

الباب الخامس (١) واجبات العمال ومساءلتهم

الفصل الأول واجبات العمال (٢)

مادة (٥٦): يجب على العامل: (٣ و٤ و٥)
(أ) أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً
لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية

(١) يتكون من فصلين الأول عن واجبات العمال والثاني عن التحقيق مع العمال
ومساءلتهم.

(٢) إستهل المشروع واجبات العمال بالمادة ٥٦ التي تبين واجبات العامل، ويلاحظ أنه
قد إستحدث فيها بعض الواجبات وإستبقى واجبات أخرى وردت بالقانون ١٣٧ لسنة
١٩٨١ مع إعادة صياغتها. فقد أعاد المشروع صياغة البنود (أ- ب- د- ح- ط- ك- و)
والتنقيل على الترتيب البنود (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩) من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ حيث
جاءت الصياغة الجديدة أكثر إتفاقا مع المنطق القانوني من ناحية الترتيب وأكثر
وضوحاً من الناحية الموضوعية، كذلك إستحدث بموجب المادة نفسها الواجبات
الآتية:

- المحافظة على مواعيد العمل. - حسن معاملة عملاء صاحب العمل. - إحترام
الرؤساء والزلاء في العمل. - المحافظة على كرامة العمل. - إخطار جهة العمل بكافة
البيانات المتعلقة بالعمال والتي تتطلبها القوانين واللوائح.
ويلاحظ أن المشروع فيما إستحدثه من واجبات قد إستعان بما هو وارد في
القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (العاملين بالقطاع العام).

(٣) النص وفقاً لمشروع القانون:

"يجب على العامل:

أ - أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما يوجبه
حسن النية وما هو محدد بالقانون.... وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.
ب- أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل ... ولم يكن في إطاعتها ما يعرض
للخطر.

ج- أن يحافظ على مواعيد العمل ...

د - أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل ...

هـ- أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

و - أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل ...

=

والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص
المعتاد.

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ

= ز - أن يحافظ على كرامة العمل ...

ح - أن يراعى النظم الموضوعية ...

ط - أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل إذا كانت
سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الصادره له من صاحب العمل ويظل هذا الإلتزام قائماً
ولو إنتهت علاقة العمل.

ى- أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة ...

ك- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته
مهنياً وثقافياً."

(٤) تقابلها م ٥٨ من القانون ١٣٧ لسنة ٨١ (الفصل الخامس واجبات العاملين
وتأديبهم) والتي تنص على أنه:

"يجب على العامل:

١ - أن يؤدي العمل بنفسه تبعاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل وطبقاً لما هو
محدد بالعقد ووفقاً لأحكام القانون وأنظمة العمل وعقوده الجماعية وأن يبذل في تأديته
من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

٢ - أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل
في عمله أو مهنته إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم
يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر.

٣ - أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعية تحت تصرفه
وأن يحافظ عليها بحرص وعناية الشخص المعتاد وأن يقوم بجميع الإجراءات
الضرورية لحفظها وسلامتها.

٤ - أن يحتفظ بأسرار العمل.

٥- أن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وخبراته مهنياً وثقافياً وفقاً للنظم
والإجراءات التي يضعها صاحب العمل بالإشتراك مع المنظمات النقابية المختصة وفي
حدود الإمكانيات المتاحة.

٦- ألا يستخدم أدوات العمل خارج مكان العمل إلا بترخيص من صاحب العمل
وأن يحفظ هذه الأدوات في الأماكن المخصصة لذلك.

٧- أن يلتزم بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمشاة سواء
بمقتضى القانون أو عقود العمل الجماعية والفردية ونظم ولوائح العمل وتعليماته.

(٥) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٥٦ بالجلسة الرابعة والأربعين في ٢٦/٢/٢٠٠٣ م على النحو
التالى:

أ- تنفيذ العقود بحسن نية فرض عام:

تساءل العضو كمال أحمد محمد أحمد عن مفهوم "حسن النية"؟ وفي هذا قال =

الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

(ج) أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

(د) أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

= الدكتور زكريا عزمي حسن النية مبدأ مستقر قانونا في العقود ... وأضاف رئيس المجلس: الواجب تنفيذ العقود بحسن نية فهذا فرض عام في القانون سواء نص عليه أو لم ينص.

ب- عناية الشخص المعتاد وليس العناية الواجبة:

طلب العضو فاروق متولى: عبارة "وبالعناية الواجبة" بدلا من "عناية الشخص المعتاد" ولم يفز هذا الإقتراح بالموافقة بعد أن أشار رئيس المجلس إلى أن عناية الشخص المعتاد لمصلحة العامل لأنه يمكن أن تكون عناية الشخص الماهر فلمصلحة العامل عناية الشخص المعتاد في مثل خبرته ومهارته.

(ج) ولم يكن في تنفيذها (وليس إطاعتها):

إقتراح الدكتور زكريا عزمي في آخر البند(ب) أن يكون "في تنفيذها" حتى تتماشى مع صدر البند .. ووافق المجلس.

(د) الإحترام نخص به الرؤساء:

نوه العضو عادل عبد المقصود عيد الى أن الإحترام نخص به الرؤساء، أما الزملاء فإن العلاقة علاقة تعاون.

(هـ) مفهوم كرامة العمل مأخوذ عن م ٧٨ من قانون العاملين بالقطاع العام

وتحدد حالاته لائحة الجزاءات:

تساءل الدكتور زكريا عزمي: عبارة "كرامة العمل" عبارة مطاطة، فما معيارها؟ ... فعلى سبيل المثال أن مظهر العامل لا يعجب صاحب العمل فيعتبر العامل لا يحقق كرامة العمل، أو أن يحضر العامل إلى عمله مرتديا "نعلا" لإصابته بقدمه فيعتبر ذلك أيضا ضد كرامة العمل... وتساءل رئيس المجلس: هل هذا البند ورد في إتفاقيات؟ .. وأوضحت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان: هذا البند قد ورد في المادة (٧٨) من قانون العاملين في القطاع العام.

وتساءل العضو السيد موسى على موسى حزين: كل البنود السابقة نصت على

أن يحترم العامل مواعيد العمل وأن يحترم زملاءه ورؤساءه وأن ينفذ عمله بدقة وإتقان وأيضا احترام عملاء صاحب العمل ويعاملهم معاملة طيبة، أليس كل ذلك من كرامة العمل سيادة الرئيس؟ هل هناك شئ آخر يعتبر من كرامة العمل؟

(و) مفهوم ومدى أسرار العمل والمادة ٣١٠ عقوبات:

تساءل العضو محمد خليل على قويطة الحفاظ على أسرار العمل أمر مطلوب، =

- (هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
- (و) أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
- (ز) أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.
- (ح) أن يراعى النظم الموضوعية للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
- (ط) أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
- (ي) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الإجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.
- (ك) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنية وثقافية أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالإشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

= ولكن أن يظل الإحتفاظ أو كتمان هذه الأسرار بعد الخروج للمعاش أو إنتهاء علاقة العمل سيصبح ذلك سيفاً مسلطاً على رقبة العامل طيلة حياته... فلماذا لا يعطى هذا الحق للعمال في حين أن مذكرات الوزراء والعسكريين تتعلق بالأمة بأكملها، وبهذا البند يجعل صاحب العمل سيفاً مسلطاً على رقبة العامل طوال حياته بسبب هذه الأسرار... وأوضح رئيس المجلس: إن الأسرار إما أسرار بطبيعتها أو أسرار بقرار أو بحكم القانون. وأضاف العضو عادل عبد المقصود عيد: إذا كنا نبقى على هذه العبارة التي أردت حذفها فأرى أن تكون "وفقاً للتعليمات المكتوبة" ويسقط علم العامل بها. وهنا قال رئيس المجلس: فليكن النص "وفقاً للتعليمات المكتوبة الصادرة له من صاحب العمل". وتحدث السيد كمال الشاذلي مؤيداً جزءاً من كلام السيد العضو عادل عيد... "أن يحافظ على أسرار العمل فلا يفشى المعلومات السرية المتعلقة بالعمل" أو نقول "فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها" أو "وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل". وينتهي نص البند على ذلك... وفي هذا أبدى رئيس المجلس: لماذا نحذف هذه العبارة؟ فمن الممكن أن يفشى العامل سر الصنعة بعد تركه العمل؟... وأضاف من حق صاحب العمل رفع دعوى مدنية وهناك عقوبة في هذا الشأن على ما أعتقد... وعاد للحديث السيد كمال الشاذلي وزير الدولة لشئون مجلسي الشعب والشورى متسائلاً: لماذا نضع هذه العبارة كسيف مسلط على رقبة العامل في حين أن الأسرار لا تمثل شيئاً؟ فالعامل أنهى مدة عمله وإنتهت علاقته بالعمل وأعتقد أن هذا الحذف يعتبر تخفيفاً فنحن لانريد التشديد ولا نقيس طبيعة عمل العامل بالوزراء والمسؤولين... كما أبدى العضو عادل عبد المقصود عيد أنه يرى حذف هذا=

مادة (٥٧): (٣١٥) يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة

= البند ... فإن ما يصدر من العامل بعد إنتهاء العلاقة يخضع للقواعد العامة فى القانون المدنى... وقال رئيس المجلس: يترك الأمر للقواعد العامة وفقا للمادة ٣١٠ من قانون العقوبات التى تعاقب كل من كان مودعا إليه بمقتضى صناعته سرا خصوصا يؤتمن عليه فأفشاءه بغير الأحوال التى يلزمه فيها القانون ... وتساءل العضو على أحمد إسماعيل لبن إذا كانت المعلومات سرية بطبيعتها، فكيف أثبت طبيعتها؟ فالذى هو سر بطبيعته اليوم ليس سرا بطبيعته فى الغد، والقانون لابد أن يكون محددًا.

ز) الإخطار بالبيانات الجديدة:

تساءل العضو صابر عبد الصادق محمد سعيد: بالنسبة للبند (ى) فنحن عندنا المادة (٣٢) أصلا فى القانون كتبت عقد وتضمنت هذه البيانات، فيكون الإخطار عندى عندما يكون هناك تعديل فى البيانات .. وفى هذا أشار المقرر إلى أن المادة (٣٢) تتحدث عن شروط العقد، وإنما هذه شروط أخرى ومتغيرة فيجب أن يلتزم بها، فهناك شخص تحت الطلب ثم المفروض أن يجند ولم يخطر فهذا بند جديد، تزوج أنجب كل، هذه أمور جديدة.

ح) التأهيل لعمل يتفق مع التطور فى المنشأة وليس خارجها:

طلب العضو عادل عيد حذف العبارة الواردة فى نهاية البند ك وهى "بالإشتراك مع المنظمات النقابية المختصة" لأنها تشكل قيذا على حق صاحب العمل فى تطوير منشأته .. كما إقتراح أن تستبدل بعبارة "تتماشى مع التطور" كلمة "يوأكب التطور" ... وقال العضو جمال الدين محمد أبو ذكري: المسئولية هنا تقع على صاحب العمل فهو ينمى مهارات العامل حسب منشأته وبيئته، وقد فرضنا عليه قيذا فى أن يرجع للمنظمة وتحدد وقته .. الخ .. وتساءل العضو أبو العز حسن على الحريرى لنفترض أن هناك تطور علميا خارج المنشأة أفضل ومن الممكن إستيعابه فمن الأفضل أن لا تقصرها على المنشأة ... وفى هذا أوضح رئيس المجلس: العامل ملتزم وعليه واجبات فالواجبات نسبية خاصة بالمنشأة وليس تطورا تقنيا مع منشأة أعلى منه ... وأضاف العضو أبو العز الحريرى: هنا العامل لا يكون ملتزما إلا بما تأتى به المنشأة فقط. وأبدى رئيس المجلس: هذا لمصلحة العامل ويكون الأفضل أن "يتفق مع التطور بدلا من "يتماشى". وقد وافق المجلس على هذا الإقتراح المؤيد من الحكومة.

(١) النص وفقا لمشروع القانون:

"يحظر على العامل ان يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

أ - ... ب - القيام بعمل للغير...

ج- القيام أثناء مدة سريان عقده بنشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل، أو الإشتراك فى نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكا أو عاملا. د - ... هـ- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته.

و- جمع نقود أو ... مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات."

(٢) لم يكتف المشروع ببيان ما هو واجب على العامل بل حرص أيضا على بيان =

غيره بالأعمال الآتية:

- (أ) الإحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.
(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

= ما هو محظور عليه بنفسه أو بواسطة غيره فقررت المادة ٥٧ منه الأعمال التي يحظر على العامل أن يقوم بها بنفسه أو بواسطة غيره.
ويلاحظ أن هذه المادة مستفاه أيضا من المادة ٧٩ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ مع تعديل طفيف في الصياغة وترتيب الواجبات.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب :

نوقشت المادة ٥٧ بالجلسة الرابعة والأربعين في ٢٦/٢/٢٠٠٣م وفي البداية أثار **العضو عادل عيد** أنه سبق ورفض المجلس أن تتكرر العبارة الواردة في صدر المادة مع نفس العبارة الواردة في البنود ... وفي هذا قال **رئيس المجلس**: فعلا نريد ان نسترعى الإنتباه فنتنظر الحكومة في صدر المادة ... ومن هنا وافق المجلس على الإقتراح المؤيد من الحكومة، وقضى بإستبدال عبارة "العمل للغير" بدلا من "القيام بعمل" الواردة في السطر الأول من البند (ب)... وبالنسبة للبند (ج) تم الأخذ بفكرة السيد العضو عادل عيد وإقترحت الحكومة أن تكون صياغة هذا البند على الوجه التالي "ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده"... ثم تناولت المناقشات ما يلي:

أ- يعاقب على الرشوة في المشروعات الخاصة وقبول الهدايا والأشياء الأخرى بغير رضاه صاحب العمل بالمادة ١٠٦ من قانون العقوبات:

تساءل **العضو عادل عيد المقصود** عيد إذا أبدى العامل نشاطا وحماسا وخدمة غير عادية للعميل والعميل يكافئه فيعطى له بقشيشا لماذا نجعل هذا العمل، هذه الهدية أو الهبة محلا للعقاب أو المساءلة.

وهنا أوضح **رئيس المجلس** أن هذا البند تأكيد للمادة ١٠٦ من قانون العقوبات التي تعاقب كل مستخدم طلب لنفسه أو لغيره أو أخذ و عدا أو عطية بغير علم مخدومه ورضائه لأداء عمل من الأعمال المكلف بها بالحبس.

وحيثما أشار **العضو عادل عيد** إلى أنه بالنسبة لقانون العقوبات فإنه يتحدث عن الموظفين العموميين ... أفاد **رئيس المجلس**: لا، هذا في القطاع الخاص ... وأوضحت **الدكتورة أمال عثمان**: إنه إلى جانب رشوة الموظف العام يوجد رشوة المستخدمين في المشروعات الخاصة.

وأضاف **رئيس المجلس**: هذا ما نقصده وهو ما نصت عليه المادة ١٠٦ بكلمة "مخدومه"، فهذه هي رشوة المشروعات الخاصة، هدايا أو مكافآت أو عمولات ويكون الآخر موافقا.
=

(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الإشتراك فى نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكا أو عاملا.
(د) الإقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الحظر على الإقتراض من المصارف.
(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاه صاحب العمل.
(و) جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم إجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضى به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

= وهنا أبدى العضو عادل عبد المقصود عيد: أن صاحب العمل، قد يكون عالما وقد يرضى بهذا ... وقال رئيس المجلس: نعم "بغير رضاه صاحب العمل" تكون مقبولة ... ووافق السيد كمال الشاذلى على عبارة "بغير رضاه صاحب العمل".
ب- جمع النقود والتوقيعات والإجتماعات يكون بموافقة صاحب العمل:
استمرت مناقشة المادة ٥٧ بالجلسة التاسعة والأربعين فى ١٠/٣/٢٠٠٣م وفى البداية أبدى العضو محمد مندوه محمد العزباوى(محمد العزباوى): أنه فى بعض المصالح قد يحدث لشخص ما كارثة أو مرض أو يحتاج لإجراء عملية فيقوم زملاءه فى العمل بجمع أموال لمساعدته، وفى هذه الحالة سيكون جمع الأموال هنا محرماً، ولذلك أرى حذف هذا البند... وفى هذا إتفق كل من العضو حسنين الشورة والعضو محمد خليل قويطه.

الفصل الثاني التحقيق مع العمال ومساءلتهم

مادة (٥٨): (١٩٧٣ و١٩٩٣) على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم

(١) النص وفقا لمشروع القانون :

"يجب على صاحب العمل في المنشآت التي يعمل بها عشرة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة قبل التصديق على اللائحة إخطار المنظمة النقابية التنبئ بها عمال المنشأة لأخذ رأيها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم الطلب فإذا لم تقم المنظمة النقابية بإبداء الرأي خلال ثلاثين يوما من تاريخ طلب الجهة الإدارية وجب على الجهة الإدارية أن تصدر قرارها بالتصديق على اللائحة أو الإعتراض عليها خلال ثلاثين يوما من إنقضاء المهلة الممنوحة للمنظمة النقابية أو ردها الأخرى أيهما أقل، فإذا إنقضت هذه المهلة دون أن تقوم الجهة الإدارية بإبداء رأيها إعتبرت اللائحة نافذة. ولوزير القوى العاملة والتشغيل أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح تنظيم العمل والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال".

(٢) فيما يتعلق بالتحقيق مع العمال ومساءلتهم تأديبيا إستبقى المشروع حكم إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة بعد أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة ولكن رؤى إدخال بعض التعديل بقصد إلزام الجهة الإدارية بالتصديق أو الإعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها فإذا لم تقم الجهة الإدارية بذلك خلال ثلاثين يوما إعتبرت اللائحة نافذة.

