

القضاء العمالي كضمانة لتحقيق الأمان الوظيفي للعامل

دراسة تحليلية في ضوء أحكام قانون العمل المصري رقم ١٤
لسنة ٢٠٢٥

الدكتور

رجب عبدالظاهر علي

استاذ مساعد التشريعات الاجتماعية

ووكيل كلية الحقوق - جامعة بني سويف

الملخص

يهدف البحث إلى بيان دور المحاكم العمالية في تحقيق الأمان الوظيفي للعامل، بعرض مفهوم الأمان الوظيفي، وأهميته والمبادئ التي يقوم عليها، واستخدام الباحث المنهج التحليلي، لتحليل نصوص قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، واستخلاص أهم ما نص عليه المشرع العمالي في هذا القانون الجديد، والذي يحقق إستقرار علاقات العمل والتوازن في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وقد ألقى البحث الضوء على بيان مفهوم القضاء العمالي ونشأته، وإختصاصات المحاكم العمالية، وفيما يتعلق بتنظيم المحاكم العمالية، وجدت أن الدعاوى العمالية لها خصوصية، من حيث الإعفاء من الرسوم والمصروفات القضائية، وأن المشرع أوجب ضرورة إنشاء مكاتب مساعدات قانونية لتيسير التقاضي امام المحاكم العمالية، وخلصت الدراسة إلى أن وجود القضاء العمالي ضماناً أساسية لتحقيق: الأمان الوظيفي بحماية الحق في العمل، والأمان الاقتصادي بحماية أجور العمال، وبتحليل نصوص قانون العمل الجديد، فتوقيع عقوبة فصل العامل من الخدمة يتم من خلال المحكمة العمالية، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات، أهمها، ضرورة النص صراحة في قانون العمل على رقابة المحكمة العمالية لحالات الانهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة، والواردة بالمادة ١٦٥ من قانون العمل، وعدم الإكتفاء بتعويض العامل، وتوفير دورات تثقيفية قانونية للعمال، لتعريفهم بحقوقهم القانونية، وضرورة مراقبة المحكمة العمالية لعقود العمل محددة المدة لضمان الاستقرار الوظيفي للعمال.

الكلمات المفتاحية: المحاكم العمالية - الأمان الوظيفي - الفصل من الخدمة-بيئة العمل-الأمان الاقتصادي.

Abstract: The research aims to explain the role of labor courts in achieving job security for the worker, by presenting the concept of job security, its importance and the principles on which it is based, and the researcher used the analytical approach, to analyze the texts of the Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥, and extract the most important provisions of the labor legislator in this new law, which achieves the stability of Labor Relations and balance in the relationship between the worker and the employer, the research shed light on the statement of the concept of labor justice and its origin, and the competencies of labor courts, and with regard to the organization of labor courts, I found that labor lawsuits have a specificity, in terms of exemption from judicial fees and expenses, and that the legislator has stipulated the need to establish assistance offices The study concluded that the existence of labor justice is an essential guarantee for achieving: The study has come up with a set of recommendations, the most important of which is the need to explicitly stipulate in the Labor Code the supervision of the labor court for cases of illegal termination of an indefinite employment contract, contained in Article ١٦٥ of the labor code, not to be content with worker compensation, providing legal educational courses for workers, to familiarize them with their legal rights, and the need for the labor court to monitor fixed-term employment contracts to ensure job stability for workers.

Keywords: Labor Courts–job security–dismissal from service–work environment–economic security.

مقدمة

يُعد العمل ركيزة أساسية في بناء المجتمعات ونهضة الأمم، فهو ليس مجرد وسيلة للكسب، بل هو وسيلة لتحقيق الذات وتطوير المهارات وتعزيز القيم الانسانية، فمن خلال العمل يُسهم الفرد في تطوير بلاده، ويرسخ مبادئ الاجتهاد والمثابرة وتحقيق الاستقرار المادي والنفسي للعامل^(١).

والحق في العمل من أهم الحقوق التي نصت عليه المواثيق الدولية والداخلية، وتنص المادة ٢٣ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان، الصادر عن الأمم المتحدة سنة ١٩٤٨، علي أنه "١- لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة".

ويعني حرية كل إنسان في امتهان وممارسة المهنة التي يراها مناسبة، وذلك من أجل تأمين لقمة العيش ، بشرط أن تكون هذه المهنة قانونية ، فهناك قيود على هذه الحرية مثل المهن التي تشكل خطرا على سلامة الجمهور: بيع المخدرات، التجارة بالأسلحة الخطرة ، التهريب.

فالإنسان بدون عمل لا قيمة له، و لا يستطيع العيش، فمن خلال العمل يحصل على الأجر الذي من خلاله يحصل على متطلبات حياته، و من يعولهم.

(١) مجلس النواب، الفصل التشريعي الثاني: تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة و لجنة الشؤون الدستورية والتشريعية والخطة والموازنة، عن مشروع مقدم من الحكومة بإصدار قانون العمل، فلسفة المشروع وأهدافه، التقرير رقم ١، ١٢ يناير ٢٠٢٥، ص ٧.

وتسعى الدولة المصرية دائماً لمواكبة كل جديد وكل تطور يطرأ على الحياة، لذلك تسعى سلطات الدولة دائماً لتلبية احتياجات مواطنيها، ويسعى المشرع المصري دائماً لمواكبة كل ما يطرأ على سوق العمل المصري والعالمي، حيث أن هناك مشروع جديد لقانون العمل الموحد سيصدر قريباً، بعد مناقشته في مجلس النواب المصري، والذي نأمل أن يلبي كل مطالب المهتمين بالتشريعات الإجتماعية، وتعويض النقص في قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والمعدل لبعض مواده بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، وخاصة في ظل التطور التكنولوجي الهائل الذي طرقت مصر أبوابه، من خلال الولوج لعصر الذكاء الاصطناعي، وعصر التحول الرقمي الذي تشهده مصر والعالم بأكمله.

فكان لابد من وجود تشريع يحمي مصالح العمل، وأصحاب الاعمال، ويعمل على جذب الاستثمارات الأجنبية في مصر، وخاصة بتميز مصر بوجود وفرة في الأيدي العاملة، وهو ما تحقق بإصدار قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، والذي لبي الكثير من التطلعات للعمال وأصحاب العمل والمستثمرين في ذات الوقت، والذي حقق مقتضيات الأمان الوظيفي للعامل، وتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وتحقيق إستقرار تلك العلاقات، مما يسهم في تشجيع وجذب الاستثمارات في القطاع الخاص.

وأهم ما يسعى إليه العامل في حياته المهنية هو ضمان الأمان الوظيفي أو الاستقرار في العمل، وضمن المشرع العمالي للعامل هذا الحق، من خلال نصوص قانون العمل الجديد، ويعتبر القضاء العمالي، المتمثل في المحاكم العمالية التي نظمها قانون العمل الجديد لأول مرة، كمحاكم متخصصة في نظر منازعات العمل، ومن

خلال دورها هذا تحقق للعامل الشعور بالأمان الوظيفي، من خلال رقابتها على إلتزام صاحب العمل بتطبيق قواعد القانون، وكذلك رقابتها على قرارات صاحب العمل فيما يتعلق بفصل العامل، والذي أصبح بموجب نصوص القانون الجديد في يد المحكمة العمالية.

أهمية وأسباب اختيار الموضوع:

تبرز أهمية إختيار موضوع القضاء العمالي كوسيلة لتحقيق الأمان الوظيفي للعامل، بارتباط مفهوم الأمان الوظيفي للعامل بحياة شريحة كبيرة من فئات المجتمع المصري، حيث أن العمال في القطاع الخاص يمثلون الشريحة الأكبر من العمالة في مصر، وما سيؤدي اليه من ضمان إستقرار العامل وحصوله على حقوقه الاجتماعية والاقتصادية، وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة في مصر.

ويمثل الأمان الوظيفي أحد أهم المبادئ التي تقوم عليها العدالة الاجتماعية وسوق العمل المتوازن، فهو يضمن استقرار العامل في وظيفته دون تعسف أو تهديد دائم بالفصل، ويساهم في تعزيز الإنتاجية والثقة في المؤسسات، وقد أصبح الأمان الوظيفي مطلبًا حتميًا في ظل المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، مما يفرض على التشريعات الوطنية والدولية أن تكفل له حماية فعالة ومتوازنة، خصوصًا في الدول التي تسعى لجذب الاستثمارات مع الحفاظ على حقوق الإنسان الأساسية.

ومن أسباب اختيار هذا الموضوع ما استحدثه المشرع العمالي في قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، من ضمانات قضائية لحماية الحق في العمل، وضمان استمرار العامل في عمله، وما حققه القانون من تشجيع فرص الاستثمار في مصر، فكان لزاماً علينا التعرض بالدراسة لتلك المسألة المهمة.

وخاصة ارتباط مفهوم الأمان الوظيفي بمشكلة البطالة، حيث ان عدم توفير الامن والاستقرار الوظيفي للعامل سيؤدي حتماً الى إنضمام عدد كبير من العمال لصفوف البطالة، مما سيكون له تأثيرات سلبية على المجتمع ككل، وفي تقرير لمنظمة العمل الدولية، ان هناك انخفاض كبير في عدد الوظائف المطروحة حالياً، وان هذا الانخفاض ، الذي يعادل حوالي سبعة ملايين وظيفة إضافية أقل ، يمثل خفصاً في توقعات الاقتصاد العالمي، حيث من المتوقع أن يبلغ نمو الناتج المحلي الإجمالي ٢,٨ في المائة، بانخفاض عن التوقعات السابقة البالغة ٣,٢ في المائة، وهذا يمثل انخفاضاً في نمو التوظيف العالمي من ١,٧ في المائة إلى ١,٥ في المائة هذا العام، بسبب التقلبات الاقتصادية العالمية، مما يستوجب حماية الأمان الوظيفي للعمال^(١) .

إشكالية الدراسة:

تدور إشكالية الدراسة حول إمكانية الاجابة على التساؤلات التالية، ماهية الأمان الوظيفي للعامل، وماهي مقومات هذا الأمر، وماهو التنظيم القانوني للمحاكم العمالية في مصر، وما هي تشكيلها وإختصاصاتها، وما هو دور المحاكم العمالية في تحقيق الأمان الوظيفي للعامل، وما هي المستجدات التي أستخدمها المشرع العمالي في ذلك الشأن؟.

(١) الامم المتحدة: تقرير منظمة العمل الدولية: ٨٤ مليون وظيفة في العالم مهددة بسبب

تصاعد التوترات التجارية، ٢٨ مايو ٢٠٢٥ .

خطة الدراسة:

ولدراسة دور القضاء العمالي في تحقيق الأمان الوظيفي للعامل، لابد من عرض ما يتعلق بالأمن الوظيفي من حيث تعريفه ومقوماته، وخصائصه، وكل ما يتعلق بالمحاكم العمالية، ونعرض ذلك من خلال:

مبحث تمهيدي: ماهية الأمان الوظيفي للعامل.

الفصل الأول: ماهية وإختصاصات المحاكم العمالية.

الفصل الثاني: أثر القضاء العمالي في تحقيق الأمان الوظيفي للعامل.

مبحث تمهيدي

ماهية الأمان الوظيفي للعامل

(Job Security)

تمهيد وتقسيم:

يرسي المشرع العمالي في قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، قواعد قانونية ضامنة لإستقرار علاقات العمل، وضمان الأمان الوظيفي للعامل، من خلال حماية حق العامل في العمل والإستمرار فيه، وحماية حقه في الأجر، وكذلك حماية حقه في بيئة عمل صحية، وللمحكمة العمالية التي نظم أحكام عملها، قانون العمل الجديد دوراً مهماً في حماية حقوق العمال، وهذا ما أكدته واضعي مشروع القانون، ففي تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ولجنة الشؤون الدستورية والتشريعية بمجلس النواب، وضع التقرير الهدف من سن هذا التشريع، وجاء في المقدمة، أن المشرع تبنى سياسة جديدة في مجال التشغيل أبرز مظاهرها، ما يلي: ٥- شجع الشباب على الانخراط في العمل بالقطاع الخاص دون خوف أو قلق، وحقق الأمان الوظيفي في هذا القطاع....^(١).

(١) مجلس النواب، الفصل التشريعي الثاني: تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة و لجنة الشؤون الدستورية والتشريعية والخطة والموازنة، عن مشروع مقدم من الحكومة بإصدار قانون العمل، ص ٣٠.

وطبقاً لنص المادة ٢٣ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر سنة ١٩٤٨، علي أنه"١- لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

٢- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.
٣- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

٤- لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

وحرص الدستور المصري الحالي الصادر في ٢٠١٤، والمعدل لبعض مواده في ٢٠١٩، على النص علي الحق في العمل و حمايته، فنجد أن المادة ١٣ " العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل".

والمادة ١٤ من الدستور المصري نصت على ان " تلتزم الدولة بالحفاظ علي حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون".

وفي هذا المبحث، سنحاول التعرف على المقصود بالأمان الوظيفي للعامل، وعناصره، ومقومات نجاحه، وشروط تحقيقه، ودور قانون العمل الجديد في إرساء مبادئ الأمان الوظيفي للعمال، وذلك من خلال:

المطلب الأول: المقصود بالأمان الوظيفي وأهميته.

المطلب الثاني: مبادئ ومقومات الأمان الوظيفي.

المطلب الأول

المقصود بالأمان الوظيفي وأهميته

الأمان الوظيفي هو الغاية التي يسعى العامل لتحقيقها على مستوى حياته المهنية، فمن خلاله يتحقق إستقرار العامل، وعدم خوفه على مستقبله أو مستقبل أسرته، و يسعى المشرع العمالي دائماً الى طمأنة العمال، حيث أن الهدف من سن قوانين العمل، هو تحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، بجعل كل قواعد قانون العمل آمرة، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ونص المشرع العمالي على محاكم متخصصة تنظر في منازعات العمل دون غيرها، كضمانة لتفعيل نصوص القانون، وضمان تطبيقه.

ونشأ مفهوم الأمان الوظيفي كإستجابة لممارسات الفصل التعسفي التي كانت شائعة في بدايات الثورة الصناعية، ومع تطور التشريعات العمالية بدأت الدول تُقنن هذا المفهوم عبر ضمانات قانونية تمنع تسلط أصحاب العمل. وقد تعزز المفهوم دولياً مع إصدار اتفاقيات منظمة العمل الدولية، لا سيما الاتفاقية رقم ١٥٨ لسنة ١٩٨٢ بشأن إنهاء علاقة العمل^(١).

(١) منظمة العمل الدولية: مؤتمر العمل الدولي، اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٨ لسنة

١٩٨٢ بشأن إنهاء علاقة العمل، ٢٢ يونيو ١٩٨٢.

أولاً: المقصود بالأمان الوظيفي للعامل:

ويقصد بالأمان الوظيفي في اللغة: الحد الذي يمكن اعتباره في الوظيفة كشكل دائم^(١).

ولم يتطرق المشرع في قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، لتعريف الأمان الوظيفي، وإنما يستفاد من نصوصه، ان المشرع يبتغي تحقيقه للعامل، وهذا ما دعا الفقه إلى البحث عن ماهية الأمان الوظيفي، وأختلف الفقه حول تعريف الأمان الوظيفي، فنجد أن هناك من ذهب إلى أنه " عرف مفهوم الأمن أو الأمان الوظيفي هو أن يشعر أي موظف بالأمان والطمأنينة في ظل وجود عناصر خطر في مكان العمل مثل التسريح الجماعي للعمال أو التغيرات الفجائية في العمل والأداء أو الأحداث الاقتصادية المختلفة وغيرها المزيد، المؤسسات التي تمتلك أمان وظيفي منعدم يكون موظفوها يعانون من الضغط والإحباط والقلق من فقدان وظائفهم بشكل دائم"^(٢).

وهناك من عرفه على أنه " الأمان الوظيفي هو شعور الموظف بالاطمئنان على مستقبله الوظيفي ويوفر له البيئة الخصبة التي ينمو فيها ويطور نفسه، ويحسن من أدائه، فأكثر ما يخشاه الموظف هو فصله من الخدمة، أو هو شعور العامل بأن المنشأة لا يمكن أن تستغني عنه"^(٣).

(١) معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي.

(٢) مركز لندن بريمر سنتر: الامان الوظيفي في عصر الأتمتة، كيف تحافظ على استقرار وظيفتك، مقالة على الانترنت، ٣١ مايو ٢٠٢٤.

(٣) انس معن طاهر معروف، يزن نافع محمود، اسامة محمد الاطرجي: الأمان الوظيفي في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية، مجلة جامعة جيهان، اربيل العلمية، العدد ٢ ، الجزء ب، ٢٠١٨، ص ٢٨٧.

وفي تعريف آخر هو " يعني قدراً جيداً من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان، للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة"^(١).

ويعرفه البعض على أنه " إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وتحرره المعقول من الخوف، ويتبلور ذلك من خلال إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه، وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته"^(٢).

وذهب رأي إلى أنه " يتمثل فيما يحتاجه العامل من تدريب للمحافظة على مهارته، وتحديث وتطوير تلك المهارات، بالإضافة الى عدم شعوره بالخوف او القلق لفقد وظيفته"^(٣).

أما مفهوم الأمان الوظيفي في منظمة العمل الدولية يعني الأمن الوظيفي في منظمة العمل الدولية يتعلق بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال، ويشمل ذلك حماية حقوقهم ومعايير العمل اللائق. تسعى المنظمة إلى تعزيز العمل المنتج والأمن، وتعتبره جزءاً أساسياً من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويواجه العمال خلال مسيرتهم المهنية ظروف حياتية قد تعيق قدرتهم على الحفاظ على دخلهم أو

(١) إبراهيم رمضان الديب: مفهوم الاستقرار الوظيفي، موقع البلاغ الإلكتروني، ٣ فبراير ٢٠١٥.

(٢) د. عزوي حمزة: تحفيز الاستقرار الوظيفي، أساليب ونماذج ناجحة، مجلة آفاق علمية، مجلد ١٠، العدد ٢، ٢٠١٨، ص ٨١.

(٣) د. صلاح سالمان جمعة سالماني: تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية على الأمان الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراة، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، عدد ٣، ٢٠٢٢، ص ٤٤٦.

وظيفتهم، كما قد يؤثر فقدان العمل، أو العجز، أو التقاعد، أو الأمومة بشكل كبير على الاستقرار المالي للعمال وأمنهم الوظيفي^(١).

ودعت منظمة العمل الدولية إلى ضرورة إيجاد وسائل تحقق الأمان الوظيفي للعمال، لمعالجة التحديات الحالية والمستقبلية التي تواجه فرص العمل وسوق العمل في الدول العربية، فينبغي إعداد سياسات استخدام وطنية استشرافية تشكل أدوات قوية لوضع الخطط والتنسيق ورصد إيجاد فرص العمل ضمن أطر السياسات الوطنية . وتعمل سياسات الاستخدام الوطنية على جانبي الطلب والعرض في سوق العمل، ويجب إعدادها عبر عمليات تشاورية ثلاثية تشمل الوزارات والإدارات الحكومية المعنية، ومنظمات أصحاب العمل والعمال^(٢).

ونرى ان الأمان الوظيفي للعامل هو شعور العامل بالإستقرار النفسي، والمهني في عمله، وأنه غير مهدد بشأن وظيفته، وشعوره بوجود إستقرار تشريعي يحمي حقوقه الأساسية، وأهمها حقه في العمل.

ثانياً: أهمية تحقيق الأمان الوظيفي:

تكمن أهمية الأمان الوظيفي في تحقيق التوازن بين مصلحة العامل في الاستقرار ومصلحة صاحب العمل في المرونة .وهو يساهم في رفع الروح المعنوية للعمال، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتقليل النزاعات العمالية، وتحقيق بيئة عمل مستقرة جاذبة للاستثمار.

(١) منظمة العمل الدولية: تمكين العاملين في الأردن عبر توفير الضمان الاجتماعي والأمن الوظيفي لهم، ١٥ مايو ٢٠٢٤.

(٢) منظمة العمل الدولية: سياسات الإستخدام في الدول العربية، ٢٠ ديسمبر ٢٠١٩.

ويؤدي ضمان الحق في الأمان الوظيفي للعامل إلى ، تحقيق العديد الأهداف المنشودة له، حيث سيؤدي تحقيقه الى زيادة الانتاجية، وتحسين اداء العامل، وتعزيز الرضا الوظيفي، وغيرها، ونعرض لأهمية تحقيق الأمان الوظيفي للعامل، فيما يلي^(١):

١ - زيادة الإنتاجية.

من أبرز إيجابيات الأمان الوظيفي، أنه يساعد على تقليل شعور الموظف بالقلق والتوتر حيال وضعه الوظيفي، وهو ما يؤدي بدوره إلى زيادة تركيزه في القيام بمهام عمله من أجل زيادة الإنتاجية.

كما أن شعور العامل بالأمان الوظيفي يساعد على توفير البيئة المناسبة للإبداع والإبتكار^(٢).

٢ - انخفاض معدل الدوران الوظيفي.

عندما يشعر الموظفون بالأمان داخل الشركة التي يعملون بها، فهم يميلون إلى الاستمرار بها وعدم البحث عن فرص عمل في أماكن أخرى، بل ويسعون لتعزيز مهاراتهم من أجل تحقيق التقدم الوظيفي، وبالتالي تقل معدلات الدوران الوظيفي في الشركة، وعندما تنخفض معدلات الدوران الوظيفي، يمكن أن توفر الشركة التكاليف التي تتكبدها في عملية توظيف وتدريب موظفين آخرين.

(١) David Garcia, The Benefits of Job Security & Stability for Employees, scout logic, ١٣April ٢٠٢٤.

(٢) صباح ابراهيم علوش: دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل، دراسة ميدانية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مجلد ٧، العدد ١، ٢٠١٦، ص ٦٣٤.

٣- جذب المواهب والاحتفاظ بها.

تعد الشركة التي توفر لموظفيها الأمان الوظيفي بالنسبة للمواهب بيئة عمل جاذبة، إذ يحرص الكثير من العمال الأكفاء على الانضمام للشركة، نظرًا لما يُعرف عنها من قدرتها على التعامل مع التغيرات الاقتصادية، بطريقة تحافظ على موظفيها وتجعلهم في مأمن من مختلف المخاطر، وتوفر لهم الشعور الدائم بالأمن وتحقيق لهم الإستقرار، وتوفير متطلبات تنمية مهاراتهم، مما يعمل على شعور العامل بالطمأنينة في بيئة العمل، ويسعى للانضمام لها.

٤- تعزيز الولاء الوظيفي^(١).

يساهم الأمان الوظيفي بشكل فعال في زيادة الروح المعنوية لدى الموظفين، فعندما يشعر الموظف بأن لديه وظيفة آمنة؛ تزداد سعادته في مكان العمل، وهو ما يتجلى في علاقاته الإيجابية التي يكونها من الزملاء والعملاء.

ويساهم الأمان الوظيفي في تعزيز شعور الموظفين بالولاء تجاه شركتهم، هذا الولاء الذي ينبع من ثقتهم في حرص الشركة على بقائهم والتزامها بعلاقتها معهم، وهو ما يؤدي إلى زيادة رغبة الموظفين في تحقيق أهداف العمل المشتركة.

(١) Kayla Farber, Job Security, Why Is Job Security Important?, Eddy's HR Mavericks Encyclopedia, ٢٠٢٥.

٥ - بناء بيئة عمل إيجابية وتحسين المشاركة في العمل^(١).

ويؤدي تحقيق الأمان الوظيفي إلى بناء بيئة عمل إيجابية خالية من أي شعور بالقلق أو الخوف من فقدان الوظائف، وبالتالي تزداد مواقف الموظفين الإيجابية تجاه العمل وتجاه بعضهم البعض، وعندما تنجح الشركة في تعزيز شعور موظفيها بالأمان الوظيفي، فهي تستفيد من ذلك في زيادة مشاركة هؤلاء الموظفين في تحقيق الأهداف التنظيمية، لأنهم يشعرون بأنهم جزءًا من مستقبل الشركة، وبالتالي يحرصون على تقديم أفضل أداء في العمل.

وفي ظل التغيرات المتلاحقة السريعة في ظروف العمل خلال الاغوام القليلة الماضية، حاولت العديد من منظمات الاعمال التأقلم مع تلك الظروف من أجل خلق بيئة تنافسية قادرة على مواجهة تلك التغيرات لزيادة الفعالية التنظيمية، وتخفيض النفقات، لذلك قامت تلك المنظمات بإستخدام سياسات إعادة الهيكلة وتقليل حجم العمالة، وقد أدت هذه السياسات إلى زيادة شعور العاملين في هذه المنظمات بالقلق بسبب تزايد إحتمال الاستغناء عنهم، وهو ما يسمى بعدم الأمان الوظيفي "Job Insecurity"^(٢)، فلا بد من بناء بيئة عمل خلاقة، ومستقرة، وتشعر العامل بالرضا والأمان الوظيفي.

(١) Tivian, The importance of job security in turbulent times, Let's face it: Does job insecurity increase performance?, ٢٠٢٤.

<https://www-tivian-com.translate.goog>

(٢) د. امل عثمان رشوان محمد خليف: تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على

الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، المجلة العلمية

للاقتصاد والتجارة، عدد ٢، ٢٠٢٢، ص ٤٨.

ويعتبر ما سبق، بعض الأهداف التي يحققها الأمان الوظيفي للعمال، ويوجد غيرها الكثير، حيث يؤدي تحقيق الأمان الوظيفي، إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، وتحقيق التنمية المستدامة، وخدمة الاقتصاد القومي في البلاد، بتوفير أمان اقتصادي للعمال، ويحقق أيضاً الأمان الوظيفي، إستقرار الأسرة، وتحقيق قيم ومبادئ حقوق الإنسان.

المطلب الثاني

مبادئ ومقومات الأمان الوظيفي

لتحقيق الأمان الوظيفي للعامل، لابد من وجود مجموعة من المبادئ والمقومات التي يجب أن تتحقق لضمان هذه الحق للعامل، ومن أهم هذه المبادئ، تحقيق الحماية القانونية، وتحقيق النزاهة والشفافية والحوكمة في العمل، وضمان التطوير والتدريب المستمر للعامل، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، وضمان وجود قضاء عمالي يراقب كل ما سبق، وسنقوم بعرض تلك المبادئ على النحو التالي:

أولاً: ضمان الحماية القانونية لحقوق العمال.

ينص قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في مادته ١٤١ على أنه، لا يجوز فصل العامل إلا بعد إجراء تحقيق كتابي وسماع أقواله وتمكينه من الدفاع عن

نفسه، ويُعد ذلك امتداداً لمبدأ قانوني أصيل ينص على ضرورة احترام حقوق الدفاع ومبدأ المواجهة، وهو ما أكدّه الفقه المصري^(١)، والمادة ١٤٨ من القانون الجديد جعلت فصل العامل في يد المحكمة العمالية، حماية للأمان الوظيفي للعامل، فنصت على أنه " يكون الإختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة، ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه لذلك، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائى الإنذار الكتابى، والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام".

كما أكد المشرع في قانون العمل المصري الجديد، على أن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لا يجوز إلا إذا وُجد سبب مشروع يتعلق بالسلوك أو الكفاءة أو مقتضيات العمل، مع ضرورة الإخطار الكتابي قبل الإنهاء^(٢).

كما حمى المشرع العمالي لأول مرة العمالة الغير منظمة، رغم طبيعة العقود المؤقتة لهم، فإن القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، نص على ضرورة حماية هذه الفئات من الفصل التعسفي، وتقنين أوضاعها من خلال التسجيل التأميني، وإتاحة الحق في التظلم أمام لجان فض منازعات العمل^(٣).

وفي المادة ٤ منه، حمى الحق في العمل الحر وضرورة ضمان حماية العامل في بيئة العمل، فنص على أنه " يحظر تشغيل العامل سخرة أو جبراً، كما يحظر التحرش

(١) د. عادل عبد العال: شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية ٢٠٢٣، ص ٢١٥.

(٢) المادة ١٥٦ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.

(٣) المادة ١٥٤ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.

أو التنمر أو ممارسة أى عنف لفظى أو جسدى أو نفسى على العامل، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها".

أما المادة ٦ من القانون الجديد فنصت على الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل، فذهبت إلى أنه " يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا تضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه، ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أ ف ضل تكون مقررة، أو تقرر في عقود العمل الفردية، أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية، أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف، كما يسرى ذلك فى حالة تغيير الكيان القانونى للمنشأة، أو انتقال ملكيتها ".

ورتب المشرع حقاً للعامل في التعويض في حالة انتهاء عقد العمل غير محدد المدة لسبب غير مشروع، عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل فى المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً^(١).

(١) المادة ١٦٥ من قانون العمل الجديد " إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع ، كان للعامل الحق فى تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة ، ولا يخل ذلك بحق العامل فى المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً، ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي:

١ - انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق هذا القانون.

٢ - ممارسة صفة المفوض العمالي، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعى إلى ذلك.

وأن كنا نرى ضرورة رقابة المحكمة العمالية على قرار الانهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة، وضرورة إلزام صاحب العمل بإعادة العامل الى عمله مرة أخرى اذا اراد، لو ثبت للمحكمة العمالية عدم صدق صاحب العمل فيما يدعيه.

ولضمان تنفيذ أحكام قانون العمل، وضمان حماية حقوق العمال، نجد أن المشرع في المادة ٢٦٩، قرار صلاحيات للتفتيش على أماكن العمل والتأكد من تطبيق أحكام قانون العمل، والتي نصت على أنه " تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

١ - التفتيش الدورى اليومى فى كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية، والعمل على الوقاية منها ، وإعداد سجل ورقى أو إلكترونى لهذا الغرض.

٢ - فحص شكاوى العامل المرضية، ومعرفة علاقتها بنوع العمل بمعرفة طبيب المنشأة، إن وجد.

٣ - التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحى لإجراء الفحص الطبى الدورى لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية والنفسية والعقلية، وسلامتهم بصفة مستمرة واكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية فى مراحلها الأولى وإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحى المقررة فى هذا الشأن.

٣ - تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو المشاركة فى ذلك، تظلماً من إخلاله بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل.

٤ - توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

٥ - استخدام العامل لحقه فى الإجازات الممنوحة له طبقاً لأحكام هذا القانون.

٦ - اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل أو الدين أو الرأى السياسى".

كما أن المادة ٢٧٥ من قانون العمل الجديد نصت على أنه " يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص، صفة مأمورى الضبط القضائى بالنسبة للجرائم التى تقع فى دوائر إختصاصهم، وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم " .

ثانياً: ضمان تدريب وتطوير مهارات العمال:

ولكى يستقر العامل في عمله، ولكي يتحقق له الأمن الوظيفي في عمل، فلا بد وان يطور من مهاراته دائماً، وحتى لا يتعلل صاحب العمل بعدم قدرة العامل على اداء العمل فلا بد من تقديم التدريب والتأهيل للعامل، ويرى البعض أن العمال الذين لديهم طموح وظيفي عالي، ونسبة تعليم وتدريب وتطوير للذات متوفرة يكون لديهم فرص أمان وظيفي كافي^(١).

وضمن المشرع العمالي في قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ على ضرورة الإلتزام بالتدريب والتأهيل، فنصت المادة ١٧ على ان " تتولى الجهة الإدارية المختصة القيام بالتوجيه المهني لراغبى التدريب لمساعدتهم فى اختيار المهن التى يرغبون التدرب عليها وفقاً لقدراتهم. كما تتولى بالتنسيق مع الوزارات والجهات المعنية، وبالتشاور مع ممثلى منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلاً ، إعداد التصنيف المهني الوطني للمهن والحرف والوظائف في سوق العمل، و تحديد

(١) رضوى سعدالدين عبدالكريم محمد جبر: تأثير التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي:

دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، عدد ١، ٢٠٢١، ص ١٤٦.

متطلباتها وتوصيفها، والمهارات والجدارات اللازمة لها، والعمل على تحديثها وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وبما يتوافق مع التغيرات التكنولوجية الحديثة وتغير المناخ".

وبموجب نص القانون ينشأ مجلس يسمى "المجلس الأعلى لتنمية مهارات الموارد البشرية"، ويكون مقره الرئيسى مدينة القاهرة، برئاسة الوزير المختص، ويتولى المجلس وضع السياسات العامة لتنمية مهارات الموارد البشرية، وسياسات التدريب والتأهيل، وسياسات تدريب وتأهيل الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام والفئات الأولى بالرعاية بما يتفق مع السياسة العامة للدولة، كما يتولى وضع الخطط اللازمة لربط التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل الحالى ووظائف المستقبل، والمهارات اللازمة لها" (١).

