= الحق أن يضع برنامجا للأجازات ... القانون القائم نص على ستة أيام متصلة وفي هذا المشروع بقانون أضفنا وجوب حصول العامل على أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما بما يتيح للعامل الحصول على ستة أيام متصلين وتسعة أيام متقطعين على مدار السنة، وبذلك يتحقق نوع من الراحة النفسية والجسدية والصحية للعامل ليلتقط أنفاسه. لو إفترضنا أن عاملا قطعت أجازته لأسباب قوية وعاد .. الجزئية التي تحدثت فيها سيادتك عن التعويض فعندما يرجع لعمله بقطع الأجازة يعتد بمدة الأجازة التي حصل عليها بالفعل، بمعنى إنني إذا حصلت على ستة أيام أجازة ثم إستدعاني صاحب العمل لظروف قهرية وعدت بعد ثلاثة أيام تحسب أجازتي ثلاثة أيام فقط وباقي الستة الأيام تعتبر أيام عمل عادية وترحل إلى رصيد أجازاتي كما قال الأخ عبد العزيز ويسوى رصيد الأجازات كل ثلاث سنوات منعا للتكدس الذي ذكره السيد الوزير كمال الشاذلي وحكم المحكمة الدستورية بأن العاملين كانت ترحل أجازاتهم وفي نهاية المدة لا تعطى لهم حقوقهم، ولكن هنا في مشروع القانون توجد ضمانات حيث يسوى رصيد الأجازات كل ثلاث سنوات إما بصرف مقابل نقدي أو حصول العامل على أجازة بالمدة المحسوبة له في رصيد أجازته ... أما بالنسبة للأطفال فهذا النص حماية للأطفال حيث لا ترحل أجازته أو تؤجل ولا تمس.

#### ٦- سقوط الحق في مقابل مدة الأجازة التي رفضها العامل كتابة:

أشارت الدكتورة فائقة مسعد محمد الرفاعي إلى أن الفقرة الثانية من المادة تنص على "... إذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه في إقتضاء مقابل رصيد الأجازات" أتساءل لماذا رصيد أجازته؟ أقترح أن تكون "سقط حقه في إقتضاء مقابل لهذه المدة من الأجازة" ... وقال رئيس المجلس: سقط حقه في إقتضاء مقابل رصيد أجازته التي رفضها هو ... ووافق المجلس على أنه "إذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه في إقتضاء مقابلها".

... وقد أشار العضو على أحمد إسماعيل لبن إلى أن الدكتورة أمال عثمان ذكرت الآن أن سن الطفل أتفق على أنه أربع عشرة سنة في حين أن الشريعة تحدد سن الطفل ما دون سن الخمس عشرة سنة أو سن البلوغ، أي أحدهما فلتكن خمس عشرة سنة.

#### (١) من المذكرة الإيضاحية: حول حق العامل المتقدم للإمتحان في تحديد موعد أجازته السنوية:

إستبقى المشروع الفقرة الثانية من المادة ٤٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ولكن خصص لها مادة مستقلة (المادة ٤٩ من المشروع) وتتعلق بالأجازة التي يحصل عليها العامل لأداء الإمتحان وذلك إذا كان ملتحقا بالدراسة بإحدى مراحل التعليم، =

## السنوية إذا كان متقدما لأداء الإمتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بخمسة عشر يوما على الأقل. (١)

= وهذا الحكم الذى إستحدثه القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يتميز بأنه يعطى للعامل فرصة مواصلة التعليم وهو ما قد يساعده على بلوغ درجة أعلى من الكفاءة إن هو إستمر فى عمله أو السماح له بتدرج السلم الإجتماعى إن هو بدل العمل الذى يقوم به بعد حصوله على المؤهل الذى جد للحصول عليه، ولذلك أتاح له المشروع فرصة تحديد أجازته وقت الإمتحان حتى لا تقوته مواعيده وحتى يغلق الباب نهائيا أمام ما قد يثور فى ذهن صاحب العمل من حرمان العامل من هذه الفرصة. لذلك رأى أفراد نص خاص لهذا الحكم تأكيدا على أنه إستثناء من المبدأ العام المقرر والذى يعطى لصاحب العمل الحق فى تنظيم الأجازات فى منشأته، فلولا هذا النص الخاص ما كان هناك محل للنعى على قرار صاحب العمل برفض إعطاء أجازة للعامل خلال فترة الإمتحان، وما كان هناك مجال للطعن بالتعسف فى هذا القرار لأنه بموجب القاعدة العامة (مادة ٤٨ من المشروع) يملك صاحب العمل التوفيق بين موعد الأجازة السنوية ومقتضيات العمل، وربما رأى أن هذه المقتضيات تستلزم وجود العامل فى عمله أثناء فترة الإمتحان.