(٣) تقابل نص م ٥٩ من القانون العمل ١٣٧ وهي:

"على صاحب العمل في حالة استخدام خمسة عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الإعتراض عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها إعتبرت نافذة ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال".

(٤) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٥٨ بالجلسة التاسعة والأربعين في ١٠/٣/٢٠٠٣ م ودارت المناقشة حول لائحة تنظيم العمل من حيث قيام كل من صاحب عمل بوضعها أما تعليقها في مكان ظاهر فيكون على من يستخدم عشرة عمال .. كما دارت المناقشات =

العمل والجزاءات التأديبية موضحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة

= حول صدور اللائحة النموذجية بقرار وزارى وهل يكون القرار إسترشادى غير ملزم وذلك كله على النحو التالى:

إعترض **العضو عادل عيد**: على الفقرة التى تنص على "وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة إسترشادية نموذجية"، لأن القرار - كما هو معلوم - هو إفصاح جهة الإدارة عن إرادتها الملزمة أما إذا كان لمجرد الإرشاد فلا يكون قرارا ... وفى هذا قال **رئيس المجلس** أن التعديل الأخير للسيد **العضو عادل عيد** قانونى ولا يحتاج مناقشة "وللوزير المختص أن يضع أنظمة إسترشادية " لأن القرار هو القرار الذى ينتج أثرا وهو هنا قرار إرشادى، لذا يكون فعلا " للوزير المختص أن يضع أنظمة إسترشادية" .. وهنا قال **وزير القوى العاملة والهجرة** نحن نقول النظام الإسترشادى الذى يسترشد به يجب أن يكون صادرا بقرار وزارى حتى يكون ملزما فى إطار القانون. وفى هذا أضاف **رئيس المجلس**: غير ملزم لأنه إطار إسترشادى ... وقال **وزير القوى العاملة والهجرة**: غير ملزم لأننى أقول له فى إطار هذه اللائحة حتى لا يخرج عن القانون، لأن وضع اللائحة النموذجية يجب أن تقتدى بالقانون كحد أدنى ... وأبدى **رئيس المجلس** عندما تنص على أنظمة إسترشادية نموذجية يمكن أن يزيد عليها أو ينقص منها ولا يخالف القانون أيضا ... وقال **وزير القوى العاملة والهجرة**: لكن لا يخرج عن إطار القانون ... وأضاف **رئيس المجلس**: نعم لن يخرج ولكن لا يسمى قرار لأن القرار الإدارى عمل قانونى، والعمل القانونى هو الذى ينشئ حقا أو يعدله أو يؤدى إلى إنقضائه وهنا سيادتكم لا تنشئ حقا، ولا تعدله ولا تؤدى إلى إنقضائه إنما تشير عليه.

ومن ناحية أخرى طالب **الدكتور طلعت عبد القوى** بحذف كلمة "خمسة" لأنه سبترتب عليها عدم تكافؤ أو إخلال بشكل القانون ... وتساءل **الدكتور زكريا عزمى**: فلسفة اللجنة (مجلس الشورى) فى التغيير إلى "خمسة عمال" فهل معقول أن منشأة فيها خمسة عمال ستقوم بعمل لائحة جزاءات ... وأضاف أن الفقرة الثانية تحتاج إلى إعادة صياغة حيث تنص "تتولى الجهة الإدارية المختصة عرض اللائحة على النقابة العامة المعنية التى يتبعها عمال المنشأة لإبداء الرأى وذلك خلال خمسة عشر يوما..". ... فمعنى ذلك أن إبداء الرأى هو الذى يكون خلال خمسة عشر يوما، إنما المقصود من المادة إرسال اللائحة للنقابة خلال خمسة عشر يوما من تلقاها. وأبدى **السيد كمال الشاذلى**: أن الكلام الذى قاله السادة الأعضاء الخاص بـ "عشرة عمال" كلام صحيح طبعاً.

وأوضح **وزير القوى العاملة والهجرة** فى التنفيذ حالياً تواجهنا كثير من المشاكل، فأحيانا نرسل اللائحة فلا يرد أحد، وأحيانا يكون هناك تحايل على موضوع الخطوات بحيث تنتهى مدة الثلاثين يوما وتصبح اللائحة ملزمة. لذا وضعنا بعض التفاصيل بحيث نضبط التنفيذ، .. وأنا مع التغيير إلى "عشرة عمال" كما قيل لتسهيل الأمور على القطاع الخاص الصغير ... وأوضح **العضو حسين مجاور**: إذا حدد خمسة أو عشرة فالنص لا يهدر حقوق العمال حتى نكون متفقين على هذا ... ونحن =

أخذ رأى المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة

=كنتنظيم نقابي نعتد باللائحة النموذجية فى أى من الأحوال لأنها تكون لائحة تنفق عليها جميعا وعلى شكلها وهذا ما نسير عليه، أردت أن أوضح أنه لا نقص لحقوق العمال ولا ميزة سوف تلغى اللائحة ستكون فى المنشأة أو تكون فى الورشة أو فى المحل، إنما بدلا من أن تكون معلقة فى اللوحة.

.. وعادت المناقشة إلى مدى إعتبار اللائحة ملزمة حيث تساءل أبو العز الحيرى هل توجد لائحة ملزمة أم لا؟... فإذا كانت هناك لائحة نموذجية معممه فيكون الخلاف حول هل تعلق إذا كانوا خمسة أو عشرة، بينما إذا لم تكن كذلك فيكون أصلا الأمر متعلق بالخمس لماذا. لأن التطور التكنولوجى لم يجعل عدد العاملين كثيرا، ولم يعد شخص بصمعى يفتح مشروعا ويضع فيها خمسة أو عشرة أو تسعة حتى لا يكتملوا عشرة يعملون عنده... إنما الأصل يقال على لسان السيد الوزير الآن أن كل صاحب عمل عنده واحد أو عشرة فالحقوق متساوية... وأفاد السيد كمال الشاذلى: طالما قلنا فى آخر المادة "ولوزير الدولة للقوى العاملة أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات للإسترشاد" فهذه تسرى حتى على المنشآت التى بها ولو عامل واحد... وهنا أبدى العضو حمدى صباحى إذا كانت إرادة الحكومة منعقدة على مافهمناه من أن اللائحة ستطبق على كل المنشآت حتى ولو عددها واحد، وأن خلافنا على عشرة وخمس معلق " بالتعليق فى مكان ظاهر" فإذا كان هذه صحيح فالنص لا يؤدي إلى هذا المعنى.

وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة: حتى فى التطبيق الآن المنشأة التى لها حق التعليق أو التى يلزمها القرار بأن تعلق، فإذا لم يرسل لك صاحب العمل أصلا لائحة، فما الذى يطبق عليه؟ تطبق اللائحة النموذجية لأنها ملزمة ولأنها صادرة بقرار من الوزير... وأوضح رئيس المجلس: لو علقها فمعناه أنه إعتدها... وفى هذا قال وزير القوى العاملة والهجرة: نعم، فإذا علقها إذن فلا يوجد إزام عليه أن يرسل، فمن الممكن أن يأخذ باللائحة النموذجية لأنها مرسله له.

رئيس المجلس: ومن الممكن ألا يأخذ بها... وفقا للنص الحالى الذى ينص على : لكى يسترشدوا وليس لكى يعملوا بها يسترشدوا معناها إستشارية ولا جزاء على عدم الأخذ بها.

وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة: التطبيق إننا إذا لم نجد لائحة فى المنشأة نلتزم باللائحة النموذجية ويقول إننا سنأخذ اللائحة التنفيذية.. إذا لم يقم بعمل اللائحة الملزمة فماذا أطبق عليه؟

وأبدى رئيس المجلس: يكون قرار إعتماها من صاحب العمل نفسه فصاحب العمل هو الذى يعطى اللائحة الإسترشادية قوة النفاذ وليس القرار الوزارى يقدم مشوره وإسترشاد... وله ألا يأخذ بها أو يضيف إليها أو ينتقص منها بما لا يخالف القانون.. وإتفق فى ذلك وزير القوى العاملة والهجرة: هذا مضبوط وينص هذا فى القرار الوزارى بأنها إسترشادية وله أن يأخذ بها ولكنه لا يخرج عن إطار القانون. وتحدث العضو عادل عيد: كلام السيد الوزير كلام جيد ولكنه لا يجد له أساساً =

خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها إعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلى صاحب العمل في حالة إستخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر.^(١)

مادة (٥٩):^(٢) يشترط في الفعل الذى تجوز مساءلة العامل

= من النص المعروف، يختلف تماما عن الصياغة الواردة،... المادة بحالتها لا تنفق تماما مع كلام سيادة الوزير .. وتساءل رئيس المجلس إننى أريد أن أسأل السيد الوزير المختص أين النص الذى يلزم صاحب العمل بأن تكون لائحة عمل؟... أين الوجوب لوضع اللائحة؟

وأبدى العضو حسين مجاور: الأصل أن هناك لائحة إنما نقول له لو كان لديك خمسة أو عشرة عمال أيا كان العدد، علقها أما إذا لم يكن عندك هذا العدد من العمال فلا تعلقها وضعها فى الدرج إنما الأصل أن هناك لائحة واللائحة النموذجية التى يصدر بها قرار وزارى إسترشادية صحيح... ولا بد من الذهاب للجهة الإدارية والنقابة كى تعتمد.

وعرض رئيس المجلس إقتراحا من الحكومة بتفسير معين، وهذا الإقتراح لكى يعرض على التصويت يقتضى إعادة صياغة المادة على النحو التالى "على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل" دون ذكر عبارة "وضعها فى مكان ظاهر"... ووافق المجلس.

.. وفى نهاية مناقشة المادة ٥٨ نوه رئيس المجلس إلى أن كلمة قرار هنا لا تعنى القاعدة القانونية الملزمة لأن القرار الإسترشادى ليس إلا رأيا إستشاريا فهو ليس عملا قانونيا ولا قرارا إداريا بالمعنى القانونى ... أن القانون أحيانا يكون قانونا من حيث الشكل مثل قوانين الموازنة ولكنه ليس قانونا من الناحية الموضوعية.

(١) اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات:

فى إطار قانون العمل السابق ١٣٧ لسنة ١٩٨١ صدر فى هذا الشأن قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ بشأن اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات.

(٢) النص وفقا لمشروع القانون:

"يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عليه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات التى تستوجب توقيع جزاء من الجزاءات المبينة فى المادة (٦٠) من هذا القانون مع مراعاة تناسب الجزاء مع المخالفة. ولا يجوز توقيع جزاء تأديبى عن فعل لم يرد بلائحة الجزاءات أو توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما".

عنه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل. (٢٩١)
وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو

(١) من المذكرة الإيضاحية:

أضاف المشروع نصا ل ضمانات التأديب (مادة ٥٩) والتي أصبح بموجبها يشترط في الفعل الذي يجوز مساءلة العامل عليه تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل وكذلك قرر أن تحدد لائحة الجزاءات المخالفات التي تستوجب توقيع جزاء من الجزاءات المبينة في المادة ٦٠ من المشروع مع مراعاة تناسب الجزاء مع المخالفة. وفكرة تناسب الجزاء والمخالفة مستحدثة في القانون ولكنها مأخوذة مما إستقرت عليه أحكام القضاء تأكيدا لضرورتها من جهة وإتفاقا مع قواعد العدالة من جهة أخرى وأضافت الفقرة الثالثة من نفس المادة أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي عن فعل لم يرد بلائحة الجزاءات أو توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة بالجلسة التاسعة والأربعين في ١٠/٣/٢٠٠٣ م على النحو التالي:

١- تقادم الدعوى التأديبية للعامل بعد مضي ٣٠ يوما على إنتهاء التحقيق:

أثار العضو مصطفى محمد مصطفى أحمد: أن الهدف من هذه المادة هو منع مسائلة العامل تأديبيا عن فعل ليس له صلة بالعمل وطالب بتعديل الفقرة الأخيرة لأن التحقيق لا يعني ثبوت المخالفة وتوقيع الجزاء مرتبط بثبوت المخالفة، ولذلك فمن باب أولى لا يجوز توقيع الجزاء إلا بعد ثبوت المخالفة وبالتالي النص سيكون ثبوت المخالفة وليس بعد الإنتهاء من التحقيق ... وأعرض على ذلك رئيس المجلس .. وهنا تمسك العضو مصطفى محمد مصطفى بتوقيع الجزاء بعد ثبوت المخالفة وهو ما ورد في نص الحكومة وبالتالي فإن النص كما ورد من الحكومة أوضح وأولى أن نأخذ به، لأنه إذا ثبتت المخالفة يتم توقيع الجزاء وليس بعد الإنتهاء من التحقيق ... ونوه العضو عادل عيد: إلى أنه لا بد من إنتظار نتائج التحقيق ومن خلال التحقيق يثبت ... فلا يكون الثبوت إلا من خلال التحقيق... وهنا أوضح رئيس المجلس: مادام مر ثلاثون يوما، فالأمر منته أي أن تقادم الدعوى التأديبية للعامل بعد إنتهاء ٣٠ يوما من إنتهاء التحقيق ... وهنا إقتراح الدكتور أكرم المندوه عوض الشاعر: أن تكون الفقرة الأخيرة من المادة كالتالي: "ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الإنتهاء من التحقيق وثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما.."

رئيس المجلس: من الأفضل أن يكون بالتحقيق...أود أن أنوه للسادة النواب أن الفقرة الأخيرة هبلصالح العمال، وتضع مدة تقادم للدعوى التأديبية فإذا إنتهى التحقيق بدأت مدة التقادم من تاريخ اليوم التالي لإنتهاء التحقيق بحيث لا يمكن تأديبه بعد ذلك فإذا إرتبط الأمر بالثبوت تكون وكأنك قد وضعت شرطين: شرط التحقيق وشرط الثبوت.

٢- المادة محترمة فيها ضمانات التأديب ولا تجوز المساءلة التأديبية إلا عن

فعل له صلة بالعمل:

في البداية طالب العضو سيد أحمد يوسف السيد الشورة(حسين الشورة): =

منصوص عليه في المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب

= بأن يكون هنا تحذير من توقيع الجزاء على العامل عن فعل لم يرد في القانون لذلك أقترح إضافة "عدم جواز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد ذكره بلائحة تنظيم العمل والجزاءات" ... وقال **العضو حمدان صباحي**: في تقديري أن نقول: "لا يجوز توقيع عقوبة عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية" إنما بالنسبة لعبارة "ذا صلة بالعمل" أو "غير ذي صلة بالعمل" فإنني أعتقد أنها مسألة تقديرية وليس لها مرجعية... لو إجتهدنا لغويا في مسألة "تجاوز مسائلة أرى أنها أصح من عبارة "يجوز مسائلة" لأن المسائلة كلمة مؤنثة والفعل يحسب على ما بعده، ولو كانت الكلمة هي تحقيق" فلا بد أن نقول "يجوز التحقيق" إنما كلمة "المسائلة" فالأصح أن نقول: "تجاوز المسائلة" فيما أظن... وقال **رئيس المجلس**: هذا صحيح.

.. وأبدت **الدكتورة أمال عثمان**: إن نص المادة كما ورد في مشروع القانون أدق من نص المادة القائم، لأن القانون القائم يتطلب أنه لا يجوز توقيع عقوبة إلا إذا كان الفعل منصوصا عليه في اللائحة بإعتباره مخالفة... فأرى أن نص المادة لم يخرج عن النص الوارد في القانون القائم، إنما الصياغة أدق.

وأبدى **رئيس المجلس**: لقد طبق النص مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص". وأضاف هذه المادة لصالح العمال، لماذا؟ لنفرض أن التحقيق لم يثبت المخالفة... وهنا قال **الدكتور عبد الرحمن العدوي**: إذن لا شيء. و**استمر رئيس المجلس**: ثم جاءوا بعد خمسة شهور ووجدوا دليلا جديدا وأجروا تحقيقات جديدا في هذه الحالة سوف تكون مصيبة على العامل النص الحالي قد قفل كل هذا... النص الحالي يريد أن يغلق التحقيق" عفا الله عما سلف.

وقال **الدكتور زكريا عزمي** إن هذه المادة مادة محترمة جدا لسببين وهي ضمانات للعمال مائة في المائة، ضمانات التأديب، كما أن عبارة "يكون ذا صلة بالعمل" مهمة جدا... النقطة الثانية ليست هناك عقوبة إلا مقابل فعل... وبالنسبة للفقرة الأخيرة، فإنني أريد تمام أن تظل كما هي لأنه في ثبوت الواقعة من الممكن أن "يطنش" فهل يحال للتحقيق؟.. وقال **رئيس المجلس**: نعم، ويقول أن هذا التحقيق، لم يكن فيه ثبوت للمخالفة ويبحث عن تحقيق ثان.. وأضاف **الدكتور زكريا عزمي**: ويكتم التحقيق، ليس هناك ثبوت وقد يتراخي ميعاد الثبوت، فعملية التقادم هذه لمصلحة العامل مائة في المائة.

٣- الأصل في المخالفات التأديبية لا يمكن حصرها مقدما (فكل إخلال بواجبات الوظيفة إيجابا وسلبا مخالفة تأديبية) والجزاءات التأديبية تستقل بها جهة الإدارة (بمراعاة مبدأ مناسبة الجزاء للفعل) على أنه إذا كانت هناك لائحة تحدد المخالفات والجزاءات فيمكن أن تقر.

أبدى **العضو عادل عيد**: في الواقع أن المادة (٥٩) تنثير قضية مهمة هي قضية مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات في المجال التأديبي.. في المادة السابقة تكلمنا عن لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، ولم نذكر أن اللائحة تتضمن بيانا بالمخالفات=

الجزاء مع المخالفة. ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الإنتهاء من

= التأديبية، وهذا صحيح، لأنه كما جرت أحكام المحكمة الإدارية العليا، فإن الجرائم التأديبية لا تخضع لقاعدة شرعية الجرائم والعقوبات، لأنه لا يمكن حصر الذنوب التأديبية مقدما، ذلك أن الأفعال المكونة للذنب التأديبي ليست محددة حصرا ونوعا، وإنما مردها بوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة... وأفاد رئيس المجلس إن الإخلال هذا يعتبر فعلا.