وتمثل طرق التدريب والتأهيل للعمال، وسيلة للتحفيز وإكساب المهارات، والتحصيل العلمي والمعرفة السلوكية، التي تضمن مستوى الأداء الفعال، وضمان سبل الترقى والأمان الوظيفي، مما يحقق جودة الحياة الوظيفية للعمال، من جانب الاستقرار الوظيفي، وتحسين الأجور، والرعاية الصحية والاجتماعية، والتحرك من الهياكل التقليدية الجامدة الى المرنة، بما يحقق طموحات العمال (٢).

وبذلك يلعب التدريب والتطوير المستمر للعامل دوراً في ضمان إستمراريته في العمل، وتحقيق الأمان الوظيفي له.

(١) المادة ١٨ من قانون العمل المصري الجديد.

(٢) نرمين السيد محمد محمد الحطاب: تطوير أنظمة التدريب والتأهيل في شركات الطيران لغرض تحقيق جودة الحياة الوظيفية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة،

المجلد ١٧، العدد ٢، ٢٠١٩، ص ١٧٣.

ثالثاً: بيئة عمل صحية وآمنة:

اهتم المشرع المصري بتوفير بيئة عمل آمنة للعامل وبخاصة في المنشآت التي تمثل خطورة على صحته، وألزم أصحاب الأعمال بتوفير رعاية اجتماعية وثقافية وصحية للعامل حتى يتمكن من أداء عمله على الوجه الأكمل، كما حرص المشرع على وجود آلية شرعية تمثل العمال وتدافع عن مصالحهم وتطالب بتحسين شروط وظروف العمل ورفع مستوياتهم المهنية والاجتماعية والثقافية والصحية ، وتتمثل هذه الآلية في الحرية النقابية للمنظمات العمالية وحق العامل في ممارسة العمل النقابي لتحقيق تلك الأهداف^(١).

حماية بيئة العمل، يضمن للعامل الاستقرار الوظيفي والمهني، وضمان استمراره بصحة جيدة في العمل، وقد راعي قانون العمل المصري الجديد هذا الأمر، وأعتبره المشرع حقاً أصيلاً للعامل^(٢).

(١) د.محمد انور حامد علي: حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، الطبعة الاولى، دار النهضة العربية ٢٠١٢، ص ٥٥.

(٢) حيث نصت المادة ٢٥٠ من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، على ان " تلتزم المنشأة، وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل فى أماكن العمل بما يكفل وسائل الوقاية من المخاطر غير المباشرة، والتي تنشأ، أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافره، كوسائل الإنقاذ والإسعاف ، والنظافة والترتيب ، والتنظيم بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين بأماكن الطهى وتداول وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوهم من الأمراض الوبائية والمعدية".

(٣) ينظم هذا الكتاب أحكام وضوابط الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به، أو التى تقع أثناءه، أو بسببه، وذلك للحد من المخاطر وأسبابها التى تنطوى عليها بيئة العمل. اما المادة ٢٤٣ " يقصد فى تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمنشأة كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص. "

ونظمه المشرع في الكتاب الرابع منه في المواد من ٢٤٢ وحتى ٢٥٥، وضمن قانون العمل ولأول مرة ضرورة حماية العامل من التحرش والتنمر^(١).

فمنذ أن بدأت الدول تدرك المخاطر التي تحدث بالبيئة الإنسانية بشكل عام، وبيئة العمل علي وجه الخصوص، اتخذت التدابير القانونية والإدارية والفنية التي تعمل علي الوقاية من تدهور البيئة، ومكافحة مصادر تلوثها، والأنشطة التي تؤثر علي بيئة العمل بشكل خاص، غير أن الدول قد أدركت في ذات الوقت أن تلك التدابير والإجراءات الانفرادية التي تتخذها علي المستوى الوطني والمحلي غير كافية وحدها لتحقيق حماية فاعلة لبيئة العمل^(٢).

وطبقاً لنصوص قانون العمل " تسرى أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أياً كان نوعها، أو تبعيتها، سواء كانت برية أو بحرية أو جوية، كما تسرى أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة^(٣).

ولضمان الإلتزام بما نص عليه المشرع فنجد أن المادة ٢٤٥ منه نصت على انه " مع عدم الإخلال بأحكام التفتيش والضبطية القضائية ف ي هذا القانون، يجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص بإنشاء مكاتب امتثال تهدف إلى التحقق من

(١) مادة ٢٥٤ من قانون العمل الجديد، والتي نصت على " تلتزم المنشآت وفروعها بتوفير بيئة عمل آمنة ، وغير عدائية ، خالية من التحرش والتنمر والعنف ، وتوفير الوسائل الكفيلة بالوقاية منهم .ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نماذج لمدونة السلوك الوظيفي، والقواعد والإجراءات اللازمة لتقديم الشكاوى وسبل تسويتها واتخاذ الإجراءات اللازمة في شأنها" .

(٢) أحمد عبد الكريم سلامة: الحماية القانونية لبيئة العمل في ظل الخصخصة، بحث إلى المؤتمر العلمي الثاني، كلية الحقوق جامعة المنصورة ، القاهرة ١٩٩٧ ، ص ١٥ .

(٣) المادة ٢٤٤ من قانون العمل المصري الحالي.

استيفاء اشتراطات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في المنشآت المخاطبة بأحكام هذا الكتاب ، وتقديم الدعم الفني والمشورة اللازمة، ويحدد القرار الشكل القانوني لمكاتب الامتثال وشروط وضوابط مزاوله نشاطها، ومؤهلات العاملين بها، وشروط وقواعد الترخيص، ومدت ، والرسوم المقررة عليه، بما لا يجاوز مائة ألف جنيه".

وكان لمنظمة العمل الدولية دوراً فعالاً، وحيوي في هذا الشأن، واتخذت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات في هذا الموضوع، لضمان سلامة بيئة العمل^(١).

ونجد أن محكمة النقض المصرية أكدت على حق العامل في بيئة صحية وآمنة، حيث ذهبت إلى " على صاحب العمل توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل وألزمه بالتخلص من الأتربة والأدخنة والغازات والأبخرة وغيرها من المواد الضارة بالصحة عند مصادر تولدها، وذلك بتخييره إما باستخدام أجهزة شافطة أو نظام التهوية الصناعية، أو أي طريقة أخرى مناسبة، وفرض عليه في ذات الوقت توعية العمال، وتزويدهم بما يكفل وقايتهم من مخاطر العمل وأضراره، وإتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحمايتهم أثناء العمل، غير أنه لم يلزمه بتزويد العمال بالملابس الواقية والأدوات والوسائل الشخصية، كالحفازات والقبعات والأحذية والبذل والأقنعة، وغير ذلك،

(١) اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧ ، رقم ١٤٨ ، اتفاقية السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١ ، رقم ١٥٥ ، توصية بشأن حماية العمل من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات، ١٩٧٧ ، رقم ١٦٤ ، الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، ٢٠٠٦ ، رقم ١٨٧ .

من وسائل الوقاية، إلا في الحالات التي تكون فيها طرق الوقاية المتبعة غير مناسبة او غير كافية لتأمين سلامة العمال^(١).

٤- تطبيق معايير النزاهة والشفافية في القطاع الخاص:

ولكي يتحقق الأمان الوظيفي للعامل، لابد من تطبيق معايير النزاهة والشفافية في القطاع الخاص، وإلزام أصحاب الأعمال بإتباعها، حتى يمكن الحد من الفساد، وتحقيق الشعور بالإستقرار الوظيفي للعامل، حيث توجد معايير للعمل معلنة وملزمة لأطراف علاقة العمل.

وتعنى الشفافية القيام بالأعمال من قبل كافة اطراف العملية الإنتاجية، العامل وصاحب العمل، ضمن ظروف وشروط محددة مسبقاً، ومكشوفة ومتوفرة الاطلاع عليها من الجمهور والجهات المعنية والرقابية، ويتطلب ممارسة النزاهة والشفافية وضع قوانين وانظمة، تنظم العملية الإنتاجية، وتفرض على جميع الأطراف العاملة في القطاع الخاص القيام بجميع اعمالهم وفقاً لهذه التشريعات واللوائح، وعادة ما يتم جمع التشريعات المتعلقة بهذه المفاهيم فيما يسمى "مدونة السلوك"^(٢).

وسعت القيادة السياسية في مصر إلى ضرورة تبني قيم النزاهة والشفافية، وتم إطلاق الإستراتيجية الأولى ٢٠١٤ / ٢٠١٨ والتي تحقق من خلالها نجاحات متميزة ، من خلال سعى مصر إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة عبر إطلاق رؤية مصر

(١) نقض مدني: طعن رقم ٢٦١٣ لسنة ٧٢ قضائية جلسة ٢٠٠٤/٣/٢١.

(٢) د. عاطف علاونة: سياسة النزاهة والمساءلة والشفافية في القطاع الخاص، مداخلة مقدمة في المؤتمر الدولي الثاني لهيئة مكافحة الفساد ٢٠٢٠، فلسطين، ديسمبر ٢٠٢٠، ص ٣.

٢٠٣٠، ورفع معدلات النمو الاقتصادي، وإيمان مصر بأن القضاء على الفساد هو المفتاح الحقيقي، لزيادة تدفق الاستثمارات ونجاح منظومة الإصلاح الاقتصادي^(١).

وبذلك فيتمثل جودة الأمان الوظيفي في محاور عدة، فيجب توفيرها للعامل حتى يتحقق الأمان الوظيفي له، من خلال الاستقرار الوظيفي بنصوص قانونية تضمنه، بيئة عمل آمنة ومستقرة، فرص تطوير القدرات والتقدم الوظيفي^(٢)، وكذلك تطبيق معايير النزاهة والشفافية في القطاع الخاص.

(١) الهيئة العامة للأستعلامات، جمهورية مصر العربية: محاربة الفساد وتعزيز قيم النزاهة

والشفافية، ١٩ نوفمبر ٢٠٢٢. <https://beta.sis.gov.eg>

(٢) ١. مهياء بنت علي بن ناصر الشمrani: أثر جودة الحياة الوظيفية على الاغتراب

الوظيفي، دراسة تطبيقية، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، عدد ٢٥، ٢٠٢٤،

ص ٦٩٠.

الفصل الأول

ماهية القضاء العمالي وإختصاصاته

تمهيد وتقسيم:

قبل التعرض لمسألة دور المحكمة العمالية في تحقيق الأمان الوظيفي للعامل، وكذلك دورها في إعادة التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث أنه من المسلم به أن اطراف عقد العمل غير متساويين في المراكز القانونية، فالعامل الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، أما صاحب العمل فهو الطرف القوي بما له من سلطة تنظيمية علي منشأته، وهو صاحب المشروع والأمر الناهي داخل منشأته، لذلك تدخل المشرع بإقرار الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل، لإعادة التوازن في هذه العلاقة التعاقدية، وجعل كل قواعد قانون العمل متعلقة بالظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفة قواعده، وغيرها من النتائج المترتبة على ذلك، وذلك طبقاً للمادة ٦ من قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.

يعرض هذا الفصل، لماهية القضاء العمالي، ونشأته ومراحل تطوره في مصر وفرنسا، وكذلك بيان إختصاصات المحكمة العمالية والامتيازات التي منحها المشرع للدعاوى المرفوعة امامها، وذلك من خلال:

المبحث الاول: ماهية القضاء العمالي وإختصاصاته.

المبحث الثاني: ضمانات الدعاوى العمالية.

المبحث الاول

ماهية القضاء العمالي وإختصاصاته

تمهيد وتقسيم:

نظم المشرع المصري القضاء العمالي، والمتخصص في مسائل القضايا العمالية، من وقت قريب، بخلاف الوضع في فرنسا، فتتولى محاكم العمل أو مجالس القضاء، "conseil de prud'hommes"، الفصل في منازعات العمل، وتأسست المحاكم العمالية على يد نابليون في عام ١٨٠٦، لحل النزاعات الفردية الناشئة عن عقد العمل، ولا يُحل النزاع بحكم إلا إذا تعذر على المحكمة التوفيق، القضاة ليسوا محترفين، إذ يُعيّنون حالياً، وكانوا يُنتخبون تقليدياً من قبل نظرائهم، مع وجود عدد زوجي من القضاة. يُمثل نصف الأعضاء أصحاب العمل، والنصف الآخر يُمثل الموظفين، أنشئت محاكم العمل في بداية القرن التاسع عشر، وتوجد محكمة عمل واحدة أو أكثر في كل مقاطعة ، ومحكمة واحدة على الأقل في نطاق إختصاص كل محكمة إقليمية. ويبلغ عدد محاكم العمل ٢١٠ محكمة عمل^(١)،

ونشأت المحاكم العمالية في مصر، حديثاً بموجب القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، والتي نظمت أحكامها تفصيلياً بموجب قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، وهذا ما سنتعرض له في ذلك المطلب ، علي النحو التالي:

(١) موسوعة المعلومات الالكترونية "ويكيبيديا": محكمة العمل فرنسا.

<https://en-m-wikipedia-org>

المطلب الاول: المقصود بالقضاء العمالي ونشأته.

المطلب الثاني: إختصاصات المحاكم العمالية.

المطلب الأول

المقصود بالقضاء العمالي ونشأته

أولاً: ماهية ونشأة وتطور القضاء العمالي في فرنسا: Le conseil de

prud'hommes

نجد ان المحكمة العمالية او مجلس القضاء، كما يطلق عليها في فرنسا، للفصل في منازعات العمال، والذي يتكون من أعضاء يمثلون أصحاب العمل، وأعضاء يمثلون العمال يتم اختيارهم بالانتخاب، ولها دور كبير في حل العديد من المنازعات العمالية^(١).

وُعرف نظام المحاكم المتخصصة للنظر في المنازعات الفردية الناتجة عن عقد العمل في فرنسا منذ وقت طويل ، حيث كانت تستخدم قواعد تهدف الي احترام قواعد العمل والتعاون من اجل تسوية المنازعات المهنية بين العمال واصحاب الاعمال، وكان

(١) Ministry of Justice/٢٠١٢, The French legal system, Judicial , p ٤.

أول من انشأ محكمة عمالية في فرنسا، هو نابليون الاول عام ١٨٠٦ في مدينة ليون الفرنسية (١) .

وتُعد المجالس أو المحاكم العمالية في فرنسا هي جهات قضائية تتولى تسوية المنازعات التي تثور بين العمال وبين أصحاب الأعمال وديا، أو الفصل فيها طبقا لنظام وضع خصيصا ليناسب طبيعة هذه المنازعات، هذه المجالس وإن كانت تنخرط ضمن التنظيمات القضائية الفرنسية وتتبع جهة القضاء المدني، إلا أنها لا تتشكل من بين قضاة محاكم القضاء المدني الذين يتولون الفصل في المنازعات بصفة دائمة بحكم تكوينهم القانوني، وإنما تتشكل كليا من مجموعة من القضاة يطلق عليهم المستشارون Les Conseillers، وهم افراد عاديون من عامة المواطنين يتم انتخابهم من بين طوائف العمال ، وطوائف أصحاب الأعمال ليتولوا وظيفة مستشار أو قاضي في المحاكم العمالية عن طريق العمال وأصحاب الأعمال انفسهم لمدة محددة ويعاونهم وما في هذا المجال مجموعة من الموظفين الإداريين يتم تعيينهم عن طريق الدولة(٢).

(١) Brigitte hess – fallon, Anne marie Simon , "mdroit du travail – conseil de pru d homes" P, ٢٤٤.

(٢) مشار اليه لدى: د.علي بركات: التقاضي امام المحاكم العمالية، بمقتضي القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، دار النهضة العربية ٢٠٠٩، ص ٥٠.

وتشكل المحاكم العمالية، أو مجلس القضاء العمالي، كما يسمى في فرنسا، من عدد من ممثلين عن العمال وأصحاب الأعمال، ويشكلون دوائر للفصل في منازعات العمل، طبقاً لنص المادة ١/٥١١ من قانون العمل الفرنسي^(١).

ثانياً: ماهية ونشأة المحاكم العمالية في مصر:

تختلف الجهة القضائية المختصة بنظر منازعات العمل من دولة لأخرى فاصبحت المحكمة العمالية في مصر هي الوريث الشرعي للجنة الخماسية التي اُطاح بها حكم الدستورية العليا الصادر في الدعوي رقم ٢٦ لسنة ٢٧ قضائية دستورية، وبدأت بعض التشريعات المقارنة تحذو حذو المشرع المصري نحو إعمال مبدأ التخصص القضائي^(٢)، فمع التطور السريع الذي طال كافة مجالات الحياة، أصبحت الحاجة ملحة إلى التحول نحو قضاء متخصص، وذلك بتأهيل القضاة في كافة مجالات إختصاصاتهم، مع مواكبة التطور المتنامي في كافة الأنظمة القضائية

(١) Cour d'appel de Colmar CT.٣٤٥ ٢٦ juin ٢٠٠٧ N° ٠٦/٠٤٨٤٦ Publication à venir au BICC du ١٥ janvier ٢٠٠٨, Le conseil de prud'hommes étant, en vertu de l'article L. ٥١١-١ du code du travail, seul compétent pour statuer sur des différends qui peuvent s'élever entre les employeurs et les salariés à l'occasion de tout contrat de travail, la juridiction commerciale n'est pas compétente pour connaître de l'action en concurrence déloyale introduite contre un ancien salarié auquel il est reproché d'avoir établi des devis pour le compte de la société qu'il était en train de constituer et d'avoir détourné des commandes alors qu'il était toujours au service du plaignant.

(٢) القضاء المتخصص: هو القضاء الذي يتولى نظر نوع معين من الدعاوى، أي الدعاوى التي تنص عليها نصوص قانونية خاصة صراحة، أي على سبيل والحصص، ويعود ذلك لاعتبارات عديدة.

الحديثة، وذلك لتسريع وتيرة الفصل في الدعاوى على نحو يضمن وجود عدالة ناجزة متاحة للجميع^(١).

لا أحد ينكر دور القضاء في حسم منازعات العمل ، على الرغم من وجود بعض الآراء التي تنادي بضرورة إستبعاد القضاء من النظر في منازعات العمل، وأن يناط الإختصاص بالفصل في هذه المنازعات بهيئات غير قضائية، من أصحاب الخبرة، وممن لهم ممارسة مسبقة في ميدان العمل ، وتماس مباشر مع العمال وأصحاب العمل. كما أن لإجراءات التقاضي أمام محاكم العمل سمات خاصة لا يمكن تجاهلها، فالمحاكم أقدر على الوصول إلى حكم القانون وتطبيقه على المسألة المطروحة، كما أن المحاكم يمكن أن تمنح المدعى كامل حقوقه، دون أن يضطر للتنازل عن جزء من هذه الحقوق، فيما لو تم عرض النزاع على الوساطة أو التوفيق^(٢).

ووجود التخصص، يؤدي إلى الدقة والإنجاز، وعليه فإن إختصاص القضاة بنظر نوع معين من المنازعات سيسهم ، في الحصول على حماية قضائية مثالية لكافة المتقاضين، بالإضافة إلى أن الإجراءات المتبعة أمام القضاء العمالي تتسم بالبساطة،

(١) د. مازن بن سعيد بن سليمان الغشري: خصوصيات التقاضي في منازعات العمل الفردية، وفقا لقانون تبسيط التقاضي بشأن بعض المنازعات الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٢٠ ، رسالة ماجستير - كلية الحقوق ، عمان ٢٠٢٢، ص ٢٢.

(٢) د. نجلاء فليح : آليات تسوية منازعات العمل الفردية ودور القضاء في حسمها، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية ، جامعة عجمان ، كلية القانون، مجلد ٧ ، عدد ١٣ ، ٢٠٢١، ص ١٣٨.

وتتصف بالسرعة وهذا ما يطمح إليه المتقاضين، إذ أن جودة القضاء تقاس بمدى سرعة الفصل في القضايا على نحو متزن^(١).

وبعد حكم المحكمة الدستورية العليا، بعدم دستورية المواد ٧١، ٧٢، من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الملغى^(٢)، صدر تعديل بقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، لبعض أحكام قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، لتعديل بعض المواد لجعل المحاكم العمالية هي المختصة بنظر منازعات العمل، تقضي الفقرة الأولى من المادة (٧١) من قانون العمل المعدلة بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ "بأن تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون"، ويتضح من نص الفقرة المشار إليها أن المشرع قد تولى عن الاعتبار التي كانت قائمة في ظل القانون السابق، وفي ظل القانون الحالي قبل تعديله بشأن الضمانات الخاصة بالنزاعات العمالية الفردية، وعلى الأخص حالات الفصل، وذلك مع ضرورة مراعاة البعد الاجتماعي لهذه الحالات، وتمكين طرفي علاقة العمل من حرية إبداء الرأي، وهذا ما توخاه المشرع في القانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ الاعتبار القانوني

(١) د. محمد مهدي الصغير: التخصص القضائي العمالي، رؤية لتطوير القضاء وفاعلية قانون العمل، مؤتمر تطوير نظم التقاضي وتحديث قواعد الإثبات مؤتمر تطوير نظم التقاضي وتحديث قواعد الإثبات، مجلد ٢، كلية الحقوق، جامعة السلطان قابوس ٢٠٢٠م، ص ١٠.

(٢) حكم الدستورية العليا في القضية رقم ٢٦ لسنة ٢٧ قضائية دستورية عليا، والتي قضت بعدم دستورية المواد ٧١، ٧٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وسقوط قرار وزير العدل رقم ٣٥٣٩ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل اللجان الخماسية بالمحاكم الابتدائية، لتغليب العنصر الإداري في تشكيل الدائرة على العنصر القضائي، صدر بتاريخ ١٣ يناير ٢٠٠٨، ونشر في الجريدة الرسمية في العدد ٤ مكرر، بتاريخ ٢٧ يناير ٢٠٠٨.

والدستورية التي لا تحول بين العامل، وقاضيه الطبيعي في منازعة العمل الفردية، وعاد المشرع بعد ذلك ، ليقرر في الفقرة الثانية من المادة (٧١) من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، التزام المحكمة العمالية بإخطار ممثل عن المنظمة النقابية المعنية، وممثل عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور إستمرت المحكمة في نظر الدعوى^(١).

ونرى أن المشرع بهذا التعديل قد أعلن صراحة انتصاره للإعتبارات القانونية على حساب الضمانات الخاصة بالنزاعات العمالية، متأثراً بالحكم الصادر في الدعوى رقم ٢٦ لسنة ٢٧ قضائية دستورية، وهو مسلك يحمى للمشرع، حيث أن تبني الاعتبارات القانونية يحقق الاعتبارات الأخرى، ويبدو ذلك من عدم اشتراط حضور ممثلي علاقة العمل جلسات الحكم في النزاع، والاكتفاء بإخطارهما لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة، فإذا تخلف أي منهما من الحضور إستمرت المحكمة في نظر الدعوى.

كما انه بالرجوع للتقسيم القانوني لبنية النظام القضائي في التشريع المصري، يتلاحظ الغياب الكامل لمداول المحاكم العمالية، حيث نجد في قضاء الدرجة الأولى كل من الجزئية والابتدائية، وفيها أو منها محاكم الأسرة و المحاكم الاقتصادية. في حين أن قضاء الدرجة الثانية يقتصر على محاكم الاستئناف، وفي قمة الهرم القضائي، نجد محكمة النقض، كمحكمة قانون تعمل على توحيد الاجتهاد القضائي في القضايا المدنية والجنائية^(٢)، وذلك قبل صدور قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.

(١) د. رأفت دسوقي محمود : إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ٢٠١٢ ، ص ٧٤ .

(٢) د. ياسر محمد ذهني: التخصص القضائي في فض المنازعات العمالية ، رسالة الدكتوراة، كلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية، ٢٠١٧ ، ص ٥٤ .

وبالنظر الى نص المادة (٧٠) من قانون العمل رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ الملغي، نجد أن المشرع قصر التشكيل بالمحكمة العمالية علي العنصر القضائي، وذلك لتفادي العوار الدستوري الذي لحق باللجان الخماسية، وأوجب على المحكمة فقط أن تتحقق من إبلاغ كلا من ممثلي المنظمة النقابية المعنية، ومنظمة أصحاب الأعمال دون أن تنتظر حضور أي منهما الجلسة، وأنه حتى لو لم يحضرا فتكون الإجراءات صحيحة ما دام تم إخطارهما كما أنهما لا يشتركان في المداولة أو التوقيع على الحكم بالنحو الذي كانت عليه الأمور قبل صدور هذا التعديل وفي ظل اللجان القضائية السابقة^(١).

ونجد أن التجربة التي مر بها المشرع المصري، والمتمثلة في إشراك طرفي علاقة العمل "اللجنة الخماسية" وما ترتب بعد ذلك من الحكم بعدم دستوريته لعدة أسباب، جعله يعدل عن تلك الفكرة من إشراك طرفي العلاقة، واعتبارهما أعضاء في تشكيل المحكمة العمالية، وعلى كل الأحوال فإن المشرع لم ينظم قضاء عمالياً متخصصاً في ظل القانون الملغي، بالمعنى الدقيق، ولم ينظم له إجراءات تقاضي خاصة، تتناسب مع أهمية هذا النوع من القضاء المهم، سياسياً واقتصادياً واجتماعياً^(٢).

وصدر قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، والذي نص لأول مرة على تنظيم المحاكم العمالية كقضاء لنظر منازعات العمل، والذي حدد مع قانون المرافعات المصري، ضوابط وآليات تشكيل المحاكم العمالية المتخصصة، في المواد من ١٧٦

(١) المستشار فايز اللساوي، المستشار الدكتور أشرف فايز النمساوي: مجموعة اللساوي القانونية ، موسوعة العمل، القانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ المعدل القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ولائحته التنفيذية والقرارات الجمهورية والوزارية الحديثة ، المجلد الأول، ٢٠٢٣ ، ص ٥١٠.

(٢) د. محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل ، مكتبة الوفاء القانونية ، ٢٠١٠، ص ٥٦.

وحتى المادة ١٨٧، ونصت المادة ١٧٦ من قانون العمل الجديد على ان " تنشأ بدائرة إختصاص كل محكمة ابتدائية محكمة تسمى " المحكمة العمالية"، كما تنشأ بدائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة، لنظر الطعون التي ترفع إليها في الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية، ويكون تعيين مقر المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل، وله عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية، وبناء على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة، تعيين مقر أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل إختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية، ويكون قضاتها من قضاة المحاكم الابتدائية، ومحاكم الاستئناف، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى".

ووضح قانون العمل الجديد، كيفية تشكيل المحاكم العمالية، حيث تشكل كل دائرة من دوائر المحكمة العمالية من ثلاثة من القضاة بالمحاكم الابتدائية، يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس من الفئة أ، وتشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس بمحكمة الاستئناف^(١).

وتشكل بمحكمة النقض دائرة أو أكثر تختص دون غيرها، بالفصل في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية، كما تنشأ بمحكمة النقض دائرة أو أكثر لفحص تلك الطعون، فإذا رأت أن الطعن غير جائز أو غير مقبول للأسباب الواردة في المادة ٢٦٣ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم

(١) المادة ١٧٨ من قانون العمل الجديد.

١٣ لسنة ١٩٦٨، أمرت بعدم قبوله بقرار مسبب وإذا رأت أن الطعن جدير بالنظر، أحالته إلى الدائرة المختصة^(١).

المطلب الثاني

إختصاصات المحاكم العمالية

تمهيد وتقسيم:

وتختص المحاكم العمالية في فرنسا، التي تعتبر نواة نشأة المحاكم العمالية في العالم كله، بنظر منازعات العمل، من خلال دوائر المحاكم المنشأة لذلك الغرض ونصت المادة ١٤١١/١ من قانون العمل الفرنسي على "

Art. L. ١٤١١-١ Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti ".

(١) المادة ١٨٦ من قانون العمل الجديد.

ونشأ القضاء العمالي في مصر، للنظر في منازعات معينة تخص العمال وأصحاب العمل، وهو الأمر الذي يقتضي تحديد الأشخاص الذين يحق لهم اللجوء الي هذه المحاكم، وكذلك المنازعات التي يجوز لهم عرضها عليها، ثم التطرق لتحديد نطاق الإختصاص المكاني او المحلي.

ويلزم تحديد نطاق إختصاص المحاكم العمالية ناحية الأشخاص والموضوع والمكان دون حاجة إلى بحث قواعد الإختصاص القيمي، لأن المحاكم العمالية، انشئت للفصل في المنازعات العمالية الخاضعة لها دون النظر إلى قيمتها، باعتبار أن إختصاصها بالمنازعات المذكورة هو نوع من الإختصاص النوعي الذي يعتمد على نوع المنازعة أو موضوعها وليس قيمتها^(١) ، وفي ضوء نص المادة ١٧٧ من قانون العمل الجديد، " تختص المحكمة العمالية دون غيرها، بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال بإختصاصات محاكم مجلس الدولة" ، وبناء عليه نقسم هذا المطلب الى:

الفرع الاول: الإختصاص الشخصي للمحاكم العمالية.

الفرع الثاني: الإختصاص الموضوعي للمحاكم العمالية.

الفرع الثالث: الإختصاص المحلي للمحاكم العمالية.

(١) د. علي بركات: المرجع السابق ، ص ١٧.

الفرع الأول

الإختصاص الشخصي للمحاكم العمالية

يلزم لتحديد إختصاص المحاكم العمالية من حيث الأشخاص، أو فيمن يلجأ للمحاكم العمالية أن يكون طرفاً في رابطة عمل، وأن تكون هذه الرابطة محكومة بقواعد القانون خاص، ويخضع لنطاق القضاء العمالي في مصر، كل من العامل وصاحب العمل، أطراف رابطة العمل، فهما سبب وجود المنازعات العمالية، ولا يحق لغيرهما اللجوء إلى المحاكم العمالية، وبذلك يجق لكل من العامل وصاحب العمل اللجوء للمحاكم العمالية لعرض النزاع عليها، كالتالي:

أ- العامل: وعرف المشرع المصري فى المادة الأولى من قانون العمل الجديد، المقصود بالعامل فنص على أنه "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه"، وحرص فقهاء التشريعات الاجتماعية على وضع هذا التعريف موضع التطبيق وبيان من يعد عاملاً ومن لا يعد كذلك فى مفهوم هذا القانون^(١).

ولما كان العمل يتطلب القيام بجهد مادي وهو ما لا يقوم به إلا الإنسان فقد حرص المشرع على تحديد العامل بأنه "الشخص الطبيعي" يستوى في ذلك أن يكون ذكراً أو أنثى، أما الشخص الاعتباري فلا يعتبر عاملاً ولو ارتبط بالآخرين بعلاقة تقوم على العمل، كالمقاوله والوكالة ، وقام بأداء هذا العمل عن طريق أجهزته أو تابعيه

(١) د. محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، طبعة ١٩٨٣، ص ٣٠.

لأنه يعد في هذه الحالة مقاولاً أو وكيلًا ولا يعد عاملاً^(١)، وعليه فإنه يلزم لتوافر صفة العامل طبقاً لنص المادة الأولى من قانون العمل، توافر شرطين أساسيين:

- ١- شرط التبعية، وهو أن يؤدي العامل عمله تحت إدارة صاحب العمل أو تحت إشرافه، بحيث يملك هذا الأخير أن يصدر إليه أوامر وتعليمات بشأن تحديد العمل المطلوب منه وكيفية القيام به ووقت أدائه، وإن يشرف عليه ويراقبه وأن يوقع عليه الجزاء في حالة مخالفته للأوامر والتعليمات^(٢)، وهذه التبعية تتفاوت في درجاتها، فقد تكون تبعية فنية بموجبها يشرف صاحب العمل على العامل إشرافاً كاملاً في كل دقائق العمل وفي كل جزئياته، وهذه التبعية تفترض أن يكون صاحب العمل متخصصاً في نوع العمل الذي يديره، وقد تكون تبعية إدارية أو تنظيمية يكتفى فيها صاحب العمل بالإشراف على الظروف الخارجية المحيطة بالعمل كتحديد وقته ومكانه دون أن يتدخل في التفاصيل الفنية للعمل أي في طريقة أدائه^(٣).
- ٢- شرط الأجر، وهو أن يؤدي العامل عمله مقابل أجر بصرف النظر عن طبيعة هذا الأجر أو طريقة احتسابه أو المسمى الذي في يطلق عليه، وبصرف النظر أيضاً عما إذا كان هذا الأجر هو المصدر الوحيد لرزق العامل أم أن له مصدراً آخر.

(١) المستشار شوقي الملبجي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، طبعة نادي القضاة ١٩٩٢، ص ٣٠.

