

الدليل القضائي حول معايير العمل الدولية



الدليل القضائي حول معايير العمل الدولية



هذا عمل مفتوح يتاح الوصول إليه ويوزع بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤.٠ دولي (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). ويمكن للمستخدمين إعادة استعمال العمل الأصلي ومشاركته وتعديله والبناء عليه، حسب التفاصيل الواردة في الترخيص. ويجب ذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي. ولا يُسمح باستخدام شعار منظمة العمل الدولية فيما يتصل بعمل المستخدمين.

النسب - يجب نسب العمل على الشكل التالي: المركز القومي للدراسات القضائية (مصر)، الدليل القضائي حول معايير العمل الدولية، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٣

الترجمات - في حال ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية الوارد أدناه إلى النسب، على النحو التالي: ليست هذه الترجمة من إعداد منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية صادرة عن المنظمة. ولا تتحمل منظمة العمل الدولية أي مسؤولية عن محتوى هذه الترجمة أو دقتها.

التعديلات - في حال تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية الوارد أدناه إلى النسب، على النحو التالي: هذا العمل هو تعديل للعمل الأصلي الصادر عن منظمة العمل الدولية. والآراء ووجهات النظر المعرب عنها في العمل المعدل هي مسؤولية المؤلف أو المؤلفين وحدهم ولا تمثل مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية.

لا يشمل ترخيص المشاع الإبداعي ما يتضمنه هذا المنشور من مواد حقوق المؤلف غير الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وإذا كانت المادة منسوبة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدميها مسؤول وحده عن الحصول على موافقة صاحب الحق على استخدامها.

يُحال أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص وتتعذر تسويته ودياً إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الصادرة عن لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). وتلتزم الأطراف بأي قرار تحكيمي يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي في هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على العنوان 1211 Geneva 22, Switzerland أو عن طريق البريد الإلكتروني: rights@ilo.org.

ISBN

(print) 9789220399309

(web PDF) 9789220399316

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعرب عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

ترد المعلومات بشأن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/publns

طبع في جمهورية مصر العربية

مقتطفات من كلمات السيد رئيس الجمهورية بشأن أهمية النهوض بالعمال والامتثال لمعايير العمل الدولية:

«لقد أدرك المصريون على مر العصور والأزمان قيمة العمل، فعملوا بجد واجتهاد جيلاً بعد جيل، فعلا شأنهم، وازدهرت حضارتهم، وسبقوا بذلك كل الأمم، ولا يخفى عليكم أننا مقبلون على مرحلة مهمة من العمل والإنتاج، للوصول إلى آفاق جديدة لمستقبل وطننا الغالي، وما يتطلبه ذلك من إسهامات عمال مصر، لاستكمال الطريق الصحيح الذي بدأناه، فلقد كان الإنسان دائماً هو محور التنمية وركيزتها.»*

«أهمية دور المؤسسات والمنظمات الدولية في صياغة سياسات للعمل، تستطيع إيجاد حلول لمشكلات اجتماعية تنشأ وتتطور بسرعة، بشكل ربما يتجاوز قدرة المنظومة الدولية الحالية على مواكبتها والتكيف معها. وأود هنا الإشارة إلى محورية ما تقوم به منظمة العمل الدولية في هذا السياق.»**

«وفي ضوء اهتمامنا الكبير بالعمل وأحوال العمال، وتحويلنا على عمال مصر للإسهام القيم في النهضة الشاملة التي نعمل من أجلها، فقد قررت كذلك ما يلي:
تعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية، وضمان توافق التشريعات العمالية، وطريقة تنفيذها، مع اتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها مصر.»***

* كلمة الرئيس عبد الفتاح السيسي بمناسبة عيد العمال ٢٠٢٢.
كلمة الرئيس عبد الفتاح السيسي بمناسبة عيد العمال (presidency.eg).

** كلمة الرئيس عبد الفتاح السيسي خلال أعمال الجلسة الرابعة للمنتدى العالمي للتعافي من جائحة كورونا، فبراير ٢٠٢٢.
كلمة الرئيس عبد الفتاح السيسي خلال أعمال الجلسة الرابعة للمنتدى العالمي للتعافي من الجائحة (presidency.eg)

*** كلمة السيد الرئيس عبد الفتاح السيسي بمناسبة عيد العمال ٢٠٢٣.
كلمة السيد الرئيس عبد الفتاح السيسي بمناسبة عيد العمال ٢٠٢٣ (presidency.eg).

كلمة السيد المستشار وزير العدل

اهتم القضاء المصري على مدار تاريخه برسم معالم علاقات العمل، والتأكيد على ضوابطها ومحدداتها، سواء كانت هذه العلاقات في إطار العمل الخاص الذي نظمته قوانين العمل المتعاقبة والقوانين ذات الصلة، أو في إطار الوظيفة العامة التي نظمها قانون العاملين المدنيين ومن بعده قانون الخدمة المدنية.

والتزم القضاء المصري في رسمه للسياسة القضائية المتعلقة بروابط العمل بما قرره الاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة، مؤكداً في ذلك ما نسجه المشرع المصري في القوانين الوطنية من قيم وتوجهات وجدت سندها في المرجعيات المتعددة من الشرائع السماوية والمبادئ الأخلاقية والاعتبارات العملية.

وقد كانت الركيزة الأساسية للعناية التي أولاها القضاء المصري للاهتمام بمعايير العمل هي تقديره التام لأهمية الدور الذي يلعبه العمل الجاد المنضبط في رفعة الدول وتقدمها وازدهارها، وذلك اتساقاً مع ما التزمت به الدولة المصرية من محدّدات دولية والتزامات قانونية.

وإزاء ما تقوم به الدولة من جهود حثيثة لحوكمة الروابط الاجتماعية التي يقوم عليها المجتمع لتحقيق النهضة المتكاملة، فكان لزاماً على وزارة العدل - بحسبانها المظلة الإدارية للجهات والهيئات القضائية - توفير منتج متكامل لمعايير العمل الدولية، يلجأ إليه القضاة والمستشارون والمحامون وممثلي العمال والمهتمون بالشأن العمالي كمرجع موجز للمحددات التي رسمها القضاء المصري لروابط العمل تطبيقاً للتشريعات الوطنية والمواثيق الدولية ذات الصلة.

وقد باشر فريق عمل المركز القومي للدراسات القضائية بوزارة العدل وأجهزة الوزارة المعنية الدور المنوط به بالتعاون مع فريق عمل مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة لإخراج هذا الدليل في صورته النهائية، حتى يلعب دوره المأمول في توجيه الفقه القانوني المصري نحو حوكمة تطبيق معايير العمل، حيث تمت دراسة التطبيقات القضائية لمبادئ ومعايير العمل الدولية في قضاء محكمة النقض، والمحكمة الإدارية العليا، وكذا الفتاوى الصادرة عن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة.

وفي الختام، أئتمن الجهود المبذولة من فريق العمل المشترك لخروج هذه المرجعية القيمة، إثراءً للبحث في علاقة من أهم العلاقات القانونية في المجتمع.

كلمة مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

التزامًا بأحكام الدستور المصري، تحرص الحكومة المصرية على تطبيق الاتفاقيات والعهود الدولية التي صادقت عليها مصر، وعلى احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة في إطار تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠؛ والتي تعد نتاجًا فكريًا مشتركًا لكافة الأطراف الفاعلة في المجتمع المصري.

تسعى منظمة العمل الدولية من خلال العمل مع الهيئات الثلاثية المكونة لها من «الحكومة، ومنظمات أصحاب العمل، ومنظمات العمال» إلى تمكين المؤسسات الوطنية الحكومية وغير الحكومية من أجل تعزيز العمل اللائق من خلال تحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية.

واتساقًا مع أهداف مشروع «النهوض ببرنامج العمل اللائق في شمال إفريقيا- أعضاء»، والذي يُنفذه مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، ويهدف إلى معالجة القضايا المتعلقة بالنمو الفني بالوظائف، وتعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية وتطبيقها؛ يأتي هذا الدليل كجزء من أنشطة التعاون المشترك بين المركز القومي للدراسات القضائية ومنظمة العمل الدولية من أجل دعم السلطات القضائية المصرية في تطبيق معايير العمل الدولية في أحكامها بما يجعل الفقه القانوني الوطني أكثر اتساقًا مع هذه المعايير.

وإنني انتهز هذه الفرصة لشكر فريق إعداد هذا الدليل، وفريق عمل المركز القومي للدراسات القضائية وفريق عمل مشروع أعضاء لجهودهم في إعداد هذا الدليل، آملاً أن يسهم هذا الجهد في تشجيع دمج معايير العمل الدولية في الأحكام القضائية المصرية. كما أود أن أشكر الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (SIDA) على دعمها لتنفيذ هذا المشروع الهام.

إيريك أوشلان

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا

ومدير مكتب منظمة العمل الدولية لمصر وأريتريا



المحتويات

٣	مقتطفات من كلمات السيد رئيس الجمهورية بشأن أهمية النهوض بالعمال والامتثال لمعايير العمل الدولية
٤	كلمة السيد المستشار وزير العدل
٥	كلمة مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة
٨	تَمْهيدٌ وَتَنْوِيه
٨	المخاطبون بالدليل
٨	القضاة والمستشارون
٨	المحامون وممثلو العمال
٨	كيفية تطبيق الدليل
١٠	الفصل الأول: مُقدمة عَنْ مُنظمةِ العملِ الدَّولِيَّةِ
١٠	أولاً: نشأة المنظمة وأهدافها
١٠	تاريخ المنظمة
١٠	أهداف المنظمة
١٠	معايير العمل الدولية
١١	ثانياً: إِسْهَامَاتُ الْمُنظمةِ وَتَأثيرُها الدَّولِي
١١	سياسة الفصل العنصري
١١	سياسة العمل الجبري
١١	موقف المنظمة ضد الانتهاكات البولندية
١٢	موقف المنظمة ضد انتهاكات غواتيمالا
١٢	موقف المنظمة ضد انتهاكات قطر
١٢	ثالثاً: الالتزامات المترتبة على الانضمام لِلْمُنظمةِ
١٢	الالتزام بتطبيق دستور المنظمة
١٣	الالتزامات الدستورية - الاتفاقيات والتوصيات (المادة ١٩ من الدستور)
١٣	الالتزام بتقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها (المادة ٢٢ من الدستور)
١٣	الالتزام بتقديم تقارير عن الاتفاقيات والتوصيات غير المصدق عليها (المادة ١٩ من الدستور)
١٣	التزامات الدول الأعضاء بموجب إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)
١٤	النظام الإشرافي لمنظمة العمل الدولية
١٦	رابعاً: معايير العمل الدولية
١٦	ماهية معايير العمل الدولية
١٦	الاتفاقيات الأساسية
١٧	الاتفاقيات ذات الأولوية المتعلقة بالإدارة السديدة

٢٠

الفصل الثاني: معايير العمل الدولية وانعكاسها على التشريعات الوطنية

٢٠

أولاً: موقع الاتفاقيات الدولية في النظام القانوني المصري

٢٠

ثانياً: إمكانية تطبيق الاتفاقيات مباشرة من القاضي

٢١

◀ شروط سريان الاتفاقية داخل النظام المصري

٢١

ثالثاً: موقف القضاء المصري من تطبيق الاتفاقيات الدولية

٢٣

رابعاً: اتفاقيات منظمة العمل الدولية وانعكاسها في القوانين المصرية

٢٣

◀ أولاً: عمل الأطفال

٢٥

◀ ثانياً: العمل الجبري

٢٧

◀ ثالثاً: الحرية النقابية

٣٢

◀ رابعاً: المساواة في الأجور ومناهضة التمييز

٣٦

◀ خامساً: ظروف العمل

٤٠

◀ سادساً: إدارة العمل

٤٧

◀ سابعاً: الضمان الاجتماعي

٥٣

◀ ثامناً: الاتفاقيات الخاصة بفئات محددة من العمال

٥٦

الفصل الثالث: أفضل الممارسات العالمية

٥٦

أولاً: جمهورية مصر العربية

٥٦

◀ حكم المحكمة الدستورية العليا - عدم التمييز

٦٣

◀ التزام الدولة بإقرار حد أدنى للأجور وفقاً للدستور والمعاهدات الدولية والقانون المصري

٦٨

◀ التزام الدولة بضمان عمل شركات توظيف العمالة وفقاً للدستور والمعاهدات الدولية والقانون المصري

٧٤

◀ أحقية العمال في الإضراب المنظم وفقاً للقانون

٧٨

ثانياً: جمهورية فرنسا

٧٩

ثالثاً: مملكة هولندا

٨١

المرفقات



تَمْهِيدٌ وَتَنْوِيهِ

هذا الدليل مُقَدَّمٌ مِنْ قِبَلِ منظمة العمل الدولية، بالاشتراك مَعَ وزارة العدل المصرية مُمَثِّلَةً فِي مَرَكِزِ الدَّرَاسَاتِ القضائية المصرية؛ مِنْ بَابِ الشُّعُورِ الرَاسِخِ بِمَسْئُولِيَةِ المنظمةِ تَجَاهِ الْعَامِلِينَ فِي جَمِيعِ أَنْحَاءِ الْعَالَمِ، وَحِرْصًا عَلَى حَقُوقِهِمْ مِنَ التَّبْدِيدِ بِأَيَّةِ صُورَةٍ مِنَ الصُّورِ، وَضِيَانَةٍ لَهَا عَلَى الْمُسْتَوِيِّينَ الْقَانُونِيِّ وَالْقَضَائِيِّ، وَذَلِكَ عَنْ طَرِيقِ التَّعْرِيفِ بِمَبَادِيِ المنظمةِ وَمَا تَصْبُو إِلَيْهِ تِلْكَ الْمَبَادِيِ مِنْ تَحْقِيقِ لِلْعَدَالَةِ وَتَكَافُؤِ لِلْفُرْصِ، بِالإِضَافَةِ إِلَى تَعْزِيزِ فُرْصِ الرِّجَالِ وَالنِّسَاءِ فِي عَمَلٍ مُثْمَرٍ وَمُنَاسِبٍ فِي ظِلِّ ظُرُوفٍ تَتَسَمَّى بِالْحُرِيَةِ وَالْمَسَاوَاةِ وَالسَّلَامَةِ وَالْكَرَامَةِ، وَلَمْ يَكُنْ مِنَ الْيَسِيرِ بِالنِّسْبَةِ لِلْمُنْظَمَةِ خِلَالَ تَارِيخِهَا وَطَوَالِ مَسِيرَتِهَا تَضْمِينُ مَعَايِيرَ مُوَحَّدَةٍ وَتَرْسِيخُهَا عَلَى نَحْوِ لَا تَهَاؤُنَ فِيهِ، بِمَا يَحْفَظُ حَقُوقَ الْعَامِلِ، بَلْ وَحَقُوقَ الْإِنْسَانِ بِوَجْهِ عَامٍ، بِحِفْظِ حَقُوقِهِ فِي الْعَمَلِ لِكَسْبِ مَا يُلْزِمُهُ لاسْتِبْقَاءِ حَيَاتِهِ عَلَى نَحْوِ كَرِيمٍ.

وَلِتُعْزِيزِ هَذِهِ التَّجَرِبَةِ دَاخِلَ جُمْهُورِيَةِ مِصْرَ الْعَرَبِيَّةِ، فَقَدْ اتَّضَحَ أَنَّهُ مِنَ الْأَهْمِيَّةِ أَنْ يَتَضَمَّنَ هَذَا الدَّلِيلُ وَصْفًا لِمَا تَمَّ الْإِسْتِقْرَارُ عَلَيْهِ مِنْ مَعَايِيرِ مَنْظَمَةِ الْعَمَلِ الدَّوْلِيَّةِ فِيمَا يَتَّصِلُ بِمَضْمُونِهَا وَتَنْفِيزِهَا، وَيَتَوَخَّى فِي الْمَقَامِ الْأَوَّلِ دَعْمَ الْقَضَاةِ فِي الْوَلَايَةِ الْقَضَائِيَّةِ لْجُمْهُورِيَةِ مِصْرَ الْعَرَبِيَّةِ، لِضَمَانِ تَوْفِيرِ قَنَوَاتِ اتِّصَالٍ فِكْرِيٍّ بَيْنَ الْقَاضِيِ وَالْمَنْظَمَةِ يَتَسَنَّى مِنْ خِلَالِهَا إِصْدَارُ أَحْكَامٍ مَتَمَاشِيَةٍ مَعَ مَعَايِيرِ الْعَمَلِ الدَّوْلِيَّةِ، وَذَلِكَ عَنْ طَرِيقِ اسْتِعْرَاضِ تِلْكَ الْمَعَايِيرِ وَبَيَانِ مَصَادِرِهَا وَمَوْقِفِ مِصْرَ مِنَ الْاتِّفَاقِيَّاتِ الْمُؤَسَّسَةِ لَهَا.

هَذَا؛ وَيَتَوَلَّى إِصْدَارَ هَذَا الدَّلِيلِ مَكْتَبُ مَنْظَمَةِ الْعَمَلِ الدَّوْلِيَّةِ بِالْقَاهِرَةِ الَّذِي لَا يَتَوَانَى عَنْ تَقْدِيمِ الْمَشُورَةِ وَالِدَعْمِ، بِالِاسْتِشْرَاقِ مَعَ مَرَكِزِ الدَّرَاسَاتِ الْقَضَائِيَّةِ - وَوِزَارَةِ الْعَدْلِ الْمِصْرِيَّةِ، عِلْمًا بِأَنَّ الْمَكْتَبَ لَا يَتَمَتَّعُ بِسُلْطَةٍ خَاصَّةٍ - بِمَوْجِبِ دَسْتُورِ مَنْظَمَةِ الْعَمَلِ الدَّوْلِيَّةِ - لِتَفْسِيرِ الدَسْتُورِ أَوْ الصُّكُوكِ الَّتِي يَعْتَمِدُهَا مُؤْتَمَرُ الْعَمَلِ الدَّوْلِيِّ. وَتَمَّةً مَرْفُوقًا بِهَذَا الدَّلِيلِ يَتَضَمَّنُ الْمَرْفُوقُ الْأَوَّلُ بِهَذَا الدَّلِيلِ اتِّفَاقِيَّاتِ الْعَمَلِ الدَّوْلِيَّةِ، وَيَتَضَمَّنُ الْمَرْفُوقُ الثَّانِي الدَّسَاتِيرَ وَالْقَوَانِينَ.

المخاطبون بالدليل

القضاة والمستشارون

يُخَاطَبُ هَذَا الدَّلِيلُ الْمُسْتَشَارِينَ وَالْقَضَاةَ بِمُخْتَلَفِ الْجِهَاتِ وَالْهَيْئَاتِ الْقَضَائِيَّةِ الْمِصْرِيَّةِ، وَأَعْضَاءَ اللِّجَانِ الَّتِي نَظَمَهَا قَانُونُ الْعَمَلِ لِلتَّسْوِيَةِ الْوُدِيَّةِ مِنْ مِمَثْلِيِ الْجِهَاتِ الْإِدَارِيَّةِ الْمُخْتَصَّةِ، بِالإِضَافَةِ إِلَى مُسْتَشَارِي الْمَحْكَمَةِ الْعَمَالِيَّةِ الَّتِي تَحَالُ إِلَيْهَا النِّزَاعَاتُ فِي حَالَةِ عَدَمِ التَّوَافُقِ.

المحامون وممثلو العمال

يُوجَّهُ الدَّلِيلُ أَيْضًا إِلَى الْمَحَامِينَ وَمُمَثِّلِيِ الْعَمَالِ مِنْ مَنَظَّمَاتٍ نَقَابِيَّةٍ عَمَالِيَّةٍ؛ لِإِمْدَادِهِمْ بِالْبَيَانِ الْكَافِيِ لِأَسَانِيدِ السُّلُوكِ الْقَضَائِيِّ الْمُتَعَلِّقِ بِالْإِجْرَاءَاتِ، وَالْمَعَايِيرِ الَّتِي تَنْبَنِي عَلَيْهَا أَحْكَامٌ فِيمَا يَثَارُ مِنْ نِزَاعَاتٍ مُوَضَّوعِهَا الْعَمَلُ.

كيفية تطبيق الدليل:

يُسْتَعْمَدُ هَذَا الدَّلِيلُ مَرَجَعًا يُهْتَدَى بِهِ فِي تَعْيِينِ ارْتِكَازَاتِ سَلِيمَةٍ يُمْكِنُ عَلَيْهَا بِنَاءُ مَعَايِيرٍ وَاضِحَةٍ فِي إِطَارِ قَانُونِيٍّ مُنَاسِبٍ فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِالْعَمَلِ وَمَا يَثَارُ حَوْلَهُ، لِذَا يَجْدُرُ بِقَارِئِ الدَّلِيلِ الْإِلْمَامُ بِبَعْضِ الْأُمُورِ قَبْلَ خَوْضِ عَمَارِهِ.

وَمِنْ أَمِّمْ هَاتِيكَ الْأُمُورِ الَّتِي يَجْدُرُ بِالْقَارِئِ مَرَاعَاتُهَا وَالْإِلْمَامُ بِهَا عِنْدَ قِرَاءَةِ ذَاكَ الدَّلِيلِ مَا يَلِي:

- دَسْتُورُ جُمْهُورِيَةِ مِصْرَ الْعَرَبِيَّةِ الْصَادِرِ فِي عَامِ ٢٠١٤ وَفَقًّا لِلتَّعْدِيلَاتِ الدَسْتُورِيَّةِ الَّتِي أُدْخِلَتْ عَلَيْهِ فِي ٢٣ أِبْرِيلِ ٢٠١٩.
- قَانُونُ رَقْمِ ١٢ لِسَنَةِ ٢٠٠٣ بِإِصْدَارِ قَانُونِ الْعَمَلِ وَفَقًّا لِأَخْرِ تَعْدِيلِ صَادِرِ فِي ٢٢ يُونِيَّةِ عَامِ ٢٠٠٨.

- قانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بإصدار قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي، المعدل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ٢٠١٩.
- قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨.
- قوانين التأمينات الاجتماعية - والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لها - لاسيما القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.
- قانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام المعدل بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ٢٠٠١ والقانون رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٢٠.
- القرارات الصادرة باللوائح التنفيذية من السيد رئيس مجلس الوزراء في شأن القوانين ذات الصلة.
- القرارات الوزارية الصادرة من وزير القوى العاملة تطبيقاً لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨.
- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في شأن الموضوعات الواردة بالدليل.

فَعِنْدَ تطبيق هذا الدليل يُرَاعَى ما سبق ذكره من مراجع؛ لضمان الاتساق مع ما ورد بها من معايير قانونية وقضائية مستقرة للتوصل إلى أحكام تتسق مع تلك المعايير ومع الالتزامات الدولية الرئيسية المفروضة بمقتضى الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة بالموضوعات التي يتناولها هذا الدليل، مثل اتفاقية حقوق الطفل (١٩٨٩)، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠) فقد اقتصر نطاق البحث في هذا الدليل على صكوك منظمة العمل الدولية التي تعنى بموضوعات العمل وتطبيقاتها في التشريع الوطني ولمحة عن أفضل الممارسات الدولية في ذلك الصدد، دون غيرها من الاتفاقيات التي تتمحور حول موضوعات أخرى ولو كانت تتماس مع موضوعات العمل.

الفصل الأول: مقدمة عن منظمة العمل الدولية

أولاً: نشأة المنظمة وأهدافها

تاريخ المنظمة:

بدأ الحديث عن منظمة دولية معنية بالعمل والتوظيف في أوروبا، عندما نشأت صراعات مختلفة نتيجة تدهور الظروف المعيشية خلال فترة التقدم الصناعي الكبير في القارة، الأمر الذي انعكس بشكل سيء على قيمة الإنسان ولاسيما العمال، ومن هنا انبثقت أفكار مجموعة من الإصلاحيين تطالب بتحسين ظروف العمل وتوفير فرصه والدعوة لوضع تشريع دولي كامل لسياسته.

وفي هذا السياق، أنشأت منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩ كجزء من معاهدة فرساي التي وضعت حدًا للحرب العالمية الأولى؛ انطلاقًا من الإيمان بأن السلام الدائم والشامل لا يمكن تحقيقه إلا في حال قيامه على أساس العدالة الاجتماعية.

وفي عام ١٩٤٦م أصبحت منظمة العمل الدولية أول وكالة متخصصة ضمن منظومة الأمم المتحدة بهدف تحقيق عدالة اجتماعية وتحسين ظروف العمل وحماية العمال مما يدعم فكرة تحقيق السلم والأمن العالميين، وتضم المنظمة حاليًا في عضويتها ١٨٧ دولة عضوًا، وهي تتميز ببنية «ثلاثية» فريدة تجمع بين ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال على قدم المساواة فيما بينهم لمعالجة المسائل المتعلقة بالعمل والسياسة الاجتماعية.

أهداف المنظمة:

تتلخص الأهداف الرئيسية لمنظمة العمل الدولية فيما يلي:

- إنشاء وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل.
- دعم الدول لخلق فرص متزايدة للنساء والرجال للعمل والدخل اللائق.
- دعم تحقيق وفعالية الحماية الاجتماعية للجميع.
- ترسيخ التعاون الثلاثي والحوار الاجتماعي.

وتبرز أهمية العمل اللائق في تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ من خلال الهدف الثامن الذي يهدف إلى «تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، والعمل اللائق للجميع».

معايير العمل الدولية:

سعت منظمة العمل الدولية، منذ إنشائها، إلى تحديد وضمان حقوق العمل والنهوض بظروف العمل من خلال إنشاء نظام للمعايير الدولية على شكل اتفاقيات وتوصيات أطلق عليها «معايير العمل الدولية». علمًا بأن الاتفاقيات هي صكوك ينشئ التصديق عليها التزامات قانونية، أما التوصيات فهي غير ملزمة ولا يتطلب التصديق عليها، ولكنها توفر التوجيه بشأن السياسات والتشريعات والممارسة. ويعتمد مؤتمر العمل الدولي الذي يعقد بشكل سنوي بين ممثلي الهيئات الثلاثية المكونة للمنظمة، كلا هذين النوعين من الصكوك.

وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها (١٩٠) اتفاقية، و(٢٠٦) توصية تشمل مختلف جوانب العمل. وتهدف معايير العمل الدولية بشكل أساسي إلى تحقيق العمل اللائق للجميع، بحيث يحصل الفرد على أجر مناسب، ويعمل في بيئة عمل صحية، وأمنة، ويتمتع بحماية اجتماعية له ولاسرته. وتعتبر معايير العمل الدولية هي الركيزة الأساسية لنشاط منظمة العمل الدولية؛ وتكتسب تلك المعايير أهميتها من الآثار الناجمة عن تطبيقها على كافة الصُّغَر الدولية والعالمية، والمناحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

ثانيًا: إسهامات المنظمة وتأثيرها الدولي

سياسة الفصل العنصري:

اتخذت منظمة العمل الدولية موقفًا تاريخيًا ضد سياسة الفصل العنصري التي تبنتها جنوب إفريقيا منذ عام ١٩٤٨م؛ ففي يونيو ١٩٦٣م قرر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية استبعاد جنوب إفريقيا من بعض اللجان التجارية بسبب سياسة الفصل العنصري التي تتبعها، وخلال دورته الثامنة والأربعين في عام ١٩٦٤م، وافق مؤتمر العمل الدولي بالإجماع على الإعلان المتعلق بسياسة الفصل العنصري في جمهورية جنوب إفريقيا، وعلى برنامج منظمة العمل الدولية للقضاء على الفصل العنصري في مجال العمل؛ وقد أكد الإعلان على أهمية مبدأ تكافؤ الفرص، وأدان سياسة حكومة جنوب إفريقيا العنصرية وطالب جنوب إفريقيا بأن تعترف وتلتزم بتعهدها باحترام حرية وكرامة جميع البشر من خلال التخلي عن سياسة الفصل العنصري.

ونتيجةً لذلك، انسحبت جمهورية جنوب إفريقيا من منظمة العمل الدولية من تلقاء نفسها من أجل تجنب إقصائها رسميًا، وأخطرت بمغادرتها في ١١ مارس ١٩٦٤م، بعد ثلاث سنوات من الإلغاء الرسمي لقوانين الفصل العنصري، وبعد عشرة أيام من انتخاب نيلسون مانديلا رئيسًا للجمهورية، عادت جنوب إفريقيا إلى المنظمة في ٢٦ مايو ١٩٩٤م.

سياسة العمل الجبري:

في أعقاب لجنة تحقيق جرت في عام ١٩٩٨م، خلصت اللجنة إلى أن استخدام السخرة كان واسع الانتشار في ميانمار؛ ومن ثم قرر مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٩٩ تطبيق قيود على ميانمار تمنع البلد من تلقي أي تعاون فني من منظمة العمل الدولية إلا لغرض مكافحة العمل الجبري، ولم تدع ميانمار لحضور اجتماعات أو أنشطة منظمة العمل الدولية بشأن مختلف مسائل العمل، وقدمت المنظمة عددا من التوصيات إلى الدولة لإجراء تغييرات في التشريعات والممارسات. وفي عام ٢٠٠٠ وجد المؤتمر أن ميانمار لم تنفذ هذه التوصيات، فأتخذ عددًا من التدابير، من بينها توجيه طلب إلى الدول الأعضاء في المنظمة لمراجعة علاقاتها مع ميانمار؛ لضمان عدم استدامة العمل الجبري.

وفي مارس ٢٠٠٢، وافقت حكومة ميانمار، ومنظمة العمل الدولية على استراتيجية مشتركة للقضاء على العمل الجبري؛ لذلك تم تعليق معظم التدابير المتخذة ضد الدولة واتفق الطرفان على إنشاء مكتب اتصال لمنظمة العمل الدولية في ميانمار، وأقرت الحكومة بضرورة اتخاذ إجراءات فورية لتنفيذ هذه الاستراتيجية قبل الموعد المستهدف في ٢٠١٥، وفي سبتمبر ٢٠١٨، وقعت منظمة العمل الدولية أول برنامج وطني للعمل اللائق في ميانمار مع الحكومة ومنظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال. وتم تطوير برنامج وطني للعمل اللائق على أساس ثلاثي يحدد مجالات الأولوية للدعم الفني لمنظمة العمل الدولية ويلعب دورًا رئيسيًا في مساعدة ميانمار على الوفاء بالتزاماتها تجاه أهداف التنمية المستدامة قبل عام ٢٠٣٠.

موقف المنظمة ضد الانتهاكات البولندية:

من أبرز مواقف المنظمة لمكافحة الانتهاكات الدولية لحقوق العمال ما جرى حيال نقابة سوليدارنوسك ببولندا (Solidarnosc) - والتي تعني الاتحاد بالبولندية- وهو يعتبر أول اتحاد عمال مستقل والأكثر شهرة في بولندا.