### (١) من مناقشات مجلس الشعب:

شرط إستعمال العامل لحقه فى تحديد موعد أجازته السنوية لأداء الإمتحان لإحدى مراحل التعليم لا يمتد هذا الحق إلى حالات الزواج ومرافقة الوالدين ولا يخل بما قرره القانون من أجازة رسمية فى الإنتخابات:

نوقشت المادة ٤٩ بالجلسة الحادية والأربعين فى ٢٥/٢/٢٠٠٣م حيث أكد المقرر أن الشرط الوحيد أن يخطر العامل صاحب العمل قبل القيام بالأجازة بخمسة عشر يوما.

١- للعامل الحق فى تحديد أجازته فى حالة أداء الامتحان فقط فلا يمتد ذلك لحالة زواجه أو مرافقه والديه للعلاج بالخارج وغير ذلك:

أثار العضو مصطفى على عوض الله: لو سمحت موضوع الأجازات الدراسية فمن غير المعقول أى مؤسسة سوف تسمح لجميع عمالها أن يأخذوا أجازات دراسية هذه ممكن أن تكون "منح" وإنما أجازات دراسية فلا بد أن تكون منظمة وليس من المقبول أن نفتحها لكل واحد ... ومن ناحية أخرى تساءل العضو على فرج عبد العال محمد: لماذا أداء الإمتحان فقط؟ وإننى أقترح إضافة عبارة "أو لظروف يقدرها صاحب العمل" نفترض مثلا أن العامل سيتزوج وحدد ميعاد زواجه أو سيرافق والديه للعلاج .. وأثار رئيس المجلس: أو لأجل الإنتخابات ... وفى هذا قال المقرر: فى الإنتخابات يحصل على أجازة رسمية بحكم القانون.

ولم يفز بالموافقة إقتراح العضو محمد خيرى قلىج "ألا تحسب أجازة الإمتحان من ضمن الأجازة السنوية" ... وكذا إقتراح العضو مصطفى عوض الله "أو أداء فريضة الحج أو ضرر بالغ أصابه أو أصاب من يعوله" ... كذا إقتراح العضو على فرج "أن يكون للعامل الحق فى تحديد أجازته فى حالة زواجه أو مرافقه والديه=

## مادة (٥٠): (٢١) لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن

= للعلاج بالخارج وغير ذلك من الأحوال التي تقتضيها الحصول على الأجازة" ...  
ووافق المجلس على إقتراح الدكتورة آمال عثمان بتعديل صدر المادة بأن يكون  
"للعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية".

٢- الحج على نفقة صاحب العمل بعد خمس سنوات وتكون مرة واحدة ومن  
يستطيع فيكون على نفقته:

تساءل العضو على أحمد إسماعيل لين: نحن الآن نرى أن طلب العلم فريضة  
وأن الحج أيضا فريضة، فالمادة (٥٣) سوف تعطيه أجازة الحج على نفقة صاحب  
العمل، إنما في هذه المادة أداء فريضة الحج تكون مدتها على نفقته الخاصة. ولكن مدة  
أجازته يحددها مثل طالب العلم ... إنما لا يجوز أن أحرمه خمس سنوات وأقول له  
أنظر بعد خمس سنوات سوف تؤدي فريضة الحج على نفقة صاحب العمل، لا، فالحج  
لا يصح أن يكون على نفقة صاحب العمل ومن يستطيع فيكون على نفقته .. وأوضح  
رئيس المجلس: على حساب صاحب العمل كل خمس سنوات.  
ومن ناحية أخرى أبدى العضو على أحمد إسماعيل لين: صاحب العمل هو  
الذي يتكلفتها، أننى لا أريد أن يتكلفتها أصلا.

(١) تقابل هذه المادة بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ٤٦ وقد إستبقى المشروع  
حكما دون تعديل مع إضافة عبارة مستحدثه مؤداها أن حرمان العامل من أجره - إذا  
ثبت إشتغاله خلال الأجازة المستحقة له لحساب صاحب عمل آخر - لا يخل بالجزاء  
التأديبي، وهو نفس الحكم الذى يسرى فى حاله إشتغال المرأة العاملة أثناء أجازة  
الوضع لدى صاحب عمل آخر (مادة ٩٢ من المشروع).