(٢) نقض مدني، الطعن رقم ٣٠٧٠، لسنة ٥٧ قضائية، تاريخ الجلسة ١٦ / ١ / ١٩٩٠.

(٣) د. أحمد حسن البرعى: الوسيط في القانون الإجتماعي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص ١٣٥.

فقد أستبعد المشرع المصري في قانون العمل الجديد، بعض الطوائف من نطاق تطبيق قانون العمل ، فنصت المادة الاولى من مواد اصدار القانون على " يعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق فى شأن العمل، كما تسرى أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص في عقود العمل الفردية، أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية، وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسرى أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:

١-العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

٢- عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم".

وبذلك لا يسري قانون العمل على الفئات التالية، ولا يحق لهم اللجوء الى المحاكم العمالية، لطرح منازعاتهم المتعلقة بالعمل عليها:

١-العاملين بأجهزة الدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

٢- خدم المنازل ومن فى حكمهم، وهم حسب الرأى السائد فى فقه التشريعات الاجتماعية^(١) ، العمال الذين يزاولون عملهم بصفة منتظمة داخل منزل معد للسكن الخاص ويغلب على أعمالهم الطابع المادي، بمعنى أنهم يقومون بأعمال يدوية داخل المنزل الخاص تتمثل فى قضاء حاجات شخصية للمخدوم وذويه، ومن ثم يدخل فى طائفة الخدم الطاهي والسفرجي ومربية الأطفال والمرضعة والقائمون على نظافة

(١) د. محمد لبيب شنب: المرجع السابق ، ص ٤٧ ، وما بعدها. د.محمود جمال الدين زكى:

قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣، الطبعة الثالثة، ص ٣٥ . ، فتحى عبد

الصبور: الوسيط في قانون العمل ، الجزء الاول، دار الهنا، للطباعة، القاهرة ١٩٨٢، ص

المنزل من الداخل، أما من في حكم الخدم فهم العمال الذين يقومون بأعمال تتعلق بخدمة المنزل ولكن لا تتوافر فيهم شروط الخدم، كمن يعملون خارج المنزل أو في مكان ملحق به، ومن ثم يدخل في حكم الخدم البستاني وبواب السكن الخاص والسائق الخاص.

واستثنى قانون العمل الحالي، من الخضوع لأحكامه، خدم المنازل الخاصة ومن في حكمهم، وعلة هذا الاستثناء هو أن الخدم ذوو صلة وثيقة بمخدوميهم مما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة، لذلك يجب معاملتهم معاملة خاصة لضمان احترام حق صاحب العمل في الخصوصية، مما يتطلب مثلاً أن يكون للمخدوم حرية واسعة في شأن إنهاء عملهم، وهو ما يتنافى مع التشدد في حماية العامل.

كما ان طبيعة عمل هؤلاء في المنازل والأماكن الملحقة بها يستحيل معه تحقق مفتشي العمل من تطبيق أحكام قانون العمل دون الدخول الى تلك الأماكن، وهو ما يسمى حرمة المساكن والحياة الخاصة، ثم ان خصوصية عمل هؤلاء تتعارض مع تنظيم قانون العمل لساعات العمل والراحة والإجازات والتعويض عن العمل الإضافي، ونحو ذلك من قواعد الحماية، ويجب ملاحظة ان صفة الخادم لا تثبت للشخص إلا بشرطين:

الشرط الاول : ان يكون العمل الذي يؤديه مادياً، يقصد به قضاء حاجات شخصية للمخدوم وذويه كالطباخ ومن يقوم بأعمال التنظيف في المنزل، أما الأعمال الذهنية فلا تجعل مؤديها خادماً، ولو كان عمله وثيق الصلة بشخص بمن تؤدي له، فلا يعد خادماً المدرس الخاص والسكرتير الخاص، ولكن التساؤل هنا إذا كان الشخص يجمع

بين عمليين أحدهما ذهني و الآخر مادي داخل المنزل الواحد، فهل يعد من خدم المنازل؟

وللإجابة على هذا التساؤل يجب تغليب النشاط الأكثر أهمية، فالعبرة بالعمل الأصلي، فإذا كان العمل الأصلي ذهنياً فإن الشخص لا يعتبر من خدم المنازل، أما إذا كان العمل الأصلي هو اليدوي فيدخل ضمن خدم المنازل، وإذا تعذر الفصل بين العمليين أيهما الأصلي فيجب تغليب الصفة التي تؤدي إلى خضوع الشخص لأحكام قانون العمل، حيث أن إستبعاد أي فئة من الخضوع لأحكام قانون العمل يعد استثناءً والخضوع لأحكامه هو الأصل، ولا يجب التوسع في الاستثناء^(١).

الشرط الثاني : أن يزاول العمل في منزل معد للسكن او في مكان ملحق به، لذلك لا يعد من الخدم الخصوصيين عمال النظافة في الفنادق او المطاعم او مكاتب المهن الخاصة، كمكاتب المهندسين، والمحامين، والنوادي^(٢).

وبذلك يخرج من طائفة الخدم الأشخاص الذين يقومون بالخدمة في غير المنازل، كمن يقومون بالخدمة في الفنادق او المطاعم، وفراش مكتب المحامى، والممرض في عيادة الطبيب^(٣).

ويلاحظ أن المشرع لم يقصر هذا الإستثناء على الخدم، بل شمل من هم في حكمهم، ويكون في حكم الخادم من يؤدي عملاً يدوياً وثيق الصلة بشخص المخدم

(١) د. رمضان عبدالله صابر: الوسيط في شرح قانون العمل، طبقاً للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية ٢٠١٢، ص ٦٢.

(٢) د. السيد عيد نايل : قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٨، ص ٦٩.

(٣) المستشار فايز السيد للمساوى، د. أشرف فايز للمساوى: موسوعة قانون العمل الجديد، المجلد الأول، دار عماد لتوزيع الكتب القانونية ٢٠٠٤، ص ٨٤.

او ذويه خارج المنزل، وان لم يجر العمل على تسميته بالخدام، كالسائق والبستاني وحارس المنزل الخاص، اما حارس العمارة السكنية فلا يعد خادما ولا في حكم الخادم، وذلك لأن عمله الأساسي حراسة العمارة والسهر على سلامة ونظافة منافعها، وان كان يؤدي بعض الخدمات للسكان بصفة شخصية وعرضية بمقابل بقشيش.

وعدم سريان أحكام قانون العمل على خدم المنازل ومن في حكمهم لا يعني بالتأكيد غياب الحماية القانونية لهم، فهؤلاء لا تنحسر عنهم صفة العامل، وبالتالي يخضعون لأحكام عقد العمل في القانون المدني، او الشروط الخاصة التي تضمنتها عقود عملهم، وكذلك القواعد العامة للعقد في هذا القانون، بالاضافة الى خضوعهم للحماية القانونية الواردة في قانون التأمينات الاجتماعية.

ب- صاحب العمل: عرف المشرع المصري في المادة الاولى من قانون العمل صاحب العمل بأنه "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر"، على أن المراد بصاحب العمل في خطاب الشارع في قانون العمل هو صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع في المنشأة في الإشراف الإداري على شئون العمال المنوط به الإختصاص بتنفيذ ما فرضه القانون^(١).

ويتضح من ذلك أن صاحب العمل قد يكون شخصا طبيعيا وقد يكون شخصا اعتباريا كشركة أو مؤسسة أو جمعية أو بنك، مادام يمارس نشاطا ويستعين في سبيل تحقيق هذا النشاط بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه لقاء أجر^(٢)،

(١) م.د. خالد عبدالفتاح محمد: موسوعة شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة والمعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ والقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ ، الجزء الثاني ، نادي القضاة، ٢٠٠٩، ص ١١٣.

(٢) د. محمد لبيب شنب: المرجع السابق ، ص ٣١.

يستوى فى ذلك أن يكون نشاط صاحب العمل نشاطا تجاريا أو إنتاجيا أو خدميا، ويستوى أيضا أن يكون صاحب العمل متخصصا فى نفس هذا النشاط أو غير متخصص، لذا يكفى لإعتبار الشخص صاحب عمل، أن يشرف على مشروعه من الناحية الإدارية أو التنظيمية، يستوى أيضا أن يكون صاحب العمل قد قصد من مشروعه تحقيق الربح أم قصد تقديم خدمات عامة.

ولا يثير تحديد صاحب العمل أى مشكلة فى حالة كونه شركة أو جمعية أو مؤسسة واحدة مستقلة اقتصاديا وقانونيا وقائمة بذاتها، إنما الذي يثير المشكلة هو حالة تعاقد العامل مع شركة متعددة الفروع أو مع تكتل اقتصادي مكون من عدة مؤسسات مترابطة فيما بينها، بحيث يصعب في الواقع تحديد صاحب العمل الذي يمكن رفع الدعوى ضده دون أن يحتج في مواجهته بانعدام الصفة من بين هذه الشركات أو المؤسسات أو الفروع خاصة إذا تعاقد العامل مع إحدى الشركات أو المؤسسات ومارس عمله بالفعل مع شركة أخرى أو قبض أجره منها^(١).

(١) د. علي بركات المرجع السابق ص ٨١ وما بعده.

الفرع الثاني

الإختصاص الموضوعي للقضاء العمالي

لا تعد رابطة العمل بين العامل وصاحب العمل كافية لإختصاص المحاكم العمالية، وإنما يلزم ان تكون هذه الرابطة خاضعة لأحكام القانون الخاص، وهذا ما أكدته المشرع الفرنسي في قانون العمل في المادة ١٤١١/٢ حيث نص على "

Art. L. ١٤١١-٢ Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.

ونصت المادة ١٧٧ من قانون العمل المصري الجديد على ان "تختص المحكمة دون غيرها ، بنظر النزاعات الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتهجين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ، وذلك دون الإخلال بإختصاصات محاكم مجلس الدولة".

كما تختص دوائر المحاكم العمالية بنظر الجرائم الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، وحقوق العمال التأمينية والمنتهجين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها ويكون استئنافها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة^(١).

(١) المادة ١٨١ من قانون العمل الجديد.

وينتظم العامل من قرار وقفه عن العمل ، بموجب عريضة تقدم لقاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره، أو علمه بصدر القرار المتظلم منه، وعلى القاضى الفصل فى هذا التظلم فى اليوم التالى لتقديمه على الأكثر ، فإذا قضى بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضى بعودته للعمل مرة أخرى^(١).

وتنص المادة ١٤٧ من قانون العمل الجديد، على انه، لصاحب العمل أن يطلب من قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى مع صرف نصف أجر العامل وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام. ويكون الإختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة، ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه لذلك ، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائى الإنذار الكتابى، والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام، طبقاً للمادة ١٤٨ من قانون العمل الجديد.

ويقصد بالإختصاص النوعي، توزيع القضايا بين المحاكم المختلفة التابعة للجهة القضائية الواحدة على أساس نوع الدعوى، وبعبارة أخرى، هو نطاق القضية التى يمكن أن تباشر فيه محكمة معينة ولايتها وفقاً لنوع الدعوى^(٢).

(١) المادة ١٤٦ من قانون العمل الجديد.

(٢) د.أحمد مليجي: تحديد نطاق الولاية القضائية والإختصاص القضائي، دراسة مقارنة، بين القانونين المصري والفرنسي والشريعة الاسلامية، مكتبة دار النهضة العربية، ١٩٩٣،

وبذلك يختص القضاء العمالي طبقاً لأحكام قانون العمل الجديد، بكل منازعات العمل الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة ، سواء أكانت فردية أم جماعية، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها.

❖ شروط نظر المحكمة للمنازعات العمالية:

وبذلك لكي تختص المحاكم العمالية بنظر الدعوى، لابد من توافر ما يلي:

١- ان يكون النزاع ناتجاً عن عدم تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، ونص المشرع العمالي هذا الشرط بقوله أن المحاكم العمالية تختص إذا حدثت منازعة بين العامل وصاحب العمل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أى من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل كافة، وقد كانت فكرة المنازعة الناتجة عن عقد العمل محلاً لاجتهادات قضائية كثيرة لمعرفة حدودها ونطاقها، ويستنتج من هذه الاجتهادات أنه يلزم لإختصاص المحاكم العمالية أن نكون بصدد عقد عمل^(١).

المقصود بمنازعات العمل.

وبذلك تختص المحاكم العمالية بنظر منازعات العمل الناشئة عن عدم تطبيق أحكام قانون العمل او اللوائح المنظمة لعلاقات العمل.

(١) د. محمد ليبيب شنب: المرجع السابق ص ٦٠ وما بعدها.

ويقصد بمنازعات العمل، " كل منازعة ناشئة عن تطبيق قانون العمل مما لاينطبق عليها وصف المنازعة الجماعية"^(١).

ويرى البعض أنها، المنازعة التي يرفعها عامل واحد على صاحب عمل، أو يرفعها صاحب عمل على أحد عماله. يطالب فيها رافعها بحق له يدافع فيها عن مصلحة خاصة به^(٢)، وعرفها البعض الآخر بأنها المنازعة التي تنبثق عن تطبيق عقد العمل الفردي^(٣) وعرفها جانب آخر بأنها، منازعة العمل الفردية هي المنازعة التي لا تهم سوى عامل واحد في مواجهة صاحب العمل ولا يكون لها إلا آثار فردية، ويكون الهدف منها تحقيق مصلحة ذاتية للعامل^(٤).

ولكن ذهب جانب آخر من الفقه، بأنها المنازعة التي يطالب فيها عامل أو أكثر بحق خاص به أو بتطبيق النصوص واللوائح الخاصة بالعمل لتحقيق مصلحة ذاتية وليس مصلحة المجموع، كمن يطالب بأجره أو راتبه، أو ببطل معين كبطل الإنذار، أو مقابل معين كمقابل الأجازة، أو مكافأة معينة كمكافأة نهاية الخدمة، أو تعويض عن خطأ معين كالتعويض عن الوقف الخاطئ أو عن الفصل التعسفي، أو بحقه في

(١) د.احمد خليل: خصوصيات التقاضي في منازعات العمل وفقا لمشروع قانون العمل

الموحد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية ٢٠٠٠، ص ١٥.

(٢) د.على حسين نجيد: الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات

العربية المتحدة، أكاديمية شرطة دبي ١٩٩٨، ص ٢٢٣.

(٣) د. عبد الحميد النجاشي: الوسائل غير القضائية لفض منازعات عقد العمل الفردي، بحث

منشور ضمن بحوث الندوة العلمية التي عقد بكلية القانون جامعة الإمارات ٢٤ - ٢٥

/ ١١ / ٢٠٠٨ ، بعنوان الإضاءات على قانون العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠، ص

٣٥٢، ٣٥٣.

(٤) د. رأفت دسوقي محمود: اجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار

الفكر الجامعي، الاسكندرية ٢٠١٢، ص ٢٩.

صندوق الإيداع أو حقه في المعاش أو حقه في فروق غلاء المعيشة أو غيرها من الحقوق التي تنشأ عن عقد العمل^(١).

وعرفها جانب آخر من الفقه، بأنها المنازعة التي يطالب فيها عامل أو أكثر بحق خاص به أو بتطبيق النصوص واللوائح الخاصة بالعمل لتحقيق مصلحة ذاتية وليس مصلحة المجموع، كمن يطالب بأجره أو راتبه، أو ببديل معين كبديل الإنذار، أو مقابل معين كمقابل الأجازة، أو مكافأة معينة كمكافأة نهاية الخدمة، أو تعويض عن خطأ معين كالتعويض عن الوقف الخاطئ أو عن الفصل التعسفي، أو بحقه في صندوق الإيداع أو حقه في المعاش أو حقه في فروق غلاء المعيشة أو غيرها من الحقوق التي تنشأ عن عقد العمل^(٢).

وأشارت منظمة العمل الدولية، إلى منازعات العمل الفردية بأنها، عبارة عن خلافات بين أحد العمال وصاحب عمله على حقوق تكون موجودة في الغالب، وقد تنطوي أيضاً على حالات يختلف فيها عدة عمال مع صاحب العمل على ذات القضية، بحيث يتصرف كل واحد منهم بشكل منفرد قائم بذاته^(٣).

وتشير محكمة النقض المصرية في بعض أحكامها، إلى أن منازعة العمل الفردية تعريفاً يتسم بالعمق والبساطة معاً، حيث رأت أنها المنازعة التي يكون قوامها حق ذاتي للعامل لا يتصل بحق الجماعة ولا يتأثر به مركزها^(٤)، أي لا تسرى على منازعات

(١) د. علي بركات : مرجع سابق ص ١٠٥ .

(٢) د. علي بركات : مرجع سابق ص ١٠٦ .

(٣) ورد هذا التعريف في دليل المركز الدولي للتدريب منظمة العمل الدولية، أنظمة منازعات العمل، منشورات المركز الدولي للتدريب، إيطاليا ٢٠١٣ ص ١٧

(٤) نقض مدني الطعن رقم ٦٣٦، لسنة ٦٧، جلسة ٢٠١٣/٢/١٤ .

العمل الجماعية التي تمثل فيها المنظمة النقابية العمال المنضمين إليها مهما كان عددهم.

وتعرف منازعات العمل الجماعية على أنها، النزاعات التي يكون سببها العلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل التي لم تجد تسوية لها بين العامل من جهة والمستخدم من جهة أخرى^(١)، وعرفها البعض الآخر بأنها كل منازعة تتعلق بقانون العمل أو بالأحكام المتعلقة بالقوانين المكملة له، ويكون قائم ما بين صاحب العمل ومجموعة من العمال التابعين له^(٢).

وتختص المحاكم العمالية بنظر منازعات العمل الفردية دون غيرها، أما منازعات العمل الجماعية، فهناك هيئات أخرى للفصل فيها، طبقاً لأحكام قانون العمل الفرنسي^(٣).

(١) زهية بن سلامة: أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، قسم علم

الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر عام ٢٠٠٦/٢٠٠٧، ص ١٧.

(٢) د. مصطفى عبد الحميد عدوي: الوجيز في قانون العمل السلطنة عمان، مكتبة الفلاح، الطبعة الأولى ٢٠٠٧، ص ١٧.

(١) **Evelyne Serverin, Litiges individuels du travail et conseils de prud'hommes," le sens de la distinction conflits individuels/conflits collectifs s'est trouvé brouillé par la construction des deux premières parties du Code autour de l'opposition relations individuelles /relations collectives de travail. Les litiges individuels ont été classés dans la première partie, les litiges collectifs dans la seconde. Cette distribution n'est guère heureuse, car elle semble exclure de la compétence des conseils de prud'hommes les droits issus des relations collectives", Revue de droit du travail ٢٠٠٨ p. ٣٥٣.**

ويمكن القول أن المحاكم العمالية تختص بكل ما يتفرع عن عقد العمل من منازعات، سواء حدثت أثناء تنفيذ العقد أو بعد انقضائه أو بمناسبة، دون تلك التي حدثت قبل إبرامه، وذلك على النحو التالي:

أولاً: المنازعات السابقة على تكوين العقد.

لا تختص المحاكم العمالية بالمنازعات التي تتعلق بوقائع سابقة على الوجود الفعلي لعقد العمل، كالمنازعة حول الملتزم بالمصروفات التي أنفقت في سبيل اعداد عقد عمل لم يتم بعد^(١)، والمحادثات والمفاوضات التي تتم دون ان تصل الي إبرام عقد^(٢)، انما اذا عرض صاحب العمل عرضه علي العامل، ووافق عليه، فإن العقد ينعقد هنا بمجرد التراضي، منذ لحظة الموافقة النهائية، وفي المكان الذي تمت صياغته فيه^(٣)، فاذا فسخ صاحب العمل هذا العقد بعد ذلك، فإنه يُعد منازعة عمالية تدخل في إختصاص المحاكم العمالية، للنظر في طلب العامل التعويض عن الفسخ التعسفي لهذا العقد^(٤).

ثانياً: المنازعات المعاصرة لعقد العمل.

(١) Trib. Civ. Seine ٢٠ Juill ١٩٥٠ J.C.P. ١٩٥١, II, ٦٠٤١

(٢) Cass. Soc. ١٩ Juin ١٩٥٩ Bull. Civ, IV, n° ٧٧٠.

(٥) Cass. Soc. ٣ mars ١٩٦٥ Bull. Civ, IV, n° ١٨٤.

(٦) Evelyne Serverin, Tiennot Grumbach, La réforme de la procédure orale en perspective prud'homale, Revue de droit du travail ٢٠١١ p. ١٩٣.

تختص المحاكم العمالية بكل ماينتج عن عقد العمل من منازعات، منذ إبرامه وحتى انقضائه، سواء تعلقت بحقوق العامل أو بحقوق صاحب العمل على اختلاف أنواعها المنظمة في قانون العمل، لذا يدخل في إختصاص المحاكم العمالية المنازعات الآتية:

أ- المنازعات المتعلقة بصحة عقد العمل أو بطلانه، فبطلان العقد لا يحول دون إختصاص المحاكم العمالية بنظره للتأكد أولاً من صحته أو بطلانه، والتأكد ثانياً من نطاق هذا البطلان، فربما يكون بطلانا جزئيا لا يؤثر في وجود العقد وترتيب بعد آثاره^(١).

ب- المنازعات المتعلقة بتفسير العقد، حيث تختص المحاكم العمالية ينظر المنازعات المتولدة عن اختلاف الخصوم حول تفسير بنود عقد العمل أو القواعد الحاكمة لهذا العقد، سواء كانت اتفاقية أو قانونية أو لائحية أو تنظيمية أو عرفية^(٢).

ج- المنازعات الناشئة عن تنفيذ العقد، حيث تختص المحاكم العمالية بنظر المنازعات التي تتعلق بتنفيذ الالتزامات المتولدة عن عقد العمل، سواء كان المطلوب هو التنفيذ الفعلي لهذه الالتزامات أو هو التعويض عن عدم التنفيذ.

(١) Cass. Soc. ٦ nov ١٩٧٤ Bull. Civ, V, n° ٥٢٣.

(٢) Fall Paraiso, La compétence juridictionnelle en matière de désignation d'un représentant des salariés avant l'ouverture de la procédure collective, Revue de droit du travail ٢٠٠٩ p. ٧٣٣.

وقضت محكمة النقض المصرية، في هذا الصدد بأن طلب العامل إلزام صاحب العمل بالتعويض لاتهامه كيدا يستند إلى العمل غير المشروع وليس إلى عقد العمل^(١)، وهذا ما أكدته القضاء الفرنسي، حيث ذهب الى، وأن كان الغالب أن ترفع المنازعة من جانب العامل لعدم قيام صاحب العمل بدفع الأجر أو المكافأة أو التعويض أو غيرها، ولكن من المتصور أيضا أن يتم رفع الدعوى من جانب صاحب العمل لزام العامل بأداء العمل أو التعويض عن الأداء المعيب أو عن أي سلوك آخر يضر بسير العمل أو عن الطريقة المعيبة في استخدام أحد حقوقه المقررة قانون العمل^(٢)، وكما يحدث النزاع بمناسبة تنفيذ الالتزامات الرئيسية أو العقد الاصلي يمكن ان يحدث عند تنفيذ الالتزامات التبعية او الاتفاقات الملحقه بالعقد الاصلي ، كالاستفادة من السن او الانتساب لنظام تأميني معين او الاستفادة من نظام صحي معين^(٣).

د - الغاء العقوبات التأديبية الموقعة على العامل من جانب صاحب العمل،
الدعاوي المرفوعة بمناسبة الجزاءات التأديبية الموقعة من صاحب العمل علي
العامل للمطالبة بالغائها يعد نزاعا ناشئا عن عقد العمل وتختص به المحاكم
العمالية، وإذا كان من حق صاحب العمل توقيع العقوبات التأديبية على العامل
المخطئ، بشرط ألا يتجاوز حدود سلطاته المقررة في هذا الصدد^(٤)، وبناء
عليه يحق للعامل أن يرفع دعواه إلى المحاكم العمالية لطلب بطلان هذا

(١) نقض مدني، الطعن رقم ٩١٢، السنة ٤٤ قضائية، تاريخ الجلسة ٢٥ / ١١ / ١٩٧٩.

(٢) Cass. Soc ٣ mars ١٩٨٣ Bull. Civ, V, n° ١٢٩

(٣) Cass. Soc. ٣ Juin ١٩٩٧ J.C.P. , ١٩٩٧, IV, ١٥٨٨

(٤) راجع نص المادة ١٤٨ من قانون العمل المصري الجديد، مع ملاحظة أن هذه المادة أعطت لصاحب العمل الحق في توقيع كل الجزاءات التأديبية ضد العامل ما عدا جزاء الفصل، فجعلت حق توقيعه للمحكمة العمالية.

الجزء لخطأ في الإجراءات، أو لعدم وجود مبرر للجزاء، أو لعدم التناسب بين الفعل والعقوبة، ويملك القاضي فقط إما أن يقر العقوبة أو يلغيها ولكنه لا يملك تعديلها^(١).

ثالثاً: المنازعات اللاحقة لإنهاء عقد العمل.

وهي تلك المنازعات التي تتعلق بإنهاء عقد العمل، وتخضع لإختصاص المحاكم العمالية، بشرط أن تتعلق هذه المنازعة بعقد العمل المنتهى، وقضى في هذا الصدد بإختصاص المحاكم العمالية الفرنسية، بنزاع يتعلق باختفاء آلات خاصة بعامل لازال يحتفظ بها صاحب العمل^(٢)، وإختصاصها بنزاع يتعلق بإفشاء أسرار العمل^(٣)، كما تختص المحاكم العمالية بالتعويض عن مخالفة الشرط الوارد في عقد العمل بعدم منافسة العامل لصاحب العمل^(٤) وعلي العموم أي دعوي مرفوعة عن طريق عامل علي أساس مخالفة الالتزام المالي لصاحب العمل^(٥).

٢- إن يكون النزاع ناشئ عن تطبيق قانون العمل واللوائح المنظمة لعلاقات

العمل كافة، سواء أكانت فردية أم جماعية، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم، والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها.

وبذلك يكون المشرع العمالي قد توسع في إختصاصات المحاكم العمالية بموجب نص المادة ١٧٨ من قانون العمل الجديد لتشمل كافة أوجه حماية العامل

(١) Evelyne Serverin, Litiges individuels du travail et conseils de prud'hommes, Revue de droit du travail ٢٠٠٨ p. ٣٥٣.

(٢) Cass. Civ. ١٧ dec ١٩٠٦ D.P. ١٩٠٧, ١, ١٩٠.

(٣) Cass. Soc. ٣٠ nov ١٩٧٧ D. ١٩٧٨ I.R. p. ٦٨.

(٤) Cass. Soc. ٢١ Av. ١٩٧٧ D. ١٩٧٧ I.R. p. ٢٥٤.

(٥) Cass. Soc. ٤ Jan ٢٠٠٠ J.c.p ٢٠٠٠

المهنية والاقتصادية والاجتماعية، بنظر كافة منازعات العمل الفردية والجماعية، وكذلك المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وكذلك كل ما يتعلق بالمنظمات النقابية العمالية.

بعد أن كان يشترط لإختصاص المحكمة العمالية نوعياً، بالدعوي المعروضة أمامها ان يكون النزاع فردياً، وهي النزاعات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل بسبب علاقة العمل او العقد موضوع تلك العلاقة ويتم تسويتها بموجب القوانين المتعلقة بالنزاعات الفردية في العمل بموجب نص المادة ٧١ من قانون العمل الملغي رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨.

٣- الآ يكون النزاع من إختصاص جهة قضائية اخرى.

من المبادئ العامة في قانون المرافعات، أن القاضي الذي ينظر الموضوع الأصلي ينظر أيضاً ما يتفرع عنه، ويعنى هذا المبدأ أن قاضى المحاكم العمالية ، كغيره من القضاة ، لا يختص فقط بالموضوع المعروض عليه، وإنما أيضاً بكل ما يتعلق بالموضوع من مسائل فرعية، ولكن هذا المبدأ ليس مطلق، خصوصاً بالنسبة لقاضي المحاكم العمالية، باعتبارها تنتمي إلى طبقة المحاكم المتخصصة، ذات الإختصاص النوعي المحدود، فيشترط ألا يكون النزاع المعروض عليه خارجاً عن إختصاصه المحدد في القانون، أو يدخل بنص خاص في إختصاص محكمة أخرى.^(١)

وتختص المحاكم العمالية المنشأة بمقتضى القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ دون غيرها بالفصل في هذه المنازعات، واعتبارها من المحاكم الابتدائية، بحيث لم يعد

(١) د.علي بركات: خصوصيات التنفيذ الجبري في مواجهة الدولة، دار النهضة العربية

يدخل في إختصاص المحاكم الجزئية أى منازعات عمالية، كما أنه مما يقلل من أهمية المبدأ المذكور في فرنسا، أن المشرع الفرنسي اعتنق أمام المحاكم العمالية مبدأ آخر، وهو مبدأ وحدة الخصومة العمالية.

ولا يحق للمحاكم العمالية الفصل في طلب يخرج عن إختصاصها، او يدخل بنص صريح في إختصاصات جهة قضائية أخرى، لذا يخرج عن إختصاصها، الفصل في منازعات العاملين بالدولة، أو أي منازعة أخرى تدخل في إختصاص المحاكم الإدارية طبقاً للمادة ١٠ من قانون مجلس الدولة، وبناء عليه يجب على المحكمة العمالية أن ترجئ الفصل في النزاع المعروض عليها، إذا عرضت أمامها مسألة تدخل في إختصاص المحاكم الإدارية، كتفسير قرار أو عمل إداري، وإحالته الي المحكمة المختصة، حيث أن الدفع بعدم إختصاص المحكمة لإنتفاء ولايتها أو بسبب نوع الدعوى أو قيمتها تحكم به المحكمة من تلقاء نفسها ، و يجوز الدفع به فى أية حالة كانت عليها الدعوى، طبقاً لنص المادة ١٠٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية^(١).

وحيث ان إختصاص المحاكم العمالية بنظر المنازعات العمالية هو أحد صور الإختصاص النوعي للمحاكم المدنية، لذا يعد إختصاص المحاكم المذكورة بالمنازعات المنصوص عليها في القانون إختصاصا متعلقا بالنظام العام، وينبني على ذلك :

- لا يجوز الاتفاق في عقود العمل على إحالة المنازعات التي قد تنشأ عنه إلى أى محكمة أخرى غير المحكمة العمالية المحددة في القانون، وإذا وجد مثل هذا الاتفاق لا يعتد به، للصفة الآمرة لقواعد قانون العمل.

(١) Cass. Soc. ١٦ Juill ١٩٦٤ Bull. Civ, IV, ٦٢٢.

- لا يحق لأى جهة قضائية أخرى، ولو كانت هي المحكمة الابتدائية، الفصل في مسألة عمالية، وإذا عرضت على إحدى هذه الجهات مسألة عمالية وجب عليها الحكم بعدم الإختصاص والإحالة وذلك من تلقاء نفسها^(١)، سواء عرضت عليها المسألة العمالية في دعوى أصلية أو أثّرت عرضاً أثناء نظر دعوى أخرى.
- أنه لا يجوز للمحاكم العمالية الفصل في مسألة غير عمالية أو أى مسألة عمالية تدخل بنص صريح في إختصاص جهة قضائية أخرى فإذا عرضت عليها مثل هذه المسألة فعليها أيضاً أن تحكم بعدم الإختصاص والإحالة.
- ولا يغير من القواعد المتقدمة أن يوجد نص في لائحة داخلية لمؤسسة معينة أو فى اتفاقية جماعية فى وسط مهنى معين يعطى لجهة أو لجنة سلطة تسوية المنازعات العمالية بالطرق الودية^(٢) حيث يحق المتقاضى أن يتجاهل هذه اللجان، ويلجأ مباشرة إلى المحاكم العمالية^(٣).

(١) نقض مدني، الطعن رقم ١٧٠ لسنة ٤٢ قضائية ، تاريخ الجلسة ٢٣ / ٠٣ / ١٩٧٦.

(٢) Cass. Ass. Plen. ٦ fév ١٩٧٦ J.C.P. ١٩٧٦, II, ١٨٤٨١,

(٣) Cass. Soc. ٢٦ nov. ١٩٦٩ Bull. Civ, V, n° ٦٣٨. Cass. Soc. ١٨ Juin ١٩٧٠ Bull. Civ, V, n° ٤٢٧. Cass. Soc. ٢٣ Avr ١٩٧٥ Bull. Civ, V, n° ٢٠١.