بعد أن علقت الحكومة أنشطة الاتحاد في عام ١٩٨١ واحتجرت أو طردت العديد من قادته وأعضائه بعد إعلان الأحكام العرفية، نظرت لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بالحرية النقابية في القضية، ورفعت شكوى ضد بولندا في مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٨٢، ووجدت لجنة التحقيق التي نتجت عن هذه الشكوى انتهاكات جسيمة لكل من اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ورقم ٩٨ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية التي صادقت عليها بولندا في عام ١٩٥٧.

لذلك، فرضت منظمة العمل الدولية والعديد من البلدان والمنظمات الأخرى ضغوطًا على بولندا التي انصاعت أخيرًا للوضع القانوني للاتحاد في عام ١٩٨٩. خلال العام نفسه، والتقى ممثلو الحكومة والاتحاد في مائدة مستديرة للتفاوض على إعادة تقنين الاتحاد بموجب مبادئ منظمة العمل الدولية واتفقوا على أول انتخابات حرة في بولندا منذ الحرب العالمية الثانية.

موقف المنظمة ضد انتهاكات غواتيمالا:

خلال الدورة (١٠١) لمؤتمر العمل الدولي (عام ٢٠١٢)، قدم مبعوثو منظمة العمل الدولية شكوى بشأن عدم احترام غواتيمالا لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧؛ وقد لوحظت هذه الانتهاكات بشكل كبير بعد مقتل العديد من قادة النقابات العمالية دون اتخاذ إجراءات جادة من جانب الحكومة لتحديد هوية الجناة وإيقافهم؛ وقد طلبت لجنة المؤتمر من الحكومة معالجة المسائل المثارة في هذه الشكوى ودعت الحكومة إلى مناقشة هذه المسألة في اللجنة الثلاثية بهدف تبني نهج يسمح بحل ناجز.

واستجابةً لملاحظات منظمة العمل الدولية، انخرطت حكومة غواتيمالا والشركاء الاجتماعيون من منظمات أصحاب الأعمال والعمال في مناقشات، وتوصلوا إلى اتفاق وطني ثلاثي في نوفمبر ٢٠١٧م؛ وخلال انعقاد مؤتمر العمل الدولي بدورته رقم ٣٣١ (أكتوبر - نوفمبر ٢٠١٧) أقر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بالتقدم الذي أحرزته الحكومة الغواتيمالية والشركاء الاجتماعيون، لاسيما إنشاء، وتشغيل اللجنة الوطنية الثلاثية للعلاقات العمالية، وحرية تكوين الجمعيات في عام ٢٠١٧؛ وحث مجلس الإدارة الحكومة والشركاء الاجتماعيين في غواتيمالا على مواصلة المناقشات الجارية، بهدف تقديم اقتراح تشريعي لتعديل قانون العمل إلى البرلمان الوطني للموافقة عليه؛ كما طلب مجلس إدارة المنظمة من مكتب العمل الدولي وضع برنامج مساعدة فنية شاملة لدعم اللجنة الثلاثية الوطنية للعلاقات العمالية، وحرية تكوين الجمعيات والمساعدة في تسوية المسائل التي لم تحل بعد؛ كما تم تعيين ممثل خاص لمنظمة العمل الدولية في غواتيمالا لمتابعة التقدم المحرز في غواتيمالا.

موقف المنظمة ضد انتهاكات قطر:

في يونيو ٢٠١٤، قَدَّمَ بعض مبعوثي منظمة العمل الدولية شكوى بشأن عدم احترام قطر لاتفاقية العمل الجبري لعام ١٩٣٠ رقم (٢٩)، واتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة لعام ١٩٤٧ رقم (٨١)؛ وقد منحت منظمة العمل الدولية قطر في مارس ٢٠١٦م سنة واحدة لإصلاح نظام الكفالة للتوظيف القائم على الكفالة وقوانين العمل الخاصة بها قبل اتخاذ قرار بشأن إطلاق لجنة التحقيق الرسمية (COI)، وهذا هو أعلى مستوى من العقوبات في المنظمة؛ وتم تأجيل اتخاذ قرار إطلاق لجنة التحقيق من جلسة مارس ٢٠١٧ إلى نوفمبر ٢٠١٧؛ إذ أغلقت المنظمة الشكوى ضد قطر بعد أن تههدت الحكومة بإجراء مزيد من الإصلاحات ووافقت على اتفاقية تعاون فني مع الوكالة؛ ونتيجة لذلك، افتتحت منظمة العمل الدولية أول مكتب لها في قطر لدعم تنفيذ برنامج شامل حول ظروف العمل وحقوق العمل في البلاد في أبريل ٢٠١٩.

وفي أعقاب برنامج التعاون الفني المستمر لمنظمة العمل الدولية هذا، أعلنت قطر عن إصلاحات شاملة لسوق العمل في أكتوبر ٢٠١٩، بهدف إنهاء نظام الكفالة، ووضع خطوة مهمة في دعم حقوق العمال المهاجرين، وقد وافق مجلس الوزراء القطري على تشريع جديد يسمح للعمال بتغيير أصحاب العمل بحرية، بعد ما كان العمال مطالبين بتقديم شهادة عدم ممانعة من صاحب العمل من أجل القيام بذلك؛ كذلك تم التوقيع على قرار وزاري يلغي متطلبات تصريح الخروج لجميع العمال، باستثناء الأفراد العسكريين، وقد مثلت هذه الخطوات نهاية الكفالة في البلاد؛ وإضافة لذلك أقر مجلس الوزراء قانونًا جديدًا لتحديد الحد الأدنى غير التمييزي للأجور، وهو الأول من نوعه في الشرق الأوسط.

ثالثًا: الالتزامات المترتبة على الانضمام للمنظمة

الالتزام بتطبيق دستور المنظمة:

تتعهد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتطبيق دستور المنظمة كجزء من قبولها للانضمام إلى منظمة العمل الدولية، الأمر الذي يتطلب من الدول الأعضاء تقديم اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية إلى الهيئات التشريعية المختصة للنظر في إدماجها في أنظمتها القانونية الداخلية، أو تقديم أسباب الامتناع عن ذلك؛ وبالتالي يتم تقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي يوضح بالتفصيل الخطوات المتخذة لتنفيذ متطلبات المعاهدات بالإضافة إلى اقتراحات المنظمة.

◀ الالتزامات الدستورية - الاتفاقيات والتوصيات (المادة ١٩ من الدستور):

تُشجّع الدولُ الأعضاء في منظمة العمل الدولية بشدة على التصديق على الاتفاقيات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي، ولكنها ليست مطلوبة بذلك، وتشترط المادة ١٩ (الفقرة ٥ ب) من دستور منظمة العمل الدولية أنه عند اعتماد اتفاقية أو توصية جديدة من قبل المؤتمر، يجب على جميع الأعضاء عرض الصك على السلطات الوطنية ذات الصلة في غضون عام واحد من الجلسة الختامية للمؤتمر التي أعتمدت خلالها الاتفاقية للنظر في التصديق والإجراءات ذات الصلة. ووفقاً للمادة ١٩ (الفقرة ٥ ج)، يجب على الدولة العضو بعد ذلك إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة لعرض الصك على السلطات المحلية ذات الصلة، وبأية إجراءات اتخذتها تلك السلطات.

◀ الالتزام بتقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها (المادة ٢٢ من الدستور):

عملاً بالمادة ٢٢ من الدستور، يتعين على كل دولة عضو أن تقدم تقريراً سنوياً إلى مكتب العمل الدولي بشأن التدابير التي اتخذتها لتنفيذ أحكام الاتفاقيات التي هي طرف فيها، ويجب أن يحتوي التقرير على التفاصيل التي قد يطلبها مجلس الإدارة؛ ويحين موعد تقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها كل ثلاث سنوات للاتفاقيات الأساسية والإدارية، وكل خمس سنوات للاتفاقيات الأخرى؛ وتتعلق التقارير بالالتزامات التي يتعهد بها الأعضاء عند التصديق على الاتفاقيات.

هذا؛ وتتطلب المادة ١٩ (الفقرة ٥ د) من العضو اتخاذ الإجراءات التي قد تكون ضرورية لإنفاذ أحكام الاتفاقية المصدق عليها، وهذا يشمل إعطاء الأحكام حيز التنفيذ في القانون وتنفيذها في الممارسة العملية، بما في ذلك قرارات المحاكم أو قرارات التحكيم أو الاتفاقات الجماعية.

◀ الالتزام بتقديم تقارير عن الاتفاقيات والتوصيات غير المصدق عليها (المادة ١٩ من الدستور):

في حالة وجود اتفاقية لم يتم التصديق عليها، تتطلب المادة ١٩ من الدستور (الفقرة ٥ هـ) العضو غير المصدق بتقديم تقرير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي بشأن موقف قانونه الوطني وممارساته فيما يتعلق بالمسائل التي تشملها الاتفاقية عند الطلب. ويجب على العضو أن يبين إلى أي مدى تم إعطاء التأثير، أو من المقترح منحه، من خلال التشريع، أو الإجراء الإداري، أو الاتفاق الجماعي، أو غير ذلك، لأي من أحكام الاتفاقية، كما يجب على العضو أن يشير إلى أية صعوبات تمنع أو تؤخر تصديقه على الاتفاقية.

هذا؛ وتستند المراجعة السنوية إلى التقارير المقدمة، بموجب المادة ١٩ من الدستور، التي جمعها مكتب العمل الدولي وعدلها مجلس الإدارة، وهي تسعى إلى جمع المعلومات من الدول الأعضاء التي لم تصدق على واحدة أو أكثر من الاتفاقيات الأساسية العشرة، وتأخذ في الاعتبار ما قدمته منظمات أصحاب العمل والعمال. ويُمكن الاستعراض السنوي لمنظمة العمل الدولية من تقييم ما أجرته الدولة العضو من تغييرات في القانون أو الممارسة تجعلها متوافقة مع أحكام الصكوك غير المصدق عليها.

◀ التزامات الدول الأعضاء بموجب إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨):

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في ١٩ يونيو ١٩٩٨، ووفقاً للتعديل الأخير للإعلان في الدورة ١١٠ لعام ٢٠٢٢ فقد نص الإعلان على أن «جميع الدول الأعضاء، حتى لو لم تصدق على الاتفاقيات المعنية، عليها التزام ناشئ عن حقيقة العضوية في المنظمة، باحترام وتعزيز وتحقيق - بحسن نية ووفقاً للدستور - المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي هي موضوع تلك الاتفاقيات، وهي:

- أ. الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
- ب. القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.
- ج. القضاء الفعلي على عمل الأطفال.
- د. القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.
- هـ. بيئة عمل آمنة وصحية.

والالتزام الذي تعهد به أعضاء منظمة العمل الدولية في المؤتمر يدعمه إجراء متابعة محدد في مرفق للإعلان، وقد راجعه المؤتمر في عام ٢٠١٠.

وللمتابعة جانبان: مراجعة سنوية للجهود المبذولة من قبل أعضاء لم يصدقوا بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية؛ وتقرير عالمي عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بجميع الدول الأعضاء.

النظام الإشرافي لمنظمة العمل الدولية:

• التقرير السنوي

يُجدر تصديق دولة ما على أحد اتفاقيات منظمة العمل الدولية، يتعين عليها تقديم تقارير منتظمة كل ثلاث سنوات عن التدابير التي اتخذتها؛ ويتعين على الحكومات تقديم تقارير توضح بالتفصيل الخطوات التي اتخذتها في القانون والممارسة، لتطبيق أي من الاتفاقيات الأساسية العشرة، أو الاتفاقيات ذات الأولوية الأربع التي صدقت عليها، أما بالنسبة للاتفاقيات الأخرى، فيجب تقديم التقارير كل ست سنوات، وذلك باستثناء الاتفاقيات التي تم تعليقها، ولم تعد تخضع للإشراف بشكل منتظم.

هذا؛ وقد يتم طلب تقارير حول تطبيق الاتفاقيات على فترات زمنية أقصر، ويتعين على الحكومات تقديم نسخ من تقاريرها إلى منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال، ويجوز لهذه المنظمات التعليق على التقارير الحكومية، أو إرسال التعليقات مباشرة إلى منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق الاتفاقيات.

• لجنة الخبراء (لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات) (CEACR)

أنشئت لجنة الخبراء في عام ١٩٢٦ لدراسة التقارير الحكومية حول الاتفاقيات المصدق عليها، ويتمثل دورها الرئيسي في توفير تقييم محايد وفني لتطبيق معايير العمل الدولية في الدول الأعضاء بالمنظمة، وتتألف تلك اللجنة حاليًا من ٢٠ شخصية قانونية مرموقة الذين يعينهم مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات، ويأتي هؤلاء الخبراء من مختلف المناطق الجغرافية والأنظمة القانونية والثقافات.

ووفقًا للمادة ٢٢ لدستور منظمة العمل الدولية «توافق كل دولة عضو على تقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي، حول التدابير التي اتخذتها لتنفيذ أحكام الاتفاقيات، التي هي طرف فيها، ويجب أن تلتزم هذه التقارير بالصيغة المطلوبة، وأن تحتوي على التفاصيل التي قد يطلبها مجلس الإدارة.»

وعند دراسة تطبيق معايير العمل الدولية، تقدم لجنة الخبراء نوعين من التعليقات: الملاحظات والطلبات المباشرة، وتتضمن الملاحظات تعليقات على القضايا الأساسية التي يثيرها تطبيق دولة معينة لإحدى الاتفاقيات، وتنشر هذه الملاحظات في التقرير السنوي للجنة الخبراء؛ أما الطلبات المباشرة فتتعلق بالأسئلة الأكثر فنية، أو بطلبات الحصول على مزيد من المعلومات، ولا يتم نشرها في التقرير، ولكن يتم إبلاغها مباشرة إلى الحكومات المعنية.

ويتكون التقرير السنوي للجنة الخبراء من ثلاثة أجزاء: يحتوي الجزء الأول على التقرير العام، الذي يتضمن تعليقات على امتثال الدول الأعضاء لالتزاماتها الدستورية، ويحتوي الجزء الثاني على ملاحظات حول تطبيق معايير العمل الدولية، أما الجزء الثالث فعبارة عن دراسة استقصائية عامة حول موضوع محدد اختاره مجلس إدارة منظمة العمل الدولية.

• لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير (CAS):

يُقدّم التقرير السنوي للجنة الخبراء، الذي يتم اعتماده عادةً في ديسمبر، إلى مؤتمر العمل الدولي في يونيو التالي، حيث يتم فحصه من قبل لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير، وهي لجنة دائمة للمؤتمر، تتكون من ممثلين عن الحكومة ومنظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال، وتقوم اللجنة بفحص التقرير في إطار ثلاثي، ويتم اختيار عدد من الملاحظات للمناقشة، ويتم دعوة الحكومات المشار إليها في هذه التعليقات؛ للرد أمام لجنة المؤتمر، وتقديم معلومات عن الوضع المعني. وفي العديد من الحالات تُعَدّ لجنة المؤتمر استنتاجات توصي فيها الحكومات باتخاذ خطوات محددة؛ لعلاج مشكلة ما، أو دعوة بعثات منظمة العمل الدولية، أو تقديم المساعدة الفنية؛ وتُنشر مناقشات واستنتاجات الحالات التي درستها لجنة المؤتمر في تقريرها، وتسلم اللجنة الضوء على الحالات ذات الأهمية القصوى في فقرات خاصة من تقريرها العام.

• لجنة منظمة العمل الدولية المعنية بالحرية النقابية:

بعد فترة وجيزة من اعتماد الاتفاقيتين رقم ٨٧ و ٩٨ بشأن حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية، توصلت منظمة العمل الدولية إلى أن مبدأ حرية تكوين الجمعيات يحتاج إلى إجراء إشرافي إضافي لضمان الامتثال له في البلدان التي لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة؛ ونتيجة لذلك أنشأت منظمة العمل الدولية في عام ١٩٥١ لجنة الحرية النقابية (CFA) لغرض فحص الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حرية تكوين الجمعيات، سواء صدّق البلد المعني على الاتفاقيات ذات الصلة أم لا. ويجوز تقديم شكاوى ضد دولة عضو من قبل منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال.

وتُعتبر هذه اللجنة أحدَ لجان مجلس إدارة المنظمة، وتتكون من رئيس مستقل، وثلاثة ممثلين، لكل من الحكومات، وأصحاب الأعمال، والعمال؛ وفي حال قررت اللجنة استلام أحد القضايا، فإنها تتبين من الحقائق، عبر الحوار مع الحكومة المعنية، وإذا وجدت أن هناك انتهاكاً لمعايير أو مبادئ حرية تكوين الجمعيات، فإنها تصدر تقريراً من خلال مجلس الإدارة، وتقدم توصيات بشأن كيفية معالجة الوضع، وبعد ذلك، يطلب من الحكومات تقديم التقارير حول تنفيذ هذه التوصيات.

وفي الحالات التي تكون فيها الدولة المعنية قد صدقت على الصكوك ذات الصلة، يمكن إحالة الجوانب التشريعية للقضية إلى لجنة الخبراء، وقد تختار اللجنة أيضاً اقتراح إرسال بعثة «اتصالات مباشرة» للحكومة المعنية لمعالجة المشكلة مباشرة مع المسؤولين الحكوميين، والشركاء الاجتماعيين، من خلال عملية حوار. وفي خلال ما يقرب من ٧٠ عاماً من العمل، فحصت اللجنة أكثر من ٣٣٠٠ حالة، وتبنت أكثر من ٦٠ دولة في القارات الخمس توصيات اللجنة، وأبلغتها بالتطورات الإيجابية، فيما يتعلق بحرية تكوين الجمعيات في العقود الأخيرة.

• الإجراءات الخاصة بالشكاوى:

التمثيل (المادة ٢٤)

إذا قَدِّمَت إحدى منظمات أصحاب العمل، أو منظمات العمال المهنية، إلى مكتب العمل الدولي احتجاجاً بأن دولة عضواً ما، قصرت على أي نحو عن تأمين التقيد الفعلي في نطاق ولايتها القضائية بأي اتفاقية هي طرف فيها، يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل الاحتجاج إلى الحكومة المعنية، وله أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسباً بشأن الموضوع.

التمثيل (المادة ٢٤)

١. لكل من الدول الأعضاء حقُّ التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى، إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل التقيد الفعلي بأي اتفاقية، صدقت كلاهما عليها، طبقاً لأحكام المواد السابقة.
٢. يجوز لمجلس الإدارة إذا رأى ذلك مناسباً، وقبل إحالة الشكوى المذكورة إلى لجنة تحقيق وفقاً للنهج المنصوص عليه فيما بعد، أن يتصل بالحكومة المشكو منها على النحو الذي تبينه المادة ٢٤.
٣. إذا لم يرَ مجلس الإدارة ضرورة إبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها، أو إذا أبلغها هذه الشكوى ولم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعاً، كان للمجلس أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها.
٤. يجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج نفسه، إما من تلقاء ذاته، أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر.

حين تُطرح على مجلس الإدارة مسألة نشأت عن تطبيق المادة ٢٥ أو المادة ٢٦، يكون من حق الحكومة المعنية، إذا لم تكن ممثلة فيه سلفاً، أن ترسل ممثلاً للاشتراك في مداولات مجلس الإدارة في أثناء نظره في المسألة، وتُخَطَّرُ الحكومة المعنية بالموعد الذي ستناقش فيه المسألة قبل ذلك الموعد بمهلة كافية.

عدم تنفيذ توصيات لجنة التحقيق أو محكمة العدل الدولية (المادة ٣٣)

في حالة عدم تنفيذ أي عضو خلال المدة المحددة للتوصيات - إن وجدت - الواردة في تقرير لجنة التحقيق، أو في قرار محكمة العدل الدولية، حسب الحالة، فإن مجلس الإدارة قد يوصي المؤتمر باتخاذ ما يراه حكيمًا وسريعًا لضمان الامتثال له.

• الملاحظات والطلبات المباشرة:

تتخذ تعليقات لجنة الخبراء على الطريقة التي تفي فيها الدول الأعضاء بالتزاماتها المتعلقة بالمعايير، شكّل ملاحظات أو طلبات مباشرة؛ وتتضمن الملاحظات تعليقات على المسائل الأساسية المثارة بفعل تطبيق اتفاقية معينة من جانب دولة عضو، وتنشر هذه الملاحظات في التقرير السنوي الصادر عن لجنة الخبراء، الذي يقدم لاحقاً إلى لجنة تطبيق المعايير، التابعة للمؤتمر كل سنة في شهر يونيو. أما الطلبات المباشرة، فتتناول بصورة عامة مسائل أكثر فنية، وهي لا تنشر في تقرير لجنة الخبراء، وتبلغ مباشرة إلى الحكومة المعنية. فضلاً عن ذلك، تبحث لجنة الخبراء، في سياق الدراسة الاستقصائية العامة، وضع التشريعات والممارسات المتعلقة بمجال محدد يشمل عدد معين من الاتفاقيات والتوصيات التي يختارها مجلس الإدارة.

• المادة ٢٣ من دستور المنظمة:

تستند الدراسة الاستقصائية العامة إلى التقارير المقدمة، بموجب المادتين ١٩ و ٢٢ من الدستور، وتشمل جميع الدول الأعضاء، بصرف النظر عما إذا كانت مصدقة أو لا على الاتفاقيات المعنية؛ إذ تنص المادة ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية بشأن فحص وتقديم التقارير على ما يلي:

١. يقدم المدير العام قبل الاجتماع التالي للمؤتمر ملخصاً للمعلومات والتقارير التي أوصلها إليه الأعضاء عملاً بالمادتين ١٩ و ٢٢.
٢. تقوم كل دولة عضو بموافاة المنظمات المعترف بصفتها التمثيلية في مفهوم المادة ٣ بنسخ من المعلومات والتقارير التي أبلغتها إلى المدير العام عملاً بالمادتين ١٩ و ٢٢.

رابعاً: معايير العمل الدولية

◀ ماهية معايير العمل الدولية:

معايير العمل الدولية هي وثائق قانونية تصيغها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية (الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال) وتحدد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهي إما اتفاقيات (أو بروتوكولات)، وهي معاهدات دولية ملزمة قانوناً قد تصدق عليها الدول الأعضاء، أو توصيات تعمل كمبادئ توجيهية غير ملزمة، في كثير من الحالات. وتضع الاتفاقية المبادئ الأساسية التي يتعين على الدول المصدقة تنفيذها، بينما تكمل التوصية ذات الصلة الاتفاقية من خلال توفير إرشادات أكثر تفصيلاً حول كيفية تطبيقها، ويمكن أيضاً أن تكون التوصيات مستقلة، أي غير مرتبطة باتفاقية.

توضع الاتفاقيات والتوصيات من قِبَل ممثلي الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال ويتم اعتمادها في مؤتمر العمل الدولي السنوي. بمجرد اعتماد معيار، يُطلب من الدول الأعضاء، بموجب المادة ١٩ (٦) من دستور منظمة العمل الدولية تقديمه إلى سلطتها المختصة (عادةً تكون مجلس النواب)، في غضون فترة اثني عشر شهراً للنظر فيها للتصديق عليها؛ وإذا تم التصديق، فإن الاتفاقية تدخل حيز التنفيذ بشكل عام بالنسبة لذلك البلد بعد عام واحد من تاريخ التصديق. وتتعهد البلدان المصدقة بتطبيق الاتفاقية في القوانين والممارسات الوطنية وتقديم تقارير عن تطبيقها على فترات منتظمة، وتقدم منظمة العمل الدولية المساعدة الفنية، إذا لزم الأمر. بالإضافة إلى ذلك، يمكن الشروع في إجراءات التمثيل والشكوى ضد البلدان لانتهاك الاتفاقية التي صدقت عليها.

◀ الاتفاقيات الأساسية:

حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية عشر اتفاقيات «أساسية» تغطي الموضوعات التي تعتبر مبادئ وحقوق أساسية في العمل وهي:

١. اتفاقية العمل الجبري لعام ١٩٣٠م. (رقم ٢٩)
٢. اتفاقية الحُرّة النقابية وحماية حق التنظيم لعام ١٩٤٨م. (رقم ٨٧)
٣. اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩م. (رقم ٩٨)
٤. اتفاقية المساواة في الأجور لعام ١٩٥١م. (رقم ١٠٠)

٥. اتفاقية إلغاء العمل الجبري لعام ١٩٥٧م. (رقم ١٠٥)
٦. اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨م. (رقم ١١١)
٧. اتفاقية تحديد الحد الأدنى للسنة لعام ١٩٧٣م. (رقم ١٣٨)
٨. اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩م. (رقم ١٨٢)
٩. اتفاقية السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل ١٩٨١ م. (رقم ١٥٥)
١٠. اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين ٢٠٠٦ م. (رقم ١٨٧)

◀ الاتفاقيات ذات الأولوية المتعلقة بالإدارة السديدة:

كما حدّد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية أربع اتفاقيات أخرى كأدوات للحكومة، مما شجّع الدول الأعضاء على التصديق عليها نظرًا لأهميتها في عمل نظام معايير العمل الدولية. ويؤكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على أهمية هذه الاتفاقيات من وجهة نظر الحكومة واتفاقيات الحكومة الأربعة هي:

١. اتفاقية تفتيش العمل لعام ١٩٤٧م، رقم ٨١ (وبروتوكولها لسنة ١٩٩٥)
٢. اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) لعام ١٩٦٩م. (رقم ١٢٩)
٣. اتفاقية المشاورات الثلاثية لعام ١٩٧٦م. (رقم ١٤٤)
٤. اتفاقية سياسة العمالة لعام ١٩٦٤م. (رقم ١٢٢)

وهناك أيضًا اتفاقيات فنية تتعلق بظروف العمل، وإدارته، وإجازاته، والضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى الاتفاقيات المتعلقة ببعض فئات العمال المحددة.

◀ الدور المعياري لمنظمة العمل الدولية

• إجراءات الاقتراح والاعتماد:

الاتفاقيات صكوكٌ ينشئ التصديق عليها التزامات قانونية. أما التوصيات فلا يُصدّق عليها، ولكنها توفر التوجيه بشأن السياسات والتشريع والممارسة. ويعتمد مؤتمر العمل الدولي كلا هذين النوعين من الصكوك، وتنص المادة ١٩ بند (١)، (٢) من الدستور على ما يلي:

«متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات في شكل اتفاقية دولية، أم في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث، أو جانب من جوانبه، مناسبًا أو صالحًا في ذلك الحين، لأن يكون مادة لاتفاقية. وفي كلتا الحالتين، يقتضي اعتماد المؤتمر للاتفاقية أو التوصية، حسب الحالة، أغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين في التصويت النهائي.»

• إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر:

يقرر مجلس الإدارة جدول أعمال المؤتمر، ويجوز لمجلس الإدارة في حالات الاستعجال الخاصة أو ظروف خاصة أخرى (كما يكون عليه الحال مثلاً لدى النظر في مشروع بروتوكول) أن يقرر إحالة مسألة ما إلى المؤتمر لتكون محل مناقشة مفردة؛ لكن فيما عدا ذلك تبحر أي مسألة بموجب المناقشة المزدوجة (أي المناقشة على مدار دورتين من دورات المؤتمر). ولمجلس الإدارة أن يقرر أيضًا إحالة مسألة ما إلى مؤتمر فني تحضيري. كما يجوز للمؤتمر ذاته أن يقرر إدراج مسألة ما في جدول أعمال دورة مقبلة بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين.

هذا؛ ويتم إجراء المناقشة المزدوجة كما يلي:

١. يُعدّ المكتب تقريرًا عن القوانين والممارسات في مختلف البلدان، ويرفقه باستبيان. ويطلب التقرير والاستبيان من الحكومات أن تستشير أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال قبل وضع الصيغة النهائية لردودها؛ ويبحث المكتب التقرير والاستبيان إلى الحكومات قبل ١٨ شهرًا على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة.

٢. وكي يتمكن المكتب من ذكر ردود الحكومات في التقرير، ينبغي أن تصله هذه الردود قبل ١١ شهرًا على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة. وفي حالة البلدان الاتحادية أو البلدان التي يستلزم الأمر ترجمة الاستبيانات إلى لغتها الوطنية، تمدد فترة السبعة أشهر المسموح بها لإعداد الردود، لتصل إلى ثمانية أشهر، إذا طلبت الحكومة المعنية ذلك.
٣. يُعَدُّ المكتب على أساس الردود المتلقاة، تقريرًا جديدًا يبين المسائل الرئيسية التي تتطلب أن يبحثها المؤتمر. ويبحث بهذا التقرير إلى الحكومات عادة بحيث يصلها قبل أربعة أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة.
٤. ينظر المؤتمر في هذين التقريرين - في إطار إحدى اللجان عادة - فإذا قرر أن المسألة تصلح لأن تكون موضوع اتفاقية أو توصية، يعتمد الاستنتاجات الملائمة أو يقرر إدراج المسألة في جدول أعمال الدورة التالية أو يطلب من مجلس الإدارة إدراجها في جدول أعمال دورة لاحقة.
٥. يُعَدُّ المكتب، على أساس الردود المتلقاة وعلى ضوء المناقشة الأولى في المؤتمر، الاتفاقيات أو التوصيات ويرسلها إلى الحكومات خلال فترة أقصاها شهران من اختتام دورة المؤتمر.
٦. يطلب من الحكومات مرة أخرى أن تستشير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتمنح مدة ثلاثة أشهر لتقترح أي تعديلات لديها أو تبدي أي تعليقات.
٧. يُعَدُّ المكتب، على أساس الردود الإضافية الواردة من الحكومات، تقريرًا نهائيًا يتضمن النص المعدل للاتفاقيات أو التوصيات ويبحث بهذا التقرير إلى الحكومات بحيث يصلها قبل ثلاثة أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة.
٨. يقرر المؤتمر ما إذا كان سيتخذ من الاتفاقيات أو التوصيات التي أعدها المكتب أساسًا لمناقشته الثانية، كما يقرر طريقة مناقشتها - وتُحال عادة إلى إحدى اللجان في المقام الأول. ويعرض كل حكم من أحكام الاتفاقية أو التوصية بمفرده على المؤتمر لاعتماده ثم تحال المشاريع المعتمدة إلى لجنة صياغة لإعداد النصوص النهائية. وتقدم نصوص الصكوك التي تعتمدها لجنة الصياغة إلى المؤتمر من أجل اعتمادها نهائيًا طبقًا لأحكام المادة ١٩ من الدستور.
٩. يجوز للمؤتمر، إذا رفض اتفاقيةً واردة في تقرير لجنة من اللجان، أن يحيل الاتفاقية مرة أخرى إلى اللجنة لتحويلها إلى توصية.
١٠. إذا لم تحصل اتفاقية ما، عند التصويت النهائي عليها، على أغلبية الثلثين اللازمة، ولكنها حصلت على الأغلبية النسبية، يقرر المؤتمر ما إذا كان ينبغي إحالة الاتفاقية إلى لجنة الصياغة لكي تضعها في شكل توصية أو لا.