.. وأضاف العضو عادل عيد: أو الخروج على مقتضياتها أى أن الجريمة التأديبية لا تخضع لمبدأ الشرعية، ولكن العقوبة التأديبية تخضع لمبدأ الشرعية... وفقا لما تواترت عليه أحكام المحكمة الإدارية العليا في أحكام مستقرة لها، على أى حال، إذا رأى المجلس الموقر أن يخضع الجريمة التأديبية لقاعدة الشرعية، فإن علينا أن نرجع إلى نص الفقرة الأولى من المادة (٥٨) وننص على أن تكون اللائحة هي "لائحة تنظيم العمل والمخالفات والجزاءات التأديبية".

.. وأضاف العضو المستشار حنا ناشد مينا حنا: نحن نتكلم في المجال الإداري والمخالفات التأديبية بالطبع لا يمكن حصرها، فكل إخلال بواجبات الوظيفة إيجابا أو سلبا هو مخالفة تأديبية تستحق الجزاء، ومن المفروض ألا نضع لكل فعل جزاء محدد، إنما المفروض أن تستقل السلطة التنفيذية عند توقيعها الجزاء بإختبار الجزاء المناسب، فمبدأ مناسبة الجزاء للفعل هو أمر يجب أن تستقل به الجهة الإدارية، إنما هذا فيما يتعلق بالمجال الإداري... وليس هناك في مجال العمل ما يمنع من أن نقول إنه إذا لم يرد نص في اللائحة يحدد مخالفة معينة، فليس هناك جزاء، إذن هذا خروج على القاعدة المقررة في المجال الإداري، فالأصل في المجال الإداري هو أن الجزاءات التأديبية تستقل بها جهة الإدارة، وأن المخالفات التأديبية لا يمكن حصرها، فكل إخلال بواجبات الوظيفة- كما تقول المحكمة الإدارية العليا- إيجابا أو سلبا هو مخالفة تأديبية، إنما ليس هناك ما يمنع في مجال العمل من أن نضع قاعدة أخرى هي أنه إذا لم تتضمن اللائحة مخالفة معينة فلا يجازى العامل عنها.

وفى هذا أوضح رئيس المجلس فى الواقع الذى يتمعن حكم المحكمة الإدارية العليا يجد أنه وأن كان قد جرى حكم المحكمة بأن الجريمة التأديبية لا تخضع لمبدأ الشرعية، إلا أن مضمون الحكم يفيد الخضوع لمبدأ الشرعية، فقد جاء فى الحكم- بما يتفق مع صحيح القانون- أن تطبيق الركن الشرعى فى الجريمة التأديبية أمر واجب وإن اختلفت صور أعمال هذا المبدأ فالمشرع الجنائى يستطيع أن يحصر مقدما الأفعال، أما المشرع التأديبي فلا يستطيع أن يحصرها، فالإخلال بواجبات الوظيفة له صور مختلفة من الممكن أن يستخلصها القاضى التأديبي بخلاف المشرع الجنائى... ومضمون كلام المحكمة فى هذا ليس فيه خروج على مبدأ الشرعية لأن الفعل هو إخلال بواجبات الوظيفة، وقد يكون الإخلال بسمعة الوظيفة، وقد يكون الإخلال بأمانة الوظيفة، وهذا هو مضمون الفعل، وإنما تطبيقه فى المجال التأديبي يختلف، وبالتالي فمبدأ الشرعية يحكم القضاء التأديبي ويحكم القضاء الجنائى، وإن اختلفت صور تطبيقه.

=

التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما.

=.. وأضافت الدكتورة أمال عثمان أن معنى الشرعية فى المجال الجنائى يختلف عن المجال الإدارى، وعن مجال تطبيق قانون العمل، لأنه فى القانون الجنائى لا بد ان تحدد أركان الفعل وعناصر الفعل وليس الفعل فقط، ولكن فى المجال الإدارى فإنه يتم تحديد الفعل بصفة عامة، ولا يتناول التحديد كل عنصر من عناصر الفعل فمعنى الشرعية مختلف فى المجالين ... من حيث التطبيق ومن حيث تحديد عناصر الفعل ذاته، ففى المجال الإدارى يكون الفعل محددًا بصفة عامة لكن فى المجال الجنائى يكون كل عنصر من عناصر الفعل يكون محددًا.

وأبدى السيد العضو المستشار حنا ناشد مينا حنا: لا بد أن تكون هناك لائحة تحدد المخالفات والجزاءات ... ووافقه رئيس المجلس بأن هذه هى الشرعية ذاتها .. وأضاف السيد العضو المستشار حنا ناشد مينا حنا: نعم، نتركها لتقدير القاضى، هل فى هذا إخلال بواجبات الوظيفة إيجابيا أو سلبيا أو خروجا على مقتضياتها أم لا؟ فإذا إنتهى على ذلك فإنه يتخير الجزاء المناسب من مجموعة جزاءات موضوعة للمخالفة التأديبية، إنما نحن هنا فى نطاق قانون العمل وليس هناك ما يمنع من أن ألزم جهة العمل بأن تعد لائحة تحدد مخالفات محددة وتحدد لها جزاءات محددة... وحيث لا يوجد فى هذه اللائحة جزاء معين أو مخالفة معينة، نستطيع أن نقول هنا أنه لا يوجد توقيع عقوبة ... فلا يشترط فى الجهات الحكومية أن تضع الجهة الإدارية لائحة، أن كل الجهات ليس لديها لوائح تحدد هذه الجزاءات والمخالفات، إنما ليس هناك ما يمنع فى نطاق قانون العمل أن نحدد ما هى المخالفات التأديبية، وما الجزاءات التأديبية لكل مخالفة؛ بحيث أنه إذا كان هناك عمل معين أو إخلال معين لم يرد فى اللائحة فمعنى هذا أننا لا نستطيع أن أوقع جزاءات فى نطاق قانون العمل.

٤- لائحة واحدة لتنظيم العمل والجزاءات:

أشار رئيس المجلس إلى أن المادة السابقة (٥٨) تقول "على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات" فلو كانتا لائحتين كان يجب أن نقول "لائحتى" .. وأبدى السيد وزير القوى العاملة والهجرة: من الممكن أن تكون لائحة واحدة لتنظيم العمل ثم الجزاءات فهناك بعض أصحاب العمل يمكن أن يعملوا لائحتين: لائحة تنظيم ولائحة جزاءات فهنا نعتبرهما لائحة ... وأوضح رئيس المجلس معنى لائحة واحدة من قسمين.

٥- الضبط اللغوى لمواد المشروع:

أشار رئيس المجلس إلى أنه بعد عبارة "المادة ٦٠ من القانون" المفروض أن توضع فاصلة ... وفى هذا أبدى الدكتور زكريا عزمى هذا ملاحظ فى جميع مواد مشروع القانون، ... كل مواد مشروع القانون تحتاج إلى ضبط لغوى.

مادة (٦٠) : (١٩٧١ و١٩٧٣) الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية في

(١) النص وفقا لمشروع القانون:

"الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال وفقا للنظام المعمول به في كل منشأة هي:

- ١- ...
- ٢- ...
- ٣- ...
- ٤- الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها.
- ٥- تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين.
- ٦- ...
- ٧- خفض الأجر الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع بقاء الأجر كما هو أو مع خفض الأجر بما لايجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية.
- ٨- الفصل من الخدمة.

(٢) من المذكرة الإيضاحية يتبين أن المادة ٦٠ من المشروع قد حددت الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل والتي يمتنع توقيع جزاءات غيرها وهي تقابل حكم المادة ٦٠ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع بعض الإختلاف في الصياغة، حيث رؤى أن يرد النص على بيان الجزاءات التأديبية وضماتات ممارسة السلطة التأديبية في صلب القانون وليس في قرار وزارى نظرا لخطورة هذه الممارسة من ناحية وإستقرارا للقواعد الخاصة بها من ناحية أخرى.

وقد رؤى من ناحية ثانية زيادة عدد الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال الذين يخلون بالتزاماتهم حتى يسهل تطبيق مبدأ تناسب الجزاء مع المخالفة المرتكبة وإستهدى المشروع في ذلك بما جاء في المادة ٨٢ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ في شأن العاملين بالقطاع العام والقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والقرارات الوزارية المنفذة له وفي هذا الصدد رؤى إستخدام عبارة الخصم بدلا من الغرامة والنعت عقوبة الوقف عن العمل اكنفاء بعقوبة الخصم من الأجر وذلك حسما للخلاف الفقهي الذى أثير حول مضمون العقوبتين ومدى تعارضهما ومدى إمكانية تطبيقهما معا، كما رؤى إستبعاد الإنذار الكتابي بالفصل كجزاء مع الإبقاء عليه بإعتباره إجراء من إجراءات الفصل وهو ما ينبغى أن يكون واضحا في لائحة الجزاءات الخاصة بالمنشأة الصادرة لتنفيذا لأحكام المادة ٥٨ من المشروع ويلاحظ أخيرا من حيث الصياغة إستخدام عبارة الجزاء بدلا من عبارة العقوبة التي وردت ببعض النصوص في القوانين السابقة.

(٣) تقابلها بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ٦٠ والآتى نصها:

"يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجر خمسة أيام أو أن يوقفه تأديبيا عن العمل عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على خمسة أيام متصلة على ألا يقتطع من أجره وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد أو أن يوقفه مدة تزيد على خمسة أيام =

كل منشأة هي: ١- الإنذار.

= في الشهر الواحد.
ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوما بالنسبة الى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهريا وبأكثر من خمسة عشر يوما بالنسبة الى العمال الآخرين.
ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ببيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب."

(٤) من مناقشات مجلس الشعب:
نوقشت المادة ٦٠ بالجلسة التاسعة والأربعين في ١٠/٣/٢٠٠٣م على النحو التالي:

وفي البداية طلب العضو حسنى إبراهيم بحالو إضافة عبارة "بما لا يجاوز ٢٥%" في البند (٢) وذلك حتى لا يتم تعدى النسب القانونية المعمول بها في قوانين أخرى كما طلب تعديل صياغى فى البند (٤) حيث أن صياغته ركيكة وإقتراحى أن يكون "الحرمان من العلاوة السنوية بما لا يجاوز النصف" ... وطلب حذف عقوبة الخفض إلى الوظيفة الأدنى لأنه ذو آثار نفسية رهيبه على العامل، أرى معه وجوب الفصل إذا وصلنا إلى إستحقاق العامل مثل هذا الجزاء.

ثم دارت المناقشات حول النقاط التالية:

١- قاعدة شرعية الجرائم والعقوبات .. لائحة الجزاءات تحدد كل مخالفة والجزاء المحدد لها ... تدرج الجزاءات وتنوعها مأخوذ عن قانون القطاع العام:
أشاد الدكتور زكريا عزمى بأن هذه المادة بها فلسفة جديدة وهى النص على الجزاءات التأديبية فى القانون وهذا فى صالح العامل حتى لا يأتى قرار ويتلاعب فيها.
وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن المشروع مجموعة من الجزاءات التى لا يخرج عليها صاحب العمل فى وضع اللائحة... فقد عملنا تنوعا فى الجزاءات حتى إذا كانت المخالفة كبيرة فلصاحب العمل أن يختار شيئا دون أن يؤذى العامل مثلا أن يفصله يمكن أن يوقفة فهناك مسائل تعطى له كبدايل ... وفى هذا قال رئيس المجلس: بذلك نعمل تدرجا كثيرا لصالح العامل ... وأضاف وزير القوى العاملة والهجرة: هذا كله يدرج لصالح العامل وكل ذلك سيرد فى لوائح الجزاءات فلا يخرج عن مثل هذه الجزاءات ولا يجتهد .. فتأجيل الترقية فقد ذكرنا أن المدة لا تزيد عن كذا .. جزء من العلاوة بما لايجاوز نصفها فهنا تحديد فقد تكون ربع علاوة أو ١/٥ العلاوة ... ونحن أخذنا هذا الكلام من القانون (٤٨) المنطبق على القطاع العام.
.. وأضاف العضو عادل عيد/ننا نقر قاعدة شرعية الجرائم والعقوبات ... لائحة الجزاءات تحدد كل مخالفة والجزاء المحدد لها.

٢- الخصم من الأجر.
٣- تأجيل موعد إستحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

= ٢- حول فلسفة تأجيل الترقية وخفض الأجر والوظيفة:

أبدى **العضو على لبن** أن البنود الخامس والسادس والسابع مرتبطون ببعضهم وهذه البنود تمس كرامة العامل والعامل إنسان يجب إحترام آدميته وإذا أضير ماديا فهذا جائز أما الضرر المعنوي فهو غير مقبول - "لاقيني ولا تغذيني" ... عدم الترقية حينما يصيبية الدور لأنه أخطأ فهذا ضرر معنوي بالغ يمس كرامته، لأن الله كرمه من فوق سبع سموات وقال سبحانه وتعالى ولقد "كرمنا بنى آدم" .. كما يقول الأوربيون أن أعلى ما يملكه الإنسان هو كرامته.

وأشار رئيس المجلس: تختلف اساليب الدبلوماسيين والفاظهم عن ألفاظ رجال القانون، فالفاظ رجال القانون الحجر والحصي، أما ألفاظ الدبلوماسيين كالحلوى ... وفي بعض الأحيان تكون قوة الحلوى أكثر من قوة الحجر ... ولو قرأتم أحكام القضاء لوجدتم أن العبارات جامدة فما بالكم بالمحامى يترفع أمام المحكمة فيستخدم أشد الألفاظ وأقواها تعبيراً، وألفاظ رجال القانون على شدتها لغويا لها معنى إصطلاحى أخف من معناها اللغوى.

وأضاف **العضو عادل عيد:** بإختصار شديد فإن قاعدة شرعية الجرائم والعقوبات تعنى ببساطة أن كل مخالفة أو كل ذنب تأديبي تقابله عقوبة محددة، بحيث لا تملك سلطة التأديب أن توقع جزاء آخر على هذا الذنب التأديبي

وأبدى **العضو أحمد عز:** التطبيق العملى خصوصا في المؤسسات المعنية مباشرة بتطبيق هذا القانون من الصعب بل يكاد يكون من المستحيل وليس من الدارج أبدا الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى، فلم نر هذا أبدا ويمكن في العالم كله ... وتساءل **رئيس المجلس** أليس هذا أفضل من فصل العامل؟ وأجاب **العضو أحمد عز** أن هذا الأمر لا يحدث حقيقة ... وفي هذا أوضح **وزير القوى العاملة والهجرة** أن هذه المادة بينودها كاملة مأخوذة من القانون ٤٨ الذى يطبق حاليا على القطاع العام .. وقد صدر سنة ٧٨ ... وأبدى **رئيس المجلس:** صدر القانون ٤٨ فى ظل القوانين الاشتراكية؟ ... بمعنى أن يكون مديرا عاما وأرجعه إلى درجة أولى؟ .. وقالت **الدكتورة أمال عثمان** أنها موجودة بالفعل، وتوجد أحكام بهذا ... وأبدى **العضو محمد عبد العزيز شعبان:** هذا النص موجود فى القانون (٤٨) بالفعل إلا أن القانون (٤٨) له فلسفة خاصة مختلفة عن فلسفة مشروع هذا القانون. وهنا أيضا - فى البند (٥) مختلف ويتمشى مع القانون (٤٨) تأجيل الترقية ... أولا: فى القانون (٤٨) توجد ترفقيات من وظيفة إلى وظيفة، ولها جدول ترفقيات، أما فى القطاع الخاص فإن صاحب العمل هو الذى يحدد الترقية وليس أى نوع آخر ولا جدول ... نأتى للوظيفة، فى القانون (٤٨) جدول وظائف وجدول الوظائف هذا يرقى للدرجة الأولى ، للدرجة السادسة، ... أما هنا فى هذا القانون سيضر بالعامل إضرارا بالغا، .. فمن الممكن أن يكون مهندسا ويشغله عتالا ... وهنا قال **رئيس المجلس** كلا، بل للدرجة الأدنى مباشرة، بمعنى أن يكون كبير مهندسين، فيجعله مساعد كبير مهندسين. =

- ٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
- ٥- تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
- ٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.
- ٧- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
- ٨- الفصل من الخدمة وفقا لأحكام هذا القانون.

مادة (٦١) : (٢٥١) لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء

= وقد وافق المجلس على إقتراح عدد من الأعضاء بإستبدال عبارة "دون الإخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه" بعبارة "مع بقاء الأجر كما هو" لأن هذه العبارة غير منضبطة في الصياغة القانونية.

٣- القانون يحدد حالات الفصل (م٦٩) وإجراءاته (م٧١):

أوضح وزير القوى العاملة والهجرة أنه لا يمكن تحديد أسباب للفصل في مادة على سبيل الحصر... دائما ترد على سبيل المثال لأن ما يوجب تنفيذ الفصل في موقع يمكن في موقع آخر لا يستحق الفصل، وأضرب مثلا بذلك عملية التدخين فممنوع التدخين في شركة بترول ويستحق الفصل بالعكس التدخين بجانب فرن الحديد إذا كان يزيد الإشتغال فهذا أحسن ... إذن فهناك جرائم تختلف ويختلف وصفها من موقع لآخر وهذا خاضع للمحكمة وخاضع لرقابة القضاء وهي التي تقول هل يعتبر هذا الفعل خطأ جسيما أم لا.

وأوضحت الدكتورة آمال عبد الرحيم عثمان: المادة ٦٩ حددت حالات الفصل والمادة ٧١ حددت إجراءات الفصل عندما نقول "وفقا لأحكام هذا القانون" معنى هذا وفقا للأحكام الإجرائية والأحكام الموضوعية الواردة في هذا القانون فهناك أكثر من مادة تتعلق بهذا الموضوع.