الفرع الثالث

الإختصاص المحلي للمحاكم العمالية

"تنشأ بدائرة إختصاص كل محكمة ابتدائية محكمة تسمى " المحكمة العمالية " ، كما تنشأ بدائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استئنافية متخصصة، لنظر الطعون التي ترفع إليها فى الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية، ويكون تعيين مقر المحاكم العمالية بقرار يصدر من وزير العدل ، وله عند الضرورة ولاعتبارات يراها كظروف المكان أو الكثافة العمالية، وبناء على طلب من رئيس المحكمة الابتدائية المختصة، تعيين مقر أخرى لنظر الدعاوى العمالية داخل إختصاص المحاكم الجزئية التابعة للمحكمة الابتدائية، ويكون قضاتها من قضاة المحاكم الابتدائية ، ومحاكم الاستئناف، ويصدر باختيارهم قرار من مجلس القضاء الأعلى "(١).

ولم يبين القانون الإختصاص المحلي للمحاكم العمالية، ويرجع في تحديده إلى نص المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية، والتي ذهبت إلى أن يكون الإختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعى عليه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. فإذا لم يكن للمدعى عليه موطن فى مصر يكون الإختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها محل إقامته. وإنه تعدد المدعى عليهم كان الإختصاص للمحكمة التي يقع فردائرتها موطن أحدهم.

وتنص المادة ٥٢ من قانون المرافعات المدنية والتجارية، على أنه " في الدعاوى المتعلقة بالشركات أو الجمعيات القائمة أو التي في دور التصفية أو

(١) المادة ١٧٦ من قانون العمل الجديد.

المؤسسات الخاصة يكون الإختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها مركز إدارتها، ويجوز رفع الدعوى إلى المحكمة التي يقع في دائرتها فرع الشركة أو الجمعية أو المؤسسة وذلك في المسائل المتصلة بهذا الفرع".

وتنص المادة ٥٦ من قانون المرافعات، على أنه في المنازعات المتعلقة، بأجور العمال والصناع والإجراء يكون الإختصاص لمحكمة موطن المدعى عليه أو للمحكمة التي تم الاتفاق أو نفذ في دائرتها متى كان فيها موطن المدعى، ويمكن التفرقة، بين أمرين، صاحب العمل شخص طبيعي، صاحب العمل شخص اعتباري، كشركة أو مؤسسة (١) .

ففي الحالة الاولى، اذا كان صاحب العمل شخص طبيعي، فتطبق القاعدة العامة في الإختصاص المحلى الواردة فى المادة ٤٩ من قانون المرافعات، والتي تقضى بأن يكون الإختصاص، للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعى عليه، فإذا لم يكن للمدعى عليه موطن فى مصر، يكون الإختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها محل اقامته، اي محل سكنه ، واذا تعدد المدعي عليهم يكون الإختصاص للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن أحدهم.

ويستثني من تلك القاعدة ما نصت عليه المادة ٥٦ من قانون المرافعات من أنه يجوز للعامل أو الأجير أو الصانع رفع دعوى المطالبة بالأجر، أمام محكمة موطن المدعى عليه أو أمام محكمة موطن المدعي، بشرط أن يكون عقد العمل الذي تتعلق به الدعوى قد تم أو نفذ في دائرتها بعد .

(١) د. علي بركات، التقاضي امام المحاكم العمالية، مرجع سابق، ص ١١٧ .

وإذا تعلقت الدعوى بالأجر، يكون رفعها امام محكمة موطن المدعي عليه، طبقاً للقواعد العامة، او المحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعي نفسه اذا كان العقد الذي تتعلق به الدعوى قد تم او نفذ في دائرتها، ولا يشترط توافر الأمرين معاً، بل لابد من توافر أحدهما، والا اعتبرت المحكمة غير مختصة، والغرض من هذه القاعدة على التيسير على هذه الطائفة أصحاب الحرف الذين يطالبون بمستحقات قد تكون زهيدة لا تستدع الانتقال إلى موطن المدعى عليه^(١).

وهناك من يرى أن هذا النص في حاجة إلى تعديل من ناحيتين، الأولى، أنه يجيز رفع الدعوى في موطن العامل لمجرد إبرام عقد العمل في هذا الموطن، ولو تم العمل في موطن صاحب العمل، وكان يجب أن يعتمد على معيار مكان أداء العمل وحده، باعتباره الأكثر أهمية، ومن الجانب الآخر، أنه قصر رفع الدعوى في موطن العامل على دعاوى، المطالبة بالأجر فقط، ويجب تعميم هذه القاعدة بالنسبة لسائر طلبات العامل^(٢).

ويرى البعض معالجة هذه المسألة الخاصة بالإختصاص المحلي للمحكمة، دون تفرقة بين العمال الذين يرتبطون بصاحب العمل بعلاقة عمل، وبين غيرهم ممن يؤدون أعمالهم دون أي تبعية لصاحب العمل، اعتماداً على عمومية النص، وعلى توافر

(١) د. محمد ابراهيم: الوجيز في المرافعات، دار الفكر العربي. ١٩٨٣ ص ٥٢٥.

(٢) د. علي بركات: مرجع سابق، ص ١١٩.

العلقة بالنسبة لجميع العمال، دون تفرقة بين طائفة وأخرى، حيث يمكن معالجة الفرض الذى يتم فيه الاتفاق على العمل موضوع العقد، أو تنفيذه فى موطن المدعى^(١).

وفى الحالة الثانية اذا كان صاحب العمل شخص اعتباري وهذا الفرض هو الأكثر حدوثا فى الواقع العملي، حيث تبرم عقود العمل بصورة أكثر مع الشركات والمنشآت والمؤسسات التجارية والصناعية والزراعية والسياحية والخدمية، بل وأحيانا مع الجهات الخيرية كالجمعيات وغيرها، وطبقاً لنص المادة ٥٢ من قانون المرافعات المدنية والتجارية، فإن الدعاوى المتعلقة بالشركات أو الجمعيات القائمة، أو التي فى دور التصفية أو المؤسسات الخاصة يكون الإختصاص للمحكمة التي يقع فى دائرتها مركز إدارتها باعتبار أن مركز إدارة الشركة أو المؤسسة أو الجمعية هو الموطن بالنسبة لها^(٢).

(١) د.احمد هندي: اصول قانون المرافعات المدنية والتجارية ، دارالجامعة الجديدة للنشر ٢٠٠٢، ص٢٥٩. ، د.فتحي والي: الوسيط فى قانون القضاء المدني ، دار النهضة العربية ١٩٩٣، ص٢٧٦.

(٢) د.رمزي سيف: الوسيط فى شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النهضة العربية ١٩٦٧، ص٢٩٩.

المبحث الثاني

ضمانات الدعاوى العمالية

يراعي دائماً المشرع العمالي، ضرورة توفير حماية العامل ، وحسماً لما قد يثور بينه وبين صاحب العمل من منازعات، قد تؤدي على وجه الى الاضرار بالمصلحة العامة، وتيسيراً على العمال، خص الدعاوى العمالية، ببعض المزايا التي تميزها عن غيرها من الدعاوى، وبعض هذه الخصائص قاصرة على الدعاوى التي يرفعها العمال طبقاً لنصوص لقانون العمل، وبعضها الآخر يسرى على كافة الدعاوى العمالية .

وتخضع الدعاوى العمالية في نظرها لبعض القواعد التي نص عليها قانون العمل ، اما غيرها من القواعد المتبعة في نظر الدعوي والتي لم ينص عليها، تطبق بشأنها المبادئ العامة في التقاضي، فلم يضع المشرع المصري تنظيماً إجرائياً متكاملاً للتقاضي أمام المحاكم العمالية المنشأة بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ الملغي، واكتفى بالنص بالمادة ٧١ فقرة أخيرة من قانون العمل على " أن يتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام قانونى المرافعات والإثبات في المدنية والتجارية، وهو ما يعنى خضوع الدعاوى العمالية لنفس إجراءات التقاضي المنصوص عليها فى قانون المرافعات اضافة لما هو منصوص عليه بشأن نظرها في قانون العمل^(١) .

وتقضى المحكمة العمالية في منازعات العمل الفردية التي تحال إليها أو يرفعها أي من أطراف المنازعة وفقاً للأحكام العامة في قانون المرافعات وقانون الإثبات في المواد

(١) د.علي بركات. مرجع سابق ، ص ١٣٥ .

المدنية والتجارية، وإذا تعلق النزاع بإخلال العامل بواجباته أو إخلال صاحب العمل بالتزاماته، أو بحق العامل في العلاوة السنوية أو الاجتماعية، أو غير ذلك من المطالبات التي تستند إلى القانون أو اللائحة أو إتفاقية العمل الجماعية، فإن المحكمة ملزمة بتطبيق أحكام قانوني الإثبات والمرافعات المدنية والتجارية، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون العمل.

وترفع الدعوى العمالية وتنظر، ويتم إثباتها والفصل فيها طبقا للقواعد العامة في نظر سائر الدعاوى المدنية، والتي ورد النص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية، ما لم يرد في قانون العمل نص خاص، ففي هذه الحالة يطبق النص الخاص، وهو ما سنوضحه، وبهذا تنقسم الدراسة في هذا المبحث على النحو التالي :

المطلب الاول : المقصود بالدعاوى العمالية واجراءات نظرها.

المطلب الثاني : الامتيازات التي تتمتع بها الدعاوى العمالية.

المطلب الثالث : الطعن على الاحكام العمالية وتنفيذها.

المطلب الاول

المقصود بالدعاوى العمالية وإجراءات نظرها

تمر الدعوى العمالية بالعديد من الاجراءات وان كان قانون العمل المصري لم يضع لها تنظيمًا كاملاً واحال بشأن معظمها لقانون المرافعات الدنية والتجارية، والقوانين الخاصة.

أولاً: مكاتب المساعدات القانونية لتيسير الدعاوى العمالية.

يراعي المشرع العمالي ظروف المتقاضيين أمام المحاكم العمالية، فأوجب إنشاء مكاتب للمساعدات القانونية في كل محكمة عمالية ابتدائية، الغرض منه مساعدة المتقاضيين أمامها وبدون مقابل.

وتنص المادة ١٨٥ من قانون العمل الجديد على ان " ينشأ في مقر كل محكمة ابتدائية، وكذا بكل مقر آخر تنعقد فيه المحكمة العمالية ، مكتب للمساعدة القانونية العمالية يناط به كل ما من شأنه معاونة المتقاضين في إقامة دعواهم العمالية على الوجه القانونى الصحيح، وتكون سائر خدمات هذا المكتب للمتقاضين اختيارية، ودون مقابل، ويصدر وزير العدل قرارا بتشكيل هذه المكاتب، وتحديد مقراتها، وما يلزم لحسن سير العمل فيها".

والمشرع العمالي بنصه وللمرة الأولى على إنشاء مكاتب للمساعدات القانونية للمتقاضيين أمام المحاكم العمالية، يكون قد راعى البعد الإنساني، والمتمثل في إفتراض عدم معرفة العمال بالقانون، وإجراءات رفع الدعوى امام المحاكم العمالية،

وكذلك ان تلك الفئة الكثير منهم ليس على قدر كاف من التعليم، وراعى ايضاً البعد الاقتصادي، بان جعل خدمات تلك المكاتب اختيارية ومجانية للمتقاضين، وراعى ايضاً وقت المحكمة، وحتى يصدر الحكم بسرعة، ويحقق العدالة الناجزة.

وجعل المشرع تلك المكاتب للمساعدات القانونية في مقر كل محكمة ابتدائية، وكذلك بكل مقر آخر تنعقد فيه المحكمة العمالية، ويصدر وزير العدل قراراً بتشكيل هذه المكاتب، وتحديد مقراتها، وما يلزم لحسن سير العمل فيها.

ثانياً: المقصود بالدعوى العمالية:

تمنع الدولة على مواطنيها من اقتضاء حقهم بنفسهم، ووفرت لهم هذه الحماية عن طريق القضاء، كان لابد أن تخول للفرد صاحب الحق، أو المركز القانوني المعتدى عليه، حق الحصول على هذه الحماية وهذا الحق الذي منحتة الدولة للفرد، الذي يسمى بالدعوى القضائية^(١).

ولم يعرف القانون المقصود بالدعوى العمالية، وتصدى الفقه والقضاء لتلك المسألة، وعليه تعددت التعريفات التي وضعها الفقهاء للدعوى العمالية، مسترشدين بالأحكام القضائية.

(١) د. عبد الإله زيرات: اجراءات التقاضي امام المحاكم العمالية، دراسة مقارنة، رسالة

دكتوراة، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، ٢٠٢١، ص ٨٦.

وقد عرف بعض الفقه الدعوى بأنها الوسيلة التي خولها القانون لصاحب الحق في الالتجاء الي القضاء لتقرير حقة او حمايته^(١).

وعرفها البعض الاخر بانها هي الحق في طلب الحصول على الحماية القضائية ، والحق في الدعوى هو حق شخص في مواجهة شخص آخر، مضمونه الحصول على تطبيق القانون في حالة محددة، ومنح المدعي حماية قضائية معينة^(٢).

ويقصد بالدعوي العمالية، الدعوي التي ترفع أمام المحاكم العمالية، وسميت بذلك نسبة لتخصصها في المنازعات العمالية، والتي يكون اطرافها او أحدهم من العمال او أصحاب العمل.

ثالثاً: شروط قبول الدعوي العمالية.

طبقاً للقواعد العامة في القوانين الخاصة، تستلزم الدعوي العمالية كغيرها من دعاوي شروط معينة لقبولها فمنها ما يتعلق برفعها وتتمثل في الاتي:

١- ان يكون له صفة في رفعها، وهي ولاية مباشرة الدعوي وعلاقة الشخص المدعي بالشيء المدعي به، والتي تعطية صلاحية في الادعاء للمطالبة به امام

(١) د.احمد أبو الوفا: أصول المحاكمات المدنية، دار المعارف، الإسكندرية، الطبعة ١٣ سنة ١٩٧٠، ص ١١٧.

(٢) د.فتحي والي: الوسيط في قانون القضاء المدني ، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣ ، ص ٤٦.

القضاء، وذلك سواء كان شخص طبيعى أم شخص اعتباري أو إحدى المؤسسات أو الدولة^(١).

فالصفة إذن تثبت للشخص نفسه، إذا كان هو صاحب الحق المطلوب، فلا يصح لشخص ما أن ينصب نفسه مدعياً إلا إذا كانت له صفة الادعاء، فالعامل له الصفة لمقاضاة صاحب عمله، الذي عمل تحت إدارته وأشرافه، في الحالة التي يجوز عليه هذا الأخير، والمتقاضي الذي كان طرفاً في النزاع، لدى محكمة الدرجة الأولى أو المرحلة الاستئنافية، له الصفة ليستأنف الحكم الصادر بحقه، أو ليطلب نقضه^(٢).

ولكن التشريع المصري اشترط ضرورة وجود المصلحة المباشرة، دون الإشارة إلى الصفة، ويعتبر البعض أن توافر المصلحة هي الشرط الوحيد لقبول الدعوى^(٣)، ونرى أنه لا تكفى المصلحة وحدها لتحويل شخص ما الحق في رفع الدعوى، بل يجب أن تقترب بالصفة، فالشخص لا يستطيع أن يرفع دعوى إبطال عقد لم يكن طرفاً فيه، كالعامل الذي لا يمكنه تحريك دعوى ضد صاحب عمل لا تربطه علاقة عمل لمطالبته بالتعويض^(٤).

٢- أهلية الاداء، هي صلاحية الشخص لممارسة التصرفات والحقوق والتحمل بالالتزامات علي وجه يعتد به قانوناً، ويجب توافر اهلية الاداء لدى الشخص، ويجب

(١) د. عبد العزيز توفيق: موسوعة قانون المسطرة المدنية والتنظيم القضائي، الدار البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة ٢٠١١، ص ٧٢.

(٢) د. عبد العزيز توفيق: مرجع سابق، ص ٧٢.

(٣) د. أحمد السيد صاوي: الوسيط في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النهضة العربية ٢٠٠٥، ص ٢٠٠١.

(٤) د. عبد الله زبيرات: مرجع سابق، ص ٩٢.

توافر الإدراك والتمييز في رافع الدعوي^(١) ، وهي تتوافر ببلوغ الشخص سن احدى وعشرين سنة كاملة، أما عدم بلوغ هذا السن، فيوجب وجود نائب قانوني او شرعي^(٢)، وبالنسبة للشخص الاعتباري فتكون الاهلية لممثلة القانوني، وهو رئيس مجلس الادارة او المدير للشركة حسب القانون المؤسس والمنظم لها^(٣) ، كما استقرت محكمة النض المصرية على أن الخصومة لا تنعقد الا بين أحياء، والا كانت معدومة^(٤).

٣- شرط المصلحة في الادعاء فيشترط أيضاً لقبول الدعوي، ان يكون لرافعها مصلحة في الادعاء، فالمبدأ الراسخ، لا دعوي حيث لا مصلحة، وقضت محكمة النقض بأن قبول الخصومة أمام القضاء شرطة المصلحة القانونية^(٥)، ومنها ما يتعلق بصحيفة الدعوي، فلكي تتعقد الخصومة على الوجه الصحيح، ويحصل المدعي على الحماية القضائية المقررة قانوناً، وسواء تعلق الأمر بقضية عمالية أو غير عمالية يجب أن يقدم طلبه طبقاً للشكل الذي حدده القانون.

رابعاً: عدم سماع الدعوي العمالية بمضي المدة.

يقصد بعدم سماع الدعوى بمضي المدة أو عدم القبول الشكلي للطلب القضائي امتناع المحكمة عن سماع الدعوى إذا لم ترفع خلال المدة التي حددها القانون، وخروجاً على القواعد العامة في التقادم، أخضع المشرع الدعاوى العمالية لمدة تقادم

(١) المادة ٤٤ من القانون المدني المصري.

(٢) د. عبد الرازق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، جزء ٧، المجلد الأول، القاهرة ١٩٦٤، ص ٢٣٣.

(٣) د. احمد ابو الوفا : مرجع سابق ، ص ٣٧٤.

(٤) نقض مدني، الطعن رقم ٩٥١ ، لسنة ٦١ قضائية، تاريخ الجلسة ١١ / ٢ / ١٩٩٩.

(٥) نقض مدني، الطعن رقم ١١٠٨ ، لسنة ٦١ قضائية ، تاريخ الجلسة ١٥ / ١٢ / ١٩٩٨.

خاصة فنص في المادة ١٩٨ من القانون المدني المصري، على أن تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة، تبدأ من وقت انتهاء العقد إلا فيما يتعلق بالعمولة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه صاحب العمل إلى العامل بيانا بما يستحقه بحسب آخر جرد، ولا يسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار^(١).

وذلك بخلاف تقادم الحق في المطالبة بالأجر، الذي أورد المشرع بشأنه نصين مختلفين، فنص في المادة ٣٧٨ فقرة (ب) من القانون المدني على أن «تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية: ١- حقوق العمال والخدم من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات.

ونص في المادة ٣٧٥ من القانون المدني على أن ، يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد ولو أقر به المدين، كالمهايا والأجور والمرتببات".

ويتبين من هذا ان القانون المدني قد وضع لتقادم الدعاوى العمالية ميعاداً خاصاً هو سنة واحدة، وذلك رغبة في تصفية مراكز طرفى عقد العمل تصفية نهائية في مدة قصيرة بعد انقضاء رابطة العمل، وخشية من ضياع الأدلة وصعوبة الإثبات^(٢)، وكذلك فان إطالة أمد النزاع، يشغل الطرفين لمدة طويلة بمنازعات ناشئة عن علاقتهما

(١) د.علي بركات: مرجع سابق ص ١٣٨.

(٢) د.علي العريف: شرح تشريع العمل في مصر، الطبعة الثانية ١٩٥٥، ص ١٦١، وفي ذلك راجع نقض مدني، الطعن رقم ٤١٢٢ ، لسنة ٦٩ قضائية، تاريخ الجلسة ١١/٢٥/

الماضية، قد يؤثر ذلك على الاستقرار الواجب لعلاقات العمل الجديدة التي يرتبط بها أحدهما مع طرف آخر، فضلاً عما يؤدي إليه استمرار هذه المنازعات مدة طويلة أمام القضاء من أثر سلبي على الاقتصاد القومي^(١).

وتطبيقاً لأحكام محكمة النقض، ونظراً لعموم النص، فإن التقادم يشمل جميع الحقوق الناتجة عن العمل، سواء كانت مستحقة للعامل أو لصاحب العمل، سواء استحققت أثناء تنفيذ العقد أو بمناسبة انتهائه^(٢).

ويشمل بصفة خاصة دعاوى المطالبة بالأجور^(٣) ودعاوى التعويض عن إخلال صاحب العمل بالتزامه بدفع من الأجر^(٤) والدعاوى التي يطالب فيها العامل بحقه في صندوق الادخار أو عنه في المكافأة أو فيهما معاً^(٥)، ودعاوى التعويض عن الفصل التعسفي^(٦) ودعاوى المطالبة بحق العامل في قيمة الزيادة من أنظمة المعاشات أو المكافآت أو الادخار الأفضل في مواجهة صاحب العمل^(٧) ودعوى بطلان قرار إنهاء الخدمة^(٨) أو بطلان قرار الفصل أو الوقف عن العمل^(٩) ودعوى المطالبة بمكافأة

(١) د. فتحي عبد الصبور: الوسيط في قانون العمل ، الجزء الاول، دار الهنا للطباعة، القاهرة

١٩٨٢، ص ٨٩٨.

(٢) نقض مدني، الطعن رقم ٩٩٠٧، لسنة ٦٦ قضائية، تاريخ الجلسة ١٨/١/١٩٩٨ .

(٣) نقض مدني، الطعن رقم ٢٣٨ ، لسنة ٣٣ قضائية، تاريخ الجلسة ٦/٧ / ١٩٦٧ .

(٤) نقض مدني، الطعن رقم ٤٦٢ ، لسنة ٣٥ قضائية، تاريخ الجلسة ١٩/١ / ١٩٧٢ .

(٥) نقض مدني، الطعن رقم ٦٩٤ ، لسنة ٤٠ قضائية، تاريخ الجلسة ٢٤ / ٤ / ١٩٧٦ ..

(٦) نقض مدني، الطعن رقم ٤٩٩ ، لسنة ٥٤ قضائية، تاريخ الجلسة ١٥/١١/ ١٩٩٠ .

(٧) نقض مدني، الطعن رقم ١٤١٢ ، لسنة ٤٧ قضائية، تاريخ الجلسة ٢٩/١٢ / ١٩٧٩ .

(٨) نقض مدني، الطعن رقم ٦٤٢ ، لسنة ٦١ قضائية، تاريخ الجلسة ١٢/٥/ ١٩٩٤ .

(٩) نقض مدني، الطعن رقم ٨٩٦٨ ، لسنة ٦٤ قضائية ، تاريخ الجلسة ١٢/١٠/ ١٩٩٥ .

نهاية الخدمة^(١) ودعوى المطالبة بحق العامل في المعاش^(٢) أو غيرها من الحقوق والالتزامات المتولدة عن عقد العمل كالديون التي يقترضها العامل بمناسبة عقد العمل^(٣).

ولا يسرى هذا التقادم على طلب مكافأة نهاية الخدمة المتمثل في - تعويض الدفعة الواحدة، لأن منشأ الحق في التعويض ليس عقد العمل وإنما - هو قانون التأمينات الاجتماعية^(٤) كما قضى بأن طلب العامل إلزام رب - العمل بالتعويض لاتهامه له كيدا لا يستند إلى عقد العمل وإنما يستند إلى - العمل غير المشروع^(٥)، وقضى أيضا بأن حق العامل في الأجر الإضافي وبديل السكن وبديل السفر حق دوري متجدد، لذا فهو يخضع للتقادم الخمسي الوارد بالمادة ٣٧٥ من القانون المدني^(٦)، وقضى كذلك بأن التقادم الحولي الوارد بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني يقتصر على الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، فلا يسرى على دعاوى التعويض عن إصابات العمل^(٧).

وتبدأ مدة السنة كقاعدة من تاريخ انتهاء عقد العمل، ما لم ينص القانون على ميعاد آخر لبداية المدة المذكورة وإذا قام العامل بالمطالبة بحقوقه الناشئة عن عقد العمل في الميعاد المحدد لها، أى خلال السنة التالية لانتهاء عقد العمل، فإنه يحق له أن يضيف إلى طلباته الأصلية أو يعدل فيها بالزيادة ولو بعد انقضاء مدة السنة

(١) نقض مدني، الطعن رقم ٤٦٣ ، لسنة ٣٠ قضائية، تاريخ الجلسة ٢٣/٣/ ١٩٦٦ .

(٢) نقض مدني، الطعن رقم ٤٦٢ ، لسنة ٣٥ قضائية، تاريخ الجلسة ١٩/١/ ١٩٧٢ .

(٣) نقض مدني، الطعن رقم ٤١٢٢ ، لسنة ٦٩ قضائية، تاريخ الجلسة ٢٥/١١/ ٢٠٠١ .

(٤) نقض مدني، الطعن رقم ٤٦١ ، لسنة ٣٨ قضائية، تاريخ الجلسة ٣٠/١١/ ١٩٧٤ .

(٥) نقض مدني، الطعن رقم ٩١٢ ، لسنة ٤٤ قضائية، تاريخ الجلسة ٢٥/١١/ ١٩٧٩ .

(٦) نقض مدني، الطعن رقم ٤٣٠ ، لسنة ٤٤ قضائية ، تاريخ الجلسة ١/٣/ ١٩٨٠ .

(٧) نقض مدني، الطعن رقم ٤١٢٢ ، لسنة ٦٩ قضائية، تاريخ الجلسة ٢٥/١١/ ٢٠٠١ .

عن حقوق استجدت له^(١) دون أن يعد رافعا لهذه الطلبات الأخيرة بعد الميعاد فلا يحق للطرف الآخر المطالبة بسقوط حقه فيها .

وتخضع مدة التقادم الحولي الواردة بخصوص الدعاوى العمالية، للقواعد العامة في التقادم وأهمها أنه يرد عليها الوقف والانقطاع^(٢)، كما الدفع بالتقادم الحولي لا يتعلق بالنظام العام، لذا لا يحق للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها، وإنما يلزم للحكم به أن يتمسك به الخصم صاحب المصلحة^(٣)، ويجوز له التنازل عنه صراحة أو ضمنا^(٤).

ويعتبر التقادم الحولي، المنصوص عليه في المادة ١٣٨ من القانون المدني بخصوص الدعاوى العمالية، عكس تقادم الحق في الأجر المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من القانون المدني، لا يقوم على قرينة الوفاء، لذا فإنه لا يقتصر على دعاوى المطالبة بالأجر وإنما يمتد إلى جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل دون حاجة إلى توجيه يمين الاستيثاق^(٥).

(١) الطعن رقم ٣٢٢ ، لسنة ٤٢ قضائية ، تاريخ الجلسة ١٩٧٨/١١/٢٦ .

(٢) الطعن رقم ٣٧٣ ، لسنة ٣٢ ، تاريخ الجلسة ١٩٦٧/١/٢٥ .

(٣) نقض مدني، الطعن رقم ١١٢ ، لسنة ٣٤ ، تاريخ الجلسة ١٩٦٨ / ٢ / ٢٨ .

(٤) نقض مدني، الطعن رقم ٣٩٣٩ ، لسنة ٦٠ ، تاريخ الجلسة ١٩٩٥/٤/١٣ .

(٥) نقض مدني، الطعن رقم ٣٣٥ ، لسنة ٣١ ، تاريخ الجلسة ١٩٦٦/١/١٢ .

المطلب الثاني

إمتيازات الدعاوى العمالية

ينظم قانون العمل حياة شريحة واسعة من المجتمع هي العمال واصحاب العمل المهنية، وهو يسعى من خلال هذا التنظيم إلى مراعاة اعتبارات عدة يعد من أبرزها حماية الطرف الضعيف في علاقات العمل، أي العامل، لذلك فان هذا القانون كثيراً ما يوصف بأنه قانون حمائي، فقد أضفى المشرع الحماية على حقوق العامل في مواجهة الأشخاص كافة وعلى رأسهم صاحب العمل الذي يقع على عاتقه أداء حقوق العامل.

والإقرار للعامل بمثل هذه الحقوق قد لا يكفي في الكثير من الحالات، فما قيمة هذه الحقوق أن لم يكفل المشرع وصولها إلى العامل في الوقت المناسب وعلى الوجه المطلوب، فإن دور الضمانات اللازمة توافرها أثناء مراحل التقاضي المختلفة، باعتبارها أداة أساسية لتيسير استيفاء العامل لحقوقه كاملة وفي أقصر وقت ممكن، مراعاة لظروفه المالية والاقتصادية التي تعد اضعف من ظروف صاحب العمل، ومن هذا المنطلق خص المشرع العامل ببعض المزايا في مجال التقاضي تتمثل في تيسير إجراءات القاضي بإعفائه من الرسوم القضائية ورسم الدمغة ، وجواز أن يكون الحكم مشمولاً بالنفذ المعجل وبلا كفالة ، وأوجب نظر الدعاوى العمالية على وجه السرعة وذلك بالفصل في موضوعها بصورة أسرع من الدعاوى العادية^(١).

ويجب ان ننظر هذه الدعاوى على وجه السرعة، فهي غالباً تتعلق بالأجور والمستحقات المالية، التي تكون في الغالب المورد الوحيد لرزق العامل ، ولذلك منحها

(١) م.د خالد عبدالفتاح محمد : مرجع سابق، ص ٢٦.

المشرع أولوية خاصة عند نظرها، ونظراً لطبيعة المنازعات التي تختص بها المحكمة العمالية، توجد العديد من المشكلات العملية التي يمكن ان تواجه القاضي والمتقاضي، عند نظر الدعوى، من حيث موضوعاتها، وهو سنوضحه، ونعرض لامتيازات الدعوى العمالية على النحو التالي:

أولاً: الإعفاء من الرسوم القضائية:

من المبادئ الأساسية في النظم القانونية المعاصرة مجانية التقاضي، ومعنى هذا المبدأ عدم التزام المتقاضين بدفع أي مقابل للقضاة مقابل الفصل في منازعاتهم، وأن الدولة هي التي تتكفل بدفع رواتب القضاة وأعوانهم^(١)، والمجانية تنحصر بخلاف الحال في الفقه الإسلامي في عدم تقاضي القضاة رواتبهم من المتقاضين، وليس معنى ذلك عدم تحمل المتقاضين أي أعباء مالية عند التجاؤهم للقضاء، إذ المعروف أن إقامة العدالة لا تقف عند حد دفع رواتب القضاة من قبل الدولة، بل يستلزم ذلك إقامة دور العدالة والمحاكم وتجهيزها وتوفير الحماية الأمنية وتوفير الوسائل اللازمة لتقديم الخدمات القضائية للمتقاضين، إذ ان الالتجاء للقضاء يقتضي حصول المتقاضين على العديد من الخدمات القضائية، والتي تقتضي إلزامهم بدفع رسوما متنوعة تنفق لتحسين اداء العدالة وهذه الرسوم تشكل جملة ما اصطلح علي تسميته علميا بمصاريف الدعوى^(٢).

(١) د. فتحي والي: الوسيط في قانون القضاء المدني ، دار النهضة العربية ٢٠٠١ ، ص ٦٥٤.

(٢) د. احمد ابراهيم عبدالنواب: خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، دار النهضة العربية، ٢٠١٣، ص ٤٧.

ويعني ذلك أن الدولة تتولى تنظيم مرفق القضاء والإنفاق على العاملين به فلا يتكلف المتقاضى أى مصاريف مقابل هذا التنظيم أو ذلك الإنفاق، إلا أنه لا يعنى أن اللجوء إلى القضاء لا يكلف المتقاضين أى أعباء مالية، وقد عمدت التشريعات إلى فرض بعض الرسوم على رفع الدعاوى حسب أهمية كل دعوى وذلك ضمانا لجدية الدعاوى ومنعا للعابثين من اللجوء إلى القضاء دون مصلحة حقيقية، ومع ذلك فقد راعى المشرع طائفة العمال وقرر لهم بعض المزايا في هذا الصدد، ولكن هذه المسألة مرت بتطور حتى الوصول للوضع الراهن.

فلم تتمتع الدعاوى العمالية، بأى استثناء بخصوص نفقات التقاضي قبل عام ١٩٥٢، لذا كان يجب على العامل إن شاء أن يستوفى حقه من صاحب العمل إما أن يسدد الرسوم المقررة للدعاوى كغيره من المتقاضين وإما أن يتقدم بطلب للإعفاء منها طبقا للمواد المقررة في قانون الرسوم القضائية رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤^(١) وكان عليه للاستفادة من الإعفاء المقرر أن يثبت عجزه عن دفع الرسوم، وإن تكون دعواه محتملة الكسب، فإذا ثبت ذلك فإن لجنة المساعدة القضائية تعفيه من دفع الرسوم، ولكن هذا الإعفاء كان شخصيا لا يستفيد منه ورثة العامل، كما أنه كان قاصرا على مرحلة التقاضي التي صدر بشأنها الإعفاء دون غيرها من درجات التقاضي الأخرى.