• اعتماد صكوك العمل الدولية الأخرى:

إعلان فيلادلفيا ١٩٤٤

يُمثِّلُ إعلانُ فيلادلفيا تأكيدًا على أهداف وغايات منظمة العمل الدولية. وقد تم اعتماده بالإجماع من قبل مؤتمر العمل الدولي خلال اجتماعه في فيلادلفيا بالولايات المتحدة في عام ١٩٤٤، وأُدمج بعد عامين بدستور منظمة العمل الدولية، بتاريخ ١٠ مايو ١٩٤٦. وقد وسع الإعلان نطاق عمل منظمة العمل الدولية وأكد على المبادئ الأساسية للمنظمة كما يلي:

- العمل ليس سلعة.
- حرية الرأي وحرية تكوين النقابات، أمران لا غنى عنهما.
- الفقر هو الخطر على الرخاء في كل مكان وأينما وجد.
- لجميع الأفراد الحق في السعي من أجل رفاههم المادي وتقدمهم الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص.

- يجب أن يكون الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية، أو دولية، توفير الظروف التي تؤمن الحق في العمل.
- التزام منظمة العمل الدولية بدراسة جميع السياسات والتدابير الاقتصادية والمالية وتقييمها في ضوء الهدف الأساسي: «حق الجميع في العمل في ظل ظروف الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص».

وأكد إعلان فيلادلفيا على أن المبادئ والأهداف الواردة فيه، تنطبق على كل شعوب العالم، وأن التشغيل الكامل ورفع مستوى المعيشة ضروريان للإنسانية، وأن المفاوضة الجماعية وتحسين الإنتاج وضمان حرية التجمع والتنظيم وتحديد حد أدنى للأجور لازمة لتحقيق العدالة.

المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

في يونيو ٢٠١١م، حظيت المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان بتأييد مجلس حقوق الإنسان. وتُعنى المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان بتنفيذ إطار عمل «الحماية والاحترام والانتصاف» في مجموعة من ٣١ مبدأً موجّه إلى الدول والشركات، توضح واجباتها ومسئولياتها في حماية واحترام حقوق الإنسان في سياق أنشطة الأعمال التجارية، وكفالة الوصول إلى سبل انتصاف فعالة للأفراد والجماعات المتضررة من هذه الأنشطة.

وقام بوضع هذه المبادئ البروفيسور جون روجي، الأستاذ في جامعة هارفارد، والممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة بشأن مسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال في الفترة من عام ٢٠٠٥ إلى عام ٢٠١١. وقد أنشأت لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ولاية الممثل الخاص في عام ٢٠٠٥ استجابة للقلق المتزايد بشأن أثر أنشطة الأعمال التجارية على حقوق الإنسان، وعدم وضوح مسؤوليات الشركات عن تلك الحقوق.

الفصل الثاني: معايير العمل الدولية وانعكاسها على التشريعات الوطنية

بعد أن تناولنا في الفصل الأول نشأة وتاريخ منظمة العمل الدولية، وأهم ما يميز هذه المؤسسة الدولية من ميزات، وكيفية، وآلية العمل بها، وطبيعة الاتفاقيات والتوصيات التي تصدرها. وقبل أن نتناول بالشرح انعكاس معايير العمل الدولية على التشريع الوطني والمحلي وأحكام المحاكم المصرية، فإنه تجدر الإشارة هنا إلى أن من الضروري معرفة مكانة هذه الاتفاقيات الدولية (والتي تمثل معايير العمل الدولية) في الدستور المصري والتشريعات المصرية وطبيعتها القانونية وكيفية استخدامها في المحاكم المصرية وفقاً للمستقر عليه بالقضاء المصري.

أولاً: موقع الاتفاقيات الدولية في النظام القانوني المصري

تمنح النصوص الدستورية لجمهورية مصر العربية الاتفاقيات الأجنبية التي قبلتها السلطات المختصة صفة القانون، وعندما تصدق الدولة على اتفاقية متعلقة بالعمل، فإنها تمنح صفة القانون العادي وتطبق في الدولة كأحد أحكام قوانينها الداخلية. وقد نصت على ذلك الدساتير المصرية المتعاقبة ابتداءً من دستور ١٩٥٦ في المادة (٤٣) منه، ودستور ١٩٥٨ في المادة (٥٦) منه، والمادة (١٢٥) من دستور ١٩٦٤، والمادة (١٥١) من دستور ١٩٧١. فعلى سبيل المثال نصت المادة ١٥١ من دستور عام ١٩٧١ على أن يبرم رئيس الجمهورية المعاهدات ويخطر مجلس الشعب بها مشفوعة بالبيان المطلوب. ثم تصبح قوانين بمجرد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للظروف المنصوص عليها. على أن معاهدات السلام، والتحالفات، ومعاهدات التجارة والملاحة، وكل المعاهدات التي تحتاج إلى تعديل في أراضي الدولة، أو التي تتعلق بحقوق السيادة، أو التي تحمل نفقات غير واردة في ميزانية خزانة الدولة، يجب أن يوافق عليها مجلس الشعب.

وقد أعاد دستور مصر الصادر في ٢٠١٢ النص على هذه المسألة في المادة ١٤٥ منه التي يجري نصها على أن «يمثل رئيس الجمهورية الدولة في علاقاتها الخارجية، ويبرم المعاهدات، ويصدق عليها بعد موافقة مجلسي النواب والشورى. وتكون لها قوة القانون بعد التصديق عليها ونشرها؛ وفقاً للأوضاع المقررة. وتجب موافقة المجلسين بأغلبية ثلثي أعضائهما على معاهدات الصلح والتحالف والتجارة والملاحة وجميع المعاهدات التي تتعلق بحقوق السيادة أو تحمّل الخزانة العامة للدولة نفقات غير واردة في موازنتها العامة. ولا يجوز إقرار أية معاهدة تخالف أحكام الدستور». وأخيراً أكد دستور مصر الحالي ٢٠١٤ المعدل في ٢٠١٩، في مادته رقم ٩٣ أنه:

«تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة.»

وجرى نص المادة (١٥١) على أن «يمثل رئيس الجمهورية الدولة في علاقاتها الخارجية، ويبرم المعاهدات، ويصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب، وتكون لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً لأحكام الدستور. ويجب دعوة الناخبين للاستفتاء على معاهدات الصلح والتحالف وما يتعلق بحقوق السيادة، ولا يتم التصديق عليها إلا بعد إعلان نتيجة الاستفتاء بالموافقة. وفي جميع الأحوال لا يجوز إبرام أية معاهدة تخالف أحكام الدستور، أو يترتب عليها التنازل عن أي جزء من إقليم الدولة.»

وبهذا تكون الاتفاقيات الدولية هي مصدر أصلي للقانون المصري، والقاضي مطالب بتطبيقها كقانون دولة. في حالة التصديق عليها من الجهات المختصة بالدولة، ونشرها في الجريدة الرسمية بحيث إذا صدقت الدولة على الاتفاقية ولم تنشر في الجريدة الرسمية، تعتبر الاتفاقية حبراً على ورق، ولا يمكن الاحتجاج بها أمام محكمة وطنية لأنها لم تصبح قانوناً بعد للدولة.

ثانياً: إمكانية تطبيق الاتفاقيات مباشرة من القاضي

في حال توفّر الشروط اللازمة، تصبح المعاهدة بموجب الدستور بأحكامها جزءاً لا يتجزأ من القانون الداخلي المصري، واندماجها لا يثير إشكالية في تطبيقه القضائي، إذ إن اعتبار المعاهدات جزءاً من القانون يجعل للقاضي سلطة تطبيق مباشر لها؛ لكونها في نفس مرتبة القانون، مستمدة تلك القوة من نصوص الدستور العليا.

ويلاحظ أن التطبيق المباشر، قد لا يوجد له مبرر، في حال تضمنت أحكام القانون الداخلي نصوص الاتفاقيات المبرمة، على نحو جعل منهما وحدة واحدة لا انفصال فيها، وبالتالي يكون تطبيق القانون الداخلي بمثابة تطبيق لأحكام المعاهدات والاتفاقيات بشكل واضح، وعلى هذا النحو لا تكون هناك حاجة للتطبيق المباشر للاتفاقيات. وفي إطار التطبيق، يتم تفسير عبارات الاتفاقيات الدولية وفقاً للمعنى المعتاد لعباراتها في السياق الواردة فيه، وبما لا يخل بموضوع المعاهدة أو أغراضها، وفي إطار من حسن النية.

◀ شروط سريان الاتفاقية داخل النظام المصري:

قد وردت الشروط في مضمون ما أشرنا إليه من مَوَادٍّ مستقرة في الدستور المصري، ويمكن تلخيص شروط اعتبارها قانوناً في الآتي:

- أن تُبَرَّمَ بمعرفة من حَوَّلَهُ الدستورُ هذا الاختصاص، أي من رئيس الجمهورية.
- أن يوافق مجلس النواب عليها.
- أن يُصَدَّقَ عليها رئيس الجمهورية بعد الموافقة.
- أن تنشر في الجريدة الرسمية وفقاً للأوضاع المقررة.

ثالثاً: موقف القضاء المصري من تطبيق الاتفاقيات الدولية

• في قضاء المحكمة الدستورية العليا:

«تناولت المحكمة الدستورية العليا تعريف المعاهدة الدولية بأنها لا تعدو أن تكون مصطلحاً عاماً، ليمتد إلى كل أشكال الاتفاق الدولي فيما بين دولتين أو أكثر إذا دون هذا الاتفاق في وثيقة واحدة أو أكثر، وأياً كانت المسائل التي ينظمها، أو موضوعها، ومن ثم يندرج تحتها ما يتصل بمفهومها من صور هذا الاتفاق سواء كانت عهداً، أو ميثاقاً، أو إعلاناً، أو بروتوكولاً، أو نظاماً، أو تبادلاً لمذكرتين. فالمعاهدة الدولية - في قضاء المحكمة الدستورية العليا - تتسع لكل هذه الأنماط، فكلها يندرج تحت وصف (الاتفاق).»^١

«الأصل في كل معاهدة دولية - اعمالاً لنص المادة ٣١ من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات التي تعتبر مصر طرفاً فيها - هو أنها ملزمة لأطرافها - كل في نطاق إقليمه ويتعين دوماً تفسير أحكامها في إطار من حسن النية ووفقاً للمعنى المعتاد لعبارتها، في السياق الواردة فيه (وبما لا يخل بموضوع المعاهدة أو أغراضها).»^٢

ويقصد بمرتبة المعاهدة الدولية موقعها بين القواعد القانونية داخل الدولة، أي موقعها في سلم التدرج التشريعي؛ إذ من المعروف أن مبدأ الشرائع هو مبدأ يصور البناء القانوني تصويراً هرمياً متتابع الدرجات تتقيد فيه كل درجة بما يعلوها من درجات، ففي القمة يوجد الدستور يلي ذلك التشريع ثم اللوائح وأخيراً القرارات الإدارية ولا يجوز للقاعدة القانونية الأدنى مخالفة القاعدة الأعلى.

ولم تشترط المادة (١٥١) من الدستور المصري الصادر في سنة ٢٠١٤ أيّة شروط أخرى لكي تنفذ المعاهدة الدولية بعد إبرامها إلا موافقة مجلس النواب عليها والتصديق عليها من قبل رئيس الجمهورية ونشرها في الجريدة الرسمية. فالمعاهدة بعد هذه الأمور تنفذ بصورة تلقائية في النظام القانوني المصري تأثراً وتأثيراً فتصبح كأنها قانون من قوانين الدولة، فليس ثمة حاجز في النظام الدستوري والقانوني المصري بين سريان المعاهدة على الصعيد الدولي، والتقيد بها في النظام الداخلي، وتلك هي وحدة الصلة بين النظامين، وهي وحدة مقتضاها أن تنفيذ المعاهدة في النطاق الداخلي لا يشترط فيه أن يصدر قانون خاص يدمجها في الأنظمة الوطنية ويلحقه بها، وقد استقر المشرع المصري في كثير من الأحيان على تضمين نصوص القوانين المصرية، تلك النصوص الواردة في المعاهدات الدولية، خاصة تلك التي تصدر عن الوكالات الدولية الأممية المتخصصة، تأكيداً منه على الالتزام بها، وبما ورد فيها، وتسهيلاً لعمل القضاة، ولتعريف المواطنين بها، وبالحقوق التي رتبها.

• في قضاء محكمة النقض:

وقد استقرت أحكام محكمة النقض المصرية على إيضاح ماهية ومفهوم المعاهدة والاتفاقية والإجراءات التي يجب أن تتوافر فيهما على النحو التالي: -

«إذا كانت الاتفاقية التي تُبرمها جمهورية مصر العربية تصبح بصدور القرار الجمهوري الخاص بها وبعد موافقة مجلس النواب قانوناً من قوانين الدولة ينصرف إليها ما ينصرف على القانون من جهة تحديد الالتزامات التي يحكمها من حيث مداها وتحديد الآثار المترتبة عليها، بما لا يحد من ذلك بالنظر إلى القانون كوحدة يكمل بعضها البعض بما لا يجوز معه في مجال التطبيق أو التفسير النظر إلى جزء من هذا القانون دون الآخر، إذ لا بد أن يشمل

^١ إرجاع على سبيل المثال حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٣٠ لسنة ١٧ قضائية دستورية - جلسة ١٩٩٦/٣/٢
^٢ إرجاع على سبيل المثال حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٥٧ لسنة ٤ قضائية دستورية - جلسة ١٩٩٣/٢/٦

التطبيق جميع ما اشتمل عليه من أحكام، وبالتالي إذا ما أخل القانون في نطاق تحديد مكانه أو سريان الالتزامات الواردة به إلى بيان آخر، فإن هذا البيان يكون جزءاً من ذلك القانون، ويعتبر قانوناً واجب التطبيق ولو تعارض مع أحكام قانون وطني، إذ إنه ليس للدول الإعفاء من اتفاقية أو معاهدة ولا التحلل من أحكامها بعمل منفرد، وذلك أخذاً بأحكام القانون الدولي العام في شأن المعاهدات والاتفاقيات.^٣

«والمقرر- في قضاء محكمة النقض- أن المشرع الدستوري أوجب على الدولة أن تتخذ من الإجراءات ما يجعل من نصوص المعاهدات والاتفاقيات الدولية قانوناً نافذاً في سلطاتها ومواطنيها وذلك بإصدار قانون داخلي أو مرسوم يتضمن جميع نصوصها، ولهذا كان الإصدار والنشر للاتفاقيات الدولية في الجريدة الرسمية، وهو ما اشترطه الدستور المصري.»^٤

«ويتعين أن تكون (المعاهدة) قد نشرت بكاملها، فإذا كانت تستند إلى وثائق معينة فيتعين نشرها كاملة ليعلم بها الأفراد، ومن تاريخ هذا العلم تبدأ آثارها بالنسبة إليهم فلا يحتج بها في مواجهتهم إلا من هذا التاريخ، وذلك وفقاً للأوضاع الدستورية المقررة داخليا، وهو ما جرى به قضاء محكمة النقض من أن نشر القانون بالجريدة الرسمية بعد إصداره من السلطة المختصة هو الطريق الوحيد الذي رسمه الدستور ليتوافر للمخاطبين بأحكامه العلم به، ولا يعذر أحد بعد ذلك بجهله به.»^٥

«والاتفاقيات الدولية يتعين تفسيرها في إطار من حسن النية، ووفقاً للمعنى المعتاد لعباراتها في السياق الواردة فيه، وبما لا يخل بموضوع المعاهدة أو أغراضها.»^٦

هذا؛ «والمقرر- في قضاء محكمة النقض- أنه ليس للدول الأعضاء في المعاهدات التحلل من أحكامها بعمل منفرد وذلك أخذاً بأحكام القانون الدولي العام في شأن المعاهدات.»^٧

والمقرر أن النص في المادة ١٥١ من دستور ١٩٧١- القائم وقت انضمام جمهورية مصر العربية للاتفاقية - على أن «رئيس الجمهورية يبرم المعاهدات ويبلغها لمجلس الشعب مشفوعة بما يناسب من البيان وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للأوضاع المقررة.»

«فبمجرد التصديق على المعاهدات من مجلس الشعب ونشرها بالجريدة الرسمية تعامل المعاهدة معاملة القانون فينصرف إليها ما ينصرف إلى القانون من جهة تحديد الالتزامات التي يحكمها سواء من حيث مداها وتحديد الآثار المترتبة عليها. لما كان ذلك، وكان الثابت من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧٦ لسنة ٢٠٠٤ المنشور في الجريدة الرسمية بالعدد ١٦ بتاريخ ٢٣ من أبريل سنة ٢٠٠٥ أنه وافق على اتفاقية توصية بعض قواعد النقل الجوي الدولي الموقعة في مونتريال بتاريخ ٢٨ من مايو سنة ١٩٩٩ مع التحفظ بشرط التصديق، وإذ نُشرت تلك الاتفاقية رفق القرار الجمهوري السالف البيان بتاريخ ٢٣ من أبريل سنة ٢٠٠٥، وكانت واقعة النقل الجوي الدولي محل النزاع بتاريخ ١٩٩٩/٨/٧ فلا تنطبق تلك الاتفاقية على هذا النزاع، وتكون اتفاقية فار سونيا (وارسو) ١٩٢٩ هي الواجبة التطبيق، ومن ثم يكون النعي على غير أساس.»^٨

• فتوى مجلس الدولة المصري:

استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة أنه «ولئن كانت الاتفاقيات الدولية متى استوفت مراحلها الدستورية المقررة تصير لها قوة القانون، وتصبح جزءاً من النظام القانوني المصري الواجب التطبيق، وتنفذ استثناء من أحكامه، وأن احترام الدولة لتعهداتها الدولية يوجب عليها تنفيذها بحسن نية تنقيذاً كاملاً، إلا أن هذه الاتفاقيات لا ترقى في سلم تدرج القواعد القانونية إلى مرتبة الدستور الذي يعد القانون الأساسي للدولة، فليست لها قيمة الدستور وقوته، ومن ثم لا يجوز لها مخالفة أحكامه أو الخروج على مقتضياتها، إذ لا تجاوز مرتبتها - حسبما سبق أن حكمت به المحكمة العليا بجلستها المعقودة بتاريخ ١٩٧٥/٣/١ في الدعوي رقم ٧ لسنة ٢ من دستورية - مرتبة القانون ذاته، ومن ثم فإن صدور قانون وطني بأحكام تغايرها - بافتراض حدوث ذلك- لا ينال من دستوريته، وبناء عليه فإنه في حال تعارض نص من نصوص تلك الاتفاقيات مع نص لاحق من نصوص القوانين الوطنية، واستحالة التوفيق بين النصين بما يسمح بإعمال كل منهما في مجاله، فلا فكاك من استدعاء حكم المادة الثانية من القانون المدني التي تقضي بأن النص اللاحق ينسخ أو يعدل النص السابق.»^٩

ونتناول بالشرح والإيضاح بعضاً من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تمثل معايير العمل الدولية ومدى انطباقها على التشريع الوطني من خلال نصوص الدستور وقانون العمل المصري وبعضاً من أحكام المحاكم المصرية المختلفة.

^٣ الطعن رقم ٧٠٤٦ لسنة ٨٨ في جلسة ٢٠١٩/٣/٢٨.

^٤ الطعن رقم ١٥٥٩ لسنة ٨٦ في جلسة ٢٠١٧/١١/٩.

^٥ الطعن رقم ٢١٥٧ لسنة ٧٦ في جلسة ٢٠١٤/٥/١٣.

^٦ الطعن رقم ٦٠٦٥ لسنة ٨٤ في جلسة ٢٠١٥/١١/٤.

^٧ الطعن رقم ١٠٧٠ لسنة ٧٤ في جلسة ٢٠١٢/٥/١٦.

^٨ الطعن رقم ١٥٠١، ١١٣٢ لسنة ٨٤ ق - جلسة ٢٠١٨/٤/١٠.

^٩ الفتوى رقم ٤٨٩ لسنة ٢٠١٧ رقم الملف ٨٨/١ تاريخ الجلسة ٢٠١٧/٣/٩.

رابعًا: اتفاقيات منظمة العمل الدولية وانعكاسها في القوانين المصرية

◀ أولاً: عمل الأطفال:

الطفل هو كل شخص لم يبلغ من العمر ثماني عشرة سنة، ويحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي كما يحظر تشغيلهم في الأعمال الخطرة أو الأعمال الضارة بالصحة.

وقد أفصحت الاتفاقيات الدولية وأكد كلٌّ من الدستور والقوانين المصرية ذات الصلة تجريم كل أشكال توظيف الأطفال بالمخالفة لما ورد بها من ضمانات أقرت لصالح الطفل.

والهدف من ذلك هو توفير البيئة الصحية والنفسية الجيدة لمثل هذا النشء، ليكون الركيزة الحقيقية والأساسية لنهوض البلدان.

• ملخص اتفاقيات منظمة العمل الدولية في شأن عمالة الأطفال.^{١٠}

اتفاقية الحد الأدنى للسن لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٨). (تاريخ التصديق ٩ يونيو ١٩٩٩)

يُقصدُ بسنِّ الاستخدام السن الذي يجوز فيه لأي شخص العمل فيه في أي مهنة دون قيود، مع وضع حد لاستخدام الأطفال، خاصة في الأعمال ذات الطبيعة الخاصة، أو الخطرة، أو تلك التي تستلزم نموًا بدنيًا وذهنيًا محددًا.

اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة ١٩٩٩ (رقم ١٨٢). (تاريخ التصديق ٦ مايو ٢٠٠٢)

تهدف هذه الاتفاقية إلى مواجهة ومحاربة كافة الممارسات التي تعرض الأطفال للمخاطر سواء اتخذت شكل الرق بالمفهوم الواسع، أو مزاوله أنشطة غير مشروعة، أو أعمال من شأنها أن تؤدي بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي. كما تتطلب الاتفاقية من الدول المصدقة عليها أن تقدم المعونة المباشرة اللازمة والمناسبة لإبعاد الأطفال عن أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم واندماجهم اجتماعيًا. وتطالب الاتفاقية الدول كذلك بضمان إمكانية تلقي الأطفال التعليم الأساسي المجاني، وتوفير التدريب المهني، كلما كان ذلك ممكنًا ومناسبًا، للأطفال الذين أبعادوا عن أسوأ أشكال عمل الأطفال.

• انعكاس هذه الاتفاقيات في القانون المصري

المادة رقم ٨٠ من الدستور المصري لعام ٢٠١٤:

يُعَدُّ طفلًا كلٌّ من لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره، ولكل طفل الحق في اسم، وأوراق ثبوتية، وتطعيم إجباري مجاني، ورعاية صحية وأسرية أو بديلة، وتغذية أساسية، ومأوى آمن، وتربية دينية، وتنمية وجدانية، ومعرفية، وتكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع. وتلتزم الدولة برعاية الطفل وحمايته من جميع أشكال العنف والإساءة، وسوء المعاملة، والاستغلال الجنسي، والتجاري.

القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ المعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨

مادة (٦٤): مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (١٨) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم ثلاث عشرة سنة ميلادية.

ويجوز بقرار من المحافظ المختص، بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة سنة إلى أربع عشرة، في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة.

^{١٠} يمكن الاطلاع على النص الكامل لهذه الاتفاقيات من خلال الروابط التالية:

ar.pdf_groups/public/---ed_norm/---norms/documents/normative instrument/wcms_c138/https://www.ilo.org/wcmsp5
ar.pdf_groups/public/---ed_norm/---norms/documents/normative instrument/wcms_c182/https://www.ilo.org/wcmsp5

مادة (٦٥): يحظر تشغيل الطفل في أي من أنواع الأعمال التي يمكن، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر، ويحظر بشكل خاص تشغيل أي طفل في أسوأ أشكال عمل الأطفال المعرفة في الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩.

ومع مراعاة ما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى تبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون نظام تشغيل الأطفال والأحوال التي يجوز فيها التشغيل والأعمال والحرف والصناعات التي يعملون بها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

المادة (٦٥) مكرراً: يجري الفحص الطبي للطفل قبل إلحاقه بالعمل للتأكد من أهليته الصحية للعمل الذي يلحق به، ويعاد الفحص دورياً مرة، على الأقل، كل سنة، وذلك على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية، وفي جميع الأحوال يجب ألا يسبب العمل ألماً أو أضراراً بدنية أو نفسية للطفل، أو يحرمه من فرصته في الانتظام في التعليم والترويح وتنمية قدراته ومواهبه، ويلزم صاحب العمل بالتأمين عليه وحمايته من أضرار المهنة خلال فترة عمله.

وتزداد إجازة الطفل العامل السنوية عن إجازة العامل البالغ سبعة أيام، ولا يجوز تأجيلها أو حرمانه منها لأي سبب.

مادة (٦٦): لا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات في اليوم، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل أكثر من أربع ساعات متصلة.

ويحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

مادة (٦٧): يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه، وتلصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من مكتب القوى العاملة وتختتم بخاتمه.

مادة (٦٨): على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر:

- أن يعلق في مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.
 - أن يحرر أولاً بأول كشفاً بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل من المشتغلين لديه، يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومضمون الشهادة المثبتة لأهليته للعمل ويقدم للكشف للمختصين عند طلبهم.
 - أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجاري تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم
- مادة (٦٩): على صاحب العمل أن يسلم الطفل نفسه أو أحد والديه أجرته، أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته.

القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ (قانون العمل)

مادة (٩٨): يعتبر طفلاً (في تطبيق أحكام القانون) كل من بلغ أربع عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحه بطاقة، تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.

مادة (٩٩): يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة.

مادة (١٠٠): يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم بها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

مادة (١٠١): يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

مادة (١٠٢): على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر:

- أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.
 - أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة.
 - أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها، وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.
- مادة (١٠٣): لا تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة.

• التطبيقات العملية / بعض أحكام محكمة النقض ذات الصلة:

عدم جواز استخدام الأطفال أقل من خمس عشرة سنة وتعدد العقوبة بتعدد الأطفال المجني عليهم

«والالتزامات التي فرضها قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على صاحب العمل نوعان: الأولى: تتناول حقوق العمال الناشئة من علاقتهم برب العمل، وتعدد الغرامة على مخالفتها بقدر عدد العمال. وذلك بناء على الفقرة الثانية من المادة ٢٢٣ من القانون. الثانية: الأحكام التنظيمية التي تهدف إلى حسن سير العمل، فعند مخالفة نص المادة ١٢٦ من القانون باستخدام أحداث تقل سنهم عن خمس عشرة سنة في أعمال وصناعات من الأعمال المحددة بقرار وزير الشؤون الاجتماعية دون أن يكون لديهم تذاكر طبية تثبت مقدرتهم الصحية على القيام بها، مما يمس مباشرة مصالح العمال، تتعدد الغرامة المحكوم بها في هذه التهمة بقدر عدد العمال. وقضاء الحكم بغير ذلك. خطأ في تطبيق القانون.»^{١١}

بطلان عقد الطفل - مقرر لمصلحته - فلا يؤثر في استحقاقه للمعاش

«وإذ كانت المادة ١٢٤ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن (يمنع بتأثا تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول في أمكنة العمل، ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه، و له كذلك أن يمنع تشغيلهم في بعض الصناعات الأخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة) وكانت عبارة النص في الفقرة الأولى من هذه المادة قد وردت بصيغة أمرة جازمة تحظر مطلقاً تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة بينما خولت الفقرتان الثانية والثالثة لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تقرير حالات الحظر بالنسبة للأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة أو سبع عشرة سنة في صناعات معينة وكانت المذكرة الإيضاحية قد اقتضت في شأن تلك المادة على بيان قصد الشارع من الحظر المطلق الوارد في الفقرة الأولى وتعلقه بمصلحة عامة تستهدف حصول الأحداث حتى سن الثانية عشرة على قسط معين من التعليم؛ مما مؤداه النظر إلى حالات الحظر التي تتقرر بالاستناد لحكم الفقرتين الثانية والثالثة في نطاق المصالح التي ترمي إلى تحقيقها ، لما كان ذلك وكان القرار الوزاري رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ الصادر استناداً إلى الفقرة الثالثة من المادة ١٢٤ السالف ذكرها قد حظر تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة كاملة في صناعات معينة من بينها اللحام بالأوكسجين والإيثلين والكهرباء الواردة في البند [٦] من المادة الأولى منه، وكان العمل بالصناعات الواردة بهذا القرار مشروعاً بطبيعته وإنما تقرر حظره على تلك الفئة من العمال حماية لهم من الأخطار التي قد تنجم عن العمل بها لمن كان في سنهم مما مفاده أن الحظر الوارد في القرار الوزاري السالف الذكر قد تقرر لمصلحة العامل ومن ثم فهو يتعلق بالنظام العام ولا تؤثر مخالفته في قيام عقد العمل ما لم يتمسك العامل ببطلانه، لما كان ما تقدم وكانت المادة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ - الذي يحكم واقعة الدعوى - تنص على أن (تسري أحكام هذا القانون على جميع العاملين وكذا المتدرجين منهم فيما عدا الفئات الآتية ...) وجاءت عبارة النص في صيغة عامة مطلقة لينصرف حكمها إلى كافة العاملين - غير المستثناة فئاتهم - ما دامت تربطهم بأصحاب الأعمال علاقات عمل محددة فإن الحكم الابتدائي المؤيد لأسبابه بالحكم المطعون فيه إذ انتهى إلى سريان أحكام هذا القانون على مؤرث المطعون ضدهم يكون قد التزم صحيح القانون.»^{١٢}

◀ ثانيًا: العمل الجبري:

ويُقصدُ به الإكراه الذي يُمارسُ على شخص من أجل القيام بعمل، تحقيقاً لغرض سياسي أو ديني أو اقتصادي دون تطوع من هذا الشخص بذلك وفي غير الأحوال المصرح بها قانوناً ومن أجل الحصول على منفعة خاصة دون أجر مساوٍ لها أو عادل.