(١) من مناقشات مجلس الشعب: "لا يجوز" أشد من "يحظر":

نوقشت المادة ٦١ بالجلسة التاسعة والأربعين في ٢٠٠٣/٣/١٠م حيث تساءل العضو حمدين عبد العاطي عبد المقصود صباحي عن إستخدام اللجنة تعبير "لا يجوز" بدلا من تعبير "يحظر على صاحب العمل" .. وأوضح رئيس المجلس: "لا يجوز" أشد...

(٢) النص وفقا لمشروع القانون:

"يحظر على صاحب العمل أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة جزاء الخصم الذي يزيد مقداره عن أجر عشرة أيام، ولا أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر إعتبر أن المقصود بذلك الأجر اليومي للعامل"

=

الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام، ولا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر إعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

مادة (٦٢) : (٢٠١) لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء

= ... الفقرة الأولى من هذه المادة تقابل المادة ٦٠ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والفقرتان الثانية والثالثة تقابلان القاعدتين ٤،٥ من القواعد العامة الملحقه بالقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ بشأن اللائحة النموذجية لتنظيم العمل واللائحة النموذجية للجزاءات.

(١) من المذكرة الإيضاحية: من بين الضمانات أيضا ما قررتة المادة ٦٢ من أنه لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة كما لا يجوز الجمع بين إقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقا لحكم المادة ٦١ من المشروع وبين أى جزاء مالى آخر إذا زاد ما يجب إقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد. وهذا النص يقابل القاعدتين ٦، ٨ من القواعد العامة الوارده بالقرار الوزاري رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ مع إضافة عبارة جزاء مالى فى نص المشروع نظرا لان العلة من حظر الجمع لا تتوافر اذا كانت العقوبة غير مالية ومع اجازة هذا الجمع اذا كان ما يخصم تنفيذا لقرارى الإقتطاع والخصم.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب : صالح العامل أبقي على فقرة "كما لا يجوز له الجمع بين إقتطاع... إلى نهايتها..." رغم أن الحبكة القانونية تقتضى حذفها: نوقشت المادة ٦٢ بالجلسة التاسعة والأربعين فى ٢٠٠٣/٣/١٠م حيث دارت المناقشات حول مفهوم وصور الجزاء المالى وإقتطاع جزء من الأجر بالتطبيق للمادة (٦١) على النحو التالى:

ففى البداية أبدى العضو عادل عيد: المقصود بالجزاء المالى هو الخصم أما بقية الجزاءات ليس بها خصم يعنى هذا أن بقية الجزاءات لا يوجد بها جزاءات تستوجب الإقتطاع من الأجر .. وأبدت الدكتورة أمال عثمان: بالنسبة للجزاء المالى الآخر هو بخلاف ما ورد النص عليه فى المادة ٦١ ... وعندما ننظر إلى المادة ٦٠ نجد أن أغلب الجزاءات بإستثناء الإنذار والفصل هى جزاءات مالية فى الواقع ... هى تأجيل موعد إستحقاق العلاوة أو الحرمان من جزء من العلاوة وهكذا وكلها جزاءات مالية ... وأشار وزير القوى العاملة والهجرة: هذه المادة لا تعالج المادة (٦١) فقط ولكن تعالج المادة (٦١) وغيرها، وأى إقتطاع فى الأجر يجب ألا يزيد عن كذا... وأضاف العضو حسين مجاور أن المقصود بأى جزاء مالى آخر يختلف عن عملية توقيع الجزاء، فالجزاء يتم توقيعه عن واقعة محددة أو مخالفة معينة، فمن الممكن أن أعمل غيابا وبالتالي يوقع على الجزاء، أو من يغيب عن العمل يوما أو =

واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين إقسطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أى جزء

= إثنين أو ثلاثة يوقع عليه الجزاء وفى كل هذه الأمور يجب ألا يزيد الجزاء المالى على خمسة أيام إذا تعددت المسألة وهنا يوجد جزاء مالى آخر، فالغياب عن العمل لمدد معينة طبقاً للمدة المسموح بها يتم توقيع الجزاء عليه مثل خصم اليوم ثم جزاء آخر، وبالتالي نجد هنا جزاء مالياً آخر غير الواقعة وبخلاف حدوث مخالفة من العامل تسببت فى توقيع جزاء عليه لمدة ١٠ أو ١٥ يوماً إذن فى كل الأحوال لا يتم إلا خصم خمسة أيام، وهنا الجزاءات متعددة سواء المالى وغير المالى.

وهنا آثار **العضو عادل عيد** أن أى جزاء ينصرف إلى المادة ٥٨ لا بد أن يكون منصوباً عليه، والأمثلة التى ذكرها الزميل حسين مجاور وأيضاً التى ذكرها السيد وزير القوى العاملة ليست جزاءات وإنما هى من قبيل إعادة الحال لأصله، فنحن نعير بجزاء ويجب أن يكون التعبير منضبطاً مادامنا قد إلتزمنا بقاعدة شرعية الجرائم والعقوبات ... وقد أوضح **العضو حسين مجاور** إن الغياب له جزاء تأديبى فى اللانحة بجانب خصم الأجر ... فلانحة الجزاءات تنص على أن هناك عقوبات مالية أخرى بخلاف قيمة اليوم نفسه وإلا أصبحت المسألة هى بمجرد غياب العامل فيتخصم اليوم فقط، فهناك جزاء يوقع عليه نتيجة الغياب... وهنا قال رئيس المجلس: إذن يكون جزاء تأديبى غير تأديبى ... يبدو أن هناك لغة فى قانون العمل لا نعرفها ... وقال **العضو عادل عيد**: ألا نطبق شرعية الجرائم أو العقوبات على الجزاءات التأديبية، وسياذتك والمجلس رأيتم أن نطبقها ... إذن علينا أن نلتزم بهذا المنطق حتى نهايته، فيما أن هناك قاعدة شرعية الجرائم والعقوبات بمعنى أن هناك مخالفات محددة تقابلها عقوبات محددة وإما ألا نلتزم .. وهنا قال **وزير القوى العاملة والهجرة** هذه المخالفات ينص عليها فى اللوائح سواء الغياب وما إلى ذلك وأيضاً ستجد فى المادة ٦٣ إشارة لهذا أيضاً، فأنا معك تماماً بأنه لا يمكن بأن نعطي جزاء على شئ غير وارد فى اللانحة المقابلة للفعل نفسه ... الموضوع واضح والمادة متزنة ومتسقة جداً ... وفى التطبيق العملى وهو لغة تطبيق قانون العمل .

وفى النهاية أوضح رئيس المجلس: هناك فرق بين الجزاءات التأديبية التى تنتقر جزاء للمخالفات التأديبية وبين ما يطلق عليه بالجزاءات المالية التى تكون فى صورة إسقاط بعض الحقوق المالية كالحق فى المنحة السنوية أو فى الأجازات الإضافية أو فى صندوق المعاش الذى يتقرر إتفاقاً بين رئيس المشروع وعماله أو مصادرة الأشياء التى تدخل فى أمكنة العمل خلافاً للأوامر .. إنما يجب التمييز بين إسقاط هذه الحقوق المالية التى تعتبر جزاءات مالية والتى تعتبر عقوبة تأديبية عن خطأ إقترفه العامل وبين إنتفاء الحق فيها لعدم توافر الشروط التى تستلزم لمنحها والذى لا شأن له بالعقوبات التأديبية، فإذا علق الحق فى الأجازة الإضافية أو المنحة السنوية على شروط تتعلق بالمواظبة على العمل أو بالدقة فى ميعاد الحضور لا يعتبر عدم منحها للعامل الذى كثر غيابه أو تكرر تأخره عقوبة تأديبية وقعت عليه لذلك الغياب أو لهذا التأخير، بل لأنه لم يستحقها أصلاً لعدم توافر الشروط فيها. ولا =

مالى إذا زاد ما يجب إقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

مادة (٦٣): (٢٩١) يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التى سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

= يخضع من ثم عدم إستحقاقه لها للقيود التى فرضها القانون على العقوبة التأديبية...
أعرض على حضراتكم إقتراح السيد العضو عادل عيد وهو رأى وجيه جدا من ناحية الصياغة القانونية، ولكن وجهة الرأى شئ والأخذ به شئ آخر، فالأراء من ثلاثة أنواع، رأى لا يقال، ورأى يقال ولا يؤخذ به، ورأى يقال ويؤخذ به، ويبدو أن كلام السيد العضو عادل عيد من النوع الثانى وهو رأى وجيه ولكن قد لا يؤخذ به وإقتراح يقضى بحذف الفقرة الثانية من المادة إبتداء من عبارة "كما لا يجوز له الجمع بين إقتطاع ... إلى نهايتها ... وأنا كنت سأوافق الرأى لولا أن هذه العبارة تأتى فى صالح العامل ومع ذلك فإن الحبكة القانونية هى التى تغلبت على الأستاذ عادل عيد ... وهكذا لم يفز الإقتراح بالموافقة.

(١) ذات حكم النص وفقا للمشروع ووفقا للمذكرة الإيضاحية للمشروع تقابل هذه المادة القاعدة رقم ٧ من قواعد اللائحة النموذجية للقرار الوزارى رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ والتى تحدد حالات العود وتشديد الجزاء وقد إستبقى حكم القاعدة العامة من القرار الوزارى المشار اليه.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب : اللوائح تحدد الأفعال والجزاءات:
نوقشت المادة ٦٣ بالجلسة الخمسين فى ٢٠٠٣/٣/١١م حيث تساءل العضو عادل عيد: المادة تطلق التشديد دون أن تحدد ماهية العقوبة الأشد وهذا يخالف مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات ... يوجد لدينا ثمانى عقوبات ... وأقترح "يجوز توقيع الجزاء الأشد والتالى مباشرة حسبما ورد فى المادة ٦٠" .. وقد أبدى وزير القوى العاملة والهجرة: تحديد الجزاء والمخالفة سيرد فى اللوائح، اللائحة سوف تذكر فى حالة العود يحدث كذا ... وأبدت الدكتورة أمال عبد الرحيم عثمان: اللوائح تحدد الأفعال والجزاءات فى ضوء ما هو مقرر هنا ... ومن الصعب أن نقيد أنفسنا فتمثل هذه الجزاءات الإدارية بترتيب معين أو بحالات معنيه للجزاءات ... وأرى أن نترك الأمور للوائح.

مادة (٦٤): (٢٠١) يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ إكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.^(٣)

(١) ذات نص الفقرتين الأولى والثالثة بمشروع القانون أما الفقرة الثانية فكان نصها:

"على أنه يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر ثلاثة أيام أن يكون التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضى بتوقيع الجزاء".

(٢) من المذكرة الإيضاحية:

استحدثت هذه المادة حكماً بمقتضاه يجب على صاحب العمل أن يبدأ التحقيق مع العامل خلال سبعة أيام علناً أكثر من تاريخ إكتشاف المخالفة كما يجوز للمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تنيب ممثلاً عنها لحضور التحقيق ويقصد بممثل النقابة عضواً من أعضائها أو محام تنييه عنها في هذا الشأن. على أنه يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر (يوم) أن يكون التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضى بتوقيع الجزاء.

وهذه المادة تقابل المادة ٦ من القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ بشأن العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب، مع توسيع الحالات التي يكتفى فيها بالتحقيق الشفوي لتشمل حالات توقيع جزاء الإنذار والخصم من الأجر بما لا يزيد على أجر (يوم) وذلك باعتبار أن هذين الجزائين من الجزاءات التي تقتضى تخفيف وتسهيل إجراءات التحقيق وتوقيع الجزاء، أما إشتراط أن يكون قرار توقيع الجزاء مسبباً فيعتبر ضماناً من ضمانات التأديب يمنع صاحب العمل من المبادرة إلى توقيع جزاء دون أن يكون العامل قد ارتكب خطأ أو إخلالاً يقتضى مجازاته، فضلاً عن رقابة إستعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب : حضور المنظمة للتحقيق جوازي ولا يشترط في ممثل المنظمة أن يكون محامياً أو عضواً بها:

نوقشت المادة ٦٤ بالجلسة الخمسين في ٢٠٠٣/٣/١١م حيث أبدى وزير القوى العاملة والهجرة أن جزاء اليوم على المخالفات البسيطة، وهي في الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال تكون ثلاثة أيام وليس يوماً واحداً ... موضوع حضور محام، من أجل تحقيق يخصم من أجر العامل يوم أو يومين يقوم العامل بتوكيل محام يكلفه خمسمائة جنيه، إنني لا أفهم ذلك ... وأبدى رئيس المجلس: إننا ننتقد حضور المحامين أمام الشرطة ونطالب أن يحضروا أيضاً في أثناء التحقيق مع العامل وأضاف وزير القوى العاملة والهجرة: إذا كان الموضوع كبير فإنه سيذهب إلى المحكمة ويكون معه محام ... فهذه المسألة مثلما أن نطالب من عنده إنفلونزا يذهب =

ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنداز أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع الجزاء. وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا.

= للدكتور ويدفع كشف مائة جنيه.

واقترحت الدكتور أمال عبد الرحيم عثمان: ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنداز أو الخصم الذى لا يزيد على أجر يوم ... يعنى نقول إن التحقيق الشفوى على حسب نوع المخالفة وليس نوع الجزاء المقرر فى نطاق مخالفات أخرى. وتساءل العضو عبد المنعم العليمى: إننا كمجلس نوائم فى العلاقة بين العامل وصاحب العمل ... بداية المادة (٦٤) وهى الفقرة الأولى وهذه منقولة طبق الأصل من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الخاص بتطبيقه على العاملين بالقطاع العام وهى المادة (٨١) ولكننى لا أعرف لماذا غيرت اللجنة والحكومة فى بداية المادة؟ ... فى بداية المادة (٨١) من القانون ٤٨ لسنة ٧٨ "يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه بما نسب إليه والتحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملف خدمته على أن يبدأ فالتحقيق معه خلال .." إلى نهاية المادة ... اللجنة بدأت المادة "يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله" فإذا كان النص نفسه مستقرا أمام المحاكم الإدارية منذ عام ١٩٧٨، فلماذا نعدل ونسبق هذه الكلمة كتابة بعد الفعل وهو عملية ما نسب إليه وسماع أقواله .. رئيس المجلس: نحن نقنن الأحكام .. وتساءل العضو محمد خليل على قويطه: فى هذه المادة جعلت حضور المنظمة النقابية جوازيا مع أنه يجب أن يكون وجوبيا حتى يمكن أن تتوسط بالنسبة للعقوبة أو تكون حاضرة للدفاع عنه، هذا أولا ... ثانيا أنه طبقا لقانون المحاماة يجب أن يحضر مع العامل محام وبالتالي نعطيه هذا الحق أن يحضر معه التحقيق .. وهنا أوضح رئيس المجلس: يجب هذا فى الجنايات فقط وفى الجرح جوازيا.

.. وقد إقترح العضو محمد جميل عبد الستار إضافة عبارة "بناء على طلب العامل" بحيث يجوز أن يكون حضور ممثل النقابة - وليس محاميا - بناء على طلب العامل نفسه... وقد قال المقرر إننى أؤيد كلام السيد العضو حسين مجاور للمنظمة أن تندب أى ممثل سواء كان محاميا أو غير محام ... وأضاف رئيس المجلس أن المنظمة النقابية عندما تندب ممثلا عنها قد يكون هذا الممثل محاميا وترسل خطابا يفيد بأنها إختارت فلانا المحامى ممثلا للنقابة، لم يقل أحد إن ممثل المنظمة النقابية يجب أن يكون من أعضاء النقابة.

وفى مداخلة للعضو مصطفى محمد مصطفى تساءل عن عدم إستبدال عبارة "لا يجوز" بكلمة "يحظر" .. وأوضح رئيس المجلس "لا يجوز" يأتى بعدها فاعل مثل لا يجوز لصاحب العمل، إنما لم يأت فاعل، يحظر توقيع ... فيحظر هنا مكانها أصح. وقال رئيس المجلس أود أن أنبه مرة أخرى أن ممثل المنظمة النقابية شخصا أو أكثر فهو ممثل واحد، ومن الناحية العملية إذا كان للعامل محام يمكن للمنظمة أن =

مادة (٦٥): (٢٠١٩) لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو أى شخص آخر من

= تنديه ممثلاً لها إذا كانت تبنت قضية العامل، هذا أكرم للمحامى أن يكون حضوره ممثلاً للنقابة وليس عن العامل معرض لأن يأخذ جزاء بسيطاً.
وقد وافق المجلس على إقتراح الدكتورة أمال عثمان بتعديل صياغة الفقرة الثانية من المادة على النحو الآتى: "ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنداز أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة..". إلى آخر نص الفقرة.

(١) النص وفقاً لمشروع القانون:

"يجوز لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه كما يجوز له أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية بالمنشأة، أو إلى أى شخص آخر.
وفى حالة ما إذا تولى التحقيق أحد العاملين بالمنشأة من غير أعضاء إدارة الشؤون القانونية فيشترط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه".

(٢) من المذكرة الإيضاحية لمشروع المادة:

المادة مستحدثة تجيز لصاحب العمل التحقيق مع العامل بنفسه، كما يجوز له أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية بالمنشأة، أو إلى أى شخص آخر (من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة وفقاً لنص المادة بعد إقرارها). وفى حالة ما إذا تولى التحقيق أحد العاملين بالمنشأة من غير أعضاء إدارة الشؤون القانونية فيشترط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه ... وهذه المادة لا مقابل لها فى قانون العمل ١٣٧ وإنما تقابل م ٨٣ من ٤٨ لسنة ٧٨، وحكم الفقرة الأولى منها يتفق والقواعد العامة أما حكم الفقرة الثانية فيمليه المنطق والملاءمة، ويلاحظ أن المقصود بعبارة أى شخص آخر هو الإشارة إلى من قد يستعين به صاحب العمل من ذوى الخبرة فى هذا المجال كمكاتب المحامين مثلاً.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب : القائم بالتحقيق من ذوى الخبرة القانونية أو فى موضوع المخالفة ولا يشترط أن يكون من العاملين بالمنشأة:

نوقشت المادة ٦٥ بالجلسة الخمسين فى ١١/٣/٢٠٠٣م حيث أثار العضو فاروق السيد أحمد متولى أهمية الخبرة القانونية وإقتراح حذف عبارة " أو أحد العاملين بالمنشأة" حيث يرى فى الشؤون القانونية تخصص وخبرة ودراية فى هذا المجال، فهذا إهدار للقيمة الكبيرة وإهدار للمسألة القانونية التى يترتب عليها إدانته أو براءة للعامل.. وأيده فى ذلك العضو محمد أحمد على إبراهيم عمر قانلاً من غير المعقول أن أى شخص يقوم بالتحقيق مع العمال.