ثم توالى التشريعات ومنها القانونين رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والتي نصت علي الإعفاء من الرسوم القضائية ووسعت من نطاقه إلا أنه

(١) المستشار انور العمروسي: قضاء العمال ، الطبعة الثانية، ١٩٨١، ص ٦٠٧ - ٦٠٨.

اشترط لإعفاء الدعوى العمالية من الرسوم أن يكون الحق المطالب به ناشئ عن تطبيق قانون العمل، لذا يخرج عن نطاقه حقوق العمال المستمدة من قوانين أخرى^(١).

ثم توالى التشريعات بصدور القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ حتى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الملغى، ونصت المادة (٦) منه على أنه "تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها، وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدفعة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً الأحكام القانون".

وتتمثل الحكمة من الإعفاء في هذا النص، في حث العمال للمطالبة بحقوقهم المتعلقة بعقد العمل، نتيجة ظروفهم الاقتصادية وإمكانيات العمال المحدودة في تحمل تلك الرسوم القضائية^(٢)، إذ قدر المشرع الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال وعدم قدرتهم على دفع الرسوم القضائية للمطالبة بحقوقهم الناشئة عن قانون العمل^(٣).

ونصت المادة ٧ من قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ على أن "تعفى من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن

(١) د. علي العريف : المرجع السابق ، ص ٦٠١.

(٢) د. احمد ابراهيم عبدالقواب: المرجع السابق، ص ٥٢.

(٣) د. على حسين نجيدة: الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات

العربية المتحدة، أكاديمية شرطة دبي، ١٩٩٨، ص ٢١٢.

المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون والمتدرجون، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها ، وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم، والشكاوى، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون".

أ - نطاق الإعفاء من الرسوم في قانون العمل.

- أن الإعفاء المقرر للعمال بمقتضى قانون العمل لا يقتصر فقط على الرسوم التي ترفع عند رفع الدعاوى وإنما يشمل أيضا - بصريح نص المادة ٧ من قانون العمل الحالي الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم الإعفاء من رسم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون، سواء قدمت أمام المحاكم أو أمام الجهات الإدارية الأخرى^(١).

ويمكن القول أن نطاق الإعفاء من الرسوم القضائية يتحدد بثلاثة ضوابط:

- ضابط موضوعي يتمثل في الدعاوى التي تكون استناداً لأحكام قانون العمل.
- ضابط شخصي يتمثل في أن الإعفاء قاصر على العمال والمستحقين عنهم في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ^(٢)، ولا يمتد للدعاوى المرفوعة من أصحاب

(١) الطعن رقم ٢٩٩ - لسنة ٣١ - تاريخ الجلسة ١٩٦٦ / ٢ / ٨ .

(٢) د. عبد الرزاق حسين يسن: الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، طبقاً لتشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالتشريعات العربية الخليجية والتشريع المصري، ١٩٩٢، ص ١٣٥.

العمل، إذ الحماية مقررة للعامل والمستحقين، فالمرجع المصري قد استعمل عبارة في جميع مراحل التقاضي فقط دون النص على التنفيذ ، ونري تعبير جميع مراحل التقاضي تعبير شامل يشمل التنفيذ أيضا مصاريف إعلان السند التنفيذي ومصاريف الحجز والتنفيذ ورسوم منازعات التنفيذ.

- الضابط الثالث، عدم الحكم برفض دعوى العامل أو القضاء بعدم قبولها، إذ يشترط لاستفادة العامل أو المستحقين له من هذا الإعفاء القانوني أن تتعلق الدعوى بحق من الحقوق المقررة بقانون تنظيم علاقات العمل، وليس استنادا لأي قانون أو واقعة أخرى، وأنه يتعين أن تكون الدعوى من العامل أو المستحقين عنه، فلا يستفيد من هذا الإعفاء صاحب العمل، كما يشترط الحكم في الدعوى لصالح العامل أو المستحقين عنه، فإذا حكم بعدم قبول الدعوى أو رفضها يجوز للمحكمة الحكم بالرسوم والمصاريف.

ولا يشمل الإعفاء من الرسوم كل الدعاوى التي يرفعها العامل للمطالبة بحقوق غير الواردة في قوانين تنظيم علاقات العمل ، كتلك التي يستند فيها العامل إلى عقد العمل وحده، كما يكون للمحكمة الحكم بالمصاريف في حالة الحكم بعدم قبول الدعوى أو رفضها^(١).

ويشمل الإعفاء رسوم الشهادات والطلبات والملخصات ومصاريف الطعن والتنفيذ^(٢)، فيكون لكل عامل ذكرا كان أو أنثى الحق في الإعفاء من الرسوم القضائية المقررة على جميع الدعاوى المرفوعة منهم في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ، وهذا

(١) م. د. خالد عبدالفتاح محمد: مرجع سابق ، ص ٢٢١ وما بعدها.

(٢) د.علي حسين نجيدة: الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الامارات العربية المتحدة - اكااديمية شرطة دبي ١٩٩٨، ص ٢١٩.

الإعفاء تلقائي بنص القانون ولا يحتاج لحكم من المحكمة، كما يشمل الدعاوى التي يرفعها المستحقون عن العمال^(١) ويرجع في تحديدهم للقوانين المختصة ، فينتفع بهذا الإعفاء جميع العاملين الذين تربطهم علاقة عمل مع صاحب العمل وكذلك الصبية المتدرجون بعقود تدرج وعمال التلمذة الصناعية، او المستحقون عن هؤلاء كالورثة بعد وفاتهم ، ولا يشمل الإعفاء الطوائف المستثناة من الخضوع لاحكام قانون العمل كعمال الخدمة أو عمال الحكومة، فيسرى عليهم قواعد قانون المرافعات.

كما أن الإعفاء يقتصر على الرسوم القضائية المفروضة بقانون الرسوم القضائية رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤م مثل رسوم الدعاوى ورسوم التنفيذ ورسوم الصور والإعلانات وضريبة الدمغة^(٢) ولكنه لا يشمل باقي المصروفات كأجر الخبير أو أتعاب ودمغة المحاماة. رسوم الإنذار الذي يرسله العامل صاحب العمل لأنه سابق على مرحلة التقاضي والنص صريح في ربط الإعفاء بالدعاوى فلا يشمل اذن الإنذارات^(٣) وأيضاً لا يشمل الإعفاء الكفالة التي يوجب قانون المرافعات إبداعيا عند الطعن بالاستئناف الاستثنائي أو الطعن بالنقض فهذه الكفالة ليست من قبيل الرسوم القضائية^(٤).

وقد أستقرت احكام محكمة النقض أيضاً، علي اعفاء دعاوي هيئة التأمينات الاجتماعية والمؤمن عليهم والمستحقين من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي شرطه ان تكون المنازعة ناشئة عن تطبيق احكام قانون التأمين

(١) د. عبد الرازق حسين يس: مرجع سابق، ص ١٣٧.

(٢) م.د.خالد عبدالفتاح محمد: مرجع سابق ، ص٢٢٦.

(٣) د .علي عوض حسن: المرجع السابق ، ص ١٠٣ .

(٤) م . انور العمروسي: المرجع السابق ، ص ٦١٢.

الاجتماعي^(١) وقضت ايضا بأن اقامة الدعوى دون سداد الرسوم المستحقة لا يترتب عليه البطلان^(٢).

كما إن الإعفاء من الرسوم القضائية لا يسري على الدعاوى العمالية في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد اسقاطها، أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها.

ب- حكم الإعفاء من الرسوم بالنسبة للدعاوى التي ترفعها النقابات العمالية بالنيابة عن العمال.

وقد ثار الخلاف في الفقه بالنسبة للدعاوى التي ترفعها النقابات العمالية بالنيابة عن العمال، حيث ذهب البعض إلى عدم امتداد الإعفاء للنقابات العمالية بالنظر للاستقلال المالي والإداري للنقابات عن شخصية أعضائها^(٣)، بينما ذهب البعض الآخر لامتداد للإعفاء للنقابات العمالية، باعتبار النقابات تمثل مجموع العمال^(٤)، وحسنت المادة ٧ من قانون العمل الجديد هذا الأمر، وأعفت الدعاوى المنظورة أمام المحاكم العمالية، ومن بينها المتعلقة بالنقابات العمالية وتشكيلاتها، من الرسوم القضائية.

(١) نقض مدني، الطعن رقم ٥٣ - لسنة ٦٣ - تاريخ الجلسة ٣٠ / ٤ / ٢٠٠٠.

(٢) نقض مدني، الطعن رقم ٣١٨ - لسنة ٣٧ - تاريخ الجلسة ١١ / ٤ / ١٩٧٢ .

(٣) عبد الناصر توفيق العطار: شرح احكام قانون العمل ، طبعة ١٩٨٩، ص ٣٢.

(٤) د. عبد الفتاح عبد الباقي: احكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل وصاحب

العمل، ١٩٨٢، ص ١٤٢.

ثانياً: نظر الدعاوي علي وجه السرعة وشمول الحكم بالنفاذ المعجل وبلا

كفالة.

تخضع الاحكام العمالية كغيرها من الاحكام المدنية في شأن تنفيذها، وقواعد واشكالات التنفيذ، للاحكام العامة الواردة بقانون المرافعات، فمتي كان بيد الدائن سند صالح للتنفيذ بمقتضاه، كان علي الجهة المنوط بالاجراء التنفيذ ان تتولاه جبراً علي المحكوم عليه ويسبق التنفيذ اعلان صورة الحكم اليه والتنبيه عليه بالدفع وهذا مايعبر عنه بمقدمات التنفيذ ومن الاحكام مالا يقبل تنفيذه وهي الاحكام التي يجوز الطعن عليها ومن مايبل التنفيذ وهي التي يمكن الطعن عليها^(١).

ونظراً لأهميه الدعاوي العمالية، وما يترتب علي الحكم فيها من آثار فرضت التشريعات امتيازات للمتقاضين بشأنها آخر، وهي وجوب نظرها علي وجه السرعة، وشمول حكمها بالنفاذ المعجل علي النحو الاتي:

١ - نظر الدعاوي العمالية علي وجه السرعة.

يقتضي نظر المنازعة العمالية، أن يكون في أقرب فرصة، ذلك أن هذه المنازعة لا تخرج عن حدود وأحكام قانون العمل، وتشتمل على حق من حقوق العامل، الذي لا يمكن بأي حال أن يفرط فيه ، ولما كان الأمر كذلك فإن أغلب التشريعات اتفقت على أن يكون نظر المنازعات العمالية على وجه السرعة، إلى جانب الفصل فيها في وقت قصير، فهي بطبيعتها لا تحتل التأخير.

(١) م انور العمروسي: مرجع سابق ، ص ٧٤٢.

وتكتسب هذه المنازعة عند نظرها على وجه السرعة خصوصية لم تنلها غيرها من المنازعات، وهذا ما أدى إلى الخلط بينها وبين المنازعات المستعجلة، إلا أنه والمتفق معه فقها وقضاء أن المنازعات العمالية ليست منازعات مستعجلة، فهي منازعات موضوعية، والحكم الصادر فيها حكم موضوعي منهي للنزاع، بينما المنازعات المستعجلة تعتبر منازعات مؤقتة، كما أنها تنظر من قبل قاضي الأمور المستعجلة الذي يمتنع عليه الفصل في المنازعة بحكم منهي لها، ومن ثم فإن حكمه يحسم النزاع بصورة مؤقتة^(١)، وترتيباً لذلك فإن المنازعات العمالية هي منازعة موضوعية، وتنظر من قبل قاضي الموضوع المتخصص، ويكون حكمه حكماً موضوعياً فاصلاً في النزاع ومنها للخصومة.

ولا يوجد وقت محدد يجب علي المحكمة أن تفصل خلاله في الدعوي المعروضة عليها، الا اذا نص المشرع على خلاف ذلك، كنظر طلب الفصل من الخدمة، فأوجب المشرع طبقاً لنص المادة ١٥٠ من قانون العمل الجديد، ان يكون خلال ثلاثة شهور من تاريخ أول جلسة، ولكن حرصاً من المشروع على ضرورة حسم المنازعة العمالية في أسرع وقت ممكن حتى يتحقق الاستقرار لعلاقات العمل والتي بطبيعتها لا تحتل الانتظار.

وفي ضوء أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الملغي، بالنسبة للدعوي الخاصة بالفصل من الخدمة فنصت الفقرة الثالثة من المادة ٧١ من قانون العمل بعد تعديلها سنة ٢٠٠٨ علي انه " وعلى المحكمة العمالية أن تفصل - على وجه السرعة

(١) م.د. خالد عبدالفتاح محمد : مرجع سابق ، ص ٢٨.

وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنافه - فى طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة، فإذا رفضت الطلب، قضت باستمرار العامل فى عمله وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

ونصت المادة ١٧٩ من قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، على أنه " تعين الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية فى بداية كل عام قضائى قاضيا بدرجة رئيس محكمة من الفئة أ ليحكم بصفة مؤقتة مع عدم المساس بأصل الحق فى المسائل المستعجلة التى يخشى عليها من فوات الوقت، وإصدار الأوامر على عرائض، والأوامر الوقتية، وأوامر الأداء فى تلك المسائل أياً كانت قيمة الحق محل الطلب الذى تختص به المحاكم العمالية".

ويكون الطعن فى الأحكام ، والتظلم من الأوامر الصادرة عن قاضي الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها^(١).

وطبقا لنص المادة ١٨٣ من قانون العمل الجديد " تختص المحكمة العمالية بالفصل فى منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية فى الأحكام والأوامر الصادرة عنها، أو تلك التى تصدر وفقا للمادة ١٧٩ من هذا القانون، ويطعن فى الأحكام الصادرة عنها أمام الدوائر الاستئنافية المتخصصة، ويختص رؤساء الدوائر بالمحكمة العمالية بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ".

فالدعاوى التى تنظر على وجه السرعة دعاوى من طبيعة موضوعية ترفع للمحكمة المختصة وفقا للقواعد العامة ويفصل فيها يحكم حاسم لأصل الحق، لكنه بالنظر لأهميتها ينص المشرع على نظرها على وجه السرعة أو على وجه الاستعجال

(١) المادة ١٨٠ من قانون العمل الجديد.

وهو تغيير مجرد لا ترجمة له من الناحية العملية سوى حث المحكمة أو توجيهها في الفصل في النزاع دون تباطؤ منها، وهو وصف لا يغير من طبيعة النزاع وكونه نزاعاً موضوعي تخضع الدعوى المتعلقة به للقواعد العامة في رفع الدعوى ونظرها^(١).

وهذا بخلاف المنازعات المستعجلة، والتي يخشى فيها من ضياع الوقت هذه المنازعات يتعين أن يتوافر فيها ركن الاستعجال، ويقصد بالمسائل المستعجلة المسائل التي لا تحتمل بطبيعتها أو على ضوء الظروف الملابس لها التأخير، وهذا ما تلافاه المشرع العمالي في قانون العمل الجديد، فنجد ان المادة ١٠٦ من قانون العمل الجديد نصت على انه "مع عدم الإخلال بالإختصاص المقرر لمحاكم مجلس الدولة ، لكل ذى مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس القومي للأجور فى طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية أمام المحكمة العمالية ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من التاريخ المقرر لصرف العلاوة أو الإخطار بالقرار المطعون فيه ، بحسب الأحوال".

٢- جواز الحكم بالنفاد المعجل وبلا كفالة .

ونظراً لطبيعة الدعاوى العمالية التي تتمثل في ضرورة سرعة الفصل فيها بحصول العمال على حقوقهم والتي غالباً ما تكون مصدر رزقهم الوحيد، فقد أجاز المشرع للمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاد المعجل وبلا كفالة ولو لم يكن ضمن الحالات المنصوص عليها في قانون المرافعات، حيث إن الأصل أنه لا يجوز

(١) د. احمد السيد صاوي: مرجع سابق، ص ٤١٥.

تنفيذ الأحكام ما دامت تقبل الطعن فيها بالاستئناف إلا إذا كان الحكم مشمولاً بالنفاذ المعجل بحكم القانون أو مأموراً به في الحكم^(١).

وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة ٧ من قانون العمل الجديد حيث جاء فيها " وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها، فإذا كان في النفاذ المؤقت بغير كفالة ما يعرض مصالح أرباب الأعمال للخطر، فقد نص المشرع درءاً لهذا الخطر المحتمل على أنه يجوز في جميع الأحوال للمحكمة المرفوع إليها الاستئناف أو التظلم أن تأمر بناء على طلب ذي الشأن بوقف النفاذ المعجل إذا كان يخشى وقوع ضرر جسيم من التنفيذ وكانت أسباب الطعن في الحكم أو الأمر يرجح معها إلغاؤه، طبقاً لنص المادة ٢٩٢/١ من قانون المرافعات المدنية والتجارية^(٢)، وهذا يعني أنه إذا كانت أسباب الطعن جدية وكان يرجح معها إلغاء الحكم المستأنف، وكان يخشى وقوع ضرر جسيم من التنفيذ، فللمحكمة التي يرفع إليها الاستئناف أن تأمر بناء على طلب ذوي الشأن بوقف النفاذ المعجل أو في هذه الحالة يجوز للمحكمة التي تأمر بوقف النفاذ المؤقت أن توجب تقديم كفالة أو أن تأمر ما تراه كفيلاً بصيانة حق المحكوم له، طبقاً لنص المادة ٢٩٢/٢ من قانون المرافعات.

(١) رجب صميده: قانون العمل، دار النهضة العربية ٢٠١٨، ص ١١٤.

(٢) لقد كان تقنين المرافعات السابق رقم ٧٧ سنة ١٩٤٩، يخضع الدعاوى التي يجب نظرها على وجه السرعة لإجراءات وأحكام خاصة تشابه في الكثير منها الأحكام الخاصة بالدعاوى المستعجلة، ومن هذه الأحكام تقصير مواعيد الاستئناف، ورفع الاستئناف بتكليف بالحضور. وكما صدر القانون رقم ١٠٠ سنة ١٩٦٢ بتعديل نص أحكام تقنين المرافعات، ثم إلغاء الأحكام الاستثنائية التي خص بها المشرع الدعاوى التي تنظر على وجه السرعة. وهذا هو المنهج الذي أتبعه المشرع في قانون المرافعات الحالي.

وسلطة القاضي في الحكم بالنفاذ المعجل في الدعاوى العمالية جوازية في ظل قانون العمل الملغي، فله ألا يأمر به في حالة ما إذا خشي وقوع ضرر جسيم يتعذر تداركه، وفي الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة فليس أمام المحكوم عليه إلا أن يطلب من المحكمة الاستئنافية وقفه إذا خشي منه وقوع ضرر جسيم، ولكن مع صدور قانون العمل الجديد فالنفاذ المعجل وجوبي، طبقاً لنص المادة ٧ منه.

المطلب الثالث

الطعن على الأحكام العمالية

يمكن الطعن على الحكم الصادر في الدعوى العمالية، سواء بطرق الطعن العادية وهي الاستئناف أو الطعن بالنقض، ولتحديد مدى قابلية الأحكام للطعن عليها يستلزم الأمر تحديد قيمتها حيث ان لتقدير قيمة الدعوى ضرورة مستلزمة لتحديد قابلية الحكم للطعن عليه من عدمه، وذلك علي نحو ما سلف ذكره وقد نصت المادة ٣٦ من قانون المرافعات، علي انه "تقدر قيمة الدعوى باعتبارها يوم رفع الدعوى ويدخل في التقدير ما يكون مستحقاً يومئذ من الفوائد والتعويضات والمصاريف وغيرها من الملحقات المقدرة القيمة ، وكذا طلب ما يستجد من الأجرة بعد رفع الدعوى يوم الحكم فيها".

وطبقاً لنص المادة ١٨٠ من قانون العمل الجديد، فإنه " يكون الطعن في الأحكام، والنظم من الأوامر الصادرة عن قاضي الأمور المستعجلة أمام المحاكم العمالية المتخصصة دون غيرها".

وتنقسم الدعاوي العمالية الي نوعين، دعاوي غير مقدرة القيمة، وهي الدعاوي غير قابلة للتقدير، ويتعذر تقدير قيمتها، وتلك الدعاوي يجوز الطعن فيها بالطرق المقررة قانوناً دون قيد طبقاً للقواعد العامة، ومن امثلة تلك الدعاوي دعوي الحكم بهعودة العامل الذي يفصل بسبب نشاطه النقابي الي عملة، ودعوي طلب الترقية او تخطيها ودعوي طلب العامل بفروق الاجر وما يستجد وطلب ضم مدة الخدمة العسكرية^(١) وفي هذه الحالة تعتبر قيمة الدعوي زائدة عن خمسمائة الف جنيه، والدعاوي المقدرة القيمة وهي التي تقدر قيمتها ابتداء عند رفع الدعوي ويحدد فيها المدعي طلبات بقيمة مالية محددة، كدعوي المطالبة بتعويض معين عن اصابة عمل او التعويض علي الفصل التعسفي، او طلب علاوة معينة اوفروق معينة لها وذلك لا يحول دون ما للمحكمة من السلطة الكاملة لتقدير قيمة الدعوي وذلك ان امكن بتكليف الحق المطالب به وطبقاً للقواعد المنصوص عليها بقانون المرافعات^(٢).

واذا كانت الدعوي لا تزيد قيمتها وفقاً لآخر طلبات عن مائتي الف جنيه يكون الحكم الصادر فيها انتهائياً غير قابل للطعن عليه، لصدورة في حدود النصاب الانتهائي للمحكمة اما اذا جاوز النصاب مائتي الف جنيه ولم يجاوز خمسمائة الف جنيه يكون الحكم جائز الطعن عليه بالاستئناف فقط ، ولا يقبل الطعن بالنقض اما

(١) الطعن رقم ٧٥٤٨ لسنة ٨٤ قضائية، الدوائر العمالية- جلسة ١٠/١/٢٠٢٤، ونقض

مدني، الطعن ١٠١٠ لسنة ٧٢ قضائية جلسة ٢٠/٦/٢٠٠٤ .

(٢) د علي العريف: مرجع سابق، ص ١١٢ .

إذا تجاوزت قيمة الطلبات في الدعوي خمسمائة الف جنيها فانه يجوز الطعن الحكم الصادر فيها بجميع طرق الطعن^(١) وذلك الي ان يصدر في كل حاله حكم بات واجب النفاذ، وتسري علي طرق الطعن في الاحكام العمالية وتنفيذها سائر القواعد العامة الواردة بالبواب الثاني عشر من قانون المرافعات المدنية والتجارية^(٢).

١ - الطعن بالاستئناف على الاحكام العمالية.

نصت المادة ١٧٨ الفقرة الثانية من قانون العمل الجديد على أن "تشكل كل دائرة من الدوائر الاستئنافية المتخصصة من ثلاثة من قضاة الاستئناف يكون أحدهم على الأقل بدرجة رئيس محكمة الاستئناف".

والاستئناف يعتبر طريق الطعن الأول بالنسبة للدعوي العمالية، وهو حق المحكوم عليه في التظلم من الحكم الصادر من محمة الدرجة الأولى إلى محكمة الدرجة الثانية بعد طرح النزاع أمامها لتصدر فيها حكما نهائيا، ويكون الاستئناف للحكم علي اساس قيمة الدعوي وفقا لآخر طلبات فيها والتي استلزم القانون تجاوزها مائتي الف جنيها ويراعي علي نحو ماسلف ذكره أحكام المواد من ٣٦-٤١ من قانون المرافعات عند تقدير نصاب الاستئناف، مع مراعاة أن العبرة بآخر طلبات الخصوم

(١) راجع القانون ١٥٧ لسنة ٢٠٢٤ بتعديل بعض احكام قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨.

(٢) المادة ١٨٧ من قانون العمل الجديد، والتي تنص على ان " تتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قوانين الإجراءات الجنائية، وحالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض، والمرافعات المدنية والتجارية، والإثبات في المواد المدنية والتجارية، بحسب الأحوال، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون".

أمام محكمة الدرجة الأولى، طبقاً للمادة ٢٢٥ من قانون المرافعات، ولا يكون بالطالبات الواردة بالصحيفة وقيمة المطلوب، إنما بما قضي به فعلياً^(١).

فاذا كانت الدعوى ناشئة عن سبب قانوني واحد نظر إلى قيمتها جملة لمعرفة قابلية الحكم الصادر فيها للاستئناف من عدمه، أما إذا كان السبب القانوني مختلفاً فإنه ينظر إلى قيمة كل سبب على حدة لمعرفة قابلية الحكم الاستئناف من عدمه، ولمحكمة الموضوع سلطة تقدير وحدة السبب ولا رقابة لمحكمة النقض عليها ما دامت قد حصلت هذه الوحدة بناء على أسباب واقعية سائغة^(٢)، ولا عبرة بقيمة الطلبات التي فصلت فيها محكمة أول درجة إذا كانت غفلت الفصل في طلب موضوعي، طبقاً للمادة ١٩٣ من قانون المرافعات، ولا يجوز للمدعى ولا المدعى عليه أن يعترض على تقدير قيمة الدعوى بعد صدور الحكم فيها.

وطبقاً لنص المادة ٢٢٦ ، و ٣٢٤ من قانون المرافعات المدنية والتجارية، يُعَدُّ بقيمة الدعوى إذا اقتصر الاستئناف على حكم في التوابع أو الملحقات وكذلك بالنسبة لمصاريف الدعوى أو الغرامة، والعبرة بقيمة أكبر الطلبين الأصلي أو العارض، إذا قدم المدعي عليها طلباً عارضاً.

وقد جعل قانون المرافعات الحالي ميعاد استئناف الأحكام الموضوعية أربعين يوماً، ما لم ينص القانون على غير ذلك، طبقاً للمادة ٢٢٧ من قانون المرافعات، ويكون الميعاد ستين يوماً بالنسبة للنائب العام أو من يقوم مقامه، ويبدأ من تاريخ صدور الحكم ما لم ينص القانون على غير ذلك، ومن تاريخ الاعلان حال تخلفه عن

(١) نقض مدني، الطعن ٢٦٧٩ لسنة ٧٢ قضائية، الدوائر العمالية، جلسة ٢٠٠٤/١/٤.

(٢) د. احمد ابو الوفا: مرجع سابق، ص ٩٨٨.

الحضور، طبقا للمادة ٢١٣ من قانون المرافعات، ومواعيد الاستئناف من المواعيد الناقصة، فهي تنتهي بانقضاء اليوم الأخير منها، فيتعين اتخاذ الاستئناف خلالها وإلا كان غير مقبول^(١)، ويسقط الحق في الطعن وتقضى المحكمة بالسقوط من تلقاء نفسها، طبقا للمادة ٢١٥ من قانون المرافعات، وأن بحث ما إذا كل الاستئناف قد أقيم في الميعاد هو من المسائل التي تقضى فيها المحكمة من تلقاء نفسها ولو لم تكن مثار نزاع بين الخصوم^(٢)

فاذا وقع ميعاد الاستئناف خلال عطلة رسمية فأن الميعاد يمتد الي اول يوم عمل من ايام العمل بعدها، والاصل في اثبات تاريخ اعلان الحكم ان يكون بالبيان الوارد عنه في ورقة الاعلان لحساب ميعاد الاستئناف^(٣).

٢ - الطعن بالنقض في الدعاوى العمالية.

ونجد ان قانون العمل الجديد نظم الطعن بالنقض على الاحكام العمالية، فنصت المادة ١٨٦ منه على أن " تشكل بمحكمة النقض دائرة أو أكثر تختص دون غيرها، بالفصل في الطعون بالنقض فى الأحكام الصادرة عن المحاكم العمالية، كما تنشأ بمحكمة النقض دائرة أو أكثر لفحص تلك الطعون، فإذا رأت أن الطعن غير جائز أو غير مقبول للأسباب الواردة فى المادة ٢٦٣ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨، أمرت بعدم قبوله بقرار مسبب وإذا رأت أن الطعن جدير بالنظر، أحالته إلى الدائرة المختصة".

(١) نقض مدني، الطعن رقم ٢٢٢ ، لسنة ٣٣ ، تاريخ الجلسة ١٤/٢/١٩٦٧.

(٢) نقض مدني، الطعن ٥٢٧٦ لسنة ٦٣ ق ق الدوائر العمالية جلسة ٦/٦/٢٠٠٤.

(٣) د. احمد خليل: مرجع سابق، ص ٥٠١.

والطعن بالنقض، هو الطريق الثاني غير العادي من طرق الطعن في الاحكام^(١) واوضح قانون المرافعات حالات الطعن بالنقض والتي تتمثل في ، اذا كان الحكم مبنيا علي مخالفة القانون او خطأ في تطبيقه او تأويله ، أو اذا وقع بطلان في الحكم، أو اذا وقع في الاجراءات بطلان اثر في الحكم^(٢).

ويكون الطعن في الاحكام الصادة من محاكم الاستئناف في الدعاوي غير مقدرة القيمة او التي جاوزت قيمتها خمسمائة الف جنيها ولا يترتب علي الطعن بالنقض وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه ولكن يجوز للدائرة التي تنظر الطعن ان تأمر بوقف تنفيذ الحكم مؤقتا بشرط الايداع اذا كان يخشي من التنفيذ وقوع ضرر جسيم يتعذر تداركه ويكون ذلك بناء علي عريضة من الطاعن يعلن بها الخصم وفي حالة رفض الطلب يلزم الطاعن بالمصروفات^(٣).

وميعاد الطعن بالنقض ٦٠ يوما من تاريخ الحكم ان كان حضوريا ما لم يقض القانون بغير ذلك وللمحكمة قبول الطعن او رفضه او الاحالة لدائرة اخري^(٤). ويترتب علي قبول الطعن الغاء جميع الاحكام والاعمال اللاحقة للحكم المنقوض، اذا كان اساسا لها واذا لم ينقض الا جزء من الحكم بقي نافذا في الاجزاء الاخرى ما لم تكن مترتبة علي الجزء المنقوض^(٥).

(١) د.عزمي عبدالفتاح: تسبيب الاحكام واعمال القضاة، دار الفكر العربي ١٩٨٣، ص ٥٤٠.

(٢) د.فتحي والي: مرجع سابق، ص ٣٨٥.

(٣) م انور العمروسي: مرجع سابق، ص ٧٣٣.

(٤) نقض مدني، الطعن ٢٥٧ لسنة ٧٣ جلسة ٢٠٠٤/٥/١٦.

(٥) د.سيد احمد محمود: مرجع سابق، ص ٨٥٠.

ويرفع الطعن بصحيفة تودع قلم كتاب محكمة النقض أو المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه ويوقعها محام مقبول أمام محكمة النقض^(١)، وهو ما يعني وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض أن المشرع أوجب على الخصوم أن ينيبوا عنهم محامين مقبولين أمام محكمة النقض في القيام بالإجراءات والمرافعة أمامها، والحكمة من ذلك أن المحكمة لا تنظر إلا في المسائل القانونية، فلا يصح أن يتولى تقديم الطعون إليها أو التوقيع عليها والمرافعة فيها إلا المحامين المؤهلين لبحث مسائل القانون، ويترتب على مخالفة هذا الحكم بطلان الطعن^(٢).

والمقرر في قضاء هذه محكمة النقض أنه إذا كان الحكم قد قضى قطعياً في عدة مسائل ثم طعن فيه بالنقض وكانت أسباب الطعن منصبية كلها على مسألة بعينها ثم نقض الحكم فإن نقضه - مهما تكن صيغة حكم النقض - يكون مقصوراً على هذه المسألة ويبقى الحكم المطعون فيه قائماً فيما قضى به في سواها من المسائل ويحوز بشأنها قوة الأمر المقضى بما يتعين معه على محكمة الإحالة ألا تعيد النظر فيها من جديد فإن فعلت كان حكمها مخالفاً للقانون^(٣).

(١) راجع المادة ٢٥٣ من قانون المرافعات المدنية والتجارية .

(٢) نقض مدني، الطعن رقم ١١٠٨ لسنة ٧٢ قضائية، الدوائر العمالية ، جلسة ١٨

٢٠٠٤ / ١ /

(٣) نقض مدني، الطعن رقم ٩٧٨ - لسنة ٦٩ قضائية، تاريخ الجلسة ١ / ٦ /

٢٠٠٠ .