## (٢) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٥٠ بالجلسة الحادية والأربعين فى ٢٥/٢/٢٠٠٣م وتناولت  
المناقشة ما يلى:

### ١- أهمية ثبوت الإشتغال خلال الأجازة لتقرير الحرمان:

أبدى العضو عزب مصطفى مرسى ياقوت أنه من الأفضل الرجوع إلى رأى  
مجلس الشورى والمادة فمشروع القانون كماوردت من الحكومة وذلك بإضافة عبارة  
"وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية" ... وأثار العضو محمد رفعت عبده الجميل  
أن العامل خلال أجازته يقوم بالعمل فى أماكن أخرى ووسائل الإثبات غير معلومة  
ويصعب تحديدها والإثبات فيها .. وفى هذا أوضح رئيس المجلس: إذا ثبت !! فعند  
الإثبات يتم اللجوء إلى القضاء فى هذا الشأن ... ومن ناحية أخرى تساءل العضو محمد  
رفعت عبده الجميل: نلجأ إلى القضاء حتى أثبت انه حصل على أجازة لمدة أسبوع  
ليعمل فمكان آخر، فهذا أمر صعب... وأبدى العضو عيد سالم موسى بلال أن كثيرا من  
المواطنين فى ظل الظروف التى نعيشها يلجأ إلى العمل أثناء قيامة بالأجازة .. بالسباكة  
أو أى مهنة حرفية ... قد يتعسف صاحب العمل فى إستعمال حقه ويقوم بفصل العامل  
أو تحميلة مقابل هذه الأجازة، لهذا أطالب بحذف هذه المادة كلية. =

مدة الأجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت إشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

مادة (٥١): (٢٠١) للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل.

= وهنا قال رئيس المجلس: إن القانون البلجيكي يعتبرها جريمة جنائية إذا لم يمكنه من أجازته، ويعتبر العامل شريكا ويحاكمه أيضا.

٢- عبارة "الجزاء التأديبي" أدق من "المساءلة التأديبية".

وقد أوضحت الدكتورة أمال عثمان أن عبارة "الجزاء التأديبي" أدق من "المساءلة التأديبية".

وأفاد رئيس المجلس: إن عبارة "المساءلة التأديبية" هي في الأصل عبارة مترجمة.

كما أفاد السيد كمال الشاذلي وزير الدولة لشئون مجلسي الشعب والشورى أن النص كما ورد من الحكومة به عبارة "بالجزاء التأديبي" وهي عبارة أدق.

وفي النهاية وافق المجلس على إقتراح السيدة العضو الدكتورة زينب رمضان والسيد العضو عزب مصطفى ومزيد من السيد العضو حسين مجاور الذي يقضى بالعودة إلى النص الوارد من الحكومة بإضافة عبارة "وذلك مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي".

(١) إستحدثت هذه المادة حكما جعل مدة الأجازة العارضة ستة أيام خلال السنة ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة تسهيلا للعامل إذا ما واجه ظروفًا عارضه تضطره إلى الغياب دون أن يتمكن من إخطار صاحب العمل، على أنه تحقيقا للتوازن بين مصالح الطرفين وتوفيقا بين أحكام القانونين ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (العاملين بالقطاع العام) و١٣٧ لسنة ١٩٨١ رفع الحد المقرر للأجازة العارضة من ثلاثة أيام إلى ستة أيام كما إستبقى حكم المادة ٤٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذي يقضى باحتساب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل وقد نصت على: "للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام خلال السنة وتحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل".

(٢) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٥١ بالجلسة الحادية والأربعين في ٢٥/٢/٢٠٠٣م ولم يفز بالموافقة الإقتراح الذي يقضى بحذف عبارة "تحسب الأجازة العارضة من الأجازة السنوية المقررة للعامل" ... والإقتراح بجعل الأمر إختياريا لصاحب العمل في أن يحتسب هذه الأجازة من الأجازة السنوية إذا رأى ذلك.

مادة (٥٢): (٣١٩١) للعامل الحق في أجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة.

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا إقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر.