^{١١} الطعن رقم ٩٠٥ لسنة ٤٢ القضائية جلسة ١٢ / ١١ / ١٩٧٢ (تم إلغاء العمل بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بموجب القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل مع استمرار الأخذ بالمبدأ الوارد بالطعن).

^{١٢} الطعن رقم ٨٧٠ لسنة ٥٠ ق، جلسة ١٩ / ٤ / ١٩٨١ (تم إلغاء العمل بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بموجب القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل مع استمرار الأخذ بالمبدأ الوارد بالطعن).

• ملخص اتفاقيات منظمة العمل الدولية في شأن العمل الجبري:

أولاً- اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ (رقم ٢٩) (تاريخ التصديق ٢٩ نوفمبر ١٩٥٥)

يقصد بها كل أعمال أو خدمات تفتصب من أي شخص تحت تهديد أي عقوبة، ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره. واستثنت الاتفاقية من ذلك الأعمال التي تتطلبها الخدمة العسكرية الإجبارية، والواجبات المدنية العادية، أو تلك التي تتم بناء على إدانة من محكمة قانونية؛ بشرط أن تنفذ هذه الأعمال والخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة وليست خاصة، وفي حالات الطوارئ والخدمات المجتمعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع المحلي. وتقتضي الاتفاقية كذلك أن يعاقب على التكليف غير المشروع بعمل جبري أو إلزامي بوصفه جريمة جنائية وأن تضمن الدول المصدقة على تلك الاتفاقية أن تكون العقوبات التي ينص عليها القانون ملائمة وتنفذ بصورة قاطعة.

ثانياً- اتفاقية إلغاء العمل الجبري لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) (تاريخ التصديق ٢٣ أكتوبر ١٩٥٨)

يُقصدُ بها حظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري المعرف بالاتفاقية الدولية رقم (٢٩)، وعدم اللجوء إليه كوسيلة للإكراه أو العقاب للتعارض مع نظام سياسي، أو اقتصادي، أو اجتماعي قائم، أو كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو كوسيلة لفرض الانضباط، والحد من الإضرابات، أو وسيلة للتمييز العنصري، أو الاجتماعي، أو الوطني، أو الديني.

• انعكاس هذه الاتفاقيات في القانون المصري

المادة رقم (١٢) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤:

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.

المادة (٨٩) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤:

تحظر كل صور العبودية والاسترقاق والقهر والاستغلال القسري للإنسان، وتجارة الجنس، وغيرها من أشكال الاتجار في البشر، يجرم القانون كل ذلك.

المادة (١٣١) من قانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل:

« كل موظف عمومي أو جب على الناس عملاً في غير الحالات التي يجيز فيها القانون ذلك أو استخدم أشخاصاً في غير الأعمال التي جمعوا لها بمقتضى القانون يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبالعزل فضلاً عن الحكم عليه بقيمة الأجور المستحقة لمن استخدمهم بغير حق.

• التطبيقات العملية / بعض أحكام النقض ذات الصلة

عدم جواز فرض العمل جبراً- استحقاق العامل التعويض المالي المناسب عن ساعات العمل الإضافية

«العملُ باعتباره حقاً وواجباً وشرفاً، وفقاً لنص المادة ١٣ من دستور مصر السابق، والمادة ٦٤ من الدستور الحالي مكفولٌ من الدولة سواءً بتشريعاتها أو بغير ذلك من التدابير ولا يجوز أن يفرض العمل جبراً إلا بمقتضى قانون أو بمقابل عادل بما مؤداه أن الأصل في العمل أن يكون قائماً على الاختيار الحر فلا يفرض عنوة على أحد إلا أن يكون ذلك وفق القانون وبمقابل عادل وهو ما يعني أن عدالة الأجر لا تنفصل عن الأعمال التي يؤديها العامل سواءً في نوعها أو كمها. فلا عمل بلا أجر ولا يكون الأجر مقابلاً للعمل إلا بشرطين أولهما: أن يكون مناسباً للأعمال التي أداها العامل بمراعاة أهميتها أو صعوبتها وتعقدتها وزمن إنجازها، ثانياً: أن يكون ضابط التقدير موحداً.

لما كان ذلك فإنه ولئن كان لا يجوز للمطعون ضدهما المطالبة بالأجر الإضافي عن ساعات العمل الزائدة عن الاثنتي عشرة ساعة المقررة وفق لائحة البنك الطاعن، إلا أن ذلك لا يحول دون المطالبة بتعويض عادل عن مدة عملهما

الزائدة عن هذا الحد المقرر باللائحة. وإذ التزم الحكم المطعون فيه بهذا النظر وقضى للمطعون ضدهما بالتعويض عن ساعات العمل الزائدة عن الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية باعتبار أن هذا التعويض مقابل العمل الزائد عن الحد المقرر فإنه لا يكون قد خالف القانون ويكون النعي عليه في هذا الخصوص على غير أساس.^{١٣}

◀ ثالثاً: الحرية النقابية:

تعني الحرية النقابية السماح للعمال وأصحاب الأعمال بإنشاء منظمات خاصة بهم دون فرض قيود إدارية عليهم تمثل عائقاً أمام تحقيق الطموح المنشود من أجل توفير بيئة عمل أفضل للجميع. وقد أنشئت تلك المنظمات في الأساس من أجل الدفاع عن حقوق العمال ضد سيطرة رأس المال، وذلك تأثراً بالثورة الصناعية خلال القرن التاسع عشر، ثم تطورت وأصبحت واقعاً يفرض الكثير من الأمور في مجال علاقات العمل.

• ملخص اتفاقيات منظمة العمل الدولية في شأن الحرية النقابية:

أولاً- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة ١٩٤٨ (رقم ٨٧) (تاريخ التصديق ٦ نوفمبر ١٩٥٧)

ويقصد بها حق العمال وأصحاب الأعمال في تأسيس المنظمات التي يريدونها والانضمام إليها دون ترخيص مسبق. فمُنظمات العمال وأصحاب العمل لهم الحق في إنشاء تنظيماً لهم بحرية ولا يجوز حل أو إيقاف تنظيماًهم بواسطة السلطات الإدارية، ويكون لها الحق في إنشاء الاتحادات أو الاتحادات الفرعية والانضمام إليها، وتستطيع هذه الأخيرة بدورها الانضمام إلى المنظمات الدولية للعمال وأصحاب العمل.

ثانياً- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٨) (تاريخ التصديق ٣ يوليو ١٩٥٤)

ويقصد بها حماية العمال من أي تمييز ضدهم بسبب عملهم النقابي، بما في ذلك اشتراط عدم الانضمام إلى نقابة أو التخلي عن عضويتهم حتى يتم توظيفهم، أو فصل عامل بسبب عضويته في نقابة أو مشاركته في أنشطتها. وتتمتع منظمات العمال وأصحاب العمل بالحماية المناسبة ضد أي تدخل من جانب أي منهما في شئون الآخر، وتنص الاتفاقية كذلك على الحق في المفاوضة الجماعية.

• انعكاس هذه الاتفاقيات في القانون المصري

المادة رقم (٧٦) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤:

إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون. وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحه؛ وتكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات، ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي، ولا يجوز إنشاء أي منها بالهيئات النظامية.

المادة رقم (٧٧) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤:

ينظم القانون إنشاء النقابات المهنية وإدارتها على أساس ديمقراطي، ويكفل استقلالها ويحدد مواردها، وطريقة قيد أعضائها، ومسؤوليتهم عن سلوكهم في ممارسة نشاطهم المهني، وفقاً لمواثيق الشرف الأخلاقية والمهنية؛ ولا تُنشأ لتنظيم المهنة سوى نقابة واحدة. ولا يجوز فرض الحراسة عليها أو تدخل الجهات الإدارية في شئونها، كما لا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي، ويؤخذ رأيها في مشروعات القوانين المتعلقة بها.

قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ المعدل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ٢٠١٩.

(المادة الرابعة) من مواد الإصدار:

تختص المحكمة العمالية الواقع بدانرتها مقر المنظمة النقابية بالنظر في المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام القانون

^{١٣} الطعن رقم ٦٧٥٧ لسنة ٦٥ القضائية، جلسة ٢٠١٣/١/٢٣

المرافق، وتحيل المحاكم من تلقاء نفسها، ما يوجد لديها من دعاوى وذلك بالحالة التي تكون عليها اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون المرافق، وذلك عدا المحجوز منها للنطق بالحكم قبل تاريخ العمل به، وفي حال غياب أحد الخصوم يقوم قلم الكتاب بالمحكمة بإعلانه بأمر الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة التي أحيلت إليها الدعوى.

مادة (٢): فيما عدا العاملين بالقوات المسلحة وهيئة الشرطة وغيرهما من الهيئات النظامية، تسري أحكام هذا القانون على:

١. العاملين المدنيين بوحدة الجهاز الإداري للدولة - من وزارات، ومصالح، وأجهزة لها موازنات خاصة، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة خدمية كانت أم اقتصادية.
٢. العاملين بشركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والعاملين بالأنشطة الاقتصادية التي يتم إنشاؤها بقانون.
٣. العاملين بالقطاع الخاص.
٤. العاملين بالقطاع التعاوني.
٥. العاملين بالقطاع الاستثماري، والقطاع المشترك.
٦. عمال الزراعة.
٧. عمال الخدمة المنزلية.
٨. العمالة غير المنتظمة والعمالة الموسمية.

مادة (٣): لا تسري أحكام القوانين الخاصة بالاجتماعات العامة على اجتماعات أعضاء المنظمات النقابية العمالية لممارسة نشاطهم النقابي، متى عقد الاجتماع بمقر التنظيم النقابي أو بإحدى مؤسساته، أو في أي مكان مناسب آخر.

مادة (٤): للعمال، دون تمييز، الحق في تكوين المنظمات النقابية، ولهم كذلك حرية الانضمام إليها أو الانسحاب منها، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة في هذا القانون ولائحته التنفيذية، والنظم الأساسية لهذه المنظمات.

مادة (٥): يحظر إنشاء أو تكوين منظمات نقابية عمالية على أساس ديني، أو عرقي، أو عرقي، أو سياسي. كما يحظر على هذه المنظمات تكوين أي تشكيلات على خلاف أحكام الدستور أو القانون، أو الاشتراك في أي منها.

مادة (٦): يحظر تضمين النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية، أو لوائحها الداخلية أي قواعد تميز بين أعضائها بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو السن، أو الانتماء السياسي، أو أي سبب آخر.

ويضع الوزير المختص نماذج لوائح النظام الأساسي، والنظام المالي، والنظام الإداري، للمنظمات النقابية العمالية؛ ليتم الاسترشاد بها.

مادة (٧): للوزير المختص ولكل ذي مصلحة أن يطلب من المحكمة العمالية المختصة الحكم بحل مجلس إدارة المنظمة النقابية في أي من الحالات الآتية:

١. مخالفة مجلس الإدارة لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية، بعد إنذاره بإزالتها خلال مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً دون أن ينفذ المجلس ما طلب منه.
٢. ارتكاب مجلس الإدارة مخالفات مالية أو إدارية جسيمة.

وينشر ملخص الحكم الصادر بحل مجلس الإدارة في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره.

مادة (٩): للمنظمات النقابية حق التقاضي للدفاع عن حقوقها ومصالحها، والحقوق والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل.

ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل، وكذا في المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون.

مادة (١٠): إنشاء المنظمات النقابية العمالية على أساس ديمقراطي حق يكلفه هذا القانون، وتثبت لها الشخصية الاعتبارية من تاريخ إيداع الأوراق المطلوبة بالجهة الإدارية المختصة، وتمارس نشاطها بحرية اعتباراً من هذا التاريخ، ويكون لكل منها لائحته، كنظام أساسي، ويجب نشرها في الوقائع المصرية.

وتتكون مستويات المنظمات النقابية العمالية من:

١. اللجنة النقابية للمنشأة، أو اللجنة النقابية المهنية العمالية على مستوى المدينة أو المحافظة حسب الأحوال.
٢. النقابة العامة.
٣. الاتحاد النقابي العمالي.

وتحدد لأئحته، التي تعتمدها الجمعية العمومية للمنظمة النقابية المعنية، النظام الأساسي: القواعد، والإجراءات، المتعلقة بعضوية المنظمات النقابية المنضمة إليها.

مادة (١١): للعاملين بالمنشأة الحق في تكوين اللجنة النقابية للمنشأة بما لا يقل عن خمسين عاملاً منضماً لها. وللعاملين في المنشآت التي لم تستوفِ النصاب المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وللعاملين في المنشآت التي يقل عدد العاملين بها عن خمسين عاملاً، وكذا للعاملين من ذوي المهن والحرف، تكوين لجنة نقابية مهنية عمالية على مستوى المدينة أو المحافظة، حسب الأحوال، لا يقل عدد أعضائها عن خمسين عاملاً وذلك بالاشتراك مع غيرهم من العاملين المشتغلين في مجموعات مهنية أو حرفية، أو صناعات متماثلة، أو مرتبطة ببعضها، أو مشتركة في إنتاج واحد، على أن تعتبر المهن المتممة، والمكملة لبعض الصناعات، داخلة ضمن هذه الصناعة، وفقاً للمعايير الدولية المطبقة في هذا الشأن.^{١٤}

مادة (١٤): تستهدف المنظمات النقابية العمالية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم المشتركة، وتحسين ظروف وشروط العمل، والقيام بالأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية والعلمية والرياضية والصحية، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية:

- أ. نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- ب. رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- ج. رفع الكفاءة المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني عن طريق إنشاء مراكز التدريب، والتأهيل المهني، والتثقيف العمالي، والفني.
- د. رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي، والرياضي للأعضاء، وعائلاتهم.
- هـ. المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
- و. ممارسة الحق في تنظيم الإضراب السلمي عن العمل طبقاً للضوابط التي تنظمها لوائح نظمها الأساسية، وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها في هذا الشأن.
- ز. إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.
- ح. المشاركة في المجالات العمالية العربية والإفريقية والدولية، وتأكيد دور الحركة النقابية المصرية في هذه المجالات.

ويجوز للمنظمة النقابية، وفقاً لأحكام هذا القانون، أن تنشئ صناديق ادخار، أو زمالة، أو تكافل، أو صناديق لتمويل الأنشطة الثقافية والاجتماعية لتعويض العمال في الحالات التي يترتب عليها أعباء مالية طبقاً لأحكام قانون العمل وتخضع هذه الصناديق للرقابة المالية والإدارية لكل من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، والجهاز المركزي للمحاسبات دون غيرها.

ولا تستهدف المنظمات النقابية العمالية تحقيق الربح، ويكون لها في سبيل تحقيق أهدافها أن تستثمر أموالها وفقاً لما تحدده لوائح نظمها الأساسية والمالية.

مادة (٤٢): مدة الدورة النقابية لمستويات المنظمات النقابية العمالية أربع سنوات ميلادية تبدأ من تاريخ نشر نتيجة انتخاب مجالس إدارتها بكافة مستوياتها في الوقائع المصرية.

ويجب إجراء الانتخابات بالاقتراع السري المباشر خلال السنتين يوماً الأخيرة من مدة الدورة النقابية على الأكثر، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي تحددها لائحة النظام الأساسي.

ويتم الترشح، والانتخاب تحت إشراف لجان عامة يصدر بتشكيلها قرار من الوزير المختص يرأسها أعضاء من الجهات والهيئات القضائية، بدرجة قاض، أو ما يعادلها على الأقل يرشحهم مجلس القضاء الأعلى والمجالس الخاصة والعليا للجهات والهيئات القضائية بطلب من وزير العدل، بناء على طلب من الوزير المختص، وعضوية مدير المديرية المختصة، أو من نيابه، وأحد أعضاء المنظمة النقابية المعنية، ويجب نشر نتيجة الانتخاب في الوقائع المصرية. وتختص اللجان العامة المشرفة على الانتخابات بالآتي:

- أ. الإشراف على تنفيذ كافة إجراءات الترشح ومراحل الانتخاب لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية.
- ب. البت في التظلمات التي تقدم من كل ذي مصلحة في إجراءات الترشح، أو كشوف المرشحين، أو الناخبين، أو نتائج الانتخابات، والبت فيها خلال المواعيد المحددة لذلك بالجدول الزمني للانتخابات.
- ج. اعتماد نتائج الانتخابات وإعلانها في ذات الوقت طبقاً لأحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له. ويعين رؤساء اللجان الفرعية لإجراء الانتخابات من العاملين في الدولة، أو القطاع العام، أو قطاع الأعمال العام، أو الاتحاد النقابي العمالي، أو المؤسسات التابعة له، وفي جميع الأحوال، يكون اختيار أمناء اللجان العامة والفرعية من بين هؤلاء العاملين.

^{١٤} معدلة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ٢٠١٩

مادة (٤٨): يحظر على صاحب العمل أو من يمثله اتخاذ أي إجراء أو القيام بأي عمل من شأنه تعطيل ممارسة الأنشطة النقابية العمالية، ولا سيما الآتي:

١. القيام بأي عمل ينطوي على إكراه مادي أو معنوي لأحد العمال بسبب نشاطه النقابي.
٢. الامتناع عن تشغيل عامل أو إنهاء خدمته بسبب انضمامه إلى منظمة نقابية عمالية.
٣. التمييز في الأجر أو أي من ملحقاته أو المزايا العينية بين العمال بسبب الانضمام إلى منظمة نقابية عمالية أو ممارسة النشاط النقابي.
٤. إكراه الأعضاء النقابيين على تغيير مواقفهم التفاوضية.

مادة (٥٢): لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً أو تأديباً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم صادر من المحكمة المختصة.

كما لا يجوز نذبه لمدة تزيد على أسبوعين، أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية، إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك.

وتسري أحكام الفقرتين السابقتين على المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال فترة الترشح لهذه المنظمة اعتباراً من تاريخ فتح باب الترشح وحتى تاريخ إعلان النتيجة، كما تسري أيضاً على العامل الذي يقوم بالأعمال التحضيرية لإنشاء وتكوين منظمة نقابية عمالية وبعد أقصى لمدة شهر تبدأ من تاريخ إخطاره الجهة الإدارية بذلك، وفقاً لأحكام القانون.

ويعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام هذه المادة.

المادة (٥٣) تحدد مرتبة كفاءة أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية بما لا يقل عن مرتبة تقدير كفاءتهم في السنة السابقة لانتخابهم لعضوية هذه المجالس.

• التطبيقات العملية / بعض أحكام النقض ذات الصلة

اختصاص المحكمة العمالية وحدها دون غيرها بنظر المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون النقابات العمالية

«فمن حيث إن مبنى الدفع المُبْدَى من النيابة العامة بعدم اختصاص المحكمة ولائياً بنظر الدعوى هو مفاد نص المادة ٤٨ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ من أن توقيع جزاء الفصل على عضو اللجنة النقابية تختص بنظره المحكمة التأديبية بمجلس الدولة سواء كان الفصل بسبب النشاط النقابي أو غيره، ومن حيث إن هذا الدفع في غير محله، ذلك أن المادة الأولى من القانون ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بإصدار قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المعمول به اعتباراً من ١٨ / ١٢ / ٢٠١٧ قد نصت على إلغاء قانون النقابات العمالية رقم ١٣٥ لسنة ١٩٧٦، كما أسندت المادة الرابعة منه ولاية الفصل في المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون إلى المحكمة العمالية، وأوجب على المحاكم الأخرى أن تحيل من تلقاء نفسها ما يوجد لديها من دعاوى إلى المحكمة العمالية اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون، وإذ أدرك هذا القانون هذه الدعوى قبل صدور الحكم المطعون فيه، فإن تصدي المحكمة المطعون في حكمها للفصل في الدعوى لا يكون مخالفاً لقواعد الاختصاص الولائي، ويضحي هذا الدفع على غير أساس»^{١٥}

ضمانات عضو اللجنة النقابية العمالية

عدم جواز نقله أو نذبه دون موافقته وعدم خضوعه لنظام تقدير كفاءته السنوي

«ومن حيث إن هذا النعي في محله؛ ذلك أن المشرع رغبة منه في تحرير الحركة النقابية من أية قيود إدارية تعوق انطلاقها أو تحد من مسيرتها أسبغ على عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية- بموجب القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون النقابات العمالية- من الضمانات ما يمكنه من أداء دوره النقابي وهذه الحماية لصيقة به ما دامت صفته النقابية قائمة قانوناً فإذا زالت فإنه لا يستفيد بهذه الحماية لزوال مبررها وتشمل هذه الحماية عدم جواز فصله من العمل إلا بموجب حكم قضائي، وعدم جواز نقله أو نذبه إلا بموافقته، وتحقيقاً للأهداف التي يتبناها المشرع من هذا القانون فإن هذه الحماية تمتد أيضاً إلى عدم خضوع عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية لنظام قياس درجة الكفاءة طوال مدة عضويته بمجلس إدارة المنظمة النقابية لتعارض ذلك مع طبيعة عمله النقابي، ولازم ذلك أن يعتد في قياس درجة كفايته أثناء العضوية بآخر تقرير كفاءة وضع عنه قبل انتخابه عضواً بالمنظمة النقابية، وكان من المقرر

^{١٥} الطعن رقم ١٦١٣ لسنة ٨٨ القضائية جلسة ٢٠١٩/٣/١٣.

- في قضاء محكمة النقض - أن مخالفة الثابت بالأوراق التي تبطل الحكم هي تحريف محكمة الموضوع للثابت ماديا ببعض المستندات أو ابتناء الحكم على فهم حصلته المحكمة مخالفا لما هو ثابت بأوراق الدعوى.^{١٦}

ضمانات عضو اللجنة النقابية العمالية

«ومن حيث إن هذا النعي في محله؛ ذلك أنه لما كان النص في المادة ٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ على أنه (لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطيا أو تأديبيا أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة ، كما لا يجوز نفيه لمدة تزيد على أسبوعين أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك ... ويعتبر باطلا كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أي من الفقرات السابقة.) فهذا يدل - جريا على ما قضت به هذه المحكمة أي محكمة النقض - على أن المشرع رغبة منه في تحرير الحركة النقابية من أية قيود إدارية قد تعوق انطلاقها أو تحد من مسيرتها أسبغ على عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية من الضمانات ما يمكنه من أداء دوره النقابي وهذه الحماية إنما هي لصيقة به مادامت صفته النقابية قائمة قانونا فلا يجوز نقله خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك ونص على البطلان كجزاء لكل قرار يصدر بالمخالفة لتلك الأحكام. لما كان ذلك ، وكان الثابت بالأوراق أن الطاعن كان من العاملين لدى المطعمون ضدها بمبنى الإدارة بمدينة القاهرة ، وانتخب عضوا بمجلس إدارة اللجنة النقابية للعاملين بالشركة المطعمون ضدها عن الدورة النقابية ٢٠١١/٢٠٠٩ وقد خلت الأوراق مما يفيد زوال صفته النقابية خلال تلك الفترة وموافقته الكتابية على نقله من مقر عمله إلى عملية مبنى ضيافة السيدة نفيسة بمدينة حلوان فإن القرار الصادر من المطعمون ضدها بنقل الطاعن من العمل بمبنى إدارة الشركة بالقاهرة إلى عملية مبنى ضيافة السيدة نفيسة بحلوان بغير موافقته الكتابية على ذلك يكون باطلا عديم الأثر متعيئا إلغاؤه ، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعمون فيه هذا النظر وانتهى إلى صحة هذا القرار بمقولة أن الفرع الذي نقل إليه الطاعن لم يثبت بالأوراق استقلاله المالي والإداري عن الجهة التي نقل منها وهو ما اشترطه القانون لعدم نقل عضو اللجنة النقابية ورتب على ذلك قضاءه برفضه دعواه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيقه القانون بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن.»^{١٧}

بطلان لائحة العاملين لعدم موافقة اللجنة النقابية العمالية المختصة عليها

«ومن حيث إن هذا النعي سديد؛ ذلك أنه لما كانت المنحة هي مبلغ إضافي يعطى للعامل في مناسبات أو أوقات محددة وتعتبر بحسب الأصل تبرعا من صاحب العمل فلا يلتزم بصرفها إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل أو في لائحة المنشأة أو إذا جرى العرف على صرفها بصفة عامة مستمرة وثابتة ، وكانت لائحة نظام العاملين بالشركة المطعمون ضدها الصادرة نفاذا لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام قد انتظمت نصوصها حكما في خصوص المنحة التي تُستحق للعاملين عند ترك الخدمة بأن نصت في المادة ١٢١ منها وقبل تعديلها بقرار وزير قطاع الأعمال العام رقم ٢٤٨ لسنة ١٩٩٧ (على أن يستحق العامل وقت ترك الخدمة منحة تحسب على أساس الأجر الشامل للشهر الأخير الذي يستحق للعامل وقت ترك الخدمة، فإن مقتضى ذلك أن منحة ترك الخدمة المقررة بلائحة الشركة لا تعد تبرعا خاضعا لإرادة المطعمون ضدها بل هي التزام، عليها الوفاء به اختيارا أو إجبارا . لما كان ذلك، وكان النص في الفقرة الأولى من المادة ٤ من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ السالف البيان على أن تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقا للتنظيم الخاص بكل شركة وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص)؛ الأمر الذي مفاده أن المشرع أوجب على الشركات القابضة والشركات التابعة لها والخاضعة لأحكام هذا القانون أن تضع بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة - اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها - على أن تعتمد من الوزير المختص ، فإن الاتفاق على وقف العمل بنظام المنحة إلى حين دراسته والذي أبرم فحسب بين المطعمون ضدها والشركة في ١٧ / ١٢ / ١٩٩٠ لا يكون له أثر على العمل بنظام المنحة ولا ينال من ذلك ما تتمسك به المطعمون ضدها من أن المادة الأولى من لائحته تنص على أن تعتبر القواعد التي تصدرها بتنظيم العمل بها جزءا متما لأحكامها لأن هذا النص لا ينصرف حكمه إلى الحقوق التي تناولتها اللائحة ولا يميز لها المساس بهذه الحقوق دون موافقة (النقابة العامة واعتماد الوزير المختص) لما كان ذلك ، وكان الحكم المطعمون فيه قد خالف هذا النظر وعول في قضائه على الاتفاق الخاص بوقف العمل بنظام المنحة دون أن يكون هذا التعديل قد تم وفق الإجراءات المبينة سلفا فإنه يكون قد خالف القانون بما يوجب نقضه.»^{١٨}

^{١٦} الطعن رقم ٦٩٥ لسنة ٧٤ القضائية جلسة ٢٠١٦/٢/٢٤. (تم إلغاء العمل بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بموجب القانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ المعدل مع استمرار الأخذ بالمبدأ الوارد بالطعن)

^{١٧} الطعن رقم ١٤٤٤٣ لسنة ٧٩ القضائية جلسة ٢٠١٧/٦/١٤ (تم إلغاء العمل بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بموجب القانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ المعدل مع استمرار الأخذ بالمبدأ الوارد بالطعن).

^{١٨} الطعن رقم ٥٠٤ لسنة ٧٣ القضائية جلسة ٢٠١٥/٣/١١.

رابعًا: المساواة في الأجور ومناهضة التمييز:

التمييز هو الظاهرة الأكثر تطور وانتشار عالميا، بسبب الجنس أو اللون أو المعتقد دون النظر إلى مفهوم الكفاءة أو الجدارة والاستحقاق. ويؤدي ذلك حتما إلى عدم الاستقرار الاجتماعي، على الرغم من أن بناء علاقات عمل متوازنة ومستقرة يلقي بظلال إيجابية كثيرة، خاصة على أصحاب الأعمال، ويحقق مساواة عادلة بين العمال تحفزهم على الابتكار والاستمرار في التدريب وهو ما يؤهلهم إلى الحصول على رواتب أعلى أو مساوية للعمل، وبذلك تتحقق العدالة الاجتماعية المنشودة، التي تعتمد على القضاء على فكرة التمييز وتعزيز فكرة المساواة.

• ملخص اتفاقيات منظمة العمل الدولية في شأن المساواة في الأجور ومناهضة التمييز:

أولاً، اتفاقية المساواة في الأجور لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (تاريخ التصديق ٢٦ يوليو ١٩٦٠)

ويقصد بها ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر على جميع العمال والعمالات القائمين بعمل ذا قيمة مساوية.

ثانياً، اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لسنة ١٩٥٨ (رقم ١١١) (تاريخ التصديق ١٠ مايو ١٩٦٠)

ويقصد بها أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة. وتغطي الاتفاقية التمييز فيما يتعلق بالحصول على التعليم والتدريب المهني، والحصول على فرص العمل ومهنة معينة، فضلا عن شروط وظروف العمل. وتتطلب الاتفاقية من كل دولة مصدقة عليها إعلان واتباع سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.

ثالثاً، اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، لسنة ١٩٢٨ (رقم ٢٦) (تاريخ التصديق ١٠ مايو ١٩٦٠)

اعتمدت منظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في عام ١٩٢٨. وتماشياً مع الفلسفة السائدة في هذا الوقت، شجعت الاتفاقية الدول الأعضاء على تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور «للعمالين في بعض المهن أو أجزاء من المهن (وخاصة في مهن العمل في المنزل) التي لا توجد فيها ترتيبات لتنظيم فعال من الأجور بالاتفاق الجماعي أو غير ذلك» مع استبعاد الزراعة من نطاق تنفيذ هذه الاتفاقية. وتحفظ كل دولة تصدق على هذه الاتفاقية بالحرية في تقرير طبيعة وشكل وطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور وأساليب تطبيقها. بشرط أن يستشار ممثلو أصحاب العمل وممثلو العمال المعنيين وأن يشترك العمال وأصحاب العمل المعنيون في تنفيذ هذه الطرائق.

رابعاً، اتفاقية حماية الأجور، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٥) (تاريخ التصديق ٢٦ يوليو ١٩٦٠)

تُدفع الأجور نقدًا بالعملة السائدة قانوناً على فترات منتظمة. وفي الحالات التي يكون فيها جزء من الأجر عينياً فإن قيمته يجب أن تكون عادلة ومعقولة. ويكون للعمال حرية التصرف في أجورهم وفقاً لاختيارهم وفي حالة تعسر صاحب العمل يكون للأجور الأولوية عند توزيع الأصول المسيلة.

خامساً، اتفاقية تثبيت الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣١) (تاريخ التصديق ١٢ مايو ١٩٧٦)

ويقصد بها إنشاء آلية لتحديد الحد الأدنى للأجور لتحديد المستويات الدنيا للأجور ومراجعتها وتعديلها دورياً بحيث يكون لقراراتها قوة القانون.