الفصل الثاني

دور القضاء العمالي في تحقيق إستقرار علاقات العمل

يتضح أن هدف المشرع من قانون العمل هو حماية طائفة العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، وحماية مصالح العمال وحقوقهم، وكان هم المشرع الأول من تنظيم هذا القانون هو أن يحصل العامل على حقه أياً كان، دون أن يتعرض لجور واضطهاد صاحب العمل باعتبار الأخير الطرف الأقوى في هذه العلاقة، كونه يملك أمن العامل الاقتصادي، مما قد يؤدي إلى خضوع العامل للإرادة وتجبر صاحب العمل عند مطالبته بحقوقه، الأمر الذي قد يؤدي في النهاية إلى ضياع هذه الحقوق بسبب ضعف العامل، ومن هنا جاءت قوانين العمل لتتصف العمال وتخلصهم من جور وهيمنة أصحاب العمل ولهذا قد افرد القانون عدة إجراءات لنظر الدعوى خص المشرع منها إجراءات التقاضي المتعلقة بمنازعات العمل بأحكام خاصة، تختلف في جوانب عدة منها عما هو مقرر في القواعد العامة إذ تكمن الغاية من ذلك في محاولة المشرع مراعاة إعتبارات مختلفة أهمها الظروف المالية العامل التي كثيراً ما تتصف بالضعف والقلّة.

لذلك يلاحظ أن المشرع سعى وبوسائل متعددة إلى التيسير على العمال في اقتضاء حقوقهم المقررة لهم بموجب أحكام قانون العمل، فلم يكتف بالتأكيد على مبدأ مجانية القضاء، وإنما خطى بعد ذلك خطوة أبعد عندما قرر الإعفاء من الرسوم القضائية ليس هذا فحسب، بل وجه إلى ضرورة نظر الدعوى على وجه السرعة ودون تعقيد في الإجراءات وشمول الحكم بالنفذ المعجل .

ونجد ان للقضاء العمالي دوراً كبيراً في حماية حقوق العمال وخاصة حقه في العمل، والمتمثل في حماية العامل من الفصل التعسفي من جانب صاحب العمل، بان اعطى حق فصل العامل للمحكمة العمالية، مما يضمن حق العامل في الأمان الوظيفي، ولن يتحقق ذلك إلا بحماية حق العامل في الأجر، الذي يمثل له الأمان الإقتصادي لحياته، ولللقضاء العمالي دوراً ملموساً أيضاً في حماية حق العامل في الأجر، وكذلك للمحكمة العمالية دوراً كبيراً في حماية بيئة العمل مما يساعد في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل.

وللمحكمة العمالية من خلال تفسيرها، تكون دائماً في صالح العامل، الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، فلما كان قانون العمل له ذاتيته واستقلاله عن غيره من فروع القانون، فقد ذهب أغلب الفقهاء^(١) إلى القول بوجوب خضوعه لقواعد خاصة في تفسيره تجعل هذا التفسير في صالح العمال، بإعتبار أنه قانون نشأ ووجد لحماية هذه الطائفة الضعيفة في مواجهة أصحاب الأعمال، ففي حالة عدم وجود النص التشريعي في قانون العمل الصريح، بل يحتمل التأويل والشك، فيجب تفسيره بما هو أصح للعامل.

أيضاً يجب عند تفسير النصوص التي تجرم بعض الأعمال في نطاق علاقات العمل، وتفرض عقوبات على من يرتكبها، أن يكون هذا التفسير بما هو أصح للمتهم وهو صاحب العمل، وذلك تطبيقاً للمبدأ العام في تفسير النصوص الجنائية

(١) مشار إليه لدى، د حسن كيره: أصول قانون العمل، عقد العمل ، منشأة المعارف، الاسكندرية ١٩٨٣، ص ٨٢ وما بعدها، د. محمد لبيب شنب مرجع سابق، ص ٤١٤٠.

وهذا هو الرأي السليم المتفق مع الأصول العامة في تفسير القانون بوجه عام، فيكون تفسير قانون العمل طبقاً للحكمة المقصودة من وضع قواعده، سواء كانت تهدف إلى تحقيق مصلحة العمال أو مصلحة أصحاب الأعمال أو تحقيق المصلحتين معاً بإقامة توازن بينهما كل ما هنالك أنه بالنظر إلى أن أغلب قواعد قانون العمل تستهدف حماية العمال، فإن تفسير قانون العمل في الواقع يكون تفسيراً لصالح العمال. وهذا الاتجاه الغالب في التفسير، هو الذي يصفي رغم اتفاقه مع القواعد العامة في التفسير طبيعة خاصة على تفسير قانون العمل من ناحية الواقع^(١).

لذلك سنتناول هذا الفصل المتمثل في دور القضاء العمالي في تحقيق استقرار واستمرار علاقات العمل من خلال:

المبحث الأول : دور القضاء العمالي في حماية حق العامل في الأمان الوظيفي.

المبحث الثاني : دور القضاء العمالي في حماية حق العامل في الأمان الاقتصادي.

(١) د. محمود جمال الدين ذكي: مرجع سابق، ص ١٥-١٦.

المبحث الاول

دور القضاء العمالي في حماية حق العامل في الأمان الوظيفي

عرضت سابقا في المبحث التمهيدي، لمفهوم الأمان الوظيفي وأهميته ومقوماته، ونجد ان أهم ما يشغل بال المشرع في الدولة الحديثة هو تحقيق أفضل استقرار الروابط العمل سواء في نطاق المشروع الحر أو في مجال المشروعات المملوكة للدولة، باعتبار أن هذا الاستقرار غاية اجتماعية تحرص كافة الدول على بلوغها ولذلك فإن إيجاد الحلول الناجحة المشكلة فصل العمال بات هدفاً تسعى إلى تحقيقه الدول النامية والدول المتطورة على السواء فالاعتقاد بأن التقدم الاقتصادي يحل بصورة تلقائية مشكلة الفصل هو اعتقاد خاطئ ذلك لأن البلاد الأكثر تقدماً لم تستطع حتى الآن أن تقضي على البطالة الناجمة عن الاستغناء عن العمال في بعض فروع الإنتاج كما لم تتوصل بعد إلى إقامة استقرار تام لروابط العمل في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي ومتى كان الأمر بهذه الخطورة بالنسبة للدول المتقدمة فهو بلا شك أشد خطراً بالنسبة لدول العالم الثالث. ويعتبر الفصل على رأس المشاكل التي تهتم بها منظمة العمل الدولية والتي أصدرت في شأنها العديد من التوصيات والاتفاقيات الدولية^(١).

في حالة إخلال العامل بالالتزامات الملقاة على عاتقه بسبب تنفيذ عقد العمل، فإن المشرع فرض بعض الجزاءات يحق لصاحب العمل توقيعها بضوابط معينة وضوحاً،

(١) م. د. خالد عبدالفتاح محمد: مرجع سابق ، ص ٨٨٢.

حتى لا تكون سلطته مطلقة، فعقد العمل هو السبب القانوني المنشئ للالتزامات صاحب العمل والتزامات العامل المتبادلة باعتباره عقد معاوضه ملزم للجانبين^(١).

وبناءً على قاعدة، "شرعية الجرائم والعقوبات" أنه لا يجوز توقيع عقوبة إلا بنص، فلا يمكن انطلاقاً من الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل، توقيع عقوبة على العامل إلا بناء على الوارد بقانون العمل، ولذلك نظم القانون السلطة التنظيمية لصاحب العمل في حالة الجزاءات.

ونجد أن المحكمة العمالية بموجب نص قانون العمل الجديد، من حقها النظر في طلب فصل العامل وحدها، ومن حق صاحب العمل توقيع باقي الجزاءات، وهذا ما سنوضحه من خلال النقاط التالية:

أولاً: الجزاءات التي يحق لصاحب العمل توقيعها على العامل.

نظم المشرع العمالي الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل في الفصل السادس تحت عنوان واجبات العمال ومسائلتهم في المواد من ١٣٧ حتى ١٥٣ ، في الباب الأول من الكتاب الثالث، وجعل من حق صاحب العمل لما له من سلطة تنظيمية على منشأته توقيع كل الجزاءات التأديبية، ما عدا جزاء الفصل من الخدمة لما له من خطورة على حياة العامل المهنية، فجعله في يد المحكمة العمالية.

ف نجد أن المادة ١٣٧ من قانون العمل الجديد نصت "على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يُعد لائحة بقواعد تنظيم العمل وفقاً لطبيعة النشاط، على أن تتضمن على الأخص نظم الترقى ، والنقل ، والأجور ، والمخالفات التي تمثل

(١) د. عصام أنور سليم : قانون العمل ، ٢٠٠٢ ، ص ٦٦٥ .

خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي ، والجزاءات التأديبية ، خلال ستين يوماً من بداية عمل المنشأة أو تاريخ توافر هذا النصاب ، أو نفاذ هذا القانون ، بحسب الأحوال"، والحكمة من ذلك أن يعرف العامل كل ما له وما عليه، حتى لا يتعلل بعدم العلم.

ويشترط في الفعل الذي تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل، وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها ، وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة ١٣٩ من هذا القانون وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثين يوماً من تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة^(١).

أما المادة ١٣٩ من قانون العمل، فعددت الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات في المنشأة هي:

- ١ - الإنذار الكتابي.
- ٢ - الخصم من الأجر الأساسي.
- ٣ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- ٤ - الحرمان من جزء من العلاوة السنوية ، بما لا يتجاوز نصفها.
- ٥ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
- ٦ - خفض الأجر الأساسي بمقدار علاوة على الأكثر.
- ٧ - خفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ، دون تخفيض الأجر.
- ٨ - الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

(١) المادة ١٣٨ من قانون العمل الجديد.

ومن مجمل النصوص القانونية السابق عرضها نجد ان المنشأة، هي اتحاد الوسائل والإنسان لتحقيق أهداف محددة، وتظهر في شكل مجتمع مصغر يحتاج إلى نظام وإلى سلطات، ويكون صاحب العمل فيها هو المخول الوحيد لمعرفة مصلحتها، وليس غيره أن يتدخل في ذلك أو يحل محله، فسلطة الإدارة تسمح له باتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير المؤسسة وإعطاء الأوامر والتعليمات للعمال الخاضعين له، وتعطيه حق ممارسة السلطة التأديبية على العمال ومن ثم حق معاقبتهم عند الحاجة على أي تصرف يراه مغلًا بالتزاماتهم، من خلال الموازنة بين سلطة صاحب العمل في معاقبة العامل الذي ارتكب خطأ تأديبيا كسلطة تقديرية يستمدّها من السلطة التنظيمية لمؤسسته والسلطة التأديبية لعماله من جهة، وضمان تحقيق محاكمة عادلة له من جهة أخرى، وهذا انطلاقاً من مبدأ أنه لا يمكن تقييد الحقوق والحريات الفردية للعمال إلا ما كان منه مبرراً بطبيعة المهام المسندة لهم أو ما يتناسب مع الهدف المنشود من عملهم^(١).

أ - مفهوم السلطة التأديبية لصاحب العمل:

السلطة التأديبية هي حق قانوني لصاحب العمل في تنظيم وإدارة منشأته، وهي عبارة عن إرادته المعبرة عن قدرته في الإدارة وفقاً للقانون والعقد والمبادئ العامة^(٢).

(١) د. نادية أيت أفنان: العقوبة التأديبية بين السلطة التقديرية لصاحب العمل وضمان محاكمة عادلة للعامل، مجلة كلية الحقوق للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة ٢، العدد ٤، ٢٠١٥، ص ٢٤٩.

(٢) د. أحمد طلحة أبو الذهب: السلطة التأديبية لصاحب العمل، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١٢، ص ٩.

والسلطة التنظيمية لصاحب العمل باعتباره صاحب المنشأة تمنحه حق توقيع الجزاءات المنصوص عليها قانوناً، بشرط أن تكون هذه السلطة منسجمة مع مبدأ المشروعية، وهي نتيجة طبيعية في حق صاحب العمل في حرية إدارة منشأته، والتي تعطيه حق توقيع الجزاء نتيجة عدم تنفيذ العامل أوامره والتزامات العقد الأخرى^(١)، وهي الضامنة لحسن عمل المنشأة بانتظام واطراد.

وتجد السلطة التأديبية لصاحب العمل، أساسها، في انها أحد مظاهر علاقة التبعية الناشئة عن عقد العمل، وإنها أساس القوة لصاحب العمل لإصدار الاوامر والأساس للالتزام العامل بتنفيذ الأمر، وهي تتطلب من صاحب العمل معاقبة والتأكد من عدم اتباع اوامره، ويتم إنشاء هذه القوة لكل صاحب عمل ولا تتطلب نصاً خاصاً لتعريفها، طالما أنها تتفرع من علاقة التبعية التي يجب تأسيسها في كل عقد عمل.

ب- الجزاءات التأديبية:

الجزاء التأديبي، هو العقوبة التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل، جزاء مخالفة وقعت من داخل مكان العمل، وطبقاً لنصوص قانون العمل الحالي يجوز توقيع العقوبات التالية على العامل المخالف:

- ١- الإنذار: يحق لصاحب العمل أن يوجه للعامل المتراخي في تنفيذ التزامه إنذاراً سواء أكان الإنذار مكتوباً أو شفهي للتنبيه عليه بضرورة اتخاذ ما يلزم لتنفيذ ما قصر في ادائه.

(١) د. شاب توما منصور: شرح قانون العمل، دار الطبع والنشر الأهلية، بغداد ١٩٧٢، ص

٢- الخصم من الأجر: لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على خمسة أيام من الأجر الأساسي ، كما لا يجوز أن يقتطع من هذا الأجر وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر ، اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل^(١).

وطبقاً لنص المادة ١٤٠ من قانون العمل الجديد، لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة ١٣٩ من هذا القانون، وبين أي جزاء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

٣- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، إذا ارتكب العامل خطأ تأديبياً جاز لصاحب العمل أن يوقع عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية المستحقة عن موعدها، بشرط ألا تتجاوز ثلاثة أشهر.

٤- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفه.

ويجوز لصاحب العمل في حالة خطأ العامل أن يوقع عليه عقوبة الخصم من جزء من العلاوة السنوية يحددها صاحب العمل بناء على المخالفة المنسوبة إليه بشرط ألا تتجاوز نصفها.

(١) المادة ١٤٣ من قانون العمل الجديد.

٥- أجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة، وهو حق لصاحب العمل، وقيد المشرع مدة الترقية كجزاء بما لا يزيد عن سنه، فلا يجوز تأخير الترقية أكثر من ذلك.

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

٧- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

الوقف عن العمل:

ولصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتا بموجب قرار مكتوب لمدة لا تزيد على ستين يوما مع صرف أجره كاملاً، وذلك في الحالات الآتية:

١- إذا أحيل العامل للتحقيق بسبب مخالفة ارتكبها داخل مقر العمل ، واقتضت مصلحة التحقيق ذلك.

٢- إذا أتهم العامل بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو أى جنحة أخرى داخل محل العمل.

٣- إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل من الخدمة^(١).

وطبقا لنص المادة ١٤٦ من قانون العمل الجديد، فللعامل التظلم من قرار وقفه العمل الصادر وفقا للبندين (٢،١) من المادة ١٤٥ من هذا القانون بموجب عريضة تقدم لقاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة ، وذلك خلال ثلاثة أيام من

(١) المادة ١٤٥ من قانون العمل الجديد.

تاريخ إخطاره ، أو علمه بصدور القرار المتظلم منه، وعلى القاضى الفصل فى هذا التظلم فى اليوم التالى لتقديمه على الأكثر ، فإذا قضى بعدم صحة القرار الصادر بالوقف، قضى بعودته للعمل مرة أخرى.

ولصاحب العمل أن يطلب من قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة مد فترة الإيقاف عن العمل لمدة أو لمدد أخرى مع صرف نصف أجر العامل وذلك قبل انتهاء مدة الإيقاف بعشرة أيام ، وعلى قاضى الأمور الوقتية البت فى هذا الطلب قبل انتهاء فترة الإيقاف ، فإذا لم يصدر قراره خلال هذه المدة ولم يعد العامل إلى عمله ، يستمر إيقاف العامل معصرف الأجر كاملاً لحين البت فى الطلب فإذا قضى برفض الطلب يُعاد لعمله فور انتهاء مدة إيقافه الأخيرة، فإذا كان الوقف لأحد الأسباب الواردة بالبند ٢ من المادة ١٤٥ من هذا القانون ، ورأت السلطة المختصة بالاتهام حفظ التحقيق ، أو إصدار أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو قدم العامل للمحاكمة الجنائية وقضى ببراءته ، وجبت إعادته إلى عمله مع صرف ما لم يصرف له من مستحقات عن فترة الإيقاف ، وإلا اعتبر عدم إعادته للعمل فصلاً تعسفياً^(١).

د - ضوابط توقيع الجزاءات على العامل:

وحدد قانون العمل الحالي مجموعة من الضوابط التي يجب على صاحب العمل، أن يراعيها عند توقيع الجزاءات، وهي:

(١) المادة ١٤٦ من قانون العمل الجديد.

- ١- يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عليها ، متى وقعت هذه المخالفة خلال سنة من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق ^(١).
- ٢- لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة ، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل وبين أى جزاء مالي آخر، إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.
- ٣- وبينت المادة ١٤١ من قانون العمل انه، لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ولا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ بداية التحقيق ويجوز أن تزداد ثلاثة أشهر أخرى إذا تكشف أثناء التحقيق وقائع أو مستندات جديدة ، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق، ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإلذار، أو الخصم من الأجر الأساسي الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد، أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يصدر بتوقيع الجزاء.
- ٤- وتختص الشئون القانونية بالمنشأة بالتحقيق مع العامل، وفى حالة عدم وجودها فلصاحب العمل أن يعهد بالتحقيق فى موضوع المخالفة إلى

(١) المادة ١٤٤ من قانون العمل الجديد.

شخص آخر من ذوى الخبرة أو أحد العاملين بالمنشأة، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه^(١).

ثانياً: الفصل من الخدمة:

ونظرا لخطورة جزاء الفصل بالنسبة للعامل وما يترتب عليه من حرمانه من مصدر رزقه أحاطت التشريعات العمالية الحديثة هذا الجزاء بالعديد من الضمانات، وصلت في الوقت الراهن إلى حد سلب سلطة توقيعه من صاحب العمل ووضعها فى يد المحكمة ضمانا لعدم تعسف أصحاب الأعمال فى استخدام هذا الجزاء القاسى وحفظا لحقوق العمال في كل الأحوال^(٢)، والفصل هو إنهاء خدمة العامل على سبيل العقوبة من قبل صاحب العمل بدون أي إشعار مسبق للفصل قبل انتهاء مدة عقده^(٣).

ولم يعرف المشرع العمالي المقصود بفصل العامل، لذا تصدى الفقه لتلك المسألة حيث تعددت التعريفات لفصل العامل ، حيث نجد أن هناك من عرف الفصل علي انه " العقوبة التأديبية التي تصيب العامل في عمله، فتزول به علاقة التبعية لصاحب العمل وما يصاحب ذلك من زوال سلطتي الرقابة والإشراف علي العامل ويكون توقيعه مقيدا

(١) المادة ١٤٢ من قانون العمل الجديد.

(٢) د.علي بركات: المرجع السابق، ص ١٩٨ وما بعدها .

(٣) د. حسام الدين الاهواني : شرح قانون العمل الطبعة الاولى، دار الوفاء للنشر والتوزيع القاهرة ١٩٩٩، ص ٤٣٦ .

بضوابط وإجراءات التأديب المقررة قانوناً عند ارتكاب العامل خطأ جسيم^(١)، وهناك من يري أن الفصل يعني "إنهاء الخدمة من قبل صاحب العمل."^(٢)

وايضا عرفه البعض على أنه " اشد العقوبات التأديبية لما يترتب علي ذلك من حرمان العامل من الدخل ، بالإضافة إلي صعوبة التحاقه بعمل رئيسي لأنه ارتكب خطأ في عمله استوجب فصله"^(٣) .

ويمكن تعريف الفصل من الخدمة، بأنه، تلك العقوبة التأديبية التي توقع علي العامل في حالة ارتكاب خطأ جسيم، وفقا للحالات والضوابط التي حددها القانون، فتزول بها العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.

ولكي يطلب من المحكمة العمالية توقيع عقوبة الفصل من الخدمة، لابد وان يُسند إلي العامل خطأ جسيماً، ولكن ما المقصود بالخطأ الجسيم المبرر لفصل العامل؟، وتصدت محكمة النقض المصرية للأشارة الى الخطأ الجسيم في أحد أحكامها، فذهبت الى انه " الخطأ الذي يقع بدرجة غير يسيرة، ولا يشترط أن يكون متعمداً، او مكون لجريمة جنائية"^(٤)، وبذلك فالخطأ الجسيم المبرر لفصل العامل، هو خطأ غير يسير يقع من جانب العامل سواء أكان هذا الخطأ متعمداً، أم غير

(١) د . علي عوض حسن : الوسيط في شرح قانون العمل الجديد ٢٠٠٣ ص ٤٢٧ .

(٢) المستشار محمد عزمي البكري : مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، دار محمود للنشر، ٢٠٢٤ ص ١٥٥ .

(٣) د . احمد حسن البرعي: المرجع سابق ص ٤٢٦ .

(٤) نقض مدني، الطعن رقم ٢٦٢ لسنة ٤٢ ق جلسة ٢٩ / ٦ / ١٩٧٦ والطعن رقم ٨٥٨

لسنة ٤٤ ق جلسة ٢٦ / ٤ / ١٩٨٠ مشار إليه لدي الدكتور محمد عبد الكريم نافع: سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل، ٢٠٠٤، ص ٦٠ .

متعمد، وسواء شكل جريمة جنائية، او لم يشكل جريمة جنائية. المهم أن يكون هذا الخطأ علي درجة من الجسامة تضر بمصلحة صاحب العمل او تضر بمنشأته^(١) ، والخطأ الجسيم المبرر لفصل العامل يختلف عن الغش، حيث نجد أن الخطأ الجسيم قد يكون بحسن نية، او بسوء نية من جانب العامل، إما الغش فلا يقع إلا بوجود سوء النية.

وهناك من يري أن الخطأ الجسيم الذي يستوجب الفصل، هو ذلك الخطأ التأديبي، والذي لا يعد سوي إخلال بنظام المنشأة، او بحسن سير العمل فيها. ويميز هذا الاتجاه بين الخطأ التأديبي، والخطأ العقدي الذي يقع بمناسبة الإخلال بالالتزامات التعاقدية.^(٢) وهو يميز في ذلك بين الخطأ العقدي، والخطأ التأديبي الذي لا يمكن أن ينسب إلا للعامل فقط ، بينما الخطأ العقدي ينسب إلي كلا من العامل، وصاحب العمل، ويعطي لكلا طرفي العقد حق إنهاء العقد، بينما الخطأ التأديبي يعطي صاحب العمل فقط الحق في إنهاء العقد.

ووضحت المادة ١٤٨ من قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، أن الإختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة ليس في يد صاحب العمل، بالرغم من ان العامل يعمل داخل منشأته، وهو من يعطيه الأجر، فكان من الأولى ومن منطوق سلطنة على منشأته التنظيمية، أن يكون صاحب الإختصاص بقرار فصل العامل من

(١) د / محمد عبد الكريم نافع . مرجع سابق، ص ٦. ، وللمزيد راجع د. احمد شوقي عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، منشأة المعارف. الإسكندرية ٢٠٠٥.

(٢) د/ حسن عبد الرحمن قدوس: فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل ، بين ضرورات التعويض و كيفية القضاء على أسبابه ، مكتبة الجلاء ، المنصورة ، ١٩٩١ ، ص ٢١ .

الخدمة، ولكن المشرع ومراعاة منه لحق العامل في الأمان الوظيفي، جعل هذا الإجراء في يد المحكمة العمالية، فهي أقدر لمعرفة ملابسات الخطأ التأديبي الذي ارتكبه العامل ويستوجب الفصل، ونصت تلك المادة على " يكون الإختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة ، ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل ، أو من يفوضه لذلك ، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائى الإنذار الكتابى ، والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام، وفى جميع الأحوال ، لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

- ١- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.
- ٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل ، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالواقعة ، أو الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٣- إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال ، أو المنشأة ، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ، ومعلنة فى مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
- ٤- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التى يعمل بها ، وأدى ذلك إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
- ٥- إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل فى ذات نشاطه.
- ٦- إذا ثبت وجود العامل فى حالة سكر بيّن أو متأثر بما تعاطاه من م ادة مخدرة أثناء ساعات العمل.

٧- إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل ، أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع

منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل ، أو بسببه، وفي جميع

الأحوال ، لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون".

وبذلك وطبقاً للفقرة الأخيرة من المادة ١٤٨ من قانون العمل، فإن الحالات التي تبرر

فصل العامل من الخدمة جاءت على سبيل الحصر، وهو ما تلتزم به المحكمة العمالية

عند نظر طلب الفصل من الخدمة" لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا

القانون".

أ- إجراءات نظر طلب فصل العامل :

يجب على صاحب العمل - سواء كان قد أوقف العامل عن عمله أم لا - أن يتقدم

إلى المحكمة العمالية المختصة بطلب فصل العامل وذلك بالإجراءات المعتادة لرفع

الدعوى، على أن يذكر في صحيفة الدعوى مبررات الفصل، ويرفق بها ما يؤيده من

مستندات إن وجدت، وبعد قيد الدعوى تعلن لشخص العامل أو في موطنه طبقاً

للقواعد العامة، ويجب على قلم كتاب المحكمة العمالية أن يحدد لهذا الطلب جلسة

كغيره من الطلبات مراعاة مواعيد الحضور، فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل

العامل ، وجب على المحكمة أن تفصل في هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة

أشهر من تاريخ أول جلسة ، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل ، ألزمت

صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل ، وبحد أقصى ستة

أشهر ، ويكون قرارها نهائياً^(١)، ولن يخرج حكم المحكمة العمالية في الطلب المذكور عن احد فرضين^(٢).

- أن تحكم بقبول الطلب وتقرر فصل العامل من عمله، وهذا يفترض أنها اقتنعت بالمبررات التي ساقها صاحب العمل في تأييد طلبه، وفي هذا الفرض يحق للعامل استئناف الحكم طبقاً للقواعد العامة أمام محكمة الاستئناف العمالية المختصة، باعتباره حكماً موضوعياً.

- أن تحكم برفض الطلب، ويعنى هذا الحكم عدم أحقية صاحب العمل في طلبه وعدم اقتناع المحكمة بما قدمه من مبررات، وفي هذا الفرض يجب على المحكمة أن تحكم باستمرار العامل في عمله، وأن تلزم صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات، ويحق لصاحب العمل استئناف هذا الحكم طبقاً للقواعد العامة.

وفي الحالتين يصدر الحكم بفصل العامل أو باستمراره في عمله، وينقذ تنفيذاً معجلاً بقوة القانون، ولو قام المحكوم عليه، سواء كان هو العامل أو صاحب العمل، باستئنافه، وإن كان يحق له، طبقاً للقواعد العامة طلب وقف تنفيذه من محكمة الاستئناف.

وفي حالة الحكم برفض طلب الفصل، والذي يترتب عليه الحكم باستمرار العامل في عمله، لن يخرج موقف صاحب العمل عن أحد احتمالين :

(١) المادة ١٥٠ من قانون العمل الجديد.

(٢) د. علي بركات: مرجع سابق ص ٢٠٠.

- أن يقوم صاحب العمل بتنفيذ الحكم الصادر بإعادة العامل إلى عمله وصرف كافة مستحقاته التي أمرت بها المحكمة، وفي هذه الحالة تنتهي المشكلة سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة لصاحب العمل، ما لم تقرر محكمة الاستئناف أمراً آخر في حالة الطعن أمامها ضد حكم المحكمة العمالية.

- أن يمتنع صاحب العمل عن تنفيذ الحكم الصادر بإعادة العامل إلى عمله، وفي هذه الحالة لم يشأ المشرع أن يفرض العامل على المنشأة فرضاً، لما في هذا الإجبار من إخلال بنظام المنشأة وإدارتها^(١) ومن تعارض مع ما ينبغى أن تكون عليه الروابط العمالية من انسجام وتوافق، فضلاً عما يسببه هذا الإجبار من مساس بهيبة صاحب العمل داخل منشأته واكتفى باعتبار هذا الامتناع بمثابة فصل تعسفي للعامل بما يستوجب تعويضه^(٢).

وطبقاً لنص المادة ١٥٠ من قانون العمل، فإذا كان موضوع النزاع يتعلق بفصل العامل، وجب على المحكمة أن تفصل في هذا الطلب بصفة مستعجلة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل، ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل، وبعد أقصى ستة أشهر، ويكون قرارها نهائياً، وتخصم المبالغ التي استوفاهما العامل نفاذاً لقرار المحكمة من مبلغ التعويض الذي يحكم به أو أى مبالغ أخرى مستحقة له قبل

(١) د. على عمارة: قانون العمل الجديد في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء، الطبعة الخامسة ٢٠٠٨، ص ٣٧٧.

(٢) المادة ١٦٥ منة قانون العمل الجديد "إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع، كان للعامل الحق في تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً".

صاحب العمل ، ومع مراعاة نص المادة ١٤٣ من هذا القانون، فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي ، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك.

ب- الحقوق المترتبة على فصل العامل:

من الحقوق المترتبة علي فصل العامل حق المطالبة بالتعويض المنصوص عليه في المادة ١٦٥ من قانون العمل يتم النظر والفصل فيها حسب موقف العامل، والذي لن يخرج عن احد أمرين:

- إذا كان العامل قد قدم طلبا عارضا أثناء نظر دعوى الفصل بالزام صاحب العمل بالتعويض عن هذا الانهاء غير المشروع لعقد العمل، وفي هذا الفرض تحكم المحكمة بصفة مستعجلة وبحكم واجب التنفيذ بقوة القانون بتعويض للعامل في ضوء المادة ١٦٥ من قانون العمل الجديد.
- إذا كان العامل قد اقتصر في طلبه العارض أثناء نظر دعوى الفصل على طلب التعويض المؤقت دون التعويض النهائي أو على طلب التعويض المؤقت والنهائي دون أى طلبات أخرى، فإنه يلتزم بإعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوما من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت، وإلا سقط حقه في المطالبة بهذه الطلبات. فإذا لم يكن العامل قد طالب بأى مطالب خاصة طوال فترة نظر دعوى الفصل فلا يتصور أن تحكم له المحكمة بأى تعويض، وربما دل ذلك على ضعف موقفه ورغبته فقط في العودة إلى العمل.

ولا يستطيع صاحب العمل رفع دعوى بطلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي، فإن المحكمة العمالية تقضى بعد التأكد من سبب الفصل، برفض الدعوى واستمرار

العامل في عمله إذا طلب العامل ذلك، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط، وهو ما يؤكد القاعدة التي تحرص عليها التشريعات العمالية الحديثة من عدم جواز فصل العمال بسبب النشاط النقابي^(١).

ثالثاً: الإثبات في مجال توقيع الجزاءات التأديبية.

يحتل الإثبات مكانة مهمة في النزاعات القضائية، حيث لا يكفي الشخص أن يدعي حقاً حتى يستفيد منه، بل يجب عليه أن يكون قادراً على إثبات مصدر هذا الحق، سواء كان ناشئاً عن عقد أو عن واقعة قانونية^(٢).

والإثبات بالمعنى القانوني هو إقامة الدليل أمام القضاء، بالطرق التي حددها القانون على وجود واقعة قانونية ترتب آثارها^(٣)، أو هو إقامة الدليل أمام القضاء بطريقة من طرق الإقناع التي يحددها وينظمها القانون على صحة واقعة متنازع فيها بقصد الوصول إلى النتائج القانونية التي تترتب على صحة الواقعة المذكورة^(٤).

(١) د. محمد انور حامد: حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، الصادر بالقانون

٢٠٠٣ والسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠١٢، ص ٢٠٦.

(٢) د. محمد بن شواخ الاحمد: الإثبات في منازعات العمل الفردية، دراسة مقارنة، مجلة

دراسات قانونية، العدد ٢٩، كلية القانون، جامعة بنغازي، ليبيا ٢٠١٨، ص ١٩٠.

(٣) د. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام،

الإثبات، آثار الالتزام، دار النهضة العربية ١٩٦٨، ص ١٤، د. عبد الودود يحيى:

دروس في الإثبات، دار النهضة العربية ١٩٧٠، ص ٨.

(٤) د. سمير عبد السيد تناغو: احكام الالتزام والإثبات، الطبعة الاولى، مكتبة الوفاء القانونية

٢٠٠٩، ص ٤.