(١) القرار الوزاري ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد أيام الأعياد التي تعتبر بأجر كامل للعمال:

في ٢٠٠٣/٦/٣٠ صدر في هذا الشأن قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٢ ويعمل به اعتباراً من ٢٠٠٣/٧/٢٠ اليوم التالي لنشره بالعدد ١٦١ من الوقائع المصرية. وقد حل هذا القرار محل القرار ٦٣ لسنة ٨٢.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب: إضافة عيد الميلاد المجيد وإلغاء عيد الجلاء وكيف يحدد المقابل النقدي للتشغيل في الأعياد (إذا إقتضت ظروف العمل ذلك):  
نوقشت المادة ٥٢ بالجلسة الحادية والأربعين في ٢٠٠٣/٢/٢٥م حيث تساءل العضو فاروق متولى: إن الأعياد والأجازات الرسمية متعلقة بالنظام العام للدولة وهي الجهة المسؤولة التي تحدد ويلتزم بها الجميع، فكوني أذكر ثلاثة عشر يوماً وأحدها في مشروع القانون فهذا تحديد غير صحيح، فمثلاً الأجازة الجديدة التي تم إقرارها وهي يوم ٧ يناير فهل ستضاف على الثلاثة عشر يوماً ... وهنا أفاد السيد كمال الشاذلي الغي عيد الجلاء وأصبحت اثني عشر يوماً وعندما جاء العيد ... وهو عيد الميلاد المجيد في ٧ يناير أصبح عدد الأعياد ثلاثة عشر يوماً.

وسأل رئيس المجلس: هل كل هذه الأيام تحسب أجازة بأجر ... وأفاد السيد كمال الشاذلي: نعم بأجر ... وتساءل العضو فاروق متولى: لو أضفنا يوم عطلة بعد ذلك هل نعدل القانون وقد أجاب السيد كمال الشاذلي: لو حدث ذلك يمكن أن نعدل وقتها ... وتساءل العضو رفعت الجميل: هل معنى ذلك أن العامل عندما يعمل فيها يأخذ ضعف أجره العادي فأجاب رئيس المجلس: نعم، بالنسبة للعامل الذي سيعمل في عطلة العيد، فلو كان يأخذ جنيهاً في اليوم فسيأخذ ثلاثة جنيهاً.

(٣) أخذ المشروع بأحكام أجازة الأعياد المقررة بموجب نص المادة ٤٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تعديل في الصياغة قصد به حسم الخلاف حول قيمة مقابل الأجازة التي يحصل عليها العامل في حالة إستخدام صاحب العمل الرخصة التي حولته إياها الفقرة الثانية من المادة ٥٢ من المشروع بتشغيل العامل في هذه الأيام متى إقتضت ظروف العمل ذلك فقرر أن العامل يستحق بالإضافة إلى أجره (الذي يستحقه في كل الأحوال حتى ولو لم يعمل مستفيداً من الأجازة المقررة) مقابلاً لتشغيله في هذا اليوم يعادل مثلى الأجر المقرر.

والحكم المستحدث على هذا النحو يقضى على ما كان قائماً من خلاف حول مقدار ما يستحقه العامل مقابل تشغيله في أحد أيام أجازات الأعياد أو المناسبات.=

## مادة (٥٣): (١ و ٢ و ٣) للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في أجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء

=قلو إفتراضنا أن أجر العامل عن هذا اليوم يبلغ خمسة جنيهاً مثلا كان سيحصل عليها لو إستفاد بإجازته، فتخرج هذه القيمة من حساب مقابل الأجازة المقرر في حالة تشغيله ويعوض عنها بمبلغ عشرة جنيهاً وهو ما يعادل مثلي الأجر، فيكون إجمالي المستحق له عن اليوم الذي عمل خلاله وكان من المفروض أن يحصل على أجازة فيه، هو مبلغ خمسة عشر جنيهاً تدخل فيها الجنيهاً الخمس وهي أجر العامل.

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ملاحظة أنه كان يربط الأجازة بظروف العمل "العامل الذي أمضى ... لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس وفقا لظروف العمل، ...".

(٢) من المذكرة الإيضاحية: وفيما يتعلق بإجازة الحج إستبقى المشروع المبدأ المقرر في المادة ٤٩ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تعديل وأضح حيث تقرر هذه الأجازة لمن أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة على أن تكون بأجر كامل ولمرة واحدة طوال مدة خدمه العامل ... ونظرا لطبيعة هذه الأجازة لا يدخل في حسابها أيام العطلات الرسمية والراحات الأسبوعية. وتقابلها بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ٤٩ ونصها:

"يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل الذي أمضى في خدمته ثلاث سنوات متصلة أجازة بنصف أجر لمدة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته".