وأثار العضو مصطفى محمد مصطفى أحمد الإستعانة بغير العاملين بالشركة ولو من رجال القانون وأشار إلى أن إحدى الشركات بالإسكندرية (أسمنت العامرية) =

ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه.

= تعاقدت أو إتفقت مع مكتب للمحاماة بعيد جدا عن الشركة، وليس له أية علاقة بها ولا بعملها فهو مكتب محاماة عادى ترسل إليه العاملين ليحقق معهم ويفرض الجزاء الذى تقوم الشركة بتنفيذه وهو ما أدى إلى مشاكل كبيرة جدا أحيلت إلى لجنة القوى العاملة، وأرسلت شكاوى إلى سيادة الوزير من العاملين بشركة أسمنت العامرية بسبب هذا الكلام .. وهنا أبدى رئيس المجلس: مكتب محام خاص لا يصلح ... إن المادة نصت " .. ألا يقل المستوى الوظيفى ... " إذن المحام فى هذه الحالة لا بد أن يكون موظفا فى الشركة .. وتصدى وزير القوى العاملة والهجرة قائلا توجد حالتان ياريس من ذوى الخبرة، أو أحد العاملين وعبارة "ذوى الخبرة" نحن وضعنا هذا فى الإعتبار عند التطبيق وسيادتك جميع الشركات الكبيرة فى مصر لا تملك شئون قانونية ولكن تتعاقد مع مكاتب كبيرة ذات خبرة فى الشئون القانونية لتفصل فى المسائل القانونية بشكل صحيح .. وأضاف المقرر: فى الحقيقة ليست كل الشركات بها إدارات قانونية، وقد تلجأ الشركات إلى شراء الخدمة من خارجها حتى لا تتكلف كثيرا ... وأبدى العضو عمر أحمد الطاهر عمر أحمد خلف الله: مكتب المحاماة لا يفرض الجزاء وإنما يقترح الجزاء .. وأضاف العضو مصطفى محمد مصطفى أحمد: أنا أقول واقعة، فى هذه الحالة لا يتمكن ممثل النقابة من الذهاب إلى مكتب المحامى لأنه ليس هناك ما يلزمه .. ونفى رئيس المجلس أنه يستطيع.

واقترح الدكتور زكريا عزمى: فى الحقيقة أننى أريد أن أضيف للفقرة الأولى كلمة(بالمنشأة) بعد كلمة(الشئون القانونية) لتصبح العبارة(... إلى إدارة الشئون القانونية بالمنشأة...) حتى تكون محددة، وأيضا إضافة كلمة (القانونية) بعد عبارة (من ذوى الخبرة) .. وفى هذا قال وزير القوى العاملة والهجرة: إن النص الوارد من الحكومة "إدارة الشئون القانونية بالمنشأة" وهو منقول بالنص من المادة (٨٣) للقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٦ الخاص بالقطاع العام.

واقترح العضو محمد جميل عبد الستار عبد الحكم إضافة عبارة "أن يكون حاصلًا على مؤهل عال" .. وفى هذا قال المقرر: عندما نشترط أن يكون المحقق حاصلًا على مؤهل عال لو أن هناك شركة لا تستخدم الحاصلين على المؤهلات العليا، فى هذه الحالة لن ينطبق عليها هذا النص .. وأبدى العضو على سيد فتح الباب: إذا كانت الشئون القانونية هى التى ستقوم بالتحقيق أو أى شخص آخر فلا يشترط المستوى الوظيفى ... أما إذا كان الشخص الذى سيقوم بالتحقيق من المنشأة، يشترط أن ينطبق عليه ألا يقل وظيفيا عن الشخص الذى يحقق معه... وأشار رئيس المجلس إلى الإقتراح الخاص بأن يكون الشخص الآخر من ذوى الخبرة القانونية وأبدى أنه إذا كان الأصل هى إدارة الشئون القانونية وكان البديل هو ذوو الخبرة فهل يأخذ البديل صفات الأصل؟ ... إن القدرة على السؤال وإستيضاح العناصر تحتاج إلى قانونى.

وفى هذا قال وزير القوى العاملة والهجرة: هناك منشآت صغيرة ليس لديها خبرة قانونية ولا تستخدم مؤهلات عالية، حيث توجد منشآت حرفية، ومنشآت تجارية=

مادة (٦٦): (٣١٩١) لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا إقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة.

=مثل محل تجارى به خمسة أو عشرة عمال وكلهم خبرة فالمسألة تكون مرتبطة بخبرة العمل في المخالفة البسيطة، أما المخالفات الكبيرة فيدخل فيها المحامى والمكاتب والنقابة وهي التي تستطيع أن تتدخل في أى وقت ... وأضاف المقرر: نحن نصعب الأمور على أصحاب الأعمال، والمفروض أن نيسر وهذه المخالفات لقلّة بسيطة. وقال رئيس المجلس إن النص الذى ورد من الحكومة يؤدى إلى هذا المعنى وهو " .. أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو أى شخص آخر من ذوى الخبرة فى هذا المجال .." أى مجال؟ مجال الشؤون القانونية ... وهنا قال المقرر: مجال العمل. فقال رئيس المجلس: لم تكتب عبارة "مجال العمل" بل كتبت "فى هذا المجال" ... وخاطب العضو عادل عبد المقصود عيد رئيس المجلس : فى الواقع أن تفسير سيادتكم سليم بشأن عبارة "فى هذا المجال" ولكن يبدو أنها غير مقصودة ... من ذوى الخبرة فى مجال موضوع المخالفة. وقد وافق المجلس على إقتراح العضو عادل عيد ومحمد جويلى بإضافة عبارة "فى موضوع المخالفة" بعد عبارة "من ذوى الخبرة".

(١) النص وفقاً لمشروع القانون:

"لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله إحتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك مع صرف أجره كاملاً. وإذا وقع على العامل جزاء الفصل إنتهت خدمته من تاريخ وقفه مع احتفاظه بما تقاضاه من أجر".

(٢) من المذكرة الإيضاحية:

المادة مستحدثة، وحكمها مأخوذ عن القانون ٧٨/٤٨. وقد رؤى أن مصلحة التحقيق الإدارى قد تقتضى وقف العامل عن العمل حتى لا يؤثر إستمراره على هذا التحقيق أو على الشهود، ولذلك أجازت لصاحب العمل وقف العامل عن العمل مع صرف أجره كاملاً.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب : الوقف الإحتياطى(مأخوذ عن القانون ٤٨ لسنة ٧٨) لمصلحة التحقيق أو لطلب الفصل:

نوقشت المادة ٦٦ بالجلسة الخمسين فى ٢٠٠٣/٣/١١م وفى البداية أثار العضو عبد المنعم العليمى أن النص ورد بالقانون(٤٨) منذ ٧٨ والمحاكم إستقرت عليه، فيذكر النص أن "لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله إحتياطياً، نريد أن نعرف لماذا هي مؤقتة وفى الوقف الإحتياطى لابد أن يوضح فى الفقرة إذا إقتضت =

مادة (٦٧): (٣١ و ٣٢) إذا إتهم العامل بإرتكاب جنائية أو بإرتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو إتهم بإرتكاب أى

=الضرورة ذلك بالنسبة للتحقيق حتى يتبين للمحكمة عند التظلم أن هذا العامل على حق حينما أوقف عن العمل أم ليس على حق حتى يكون هناك عدالة إجتماعية بين العامل وبين من له سلطة توقيع جزاء عليه.

وطلب العضو سيد أحمد يوسف السيد الشورة(حسنين الشورة) أن نجعل مدة الوقف أقل من ذلك بكثير ... وطالب العضو عادل عبد المقصود عيد: ألا يكون الوقف إلا لدى البدء فى التحقيق كضمانة للعامل ولا يكفى مجرد ارتكاب المخالفة حتى يوقف وإنما يحال إلى التحقيق ويبدأ فى التحقيق ثم يصدر قرار الإيقاف بالنسبة للمدة فأوافق على ان تكون ستين يوما ولكنى أرى تجزئتها بحيث تكون ثلاثين يوما قابلة للتجديد مرة واحدة ... وأبدى المقرر إن المدة لا تزيد عن الستين يوما فيمكن أن تكون عشرة أيام أو عشرين أو شهرا وهكذا ... وأثار العضو حمدين عبد العاطى صباحى أن مصلحة العامل أنه يتقاضى أجره كاملا .. وهناك إتفاق إنه إذا أحيل للجنة الخماسية طلب فصله فيمكن وقفه عن العمل .. والإجراءات المنصوص عليها فى المواد التالية يمكن أن تصل لثلاثة شهور ... مقصدى فى هذا أن تكون المدة مساوية للحد الأقصى لمدة التحقيق الواجبة فى المواد التالية.

(١) النص وفقا لمشروع القانون يختلف فى الصياغة وكان :

"إذا نسب الى العامل إرتكاب جنائية أو إرتكابه جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه إحتياطيا وعليه ... تاريخ الوقف.

وعلى هذه اللجنة أن تبت فى الحالة المعروضة خلال سبعة أيام من تاريخ تقديم الطلب فإذا .. كاملا، فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب إعادته للعمل وإلا إعتبر عدم إعادته فضلا تعسفيا وإذا ثبت إن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله وجب أداء باقى أجره عن مدة الوقف ويجب على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه فى قرارها أو حكمها.

وكذلك يستحق العامل باقى أجره عن مدة الوقف إذا حكم ببراءته."

هذا ويتفق النص وفقا لمشروع القانون مع نص المادة ٦٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (بعد حذف ثلاث فقرات بالقانون ٣٣ لسنة ١٩٨٢).

(٢) من المذكرة الإيضاحية : عدم إعادة العامل إلى عمله بصور قرار بعدم تقديمه

للمحاكمة أو الحكم ببراءته يعتبر قرينه (بسيطة) على الفصل التعسفى:

جاء بالمذكرة الإيضاحية فى هذا الشأن أن المادة ٦٧ من القانون ١٣٧ تنص على أنه "إذا نسب إلى العامل ... فإذا رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله بالرغم من صدور قرار بحفظ الإتهام بالنسبة له، أو صدور حكم ببراءته، فإن هذا الرفض يعتبر إنهاء تعسفيا لعقد العمل يلزمه بتعويض العامل عما أصابه من ضرر" =

جئحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا؁ وعلفه أن يعرض الأمر على اللجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون

=...وبالرغم من إطلاق عبارة المادة ٦٧ من ١٣٧ فى إعتبار هذا الرفض إنهاء تعسفيا؁ فالراجح فقها وقضاء أن المشرع لم يقصد بهذا النص سوى إعفاء العامل من إثبات تعسف صاحب العمل؁ فافتراض التعسف فى كل رفض لإعادة العامل الموقوف إلى عمله بعد صدور قرار عدم تقديمه للمحاكمة أو بعد صدور حكم ببراءته؁ على أساس أنه يغلب أن يقصد صاحب العمل من هذا الرفض إما الإساءة إلى العامل؁ أو تحقيق مصلحة لا تتناسب مع الضرر الذى يصيب العامل من إنهاء عقده؁ أو تحقيق مصلحة غير مشروع؁ ولكن هذا الافتراض يقبل إثبات العكس؁ فيستطيع صاحب العمل أن يثبت وجود مبرر مشروع لعدم إعادة العامل إلى عمله بالرغم من صدور قرار بحفظ الإتهام بالنسبة له أو ببراءته؁ ويقع عبء إثبات هذا المبرر على صاحب العمل لأنه يدعى خلاف الثابت حكما ذلك إذا كانت النيابة العامة قد حفظت التحقيق بالرغم من ثبوت ارتكاب العامل للفعل المنسوب إليه وذلك لعدم وجود جريمة فيما ارتكبه؁ ولكن هذا الفعل كان شائنا ويكون إخلالا جسيما بالتزامات العامل وخاصة بواجب الأمانة الذى يجب أن يتحلى به تجاه أموال صاحب العمل؁ فان رفض إعادة هذا العامل لا يعتبر إنهاء تعسفيا.

كذلك إذا قامت لدى صاحب العمل أسباب جدية تدعو إلى الإرتياب فى العامل وعدم الثقة فيه؁ بالرغم من صدور قرار بعدم تقديمه للمحاكمة أو بالرغم من الحكم ببراءته؁ فان ذلك يعتبر مبررا مشروعا لكى يرفض صاحب العمل إعادته إلى العمل دون أن يعتبر هذا الرفض إنهاء تعسفيا للعقد؁ ويتحقق هذا بصفة خاصة إذا كان قرار الحفظ أو حكم البراءة قد صدر لعدم كفاية الأدلة؁ دون أن ينفى التهمة إطلاقا عن العامل.

ويعتبر رفض إعادة العامل إلى عمله إنهاء مشروعا إذا كان الحكم الصادر ببراءة العامل قد أسس البراءة على إنقضاء الدعوى الجنائية ضده بالتقادم أو على بطلان إجراءات التحقيق أو المحاكمة بالرغم من ثبوت التهمة عليه إذ أن ارتكاب العامل للفعل المنسوب إليه يعتبر مبررا لإنهاء عقده؁ ولو إمتنع عقابه لسبب لا يمس ثبوت ارتكاب هذا الفعل ونسبته إليه.

وإذا حفظت النيابة التحقيق لعدم الأهمية رغم ثبوت ارتكاب العامل للجريمة المنسوبة إليه؁ كما لو كانت الجريمة هى جريمة تبيد مواد مملوكة لصاحب العمل؁ وقام العامل بدفع قيمة هذه المواد إلى صاحب العمل الذى رضى بذلك؁ فان قرار النيابة بالحفظ لا يحول بين صاحب العمل وبين إنهاء عقد هذا العامل وبين إعتبار هذا الإنهاء مشروعا

أما إذا كان قرار الحفظ أو حكم البراءة قد بنى على عدم وقوع الفعل المسند إلى العامل؁ كما لو أتهم بقتل شخص وثبت وجوده على قيد الحياة؁ أو على عدم وجود أى دليل ضد العامل؁ ولم تكن هناك أسباب جديه معقولة تدفع صاحب العمل إلى الإرتياب فى العامل وعدم الثقة به؁ فان رفض إعادته إلى عمله يعتبر إنهاء تعسفيا لعقد العمل.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب:

١- من حيث الصياغة : "الإتهام" إجراء جنائى يفضل كلمة "نسب" التى تحتل الجئحة المباشرة...الجنح داخل دائرة العمل قد تكون تنظيمية لاتعتبر خروجاً =

خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.
وعلى اللجنة أن تثبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام
من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره،

= على مبادئ الشرف والأمانة:

نوقشت الفقرات الثلاث الأولى من المادة ٦٧ بالجلسة الخمسين المنعقدة في ٢٠٠٣/٣/١١ وفي البداية أثار العضو الدكتور زكريا عزمي أن الفقرة الأولى تكرر فيها كثيرا عبارة "إرتكاب"، لذا فإنني أقترح عبارة "إذا نسب إلى العامل إرتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو نسب إليه إرتكاب جنحة داخل مقر العمل" وذلك حتى لا أكرر كلمة "إرتكاب" مرتين ... وإقترح العضو سعد الجمال تعديل صياغة الفقرة الأولى بحيث تكون "إذا نسب للعامل إرتكاب جنائية أو جنحة داخل دائرة العمل أو ذات صلة بالعمل"، لأن المادة (٥٩) من مشروع القانون إشتترطت في الفعل الذي يجوز فيه مساءلة العامل تأديبيا أن يكون ذا صلة بالعمل، ويتصور أن يكون إرتكاب الجنائية أو الجنحة خارج دائرة العمل وله صلة بالعمل كما في حالات الإتفاق الجنائي والإتهام بحيازة متحصلات جريمة من العمل، فهذه لها صلة بالعمل ولكنها خارج دائرة العمل .. أما بالنسبة للفقرة الأخيرة تنص على "وإذا ثبت أن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله وجب أداء باقى أجره عن مدة الوقف"، أرى التعديل لأنه لن يتصور أن يثبت أن هناك إتهاما كيديا بلا براءة وبلا حكم محكمة وحكم المحكمة هو عنوان الحقيقة لذلك فإنني أرى التعديل إلى "إذا حكم ببراءة العامل وثبت أن إتهامه كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله وجب أداء باقى أجره عن مدة الوقف" وأضيف كجزاء على صاحب العمل مضاعفة أجره مع حفظ حق العامل في التعويض عما لحقه من ضرر ... وهنا أوضح رئيس المجلس إن مجازاة صاحب العمل ستكون طبقا للقواعد العامة في القانون بأن يرفع عليه دعوى بلاغ كاذب أو دعوى تعويض إلى آخره من تلك الدعاوى.

وأوضحت الدكتورة آمال عثمان: إن هذه المادة تكاد تكون مطابقة للمادة (٦٧) من القانون ١٣٧ بنفس الأحكام حتى في الصياغة، والمادة مستقرة منذ أكثر من عشرين سنة، لذلك فإنني أرى الموافقة عليها مع تعديل الصياغة، كالاتى إذا أتهم العامل ... وأبدى رئيس المجلس: فليكن التعديل لتصبح العبارة "إذا أتهم العامل بإرتكاب جنائية" بدلا من عبارة "إذا نسب إلى العامل جنائية" ... فلو فرض أن شخصا قال لآخر أنت حرامي فهذا معنى كلمة "نسب" الأفضل أن تكون (أتهم) لتكون إجراء جنائيا.