• انعكاس هذه الاتفاقيات في القانون المصري

المادة (٩) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤:

تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز.

المادة رقم (١١) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤:

تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا لأحكام الدستور وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.

المادة رقم (١٣) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤:

تلتزم الدولة بالحفاظ على 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.

المادة رقم (٥٣) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤:

المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي، أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر التمييز. والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض.

القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ (قانون العمل)

مادة ٣٤: ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة، وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار. كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية. وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه. ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية:

١. أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم.
٢. أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.
٣. أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويراعي أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.

ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به.

مادة ٣٥: يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، أو العقيدة.

مادة ٣٦: يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤، ٣٥) من هذا القانون.

مادة ٣٧: إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب ألا يقل ما حصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

مادة ٣٨: تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه، مع مراعاة الأحكام التالية:

١. العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر.
٢. إذا كان الأجر بالإنتاج 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 باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به. ٣. في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتفق على غير ذلك. ٤. إذا انتهت علاقة العمل، للعمال أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً؛ إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب في هذه الحالة، على صاحب العمل أداء أجر العامل، وجميع مستحقاته، في مدة لا تتجاوز سبعة أيام، من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات.

مادة ٣٩: يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة. مادة ٤٠: يحظر على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة، ويكون في هذه الحالة ضيع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

مادة ٤١: إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره. مادة ٤٢: لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات.

مادة ٤٣: لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (١٠%) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض، ويسري ذلك الحكم على الأجر المدفوعة مقدماً. مادة ٤٤: مع مراعاة أحكام المواد (٧٥، ٧٦، ٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بقانون رقم ٢٠٠٠ لسنة ٢٠٠٠، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعمال لأداء أي دين في حدود (٢٥%) من هذا الأجر، ويجوز رفع نسبة الخصم الي (٥٠%) في حالة دين النفقة. وعند التراجع يقدم دين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه 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 في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل. وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة ٤٥: لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجر أو إيصال خاص معد لهذا الغرض على أن تشتمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر. مادة ٤٦: مع مراعاة حكم المادة السابقة، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً، ويكون هذا التسليم مبرئاً لزمته.

• التطبيقات العملية / بعض أحكام النقض ذات الصلة:

المساواة بين المواطنين من الفئات الأولى بالرعاية وفقاً للدستور والمعاهدات الدولية

التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل وفقاً لعقد العمل وبالطريق الذي حدده القانون

«جرى في قضاء هذه المحكمة، (أي محكمة النقض)، أن عقد العمل من العقود الرضائية يحدد فيه الطرفان الأجر باتفاقهما، ومتى حدد الطرفان الأجر فلا يجوز تعديله أو تعديل طريقة حسابه إلا باتفاقهما وبما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، إذ تنص المادة ١٤٧ من القانون المدني على أن (العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون)، وأن النص في المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - المنطبق على واقعة النزاع - على أنه (لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجر أو إيصال خاص معد لهذا الغرض على أن تشتمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر) يدل على أن المشرع ألقى على عاتق صاحب العمل عبء إثبات الوفاء بأجر العامل فلا تبرأ ذمته منه إلا إذا وقع العامل في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجر ولا يجوز نقل العامل من نظام الأجر الشهري المستدام إلى نظام المكافأة أو أي أجر آخر إلا بموافقة كتابية منه على ذلك.»^{١٩}

^{١٩} الطعن رقم ١٣٨٤٥ لسنة ٨١ القضائية جلسة ٢٥/١٣/٢٠١٩.

أحقية العامل في الأجر إذا تم منعه من العمل بسبب يرجع لصاحب العمل

«استحقاق الأجر- طبقا لنص المادة ٦٩٢ من القانون المدني- مشروط بقيام عقد العمل، وحضور العامل لمزاولة عملة أو إعلانه عن استعداده لمزاولته ومنعه من العمل بسبب راجع الى صاحب العمل، وإذا إن الحكم المطعون فيه لم يبحث مدى توافر هذه الشروط في حق الطاعن وجرى قضاؤه على عدم أحقيته في الأجر عن الفترة بمقولة أنه كان موقفاً عن العمل مع أنه لم يكن كذلك يكون قد خالف الثابت في الأوراق وشابه القصور في التسبيب.»^{٢٠}

مكافأة نهاية الخدمة

«إذ كان الثابت من الأوراق أن نظام مكافأة نهاية الخدمة الإضافية - محل الخلاف - قد نشأ بالشركة الطاعنة لأول مرة عام ١٩٤٣، ونظمت قواعده لأئحة النظام الأساسي للمكافأة الإضافية، وهو عبارة عن منحة خالصة من الشركة لعمالها الأصليين عند انتهاء خدمتهم وتحمل الشركة وحدها تكاليفها دون أن تحصل من العمال أي اشتراكات ولا خلاف على أن مجلس الإدارة هو الذي أنشأ هذا النظام فله الحق في تعديله أو إبدال قواعده بقواعد جديدة بشرط عدم التحلل من القواعد الدستورية المنظمة لذلك، والتي منها الالتزام بمبدأ (عدم رجعية القوانين الجديدة)، بمعنى عدم سريان أحكام القانون الجديد إلا على ما يقع من تاريخ العمل به حتى لا تصطدم مع المنطق والعدل وتخل بالحقوق المكتسبة لأصحابها والاستقرار الواجب للمعاملات، وإن كان هذا المبدأ يسري على السلطة التشريعية عند إصدارها القوانين فمن باب أولى يسري على لوائح نظم العمل بالشركات؛ ذلك أن دور اللوائح يقتصر على تفصيل ما ورد إجمالاً من النصوص القانونية دون تعديلها أو تعطيلها. لما كان ذلك، وكان مؤدى نص المادة السادسة من النظام الأساسي للمكافأة الإضافية للعاملين الدائمين بالشركة الطاعنة أن مناط استحقاق تلك المكافأة هو مدة خدمة العامل بالشركة حتى تاريخ خروجه على المعاش - وهي الواقعة المنشئة لاحتساب المكافأة - وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده أحيل إلى المعاش في ١٣ / ١١ / ٢٠١٤ في ظل العمل بالأئحة الصادرة بتاريخ ٢٦ / ١٠ / ٢٠١٠ فتكون هي المنطبقة على الواقعة، وهو ما التزمته الطاعنة عند خروج المطعون ضده إلى المعاش، وصرفت له بالفعل دفعة أولى من المكافأة، إلا أنها في تاريخ لاحق أوقفت صرف باقي المكافأة متسائلة في ذلك على التعديل الذي أجراه مجلس إدارتها في ٢٦ / ١٢ / ٢٠١٤ على النظام الأساسي للمكافأة الإضافية بعد خروج المطعون ضده إلى المعاش، مخالفة بذلك القواعد العامة في الدستور - السالفة الذكر - وإعمال أثر الرجعية في غير حالاته وهو ما يوصم قرارها بعيب مخالفة القانون، ولا عبرة بما أثارته من أن ميزانيتها لا تسمح باستمرار الصرف؛ ذلك أنها صرفت بالفعل للمطعون ضده جزءاً من المكافأة كدفعة أولى من أصل الحق وهو ما يكشف عن قدرتها على الدفع في ذلك الوقت، وهي وشأنها بعد ذلك في إعمال أثر تعديل الأئحة على المستقبل وفق صحيح القانون وتدير الموارد المالية اللازمة لذلك. وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر، فإنه يكون قد وافق صحيح القانون، ويكون النعي عليه في هذا الصدد على غير أساس.»^{٢١}

قواعد منح بدل التفرغ وبدل التخصص وحافز الخبرة

«إذ كانت الشركة الطاعنة (...) هي إحدى شركات قطاع البترول التابعة للشركة المصرية القابضة للغازات الطبيعية (...) وتخضع لإشراف الهيئة المصرية العامة للبترول، وتعمل من هذا المنطلق في شكل شركة مساهمة مصرية، ويختص مجلس إدارتها بوضع اللوائح المتعلقة بنظم العمل بها وتعديلها بما يتفق مع حسن تسيير أعمالها وتحقيق غاياتها وتصريف أمورها المالية والإدارية والفنية، ومن هذا المنطلق أصدر مجلس إدارة الطاعنة بالتنسيق مع الشركات التابعة لقطاع البترول لأئحة موحدة للعمل والبدلات والمزايا النقدية تسري على العاملين بالشركة من دون تمييز بينهم بدءاً من ١ / ٣ / ٢٠١١ وقد نظمت البنود من السادس حتى الثامن من قواعد منح بدل تفرغ المحامين وبدل التخصص وحافز الخبرة بأن استلزم البند السادس لمنح بدل التفرغ لعضو الإدارة القانونية أن يكون العضو متفرغاً للعمل الفني للمحاماة ويشغل اشتغالا فعلياً بأعمالها كي يضطلع بمسئولياتها وتتوفر عنده الخبرة القانونية اللازمة للعمل القانوني، وحدد البند السابع بدل التخصص بواقع ٢٥ % من الأجر الأساسي للمستويات الوظيفية كافة يصرف مع المرتب الشهري، بينما وضع البند الثامن حداً أقصى لحافز الخبرة لا يتجاوز ٧٠ جنيهًا لفئات المستوى الأول عدا مدير الإدارة ورئيس القسم وتخصص ممتاز وأول، وتلك القواعد والضوابط يتعين الالتزام بها ومن لم يستوف شروطها يحرم من التمتع بما تتضمنه من مزايا مالية.»^{٢٢}

^{٢٠} الطعن رقم ١٣٧ لسنة ٤٨ ق، جلسة ١٩٨٥/٢/٤ (ضرورة قراءة الطعن في ضوء المادة ٤١/١ من قانون العمل)

^{٢١} الطعن رقم ٩٩٨٩ لسنة ٨٩ قضائية - جلسة ٢٠٢٠/١١/١٧

^{٢٢} الطعن رقم ٦٦١٩ لسنة ٨٩ قضائية - جلسة ٢٠٢١/٢/١٦

قواعد صرف حافز التقدير

«إذ كان الثابت من الأوراق أن الشركة الطاعنة (.....) وهي إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر وتعمل من خلال لوائجها الخاصة المنبثقة عن أحكام القانون رقم ١٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر إلى شركة مساهمة مصرية، وترتيباً على ذلك وافق رئيس الجمعية العامة لشركات الكهرباء التابعة على إصدار لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة والتي صدرت بالفعل تحت رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٣ ونظمت المواد من (٧٣) حتى (٨٤) منها مواعيد العمل والإجازات في نظام متكامل يسري على جميع العاملين من دون تمييز بينهم، وجاء بنص المادة (٧٧) منها أن المقابل النقدي لرصيد الإجازات الذي يتقاضاه العامل عند نهاية خدمته بقطاع الكهرباء لا يتجاوز حده الأقصى أربعة أشهر، كما أصدرت الطاعنة بتاريخ ٢٣ / ٣ / ٢٠١١ قراراً بمنح عمالها المجددين عند نهاية خدماتهم حافز تقدير بشروط وقواعد محددة، ونص صراحة في المادة الخامسة منه على حرمان العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بمرتبة متوسط فأقل من هذا الحافز؛ تشجيعاً منها للعمال على الانتظام والالتزام بالعمل حتى نهاية خدماتهم، وكان مفاد ما تقدم أن الحد الأقصى لمقابل رصيد الإجازات الذي يستحق للعامل عند نهاية خدمته لا يتجاوز أجر أربعة أشهر، كما أنه يحرم من حافز التقدير إذا قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة متوسط فأقل، وكانت الطاعنة قد التزمت بتطبيق أحكام لائحة نظام العاملين بها والقرارات التنظيمية المكملة لها وطبقته على العاملين عندها من دون تمييز بينهم ومن ضمنهم المطعون ضده، وصرفت له أجر أربعة أشهر مقابل رصيد إجازاته وحجبت عنه حافز التقدير؛ نظراً لكثرة الجزاءات الموقعة عليه وحصوله بالتالي على تقريرين بدرجة ضعيف في آخر سنتين سابقتين على انتهاء خدمته، فإنها تكون قد التزمت بتطبيق القانون ويرفع عنها شبهة الخطأ أو التعسف في استعمال الحق، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر - وقضى بتعديل الحكم المستأنف بالنسبة لما قضى به من مقابل رصيد الإجازات، والزام الطاعنة أن تؤدي إلى المطعون ضده المبلغ المقضي به وأيده الحكم المستأنف فيما قضى به من حافز ترك الخدمة فضلاً عن الفوائد القانونية - فإنه يكون قد خالف القانون.»^{٢٣}

خامساً: ظروف العمل:

يُقصدُ بظروف العمل تلك القواعد المقررة لضمان الحفاظ على الصحة العامة للعمال؛ وإنها لَتُعَدُّ من أقدم وأهم ما نص عليه المشرع العمالي، وهي من أهم الأسس التي تعتمدها منظمة العمل الدولية فيما عرف باسم معايير العمل الدولية، فهي تنظم أغلب حقوق العمال من إجازات وفترات راحة وتحديد ساعات العمل، وما إلى ذلك من الأمور. ويشمل ذلك تحديد الحد الأقصى لساعات العمل في اليوم الواحد أو في الأسبوع الواحد، تحديد قيمة وأهمية وجود فترات راحة في أثناء العمل، والحصول على الإجازات مدفوعة الأجر، وتنظيم العمل؛ خاصة الليلي منه.

اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، لسنة ١٩١٩ (رقم ١) (تاريخ التصديق ١٠ مايو ١٩٦٠)
اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، لسنة ١٩٣٠ (رقم ٣٠) (تاريخ التصديق ١٠ مايو ١٩٦٠)

تحدد هاتان الاتفاقيتان المعيار العام للعمل بثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع بحد أقصى ثماني ساعات في اليوم الواحد.

اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، لسنة ١٩٢١ (رقم ١٤) (تاريخ التصديق ١٠ مايو ١٩٦٠)
اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٦) (تاريخ التصديق ٢٣ أكتوبر ١٩٥٨)

يحدد هذان الصكان معياراً عاماً بأن يحصل العمال على فترة راحة لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتابة كل سبعة أيام.

اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، لسنة ١٩٣٦ (رقم ٥٢) (تاريخ التصديق ٣ يوليو ١٩٥٤)

تنطبق هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص العاملين في مجالات محددة من المؤسسات العامة أو الخاصة. ويحق لكل شخص تنطبق عليه هذه الاتفاقية بعد سنة واحدة من الخدمة المستمرة الحصول على إجازة سنوية بأجر لا يقل عن ستة أيام عمل. لا تعتبر أيام العطلات الرسمية وانقطاع الحضور في العمل بسبب المرض إجازة سنوية مدفوعة الأجر.

^{٢٣} الطعن رقم ٢٣٤٩٦ لسنة ٨٩ قضائية - جلسة ٢٠٢١/٢/١٦

اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر في الزراعة، لسنة ١٩٥٢ (رقم ١٠١) (تاريخ التصديق ٩ أبريل ١٩٥٦)

يُمنح العمال العاملون في المشاريع الزراعية والمهن ذات الصلة إجازة سنوية مدفوعة الأجر بعد فترة خدمة مستمرة مع نفس صاحب العمل. يتم تحديد الحد الأدنى المطلوب لفترة الخدمة المستمرة، والحد الأدنى لمدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، بموجب القوانين، أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاق الجماعي، أو قرار التحكيم أو من قبل الهيئات الخاصة المنوط بها تنظيم الإجازات مدفوعة الأجر في الزراعة، أو بأي طريقة أخرى معتمدة من السلطة المختصة.

اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣١) (تاريخ التصديق ١٢ مايو ١٩٧٦)

تتطلب الاتفاقية من الدول المصدقة عليها أن تنشئ آلية لتحديد الحد الأدنى للأجور لتحديد المستويات الدنيا للأجور ومراجعتها وتعديلها دورياً بحيث يكون لقراراتها قوة القانون.

• انعكاس هذه الاتفاقيات في القانون المصري

القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ (قانون العمل)

«مادة ٤٧: تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية. وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية. ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون، لا يجوز للعمال التنازل عن إجازته.

مادة ٤٨: يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها.

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

مادة ٤٩: للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى المراحل التعليمية بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل.

مادة ٥٠: لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي.

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

مادة ٥٢: للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة.

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

مادة ٥٣: للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته.

مادة ٥٤: للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعي.

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة، على أساس شهر بأجر كامل، ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره، ثم ثلاثة أشهر بدون أجر، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه.

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك.^{٢٤}

مادة ٥٥: مع مراعاة ما ورد بالمادة ٤٩ من هذا القانون، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعامل.

مادة ٨٠: مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المنشآت الصناعية، لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

ويجوز بقرار من الوزير المختص تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها.

مادة ٨١: يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل -استمرار العمل فيها دون فترة راحة كما يحدد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية.

مادة ٨٢: يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل في أثنائها في مكان العمل.

ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها الوزير المختص بقرار منه بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

مادة ٨٣: يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وفي جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر.

مادة ٨٤: استثناء من الحكم الوارد في المادة السابقة يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع؛ وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة، قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة.

ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي ساعة العودة إليه.

مادة ٨٥: لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من هذا القانون إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقه كتابية منها.

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية، و(٧٠%) عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يومًا آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على عشر ساعات في اليوم الواحد.

مادة ٨٦: على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً يبين يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل.

مادة ٨٧: لا تسري أحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من هذا القانون على:

١. الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.
٢. العملاء المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
٣. العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

ويُحدّد في الأعمال المشار إليها في البندين (٢، ٣) الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية، بقرار من الوزير المختص، ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (٨٥) من هذا القانون.

^{٢٤} جواز أن يكون هناك قيد في لائحة الشركة يمنع استفادة العامل من هذا النص.

• التطبيقات العملية / بعض أحكام النقض ذات الصلة:

أحقية العامل في المقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها حتى تاريخ إحالته للمعاش

«ومن حيث إن النص في المادة ٤٧ من قانون العمل المشار إليه آنفاً على أن (تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ...)، والنص في المادة ٤٨ من ذات القانون على أنه (...) يلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة السنوية سقط حقه في اقتضاء مقابلها ... فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد (...); فهذا يدل على أن المشرع قد اعتد في تحديده لمدة الإجازة السنوية المستحقة للعامل بسنة، وبكامل مدة خدمته، سواء كانت في خدمة صاحب عمل واحد، أو أكثر؛ بحيث تكون مدة الإجازة السنوية شهراً لمن بلغ عمره خمسين سنة، وللمن بلغت مدة خدمته عشر سنوات، و (٢١) يوماً لمن كانت مدة خدمته سنة كاملة. كما استحدث المشرع بموجب المادة (٤٨) المشار إليها حكماً جديداً، مفاده أن ذمة صاحب العمل لا تبرا من المقابل النقدي عن الإجازات السنوية المستحقة للعامل إلا إذا قدم كتابة ما يفيد رفض العامل القيام بالإجازة.»^{٢٥}

أثر إطلاق المقابل النقدي للإجازات من دون قيد بلائحة نظام العاملين

«القاعدة: إذ كان الثابت من الأوراق ومن مدونات الحكم المطعون فيه أن لائحة نظام العاملين لدى الطاعنة قد أوردت حكماً في شأن المقابل النقدي لرصيد الإجازات بأن نصت في الفقرة الأخيرة من المادة ٩١ منها على أن (يُصرف مقابل نقدي عن الإجازات الاعتيادية التي لم يقم بها العامل أثناء خدمته بالشركة لأي سبب من الأسباب ...) ومن ثم تكون هذه اللائحة قد أطلقت هذا المقابل من دون قيد، وكان لا يغير من ذلك صدور قرار وزير قطاع الأعمال العام بقصر هذا المقابل على أجر ثلاثة أشهر ما لم يثبت أن سبب عدم قيامه بإجازته يرجع لصاحب العمل لصدوره ممن لا صفة له في إصداره حسبما استقر على ذلك قضاء محكمة النقض، إذ يتعين لتعديل اللائحة مشاركة الطاعنة مع النقابة العامة في إصدار هذا التعديل واعتماده من وزير قطاع الأعمال العام ومن ثم يستحق المطعون ضده المقابل النقدي لكامل رصيد إجازاته، وإذ التزم الحكم المطعون هذا النظر وأيد الحكم الابتدائي في قضائه بأحقية المطعون ضده في الحصول على المقابل النقدي لكامل رصيد إجازاته فإنه يكون قد أعمل صحيح القانون.»^{٢٦}

عبء إثبات حصول العامل على إجازاته الاعتيادية

«جرى في قضاء هذه المحكمة (أي محكمة النقض)، أن أحكام قوانين العمل أحكام أمرة متعلقة بالنظام العام لتنظيمها علاقات العمل وروابطه، بما في ذلك العقد الفردي تحقيقاً للصالح العام وحماية للعامل وإيجاداً للتوازن بين حقوقه وحقوق صاحب العمل، ومن ثم فإنها تسري بأثر فوري على جميع المراكز والوقائع القائمة والتي لم تستقر نهائياً وقت نفاذها، ولو كانت ناشئة قبل تاريخ العمل بها، ومؤدى ذلك أنه إذا صدر قانون لاحق يتضمن تعديلات في تشريعات العمل كان من شأنه استحداث حكم جديد متعلق بذاتية تلك القواعد الموضوعية الأمرة سواء بالإلغاء أو التغيير إضافة أو حذفاً، ويأخذ هذا التعديل حكم القواعد الأمرة من حيث سريانه بأثر فوري على المراكز والوقائع القائمة وقت نفاذه، أما إذا كان التعديل منصبا على بعض شروط أعمال القاعدة الأمرة دون المساس بذاتيتها أو حكمها- كان استوجب لتطبيقها توافر شروط خاصة أو اتخاذ إجراءات معينة، سواء من إجراءات التقاضي أو الإثبات لم تكن مطلوبة ولا مقررة من قبل- فإن التعديل لا يسري في هذه الحالة إلا من تاريخ نفاذه وعلى الوقائع والمراكز التي تنشأ في ظله دون أن يكون له أثر على الوقائع التي نشأت في ظل القانون السابق، إذ نصت المادة التاسعة من القانون المدني على أنه تسري في شأن الأدلة التي تُعَدُّ مُقَدِّمَةً، النصوص المعمول بها في الوقت الذي أعِدَّ فيه الدليل أو في الوقت الذي كان ينبغي فيه إعداده. لما كان ذلك، وكان المشرع قد استحدث بالتعديل الوارد بالمادة ٤٨ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، والمعمول به اعتباراً من ٢٠٠٣/٧/٧ حكماً جديداً بشأن وسيلة الإثبات القانونية الواقعة، استحقاق العامل للمقابل النقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية التي لم يستنفذها حتى انتهاء خدمته بأن اشترط لإبراء ذمة صاحب العمل عن هذا المقابل أن يكون العامل قد رفض كتابياً القيام بهذه الإجازات، فإذا لم يقدم صاحب العمل هذا الدليل أضحي ملزماً بالوفاء به للعامل أياً كان السبب في عدم القيام بها، ومن ثم فإن هذا الشرط المتعلق بوسيلة الإثبات الواردة بهذه المادة لا يسري إلا من تاريخ العمل بهذا القانون وعلى الوقائع التي نشأت في ظله دون أن يكون له أثر على شروط استحقاق العامل للمقابل النقدي عن إجازاته المستحقة

^{٢٥} الطعن رقم ١١٣٧٥ لسنة ٨٨ القضائية جلسة ٢٠١٩/٦/٢٦.

^{٢٦} الطعن رقم ٩٨٤٠ لسنة ٨٠ قضائية جلسة ٢٠١٩/ ١٢/٢٥.

قبل العمل بهذا القانون، فبقى محكومة بقواعد الإثبات المقرر إعمالها في ظل العمل بقانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ومفادها - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة (أي محكمة النقض) - أنه يشترط لحصول العامل على المقابل النقدي عن رصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز الحد الأقصى المنصوص عليه بالمادة ٤٥ من هذا القانون أن يثبت أن حرمانه منها كان بسبب رفض صاحب العمل الترخيص له القيام بها رغم طلبها، وإن كان الثابت من مطالعة الأوراق أن الطاعن قد انتهت خدمته بالإحالة للمعاش في ٢٠٠٨/٦/١ وجاءت الأوراق خالية مما يفيد رفض الطاعن كتابة القيام بإجازاته عن الفترة من ٢٠٠٣/٧/٧ حتى تاريخ انتهاء خدمته أو ما يفيد حصوله على المقابل النقدي عن الحد الأقصى من رصيد إجازاته المنصوص عليه بالمادة ٤٥ السالفة الذكر ومقداره أجر ثلاثة أشهر، فإنه يكون من حق الطاعن الحصول على هذا المقابل الذي استحقه عن هذا الحد الأقصى، والمقابل المستحق له من الإجازات السنوية التي استحققت اعتباراً من ٧ / ٧ / ٢٠٠٣ وحتى انتهاء خدمته في ٢٠٠٤/٦/١.^{٢٧}

طرق تحديد الأجر إذا لم يكن محدداً بعقد العمل

«ومن المقرر أيضاً وفقاً للمادتين ٦٨١، ٦٨٢ من القانون المدني أن أداء الخدمة يكون بأجر ما دام أن قوام هذه الخدمة عمل لم تجر العادة بالتبرع به، وفي حالة عدم النص في العقود الفردية أو الجماعية أو لوائح نظم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يعتد بالأجر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي العمل فيها، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة. هذا؛ وقد نص قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن (تسري أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل على أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر). الأمر الذي يدل على أن المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد الوكالة أو غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية الذي يتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته وأنه يكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية، وأن للعامل - وفقاً للمادة ٣٢ من قانون العمل المشار إليه آنفاً - الحق في إثبات قيام علاقة العمل بكافة طرق الإثبات في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب.»^{٢٨}

عدم الاعتداد بالاستقالة في حال استمرار العامل في عمله

«فمن حيث إن هذا النعي سديد؛ ذلك أن النص في المادة (١١٩) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ جرى على أنه (لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن يدل على أن استقالة العامل لا تنتج أثرها في إنهاء عقد العمل إلا إذا قبلها صاحب العمل وأخطر العامل بهذا القبول، فإذا رفض صاحب العمل قبول الاستقالة واستمر العامل في عمله بموافقة ورضاء صاحب العمل اعتبرت الاستقالة كأن لم تكن). لما كان ذلك، وكان الثابت مما سجله الحكم المطعون فيه أن قسم أبحاث التزييف والتزوير بمصلحة الطب الشرعي انتهى في تقريره إلى أنه ولئن كان الطاعن هو الذي حرر صلب الاستقالة إلا أن التاريخ المدون عليها وهو ٢٠ / ٥ / ٢٠١٠ تم وضعه على الاستقالة في تاريخ لاحق على تحرير صلب الاستقالة، بما يقطع بأن الشركة المطعون ضدها رفضت قبول استقالة الطاعن من العمل لديها وقت تقديمها في تاريخ سابق على ٢٠ / ٥ / ٢٠١٠، وسمحت للطاعن بالاستمرار في العمل بعد تقديمها والذي قبل أيضاً العدول عنها، ومن ثم فقد أضحت هذه الاستقالة كأن لم تكن فلا ترتب أثراً في إنهاء خدمته، وإذ استندت الشركة المطعون ضدها إلى هذه الاستقالة لإنهاء خدمة الطاعن لديها فإن قرارها في هذا الشأن يكون تعسفياً.»^{٢٩}

سادساً: إدارة العمل:

وهي تلك القواعد والإجراءات التي من شأنها تحديد كيفية إدارة العمل وتحديد المسؤوليات وضمان المساواة بين العمال في فرص العمل والتدريب.

• ملخص اتفاقيات منظمة العمل الدولية في شأن إدارة العمل:

^{٢٧} الطعن رقم ٩٨٤٠ لسنة ٨٠ قضائية جلسة ٢٥/١٢/٢٠١٩.

^{٢٨} الطعن رقم ١٠٦٣٤ لسنة ٨٨ القضائية جلسة ٢٧/٢/٢٠١٩.

^{٢٩} الطعن ٨٤٥١ لسنة ٨٦ القضائية جلسة ٨/١١/٢٠١٧.

اتفاقية البطالة لسنة ١٩١٩ (رقم ٢)، (تاريخ التصديق ٣ يوليو ١٩٥٤)

تقوم كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بإبلاغ مكتب العمل الدولي بجميع المعلومات المتاحة المتعلقة بالبطالة، بما في ذلك التقارير المتعلقة بالتدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لمكافحة البطالة. تنشئ الدول المصدقة نظاما لوكالات التوظيف العامة المجانية الخاضعة لسيطرة سلطة مركزية.

اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٤) (تاريخ التصديق ٢٦ يوليو ١٩٦٠)

تهدف هذه الاتفاقية إلى ضمان الامتثال للحدود الدنيا الواردة في معايير العمل عند تنفيذ العقود العامة.

اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر، لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٦) (تاريخ التصديق ٢٦ يوليو ١٩٦٠) اتفاقية تنمية الموارد البشرية، لسنة ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) (تاريخ التصديق ٢٥ مارس ١٩٨٢)

تطالب الاتفاقية الدول المصدقة عليها أن تضع سياسات وبرامج للتوجيه والتدريب المهنيين، تكون مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بالعمالة، وبوجه خاص عن طريق مكاتب التشغيل العامة.

اتفاقية إدارة العمل، لسنة ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) (تاريخ التصديق ٥ ديسمبر ١٩٩١)

على الدول المصدقة على هذه الاتفاقية أن تضمن التنظيم والتطبيق الفعال في بلادها لنظام إدارة العمل الذي يكون مسؤولاً عن صياغة وتنفيذ معايير العمل الوطنية والإشراف عليها وعن تقديم الدعم اللازم لحسن سير العمل.

اتفاقية إحصائية الأجور وساعات العمل لسنة ١٩٣٨ (رقم ٦٣) (تاريخ التصديق ٥ أكتوبر ١٩٤٠)

• انعكاس هذه الاتفاقيات في القانون المصري:

القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ (قانون العمل)

المادة (١٢): مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، على كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيد اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام متسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل. وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقرة السابقة بقرار من الوزير المختص.

مادة (١٣): إذا كان الراغب في العمل يمارس حرفة من الحرف التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، المشار إليها في المادة (١٣٩) من هذا القانون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوى مهارته وترخيص مزاوله الحرفة؛ طبقاً للمادة (١٤٠) من هذا القانون، وتثبت درجة مهارته في شهادة القيد، ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلًا على هذه الشهادة.