(٣) من مناقشات مجلس الشعب: الحج فريضة وأجازته (شهر بأجر كامل) حق لا يتقيد موعدها بظروف العمل:

نوقشت المادة ٥٣ بالجلسة الحادية والأربعين في ٢٥/٢/٢٠٠٣م وقد تساءل العضو محمد خليل قويطة: هذه المادة فيها أمران، أمر محمود، وهو أن الأجازة لزيارة بيت المقدس... وزيارة بيت الله الحرام كانت جوازيه وبنصف أجر... الأمر المحمود في مشروع هذا القانون أنه جعلها لمدة شهر وجعلها إجبارية لكن وجود عبارة "وفقا لظروف العمل" تفرغ هذا النص من مضمونه ... وفي هذا أبدى السيد كمال الشاذلي وزير الدولة لشئون مجلسي الشعب والشورى: الحقيقة أن السادة الزملاء كلامهم، كلام مقنع، ومن أجل هذا الحكومة توافق على حذف عبارة "وفقا لظروف العمل" .. وقال رئيس المجلس: إنني أشكر الحكومة على هذا التعديل، ويتفق مع الشريعة الإسلامية لأن الحج فريضة وطالما تقرر كفريضة فلا يتوقف على ظروف العمل، وفائدة النص أن الأجازة بأجر، لكن لا يصح أن أقول له: قم بهذه الفريضة وفقا لظروف العمل، وإنني كنت أشك في دستورية هذه المادة فيما لو طعن على عبارة "وفقا لظروف العمل" ... العضو فاروق متولى إنني أشكر الحكومة ... أن الحج يحدد منذ شهر رمضان بالنسبة للناس وبالنسبة للقرعة، فلا يمكن الإتفاق ما بين=

فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

مادة (٥٤): (٢٠١) للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى أجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضا

= الحج وما بين مصلحة العمل.

ولم يوافق المجلس على إقتراح الدكتور أكرم المنذوه عوض الشاعر: أن تكون المدة التى يحق للعامل أخذ أجازته بأجر كامل لأداء فريضة الحج، ثلاث سنوات بدلا من خمس سنوات وفى هذا أشار رئيس المجلس: يستطيع أداء فريضة الحج ولكن ليس على حساب صاحب العمل.

وقال العضو حسين مجاور: عندما نشرع فإننا نوحده فى التشريعات وأن تكون مماثلة للقانون ٤٧ توجد فيه الأجازة نفس النص مدتها شهر بأجر والقانون ٤٨ فيه نفس النص، القانون ٢٠٣ فيه نفس النص فنحن هنا عندما نعدل نص القانون ١٣٧ لسنة ٨١، ونعمل القانون الجديد قد وضعنا ميزة فبدلا من الأجازة بنصف أجر، قلنا شهرا بأجر كامل، كما قال السيد العضو عبدالعزيز مصطفى، ومدة خمس سنوات مدة كافية جدا. ولم يفز بالموافقة إقتراح العضو على فرج عبد العال أن للعامل الحق فى أداء العمرة بعد مضى سنوات من خدمته، لأن كل العمال يؤدون العمرة أكثر من الحج

(١) يقابل هذا النص بمشروع القانون:

"للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى أجازة مرضية وفقا لما تحدده قوانين التأمين الإجتماعى. وللعامل أن يستفيد من متجمد أجازاته السنوية الى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية كما له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.

ويلتزم صاحب العمل بصرف الأجر المستحق عن الأجازة المرضية للعامل فى مواعيد إستحقاق أجره، ويكون لصاحب العمل فى هذه الحالة إجراء المقاصه بين ما تم أدائه نزولا على حكم هذه الفقرة وبين المبالغ التى يلتزم بأدائها لهيئة التأمينات الإجتماعية".

(٢) المواد المقابلة بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

"م ٥٠: للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى أجازة مرضية بأجر يعادل ٧٥% من أجره، عن الـ ٩٠ يوما الأولى تزداد بعدها إلى ٨٥% عن الـ ٩٠ يوما التالية وذلك خلال السنة الواحدة .

وإستثناء من حكم الفقرة الأولى يكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين ١ و ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق فى أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على النحو التالى:

شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ثم ثلاثة أشهر =

عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الإجتماعى.  
ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين (١)، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق فى أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر، وذلك إذا

= بدون أجر إذا قررت الجهة الطبية المختصة إحتمال شفائه.  
وللعامل أن يستنفذ متجمد أجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازات مرضية كما له أن يطلب تحويل الأجازات المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد من الأجازات السنوية يسمح بذلك.  
ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد إستنفاد المدة المشار إليها.