واقترحت الدكتورة آمال عثمان حذف كلمة "إرتكاب" لأنها مكررة ونقول "جنائية أو جنحة". كما أشار إلى ذلك السيد العضو زكريا عزمي.

وأبدى العضو عادل عبد المقصود عيد أن المادة في الواقع مادة فضفاضة وكما لاحظت سيادتكم وبحق أن التعبير "إذا نسب" تعبير يفتح الباب للكيد للعامل ويكفى أن نقول إذا نسب لأنه قد يكون ما نسب إلى العامل بطريق الجنحة المباشرة، مجرد جنحة مباشرة، لهذا فإنني أرى أن نستبدل بعبارة "إذا نسب" وإذا نسبت النيابة العامة إلى العامل، حتى نستبعد الجرح المباشرة هذه واحدة ... أيضا أو "إرتكاب أية جنحة =

أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملا من تاريخ وقفه.

= داخل دائرة العمل "أيضا هذه عبارة فضفاضة ونفتح الباب للكيد للعامل، والإيقاع به لأن هناك جناحا تنظيمية ترتكب وكثير منها قد يرتكبها دون أن تمثل خطورة أو خروجا على مبادئ الشرف والأمانة والنزاهة على سبيل المثال: عدم حمل البطاقة الشخصية فهي حنحة، فهل إذا لم يحمل العامل البطاقة الشخصية ويحرر ضده محضرا فهذا يكون موجبا لأعمال الإجراءات الواردة في هذه المادة لذلك أنا أرى أن تضبط هذه المادة لتكون: "إذا نسبت النيابة العامة إلى العامل ...".

٢- المادة إجرائية لا تقرر جزاءات .. ولا يشترط في الجناية أن تكون مخلة

بالشرف:

تساءل العضو حمدين عبد العاطي عبد المقصود صباحي: عن إستبدال ديباجة الفقرة الأولى والتي بها جنحة أو جناية بكلمة جريمة، هل الجريمة تشمل معنى الجنحة والجناية؟ ... وأوضح رئيس المجلس وأيضا المخالفة ونحن نريد إستبعاد المخالفات. .. وأبدى العضو حمدين عبد العاطي عبد المقصود صباحي أن هناك جنابات غير مخلة بالشرف ... كما هو في حادث ثار جريمة قتل ... هذه جنابة لا تفصله من العمل وما أطلبه هو أن ما هو مغل بالشرف والأمانة والأداب العامة أيا كان يجب المعاقبة بالفصل .. وفي هذا أبدى رئيس المجلس: لو أردت أن يكون بهذا المعنى فلتكن "إرتكاب" قبل "جنحة" إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنابة أو جنحة مخلة بالشرف تكون بهذه الحالة جنابة لا يفترض انها مخلة بالشرف ولكن عقوبة الجناية دائما تؤدي إلى الإخلال بالشرف فما رأى السيدة الدكتورة أمال عثمان في هذا؟

وأوضحت العضو الدكتورة أمال عثمان أن المادة مادة إجرائية لا تقرر جزاءات فهي تنص على: إذا ارتكب هذه الجرائم فيجوز لصاحب العمل الوقف مؤقتا وعليه أن يعرض الأمر على اللجنة المشكلة في المادة (٧١)، لم يرد في هذه المادة ما يفيد وجوب الفصل ولكنها مادة إجرائية فهو إذا ارتكب هذه الجرائم فصاحب العمل يجوز له وقفه مؤقتا، يجوز سواء كانت هذه الجنحة شديدة أو بسيطة، فقد تكون بسيطة فلا يوقفه عن العمل ولا يحيله إلى اللجنة فهذه المادة مادة إجراءات لا تقرر ثبوت واقعة معينة أو صفة معينة في حق العامل، لذلك أرى أن المادة واضحة ولا تحتاج إلى مزيد من التفاصيل.

ولم يفز بالموافقة إقتراح اشتراط أن تكون الجناية مخلة بالشرف والإعتبار وليس مطلق الإتهام بجناية .

٣- دائرة العمل تشمل المكان والعلاقة الوظيفية:

تساءلت العضو الدكتورة جورجيت صبحي عبده قليني: دائرة العمل هذه هي عبارة يمكن تحديدها؟ وماذا تعني؟ إنني أعرف أنها موجودة في القانون السابق ولكن هل المقصود بها نطاق العمل أم دائرة العمل؟ ... وتساءل رئيس المجلس: هل هو إرتباط مكان أم إرتباط وظيفي؟

وأبدت الدكتورة أمال عثمان إعتقادها بأن دائرة العمل أوسع من مقر العمل، فدائرة العمل يقصد بها بسبب العمل لكن أكثر من مقر، أوسع من مقر "أو له صلة =

فإذا رأَت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقته كاملة وإلا إعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

= بالعمل أو بسبب العمل" ... وقال وزير القوى العاملة والهجرة: دائرة العمل تشمل المعنيين الذين تفضلت بهما سيادتكم ... وأشار رئيس المجلس: المكان والعلاقة والوظيفية ... وقال وزير القوى العاملة والهجرة: نعم، المكان والعلاقة الوظيفية، لأنه إذا فرضنا أن مندوب بيع خارج العمل، يمارس العمل وحدث منه هذا، فهذا نطاق مكان لا ينطبق عليه هذا.

وأبدت الدكتورة جورجيت صبحي عبده قليني أنه بهذا المعنى - المقصود به النطاق، أى ليست هي مقراً فقط ولكن نطاق العمل، فالنطاق لا يقتصر على النطاق المكاني، نطاق العمل أياً كان هو المكان والعمل...أقلية.

.. ووافق المجلس على إقتراح السيد العضو الدكتور زكريا عزمي بإضافة كلمة "أتهم" إلى الفقرة الأولى، " قيل كلمة "إرتكاب" ... كما وافق المجلس على إقتراح بالنسبة للفقرة الثالثة والتي تنص على أن : "فإذا رأَت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قدم للمحاكمة ... بأن نقول: "للمحاكمة الجنائية" ولا نقول : للمحاكمة فقط لأننا نتكلم عن إتهام جنائي، وإطلاق المحاكمة هكذا غير منضبطة.

٤- الوقف جوازي لا يبرر أهمية إستبعاد الإدعاء المباشر فى الجرح(حيث شبهة الكيدية):

أثار العضو عادل عبد المقصود على عيد: بالنسبة للجنحة التى ترتكب داخل دائرة العمل، أرى أن توصف أو تقيد بإنها تمثل إخلالاً بالتزاماته الجوهرية، لا يكفى أن تكون مطلق الجنحة لأن هناك جنحا تنظيمية حتى لو كان الإتهام موجها من النيابة.

وأوضح رئيس المجلس: فى الواقع لا توجد دعوى مباشرة، وكلامك صحيح، ولكن النيابة العامة لا تحقق الهدف لأنه فى الدعوى المباشرة النيابة العامة تحرك الدعوى وجوباً، وبالتالي يجب أن تضع نصاً خاصاً عدا حالة الدعوى المباشرة فقط ولكن لا نستطيع أن نقول : النيابة العامة لكى تحلها، لأن الدعوى المباشرة فيها شبهة الكيدية أيضاً، ولهذا لا يلزم المتهم بالحضور حالياً .. وأبدت الدكتورة أمال عثمان: الأمر كله جوازي وهذا متروك لصاحب العمل، بمعنى أنه إذا وجد أن هذا الإتهام كيدى، وأنه غير حقيقى، وأن الجنحة بسيطة، فليس ملزماً بأن يوقفه عن العمل ... والأمر متروك لصاحب العمل .. وتساءل العضو عادل عبد المقصود على عيد:الدكتورة أمال عثمان تحكم صاحب العمل فى الموضوع، بمعنى أنه إذا رأى أنه كيدى لا يوقفه، فما القول إذا كان صاحب العمل يتواطأ مع شخص فى توجيه جنحه مباشرة للعامل؟ لماذا نفترض فى صاحب العمل البراءة والنبل والبعد عن الشبهات؟

وفى هذا الشأن طلب رئيس المجلس: رأى السيد الوزير فى إستبعاد الإدعاء المباشر فى الجرح بالطبع؟ .. وأبدى وزير القوى العاملة والهجرة: هذا نص مستقر، والموضوع كله مطبق، والمسألة ليست مسألة عصابات تكيد، وهنا ما بيت فى ذلك كله اللجنة الواردة فى المادة (٧١) خلال ثلاثة أيام.

=

وإذا ثبت إن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله
وجب أداء باقى أجره عن مدة الوقف.

مادة (٦٨): (٣١٩١) يكون الإختصاص بتوقيع جزاء الفصل من
الخدمة للجنة المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون.

= وفى النهاية قال رئيس المجلس: الأستاذ عادل عيد يريح ضميره، ولهذا يريد
أن يستبعد حالة الإدعاء المباشر ... من حقه أن أثبت هذا فى المضبطة ... وبالتصويت
لم يفز إقتراح العضو عادل عيد بإستبعاد حالات الإدعاء المباشر بموافقة الأغلبية .

٥- إستبدال كلمة من "يمثله" بكلمة "وكيله" ضبطاً للصياغة:

استمرت مناقشة المادة ٦٧ بالجلسة الستين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٤/٥م حيث
عرض المقرر أنه ضبطاً للصياغة بالنسبة للفقرة الرابعة من المادة (٦٧) يتم إستبدال
عبارة من يمثله بكلمة "وكيله" إحكاماً للصياغة ... وعندئذ أبدى العضو أبو العز
الحريرى أن من المفروض أن توزع التعديلات قبل عرضها .. وهنا قال المقرر: كلها
ضبط صياغة .. وقال العضو عادل عبد المقصود عيد: لقد تلا السيد المقرر ملاحظات
ضبط الصياغة ولكن فى ثنايا هذه الملاحظات توجد ملاحظات تنطوى على تعديلات
... مثل "ممثل أو وكيل" ... إننى لا أعترض ولكنى أرجو أن يمنح المجلس فرصة
للدراسة وإبداء الرأى، فهذه التعديلات كثيرة ... وهنا قال رئيس المجلس: سوف أتلو
كل تعديل وأخذ رأى المجلس عليه، فالفقرة الرابعة من المادة (٦٧) كانت تنص على أن
"إذا ثبت أن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله" فالسيد المقرر يطلب
إعادة الصياغة فى هذه الفقرة من المادة وذكر عبارة "من يمثله".

(١) النص وفقاً للمشروع:

"لصاحب العمل أو وكيله المفوض أو لعضو مجلس الإدارة المنتدب توقيع
جميع الجزاءات التأديبية. ولمدير المنشأة توقيع جزائى الإنذار والخصم من الأجر
الذى لا يزيد مقداره على أجر ثلاثة أيام".

(٢) تقنين لأحكام "المادة ٥" من القرار الوزارى رقم ٢٤ لسنة ٨٢.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب:

١- لماذا ننقل نظام المحاكمة التأديبية إلى المشروع الخاص ولا يكون لصاحب
العمل إتخاذ قرار الفصل تحت رقابة القضاء الذى له دستوريا ولاية الفصل فى مدى
التعسف فى إستعمال الحق:

نوقشت المادة ٦٨ بالجلسة الخمسين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٣/١١م حيث أثار
المستشار حنا ناشد مينا: بالنسبة للمادة (٦٨) إننى أرى وأرجو وألح فى الرجاء أن
نعود إلى النص الوارد من الحكومة، لأنه يتفق ويتفهم تماما طبيعة علاقات العمل =

ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك.

= فى نطاق المشروع الخاص التى تتأبى بطبيعتها أن تغل يد الإدارة العليا عن إتخاذ قرار يدخل فى أخص إختصاصاتها، ثم نأتى بلجنة من خارج نطاق المشروع ونعطيها الإختصاص بالفصل من غير أن تكون هى على علم ودراية بطبيعة علاقات العمل فى المشروع ... بالطبع رب العمل وهو يتخذ قراره يتخذ تحت رقابة القضاء وفى ظل نظرية عامة لعدم التعسف فى إستعمال الحق .. هذا النص لم أرى مثله فى أى نظام قانونى فى نطاق المشروع الخاص، نحن نأخذ نظام المحاكم التأديبية وننقله إلى نطاق المشروع الخاص ... لن نجد مستثمرا أجنبيا يقبل أن يأتى بأمواله إلى مصر. فى ظل هذا النظام الذى فيه يد رب العمل مغلوطة عن إتخاذ قرار من أخص إختصاصاته ... اللجنة تفرض العامل على صاحب العمل ... فإن لم يبق عليه جاءت فى المادة ٧١ بنص مخالف للدستور ... لا يخول لها العدوان على إختصاص عهد به الدستور إلى السلطة القضائية ... إن إختصاص السلطة التشريعية لا يخولها التدخل لفرض قرارات قانونية تفصل عن واقعها.

وأبدى الدكتور زكريا عزمى: الحقيقة أن كلام المستشار حنا ناشد فيه شئ من الوجهة، وأرى أن المادة (٧١) ستأخذ معركة كبيرة، وخاصة هناك مشكلة أخرى يا سيادة الرئيس، هل القرارات الواردة فى المادة (٧١) يجوز الطعن فيها أمام القضاء الإدارى أم لا؟

٢- تكييف لجان الفصل فى المنازعات : لجان إدارية ذات إختصاص قضائى (يطعن فى قراراتها أمام محكمة القضاء الإدارى) أم لجان قضائية:

أعيدت مناقشة المادة بالجلسة الخامسة والخمسين المنعقدة فى ٢٣/٣/٢٠٠٣م حيث ذكر وزير القوى العاملة والهجرة: بالنسبة للمادة (٦٨) فإن نص الحكومة دستورى.

وأبدى العضو جمال أبو ذكرى إننى الآن أحرم صاحب العمل من حق الفصل، من الذى يقول هذا الكلام ، فالعودة إلى نص الحكومة هو الأجدى، فإذا رأيت أن العامل ارتكب جريمة أو غيرها فلصاحب العمل أن يفصله، .. فلنرجع إلى نص الحكومة فهو الأفضل ... وعندما تسأل رئيس المجلس: أيهما أكثر ضمانا للعامل؟ قال العضو جمال أبو ذكرى: يوجد لدينا لائحة الجزاءات سيادة الرئيس.

وأبدى العضو حسين مجاور أن جزاء الفصل تحدده لجنة معينة وافقنا عليها فى القانون ولها شروط معينة، الفصل له شروط معينة فى نص المادة رقم (٧١) فلا نستطيع تجاهله ويكون على عتته ومطلقه إن صاحب العمل يصدر أوامره على البوابه ويقول لعامل أنت لا تدخل ويقول لآخر أنت تروح، ويقول لآخر أنت ماتجيش، لا الفصل بالذات لا، أما باقى الجزاءات فتكون لصاحب العمل طبقا للوائح والنظم =

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءى الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام.

= وتساءل رئيس المجلس ماوجه الإعتراض الدستورى؟ .. وأشار وزير القوى العاملة والهجرة حسبما أتذكر حديث السيد العضو المستشار حنا ناشد جعلنى أبدأ فى التفكير بعض الشئ هو قال إن هناك شبهة عدم دستورية لحرمان صاحب العمل من حقه فى أن يأخذ هذا القرار، النص الحكومى جاء ووضع فى إعتباره هذا لكن بعد أن إجتمعنا فى اللجنة وجد أن بوضع ضمان معين ألا يصدر قرار الفصل من صاحب العمل، فكل الجزاءات يمكن أن يمارسها صاحب عدا قرار الفصل فتمارسه اللجنة المنصوص عليها فى المادة رقم (٧١)، وبعد ذلك تحدث عن المادة رقم (٧١) وتشكيل اللجنة وهل هى لجنة إدارية أو لجنة قضائية.

وهنا قال رئيس المجلس: المشرع قد يضع ضمانات للحيلولة دون التعسف فى إستعمال الحق فى الفصل فهو عمل هيئة لها إختصاص قضائى، وإننى حتى الآن لا أعلم ماهو الأعتراض الذى أثاره السيد العضو المستشار حنا ناشد، .. النص الذى وضعته اللجنة قال : لجنة إدارية ذات إختصاص قضائى، وبالطبع هذا يثير شبهة، فهل يطعن فى قراراتها أمام محكمة القضاء الإدارى ... بالطبع سوف يطعن ... وهنا قال المستشار حنا ناشد مينا: لا، لأن النص الذى جاء من الحكومة لا يقول ذلك، يقول : لجان قضائية، لا يقول : لجان إدارية ... عندما تكون لجانا قضائية لا يطعن، بمعنى أن اللجنة الموقرة خالفت نص الحكومة وتدخلنا فى مأزق، نص الحكومة يقول : تنشأ لجان قضائية، لم تقل لجان إدارية ذات إختصاص قضائى الذى قال ذلك هى اللجنة الموقرة فأدخلتنا فى متاهة هل يطعن فى هذا القرار أمام محكمة القضاء الإدارى أم لا؟ ... لا يصح أن تكون لجنة إدارية سيكون هناك شبهة لأن سيختص بها القضاء الإدارى ونحن فى نطاق مدنى فى نطاق عمالى مدنى... وأبدى رئيس المجلس أن هذه مسألة ملاءمة، ثم إن النص على أنها لجنة قضائية أم لا؟ العبرة بحقيقة الواقع وليس بما يرد فى النص، وللمحكمة أن تكييفها بأنها لجنة إدارية ذات إختصاص قضائى إذا توافرت فيها المقومات.