مادة (١٤): مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (١٢) من هذا القانون، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل. ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

مادة (١٥): يلتزم صاحب العمل - في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً - بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - على حسب الأحوال - بياناً مفصلاً بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها. وعليه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة. وعلى صاحب العمل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولى أن يرسل إلى ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:

أ. ما طرأ من تعديلات على البيانات الواردة في الفقرة السابقة.

ب. عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.

ج. بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

مادة (١٦): لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلام وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف؛ ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال. ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين، وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفصل والقرار المشار إليه.

مادة (١٧): مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق:

- أ. الوزارة المختصة.
- ب. الوزارات والهيئات العامة.
- ج. الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- د. شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.
- هـ. شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة، بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.
- و. النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

مادة (١٨): للمنظمات الدولية أن تزاوّل عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

مادة (١٩): تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمل المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.

مادة (٢٠): تقدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٧)، (١٨) من هذا القانون إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل. ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقا عليها.

مادة (٢١): يحظر على الجهات المشار إليها في المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل، وفي ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل. واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز (٢%) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

مادة (٢٢): مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي:

١. أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم على أي منهم بعقوبة جنائية، أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
٢. ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكا بأكمله لمصريين. وبالنسبة للشركات التي تزاوّل عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين ألا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون (٥١%) على الأقل من رأس مالها.
٣. أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادرا من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب ساريا طوال مدة سريان الترخيص، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقا لأحكام هذا القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد وفقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنيه. ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية. مادة (٢٣): يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية:

١. فقد الشركة شرطا من شروط الترخيص.
٢. تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.
٣. حصول الشركة على الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة على اتفاق أو عقد عمل بناء على ما قدمته من بيانات غير صحيحة.

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

مادة ٢٤: يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل، وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل، والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط، وتحديد السجلات التي يتعين إمسакها والالتزام لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها، والشروط الواجب توافرها في الإعلانات التي تنشر في جمهورية مصر العربية عن فرص العمل، وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين (١٧)، (١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون. مادة (٢٥): يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي:

- أ. الأعمال العرضية.
- ب. الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.
- ج. وللوزير المختص أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

مادة (٢٦): تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسمين وعمال البحر وعمال المناجم والمهاجر وعمال المقاولات. ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.

• التطبيقات العملية / بعض أحكام النقض ذات الصلة:

مدى سلطة رب العمل في تنظيم منشأته

«من المقرر في قضاء محكمة النقض أن من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته وفقاً لما يقتضيه صالح العمل.»^{٣٠} «وعليه فمن غير الجائز أن يُفرض العامل قسراً على رب العمل في وظيفة معينة على الرغم منه لأن ذلك من شأنه أن يُخلّ بما له من سلطة في تنظيم منشأته باعتباره مسئولا عن إدارتها وهو ما لا يتأتى إذا أُجبر على تشغيل عامل في وظيفة يرى أنه غير كفء لها.»^{٣١} «ومن المقرر كذلك في قضاء محكمة النقض أيضا أن لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك ما دام أن هذا الإجراء غير مشوب بسوء استعمال السلطة أو الإساءة إلى العامل.»^{٣٢}

^{٣٠} الطعن رقم ١١٧٩ لسنة ٧٠ قضائية جلسة ٠٨ / ١١ / ٢٠٠١.

^{٣١} الطعن رقم ٤٤٤ لسنة ٧٠ قضائية جلسة ٢٨ / ٠١ / ٢٠٠١.

^{٣٢} الطعن رقم ٣٣ لسنة ٥٣ قضائية جلسة ٢١ / ٢ / ١٩٨٨.

تقدير كفاءة العامل

«من المقرر أن من سلطة صاحب العمل - على ما جرى به قضاء محكمة النقض - تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك. وأن من سلطته تقدير كفاءة العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج.»^{٣٣}

ضوابط نقل العامل

«ومن حيث إن المقرر في قضاء محكمة النقض أن لصاحب العمل سلطة في تنظيم منشأته وفقاً لما يقتضيه صالح العمل، وأن لجهة العمل نقل العامل في أي وقت متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، وليس للعامل أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين حرصاً منه على ما يحققه ذلك من مزايا مادية أو معنوية أو أدبية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله إلى وظيفة أخرى تعادلها في الدرجة والمرتب لما يترتب على ذلك من شل يد سلطة صاحب العمل في نقل العامل مكانياً أو من وظيفة إلى أخرى وتغليب المصلحة الذاتية للعامل على صالح العمل، إذ ليس للعامل من حقوق أكثر من ألا يمس النقل وظيفته في نوعها أو درجتها أو راتبها فإذا تم النقل في هذه الحدود والأسباب التي تتعلق بمصلحة العمل لم يكن للعامل حق في التضرر، فلا يعيب قرار النقل إلا أن يثبت العامل أنه افتقد مقوماته القانونية لعدم استيفائه الشروط والأوضاع المقررة بأن لم يكن هناك ما يبرره من مقتضيات العمل ودواعيه أو بقصد الإساءة إلى العامل أو ستر أجزاء تأديبي.»^{٣٤}

«فليس للعامل أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين ما دام أنه نقل إلى وظيفة تعادل وظيفته في الدرجة والمرتب فإذا رفض النقل كان لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل.»^{٣٥}

«هذا؛ ويجوز نقل العامل داخل الشركة دون موافقته إلى وظيفة مماثلة تتوافر فيه شروط شغلها ولا يشترط في ذلك سوى أن يتم هذا النقل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين وأن يكون لمصلحة العمل، بريئاً من التعسف وسوء القصد وألا يكون النقل بقصد الإساءة إليه أو ستر أجزاء تأديبي.»^{٣٦}

لوائح شركات قطاع الأعمال

«ومن حيث إن المقرر في قضاء محكمة النقض أن: النص في المواد ١/١٢، ١/٤٢، ٢/٤٨ من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون قطاع الأعمال العام يدل على أن قانون قطاع الأعمال الصادر بالقانون - السالف ذكره - واللائحة التنفيذية الصادرة نفاذاً له بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ ولوائح العاملين التي تصدر إعمالاً لحكم المادة ٤٢ من القانون المشار إليه هي الأساس في تنظيم علاقات العاملين بشركات قطاع الأعمال العام، وتطبق أحكامها ولو تعارضت مع أحكام قانون العمل أو أي قانون آخر وأن قانون العمل مكمل لأحكامها، فتسري أحكامه على تلك العلاقات عند خلو القانون واللوائح من نص بشأنها.»^{٣٧}

«هذا؛ ومفاد نص الفقرة الأولى من المادة ١٢ من مواد إصدار القانون ٢٠٣ لسنة ٩١ بشأن شركات قطاع الأعمال العام والمادة ١/٤٢ و ٣/٤٨ من ذات القانون أن تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص، فقانون شركات قطاع الأعمال واللائحة التنفيذية الصادرة نفاذاً له بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ٩١ و أحكام لوائح العاملين التي تصدر إعمالاً لحكم المادة ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام هي الأساس في تنظيم علاقات العاملين بشركات قطاع الأعمال العام وتطبق تلك الأحكام ولو تعارضت مع أحكام قانون العمل أو أي قانون آخر؛ وعلى هذا فإن الرجوع إلي أحكام قانون العمل لا يكون إلا فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له.»^{٣٨}

ترقية العمال

«الترقية هي نظام مقرر للمصلحة العامة يستهدف نقل العامل من وظيفته إلى الوظيفة الأعلى مباشرة؛ ومن ثم لا تعتبر حقاً مكتسباً للعامل بحيث يتحتم على الشركة أن تجربها متى حل دوره في أقدميته واستوفى شروط شغل الوظيفة الأعلى، بل إن الشركة هي وحدها صاحبة الحق في تقدير الوقت المناسب لإجراء حركة الترقيات حسبما تقتضي به المصلحة العامة لشغل الدرجة الخالية لديها، ولا إلزام عليها بوجوب إجرائها في تاريخ معين.»^{٣٩}

^{٣٣} الطعن رقم ٢١٣ لسنة ٥٥ قضائية ١٩٨٦/١٢/٢٢.

^{٣٤} الطعن رقم ٣١٠٧ لسنة ٦١ قضائية جلسة ١٩٩٧/٢/٢٧.

^{٣٥} الطعن رقم ٨١٦٥ لسنة ٧٢ قضائية جلسة ٢٠٠٤/٦/٢٤.

^{٣٦} الطعن رقم ٨١٤٥ لسنة ٦٣ قضائية جلسة ٢٠٠٤/٤/٢٢.

^{٣٧} الطعن رقم ٧٦٤١ لسنة ٧٥ قضائية جلسة ٢٠٠٦/٤/١٦.

^{٣٨} الطعن رقم ١٦٩٧ لسنة ٧٦ قضائية جلسة ٢٠٠٨/١/٢٠.

^{٣٩} الطعن رقم ٢٥٤٦ لسنة ٥٨ قضائية جلسة ١٩٩٠/٥/١٤.

سلطة رب العمل في تقدير كفاءة العامل

«من المُستَقَرَّ عليه- وفقاً لأحكام محكمة النقض- أن لجنة شئون العاملين هي الجهة صاحبة الحق في تقدير كفاءة العاملين الخاضعين لنظام التقارير الدورية؛ شريطة أن يكون تقديرها مبرراً من الانحراف وإساءة استعمال السلطة.»^{٤١} «ومن المستقر عليه كذلك أن تقدير كفاءة العامل خاضع لرقابة القضاء سواء في الأسباب التي بني عليها أو الإجراءات والأوضاع التي رسمها القانون لإعداده؛ شريطة ألا تتجاوز حد التقرير بطلانه أو عدم الاعتداد به كله.»^{٤٢}

قرار النقل

«من المقرر- في قضاء محكمة النقض- أن نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو بمقتضى قرار باطل لم يستوف أوضاعه القانونية أو معدوم لصدوره من غير مختص أو لم تكن الغاية منه مصلحة العمل، بل التحايل على أحكام القانون والإساءة إلى العامل؛ يُعد القرار الصادر في أي من هذه الحالات تعسفاً ويجوز للعامل الامتناع عن تنفيذه والانقطاع عن العمل بالجهة المنقول إليها فإذا اضطر العامل إلى الاستقالة اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً بطريق غير مباشر يوجب التعويض؛ عملاً بالمادة ٦٩٦ من القانون المدني.»^{٤٣}

سلطة صاحب العمل في نقل العمال

«لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته وفقاً لما يقتضيه صالح العمل، ونقل العامل في أي وقت إلا أن ذلك مشروط بأن يكون هذا النقل لمصلحة العمل التي تتحقق في حالة ما إذا أضحى العامل غير مستوفٍ لاشتراطات شغل الوظيفة القائم بأعمالها؛ فيتم نقله إلى وظيفة يتوافر فيها اشتراطات شغلها أو إذا أصبح العامل زائداً عن حاجة العمل في القطاع الذي يعمل به؛ فيتم نقله إلى وظيفة مماثلة بقطاع آخر، فإذا تم النقل لغير مصلحة العمل ودواعيه كان باطلاً مشوباً بالتعسف.»^{٤٤}

شروط شغل الوظيفة من النظام العام

«شروط شغل الوظائف قواعد أمرة لا تجوز مخالفتها وأي قرار يصدر بالمخالفة لأحكامها لا يعتد به وينبغي للشركة سحبه في أي وقت متى استبان لها خطؤه ومخالفته لما حدده من قبل جدول توصيف الوظائف من اشتراطات يجب توافرها فيمن يشغلها؛ إذ ليس هناك حق مكتسب في هذه الحالة يُمنَعُ المساس به.»^{٤٥}

الانقطاع عن العمل

«من المقرر- في قضاء هذه المحكمة أي محكمة النقض- أن اعتقال العامل أو حبسه يعتبر قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً ويترتب عليه وقف العقد مؤقتاً لحين انتهاء الاعتقال أو مدة الحبس دون انفساخه. لما كان ذلك وكانت الشركة الطاعنة لا تماري في أن المطعون ضده كان محبوساً لمدة ستة أشهر على ذمة قضية أتهم فيها بتقاضي مبالغ خارج نطاق عقد الإيجار وأن غيابه عن العمل كان لهذا السبب. وكان الثابت بالأوراق أن الطاعنة علمت بهذا العذر أثناء تحقيق مكتب العمل المختص في الشكوى المقدمة من المطعون ضده. ومن ثم فإن قيام الطاعنة بفصله من العمل على سند من انقطاعه عن العمل رغم إنذاره خلال المدة الموجبة لإنهاء خدمته بالرغم من أن الغياب كان بسبب عذر خارج عن إرادته وهو حبسه بموجب حكم قضائي فإن قرارها بفصله من العمل يكون مشوباً بالتعسف ولا يغير من ذلك ما تثيره الطاعنة من أن حبس المطعون ضده على ذمة القضية السالفة الذكر يبيح لها فصله من العمل باعتبارها من القضايا الماسة بالشرف لأن فصلها للمطعون ضده كان بسبب الانقطاع عن العمل وليس بسبب ارتكاب المطعون ضده جريمة مخلة بالشرف. وإذ التزم الحكم المطعون فيه بهذا النظر فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه ويضحي الطعن على غير أساس ولما تقدم يتعين رفض الطعن.»^{٤٥}

^{٤١} الطعن رقم ١٦٩٣٧ لسنة ٧٥ قضائية جلسة ٢٠٠٧/٣/٨.

^{٤٢} الطعن رقم ٩٨٩٤ لسنة ٧٥ قضائية جلسة ٢٠٠٧/٢/١٨.

^{٤٣} الطعن رقم ١٧٥٠ لسنة ٧٥ قضائية جلسة ٢٠١٨/٢/٢٨.

^{٤٤} الطعن رقم ١٨٠٩٠ لسنة ٧٧ قضائية جلسة ٢٠١٧/١١/٢٢.

^{٤٥} الطعن رقم ٢١١٧ لسنة ٧٩ قضائية جلسة ٢٠١٦/١٢/٢٨.

^{٤٥} الطعن رقم ١١١٠ لسنة ٦٧ ق - جلسة ٢٠١٢ / ١٢ / ٢٠١٢.

سقوط الجزاء التأديبي عن العامل بعد مضي ثلاثين يومًا من انتهاء التحقيق معه

«مؤدى النص في المادة ٥٩ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أن المشرع وتحقيقاً لحماية العامل حظر توقيع جزاء تأديبي عليه بعد مضي ثلاثين يومًا من تاريخ الانتهاء من التحقيق معه في المخالفة المنسوبة إليه، فإذا مضت المدة المحددة لتوقيع العقوبة دون توقيعها سقطت المخالفة المنسوبة للعامل، ولا يجوز توقيع عقوبة عليه عن هذه المخالفة بعد ذلك.»^{٤٦}

«إذ كان الثابت من المستندات المقدمة من الشركة المطعون ضدها - المودعة بملف الطعن - أنها نسبت للمطعون ضده الاشتراك مع آخرين بتاريخ ٢٠١٦/٢/٢٤ في الاضراب عن العمل دون اتباع الإجراءات المنصوص عليها بالمادة ١٩٢ من قانون العمل المشار إليه آنفاً، وأجرت معه تحقيقاً في هذه المخالفة بتاريخ ٢٠١٦/٣/٨، ثم أذنته بالفصل بسبب هذه المخالفة بتاريخ ٢٠١٦/٤/٣ بما يؤكد أن التحقيقات في هذه المخالفة انتهت في ٢٠١٦/٤/٣، وإذ أقامت المطعون ضدها الدعوى الراهنة بتاريخ ٢٠١٨/١/١٨ بطلب الحكم بتوقيع جزاء الفصل على الطاعن بسبب ارتكابه لهذه المخالفة بعد مضي أكثر من ثلاثين يومًا على انتهاء التحقيق فيها، فإن هذه الدعوى تكون فاقدة لسندها القانوني ولا يغير من ذلك ادعاء المطعون ضدها أنها أجرت تحقيقاً آخر مع الطاعن بتاريخ ٢٠١٨/١/٢ بسبب حصوله على تقييم أداء بدرجة ضعيف عن السنتين ٢٠١٦، ٢٠١٧ لعدم تنفيذ المهام الموكلة إليه، وتوجيه إنذارين إليه بسبب اعتدائه بالقول على زملائه في العمل، وثلاث إنذارات لسبب تأخره وتغيبه عن العمل وهو ما يبرر لها طلب فصله، ذلك أنه يُشترط لإثبات الامتناع عن العمل وفقاً للمادة ٣٥ من لائحة الجزاءات لدى المطعون ضدها أن يُعد محضراً لإثبات هذه المخالفة، وإذ لم تقدم المطعون ضدها هذا المحضر للتحقق من صحة هذا الدفاع فإن دفاعها في هذا الخصوص يكون بغير دليل، كما أن الجزاء المنصوص عليه بهذه اللائحة عن التأخر أو الغياب عن العمل أو الاعتداء بالقول على زملاء العمل هي الإنذار والخصم من الأجر وليس الفصل من العمل، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بفصل الطاعن من العمل عملاً لحكم المادة ٩/٦٩ من قانون العمل لاشتراكه مع آخرين في الإضراب عن العمل بتاريخ ٢٠١٦/٢/٢٤ دون اتباع الإجراءات المنصوص عليها في المادة ١٩٢ من ذات القانون، رغم سقوط هذه المخالفة بمضي أكثر من ثلاثين يومًا على انتهاء التحقيق فيها بدون توقيع عقوبة عنها، فإنه يكون قد خالف القانون بما يوجب نقضه.»^{٤٧}

أحوال اعتبار الفصل التأديبي تعسفياً

«مفاد المواد ٣٢، ٥٦، ٦٤، ٦٩ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أنه لا يجوز لصاحب العمل إثبات عقد العمل إلا بالكتابة، وللعامل في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب أن يثبت عقد العمل بكافة طرق الإثبات بما فيها شهادة الشهود، كما حظر المشرع على صاحب العمل توقيع جزاء الفصل على العامل لارتكابه خطأ جسيماً من الأخطاء المبينة بالمادة ٦٩ أو لإخلاله بأي من واجبات وظيفته المحددة بالمادة ٥٦ السالفتي البيان إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه، وسماع أقوال وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر تحقيق يودع في ملفه الخاص، وإلا كان الفصل باطلاً ومن ثم تعسفياً موجباً لتعويض العامل عن الأضرار الناجمة عنه.

لما كان ذلك، وكانت الطاعنة لم تقدم عقد العمل المحرر بينها وبين المطعون ضده لإثبات ما تدعيه بشأن تاريخ بداية علاقة العمل بينها وبين المطعون ضده ومقدار الأجر الذي كان يتقاضاه، كما لم تقدم ما يثبت أنها أجرت تحقيقاً مع المطعون ضده بشأن ما نسبته إليه قبل توقيع جزاء الفصل عليه، ولا تقرير اللجنة التي عهدت إليها بفحص أعماله للتحقق من أنه أخل بأي من واجبات وظيفته أو ارتكب خطأ جسيماً ترتب عليه أضرار مالية جسيمة للطاعنة، وإذ استخلص الحكم المطعون فيه من شهادة شاهدي المطعون ضده أمام محكمة الموضوع، ومذكرة الشئون القانونية لدى الطاعنة المقدمة أمام محكمة الاستئناف أن المطعون ضده التحق بالعمل لدى الطاعنة اعتباراً من سنة ١٩٩٨، وبلغ أجره في سنة ٢٠١٤ مبلغاً مقداره ٣٣٠٠ جنيه شهرياً بالإضافة إلى عمولات البيع، وأنها منعت من العمل بدون مبرر اعتباراً من شهر يونيه سنة ٢٠١٦، واعتبر هذا المنع فصلاً تعسفياً ورتب على ذلك قضاءً للمطعون ضده بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن هذا الفصل، وكان ما خلص إليه في هذا الخصوص سائغاً وله مأخذه من الأوراق، فإن ما تثيره الطاعنة بهذا النعي فضلاً عن كونه بغير دليل فهو في حقيقته لا يعدو أن يكون جدلاً موضوعياً في تقدير محكمة الموضوع للأدلة المقدمة في الدعوى مما لا يجوز إثارتها أمام محكمة النقض، ويضحي هذا النعي على غير أساس.»^{٤٨}

^{٤٦} الطعن رقم ١٤٣٩٥ لسنة ٨٩ قضائية - جلسة ٢٠٢١/٣/٢٤

^{٤٧} الطعن رقم ١٤٣٩٥ لسنة ٨٩ قضائية - جلسة ٢٠٢١/٣/٢٤

^{٤٨} الطعن رقم ١٩٦٤٩ لسنة ٨٩ قضائية - جلسة ٢٠٢١/١/٢٧

◀ سابقاً: الضمان الاجتماعي

ويقصد بها تلك الحقوق التي تحمي العمال من مخاطر الحياة المختلفة وتضمن لهم نظاماً فعالة وآمنة لتأمين الدخل وحماية الصحة من أجل توفير الاحتياجات الاجتماعية المتزايدة؛ لاسيما في حالة المرض، أو العجز، أو إصابة العمل، أو البطالة، مما يعكس بدوره بناءً سلم اجتماعي حقيقي، يضمن حياةً لائقة للجميع.

• ملخص اتفاقيات منظمة العمل الدولية في شأن ظروف العمل:

اتفاقية المساواة في المعاملة رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٢ (تاريخ التصديق ١٢ يناير ١٩٩٣)

تنص هذه الاتفاقية على بعض الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي والإعانات التي تقدم للعمال المهاجرين المعرضين لفقدان حقوقهم في الحصول على إعانات الضمان الاجتماعي التي كانوا يتمتعون بها في بلدانهم الأصلي.

• انعكاس هذه الاتفاقيات في القانون المصري:

القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ (قانون العمل)

«مادة ٢٠٢: يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

١. إصابة العمل، والأمراض المهنية، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة بها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية.
 ٢. المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص.
 ٣. المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص.
- مادة ٢٠٣: تسري أحكام هذا الكتاب على جميع مواقع العمل، والمنشأة وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها سواء كانت برية أو بحرية.
- كما تسري أيضاً على المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة.
- مادة ٢٠٤: يراعى عند اختيار مواقع العمل والمنشآت وفروعها ومنح التراخيص الخاصة بها مقتضيات حماية البيئة طبقاً لأحكام التشريعات الصادرة في هذا الشأن.
- مادة ٢٠٥: تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة رئيس الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والموارد المائية والري والكهرباء الداخلية وشئون البيئة.
- ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين، وتختص هذه اللجنة بما يلي:

١. وضع معايير واشتراطات منح تراخيص المحال والمنشآت الصناعية التي تنشئها أو تديرها الوزارات أو الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو شركات قطاع الأعمال العام أو شركات القطاع الخاص.
٢. الموافقة على اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها على أن يكون إصدار الترخيص من وحدات الإدارة المحلية المختصة، مع عدم الإخلال بأحكام القوانين الصادرة في هذا الشأن.

مادة ٢٠٦: تشكل لجنة بكل محافظة برئاسة سكرتير عام المحافظة وعضوية ممثلي الوزارات بالمحافظات المشار إليها في المادة السابقة.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من المحافظ المختص بما يلي:

- أ. متابعة اتخاذ إجراءات منح التراخيص للمحال والمنشآت المشار إليها في المادة المذكورة ومتابعة تنفيذ الاشتراطات التي وضعتها اللجنة المركزية في هذا الخصوص.
- ب. منح الموافقات وإصدار التراخيص بالنسبة لمحال ومنشآت القطاع الاستثماري بنفس المعايير والاشتراطات التي تضعها اللجنة المركزية.

مادة ٢٠٧: تشكل لجنة محلية على مستوى كل من: المركز والمدينة والحي، وذلك من ممثلي الأجهزة القائمة على شئون الإسكان والقوى العاملة والهجرة والصحة والكهرباء والبيئة بالوحدات المحلية.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة قرار من رئيس الوحدة المحلية المختص وتختص هذه اللجنة دون غيرها بما يلي:

- منح الموافقات وإصدار التراخيص للمحال والمنشآت التابعة للقطاع الخاص، وذلك فيما عدا المحال والمنشآت الصغيرة التي يحددها ويبين اشتراطات إنشائها قرار من وزير الإسكان.
- تحديد الاشتراطات الخاصة الواجب توافرها في المحل أو المنشأة موضوع طلب الترخيص والتأكد من استيفاء هذه الاشتراطات قبل إصدارها.

ويتعين موافقة أجهزة السلامة والصحة المهنية التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة على منح التراخيص للمحال والمنشآت التي يكون إصدار التراخيص لها من جهات أخرى، وذلك قبل إصدار هذه التراخيص وعند إجراء أي تعديل بها.

مادة ٢٠٨: تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية الناجمة عما يلي بوجه خاص:

- أ. الوطأة الحرارية والبرودة.
- ب. الضوضاء والاهتزازات.
- ج. الإضاءة.
- د. الإشعاعات الضارة والخطرة.
- هـ. تغيرات الضغط الجوي.
- و. الكهرباء الاستاتيكية والديناميكية.
- ز. مخاطر الانفجار.

مادة ٢٠٩: تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية التي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص:

- أ. كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر وسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة.
 - ب. كل خطر ينشأ عن أعمال التشييد والبناء، والحفر، ومخاطر الانهيار، والسقوط.
- مادة ٢١٠: تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ وسائل وقاية العمال من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متى كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة بها وعلى الأخص:

- أ. التعامل مع الحيوانات المصابة ومنتجاتها ومخلفاتها.
- ب. مخالطة الأدميين المرضى والقيام بخدماتهم من رعاية وتحاليل وفحوص طبية.

مادة ٢١١: تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية مع مراعاة ما يلي:

- أ. عدم تجاوز أقصى تركيز مسموح به للمواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال.
- ب. عدم تجاوز مخزون المواد الكيميائية الخطرة كميات العينة لكل منها.
- ج. توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية المنشأة والعمال عند نقل وتخزين وتداول استخدام المواد الكيميائية الخطرة والتخلص من نفاياتها.
- د. الاحتفاظ بسجل لحصر المواد الكيميائية الخطرة المتداولة متضمناً جميع البيانات الخاصة بكل مادة، ويسجل لرصد بيئة العمل وتعرض العمال لخطر الكيماويات.
- هـ. وضع بطاقات تعريف لجميع المواد الكيميائية المتداولة في العمل موضحاً بها الاسم العلمي والتجاري والتركيب الكيميائي لها ودرجة خطورتها واحتياطات السلامة وإجراءات الطوارئ المتعلقة بها، وعلى المنشأة أن تحصل على البيانات المذكورة في هذه المواد من موردها عند التوريد.
- و. تدريب العمال على طرق التعامل مع المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسببة للسرطان وتعريفهم وتبصيرهم بمخاطرها وبطرق الأمان والوقاية من هذه المخاطر.

مادة ٢١٢: تلتزم المنشأة وفروعها بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو الخطر من عدم توافرها، كوسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة والترتيب والتنظيم بأماكن العمل، والتأكد من حصول العاملين بأماكن طهو وتناول الأطعمة والمشروبات على الشهادات الصحية الدالة على خلوصهم من الأمراض الوبائية والمعدية.

مادة ٢١٣: يصدر الوزير المختص قرارًا ببيان حدود الأمان والاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء المخاطر المبينة بالمواد (٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢) من هذا القانون وذلك بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

مادة ٢١٤: تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات للوقاية من مخاطر الحريق طبقاً لما تحدده الجهات المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يلي:

أ. أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.

ب. تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي كلما كان ذلك ضرورياً، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها.

مادة ٢١٥: تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة على أن يتم اختبار فاعلية هذه الخطة وإجراء بيانات عملية عليها للتأكد من كفاءتها وتدريب العمال لمواجهة متطلباتها.

وتلتزم المنشأة بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة بخطة الطوارئ وبأية تعديلات تطرأ عليها وكذلك في حالة تخزين مواد خطرة أو استخدامها.

وفي حالة امتناع المنشأة عن تنفيذ ما توجبه الأحكام السابقة والقرارات المنفذة لها في المواعيد التي تحددها الجهة الإدارية المختصة، وكذلك في حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم، يجوز لهذه الجهة أن تأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو بإيقاف آلة أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر.

وينفذ القرار الصادر بالإغلاق أو بالإيقاف بالطرق الإدارية مع عدم الإخلال بحق العاملين في تقاضي أجورهم كاملة خلال فترة الإغلاق أو الإيقاف.

وللجهة الإدارية المختصة أن تقوم بإزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

مادة ٢١٦: مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يلي:

١. الكشف الطبي على العامل قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي يسند إليه.

٢. كشف القدرات للتأكد من لياقة العامل من ناحية قدراته الجسمية والعقلية والنفسية بما يناسب احتياجات العمل.

وتجرى هذه الفحوص طبقاً للأحكام المنظمة للتأمين الصحي، ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة قراراً بتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوص.

مادة ٢١٧: تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي:

أ. تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته.

ب. إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه على استخدامها.

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية اللازمة له.

مادة ٢١٨: يلتزم العامل بأن يستخدم وسائل الوقاية ويتعهد بالعناية بما في حوزته منها وتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، وعلى ألا يرتكب أي فعل يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها، وذلك دون الإخلال بما يفرضه أي قانون آخر في هذا الشأن.

مادة ٢١٩: تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء ما يأتي:

أ. التفتيش الدوري اليومي في كل وردية عمل على أماكن العمل وخاصة الخطرة منها لاكتشاف المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها:

ب. قيام طبيب المنشأة - إن وجد - بفحص شكاوى العامل المرضية ومعرفة علاقتها بنوع العمل.

ج. التنسيق مع الهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الدوري لجميع عمال المنشأة للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة ولاكتشاف ما يظهر من أمراض مهنية في مراحلها الأولى، ولإجراء الفحص عند انتهاء الخدمة، وذلك كله طبقاً لأنظمة التأمين الصحي المقررة في هذا الشأن.