م ٥١: إستثناء من حكم المادة السابقة يمنح العامل المريض بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلى أو بأحد الأمراض المزمنة أجازة مرضية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته إستقرارا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه كأملا عن مزاوله أية مهنة أو عمل.

ويصدر بتحديد هذه الأمراض قرار من وزير الدولة للصحة بالإتفاق مع وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

: مع عدم إخلال بأحكام قانون التأمين الإجتماعى تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار من الجهة الطبية المختصة وللعامل أن يثبت عكس ذلك بشهادة طبية وفى هذه الحالة يجوز لأى من الطرفين أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة الموضوع إلى لجنة تحكيم طبي ينظم تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها وتقدير الرسوم المستحقة التى لا يزيد حدها الأقصى على مائة قرش قرار من وزير الدولة للقوى العاملة بالإتفاق مع الوزير المختص.

وعلى الجهة الإدارية المختصة إخطار كل من العامل وصاحب العمل أو المنشأة بنتيجة التحكيم الطبى فور وصوله إليها وعلى كل من الطرفين تنفيذ ما يترتب على قرار التحكيم من التزامات.

وفى جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل أو إنهاء عقده لعدم اللياقة الصحية إلا طبقا لما ينص عليه قانون التأمين الإجتماعى المعمول به.

ولا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجتماعى.

ويكون إثبات السن فى حالة تعذر إثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها بشهادة طبية، ويجوز لأى من الطرفين اللجوء إلى التحكيم الطبى سالف الذكر لحسم النزاع الذى يثار بينهما فى هذا الشأن.

م ٥٣: للسلطة الطبية المختصة أو لطبيب الهيئة العامة للتأمين الصحى منع =

## قررت الجهة الطبية المختصة إحتمال شفائه.(١)

= العامل المخالط لمريض بمرض معد من مزاولة عمله المدة المناسبة ولا تحسب هذه المدة من أجازة العامل ويصرف عنها الأجر بالكامل."

(١) **وفقا للمذكرة الإيضاحية** جاءت أحكام مشروع هذه المادة إنطلاقا من فكرة توحيد القواعد التي تحكم حقوق العمال في كافة القطاعات، والعمل على توحيد حكم الأجازة المرضية بالنسبة لكل العمال الخاضعين لهذا القانون ... ومنعا للتعارض بين الأحكام الواردة في القوانين المختلفة (قانون العمل وقوانين التأمين الإجتماعي) رؤى الإحالة في تنظيم مدد هذه الأجازة والنسب المستحقة من الأجر في حالة مرض العامل إلى قوانين التأمين الإجتماعي تحقيقا لوحدة هذه الأحكام ... وتيسيرا على العامل المريض، قررت الفقرة الثانية إلتزام صاحب العمل بأداء أجر العامل وفقا للنسب والمدد المقررة بموجب قوانين التأمين الإجتماعي وصرحت له بإجراء مفاصة بين ما يؤديه تنفيذها لهذا الإلتزام وبين المستحق للهيئة من إشتراكات.

على أن **المذكرة الإيضاحية** أوضحت أنه مع تأكيد مبدأ التوحيد في ظل أنظمه تأخذ بالتفرقه بين العمال القائم على تعدد الأحكام وإختلافها من قطاع إلى آخر فانه يهيب بالمشروع التدخل بتعديل تشريعي سابق على تطبيق قانون العمل توحيد فيه الأحكام المتعلقة بالأجازة المرضية من حيث المدة والتعويضات المقررة بين كافة العمال الذين سيخضعون لأحكام قانون العمل، وينبه إلى المشاكل التي تقع في هذا النطاق إذا صدر قانون العمل قبل إجراء التعديلات التشريعية المشار إليها.

بل ويذهب المشروع إلى حد القول بانه إذا لم يكن من الممكن تعديل قوانين التأمين الإجتماعي في هذا المجال على الأخص قبل صدور قانون العمل فإن المشروع يفضل العودة إلى أحكام القانون ١٣٧ لسنة ٨١ على ما فيها من تضارب ومشاكل في التطبيق، ولكنها في نظرة أخف وطأة من المشاكل التي قد تقع لو صدر القانون دون إجراء التعديلات التشريعية المشار إليها في قانون التأمين الإجتماعي.