... وأبدى المستشار حنا ناشد مينا أن القاضى الطبيعى هنا هو القاضى المدنى، نحن فى نطاق علاقات مدنية، كيف إنتقل بها إلى نطاق القضاء الإدارى بنص قد يثير شبهة ... أنا رأيت أن نعود إلى نص الحكومة فى المادتين (٦٨ - ٧١)، لأن المادة (٧١) فى نص الحكومة تقول: لجان قضائية وليست لجانا إدارية ذات إختصاص ... وأضاف العضو زكريا عزمى أيضا المادة (٧٢) لأنها قالت: إنها هيئة قضائية ذات إختصاص إدارى، وبالطبع ستدخل فى إختصاص مجلس الدولة. وفى النهاية طلب رئيس المجلس إرجاء مناقشة المواد من المادة ٦٨ حتى المادة (٧٢).

مادة (٦٩): (٣ و٢ و١) لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :
١- إذا ثبت إنتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

(١) النص وفقاً لمشروع القانون:

- "يجوز فصل العامل إذا لم يتم بتأدية التزام من التزاماته الجوهرية وعلى الأخص في الحالات الآتية :
- ١- إذا إنتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة، أو قدم إقرارات أو بيانات غير صحيحة.
 - ٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
 - ٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
 - ٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.
 - ٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها.
 - ٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل.
 - ٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
 - ٨- إذا وقع من العامل إعتداء على صاحب العمل أو المدير العام أو مدير القسم أو الفرع الذي يعمل به، وكذلك إذا وقع منه إعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه."

(٢) تقابل م ٦١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (وم ٧٦ من ٩١ لسنة ٥٩) مع مراعاة:
- حذف حالة الحكم النهائي على العامل في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب من حالات الفصل، لأن إنهاء علاقة العمل في هذه الحالة لا يعتبر توقيعاً لجزاء تأديبي ولأن مكان هذا النص هو إنتهاء عقد العمل.
- الإكتفاء بحالة عدم تأدية العامل لإلتزام جوهري، وحذف حالة الخطأ الجسيم
وفيما يلي نص المادة ٦١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :
"لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :
١- إذا إنتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة.=

- ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة- بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر- رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
- ٤- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب

- ٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٣- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.
- ٤- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وإنقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- ٥- إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الجهرية المترتبة على عقد العمل.
- ٦- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.
- ٧- إذا حكم على العامل نهائياً في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- ٨- إذا وجد أثناء العمل فحالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة
- ٩- إذا وقع من العامل إعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو إذا وقع منه إعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه".

(٣) من المذكرة الإيضاحية: إذا لم يقيم صاحب العمل بالإبلاغ خلال المدة المحددة "٢٤ ساعة" سقط حقه في فصل العامل ولو ثبت خطأ العامل والضرر الجسيم لصاحب العمل. وقد تقرر هذا الحكم خوفاً من أن يترتب على إنقضاء فترة طويلة بين وقوع الحادث وإبلاغ صاحب العمل "السلطة المختلفة" تدبير كيدي من جانب صاحب العمل لنسبة الفعل إلى العامل أو أن يتمكن العامل من طمس الدلائل المتعلقة بارتكابه للفعل الذي ترتب عليه ضرر جسيم لصاحب العمل. وتختلف الجهة المختصة بحسب ظروف الحال فإذا كان خطأ العامل يكون جريمة كسرقة مواد أو آلات مملوكة لصاحب العمل أو تسبب عمداً في إشعال حريق، كانت الجهة المختصة هي جهات التحقيق "الشرطة - النيابة العامة" أما إذا كان الخطأ لا يكون جريمة فيكون الإبلاغ لمكتب القوى العاملة المختص.

العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.

٧- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٨- إذا ثبت إعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه إعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه

٩- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون.

مادة (٧٠): (٢٠١) إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية

(١) النص وفقاً لمشروع القانون:

"إذا نشأ نزاع فردي عن تطبيق أحكام ... خلال سبعة أيام من تاريخ الفصل أو الإنهاء تسوية النزاع، ودياً، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام .. اللجوء إلى اللجنة القضائية .. في موعد أقصاه ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بقرار الفصل أو الإنهاء وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة."

(٢) من المذكرة الإيضاحية : تطوير اللجنة الثلاثية وإضفاء صبغة قضائية عليها تلافياً للمشاكل العملية وعدم إطالة النزاع:

لعل من أنق الموضوعات وأكثرها صعوبة موضوع كيفية حل المنازعات الناشئة عن تطبيق القانون وخاصة في نطاق علاقات العمل الفردية وما قد يثيرها على الأخص فصل العامل أو الإنهاء وقد كان الخيار بين أحد طريقتين:

١- إما الأخذ بنظام اللجنة الثلاثية الوارد بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومن قبله القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ في ظل أحكام القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهو ما إتجهت إليه أعمال المشروع في بداية الأمر.

٢- ولكن لجنة إنهاء عقد العمل وكذلك جلسات الاستماع التي عقدت لمناقشة المشروع من الأطراف الثلاث حيدت الأخذ بنظام جديد بهدف التغلب على المشاكل العملية التي واجهت عمل اللجنة الثلاثية عند تطبيق النصوص الخاصة بها وعلى الأخص ما ترتب على هذه الأحكام من إطالة أمد النزاع بما فُتدلك من أضرار تصيب العامل وكثرة المنازعات المعروضة على القضاء وهو ما يضر بمصلحة طرفي علاقة العمل، ورغبة من المشروع في أن يواجه هذه المشاكل وأن يضع لها حلولاً عملية إستحدثت المشروع نظاماً جديداً فصلته أحكام المواد (٧٠، ٧١، ٧٢) من =

المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة.

مادة (٧١) (٢٠١) : تشكل بقرار من وزير العدل بالإتفاق مع

= المشروع وبموجب هذه النصوص أخذ المشروع بفكرة اللجنة الثلاثية وطورها بحيث أضفى عليها صبغة قضائية وأعطاه إختصاصا جامعا مانعا يمكنها من الفصل في المنازعات التي تثار بين العامل وصاحب العمل في أقصر وقت ممكن، مراعاة لمصلحة الطرفين وتأكيدا على حماية العامل، (وجعل إختصاص هذه اللجنة يشمل الحكم بالتعويض عن الأضرار التي أصابت أحد الطرفين من جراء الفصل أو الإنهاء وبموجب أحكام هذا التنظيم تقرر أنه إذا نشأ نزاع فردي عن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل اللجوء إلى اللجنة القضائية المشار إليها في المادة ٧١ "من المشروع" في موعد أقصاه ثلاثين يوما من تاريخ صدور قرار الفصل أو الإنهاء (٤٥ يوما من تاريخ النزاع بعد مناقشة المادة بالمجلس) وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة).

(١) النص وفقا لمشروع القانون:

"تشكل لجان قضائية بقرار من وزير العدل بالإتفاق مع الجهات المعنية من :-
- إثنين من القضاة تكون الرئاسة لأحدهما وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية.

- مدير مديرية القوى العاملة والتشغيل المختص أو من ينيبه.

- عضو عن إتحاد نقابات العمال.

- عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.

وتختص هذه اللجان دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن

تطبيق أحكام هذا القانون وعلى الأخص:-

- مشروعية قرار الفصل.

- الطعن المقدم من العامل في حالة إنهاء العقد طبقا لأحكام الباب السابع من هذا

القانون.

- كل ما يتعلق بالمنازعات الناشئة عن الفصل التأديبي وإنهاء عقد العمل

وخاصة ما يتعلق بمستحقات العامل من أجور وتعويضات وتفصل اللجنة في النزاع

المعروض عليها خلال تسعين يوما من تاريخ عرض الأمر عليها.

- وعلى اللجنة أن تفصل في طلب وقف تنفيذ قرار الفصل أو الإنهاء خلال مدة

لا تتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا، فإذا أمرت

بوقف التنفيذ ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل مبلغا يعادل أجره من تاريخ=

الجهات المعنية لجان ذات إختصاص قضائي من :-
- إثنين من القضاة تكون الرئاسة لأقدمهما وفقا للقواعد المقررة
بقانون السلطة القضائية.

= إنهاء عقده ولمدة ثلاثة أشهر على الأكثر، وعلى هذه اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إذا طلب العامل ذلك وكان للتعويض مقتضى.
وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد إستوفاهها تنفيذا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له.
فإذا كان إنهاء عقد العامل بسبب نشاطه النقابي وجب على اللجنة أن تقضى بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ويقع عبء إثبات أن الإنهاء لم يكن لهذا السبب على عاتق صاحب العمل.
ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية."

(٢) وفقا للمذكرة الإيضاحية لمشروع القانون حددت المادة ٧١ تشكيل اللجنة القضائية (لجنة ذات إختصاص قضائي بعد المناقشة) فجعلته خماسيا وراعت فيه وجود العنصر القضائي المتمثل في رئاسة قاض وعضوية قاض آخر يعينهما وزير العدل، وفقا للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية، كما روعي أيضا مبدأ الثلاثية فأضيف للقاضي رئيس اللجنة والقاضي عضو اللجنة الخماسية أعضاء على النحو التالي:
١ - مدير مديرية القوى العاملة والتشغيل المختص أو من ينوبه.
٢ - عضو عن إتحاد نقابات العمال.
٣ - عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.
هذا وتقابلها بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مواد ٦٢، ٦٣، ٦٥، ٦٦ ونصها

كالآتي:

"م ٦٢: إذا نسب إلى العامل ارتكاب خطأ تأديبي يستوجب معاقبته بالفصل وجب على صاحب العمل قبل أن يصدر قراره بالفصل أن يتقدم بطلب بذلك إلى لجنة ثلاثية تشكل على النحو التالي:

أ) مدير مديرية القوى العاملة أو من ينوبه. رئيسا

ب) ممثل للعمال تختاره المنظمة النقابية المعنية. عضوا

ج) صاحب العمل أو من يمثله. عضوا

ويتعين على صاحب العمل أن يرفق بالطلب ملف خدمة العامل ومذكرة بأسباب طلب الفصل."

"م ٦٣: تتولى اللجنة بحث الطلب في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تقديمه ويقوم رئيس اللجنة بإخطار كل من العامل وصاحب العمل وممثل العمال بموعد ومكان إنعقاد اللجنة، ويتم هذا الإخطار بخطاب مسجل بعلم الوصول في مدى ثلاثة أيام من تاريخ ورود الطلب لسكرتارية اللجنة، ويقوم مقام الإخطار توقيع صاحب الشأن بالعلم. وفي حالة عدم حضور صاحب العمل أو ممثليه رغم إخطاره يعتبر الطلب المقدم منه كأن لم يكن، وإذا تخلف ممثل العمال فللعامل أن يمثل في اللجنة بنفسه أو بمن يختاره فاذا تخلف العامل ومن يمثله عن الحضور رغم الإخطار جاز لرئيس =

- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه.
- عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر.

اللجنة الموافقة على إيقاف صرف الأجر .
ويعاد إخطار العامل وممثل العمال بميعاد آخر لإنعقاد اللجنة فاذا تخلفا نظر
الطلب في غيبتهما.
وللجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل وأوجه دفاعه ولها أيضا
الإستدلال بشهادة الشهود والإطلاع على كافة المستندات والأوراق والبيانات والسجلات
التي ترى لزوما لها."
"م ٦٥ : لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل قبل العرض على اللجنة الثلاثية
المشار إليها في المادة ٦٢ وإلا إعتبر قراره كأن لم يكن مع التزامه بأجر العامل."
"م ٦٦ : للعامل الذى يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا
الفصل ويقدم الطلب إلى الجهة الإدارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل
خلال مدة لا تتجاوز أسبوعا من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل
وتتخذ هذه الجهة الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا، فاذا لم تتم التسوية تعين عليها
أن تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعا من تاريخ تقديمه إلى قاضى الأمور
المستعجلة بالمحكمة التى يقع فى دائرتها محل العمل أو قاضى المحكمة الجزئية
المختص بشئون العمل بوصفه قاضيا للأمر المستعجلة فى المدن التى أنشئت أو تنشأ
بها هذه المحاكم وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصا للنزاع
وحجج الطرفين وملاحظات الجهة الإدارية المختصة.
وعلى قلم كتاب المحكمة أن يقوم فى ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب
إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ فى ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من
تاريخ تلك الإحالة ويخطر بها العامل وصاحب العمل والجهة الإدارية المختصة ويرافق
الإخطار صورة من مذكرة هذه الجهة، ويكون الإخطار بكتاب مسجل.
وعلى القاضى أن يفصل فى طلب وقف التنفيذ فى مدة لا تتجاوز أسبوعين من
تاريخ أول جلسة ويكون حكما نهائيا، فاذا أمر بوقف التنفيذ لزم صاحب العمل فى
الوقت ذاته أن يودع مبلغا يعادل أجره من تاريخ فصله وعلى القاضى أن
يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل أو المحكمة
المختصة لنظر شئون العمال فى المدن التى توجد بها هذه المحاكم وعلى هذه المحكمة
أن تفصل فى الموضوع بالتعويض إذا كان له محل وذلك على وجه السرعة خلال مدة
لا تتجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة وإذا لم يتم الفصل فى الدعوى الموضوعية خلال
المدة المنصوص عليها فى الفترة السابقة جاز لصاحب العمل بدلا من صرف الأجر
للعامل أن يودع مبلغا يعادل الأجر خزانة المحكمة حتى يفصل فى الدعوى.
وتخصم المبالغ التى يكون العامل قد إستولى عليها تنفيذا لحكم قاضى الأمور
المستعجلة أو من خزانة المحكمة من مبلغ التعويض الذى يحكم له به أو من أية مبالغ
أخرى تكون مستحقة له. ويجب على المحكمة أن تقضى بإعادة العامل المفصول إلى
عمله إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابى.
ويكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل.=

- عضو عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية.
وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوما من تاريخ عرضه عليها.^(١)
وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.
فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة^(٢) بإعادة العامل إلى عمله أعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقا للمادة (١٢٢) من هذا القانون.

= وتطبق القواعد الخاصة باستئناف الأحكام المنصوص عليها في القوانين المعمول بها على الأحكام الصادرة في الموضوع ويكون ميعاد الاستئناف عشرة أيام وعلى المحكمة أن تفصل فيه خلال مدة لا تجاوز شهرا من تاريخ أول جلسة.

(١) صدر في هذا الشأن قرار وزير العدل رقم ٣٥٣٩ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) من مناقشات مجلس الشعب : للقضاء دستوريا مراقبة قرارات اللجنة(نهائى قابل للطعن) وهناك فرق بين نهائية الحكم وقابليته للتنفيذ .. مدى إعتبار عدم قيام صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله فصلا تعسفيا قرينة منفصلة عن واقعها فرضها القانون والزم بها القضاء أم أنها مرتبطة بعدم التنفيذ:
بالجلسة التاسعة والخمسين المنعقدة في ٢٥/٣/٢٠٠٣ طلب المستشار حنا ناشد ميناخنا الحديث في المادة ٧١ لتعارضها مع نص م٦٩ من الدستور(طبقا لنص م٢٧٩/أولا من اللائحة الداخلية للمجلس) وفي هذا أبدي أن المادة (٦٨) نصت على أن اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) هي التي تستقل بإصدار القرار بفصل العامل ... اللجنة الموقرة حتى تستطيع فرض قرار اللجنة في حالة رفضها لقرار الفصل أتت بنص في المادة (٧١) قالت فيه: إذا رفضت اللجنة الإدارية قرار الفصل، ورفض رب العمل تنفيذ هذا القرار أعتبر هذا فصلا تعسفيا يستوجب التعويض ... معنى هذا أن رب العمل لا يستطيع أن يدافع عن نفسه وعن قراره بالمخالفة لنص المادة (٦٩) من الدستور التي تنص على "أن حق الدفاع بالوكالة أو الإصالة مكفول"... على أية حال، المحكمة الدستورية العليا أغنتنا عن كل بحث في هذا الموضوع حين قضت بأن إختصاص السلطة التشريعية بإقرار القواعد القانونية ابتداء أو تفويض السلطة التنفيذية في إصدارها في الحدود التي يبينها الدستور لا يخول أيتها العدوان على إختصاص عهد به الدستور إلى السلطة القضائية وقصره عليها ... إذن، هنا هذا النص يحرم القضاء من أنه يراقب قرار اللجنة الإدارية ولم يبق أمامه إلا أن يحكم بالتعويض.
وفي هذا تحدث رئيس المجلس: كلامك صحيح، ولكن في حدود إختصاص =

وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك.

ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب إستئنافه.

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد إستوفها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.

فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانوني المرافعات

= رئيس المجلس طبقاً للمادة (٦) من اللائحة في أن يوضح بعض الأمور الغامضة، أود أن أوضح ما يلي: هناك فرق بين نهاية الحكم وقابليته للتنفيذ الفوري، هذا النص يتكلم عن قابليته للتنفيذ الفوري فإذا لم ينفذ أعتبر فصلاً تعسفياً. ثانياً: هذا النص لا يمنع الطعن بجميع الطرق المنصوص عليها في قانون المرافعات وأية ذلك هي الفقرة الأخيرة من المادة (٧١) وعلى ذلك إذا تصورنا أن اللجنة أصدرت قراراً ثم لم تنفذه، وإعتبر ذلك فصلاً تعسفياً ولكنه كان قد طعن صاحب العمل في قرار اللجنة وألغى قرار اللجنة بحكم القضاء، فإنه يترتب على إلغاء قرار اللجنة بحكم القضاء إزالة جميع آثاره ومنها إعتبار عدم التنفيذ فصلاً تعسفياً. إثارة المسألة الدستورية كان يفترض أن قرار اللجنة غير قابل للطعن فيه ... وأضافت الدكتور أمال عثمان: في المادة (٧٢) فإن قرارات اللجنة ليست نهائية، مادة (٧٢) تنص على "ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الإستئنافية المختصة فما المشكلة!؟".