مادة ٢٢٠: تلتزم المنشأة بأن توفر لعمالها وسائل الإسعافات الطبية:

وإذا زاد عدد عمال المنشأة في مكان واحد أو بلد واحد أو في دائرة واحدة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على

خمسین عاملاً تلتزم المنشأة بأن تستخدم ممرضاً مؤهلاً أو أكثر لأعمال التمريض أو الإسعاف بكل دورية عمل، وأن تعهد إلى طبيب بعيادتهم في المكان الذي تعده لهذا الغرض، وأن تقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وذلك كله بالمجان. وإذا عولج العامل في الحاليتين المنصوص عليهما في الفقرتين السابقتين في مستشفى حكومي أو خيرى وجب على المنشأة أن تؤدي إلى إدارة المستشفى نفقات العلاج والأدوية والإقامة. ويتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليهما في الفقرات السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع وزير الصحة. مادة ٢٢١: يلتزم من يستخدم عمالاً في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة. وعلى من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمساكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين. ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الوزراء المعنيين ومع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال القرارات اللازمة لتحديد المناطق البعيدة عن العمران واشتراطات ومواصفات المساكن وتعيين أصناف الطعام والكميات التي تقدم منها لكل عامل وما يؤديه صاحب العمل مقابلها. ويجوز بالنسبة لنظام الوجبات الغذائية الواردة في الفقرة السابقة الأخذ بنظام تتوافق عليه إدارة المنشأة والعمال بها أو ممثلوهم بشرط أن يعتمد من الجهة الإدارية المختصة، وعلى ألا يتضمن هذا النظام الاستعاضة عن تقديم هذه الوجبات كلها أو بعضها مقابل أي بدل نقدي. مادة ٢٢٢: تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسین عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة. ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات. مادة ٢٢٣: ينشأ بالوزارة المختصة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي. وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمس جنيهاً سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق. ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذي تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال. كما يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق مراعيًا في هذا التشكيل التمثيل الثلاثي، بناء على ترشيح كل جهة لمن يمثلها. كما يصدر الوزير المختص قراراً باللائحة المالية والإدارية متضمنة على وجه الخصوص كيفية التصرف في حصيلة المبالغ المشار إليها والإجراءات الخاصة بذلك.^{٤٩}

• التطبيقات العملية / بعض أحكام النقض ذات الصلة:

شروط استحقاق العامل إعانة البطالة

«تفيد المادة (٩٢) - من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧م- أنه يشترط لاستحقاق المؤمن عليه التعويض في تأمين البطالة ما يأتي:

١. ألا يكون قد استقال من الخدمة.
٢. ألا تكون قد انتهت خدمته نتيجة لحكم نهائي في جنائية، أو جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة وذلك مع مراعاة حكم المادة (٩٥).
٣. أن يكون مشتركاً في هذا التأمين لمدة ستة أشهر على الأقل منها الثلاثة أشهر السابقة على كل عطلة متصلة.
٤. أن يكون قادراً على العمل وراغباً فيه.
٥. أن يكون قد قيد اسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص.
٦. أن يتردد علي مكتب القوى العاملة المسجل فيه اسمه في المواعيد التي تحدّد بقرار وزير القوى العاملة، فإذا تخلف لديه أي من هذه الشروط، التي يجب توافرها مجتمعة فإنه لا يستحق تعويض البطالة المنصوص عليه في هذه المادة.»^{٥٠}

^{٤٩} الفقرة الثالثة والخامسة قضى بعدم دستوريتهما بموجب الحكم الصادر في الدعوى الدستورية رقم «٢١ لسنة ٣٠ قضائية دستورية بتاريخ ٢٢/١٢/٢٠١٤»
^{٥٠} الطعن رقم ١٢٢٠ لسنة ٦٨ قضائية جلسة ٢٠١٢/٢/٥.

التزام صاحب العمل بتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية

«إن تطبيق القانون على وجهه الصحيح لا يحتاج إلى طلب الخصوم بل هو واجب القاضي الذي عليه ومن تلقاء نفسه أن يبحث عن الحكم القانوني المنطبق على الواقعة المطروحة عليه، وأن ينزل هذا الحكم عليها أي كان النص القانوني الذي استندوا إليه في تأييد طلباتهم أو دفاعهم ودفعهم، وإن تكييف الفعل المؤسس عليه طلب التعويض بأنه خطأ أو نفي هذا الوصف عنه هو من المسائل التي يخضع قضاء الموضوع فيها لرقابة محكمة النقض، ولما كان النص في المادة ١١٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١^{٥١} - المنطبق على واقعة النزاع - على أنه (على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره وعلى الأخص ما يأتي: (أ) المخاطر الميكانيكية وهي كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وبين جسم صلب كمخاطر المباني والإنشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات...، وتحدد الاشتراطات والاحتياطات اللازمة لدرء هذه المخاطر... بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب (...))، وقد أصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرار رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ في شأن الاشتراطات والاحتياطات اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل، وتتضمن النص في البند ثانياً، من المادة الرابعة منه على أنه (على المنشأة اتخاذ الإجراءات الآتية... ثانياً: الوقاية من مخاطر الأجهزة والآلات:

١. عند استخدام أو تركيب الأجهزة والآلات بأماكن العمل... أن تكون مطابقة للمواصفات القياسية المعتمدة ومزودة بوسائل الوقاية الذاتية وأن تكون ملائمة لنوع وطبيعة العمل، ويجب وضع لافتات إرشادية بجوار تلك الآلات والأجهزة توضح فيها تعليمات السلامة الفردية من مخاطر العمل.
٢. أن تحاط دائماً وبصفة مستمرة الأجزاء المتحركة من مولدات الحركة وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة من الماكينات سواء كانت ثابتة أو متنقلة بحواجز الوقاية المناسبة إلا إذا كانت هذه الأجهزة قد روعي في تصميمها أنها تكفل الوقاية التامة للعاملين عليها ...، ويراعى في إقامة هذه الحواجز ما يأتي: (أن تعمل على الوقاية الكافية من الخطر الذي وضعت لتلافيه)، (أن تحول دون وصول العامل أو أحد أعضاء جسمه إلى منطقة الخطر طوال فترة أداء العمل).

فهذا مما يدل على أن المشرع أنشأ بهذه القواعد الآمرة التزامات قانونية فرض بها على كل أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل - حتى ولو كانت عقود العمل المرتبطين بها مستثناة من الخضوع لأحكام الفصل الخاص منه بعقد العمل الفردي - توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل ومنها في حالة استخدامه لأجهزة وآلات ميكانيكية أن تكون تلك الأجهزة والآلات مطابقة للمواصفات القياسية المعتمدة، وأن تكون مزودة بوسائل الوقاية الذاتية وتوعية العاملين وتزويدهم بما يكفل وقايتهم من مخاطر العمل وأضراره، ومنها أيضاً إحاطة هذه الأجهزة والآلات بحواجز وقائية تحول بين اتصال جسم العامل بأي جزء من أجزاء الآلة الميكانيكية التي يجري تشغيله عليها؛ ونص في المادة ١٧٢ وما بعدها من قانون العمل على معاقبة كل من يخالف حكماً من تلك الأحكام، وجعل صاحب العمل أو من ينوب عنه مسئولاً عن مخالفة قواعد السلامة والصحة المهنية.

وكان الحكم المطعون فيه قد نفى قيام الخطأ في جانب المطعون ضده تأسيساً على ما أورده بمدوناته (ولما كان الثابت من الإطلاع على أقوال ... العاملين بالمصنع وقت الحادث أن سبب الحادث هو لف الماكينة على ملابس مورث المستأنفين مما ترتب عليه سحبه إلى داخلها وحدثت الوفاة، وتؤكد هذا التصور بأقوال ...، أمام محكمة أول درجة أن سبب الوفاة خطأ المورث بالاقتراب من الماكينة أثناء تشغيلها مما أدى إلى دورانها بشدة على جسمه ...، وأنه لا يوجد عيب في الماكينة أو خطأ من جانب المستأنف عليه، ومتى كان ما تقدم ...، فإن أوراق الدعوى تضحى خالية من أية دليل على خطأ ينسب للمستأنف عليه أدى إلى وقوع الحادث ...)، في حين أن هذا الذي حصله الحكم من وقائع الدعوى وظروفها لا ينفي مسئولية المطعون ضده عن الحادث ما دام لم يقدم المطعون ضده الدليل على قيامه بما يفرضه عليه القانون من التزامات بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في مكان العمل، وعلى الأخص منها إحاطته الآلة التي كان يعمل عليها مورث الطاعنة بحاجز وقائي يحول بينه وبين الاتصال بأي جزء من أجزاء هذه الآلة الميكانيكية، وهو ما يتوافر به الخطأ في جانبه وتنعقد به مسئوليته عن هذا الحادث الذي أودى بحياة مُورث الطاعنة.^{٥٢}

^{٥١} المقابلة للمادة رقم ٢٠٨ وما بعدها من قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل

^{٥٢} الطعن ١٤٧٤ لسنة ٦٤ القضائية جلسة ٢٠٢٠/٧/٨

قياس العجز الناشئ عن إصابة العمل على أساس القدرة على الكسب ويتدرج المعاش وفقاً لذلك

«جرى النص في المادة ٥٢ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ على أنه (إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ ٣٥% فأكثر استحق المصاب معاشاً يساوي نسبة ذلك العجز من المعاش المنصوص عليه بالمادة (٥١) وإذا أدى هذا العجز إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه؛ لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وفقاً للقواعد المنصوص عليها بالبند (٣) من المادة (١٨) يزداد معاشه وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة السابقة)، التي تنص على (أنه إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي مستديم بنسبة خمسة وثلاثين في المائة وأكثر غير مُنهِ للخدمة استحق المصاب معاشاً يساوي نسبة ذلك العجز من معاش الوفاة أو العجز الكامل الذي يجري تحديده وفقاً للمادة (٥١) بنسبة ٨٠% من متوسط أجر المؤمن عليه الشهري الذي أدت على أساسه الاشتراكات خلال السنة الأخيرة أو خلال مدة اشتراكه في التأمين إن قلت عن ذلك وإذا أدى العجز الجزئي المستديم إلى انتهاء عقد العمل؛ لثبوت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يلائم المؤمن عليه فإن معاش المؤمن عليه يزداد بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ سن المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً، ويقدر العجز على أساس نقص قدرة العامل على الكسب).

لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق - وبما لا تمارى فيه المطعون ضدها الأولى - أن الطاعن مصاب بعجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ ٣٥% وبأن هذا العجز ناشئ عن إصابة عمل، ولما كان هذا العجز الجزئي المستديم - وعلى ما سلف بيانه - لم يترتب عليه إنهاء خدمة الطاعن، ومن ثم بات مستحقاً للمعاش بالقدر المنصوص عليه بالفقرة الأولى من المادة (٥٢) السالف ذكرها دون أية مستحقات أخرى، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض طلب الطاعن بأحقية في صرف معاش الإصابة بالعجز الجزئي المستديم بمقولة أنه غير مُنهِ للخدمة فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه في هذا الخصوص.^{٥٣}

أحقية العامل في الجمع بين تأمين إصابة العمل وبين التعويض من المسؤول عن الفعل الضار

«جرى النص في المادة ٦٦ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي المعدل على أن (تلتزم الجهة المختصة بجميع الحقوق المقررة وفقاً لأحكام هذا الباب حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر خلاف صاحب العمل دون إخلال بما يكون للمؤمن عليه من حق قبل الشخص المسؤول)؛ الأمر الذي يدل على أن تنفيذ الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لالتزامها المنصوص عليه في الباب الرابع بشأن تأمين إصابات العمل لا يخل بما يكون للمؤمن له العامل أو ورثته من حق قبل الشخص المسؤول، ذلك لأن التعويض الذي يحصل عليه العامل عن إصابة العمل من الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية مصدره قانون التأمين الاجتماعي مقابل ما سددته من اشتراكات هو ورب العمل بينما يتقاضى حقه في التعويض من المسؤول عن الفعل الضار بسبب الخطأ الذي ارتكبه المسؤول فليس ثمة ما يمنع من الجمع بين الحقين شريطة أن يراعي القاضي عند تقرير التعويض خصم الحقوق التأمينية من جملة التعويض الذي يستحق.^{٥٤}

عدم سريان التقادم الحولي على دعوى التعويض عن إصابة العمل

«ومن حيث النعي فيما يخص التعويض عن إصابة العمل فهو في غير محله؛ ذلك أن النص في الفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني على أن (تسقط بالتقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنه تبدأ من وقت انتهاء العقد) يدل على أن المشرع أخضع لهذا التقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فقط وذلك لاستقرار الأوضاع المترتبة على هذا العقد والمؤدية إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء فلا يسري هذا التقادم على دعاوى التعويض عن إصابات العمل لأن التعويض في هذه الحالة ليس ناشئاً عن عقد العمل وإنما عن الفعل غير المشروع ومن ثم يكون النعي في هذا الخصوص على غير أساس.^{٥٥}

شرط استحقاق تعويض الدفعة الواحدة عند بلوغ العامل سن الستين

«مؤدى نص المواد ١٨، ٢٧، ٤٠ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤، ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ أنه يُشترط لصرف المعاش وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير بلوغ سن الستين أو العجز أو الوفاة أن يكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في هذا التأمين لا تقل عن ٢٤٠ شهراً، فإذا لم تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه هذا التأمين عشرين سنة استحق تعويض الدفعة الواحدة بالقدر المنصوص

^{٥٣} الطعن ١٢٠٧٠ لسنة ٨٠ القضائية جلسة ٢٠١٨/٧/١١.

^{٥٤} الطعن رقم ١١٦٤٧ لسنة ٨٢ قضائية جلسة ٢٠١٣/٣/٢٧.

^{٥٥} الطعن ١١٦٤٧ لسنة ٨٢ قضائية جلسة ٢٠١٣/٣/٢٧.

عليه في المادة ٢٧ المشار إليه ، ويُصرف إليه في أيٍّ من الحالات المنصوص عليها في هذه المادة ومنها بلوغ سن الستين ، فإذا استحق المؤمن عليه المعاش قبل بلوغه سن الستين ثم عاد إلى عمل يخضعه لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء ، فإن مدة اشتراكه الجديدة في هذا التأمين تحسب مدة قائمة بذاتها منفصلة عن مدة التأمين السابقة ، وتحدد حقوقه التأمينية عنها وفقاً لأحكام هذا التأمين.^{٥٦}

شرط استحقاق العامل لمعاش وتعويض الدفعة الواحدة

«إذ كان الثابت مما سجله الحكم المطعون فيه بمدوناته أن الطاعنة ربطت للمطعون ضده معاشاً اعتباراً من ١٩٨٨/٥/١ قبل بلوغه سن الستين وفقاً للمادة ٥/١٨ من قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه ، ثم عادت وأوقفت صرف هذا المعاش اعتباراً من ١ / ٥ / ١٩٩٥ لالتحاقه بعمل آخر بالقطاع الخاص اعتباراً من ٥ / ٣ / ١٩٩١ وقبل بلوغه سن الستين في ٣٠ / ٤ / ٢٠٠١ ، ومن ثم فإن هذا العمل يخضعه لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء ، وإذ انتهت خدمة المطعون ضده بهذا العمل اعتباراً من ٢٠ / ٣ / ١٩٩٩ ، وكانت مدة اشتراكه الجديدة في الفترة من ٥ / ٣ / ١٩٩١ حتى ٢٠ / ٣ / ١٩٩٩ أقل من ٢٤٠ شهراً ، فإنه لا يستحق عنها إلا تعويض الدفعة الواحدة بالقدر المنصوص عليه بالمادة ٢٧ سالفه البيان ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى له بالمعاش عن تلك المدة وإضافته إلى المعاش السابق ، فإنه يكون قد خالف القانون.»^{٥٧}

ثامناً: الاتفاقيات الخاصة بفئات محددة من العمال:

اتفاقية العمل في الموانئ، لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٧) (تاريخ التصديق ٤ أغسطس ١٩٨٢)

تتناول هذه الاتفاقية طرق العمل في الشحن والتفريغ وتأثيرها على العمالة وعلى تنظيم المهنة ولها أهداف رئيسان: الأول توفير الحماية لعمال الشحن والتفريغ في حياتهم المهنية من خلال تدابير تتعلق بإمكانية التحاقهم بالعمل وأدائهم له، والثاني توقع التقلبات التي تطرأ على العمل والقوى العاملة اللازمة له وإدارتها على أحسن نحو مستطاع من خلال تدابير ملائمة.

• التطبيقات العملية / بعض أحكام النقض ذات الصلة:

أحقية العامل البحري في الحصول على تعويض عن إصابة العمل والتزام صاحب السفينة بالاحتياطات اللازمة لتوفير وسائل الأمان

«فمن حيث إن النص في المادة ١٠٩ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ بإصدار قانون التجارة البحرية على أن (١- يقصد بالبحار كل شخص يرتبط بعقد عمل بحري)، والنص في المادة ١١٣ على أن (عقد العمل البحري هو العقد الذي يلتزم بمقتضاه شخص بالعمل في سفينة مقابل أجر تحت إشراف مهندس أو ربان للسفينة)، والنص في المادة ١١٤ على أن (١- تسري على عقد العمل البحري الأحكام الواردة في القوانين المتعلقة بالعمل والتأمينات الاجتماعية فيما لم يرد في شأنه نص في هذا القانون) يدل على أن كل شخص يعمل في سفينة مقابل أجر تحت إشراف مهندس السفينة أو ربانها يعتبر بحاراً ، وتسري على علاقته بمهندس السفينة أو ربانها القوانين المتعلقة بالعمل والتأمينات الاجتماعية فيما لم يرد به نص في قانون التجارة البحرية المشار إليه . لما كان ذلك، فإنه ولئن كان هذا القانون قد تضمن النص في المادتين ١٢٧، ١٢٩ منه على التزام صاحب العمل بعلاج البحار إذا أصيب أثناء العمل بجرح أو مرض على نفقته، وأن يؤدي إليه أجره كاملاً أثناء الرحلة إلا أنه لم يتضمن تنظيمه لتأمين بيئة العمل، ومن ثم تعين الرجوع في هذا الشأن إلى أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛ وإذ نصت المادة ٢٠٩ من هذا القانون على (أن تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية والتي تنشأ من الاصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب وعلى الأخص :- أ- كل خطر ينشأ عن آلات وأدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الانتقال والتداول ونقل الحركة . ب -) فإن مفاد ذلك أن الشارع أنشأ بهذه القواعد الآمرة التزاماً قانونياً فرض به على أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل - حتى ولو كانت عقود العمل المرتبطين بها مستثناة من الخضوع لأحكام الفصل الخاص منه بعقد العمل الفردي - توفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل، واتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية العامل أثناء العمل، ونصت المادة ٢٥٦ من ذات القانون على (معاقبة كل من يخالف ذلك، وجعل صاحب العمل أو من ينوب عنه

^{٥٦} الطعن رقم ٨٠٣٣ لسنة ٨٢ قضائية - جلسة ٢٠٢١/٥/٢٦

^{٥٧} الطعن رقم ٨٠٣٣ لسنة ٨٢ قضائية - جلسة ٢٠٢١/٥/٢٦

مسئولا عن مخالفة قواعد السلامة والصحة المهنية). لما كان ذلك، وكان الثابت مما حصله الحكم بمدوناته أن الطاعن التحق بالعمل في السفينة التي يمثلها المطعون ضده بموجب عقد العمل المؤرخ بـ ٦ / ١٠ / ٢٠٠٥ وأن شاهده قد شهدا أمام محكمة الموضوع أنه أصيب أثناء العمل نتيجة سقوطه من أعلى سطح السفينة ، وأن الثابت بتقرير الطب الشرعي أن هذه الإصابة تخلف لديه من جرائها عجز مستديم نسبته ٣٠ % فإن الطاعن بذلك يكون خاضعا لقانون التجارة البحرية في خصوص طلب نفقات العلاج التي تكبدها ، وخاضعا لقانون العمل الخاص بشأن طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء هذه الإصابة ، وإذ انتهى الحكم المطعون فيه في قضائه برفض الدعوى بهذين الطلبين بمقولة إن قانون التجارة البحرية لا يسري على واقعة النزاع ، وأن الطاعن لم يثبت أن إصابته ناشئة عن خطأ ذاتي لمجهز السفينة أو ربانها ، رغم أن المطعون ضده بصفته هو المكلف بإقامة الدليل على قيام مجهز السفينة أو ربانها بما يفرضه عليه القانون من التزامات بتوفير وسائل السلامة والوقاية من مخاطر العمل في السفينة بالإضافة إلى مسؤولية مجهز السفينة أو ربانها بعلاج الطاعن من الإصابة التي لحقت به على نفقته الخاصة ، وإذ خلت الأوراق مما يثبت قيام مجهز السفينة أو ربانها بما يفرضه عليه القانون في هذا الخصوص ، فإن إصابة الطاعن الموصوفة بتقرير الطب الشرعي وقد حدثت أثناء العمل تكون ناشئة عن هذا الخطأ طالما خلت الأوراق من حدوثها لسبب آخر ، ويكون المطعون ضده بصفته مسئولا عن تعويضه عن الأضرار التي لحقت به من جراء هذه الإصابة بالإضافة إلى نفقات العلاج ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه ، وإذ حجه هذا الخطأ عن تقدير التعويض الجابر للأضرار التي أصابت الطاعن ، فضلا عما تكبده من نفقات علاج ، فإنه يتعين أن يكون مع النقص الإحالة دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن»^{٥٨}

اتفاقية العاملين بالتمريض، لسنة ١٩٧٧ (رقم ١٤٩) (تاريخ التصديق ٣ نوفمبر ١٩٨٢)

تتطلب هذه الاتفاقية من الدولة المصدقة عليها أن تتخذ التدابير الملائمة للظروف الوطنية التي تسمح بتوفير التعليم والتدريب للمشتغلين بالتمريض وكذلك ظروف العمل بما في ذلك إمكانات الترقى المهني والأجور التي يرجح معها أن تجتذب الناس إلى هذه المهنة والبقاء فيها. ويجب أن يحصل المشتغلون بالتمريض على شروط مساوية على الأقل لما يحصل عليه العاملون الآخرون في البلاد فيما يتعلق بساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والإجازات السنوية مدفوعة الأجر، والإجازة التعليمية، وإجازة الوضع، والإجازة المرضية، والضمان الاجتماعي.

اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقين)، لسنة ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)، (تاريخ التصديق ٣ أغسطس ١٩٨٨)

تضع الاتفاقية المبادئ التي تقوم عليها السياسة الوطنية للتأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعاقين وتنص على ضرورة توفير وتقييم خدمات التوجيه والتدريب المهنيين والتوظيف وخدمات البطالة للأشخاص المعوقين. ويجب أن تهدف السياسة الوطنية إلى ضمان إتاحة تدابير التأهيل المهني المناسبة لجميع فئات المعوقين، وتعزيز فرص العمل للمعوقين في سوق العمل المفتوحة. ويجب أن تستند السياسة إلى مبدأ تكافؤ الفرص بين العمال المعوقين والعمال عمومًا. كما تتطلب الاتفاقية استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال والمنظمات الممثلة للمعوقين.

• التطبيقات العملية / بعض أحكام النقص ذات الصلة:

أثر عدم استيفاء ذي الإعاقة لشروط وضوابط تعيين ذوي الاحتياجات الخاصة

«إذ كان القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين - وما جرى عليه من تعديل - قد حدد في المادتين ٩ ، ١٠ منه - على سبيل الحصر - الجهات التي تلتزم بتعيين العمال ذوي الاحتياجات الخاصة في حدود نسبة ٥ % من حجم العمالة لديها وهي وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وكذا أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر ، ثم صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ واستحدث أحكاماً جديدة بشأن شروط وضوابط تعيين هؤلاء الأشخاص بأن نص في المادة (١٨) على أن تلتزم الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم)، وفي المادة (١٩) على أن تلتزم مؤسسات التأهيل والتدريب بتسليم شهادة تأهيل معتمدة من الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي بالمجان للشخص ذي الإعاقة الذي تم تأهيله)، وفي المادة (٢٠)، تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلاتهم الدراسي وإعدادهم المهني)، وفي المادة (٢٢) على أن تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر ... بتعيين نسبة (٥%) من عدد

^{٥٨} الطعن رقم ١٠٣٨٨ لسنة ٨١ القضائية جلسة ٢٠١٩/١٠/٢٣

العاملين على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها) ، وجاء بالمادة الثالثة من الأحكام العامة للقانون أنه (يقصد بشهادة التأهيل الشهادة المنصوص عليها في المادة (١٩) من هذا القانون التي تعطى للشخص ذي الإعاقة الذي أتم تأهيله وتُدون بها المهنة التي تم تأهيله لها ودرجة تأهيله ونوع ودرجة الخلل ولياقتة الصحية في شأن تلك المهنة) ، كما نصت المادة الثالثة من مواد إصدار القانون على أن (ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره)، وقد نشر هذا القانون في ١٩ / ٢ / ٢٠١٨ ، وكانت الطاعة - طبقاً لنظامها الأساسي المنشور بالوقائع المصرية العدد ١٦٦ تابع في ٢٥ / ٦ / ٢٠١١ - قد تحولت بدءاً من هذا التاريخ إلى شركة مساهمة مصرية تابعة للشركة القابضة لكهرباء مصر ويسري عليها أحكام قانون الشركات المساهمة وقانون رأس المال و تنظم شئون عملها وتعيين العاملين فيها لوائحها الخاصة طبقاً لهيكلها الوظيفي وما يخلو منه من درجات . وكان مفاد ما تقدم، أن الطاعة لم تكن من ضمن المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين - خلال فترة سريانه - إلا أنها بدءاً من ١٩ / ٢ / ٢٠١٨ وبصدور القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ أصبحت من المخاطبين بأحكام هذا القانون الأخير ومن الملزمين بتنفيذه على نحو ما أوجب المشرع اتباعه من شروط تعيين المعاقين ومنها أن يحصل المعاق على شهادة تأهيل مبيّناً بها نوع ودرجة الإعاقة والمهنة التي تم تأهيله عليها ودرجات تأهيله ونوع ودرجة الخلل ولياقتة الصحية. لما كان ذلك ، وكان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده الحاصل على بكالوريوس تجارة شعبة محاسبة سنة ٢٠٠٨ قد حصل على شهادة تأهيل بتاريخ ١٧ / ٣ / ٢٠١٣ في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ - بشأن تأهيل المعاقين - إلا أنه لم يستوف الشروط والضوابط المتعلقة بطريقة تعيين وعمل هؤلاء الأشخاص على النحو الوارد بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ وقد أقام دعواه على الطاعة في ٢٣ / ٤ / ٢٠١٨ بغية تعيينه ضمن نسبة الإعاقة ٥ % المخصصة للمعاقين بموجه القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ على الرغم من أنها لم تكن من ضمن المخاطبين بأحكام ذلك القانون ، وبالتالي فإن طلب المطعون ضده يكون على غير سند صحيح من القانون ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلزام الطاعة بتعيين المطعون ضده ضمن نسبة الـ ٥ % المخصصة للمعاقين - حال أن الشركات تدار عن طريق مجالس إدارتها ولجان شئون العاملين بها ويقتصر دور المحاكم على مراقبة صحة تطبيق القانون - فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.»^{٥٩}

^{٥٩} الطعن رقم ٦٩ لسنة ٨٩ قضائية - جلسة ٢٠٢٠/١١/١٧

الفصل الثالث: أفضل الممارسات العالمية

أولاً: جمهوية مصر العربية

حكم المحكمة الدستورية العليا - عدم التمييز

فمن حيث إن الوقائع - على ما يبين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق - تتحصل في أن المدعى عليه السادس كان قد أقام - بطريق الادعاء المباشر - الدعوى رقم ٤١٩٧ لسنة ٩٣ جنح إدفو، ضد المدعى بصفته رئيساً لمجلس إدارة شركة النصر للفوسفات، متهما إياه بأنه امتنع عن تعيينه بالشركة رغم أن مكتب القوى العاملة كان قد رشحه استيفاء لنسبة الـ ٥% من مجموع عدد العاملين بها المخصصة لتعيين المعوقين المؤهلين طبقاً لحكم المادة العاشرة من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين معدلاً بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢، طالبا الحكم بأن يؤدي إليه تعويض مؤقت مقداره ٥١ جنيهاً، فضلاً عن الراتب الشهري المقرر للوظيفة التي رشح لشغلها وذلك اعتباراً من تاريخ ثبوت المخالفة وحتى تسلمه العمل بها، وكذلك معاقبته بالعقوبة المقررة قانوناً. وأثناء نظر الدعوى دفع المتهم أمام محكمة الجنح بعدم دستورية أحكام المواد ٩ و ١٠ و ١٥ و ١٦ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، المعدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢، وإذ قدرت المحكمة جدية هذا الدفع فقد صرحت له بإقامة الدعوى الدستورية، فأقام دعواه الماثلة.

ومن حيث إن المادة (١٠) من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين معدلاً بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ تنص على أن (تخصص للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل نسبة خمسة في المائة من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام، كما تلتزم هذه الوحدات باستيفاء النسبة المشار إليها باستخدام المعوقين المقيمين بدائرة عمل كل وحدة، والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة، على أن يتم استكمال النسبة المقررة بالقانون خلال سنتين من تاريخ صدور هذا التعديل. ويجوز لأي من هذه الجهات استخدام المعوقين المقيدين في مكاتب القوى العاملة مباشرة دون ترشيح منها. وتحتسب هذه التعيينات من النسبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة. ويجب في جميع الأحوال إخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول، خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل. وتنص المادة (١٥) من ذات القانون على أن [على وحدات القطاع الخاص والجهاز الإداري للدولة والقطاع العام التي تسري عليها أحكام هذا القانون، إمساك سجل خاص لقيد المعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل الذين التحقوا بالعمل لديهم ويجب أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل، وعليهم تقديم هذا السجل إلى مفتش مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته نشاطهم كلما طلب ذلك، وعليهم إخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي، وعدد الوظائف التي يشغلها المعوقون المشار إليهم، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم ويكون السجل والإخطار بالبيان طبقاً للنماذج الموحدة التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة . ويحدد وزير القوى العاملة بقرار منه مواعيد الإخطار بالبيان.

وعلى مديريات القوى العاملة، كل في دائرة اختصاصه، إخطار مديريات الشؤون الاجتماعية المختصة كل ستة أشهر ببيان إجمالي عن عدد الوظائف التي يشغلها المعوقون، والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك طبقاً للأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية.

كما تنص المادة (١٦) على أن [يعاقب كل من يخالف أحكام المادة التاسعة من هذا القانون بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تتجاوز شهراً، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

كما يعاقب بنفس العقوبة، المسؤولون بوحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام الذين يخالفون أحكام المادة العاشرة من هذا القانون.

ويعتبر مسئولاً في هذا الشأن كل من يملك سلطة التعيين.