ومن هنا لم يؤخذ بالمادة كما جاءت بالمشروع على النحو المبين بالمتن والذي توضحه مناقشات أعضاء مجلس الشعب..وحسنا ما إستقرت عليه المادة من حيث عدم النص على تحديد الأجازة المرضية وفقا لقوانين التأمين الإجتماعي ذلك أن هذه القوانين لاتحدد الأجازات المرضية وإنما تلتزم بقرارات الجهة المختصة بعلاج العامل ورعايته طبيا ... ولا علاقة لمدد الأجازات المرضية بالمدد التي تلتزم الهيئة التأمينية بأداء تعويض للأجر خلالها فهنا يحدد قانون التأمين الإجتماعي مدة الأجازة المرضية التي يؤدي خلالها تعويض الأجر بما لا يجاوز ١٨٠ يوما في السنة الواحدة مع مراعاة:

١- لا يوجد حد أقصى لمدة الأجازة المكفولة بالتعويض التأميني بالنسبة للمريض بالدرن أو بالجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة إذ يؤدي تعويض للأجر كاملا طوال مدة المرض إلى أن يشفى المؤمن عليه أو تستقر حالته إستقرارا يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتعين عجزه عجزا كاملا (م٧٨).

٢- يحيل قانون التأمين الإجتماعي إلى قانون العمل وأنظمة العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام بالنسبة لتحديد مدة أجازة الحمل والوضع التي تلتزم خلالها

وللعامل أن يستفيد من متجمد أجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك. (١)

الهيئة التأمينية بأداء تعويض الأجر (م٧٩).

#### (١) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٥٤ بالجلسة الرابعة والأربعين في ٢٦/٢/٢٠٠٣ م على النحو التالي:

##### ١- في مجال الربط بقانون التأمين الإجتماعي:

أثارت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان: أن المشروع الجديد قصد به التوحيد بين القوانين والقواعد المتماثلة في القوانين المختلفة، لماذا؟ لأن قانون التأمينات الإجتماعية أوجد تنظيماً كاملاً لحالة المرض وإشتراقات التأمين ضد المرض... وليس من حسن التشريع أن توجد قواعد مختلفة عن قانون التأمين الإجتماعي... وأضاف الدكتور زكريا حسين عزمي: أنا الحقيقة أؤيد تماماً الكلام الذي قالته الدكتورة أمال عثمان لأن الفكرة في هذه المادة أنه رؤى فيها منع التعارض بين الأحكام الواردة في أى قوانين وقانون التأمين الإجتماعي، لأن الأصل هو قانون التأمين الإجتماعي.

وقد أبدى العضو صلاح ربيع عواد حسين أن المفروض أن ندرج المكافأة أو التعويض بحيث يكن شهر بأجر كامل ثم خمسة أشهر بأجر يعادل ٧٥% من الأجر الأساسي ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل ٥٠% من الأجر الأساسي ثم ثلاثة أشهر بما يعادل ٢٥% من أجره، وأعتقد أن هذا يخفف عن ميزانيات صندوق التأمين الإجتماعي... وهنا أوضحت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان: الوضع مقصور على من هم خاضعون للقانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨، أى العاملون في المنشآت الصناعية فقط، هذا إستثناء، والمشروع إستثناء هنا وأعطى لها بعض المميزات نظراً لطبيعة هذا العمل.

٢- الأصل هو قانون العمل وليس قانون التأمينات ومدى ملائمة تناقص تعويض الأجر:

أبدى العضو محمد عبدالعزيز شعبان: القانون العام للعاملين جميعاً هو القانون ١٣٧ لسنة ٨١ وليس قانون التأمينات الإجتماعية، التأمينات الإجتماعية تنظم نفسها. بالإضافة إلى أن القانون رقم ٤٧ والقانون ٤٨ يعطى ثلاثة أشهر كل ثلاث سنوات بأجر كامل، فلماذا لم نقل يوجد تعارض مع قانون التأمين الإجتماعي؟ لو قلنا: القانون فيه ميزة هل قانون التأمينات الإجتماعية يأتي ويلغى هذه الميزة؟.. وأجاب رئيس المجلس: لا.