وأشار المستشار حنا ناشد: أنا أعلم أن قرار اللجنة قابل للطعن وكونه نهائياً ليس معناه أنه ليس قابلاً للطعن النص يقول "إذا رفض أعتبر ذلك فصلاً تعسفياً" وأنا أقول إن هذا حكم موضوعي يفرض نفسه على اللجنة ويفرض نفسه أيضاً على المحكمة، حين تنتظر في الطعن، وبعد ذلك حينما ألغى قرار اللجنة لا بد أن يكون قرارها خاطئاً، كيف يكون خاطئاً والقانون نفسه قال: إنه إذا رفض رب العمل أن ينفذ، فذلك يكون فصلاً تعسفياً.

أجاب رئيس المجلس: تلك قرينة... وأوضح المستشار حنا ناشد: هذا هو الذي قيل قبل قضاء المحكمة الدستورية العليا بأنه "لا يجوز النص في القانون أن يفرض قرائن منفصلة عن واقعها ويلزم بها السلطة القضائية... نضع قرينة، القانون لا يضع قرينه ولا يضع قرائن... وهنا قال رئيس المجلس: ليست منفصلة إنما هي مرتبطة بعدم التنفيذ... وقال المستشار حنا ناشد: لا ياريس النص موضوعي، حكم موضوعي ويفرض نفسه على اللجنة ويفرض نفسه أيضاً على محكمة الطعن.

وقد أستكملت مناقشة المادة ٧١ بالجلسة الستين المنعقدة في ٢٠٠٣/٤/٥ م حيث تم إستبدال عبارة "كل لجنة" بعبارة "هذه اللجنة".

والإثبات في المواد المدنية والتجارية.^(١)

مادة (٧٢): (٣٥٢) يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون قرارها مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة. ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

مادة (٧٣): (٥٥٤) إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد

(١) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٤٥ لسنة ٢٠٠٣ بممثلي مديريات العمل في لجان الفصل في المنازعات الفردية ذات الإختصاص القضائي: في ٢٦/٧/٢٠٠٣ صدر في هذا الشأن القرار رقم ١٤٥ لسنة ٢٠٠٣ ونشر بالعدد ١٧٢ تابع من الوقائع المصرية الصادر في ٢/٨/٢٠٠٣.

(٢) ذات نص مشروع القانون.

وتقابلها المادة ٦٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الآتي نصها:

"يكون قرار اللجنة إستشاريا ويصدر بأغلبية الآراء. وتحرر اللجنة محضرا من أصل وصورتين تثبت فيه ما إتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ويوضح بالمحضر رأى كل عضو مسببا وتسلم صورة لصاحب العمل لإيداعها ملف خدمة العامل وتسلم الصورة الثانية لممثل العمل لحفظها في ملفات المنظمة النقابية ويودع أصل المحضر بمكتب العمل الواقع في دائرته محل العمل."

(٣) من المذكرة الإيضاحية: حرصا من المشروع على عدم المساس بحق التقاضى المكفول دستوريا لصاحب العمل والعامل أعطت الفقرة الثانية من المادة ٧٢ لأى من الطرفين وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة.

(٤) ذات النص بمشروع القانون فيما عدا الفقرة الأولى وكان:

"إذا تسبب العامل بخطئه في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف".

(٥) تقابلها م٦٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ٦٨ ونصها:

"إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك."

أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزام بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف.
ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ بإقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.^(١)

= ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ .. أمام اللجنة المشار إليها في المادة ٧٧ فإذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسين عاملاً يكون التظلم أمام اللجنة المشار إليها بالمادة ٦٢ من هذا القانون ويكون قرار اللجنة في الحالتين قابلاً للطعن فيه خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل العمل - فإذا لم يقض لصاحب العمل .. خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم أو من تاريخ قبوله قرار اللجنة.
ولا يجوز لصاحب العمل .. إذا بلغ مجموعه أجر شهرين."

(١) من مناقشات مجلس الشعب: الحد الأقصى للإقتطاع أجر ٥ أيام شهرياً بحد أقصى أجر شهرين تحقيقاً للمواصفة بين رعاية الأسرة والتأديب عن الواقعة أياً ماكان الضرر (المسألة ليست تعويض):

نوقشت المادة ٧٣ بالجلسة الخمسين في ٢٠٠٣/٣/١١م وفي البداية إقترح العضو مصطفى محمد مصطفى حذف كلمة "وبمناسبة عمله" ... لأنه يمكن أن العامل بمناسبة العمل يؤدي إلى الإلتلاف أو الفقد لكن ليس هناك خطأ أو عمد أو قصد في الإلتلاف ... ومن ناحية أخرى تساءلت الدكتورة زينب عبد المجيد رضوان أن الخصم لا يزيد على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد إذا كان ثمن ما أتلّفه يتجاوز بكثير هذا الخصم حتى ولو ظل يخصم مثلاً ثلاث أو أربع سنوات فسيكون هنا في الحقيقة بالنسبة لصاحب العمل شيئ سيئ، ولنفرض أن العامل ترك العمل فكيف يقتطع من الأجر الجزاء .. وهنا أبدى وزير القوى العاملة والهجرة: الكلام الذي قالته السيدة العضو الدكتورة زينب رضوان صحيح، لكن الحقيقة إذا أتلّف العامل سيارة مثلاً قيمتها مائة ألف جنيه أو ثمنها نصف مليون جنيه إذا كانت من السيارات الكبيرة، فكيف يتسنى له دفع قيمتها؟ نحن راعينا أن تكون خمسة أيام لرعاية الأسرة، حتى لو أخذت مرتبه بالكامل فالمسألة هنا مسألة مواصفة ما بين صالح الأسرة وتأديب عن الواقعة لكن ليست مسألة تعويض.

وطلب العضو محمد مندوه محمد العزباوي: إضافة فقرة بعد الفقرة التي تنص على " ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة... " نصها " ويكون قرار اللجنة قابلاً للطعن في خلال ٣٠ يوماً من صدوره أمام المحكمة الجزئية ويستأنف حكمها طبقاً للقواعد العامة. ..وهنا قال رئيس المجلس لو قلت "أمام المحكمة الجزئية" فقط فسيكون معناها تستأنف طالما أنك لم تقل بحكم "غير قابل للطعن" ما رأى الحكومة في هذا النص؟ .. وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة: كل قرارات المادة (٧١) واللجنة كل قراراتها قابلة للطعن.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام اللجنة المشارة إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها.

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للاتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما إقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة. ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الإقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

مادة (٧٤): (٢١) لا تخل الأحكام الواردة بهذا الباب

(١) ذات نص مشروع القانون وكذا نص م٦٩ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع حذف ما كانت تنص عليه من سريان الضمانات على أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال".

(٢) من مناقشات مجلس الشعب : التنظيم النقابى يدافع عن العمال وله فى هذا فلسفة وله نطاق عمله وإختصاصاته .. ولا تمتد الضمانات إلى أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين خاصة بعد الحكم بمساواتهم بالمعينين:

نوقشت المادة ٧٤ بالجلسة الخمسين فى ٢٠٠٣/٣/١١م وفى البداية إقترح السيد العضو محمد عبد العزيز شعبان: إضافة عبارة "وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال" لأن الإثنين يقومان بدور مطلوب لهم، الحماية أو الحصانة من أن يعرضوا للتعسف وغيره ... وتقدم بذات الإقتراح السيد العضو أبو العز الحريرى ... وفى هذا أوضح وزير القوى العاملة والهجرة: موضوع الضمانات هنا يجب ألا تخرج عن التنظيم النقابى لأن التنظيم النقابى هو المواجه تماما لصاحب العمل، وبالنسبة لمجالس الإدارة المنتخبة تكون فى شركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال ومن الممكن ألا يدافعوا عن مصالح العمال بل أنهم يدافعوا عن مصالح صاحب العمل مع ضمان بعض حقوق العمال ولكن الذى يدافع عن مصالح العمال والذى يجب ان نضمن له الضمانات هو التنظيم النقابى، لكن الأعضاء المنتخبين نريد ألا ندخلهم فى مزيد من المزايى ومزيد من الحصانات بدون مبرر، فهى حدثت فى وقت ما يثبت أنهم كانوا يريدون أن يتساوا بالتنظيم النقابى والتنظيم النقابى له فلسفته وله نطاق عمله وله إختصاصه ... وفى ذات الإتجاه أوضح المقرر الحقيقة أن مجالس إدارة الشركات لها قانون خاص ومعروف تماما وأن عضو مجلس الإدارة يشارك فى الإدارة ورسم السياسات والتخطيط فنحن نخلط بين قانون العمل وعلاقات العمل والتنظيم النقابى فتمثيل العمال فى مجالس الإدارة له قانون مستقل وله أهدافه ونطاق تطبيقه. وفى الجانب الأخر أبدى العضو أبو العز الحريرى: إننى أعتقد أن النقابى يدافع عن الحقوق العمالية وحقوق العمل أيضا فعرضو مجلس الإدارة يمكن أن يكون =

بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة

= موقفه أخطر لأن موقفه في الرفض أو في قول أشياء معينة في إدارة الشركة قد يحجمها وبالتالي قد تكون إدارة الشركة فنحن نتحدث في هذه الحالة - على شركات ستكون موجودة وليس عن صاحب عمل عنده سبعة أو ثمانية عمال قديكون هذا الموقف أدعى أن المسئول عن الشركة يتعنت معه وإننى أريد أن أوفر له حماية، وإذا كان القصد هنا أن نحميه وهو منتخب فيستوى أن يكون منتخبا للنقابة أو منتخبا لمجلس الإدارة.

وتساءل رئيس المجلس: هذا الضمان موجود في القانون رقم ١٣٧ لماذا تم حذفه؟ .. وعاد وزير القوى العاملة والهجرة للقول: بعد حكم المحكمة الدستورية العليا بتسوية الأعضاء المنتخبين بالمعينين في جميع الحقوق والمكافآت المالية والآلاف التي يتم صرفها وكل هذه الأمور أصبح الآن حكم المحكمة الدستورية قد سوى بين مجلس إدارة معين ومجلس إدارة منتخب ... نحن من واقع التجربة وجدنا أن موضوع تجربة الخدمة العامة المأجورة الذي ينتخب لكى يؤدي ثم يأخذ مكافآت تفوق حتى العامل العادى فقد وجدنا كثيرا من السلبيات حينما تم تقرير هذه الميزات وجدنا مسائل ليس من الضروري أن نسردها في هذا المجال، فقد قلنا أن التنظيم النقابى أصلا لا يؤجر على عمله وهو عمل تطوعى ... إننى لست ضد العضو المنتخب إننى مكثت ٣٠ سنة في شركة كعضو منتخب منذ بداية تعيينى إلى أن خرجت ولكن لم يكن أحد يصرف الأموال التي تصرف الآن ولا المكافآت ولا غيرها بل كانت مجانا.

وفى مداخلة للعضو مصطفى محمد مصطفى طلب أن يضاف فى آخر المادة عبارة "ويقع باطلا كل إجراء يخالف تلك الضمانات". لأنه بالرغم من ورود هذه الضمانات فى القوانين إلا أن بعض رؤساء الإدارات يخالفون تلك الضمانات ويوقعون الجزاءات على أعضاء المنظمات النقابية.

وتساءل العضو أبو العز الحريرى: أحيانا الواحد منا حقيقة يحجم عن الكلام لأنه يعتقد أنه توجد بديهيات متفقون عليها، فالكلام الذى قاله السيد الوزير عن حكم المحكمة الدستورية أدعى وأيضا فكرة أن البعض يضعف نتيجة ضغوط أو إغراءات مالية، ممكن ان البعض الآخر بالتأكيد يقاوم ويأخذ موقفا صحيحا،... فما الذى يضيرنا نحن فالنص فى أيدينا، أيضا الكلام على أنه جرت العادة على هذا الكلام قبل ذلك فنحن نضع قانونا جديدا، فلو جرت العادة على القانون القديم كنا تركنا القانون القديم ولكننا نضع تشريعا - فليس هناك مانع فى ظل هذه الظروف الصعبة التى فيها القطاع الخاص مرتبك أن نجعل موقف المنتخبين الذين يدافعون عن المال العام وعن العمال متينا ... وفى ذات الإتجاه كان رأى العضو على سيد فتح الباب فالقانون رقم ١٣٧ يوجد به هذه الضمانات، الأمر الثانى: إن حكم المحكمة الدستورية يتحدث عن أمور مالية ولكننا نتكلم عن بعض مظاهر التعسف التى قد تحدث من صاحب العمل الأمر الثالث: إن عضو مجلس الإدارة المنتخب يتعرض لنفس الظروف والضغوط التى يتعرض لها عضو مجلس النقابة بل أكثر لأنه يكون فى مواجهة مباشرة مع إدارة الشركة الأمر الرابع: إنه لن يؤثر هذا الأمر علينا فى شئ فى أن نعطي هذه الضمانة=

المنظمات النقابية.

= ضد بعض مظاهر التعسف، في نقل في تحجيم، في تهديد، ... إلخ والأمر لا يتعلق بمزايا مالية على الإطلاق ولا يضيف، وإذا كان هناك البعض يضعف تحت الإغراءات المالية فهناك الكثرة أيضا التي تقاوم.

وأبدى الدكتور زكريا عزمي: عبارة "ويلتزم صاحب العمل بمراعاة تلك الضمانات" هذه العبارة هي التي تحدث الأزمة وهي التي يجب أن تحذف نهائيا فليس لها لزوم، فلماذا وضعتها اللجنة، لأنه لا تخل الأحكام الواردة في هذا الباب بالضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية عضو مجلس الإدارة هو عضو مجلس سواء كان منتخبا أو معيناً ... وأبدى العضو جمال الدين محمد أبو نكري: هذا القانون هو "قانون العمل الموحد" ولا يجب أن يرجع إلى قانون آخر والضمانات كانت موجودة في القانون رقم ١٣٧ وحذفت حتى تعود للنقابات وغيره، وإنني أرى الرجوع إلى نص الحكومة والضمانات التي وردت في القانون رقم ١٣٧ ولا نرجع للنقابات أو غيره.

وأبدى العضو عبد الرضاى جابر عبد الرضاى(عبد جابر): هناك تناقضا في المادة(٧٣) وهي أنه إذا تسبب العامل في إتلاف مال يخصم منه أجر خمسة أيام من كل شهر ولكن في نهاية نص المادة يقول "ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقته بطريقة الإقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين" ... وزير القوى العاملة والهجرة: نعم لا يأخذ أكثر من شهرين، والمادة موجودة في القانون رقم ١٣٧ مراعاة للحالة الإجتماعية.

وأضاف العضو أبو العز الحريرى: أن السيد الوزير ونحن لازلنا نتكلم في المادة (٧٣) قال أننا قد أخذنا بالقانون القديم وفي المادة ٧٤ لا يريد أن يأخذ بالقانون القديم.

ومن جانبه أكد وزير القوى العاملة والهجرة: قد أعطينا الضمانات هنا في هذا القانون لأنه ورد ذلك في قانون النقابات، فإذا كان واردا في قانون المنتخبين، والله لم نكن سنغفله هذا القانون للقطاع الخاص أصلا لا يوجد منتخبون في القطاع الخاص من أجل ان أعمل هذه النصوص، ولكن القطاع الخاص به تنظيم نقابي أصيل.

وأوضح المقرر: القانون رقم ٧٣ يعطى إحالة التحقيق من إختصاص الوزير، أى أنه قد صعب الأمر، في هذه القانون أردنا أن نزيل التضارب والصراع بين المنتخبين في مجلس الإدارة وبين اللجنة النقابية، هناك صراع من الذى يحمل المسؤولية؟ لا أحد يعرف، الإثنان يدخلان لأن هناك ضمانات لهم موجودة في هذا القانون فخلقنا تنظيما غير شرعى يدافع عن العمال بجانب اللجنة النقابية، فأردنا أن نفصل بين الإثنين حتى تكون المسؤولية بالكامل في الدفاع عن العمال للجنة النقابية.

وفي النهاية عرض رئيس المجلس إقتراح للدكتور زكريا عزمي(معه حق) حذف الفقرة الثانية التي تنص على أن "ويلتزم صاحب العمل بمراعاة تلك الضمانات" هذا هو مجبر عليه، ولهذا قلنا عبارة "لا تخل" فهذا تكرار دون داع ... وقد وافق المجلس على الحذف وأشار رئيس المجلس إلى أنه وليكن مفهوما أن هذا الحذف لأن هذه الفقرة المقترحة فضلة لا لزوم لها، وإن هذا إلزام مقرر بحكم الفقرة الأولى.

مادة (٧٥) : (١ و٢ و٣) على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعتها وإسم العامل ومقدار أجره، وأن يفرد لها حسابا خاصا، ويكون التصرف فيها طبقا لما يقرره الوزير المختص بالاتفاق مع الإتحاد العام لنقابات عمال مصر.

(١) ذات نص مشروع القانون والذي يطابق م ٧٠ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٢) قرار وزير القوى العاملة ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣ بالتصرف في حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال:

في ٢٠٠٣/٧/١٤ صدر في هذا الشأن القرار ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣ ليعمل به اعتبارا من ٢٠٠٣/٧/٢٥ اليوم التالي لنشره بالعدد ١٦٥ من الوقائع المصرية الصادر في ٢٠٠٣/٧/٢٤ وقد حل هذا القرار محل القرار رقم ٢٧/ لسنة ١٩٨٢.

(٣) من مناقشات مجلس الشعب:

نوقشت المادة ٧٥ بالجلسة الخمسين في ٢٠٠٣/٣/١١م حيث تساءل الدكتور زكريا عزمى عن أمثله لأوجه التصرف ... وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة أن النص موجود في القانون الحالي فنحن نخصص كل أموال الجزاءات للتصرف منها على الخدمات الإجتماعية على (العمال) فنأخذ هذه الجزاءات من أجل ألا يستفيد بها صاحب العمل ... حتى لا يستولى عليها، ... وهناك قرار وزارى يصدر بتنظيم صرف هذه الأموال إما على شئون ثقافية أو إجتماعية كله لرعاية العمال بالاتفاق مع الإتحاد العام.