من المبادئ المقررة في قانون العمل حق صاحب العمل في تنظيم منشأته ومعاقبة من يخالف هذا التنظيم من العاملين، وبمقتضى هذا المبدأ يحق لصاحب العمل توقيع كافة صور الجزاء على المخالفين، مع إعطاء العامل حق التظلم من الجزاء الموقع عليه أمام القضاء وتكليفه بإثبات ما يدعيه، وقد كان هذا الوضع يلقي بعبء الإثبات على العامل المعاقب وقد يصعب عليه ذلك فتضيع حقوقه، وتغادياً لهذا الوضع دأبت التشريعات العمالية على إحاطة العمال ببعض الضمانات التي تحول دون أصحاب الأعمال ودون التعسف في استعمال حق التأديب، ووصل الأمر بالمشروع المصرى أن نزع من أصحاب الأعمال سلطة توقيع أهم هذه الجزاءات وهو جزاء الفصل من الخدمة وعهد به إلى المحكمة العمالية نفسها^(١)، ويستنبط من هذا المسلك - في مجال بحثنا - أن نزع سلطة توقيع الجزاء من يد صاحب العمل وإسنادها إلى المحكمة العمالية نفسها فيه نقل لعبء إثبات تحقق أسباب ومبررات الفصل من العامل المتظلم طبقاً للنظام القديم إلى صاحب العمل الذي يجب عليه اللجوء للمحكمة العمالية طلباً لفصل العامل مع ما يستلزم ذلك من تكليفه بإثبات مبررات الفصل.

نفس الاتجاه نجده فى القانون الفرنسى^(٢) حيث تنص المادة ١٢٢/١٤ بند ٣ من قانون العمل الفرنسى على أنه ينبغى على القاضي الذي ينظر النزاع المتعلق بفسخ عقد العمل غير محدد المدة أن يقدر مدة شرعية الإجراءات التي اتخذت والمبررات التي ساقها صاحب العمل، وأن يبني اعتقاده على الأدلة المقدمة من الخصوم وأن يأمر بما يراه لازماً من إجراءات التحقيق إذا دعت الحاجة إلى ذلك .

(١) المادة ١٤٨ من قانون العمل الجديد.

(٢) Nayral De Puybusque «Le risque de la preuve en droit de travail»
Gaz .pal ١٩٧٩ ١, Doct. P.٢٨٧ets.F.Favennec-- Heny «La preuve en
droit de travail» thèse Paris X ١٩٨٣.

أن هذا النص يلقي عبء الإثبات على صاحب العمل خروجاً على القواعد العامة في الإثبات، وأنه يلزم أن يثبت بالدليل الوقائع التي أدت إلى فسخ العقد أو فصل العامل، وأن تكون هذه الوقائع حقيقية وجادة، وإن كانت محكمة النقض لم تسائر هذا الاتجاه على طول الخط، ولم تلق بهذا العبء كلياً على صاحب العمل ولا على العامل وإنما ألقت على عاتق القاضي الذي سينظر المنازعة أن يبني رأيه على قناعته الشخصية ولكن في ضوء الأدلة المقدمة والوقائع المثارة أمامه.

نفس الأمر بخصوص الجزاءات الأخرى غير الفصل، ويتضح من نص المادة ١٢٢/١٤ بند ٣ من قانون العمل الفرنسي، التي تجيز للمحكمة إلغاء أي جزاء يقرره صاحب العمل ضد العامل إذا تم توقيع الجزاء دون اتخاذ الإجراءات التي أوجبها القانون، أو إذا كان الجزاء غير مبرر أو لا يتناسب مع الخطأ المرتكب، حيث أوجبت على صاحب العمل أن يبين مبررات هذا الجزاء، وفي ضوء هذه المبررات وفي ضوء أيضاً ما يقدم العامل من أدلة لتدعيم موقفه تستطيع المحكمة أن تكون عقيدتها، ويمكنها إذا لزم الأمر اتخاذ ما تراه لازماً من إجراءات التحقيق، فإذا بقي شك فإنه يفسر المصلحة العامل هذا التنظيم يؤكد أن عبء إثبات الخطأ الجسيم الذي يبرر توقيع الجزاء التأديبي يقع على عاتق صاحب العمل ولو كان هو المدعى عليه، فإذا لم يتمكن من إثبات مبررات توقيع الجزاء حق للمحكمة إلغاءه^(١).

ونجد أن المشرع بحجب سلطة صاحب العمل في فصل العامل من الخدمة، قد أقر حق العامل في الأمان الوظيفي، فأكثر ما يخافه العامل على مستقبله المهني، هو أن يقوم صاحب العمل بفصله وإنهاء مسيرته المهنية، وهو ما يسمى بعدم الأمان

(١) Cass. Soc. ٨ nov ١٩٨٢ D. ١٩٨٣ P. ٣٠٤.

الوظيفي، وكما رأينا فإن للمحكمة العمالية دوراً كبيراً في تحقيق شعوره بالأمان الوظيفي، من خلال:

١- المحكمة العمالية هي صاحبة الاختصاص الاصيل في النظر في طلب فصل العامل، والفصل فيه، اما بالقبول وبالتالي تتحقق رغبة صاحب العمل في فصل العامل، أو بعدم قبول الفصل وبالتالي يستمر العامل في عمله بالإضافة الى تعويضه عن أجره منذ طلب الفصل، فإذا رأت من ظاهر الأوراق صحة طلب العامل ، ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل ما يعادل أجره من تاريخ الفصل ، وبعد أقصى ستة أشهر ، ويكون قرارها نهائياً، طبقاً لنص المادة ١٥٠ من قانون العمل الجديد.

٢- اجاز المشرع للمحكمة العمالية ان تعيد العامل المفصول بسبب نشاطه النقابي الى عمله اذا طلب ذلك^(١).

٣- تعوض المحكمة العمالية العامل اذا انهى صاحب العمل عقد العمل بدون مبرر مشروع، فطبقاً لنص قانون العمل الجديد " إذا أنهى صاحب العمل العقد غير محدد المدة لسبب غير مشروع ، كان للعامل الحق في تعويض عما أصابه من ضرر بسبب هذا الإنهاء بما لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة ، ولا يخل ذلك بحق العامل في المطالبة بباقي حقوقه المقررة قانوناً ، ويعتبر من الأسباب غير المشروعة ما يأتي:

أ- انتساب العامل إلى منظمة نقابية ، أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق هذا القانون.

(١) المادة ١٥٠ من قانون العمل الجديد الفقرة الاخيرة " فإذا كان فصل العامل بسبب النشاط النقابي ، قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك".

ب- ممارسة صفة المفوض العمالي ، أو سبق ممارسة هذه الصفة ،
أو السعى إلى ذلك.

ج- تقديم شكوى ، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل ، أو المشاركة في
ذلك ، تظلماً من إخلاله بالقوانين ، أو اللوائح ، أو عقود العمل.

د - توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

هـ - استخدام العامل لحقه في الإجازات الممنوحة له طبقاً لأحكام هذا
القانون.

و- اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسؤوليات العائلية ،
أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي^(١).

٤- جعل المشرع عبء الإثبات في نظر طلب الفصل ، على عاتق صاحب
العمل خروجاً على القواعد العامة في الإثبات، والتي تقتضي ان الإثبات على
من أدعى.

(١) المادة ١٦٥ من قانون العمل الجديد.

المبحث الثاني

دور القضاء العمالي في حماية حق العامل في الأمان الاقتصادي

يعتبر الأجر من أهم العناصر الذي يقوم عليها عقد العمل، حيث أن العامل يسعى دائماً لتأمين حاجاته المعيشية، من خلال الحصول على الأجر، لقاء العمل الذي يقوم به، و هذا هو مناط قانون العمل، وهو يمثل الأمان الاقتصادي للعامل، وتأمين حصول العامل على أجر عادل، يحقق الإستقرار والأمن الوظيفي له.

حيث أن أي عمل لا يكون مقابله أجر، لا يخضع لقانون العمل، ويعرف عقد العمل على أنه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر " ، والأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، بل يرى البعض أنه الإلتزام الجوهري الذي يقع على عاتق صاحب العمل، وهو الإلتزام بأداء الأجر.

أولاً: تعريف الأجر وصورة:

عرفت المادة ١ من قانون العمل الجديد في الفقرة ٤ الأجر على أنه " الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقداً كان أو عيناً ، ويشمل الآتي:

- الأجر الأساسي : الأجر المنصوص عليه في عقد العمل ، وما يطرأ عليه من علاوات.
- الأجر المتغير : باقى ما يحصل عليه العامل من عناصر الأجر، وعلى الأخص:

- أ- العمولة أو النسبة المئوية : مبلغ من المال يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.
- ب- العلاوات : مبلغ مالى أو نسبة من الأجر الأساسى تُمنح للعامل لمواجهة ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو فنية ما لم تضم إلى الأجر الأساسى.
- ج- المنح : ما يعطى للعامل زيادة على أجره ، متى كانت مقررة في عقود العمل الفردية، أو الجماعية، أو الأنظمة الأساسية للعمل، أو ما جرت العادة بمنحه.
- د- المكافأة: كل ما يصرف للعامل نقداً كان أو عيناً نظير إجابة، أو تميز، أو كفاءة فى أداء العمل المكلف به .
- هـ- البدلات: ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة، يتعرض لها في أداء عمله.
- و- نصيب العامل فى الأرباح: ما يصرف للعامل من صافى الأرباح المحققة وفقاً للقوانين المنظمة لها.
- ز- الوهبة: المقابل الذى يحصل عليه العامل من غير صاحب العمل إذا جرت العادة بدفعها ، وكانت لها قواعد تسمح بتحديددها وفقاً للائحة المنشأة أو العرف السائد.
- ح- مقابل الخدمة: المقابل النقدي الذى قد يدفعه العملاء في المنشآت السياحية والفندقية، وغيرها من المنشآت الأخرى، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين والمنظمة النقابية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال بكيفية توزيعها على العاملين .
- ط- المزايا العينية: ما يلتزم به صاحب العمل من مزايا غير نقدية لا تستلزمها مقتضيات العمل.

وتعددت التعريفات الفقهية للأجر، فهناك من يرى أن الأجر هو " كل ما يستحقه العامل مقابل أداء العمل الذي يؤديه، تنفيذاً لعقد العمل، وذلك أياً كانت طريقة تحديده، وأياً كانت تسميته"^(١) .

وآخر يرى أنه " كل المبالغ التي تثبت للعامل قبل صاحب العمل، نتيجة عقد العمل، ونظير أداء العمل، أياً كان نوعه، أو الإسم الذي يطلق عليه، أو صورته"^(٢) .

وأطلق عليه أيضاً " ما يتناوله العامل من أجر ثابت، مضافاً إليه جميع ما يحصل عليه العامل من مبالغ لقاء القيام بالعمل"^(٣) .

وذهب رأي إلى أنه " كل ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل، مقابل العمل الذي يلتزم بأدائه وفقاً للعقد، بغض النظر عن الأسم الذي يطلق علي هذا المقابل، فقد يطلق عليه مرتب أو أتعاب، و كذلك أياً كانت طريقة إحتسابه أو صورته"^(٤) .

ويذهب البعض إلى أنه " كل ما يدخل ذمة العامل، مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل، أياً كان الأسم الذي يطلق عليه، وأياً كانت الطريقة التي يحتسب

(١) أ. عزت عبد النبي: الأجر في قوانين العمل بالدول العربية الخليجية ، مجلة العمل العربية ، منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي، العدد ٤٩، يناير ١٩٩٢، ص ٥١ .

(٢) د. محمد حسين منصور قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة ٢٠٠٧ ، الاسكندرية ، ص ١٠٨ .

(٣) أ. كامل محمد بدوي: المرجع في قانون عقد العمل الفردي ، مطبعة دار التأليف ، القاهرة ١٩٥٥ ، ص ٧١ .

(٤) د. رجب صميذة ، د. محمد أحمد اسماعيل: قانون العمل ، دار النهضة العربية ، بني سويف ٢٠١٤ ، ص ١٨٢ .

بمقتضاه، وأياً كانت الصور والأشكال التي يتشكل بها، فالأجر بإختصار، هو المقابل القانوني للعمل"^(١).

وعرفت محكمة النقض المصرية، الأجر على أنه " هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان او متغيراً نقداً او عيناً وكل ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والثبات"^(٢)، ومن المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن " مفاد نص المادة الخامسة فقرة (ط) من قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ٧٥ المعدل بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ - والمعمول به فى شأن هذا التعديل من اول سبتمبر ١٩٧٥ - وقبل تعديله بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤، أن المقصود بالأجر فى تطبيق أحكام هذا القانون هو ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي لقاء عمله الأصيل سواء أكان هذا المقابل محدداً بالمدة أم بالإنتاج أم بهما معاً، مؤدى ذلك أن متوسط ما تقاضاه المطعون ضده من مكافآت ومزايا عينية وقدره، والذي تقرر استمراره فى صرفه بصفة شخصية دون أن ينص على استهلاكه من علاواته الدورية، قد صار بعد تحديده من المقابل النقدي الذى حصل عليه لقاء عمله المحدد المدة بالشركة المنقول إليها، ولم يعد يصرف له كحافز إنتاج، وبالتالي فإن المتوسط يكون من الأجر الذى يجرى حساب معاش المطعون ضده على أساسه"^(٣)، وقضت أيضاً أن " الأجر الأصيل فيه أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل"^(٤).

(١) د. عبد العزيز المرسى: شرح أحكام قانون العمل المصري، المنوفية، ٢٠٠١، ص ٣٣٣.

(٢) نقض مدني، الطعن رقم ١٦٨١، لسنة ٧٤ قضائية، تاريخ الجلسة ٢٢ مايو ٢٠٠٦.

(٣) نقض مدني، الطعن رقم ٢٣٦٦ لسنة ٥٦ قضائية، جلسة ٢٥ نوفمبر ١٩٩١.

(٤) نقض مدني، الطعن رقم ٧٩٥ لسنة ٥٨ قضائية، جلسة ١١ نوفمبر ٢٠٠٥.

وذهبت المادة الاولى (أ) من إتفاقية المساواة في الأجور الصادرة عن منظمة العمل الدولية " تشمل كلمة "أجر" الأجر او الراتب العادي، الأساسي او الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة او غير مباشرة، نقدا او عينا، لقاء استخدامه له"^(١).

كما عرفت المادة الاولى من الإتفاقية رقم ٩٥ بشأن حماية الأجور، أن الأجر هو " أي مكافأة او كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أياً كانت تسميته او طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي او بالقوانين و اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه او يؤديه او خدمات قدمها او يقدمها، بمقتضى عقد إستخدام مكتوب او غير مكتوب"^(٢).

كما عرفت المادة الاولى من إتفاقية العمل العربية رقم ١٥، الأجر على أنه " كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيها العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا، وغير ذلك من متممات الأجر"^(٣)، ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل أجراً بشرطان هما:

- قيام عقد عمل صحيح بين العامل وصاحب ، فيجب أن تكون هناك رابطة تعاقدية ناشئة عن عقد عمل صحيح ملزم للجانبين حتى تكون المبالغ

(١) إتفاقية المساواة بين الأجور رقم ١٠٠ ، الخاصة بالمساواة بين العمال و العاملات في الاجر لدى تساوي قيمة العمل ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بتاريخ ٢٩ يونيو ١٩٥١.

(٢) إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور ، رقم ٩٥ ، الصادرة سنة ١٩٤٩، الدورة ٣٢ يونيو ١٩٤٩.

(٣) إتفاقية منظمة العمل العربية، بشأن تحديد وحماية الأجور، رقم ١٥ ، مارس ١٩٨٣.

التي يتقاضاها العامل من صاحب العمل أو من يمثله في صورة أجر، ومن ثم فإنه إذا ما منح صاحب العمل مبلغا دون أن يكون ملتزما به كما لو أعطاه هدية أو تبرع له بشيء ما نظرا لظروفه ، فإن ذلك لا يعد أجراً ولا تشمله الحماية القانونية للأجر ، وأيضا لو كان العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل باطلاً أو كان قابلاً للإبطال وحكم بإبطاله فلا يستحق العامل أجراً ولا يحكم له به ولو قام بأداء عمل لصاحب العمل غير أن هذا لا يعني أن العامل سيحرم من اقتضاء مقابل هذا العمل^(١).

- قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه، إن مناط استحقاق العامل للأجر هو قيامه بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل طالما أن سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل هو قيام الأخير بأداء العمل المتفق عليه^(٢).

كما يتضح من صياغة المادة الأولى من قانون العمل، ان هذه الصور والتي تعد أجراً، انما هي علي سبيل المثال لا الحصر، وان كل ما يحصل عليه العامل من الاجر وملحقاته، وبصفة عامة فان تكييف ما يعد اجرا وما لايعتبر اجرا هو من المسائل القانونية التي يتعين علي المحكمة ان تقول كلمتها فيه^(٣).

(١) د.منير فريد الدكمي: الوجيز في قانون العمل شرح مفصل لاحكام عقدي العمل الفردي والجماعي في ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، الكتاب الاول، دار النهضة العربية ٢٠١٣، ص ٧٦.

(٢) د. محمد انور حامد علي: حقوق وواجبات العمل في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠١٢، ص ٥٨.

(١) نقض مدني، الطعن رقم ٤٣ - لسنة ٣٧ - تاريخ الجلسة ٢٣ / ١٢ / ١٩٧٢ لسنة ٢٣ قضائية.

ثانياً: قواعد تحديد الأجر.

وطبقاً لنص المادة ١٠١ من قانون العمل الجديد، يشكل المجلس القومى للأجور برئاسة الوزير المعنى بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولى، وعضوية كل من:

- الوزير المختص ، أو من ينيبه.
- الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعى ، أو من ينيبه.
- الوزير المعنى بشئون المالية ، أو من ينيبه.
- الوزير المعنى بشئون الصناعة ، أو من ينيبه.
- الوزير المعنى بشئون قطاع الأعمال العام ، أو من ينيبه.
- الوزير المعنى بشئون التموين والتجارة الداخلية ، أو من ينيبه.
- رئيس المجلس القومى للمرأة ، أو من ينيبه.
- رئيس الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء.
- الرئيس التنفيذى للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.
- رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى.
- رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، أو من ينيبه.
- رئيس المجلس القومى للأشخاص ذوى الإعاقة ، أو من ينيبه.
- ستة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال ، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً ، من حيث العضوية.

- ستة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية العمالية المعنية الأكثر تمثيلاً للعمال، ترشحهم منظماتهم ، على أن يراعى تمثيل جميع مستويات المنظمات النقابية المعنية ما لم يكن ذلك متعذراً.
- ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة ، وفقاً للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال ، دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات.

ويختص المجلس القومي للأجور على وجه الخصوص بالآتي:

- ١- وضع الحد الأدنى لأجور العاملين فى كل القطاعات على المستوى القومى، بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفى علاقة العمل ، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.
- ٢- وضع الحد الأدنى للعلاوة الدورية السنوية.
- ٣- النظر فى طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.
- ٤- وضع المعايير والضوابط التى على أساسها يتم قبول أو رفض طلبات التخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية.
- ٥- إخطار الوزارات المعنية بقبول أو رفض الطلبات المقدمة من ذوى الشأن بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية^(١).

(١) المادة ١٠٢ من قانون العمل الجديد.

وتبدو أهمية قواعد تحديد الاجر من أن هذا التحديد لا يخضع دائما لارادة المتعاقدين وحدهما، بل قد يتحدد بناء على تدخل الدولة لتحديده، او زيادته لمواجهة غلاء المعيشة، او أن يتم بموجب إتفاقيات العمل الجماعية^(١).

فيحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى او إتفاقية العمل الجماعى او لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف، تولت المحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة^(٢)، وذلك كله مع مراعاة عدم التمييز فى الأجور بسبب إختلاف الجنس او الأصل او اللغة او الدين او العقيدة، وبمراعاة القواعد التى يضعها المجلس القومى للأجور.

أ - تحديد الأجر وفقاً لوحدة زمنية:

وفيه يتم تحديد الاجر للعامل على أساس وحدة زمنية معينة، فيتحدد أجر العامل بالساعة او باليوم او بالاسبوع او بالشهر، كما يحظر على صاحب العمل أن ينقل العامل بالأجر الشهرى إلى فئة عمال اليومية او العمال المعينين بالأجر الأسبوعى او بالساعة او بالإنتاج، وذلك حماية للعامل إذا اتفق مع صاحب العمل

(١) د. أحمد حسن البرعى، د. رامى أحمد البرعى : الوسيط فى القانون الاجتماعى، الجزء

الثانى، شرح عقد العمل الفردى، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٩، ص ٢٣٠.

(٢) المادة ١٠٧ من قانون العمل الجديد " يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى ، أو إتفاقية

العمل الجماعية ، أو لائحة المنشأة المعتمدة ، فإذا لم يحدد بأى من هذه الطرق استحق

العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها

العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير

الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، مع مراعاة أحكام هذا القانون".

على طريقة معينة لاحتساب الأجر فلا يجوز لصاحب العمل تعديل تلك الطريقة إلا بموافقة العامل كتابة وعلى أن يظل العامل متمتعاً بالحقوق التي يكون قد كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري^(١).

ب- تحديد الاجر بالانتاج:

وفيه يتحدد الأجر بناء على إنتاج العامل، وله صور عدة، فيتحدد وفقاً لعدد القطع التي يقوم بانتاجها، او بحسب المهام الموكلة اليه إنجازها، ويكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج او العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة او نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة او عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة.

وذهبت المادة ٣٧ من قانون العمل المصري، إلى أنه، وإذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج او بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور، ويكون هذا الاجر هو المستحق للعامل أثناء الاجازات والاعيداء، او الراحة الاسبوعية، او في حالات العطل او التوقف، وبالرغم من أن هذه الطريقة تعد الطريقة المثلى لصاحب العمل، حيث تربط الاجر المستحق للعامل بالانتاج ، كما انها تحث العامل على زيادة الانتاج وبالتالي سيزيد الاجر، إلا انها على الجانب الآخر ستؤدي إلى إرهاق العامل، وإثارة المنافسة بين العمال.

(١) المستشار/ فايز اللساوي والدكتور أشرف فايز اللساوي: مرجع سابق، ص ٢٨٢.

ج- الأسلوب المزدوج:

وهي طريقة تجمع بين الطريقتين السابقتين، ومن خلالها، يؤدي صاحب العمل للعامل جزء ثابت من الأجر على أساس من الزمن، ثم يزداد الأجر تبعا لمساهمة العامل في زيادة الانتاج، وتظهر هذه الصورة بوضوح بالنسبة للمندوبين التجاريين ، ومندوبي المبيعات، ونرى أن هذه الصورة هي الطريقة المثلى لتحديد طرق الأجر بالنسبة للعامل، وكذلك لصاحب العمل في نفس الوقت.

ويجب الإلتزام بالحد الأدنى للأجور، والمشرع وضع قاعدة، لابد أن يسير عليها صاحب العمل، عند تحديد الأجر، هي تحديد حد أدنى للأجور، لا يمكن أن يتفق صاحب العمل مع العامل، على أقل من هذه القيمة المحددة من قبل المشرع، سواء في عقد العمل الفردي او في عقد العمل الجماعي.

وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض المصرية أنه "في الأصل يتحدد بما يتفق عليه العاقدان في ذات العقد بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقررة قانوناً، وأنه إذا تحدد في العقد او في قرارات صاحب العمل، التي تُعد متممة للعقد، فإن هذا الإجراء يكون ثابتاً، و لا يجوز لأيهما الأفراد بتعديله"^(١).

ويقصد بالحد الأدنى للأجور هو أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل في الساعة، اليوم او الشهر بحكم القانون، وهو أيضا أدنى مبلغ يجوز فيه للعامل أن يبيع جهده، وقد يتحدد هذا المبلغ لتغطية أجور كل العمال او مجموعة منهم يعملون في صناعات معينة، إلا أن قوانين الحد الأدنى للأجور كثيراً ما لا تغطي أجور

(١) نقض مدني - الطعن رقم ١٦ لسنة ٢٤ ق ، جلسة ٢٤ إبريل ١٩٧٠.

الأشخاص الذين يعملون في حرف او صناعة يملكونها، او الأشخاص الذين يعملون موظفين في الشركات والمصانع الصغيرة، وعند الحديث عن تحديد أجر العامل^(١)، فلا بد وان يقوم على إعتبارين:

- الإعتبار الإقتصادي، هو أن الأجر عنصر هام من عناصر تحديد تكلفة الإنتاج، و الأعباء التي تقع على عاتق صاحب العمل.

- الإعتبار الإجتماعي، أن يحصل العامل، على دخل مقابل القيام بالعمل، لكي يضمن له الحد الأدنى اللازم للمعيشة، في ضوء أسعار الاحتياجات الأساسية للإنسان، من مأكـل ومشرب وملبس وتعليم وصحة و ترفيه، وهو ما يطلق عليه " سلة المستهلك".

وعند الحديث عن الحد الأدنى للأجور، فإننا نجد أن العاملين في القطاع الخاص، خارج تطبيق هذا الحد، الأمر الذي يشعـرهم بعدم المساواة، خاصة وأن عدد عمال القطاع الخاص يتجاوز ٢٤ مليون عامل، بما يمثل ٧٥% من الإقتصاد القومي للدولة^(٢)، فمن المفترض أن يطبق هذا الحد الأدنى للأجور علي العاملين في القطاع الخاص أيضاً، ولكن نظراً للأعتبارات السابق عرضها، فلا يمكن إجبار أصحاب الأعمال على تطبيق هذا الحد في منشآتهم، وأن كنا ننادي بضرورة تطبيقه، في القطاع الخاص لضمان حياة كريمة للعاملين، وتطبيقاً لمبدأ المساواة في الأجور، كمبدأ دستوري، ومن مبادئ حقوق الإنسان.

(١) د. أحمد البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٢٣٠ - و ما بعدها.

(٢) مقال منشور بجريدة "بوابة الأهرام" المصرية: بعنوان " الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع

الخاص.. غياب نص تشريعي يحرم ٢٤ مليون عامل من تحسين الدخول- بتاريخ ٨

ديسمبر ٢٠١٩.

كما يجب عند تحديد الأجر الإلتزام بمبدأ المساواة في الأجور، ويقصد بمبدأ المساواة في الأجور، في مجال العمل " المعاملة الواحدة لكل العمال متى تماثلت اوضاعهم، من حيث الخبرة والمؤهل والأقدمية..... وغيرها، فهو يعني، عدم التمييز بين العمال، لأي سبب كان، سواء بسبب العرق او اللون او الجنس او الدين او الرأي السياسي" ^(١).

ويقصد "بالمساواة في الأجور والإنصاف في الأجور، إن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، هو المبدأ الذي من شأنه إنصاف العمال والعاملات في الأجور، والإنصاف في الأجور مسألة مرتبطة بالأجر العادل" ^(٢).

كما أنه يلزم إقرار مبدأ المساواة بين العمال، فيما يخص الأجور وعدم إقامة أية تفرقة بينهم، على أساس الجنس او العرق او اللغة او الدين، ويصاحب تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في الواقع الوطني، العديد من الإشكاليات التي تحيط به، وتتصل في مجملها بالسياق الاجتماعي والثقافي الذي يشكل إطاراً عاماً ينبع منه المبدأ ^(٣)، ويقصد به أيضاً " مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، و ذلك عن العمل المماثل" ^(٤).

(١) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٢٤٦.

(٢) مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي: المساواة في الأجور ، دليل تعريفي ، منظمة العمل الدولية ، مركز منظمة العمل الدولي للتدريب ، طبعة ٢٠١٣ ، ص ح.

(٣) د.علي محمد رضا يونس الطحان: ضمان المساواة في الأجر في الشريعة الإسلامية والنظريات الوضعية، دراسة مقارنة، ورقة بحثية، الملتقى الدولي،الاقتصاد الإسلامي، الواقع ورهانات المستقبل، الجزائر ٢٠١١، ص ٣.

(٤) المادة / ٣ من الإتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة.

ثالثاً: قواعد وفاء وحماية الأجر.

يجب أن يكون الوفاء بالأجر وغيره من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً، كما يجب أن يؤدي الأجر في أحد أيام العمل وفي مكانه، ويبطل الإتفاق على الوفاء بالأجر في غير مكان العمل إلا إذا كان الإتفاق يحقق مصلحة العامل، كأن يحوله على حسابه بأحد البنوك بناء على طلبه دون إجبار من صاحب العمل، كما يصح الإتفاق على مكان آخر خلاف مكان العمل إذا استحال الوفاء على صاحب العمل^(١).

وطبقاً لنص المادة ١٠٨ من قانون العمل الجديد، "تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أحد أيام العمل وفي مكانه بالعملة المتداولة قانوناً ، أو في حساب العامل البنكي، مع مراعاة الأحكام التالية:

- العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر.
- إذا كان الأجر بالإنتاج أو بالعمولة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين ، وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل ، وأن يؤدي له باقى أجره خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به .
- إذا لم يتم تحديد الأجر بالشهر أو بالإنتاج أو بالعمولة، تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك .
- إذا انتهت علاقة العمل لأى سبب يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فى مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه

(١) م. فايز السيد جاد المساوى والدكتور أشرف فايز المساوى: مرجع سابق ، ص ٢٦٩ .

المستحقات ، وفي جميع الأحوال ، يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور ، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني.

ولم يكتف المشرع بالضمانات العامة للأجر، بل عمد إلى وضع حماية خاصة لاستيفاء العامل لأجره، وتتمثل تلك الضمانات في تقرير حق الامتياز لأجر العامل، وحماية الأجر ضد الاستقطاع، وكفالة حق العامل في حالة تعدد أصحاب الأعمال.

أ- إمتياز مستحقات العامل:

نجد أن المشرع عمد في قانون العمل إلى إسباغ حماية خاصة لأجر العامل، الذي يعد المصدر الرئيسي في تأمين معيشته، فقرر إمتياز خاص لحق العامل في الاجر، ويكون للمبالغ المستحقة للعامل ، أو المستحقين عنه ، والناشئة عن علاقة عمل امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفى هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ، ومصروفات الحفظ والترميم وأية مرتبة امتياز مقرر أو تقرر وفقاً لأى قانون آخر، ويضمن هذا الامتياز جميع المبالغ المستحقة للعامل بمقتضى قانون العمل، ويشمل الاجر وكل ما ينشأ عن علاقة العمل من حقوق للعامل، وكذلك المستحقين عن العامل في حالة وفاته^(١).

والاصل أن امتياز حقوق العامل في المرتبة الثالثة، ولكن المشرع استثنى أجر العامل من هذا الأصل وجعله في المرتبة الاولى^(٢) .

(١) المادة ٨ من قانون العمل الجديد.

(٢) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٢٦٩.

ب- تقييد حق صاحب العمل في الاقتطاع من الأجر:

وطبقا للمادة ١١٣ من قانون العمل الجديد، لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من عشرة بالمائة، وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد، أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسرى هذا الحكم على الأجور المدفوعة مقدما.

ونصت المادة ١١٤ من قانون العمل على " مع عدم الإخلال بأحكام قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز، أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أى دين إلا فى حدود خمسة وعشرين بالمائة من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى خمسين بالمائة فى حالة دين النفقة، وعند التزام مقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلّفه العامل من أدوات أو مهمات أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق أو ما وقع على العامل من جزاءات، ويشترط لصحة النزول عن الأجر فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل، وتحسب النسبة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر".

وطبقا لنص المادة السابق لا يحق لصاحب العمل أو غيره الاقتطاع من أجر العامل الا في حدود النسب المذكورة:

- فلا يمكن الاقتطاع من أجر العامل للوفاء بأي دين الا في حدود ١٠% من أجره.

- ولكن رفع المشرع حد الاقتطاع ل ٥٠% في حالة الوفاء بدين النفقة للزوجة والاولاد، حماية لهم و لتوفير سبل المعيشة لهم، فالهدف هنا اجتماعي بحت، كما ترك للعامل نصف اجره يتقوت به.

- كما وضحت نفس المادة في فقرتها الثالثة وأكدت على أنه، عند التزام مقدم دين النفقة ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما ألتفه العامل من أدوات او مهمات او استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، او ما وقع على العامل من جزاءات.

- كما أنه، يشترط لصحة النزول عن الأجر فى حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل.

رابعاً: عبء إثبات الوفاء بالأجر.