وأثار العضو أبو العز حسن على الحريري: الحقيقة هناك مشكلة سيادة الرئيس لأن مشروع القانون في أشياء كثيرة متراجع عن القانون رقم ٤٨،... هي الحقيقة لأنه قانون متراجع إلى الوراء... أريد أن أطرح سؤالاً علاناً لكلاً، وهو سؤال عام: كيف إذا مرضت تعطيني ٤/٣ المرتب ثم نصفه وأنا لم أعد أشتغل إضافياً ولا أحصل على حوافز وأيضاً البدلات لأننى لا أذهب إلى عملي، وبالتالي إحتياجتي للمال زادت، هذا موقف غير دستوري ومتناقض مع حقوق الإنسان... لاتعاقبنى على مرضي... تعطيني ٤/٣ المرتب أو نصف المرتب وبعد ذلك تقول لى: توكل على الله يعنى عندما تسوء حالتى أزيد من ستة أشهر ويصبح المرض ثقيلاً على تعطيني نصف أجر.=

مادة (٥٥): (٢٠١) مع مراعاة ما ورد بالمادة (٤٩) من هذا القانون، تحدد إتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعمال.

=وأبدى العضو حسين مجاور: أن المادة شاملة من يعمل في المنشآت الصناعية ومن لا يعمل في أى منشأة أخرى، أقول: إنها شاملة الجميع ونحن راجعنا قانون التأمينات الإجتماعية حتى تصبح الضوابط كلها محكمة وحتى لا يضيع حق العامل الذى يعمل خارج المنشآت الصناعية، إنما أن نقول: ثلاثة أشهر بأجر كامل فى حين أن المادة هنا قالت: شهر بأجر كامل والمادة (٥٠) فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تقول نفس الكلام، أعتقد أن مدة شهر كامل على مدار السنة مدة كافية لكى يأخذها العامل بأجر كامل، ... ولكننا لا نريد كل شئ اليوم ونقول: ثلاثة أشهر بأجر كامل، فهل يعقل أن أجلس فى البيت وصاحب العمل يعطينى أجرا كاملا.

وأثار العضو محمد محمود إسماعيل السيد (محمد البدرشيني): وأتفق مع الآراء التى قالها السيد الأستاذ الدكتور زكريا عزمى هنا .. يتبقى أن هذا الرجل مريض... هذا الرجل فى إحتياج يزيد على دخله العادى لأنه فى حالة مرض ... حقيقة إن التأمين الصحى أدى دورا ولكنه دور منقوص والكل يشهد بهذا، إن العامل لا يأخذ حقه من التأمين الصحى فى العلاج.

وهنا قال العضو حسين قاسم مجاور: ... نحن لا نفرط فى حقوق العمال ... وإنما حينما نشرع نعمل التوازن وهذا التوازن من مصلحة العمال.

٣- دستوريا تكفل الدولة خدمات التأمين الإجتماعى والصحى:

أوضح رئيس المجلس طبقا للمادة (١٦) من الدستور، تكفل الدولة الخدمات الصحية، والمادة(١٧)"تكفل الدولة خدمات التأمين الإجتماعى والصحى.."، نحن نبحث ما يتحمله صاحب العمل ولا نبحث ما تتحمله الدولة، وبالتالي كل الحديث الذى يدور فى جلسة اليوم حول التأمين والرعاية إنما هو يقع على عاتق الدولة بوجه عام، نحن نحمل صاحب العمل جزءا منه وإنما علينا الدولة أن تتحمل الباقي وفقا للدستور.

... وقد أعيدت مناقشة المادة ٥٤ بالجلسة الستين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٤/٥ م حيث إستبدلت كلمة "الجهة" بكلمة "السلطة" الواردة فى الفقرة الأولى ضبطا للصياغة.

(١) نص المادة وفقا لمشروع القانون: "تحدد إتفاقيات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التى تمنح للعمال" ... وهو نص مستحدث.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب: إتفاقات:

نوقشت المادة ٥٥ بالجلسة الرابعة والأربعين فى ٢٠٠٣/٢/٢٦ م حيث تساءل العضو جمال الدين محمد أبو ذكرى هل هى "إتفاقيات" أم "إتفاقات" ؟ ... إن الإتفاقات إتفاق ما بين صاحب العمل والعامل، أما الإتفاقيات فهى إتفاقيات دولية معينة وتكون عامة ... وقد أوضح رئيس المجلس إن لفظ "إتفاقية" أصبح أصطلاحا فكل إتفاقية تفترض وجود إتفاق فهنا أفترض الإتفاق،.. "ACCOR" هو الإتفاق، إنما هذا شرط فى الإتفاقية، فكلمة "الإتفاقيات" أفضل.