في حال امتناع صاحب العمل عن الوفاء بالأجر بطريقة ودية فللعامل عندئذ المطالبة به قضائياً، ويتعين على المدعي، العامل، أن يثبت مصدر التزام صاحب العمل بهذا الدين، وهو عقد العمل، وكما أوضحنا سابقاً فإن المشرع اجاز للعامل في حال عدم كتابة عقد العمل أن يثبت علاقة العمل بجميع طرق الإثبات، سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، فإذا تمكن العامل من إثبات علاقة العمل كان على القاضي أن يستخلص ما يرتبه القانون عليه من التزامات، ومن بين هذه الالتزامات التزام صاحب العمل بدفع الأجر، فإذا دفع صاحب العمل دعوى العامل بأنه سبق وأن أوفى بالأجر فيجب عليه أن يثبت ذلك، وقضت به محكمة النقض المصرية بأنه "إذا كان النص في المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المطبقة على واقعة الدعوى على أنه (لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا

إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر)، يدل على أن المشرع القى على عاتق صاحب العمل عبء إثبات الوفاء بأجر العامل^(١)، "ويبدو أن قوانين العمل مراعاة منها للطابع العام الاجتماعي حيث إن قواعد قانون العمل ذات طابع عام اجتماعي، أو حمائي^(٢)، ومراعاة للمركز الاقتصادي الضعيف للعامل في مواجهة صاحب العمل الأقوى اقتصادياً لم تحمل صاحب العمل عبء إثبات الوفاء بالأجر فقط وإنما نصت على وسائل محددة لإثبات الوفاء به^(٣)، فلا يقبل إثبات الوفاء بالأجر إلا بالكتابة مهما كان مقدار الأجر، حتى ولو كان مقدار الأجر يسمح بإثباته بغير الكتابة وفقاً للقواعد العامة في الإثبات، كما أن المشرع قد يحدد شكل الكتابة التي يمكن إثبات الوفاء بالأجر من خلالها، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجور المستحقة لعماله إذا لم يتبع الطرق إحدى الطرق المحددة.

١ - إذا كان صاحب العمل ينظم الأجور من خلال كشوف للمرتبات، فيكون إثبات قبض العامل لأجره بتوقيعه أو بختمه أو بصمة أصبعه في الحقل المخصص لاستحقاقه في الجدول المذكور، وإذا كان الأجر مقدراً على أساس الإنتاج أو الإنتاج والمقطوع معا وجب أن يتضمن الجدول بيان مقدار إنتاج العامل وأجره عن الوحدة المنتجة.

(١) نقض عمالي مصري ، الطعن رقم ٧٤٩٢ لسنة ٨٧ قضائية، الصادر بجلسة

٢٠١٩/٣/١٩

(٢) محمد حسين منصور : مرجع سابق، ص ٥١.

(٣) محمد بن شواخ الاحمد: مرجع سابق ، ص ٢١.

٢- إذا كان صاحب العمل يدفع أجور عماله بموجب بطاقات أجره يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منها فيجب أن يضمن صاحب العمل بطاقتي الأجرة بياناً بالأجور المستحقة للعامل عن كل مدة يقبض عنها أجره، وأن يوقع العامل على قبضه استحقاقه في البطاقة التي يحتفظ بها صاحب العمل، وإذا كان الأجر مقدراً على أساس الإنتاج وجب أن تتضمن البطاقة بيان مقدار إنتاج العامل مع بيان أجره عن الوحدة المنتجة^(١).

وهذا ما أكتته المادة ١١٥ من قانون العمل ، حيث نصت على أنه " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العام ل بما يفيد استلام الأجر فى السجل المعد لذلك ، أو فى كشوف الأجور ، أو إتمام تحويل أجره ومستحقاته إلى حسابه بأحد البنوك ، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل بياناً بمفردات أجره" .

وأما عن دور المحكمة العمالية فى حماية أجر العامل، فلها دوراً ملحوظاً فى ذلك، يتمثل فيما يلي:

١- فهى الضامنة لحق العامل فى الأجر، اذا تخلف صاحب العمل عن اداء هذا الحق، فالعامل يحق له اللجوء اليها لإلزام صاحب العمل بدفع كامل مستحقاته له، والمشرع العمالي اعتبر ان دين الأجر المستحق للعامل مقدم على كل الحقوق، وجعل له امتياز من المرتبة الأولى مقدم علي باقي الديون حتى المصروفات القضائية.

(١) قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل فى الجمهورية العربية المتحدة رقم ٣٣٢ تاريخ ٢٣/٦/١٩٦٠.

٢- يحق للعامل أن يلجأ الى المحكمة العمالية، حماية لحقه في الأجر و العلاوة السنوية، اذا صدر عن المجلس القومي للأجور، قراراً بذلك إستجابة لطلبات أصحاب الأعمال، وذلك خلال ثلاثين يوماً من التاريخ المقرر لصرف العلاوة أو الإخطار بالقرار المطعون فيه^(١).

٣- للمحكمة العمالية دوراً أيضاً في تحديد أجر العامل اذ لم يحدده عقد العمل الفردي او لم يتحدد بموجب اتفاقية العمل الجماعية او لائحة المنشأة، او لم يوجد عرف لتحديده، تولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تحديده وفقاً لمقتضيات العدالة^(٢).

٤- للمحكمة العمالية دوراً في ضمان حصول العامل على الحد الأدنى للأجور المحدد بمعرفة المجلس القومي للأجور، طبقاً لنص المادة ١٠٨ من قانون العمل الجديد، والتي نصت في فقرتها الأخيرة على " يجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور ، ويحظر احتجاز أجر العامل أو جزء منه دون سند قانوني".

(١) المادة ١٠٦ من قانون العمل الجديد " مع عدم الإخلال بالإختصاص المقرر لمحاكم مجلس الدولة ، لكل ذى مصلحة الطعن على القرارات الصادرة عن المجلس القومي للأجور فى طلبات أصحاب الأعمال بالتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية السنوية أمام المحكمة العمالية ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من التاريخ المقرر لصرف العلاوة أو الإخطار بالقرار المطعون فيه ، بحسب الأحوال"

(٢) المادة ١٠٧ من قانون العمل الجديد " يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة ، فإذا لم يحدد بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى قاضى الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، مع مراعاة أحكام هذا القانون ."

كل هذا وغيره يجعل للقضاء العمالي الدور الأكبر في صون وحماية حقوق العمال، وأهمها الحق في العمل، وتحقيق الاستقرار الوظيفي له، كما من خلال أحكامها، تضمن للعامل حصوله على حقوقه الإقتصادية، والمتمثلة في الأجر، وكامل حقوقه الاجتماعية التي كفلها له القانون، مما يسهم في تحقيق الأمان الوظيفي له.

خاتمة

بعد أن أستعرضنا موضوع القضاء العمالي كآلية لتحقيق الأمان الوظيفي للعامل، والذي تناولناه في مبحث تمهيدي، تعرفنا من خلاله على مفهوم الأمان الوظيفي للعامل، وخلصنا إلى أنه شعور العامل بالإستقرار الوظيفي وعدم خوفه على مستقبله المهني، وعدم فصله بدون مبرر من قبل صاحب العمل، ورأينا أن تحقيق الأمان الوظيفي للعامل له أثر كبير على استقراره المهني والإجتماعي، وكذلك له أثر في زيادة إنتاجية العامل، لما له من أثر كبير على نمو الإقتصاد القومي، وأن تحقيق الأمان الوظيفي يقوم على مبادئ أهمها، توفير البيئة التشريعية الداعمة للأمان الوظيفي، وهذا ما تحقق بصدور قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، وكذلك يحتاج تحقيق الأمان الوظيفي الى بيئة عمل صحية وآمنة، وضمان تدريب وتطوير مهارات العمال.

وحقق المشرع العمالي بصدور قانون العمل الجديد العمل على، تحقيق الأمان الوظيفي للعامل، كما حقق من خلال هذا القانون تشجيع وجذب الإستثمارات في القطاع الخاص.

وتناولنا في الفصل الأول، نشأة ومفهوم المحاكم العمالية، ورأينا أن المحاكم العمالية نشأت في فرنسا وأنتشر القضاء العمالي في باقي الدول، وتشكل المحاكم العمالية في فرنسا من ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب الأعمال، وان التجربة المصرية نشأت عندما قضت المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية اللجان الخماسية المشكلة بموجب قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، في المواد ٧٠ و ٧١ و ٧٢، بأعتبار ان تشكيل تلك اللجان غير قضائي كامل، وبناءً عليه

صدر القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، بإنشاء دوائر عمالية بالمحاكم ، إلى أن صدر قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، والذي نظم قواعد عمل المحاكم العمالية وتشكيلها، ونظرها للمنازعات العمالية، وطرق الطعن على أحكامها.

ثم وضعنا بعد ذلك إختصاصات المحاكم العمالية طبقاً لنصوص قانون العمل الجديد، والتي وضحت إختصاص القضاء العمالي من حيث الأشخاص، بنظر الدعاوى المتعلقة بالعمل من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل، ورأينا أن المحاكم العمالية تختص بنظر الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل ، ومنازعات عدم تطبيق القانون واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، والدعاوى المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية، وتلك المتعلقة بتشكيل و إختصاصات النقابات العمالية.

وبينا إمتيازات الدعاوى العمالية، من الإعفاء من الرسوم والمصروفات القضائية وغيرها من الرسوم، وبينا أن المشرع العمالي نص على إنشاء مكاتب للمساعدات القانونية لمساعدة المتقاضيين في رفع الدعوى أمام المحاكم العمالية، وأن أحكام المحاكم العمالية مشمولة بالنفذ المعجل ، وتنظر أمامها على وجه السرعة والاستعجال، ووضعنا طرق الطعن أمامها، من خلال دوائر الاستئناف العمالية، والطعن بالنقض على احكامها.

وفي نهاية بحثنا، وضعنا في الفصل الثاني أثر المحكمة العمالية ودورها في تحقيق الأمان الوظيفي للعامل، من خلال حماية حقوق العامل، وجعل فصل العامل من الخدمة من إختصاصها، وليس من إختصاص صاحب العمل، وأن القانون اعطى لصاحب العمل توقيع باقي الجزاءات التأديبية بضمانات وضحها المشرع العمالي، كمظهر من مظاهر السلطة التنظيمية له على منشأته، وبينا دور

المحكمة العمالية في تحقيق الأمن الاقتصادي للعامل، من خلال حماية حقه في الأجر، وكفالة حصوله عليه من خلال أحكامها الملزمة لصاحب العمل، وأن للقضاء العمالي دوراً كبيراً في تحقيق الأمن الوظيفي للعامل، يرتقي لمفهوم الاستقرار الوظيفي الذي يتمتع به الموظف العام.

النتائج:

وخلصنا في نهاية بحثنا لموضوع دور القضاء العمالي في تحقيق الأمن الوظيفي للعامل، الي مجموعة من النتائج أهمها:

١- مفهوم الأمن الوظيفي للعامل، مفهوم واسع وغير دقيق، وخلت نصوص قانون العمل، من بيان الأمن الوظيفي للعمال، حتى يلتزم به أصحاب الأعمال.

٢- للقضاء العمال دوراً ملحوظاً في دعم الأمن الوظيفي للعامل، وخاصة في ضوء صدور قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، الذي يحقق التوازن بين حقوق العمال ومصالح أصحاب الأعمال.

٣- لأحكام القضاء العمالي أثراً في حماية حقوق العمال، من خلال تفسير نصوص قانون العمل التي تتسم بالغموض لمصلحة العامل، خاصة في حالات الفصل التعسفي أو إنهاء العقد بغير مبرر مشروع.

٤- استندت بعض الأحكام القضائية الصادرة من المحاكم العمالية، كما وضعنا إلى المبادئ الواردة في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها مصر، مما يعزز التزام القضاء بمفاهيم العدالة الاجتماعية والضمانات الدولية للأمن الوظيفي.

٥- رغم أن قانون العمل يحتوي على مواد تدعو إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعامل، إلا أن التطبيق القضائي لبعض تلك الضمانات غير مفعّل بصورة كاملة، ما يعكس الحاجة لمزيد من تفعيل القضائي عبر الدعاوى العمالية والطعون على أحكامها.

٦- يواجه العمال في بعض القطاعات صعوبات في اللجوء إلى القضاء العمالي، بسبب ضعف الثقافة القانونية أو التكلفة أو الخوف من فقدان العمل، ما يُضعف الأثر العملي لحماية الأمان الوظيفي لهم، وعدم وجود ممثلين عنهم أمام المحاكم العمالية، لا يمكنهم من الحصول على كافة حقوقهم.

٧- إقرار تعويض للعامل، والمنصوص عليه في المادة ١٦٥ من قانون العمل الجديد، في حالة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لأسباب غير مشروعة، بواقع شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ثانيًا: التوصيات:

وبناءً على النتائج السابق عرضها، نوصي بالآتي:

١ - ضرورة النص صراحة على مفهوم الأمان الوظيفي للعامل في المادة الأولى من قانون العمل، حتى يلتزم به أصحاب الأعمال وكل منه له صلة بالعمل، ونقترح أن يكون تعريف الأمان الوظيفي " شعور العامل بالاستقرار والاطمئنان في عمله، وقدرته على الحفاظ على وظيفته لفترة طويلة دون تهديد بفقدانها في أي وقت، ويقوم على مبادئ ، مثل توفير بيئة عمل آمنة وصحية، وحماية حقوق العامل ، وتقديم الدعم اللازم لتطوير مهاراته وتنميتها".

٢- ضرورة النص صراحة في قانون العمل على رقابة المحكمة العمالية لحالات الانهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة، والواردة بالمادة ١٦٥ من قانون العمل، وعدم الإكتفاء بتعويض العامل، في تلك الحالة، والنظر في قيمة التعويض الممنوح للعامل في تلك الحالات، وضرورة إضافة فقرة في تلك المادة نصها " أن تقوم المحكمة العمالية في حالة التأكد من عدم مشروعية الباعث على الإنهاء بإلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله مرة أخرى، اذا اراد العامل العودة " ، حتى لا يلتف صاحب العمل على النص الخاص بطلب فصل العامل، ويقوم بإنهاء عقده ودفع التعويض اليسير المنصوص عليه في تلك المادة.

٣- ضرورة توفير دورات تدريبية لقضاة المحاكم العمالية، على مستجدات قانون العمل، لتعزيز قدرتهم على تفسير وتطبيق قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بما يتوافق مع المعايير الدولية، وإقامة دورات لأصحاب الأعمال حول مفاهيم الأمان الوظيفي وقيم العدالة الاجتماعية.

٤- تفعيل دور مكاتب المساعدات القانونية للعمال، مما يعمل علي تسهيل وصول العمال إلى القضاء العمالي، وزيادة حملات التوعية القانونية للعمال بحقوقهم وطرق اللجوء للقضاء، خصوصاً في المناطق الريفية والقطاعات غير الرسمية.

٥- ضرورة تعزيز دور القضاء العمالي في الرقابة على العقود محددة المدة، لما لها من أثر مباشر على إستقرار الوظيفة، وضرورة أن يتشدد القضاء في الرقابة على استخدامها، وتوفير حماية خاصة لفئات العمالة الغر منتظمة.

٦- ضرورة توفير حماية أكبر للعامل في حالة طلب صاحب العمل لفصل العامل من الخدمة، وإلزام صاحب العمل بإعادته للعمل مرة أخرى، إذا كان طلبه غير مبرر، مع توفير الحماية اللازمة للعامل في حالة عودته للعمل مرة أخرى، حتى لا يتعسف معه صاحب العمل.

٧- توفير دورات تدريبية للعمال من خلال منظماتهم النقابية، لتوفير الثقافة القانونية اللازمة، ومعرفة كل ما يتعلق بحقوقهم التي منحها لهم المشرع بموجب قانون العمل، وتفعيل دور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق ومصالح العمال.

قائمة المراجع

المعاجم والقواميس:

(١) معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي.

أولاً: المراجع باللغة العربية:

أ- المراجع العامة:

٢- د. احمد السيد صاوي: الوسيط في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النهضة العربية ٢٠٠٥ .

٣- د. أحمد حسن البرعى: الوسيط فى القانون الإجتماعى، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣.

٤- د. أحمد حسن البرعى، د. رامى أحمد البرعى : الوسيط في القانون الاجتماعى، الجزء الثانى، شرح عقد العمل الفردى، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٩ ..

٥- د. احمد هندي: اصول قانون المرافعات المدنية والتجارية ، دارالجامعة الجديدة للنشر ٢٠٠٢، ص ٢٥٩.

٦- د. السيد عيد نايل : قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٨.

٧-د. حسام الدين الاهواني : شرح قانون العمل الطبعة الاولى، دار الوفاء للنشر والتوزيع القاهرة ١٩٩٩.

٨-د. حسن كيره: أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية ١٩٨٣ .

٩-د. خالد عبدالفتاح محمد: موسوعة شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة والمعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ والقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ ، الجزء الثاني ، نادي القضاة، ٢٠٠٩.

١٠- د. رجب صميده ، د. محمد أحمد اسماعيل: قانون العمل ، دار النهضة العربية ، بني سويف ٢٠١٤ .

١١- د. رجب صميده: قانون العمل، دار النهضة العربية ٢٠١٨.

١٢- د. رمزي سيف: الوسيط في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النهضة العربية ١٩٦٧.

١٣- د. رمضان عبدالله صابر: الوسيط في شرح قانون العمل، طبقا للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية ٢٠١٢ .

١٤- د. سمير عبدالسيد تناغو: احكام الالتزام والاثبات، الطبعة الاولى، مكتبة الوفاء القانونية ٢٠٠٩.

١٥- د. شاب توما منصور: شرح قانون العمل، دار الطبع والنشر الأهلية، بغداد ١٩٧٢ .

- ١٦- د. شوقي المليجي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، طبعة نادي القضاة ١٩٩٢.
- ١٧- د. عادل عبد العال: شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية ٢٠٢٣.
- ١٨- د. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، جزء ٧، المجلد الأول، القاهرة ، ١٩٦٤.
- ١٩- د. عبد الرزاق حسين يسن: الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، طبقاً لتشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالتشريعات العربية الخليجية والتشريع المصري، ١٩٩٢.
- ٢٠- د. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، الإثبات ، آثار الالتزام، دار النهضة العربية ١٩٦٨.
- ٢١- د. عبد العزيز المرسي: شرح أحكام قانون العمل المصري، المنوفية، ٢٠٠١.
- ٢٢- د. عبد العزيز توفيق: موسوعة قانون المسطرة المدنية والتنظيم القضائي، الدار البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة ٢٠١١.
- ٢٣- د. عبد الفتاح عبد الباقي: احكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ١٩٨٢ .

٢٤- د. عبد الناصر توفيق العطار: شرح احكام قانون العمل ، طبعة ١٩٨٩.

٢٥- د. عبد الودود يحيى: دروس في الإثبات، دار النهضة العربية ١٩٧٠.

٢٦- د. على حسين نجيده: الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، أكاديمية شرطة دبي، ١٩٩٨.

٢٧- د. على حسين نجيده: الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، أكاديمية شرطة دبي ١٩٩٨.

٢٨- د. على عمارة: قانون العمل الجديد في ضوء اراء الفقه واحكام القضاء، الطبعة الخامسة ٢٠٠٨ .

٢٩- د. علي العريف: شرح تشريع العمل في مصر، الطبعة الثانية ١٩٥٥.

٣٠- د. علي بركات: خصوصيات التنفيذ الجبري في مواجهة الدولة، دار النهضة العربية ١٩٧٥، ٢٠٠٨.

٣١- د. علي حسين نجيدة: الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الامارات العربية المتحدة - اكااديمية شرطة دبي ١٩٩٨.

٣٢- د. علي عوض حسن : الوسيط في شرح قانون العمل الجديد
٢٠٠٣.

٣٣- المستشار فايز السيد للمساوى، د. أشرف فايز للمساوى:

٣٤- موسوعة قانون العمل الجديد، المجلد الأول، دار عماد لتوزيع الكتب
القانونية ٢٠٠٤.

٣٥- مجموعة المساوي القانونية ، موسوعة العمل، القانون ١٨٠ لسنة
٢٠٠٨ المعدل القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ولائحته التنفيذية والقرارات
الجمهورية والوزارية الحديثة ، المجلد الأول، ٢٠٢٣.

٣٦- د. فتحي عبد الصبور: الوسيط في قانون العمل ، الجزء الاول، دار
الهنا للطباعة، القاهرة ١٩٨٢.

٣٧- د. محمد ابراهيم: الوجيز في المرافعات، دار الفكر العربي. ١٩٨٣..

٣٨- د. محمد حسين منصور قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة،
الاسكندرية ٢٠٠٧ .

٣٩- د. محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل ، مكتبة الوفاء
القانونية، ٢٠١٠.

٤٠- د. محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، طبعة ١٩٨٣ .

٤١- د. محمود جمال الدين زكى: قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة
جامعة القاهرة، ١٩٨٣،

٤٢- د. مصطفى عبد الحميد عدوي: الوجيز في قانون العمل السلطنة عمان، مكتبة الفلاح، الطبعة الأولى ٢٠٠٧.

٤٣- د. منير فريد الدكمي: الوجيز في قانون العمل شرح مفصل لاحكام عقدي العمل الفردي والجماعي في ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الكتاب الاول، دار النهضة العربية ٢٠١٣.

٤٤- م. كامل محمد بدوي: المرجع في قانون عقد العمل الفردي، مطبعة دار التأليف، القاهرة ١٩٥٥.

٤٥- المستشار. محمد عزمي البكري : مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر، ٢٠٢٤.

ب- المراجع المتخصصة:

١- إبراهيم رمضان الديب: مفهوم الاستقرار الوظيفي، موقع البلاغ الإلكتروني، ٣ فبراير ٢٠١٥.

٢- انس معن طاهر معروف، يزن نافع محمود، اسامة محمد الاطرجي: الأمان الوظيفي في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية، مجلة جامعة جيهان، اربيل العلمية، العدد ٢، الجزء ب، ٢٠١٨.

٣- انور العمروسي: قضاء العمال، الطبعة الثانية، ١٩٨١.

٤- د. احمد ابراهيم عبدالنواب: خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، دار النهضة العربية، ٢٠١٣.

٥- د. احمد أبو الوفا: أصول المحاكمات المدنية، دار المعارف، الإسكندرية، الطبعة ١٣ سنة ١٩٧٠.

- ٦- د. احمد خليل: خصوصيات التقاضي في منازعات العمل وفقا لمشروع قانون العمل الموحد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية ٢٠٠٠.
- ٧- د. احمد شوقي عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بغير إخطار، منشأة المعارف. الإسكندرية ٢٠٠٥.
- ٨- د. أحمد عبد الكريم سلامة: الحماية القانونية لبيئة العمل في ظل التخصص، بحث إلى المؤتمر العلمي الثاني، كلية الحقوق، جامعة المنصورة ، ١٩٩٧ .
- ٩- د. أحمد مليجي: تحديد نطاق الولاية القضائية والإختصاص القضائي، دراسة مقارنة، بين القانونين المصري والفرنسي والشريعة الاسلامية، مكتبة دار النهضة العربية، ١٩٩٣.
- ١٠- د. امل عثمان رشوان محمد خليف: تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، عدد ٢، ٢٠٢٢.
- ١١- د. حسن عبد الرحمن قدوس: فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل ، بين ضرورات التعويض و كيفية القضاء على أسبابه ، مكتبة الجلاء ، المنصورة ، ١٩٩١ .
- ١٢- د. رأفت دسوقي محمود: اجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية ٢٠١٢.

- ١٣- صباح ابراهيم علوش: دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل، دراسة ميدانية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مجلد ٧، العدد ١، ٢٠١٦.
- ١٤- د. صلاح سالمان جمعة سالماني: تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية على الأمان الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراة، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، عدد ٣ ، ٢٠٢٢.
- ١٥- د. عاطف علاونة: سياسة النزاهة والمساءلة والشفافية في القطاع الخاص، مداخلة مقدمة في المؤتمر الدولي الثاني لهيئة مكافحة الفساد ٢٠٢٠، فلسطين، ديسمبر ٢٠٢٠.
- ١٦- د. عبد الحميد النجاشي: الوسائل غير القضائية لفض منازعات عقد العمل الفردي، بحث منشور ضمن بحوث الندوة العلمية التي عقدت بكلية القانون جامعة الإمارات ٢٤ - ٢٥ / ١١ / ٢٠٠٨ ، بعنوان الإضاءات على قانون العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠.
- ١٧- د. عزوي حمزة: تحفيز الاستقرار الوظيفي، أساليب ونماذج ناجحة، مجلة آفاق علمية، مجلد ١٠ ، العدد ٢، ٢٠١٨.
- ١٨- عزت عبد النبي: الأجر في قوانين العمل بالدول العربية الخليجية ، مجلة العمل العربية ،منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي، العدد ٤٩، يناير ١٩٩٢.
- ١٩- د. عزمي عبدالفتاح: تسبيب الاحكام واعمال القضاة، دار الفكر العربي ١٩٨٣.

- ٢٠- د. علي بركات: التقاضي امام المحاكم العمالية، بمقتضى القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، دار النهضة العربية ٢٠٠٩.
- ٢١- د. علي محمد رضا يونس الطحان: ضمان المساواة في الأجر في الشريعة الإسلامية والنظريات الوضعية، دراسة مقارنة، ورقة بحثية، الملتقى الدولي، الاقتصاد الإسلامي، الواقع ورهانات المستقبل، الجزائر ٢٠١١.
- ٢٢- د. فتحي والي: الوسيط في قانون القضاء المدني ، دار النهضة العربية ٢٠٠١ .
- ٢٣- د. محمد انور حامد: حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ٢٠١٢.
- ٢٤- د. محمد بن شواخ الاحمد: الاثبات في منازعات العمل الفردية ، دراسة مقارنة، مجلة دراسات قانونية ، العدد ٢٩ ، كلية القانون، جامعة بنغازي، ليبيا ٢٠١٨.
- ٢٥- د. محمد عبد الكريم نافع: سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل، ٢٠٠٤.
- ٢٦- د. محمد مهدي الصغير: التخصص القضائي العمالي، رؤية لتطوير القضاء وفاعلية قانون العمل، مؤتمر تطوير نظم التقاضي وتحديث قواعد الإثبات مؤتمر تطوير نظم التقاضي وتحديث قواعد الإثبات، مجلد ٢ ، كلية الحقوق ، جامعة السلطان قابوس ٢٠٢٠.

- ٢٧- مهياء بنت علي بن ناصر الشمراني: أثر جودة الحياة الوظيفية على الاغتراب الوظيفي، دراسة تطبيقية، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، عدد ٢٥، ٢٠٢٤.
- ٢٨- د. نادية أيت أفتان: العقوبة التأديبية بين السلطة التقديرية لصاحب العمل وضمن محاكمة عادلة للعامل، مجلة كلية الحقوق للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة ٢، العدد ٤، ٢٠١٥.
- ٢٩- د. نجلاء فليح : آليات تسوية منازعات العمل الفردية ودور القضاء في حسمها، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية ، جامعة عجمان ، كلية القانون، مجلد ٧ ، عدد ١٣، ٢٠٢١.
- ٣٠- نرمين السيد محمد محمد الحطاب: تطوير أنظمة التدريب والتأهيل في شركات الطيران لغرض تحقيق جودة الحياة الوظيفية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد ١٧ ، العدد ٢، ٢٠١٩.

ج- رسائل الماجستير والدكتوراة:

- ١- أحمد طلبة ابو الذهب: السلطة التأديبية لصاحب العمل، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١٢.
- ٢- رضوى سعدالدين عبدالكريم محمد جبر: تأثير التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، عدد ١، ٢٠٢١.

٣- زهية بن سلامة: أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة ، الجزائر عام ٢٠٠٧.

٤- عبد الإله زبيرات: اجراءات التقاضي امام المحاكم العمالية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، ٢٠٢١.

٥- مازن بن سعيد بن سليمان الغشري: خصوصيات التقاضي في منازعات العمل الفردية، وفقا لقانون تبسيط التقاضي بشأن بعض المنازعات الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٢٠ ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق، عمان ٢٠٢٢.

٦- ياسر محمد ذهني: التخصص القضائي في فض المنازعات العمالية ، رسالة الدكتوراة، كلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية، ٢٠١٧ .

د - التقارير والاتفاقيات الدولية:

- ١- اتفاقية السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١ ، رقم ١٥٥.
- ٢- إتفاقية المساواة بين الأجور رقم ١٠٠ ، الخاصة بالمساواة بين العمال و العاملات في الاجر لدى تساوي قيمة العمل ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بتاريخ ٢٩ يونيه ١٩٥١.
- ٣- إتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧ ، رقم ١٤٨.
- ٤- إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور ، رقم ٩٥ ، الصادرة سنة ١٩٤٩، الدورة ٣٢ يونيو ١٩٤٩.

٥- إتفاقية منظمة العمل العربية، بشأن تحديد وحماية الأجور، رقم ١٥ ، مارس ١٩٨٣.

٦- الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، ٢٠٠٦ ، رقم ١٨٧.

٧- الامم المتحدة: تقرير منظمة العمل الدولية: ٨٤ مليون وظيفة في العالم مهددة بسبب تصاعد التوترات التجارية، ٢٨ مايو ٢٠٢٥.

٨- توصية بشأن حماية العمل من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات، ١٩٧٧ ، رقم ١٦٤.

٩- دليل المركز الدولي للتدريب منظمة العمل الدولية، أنظمة منازعات العمل، منشورات المركز الدولي للتدريب، إيطاليا ٢٠١٣.

١٠- قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في الجمهورية العربية المتحدة رقم ٣٣٢ تاريخ ٢٣/٦/١٩٦٠.

١١- مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي: المساواة في الأجور ، دليل تعريفى ، منظمة العمل الدولية ، مركز منظمة العمل الدولي للتدريب ، طبعة ٢٠١٣.

١٢- مجلس النواب، الفصل التشريعي الثاني: تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة و لجنة الشئون الدستورية والتشريعية والخطة والموازنة، عن مشروع مقدم من الحكومة بإصدار قانون العمل، فلسفة المشروع وأهدافه، التقرير رقم ١ ، ١٢ يناير ٢٠٢٥ ، ص ٧.

١٣- مركز لندن بريميز سنتر: الامان الوظيفي في عصر الأتمتة، كيف تحافظ على استقرار وظيفتك، مقالة على الانترنت، ٣١ مايو ٢٠٢٤.

- ١٤- منظمة العمل الدولية: تمكين العاملين في الأردن عبر توفير الضمان الاجتماعي والأمن الوظيفي لهم، ١٥ مايو ٢٠٢٤.
- ١٥- منظمة العمل الدولية: سياسات الإستخدام في الدول العربية، ٢٠ ديسمبر ٢٠١٩.
- ١٦- منظمة العمل الدولية: مؤتمر العمل الدولي، اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٨ لسنة ١٩٨٢ بشأن إنهاء علاقة العمل، ٢٢ يونيو ١٩٨٢.
- ١٧- الهيئة العامة للأستعلامات، جمهورية مصر العربية: محاربة الفساد وتعزيز قيم النزاهة والشفافية، ١٩ نوفمبر ٢٠٢٢. <https://beta.sis.gov.eg>

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- ٢ – Brigitte hess – fallon, Anne marie Simon , "mdroit du travail – conseil de pru d homes."
- ٣ – David Garcia, The Benefits of Job Security & Stability for Employees, scout logic, ١٢ April .٢٠٢٤
- ٤ – Evelyne Serverin, Litiges individuels du travail et conseils de prud'hommes, Revue de droit du travail . ٢٠٠٨
- ٥ – Evelyne Serverin, Litiges individuels du travail et le sens de la distinction relations collectives", Revue de droit du travail ٢٠٠٨
- ٦ – Evelyne Serverin, Tiennot Grumbach, La réforme de la procédure orale en perspective prud'homale, Revue de droit du travail ٢٠١١
- ٧ – Fall Paraiso, La compétence juridictionnelle en matière de désignation d'un représentant des salariés avant l'ouverture de la procédure collective, Revue de droit du travail .٢٠٠٩
- ٨ – <https://www-tivian-com.translate.goog>

- ٩- Kayla Farber, Job Security, Why Is Job Security Important?, Eddy's HR Mavericks Encyclopedia, .٢٠٢٥
- ١٠- Ministry of Justice/٢٠١٢, The French legal system, Judicial ,
- ١١- Nayral De Puybusque «Le risque de la preuve en droit de travail» Gaz .pal ١ ١٩٧٩, Doct. P.٢٨٧ets.F.Favennec-- Heny «La preuve en droit de travail» thèse Paris X.١٩٨٣
- ١٢- Tivian, The importance of job security in turbulent times, Let's face it: Does job insecurity increase performance?, .٢٠٢٤