كما يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل، بأن يدفع شهرياً للمعوق المؤهل الذي رشح له، وامتنع عن استخدامه، مبلغاً يساوي الأجر، أو المرتب المقرر، أو التقديري للعمل، أو الوظيفة التي رشح لها، وذلك اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة. ولا يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة. ويحول هذا الإلزام إذا قام بتعيين المعوق لديه، أو التحق المعوق فعلاً بعمل آخر، وذلك من تاريخ تعيين أو التحاق المعوق بالعمل.

ويجب على صاحب العمل تنفيذ الحكم بإلزامه بأداء المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره، والاستمرار في هذا الأداء شهرياً في الميعاد المحدد بالحكم.

في حالة امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو المرتب المشار إليه إلى المعوق، في الميعاد المقرر، يجوز تحصيله بناءً على طلب العامل بطريق الحجز الإداري، وأدائه إليه دون أي مقابل أو أية رسوم من أي نوع كانت، ولا يستفيد المعوق إلا من أول حكم يصدر لصالحه. وفي حالة تعدد الأحكام بإلزام أصحاب الأعمال بالدفع عند تعددهم، تؤول

إلى وزارة الشئون الاجتماعية المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى. وتخصص هذه المبالغ للصرف منها في الأوجه، وبالشروط وطبقا للأوضاع المنصوص عليها في المادة التالية. وتتعدد العقوبات بتعدد الذنوب وقعت في شأنهم الجريمة، كما تتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل المعوق الواحد تطبيقا لحكم المادتين ٩ و١٠، وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له. ويعاقب كل من يخالف أحكام المادة ١٥ بالحبس مدة لا تزيد على شهر، وبغرامة لا تجاوز مائة جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وتقام الدعوى في جميع الأحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسؤول. ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية.

هذا ومن حيث إن من المقرر أن شرط المصلحة الشخصية المباشرة، يُعَيَّن أن تفصل المحكمة الدستورية العليا في الخصومة الدستورية من جوانبها العملية، وليس من معطياتها النظرية، أو تصوراتها المجردة. وهو كذلك يقيد تدخلها في تلك الخصومة القضائية، ويرسم تخوم ولايتها، فلا تمتد لغير المطاعن التي يؤثر الحكم بصحتها أو بطلانها على النزاع الموضوعي، وبالقدر اللازم للفصل فيها. ومؤداه ألا تقبل الخصومة الدستورية من غير الأشخاص الذين يمسهم الضرر من جراء سريان النص المطعون فيه عليهم، سواء أكان هذا الضرر وشيكا يهددهم، أم كان قد وقع فعلا؛ ويتعين دوماً أن يكون هذا الضرر منفصلا عن مجرد مخالفة النص المطعون عليه للدستور، مستقلا بالعناصر التي يقوم عليها، ممكنا تحديده ومواجهته بالتراضية القضائية لتسويته، عائدا في مصدره إلى النص المطعون عليه. فإذا لم يكن هذا النص قد طبق أصلا على من ادعى مخالفته للدستور، أو كان من غير المخاطبين بأحكامه، أو كان قد أفاد من مزايده، أو كان الإخلال بالحقوق التي يدعيها لا يعود إليه، دل ذلك على انتفاء المصلحة الشخصية المباشرة. ذلك أن إبطال النص التشريعي في هذه الصور جميعها، لن يحقق للمدعي أية فائدة عملية يمكن أن يتغير بها مركزه القانوني بعد الفصل في الدعوى الدستورية عما كان عليه قبلها.

ولا يتصور بالتالي أن تكون الدعوى الدستورية أداة يعبر المتداعون من خلالها عن آرائهم في الشئون التي تعينهم بوجه عام، أو أن تكون نافذة يعرضون منها ألوانا من الصراع بعيدا عن مصالحهم الشخصية المباشرة، أو شكلا للحوار حول حقائق علمية يطرحونها لإثباتها أو نفيها، أو طريقا للدفاع عن مصالح بذاتها لا شأن للنص المطعون عليه بها. بل تباشر المحكمة الدستورية العليا ولايتها - التي كثيرا ما تؤثر في حياة الأفراد وحرمانهم وأموالهم - بما يكفل فعاليتها؛ وشرط ذلك إعمالها عن بصر وبصيرة، فلا تقبل عليها اندفاعا، ولا تعرض عنها تراخيا، ولا تقتحم بممارستها حدودا تقع في دائرة عمل السلطتين التشريعية والتنفيذية؛ بل يتعين أن تكون رقابتها ملاذا أخيرا ونهايا، وأن تدور وجودا وعدما مع تلك الأضرار التي تستقل بعناصرها، ويكون ممكنا إدراكها، لتكون لها ذاتيتها. ومن ثم يخرج من نطاقها ما يكون من الضرر متوهما أو منتحلا أو مجردا (**abstraction**) أو يقوم على الافتراض أو التخمين (**Conjectural**).

ولازم ذلك، أن يقوم الدليل جليا على اتصال الأضرار المدعى وقوعها بالنص المطعون عليه، وأن يسعى المضرور لدفعها عنه، لا ليؤمن بدعواه الدستورية، كأصل عام لضمان حقوق الآخرين ومصالحهم، بل ليكفل إنفاذ تلك الحقوق التي تعود فائدة صونها عليه (**in concerto**).

والتزاما بهذا الإطار، جرى قضاء المحكمة الدستورية العليا على أن المصلحة الشخصية المباشرة شرط لقبول الدعوى الدستورية، وأن مناطها أن يكون ثمة ارتباطا بينها وبين المصلحة القائمة في الدعوى الموضوعية، وذلك بأن يكون الحكم في المطاعن الدستورية لازما للفصل في النزاع الموضوعي.

ومن حيث إن أحكام المواد ١٠ و١٥ و١٦ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، تجمعها وحدة عضوية سواء في مجال الاتهام الجنائي المنسوب إلى المدعي بصفته رئيسا لمجلس إدارة إحدى شركات القطاع العام، أم على صعيد الحقوق المالية التي طلبها المدعي بالحقوق المدنية، وبها تتعلق المصلحة الشخصية والمباشرة للمدعي؛ وعلى ضوءها يتم الفصل في المسائل الدستورية التي تثيرها الدعوى الراهنة، والتي يعتبر النزاع الموضوعي مرتبطا بها. وليس كذلك حكم المادة ٩ من هذا القانون التي تتعلق مجال تطبيقها بمنشآت القطاع الخاص التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر يخضعون لأحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل.

ومن حيث إن المدعي ينعى على المواد ١٥ و١٦ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين عددا من العيوب الموضوعية:

أولها: مخالفة مبدأ المساواة أمام القانون، قولاً بأن من يملكون سلطة التعيين في وحدات الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو القطاع العام، ملزمون - وعلى ما تقضى به المادة العاشرة من هذا القانون - بتخصيص عدد من الوظائف داخل وحداتهم لا تقل نسبتها عن ٥% من مجموع عدد العاملين بها، يتم استفادها عن طريق شغلها بالمعوقين إذا كانوا مسجلين بمكاتب القوى العاملة، ومرشحين من قبلها. ولا يعدو ذلك أن يكون تمييزا منهيها عنه بنص المادة ٤٠ من الدستور، ذلك أن المشرع أثار المعوقين بعدد من الوظائف، وحرّم غيرهم من التزاحم عليها، ودون أن يستند التمييز بين هاتين الفئتين إلى أسس موضوعية، ومنحهم بالتالي أولوية في فرص العمل لا يجوز تقييدها إلا من خلال النصوص الدستورية ذاتها. وأية ذلك أنه حين أثار الدستور فئة من المواطنين يمثل تلك الميزة لاعتبارات تتعلق بها، أو ورد في شأنها حكمٌ صريح يكون كافلا لها، وهوما نحاه فعلا في المادة (١٥) منه التي تخول المحاربين القدماء والمصابين في العمليات الحربية وبسببها، وزوجات الشهداء وأبنائهم، أولوية في فرص العمل وفقا للقانون.

فإذا ما أهدر المشرع مبدأ المساواة من خلال المعاملة التفضيلية التي كفلها لبعض المواطنين، بأن قدم بعضهم- في مجال فرص العمل- على غيرهم، كان ذلك خروجًا على أحكام الدستور نصًا وروحًا. ثانيها: أن الحق في التعاقد، يندرج تحت الحرية الشخصية التي كفلتها المادة ٤١ من الدستور، واعتبرتها من الحقوق الطبيعية التي لا يجوز الإخلال بها، أو تقييدها دون حق؛ بيد أن المادة العاشرة من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه- وعدوانًا منها على حرية التعاقد- ألزمت المخاطبين بها باستخدام معوقين لا يحتاجونهم، ويمثلون عمالة زائدة، تستلزم أعباء مالية ضخمة لا سبيل لدفعها.

ثالثها: أن الأصل في الاقتصاد القومي- وعملا بنص المادة ٢٣ من الدستور- هو أن ينظم وفقا لخطة تنمية شاملة تكفل زيادة الدخل القومي، وعدالة التوزيع. وفرض استخدام المعوقين- بقوة القانون- يؤثر واقعا في عملية الإنتاج، ولا يوفر إنماء للدخل القومي.

رابعها: أن المشرع بدلا من أن يقرر للمعوقين معاشا لعجزهم عن العمل في الحدود التي بينها القانون وفقا لنص المادة ١٧ من الدستور، ابتدع طريقا آخر يقوم على استخدام المعوقين في وحدات الجهاز الإداري بالدولة والهيئات العامة والقطاع العام، فحملهم بذلك مالا يطبقون، معفيا الدولة- في الوقت ذاته- من القيام بدورها الاجتماعي في مجال تقرير معاشاتهم التي تؤينهم بها على مواجهة عجزهم.

خامسها: أن العقوبات التي قررها القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥- آلاف البيان- ليس لها من سند في الدستور، وهي لذلك تعد افتئاتا على الحرية الشخصية وتقييدا لها دون حق كذلك؛ فإن نص المادة ١٦ من هذا القانون مؤداه إيقاع عقوبتين عن فعل واحد، هما الأجر التقديري للوظيفة التي رشح المعوق لها، ولمدة عام من ناحية؛ وعقوبة الغرامة أو الحبس أو كلاهما من ناحية أخرى. كذلك فإن عقوبة الحبس تعد إكراها بدنيا، وكان يكفي إبدالها بالتعويض لجبر الأضرار الناشئة عن الإخلال بالتزامات من طبيعة مدنية. يؤيد ذلك أن الفعل المؤثم قانونا هو الامتناع عن تعيين المعوقين، ويتصل هذا الامتناع بالمجال الذي تعمل فيه الإرادة على صعيد العقود المدنية. وليس مألوفًا ولا جائزا دستوريا، أن يكون الجزاء الجنائي مقابلا لعدم إبرامها.

ومن حيث إن البين من التطور التاريخي لأوضاع المعوقين، وقواعد معاملتهم، أن كثيرا من الوثائق الدولية منحتهم الرعاية التي يقتضيها إنماء قدراتهم، وأن جهودا تبذل باطراد من أجل تشخيص عوارضهم في مهدها، وقبل استفحال خطرهم، ثم تقييمها للحد من أثارها، وأن آراء عديدة تدعو الدول على تبين اتجاهاتها، لأن تنقل إلى مجتمعاتها- ومن خلال حملاتها الإعلامية بوجه خاص (awareness raising) ما يبصرها بأن المعوقين مواطنون ينبغي منحهم من الحقوق ما يكون لازما لمواجهة ظروفهم الذاتية التي لا يملكون دفعها، لتمهد بذلك للقبول بالتدابير التي تفرضها، وتؤينهم بها على مواجهة مسئولياتهم. وكان من بين تلك المواثيق، ذلك الإعلان الصادر في ١٩٧٥/١٢/٩ عن الجمعية العامة للأمم المتحدة برقم (٣٤٤٧) في شأن حقوق المعوقين (Declaration on the rights of disabled persons) متوخيا أن تعمل الدول- سواء من خلال تدابير فردية، أو عن طريق تضافر جهودها- من أجل إرساء مقاييس أكثر حزما للنهوض بأوضاع المعوقين، وتوكيد ضرورة استخدامهم بصورة كاملة، وتحقيق تقدمهم من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية، أخذة في اعتبارها احتياجاتهم الخاصة، وضرورة تطوير ملكاتهم لإعدادهم لحياة أفضل، ولحفزهم على الاندماج في مجتمعاتهم من خلال إسهامهم في أكثر مناحي النشاط تنوعا.

ويؤكد هذا الإعلان، أن الحقوق المنصوص عليها فيه، لا استثناء منها، ولا تمييز في نطاقها، مرده إلى العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الآراء على اختلافها، أو الأصل الوطني، أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو بناء على أي مركز آخر يتعلق بالمعوق أو بأسرته؛ ذلك أن المعوقين- ولعوار في قدراتهم البدنية أو العقلية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي- عاجزون بصفة كلية أو جزئية عن أن يؤمنوا بأنفسهم ما يكون ضروريا لحياتهم، سواء على مستواهم الفردي، أو على صعيد مظاهر حياتهم الاجتماعية، أو كليهما معا. وكان منطقيا بالتالي، أن يؤكد هذا الإعلان، أن للمعوقين حقوقا ينبغي ضمانها، بوصفها أساسا مشتركا للتدابير الدولية والوطنية، يندرج تحتها حق المعوقين الأصيل في صون كرامتهم الإنسانية، وحمايتهم من ألوان المعاملة المهينة أو التعسفية أو التمييزية، وكذلك من كل استغلال، ودون إخلال بتمتعهم بالحقوق الأساسية التي يمارسها غيرهم من المواطنين الذين يماثلونهم عمرا، وهو ما يعني- في المقام الأول- حقهم في حياة لا ثقة تكون طبيعية، وكاملة قدر الإمكان، أيا كانت خصائص إعاقاتهم أو مناحي قصورهم، أو مصدرها، أو درجة خطورتها. ولا يجوز بحال- على ما نص عليه ذلك الإعلان- حرمان المعوقين من حقوقهم المدنية والسياسية، ولا من الرعاية الطبية والنفسية والوظيفية، ولا من التدابير التي تتوخى تمكينهم من الاعتماد ذاتيا على أنفسهم، ولا من الحق في تعليمهم وتدريبهم وتأهيلهم مهيا بما يطور ملكاتهم وقدراتهم، مرتقيا بها إلى ذراها، كافلا دمجهم في مجتمعاتهم؛ وهم يتمتعون كذلك بالحق في الأمن - اقتصاديا واجتماعيا - وفي الحصول على عمل مع ضمان استمراره، وبالحق في مزاولة مهن منتجة ومجزية.

ومن حيث إن الجمعية العامة للأمم المتحدة - في سعيها لدعم حقوق المعوقين في فرص يتماثلون فيها مع غيرهم، ولا يكون نصيبهم منها محققا في مجال الرعاية الأشمل لظروفهم- ارتأت أن تعزز الإعلان المتقدم، بالقرار رقم ٤٨/٩٦ الصادر في ١٩٩٣/١٢/٢٠، لتصوغ بمقتضاه مجموعة من القواعد التي تبين مستوياتها الفرص المتكافئة التي ينبغي ضمانها للمعوقين.

(The standard rules on the equalization of opportunities for persons with disabilities)

وبوجه خاص، لمواجهة أشكال من العوائق التي كشفتها التجربة العملية، وكان من شأنها تعميق قصور المعوقين عن تحمل كامل مسؤولياتهم داخل مجتمعاتهم، من بينها جهلهم أو إهمالهم أو خوفهم، بل وأوهامهم وخرافاتهم. وتفصل هذه القواعد، تلك الفرص التي أتاحتها للمعوقين، سواء كان عوارهم دائماً أو عرضياً، بدنياً، أو ذهنياً، أو مرضاً عقلياً، أو ظرفاً طبيياً، أو من العوارض التي تؤثر في حواسهم.

وكان لازماً بالتالي، أن يمتد هذا التكافؤ في الفرص إلى ميادين متعددة، يندرج تحتها التعليم والأمن الاجتماعي، والحياة العائلية، وتكامل الشخصية، والعقيدة، والاستخدام. بل إن القاعدة رقم (٧) التي تضمنها هذا القرار، صريحة في دعوتها الدول إلى أن يكون إيمانها بضرورة تمكين المعوقين من فرص متكافئة- من أجل الحصول على أعمال منتجة ومربحة في سوق العمل سواء في المناطق الريفية أو الحضرية- واقعاً حياً بما يحول دون عرقلة تشغيلهم، أو إخضاعهم لأشكال التمييز التي قد يقيهما المشرع ضدهم، ليتم دمجهم إيجابياً في إطار الاستخدام المفتوح من خلال التدابير التي تتخذها، وبوجه خاص عن طريق تدريبهم مهنيًا **vocational training** ومن خلال تحديد أعمال بذاتها يتولونها، أو احتجازها لهم **Reserved designated employment**.

ومن حيث إن القواعد التي تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة على النحو المتقدم، وإن لم تكن لها قوة إلزامية تكفل التقيد بها، إلا أن النزول عليها لا زال التزاماً أدبياً وسياسياً، وهي فوق هذا، تعبر عن اتجاه عام فيما بين الدول التي ارتضتها، يتمثل في توافقها على تطبيقها، باعتبارها طريقاً قوياً لدعم جهودها في مجال الاستثمار الأعمق لطاقتها البشرية.

ومن حيث إن هذا الاتجاه، هو ما تقيدت به النصوص المطعون عليها، إدراكاً منها بأن كل معوق- على ما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥- ينبغي أن ينال المساعدة والوقاية وفرص التأهيل الملائمة التي يتمكن معها من الإسهام إلى أقصى حد مستطاع في ميزات ومسؤوليات الحياة الكاملة في المجتمع الذي ينتمي إليه، وبما يتماشى وإعادة بناء قطاع هام من الموارد البشرية، يكون نافعا، ومستقراً، مؤدياً لدوره في مجال التنمية، وكافلاً- من خلال تأهيل المعوقين- ضمان أكبر قدر من فرص العمل التي تناسبهم.

ومن حيث إنه وإن صح القول بأن تقرير أولوية لبعض المواطنين على غيرهم في مجال العمل، لا يجوز إلا بناء على نص في الدستور، إلا أن استخدام المعوقين داخل كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة، أو الهيئات العامة، أو القطاع العام - من خلال تخصيص عدد من وظائفها لا يزيد عن ٥ % من مجموع عدد العاملين بكل وحدة- لا يعتبر تقريراً لأولويتهم على من عداهم- ذلك أن الأولوية في مجال العمل- وأياً كانت الأداة القانونية التي أنشأتها- تعني في المقام الأول، أن يتقدم أصحابها على غيرهم من العاملين، مستأثرين من دونهم بالوظائف الشاغرة، فلا يلج أبوابها أحد ليزاحمهم فيها، أو يتقاسمها معهم، بل ينفردون بها، ويتصدرون شغلها، ليكون احتكارهم لها واقعاً حياً، معززاً بقوة القانون، ومتضمناً استبعاد غيرهم من أن يطلبوا لأنفسهم نصيباً منها، مادام أن من يتقدمونهم قانوناً، ما برحوا غير مستوفين لاحتياجاتهم الوظيفية بكاملها؛ وليس كذلك تخصيص حصة للمعوقين مقدارها ٥% من مجموع عدد العاملين بالوحدة الإنتاجية أو الخدمية وفقاً لنص المادة العاشرة من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، ذلك أن المعوقين وفقاً لحكمها، لا يتقدمون على غيرهم لاستيفاء حصتهم هذه- التي لا يتحدد نطاقها إلا بنسبتها إلى مجموع العاملين في تلك الوحدة- وهو ما يعني أن لهم نصيباً في مواقع العمل الشاغرة لا يستغرقها، ولا ينحى من سواهم عنها، بل يطلبونها إلى جانبهم، ومعهم.

ومن حيث إن تنظيم أوضاع المعاقين- وطنياً كان أم دولياً- تَوَحَّى دوماً ضمان فرص يتخطون بها عوائقهم، ويتغلبون من خلالها على مصاعبهم، ليكون إسهامهم في الحياة العامة ممكناً وفعالاً ومنتجاً. ذلك أن نواحي القصور التي تُعرض لهم، مردّها إلى عاهاتهم، ومن شأنها أن تقيد من حركتهم، وأن تنال بقدر أو بأخر من ملكاتهم، فلا يكونون «واقعيين» متكافئين مع الأسوياء حتى بعد تأهيلهم مهنيًا، لتبدو مشكلاتهم غائرة الأبعاد، لا تلائمها الحلول الميسرة، بل تكون مجابهتها، نفاذاً إلى أعماقها، وتقريراً لتدابير تكفل استقلالهم بشؤونهم، وانصرافاً إلى مناهج علمية وعملية تتصل حلقاتها، وتتضافر مكوناتها، متخذة وجهة بذاتها، هي ضمان أن يكون المعوقون أكثر فائدة وأصلب عوداً، وأوثق اتصالاً بآمتهم. وكان لازماً وقد تعذر على المعوقين «عملًا» أن تتكافأ فرص استخدامهم مع غيرهم، أن يكون هذا التكافؤ مكفولاً «قانوناً» على ضوء احتياجاتهم الفعلية، وبوجه خاص في مجال مزاولتهم لأعمال بعينها، أو الاستقرار فيها، مع موازنة متطلباتها بعوارضهم التي أعجزتهم منذ ميلادهم، أو بما يكون قد طرأ من أسبابها بعدئذ، وآل إلى نقص قدراتهم عضويًا أو عقليًا أو حسيًا، لتتضاءل فرص اعتمادهم على أنفسهم.

ومن ثم حرص المشرع على تأهيل المعوقين بتدريبهم على المهن والأعمال المختلفة ليقربهم من بيئتهم، وليمكنهم من النفاذ إلى حقهم في العمل، لا يعتمدون في ذلك على نوازح الخير عند الآخرين، ولا على تسامحهم، بل من خلال حمل هؤلاء على أن تكون الفرص التي يقدمونها للمعوقين مناسبة لاحتياجاتهم، مستجيبة لواقعهم، وأن يكون هدفها مواجهة آثار عجزهم، ومباشرة مسؤولياتهم كأعضاء في مجتمعاتهم، تمنحهم عوناً، وتُقيّلهم من عثراتهم. وليس ذلك تمييزاً جائراً منهياً عنه دستورياً، ذلك أن النصوص المطعون عليها لا تفضل بين المعوقين وغيرهم لتجعلهم أشد بأساً، أو أفضل موقعاً من سواهم، ولكنها تخولهم تلك الحقوق التي يقوم الدليل جلياً على عمق اتصالها بمتطلباتهم الخاصة، وارتباطها بأوضاعهم الاستثنائية، لتعيد إليها توازناً اختل من خلال عوارضهم. وتلك هي العدالة الاجتماعية التي حرص الدستور على صونها لكل مواطن توكيدا لجدارته بالحياة اللائقة، وانطلاقاً من أن مكانة الوطن وقوته

وهيئة، ينافيها الإخلال بقدر الفرد ودوره في تشكيل بنيانه. يدعم ما تقدم أن الأصل في كل تنظيم تشريعي أن يكون منطوقاً على تقسيم أو تصنيف (classification) أو تمييز من خلال الأعباء التي يلقيها على البعض أو المزايا التي يمنحها لفئة دون غيرها.

legislators may select different persons or groups for different treatment' since classification «is inherent in legislation» ...

ويتعين دوماً لضمان اتفاق هذا التنظيم مع الدستور، أن تتوافر علاقة منطقية (rational relationship) بين الأغراض المشروعة التي اعتنقها المشرع في موضوع محدد وفاء بمصلحة عامة لها اعتبارها، والوسائل التي اتخذها طريقاً لبلوغها، فلا تنفصل النصوص القانونية التي نظم بها هذا الموضوع، عن أهدافها، بل يجب أن تعد مدخلاً إليها **appropriate means to the attainment of justifiable ends**. بما مؤداه أن المزايا التي منحها المشرع للمعوقين من خلال النصوص المطعون عليها لا يمكن فصلها عن أوضاعهم، ولا عن الأغراض التي توخاها من خلال فرضي العمل التي مكنهم منها.

ومن أهم ما يُستدل به لذلك أمران:

أولهما: أن الاتفاقية رقم (١١١) في شأن التمييز في مجال الاستخدام ومباشرة المهنة -

(Convention No111) concerning discrimination in respect of employment and occupation -

التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ٢٥ يونيو ١٩٦٠ إبان دورته الثانية والأربعين، والنافذة أحكامها اعتباراً من ١٥ يونيو ١٩٦٠ - تُقرّر في مادتها الأولى أصلاً عاماً مؤداه أن التمييز المحظور بموجبها يمثل انتهاكاً للحقوق التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛ وشرط ذلك أن يكون متضمناً تفرقة **distinction** واستبعاداً **exclusion** أو تفضيلاً **preference** يقوم على أساس من الجنس أو اللون أو العنصر أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني **national extraction** أو المنشأ الاجتماعي، إذا كان من شأن هذا التمييز - سواء تناول حق الأشخاص في النفاذ إلى الاستخدام وامتهان الأعمال، أو الشروط التي تنظمهما، أو تدريبهم مهنيّاً - إبطال تكافؤ الفرص، أو المعاملة المتساوية، أو تعويق أيهما في مجال العمل.

ولئن كان الأصل في أشكال التمييز التي حظرتها تلك الاتفاقية، هو إهدارها، إلا أن الاتفاقية ذاتها تنص في الفقرة الثانية من المادة (٥) - بصريح لفظها - على أن التدابير الخاصة التي تتخذها إحدى الدول الأعضاء - بعد التشاور مع المنظمات الممثلة للعمال ومستخدميه - إن وجدت - لا تعتبر تمييزاً، إذا كان هدفها إيلاء الاعتبار لأشخاص تتبلور خصائص متطلباتهم الناشئة عن بعض العوارض التي تتصل بهم - كتلك التي تتعلق بجنسهم أو سنهم أو «عجزهم» أو مسؤولياتهم العائلية أو مركزهم الاجتماعي أو الاقتصادي - اعترافاً عاماً بحاجتهم إلى حماية أو مساعدة من نوع خاص . **Any Member may, after consultation with representative employers and workers organizations, where such exist' determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who for reasons such as sex' age' disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognized to require special protection or assistance' shall not be deemed to be discrimination.**

ثانيهما: أن ما نص عليه الدستور في المادة (٧) من قيام المجتمع على أساس من التضامن الاجتماعي، يعني وحدة الجماعة في بنائها، وتداخل مصالحها لا تصادمها، وإمكان التوفيق بينها ومزاوجتها ببعض عند تزامنها، وأتصال أفرادها وترباطهم ليكون بعضهم لبعض ظهيراً، فلا يفرقون بحدّاً أو يتناحرون طمعاً، أو يتنابدون بغياً، وهم بذلك شركاء في مسؤوليتهم قبلها، لا يملكون التنصل منها أو التخلي عنها، وليس لفريق منهم بالتالي أن يتقدم على غيره انتهازاً، ولا أن ينال من الحقوق قدراً منها يكون بها أكثر علوّاً؛ بل يتعين أن تتضافر جهودهم لتكون لهم الفرص ذاتها، التي تقيم لمجمعاتهم بنيانها الحق، ولا تخل - في الوقت ذاته - بتلك الحماية التي ينبغي أن يلوذ بها ضعفاؤهم، ليجدوا في كنفها الأمن والاستقرار.

ومن حيث إن ذلك مؤداه، أن تدابير اقتصادية واجتماعية وتشريعية، يتعين ضمانها في شأن المعوقين، تأخذ واقعهم في اعتبارها، ولا تنحي مشكلاتهم عن دائرة اهتمامها، بل توليها ما تستحق من الرعاية، لتقدم لهم عوناً يلتئم وأوضاعهم؛ فليس ذلك تمييزاً منها عنه دستورياً، بل هو نزول على حكم الضرورة، وبقدرها، فلا يغمطون حقاً. ومن حيث إن المدعي نعى على النصوص المطعون عليها إخلالها بحرية التعاقد التي يندرج مفهومها تحت الحرية الشخصية التي كفلها الدستور بنص المادة ٤١، واعتبرها من الحقوق الطبيعية الكامنة في النفس البشرية، وإن جوهر هذا الإخلال يتمثل في إلزامها إياه باستخدام معوقين لا يحتاجهم، ويمثلون عمالة زائدة، تستلزم أعباء مالية ضخمة عليه أن يتحملها.

ومن حيث إن هذا النعي مردود بأن حرية التعاقد - أيما كان الأصل الذي تنفرع عنه أو تُرد إليه - لا تعني على الإطلاق أن يكون لسلطان الإرادة دور كامل ونهائي في تكوين العقود، وتحديد الآثار التي ترتبها؛ ذلك أن الإرادة لا سلطان لها في دائرة القانون العام.

وقد يورد المشرع في شأن العقود - حتى ما يكون واقعاً منها في نطاق القانون الخاص - قيوداً يَرعى على ضوءها حدوداً للنظام العام لا يجوز اقتحامها؛ وقد يخضعها لقواعد الشهر أو لشكلية ينص عليها؛ وقد يعيد إلى بعض العقود توازناً اقتصادياً اختل فيما بين أطرافها؛ وهو يتدخل إجبارياً في عقود بذواتها مُحَوِّراً من التزاماتها انتصافاً لمن دخلوا فيها من الضعفاء، مثلما هو الأمر في عقود الإذعان والعمل.

ولا زال يقلص من دور الإرادة في عقود تقرر تنظيمًا جماعيًا ثابتًا **Contracts collectives** كذلك التي تتضمن تنظيمًا نقابيا، بما مؤداه أن للمشرع أن يرسم الإرادة حدودا لا يجوز أن يتخطاها سلطانها، ليظل دورها واقعًا في إطار دائرة منطقية، تتوازن الإرادة في نطاقها، بدواعي العدل وحقائق الصالح العام.

ومن ثم لا تكون حرية التعاقد -محددة على ضوء هذا المفهوم- حقا مطلقًا، بل موصوفا؛ فليس إطلاق هذه الحرية وإعفاؤها من كل قيد، بجائز قانونا، وإلا آل أمرها سرايا أو انفلاتا.

Freedom of Contract is a qualified and not an absolute right. There is no absolute freedom to do as one wills, or to contract as one chooses.

ومن حيث إن مؤدى ما تقدم، أن ضمان الحرية لا يعني غل يد المشرع عن التدخل لتنظيمها، ذلك أن الحرية تفيد بالضرورة مباشرتها دون قيود جائرة **arbitrary restraints** وليس إسباغ حصانة عليها تعفيها من تلك القيود التي تقتضيها مصالح الجماعة، وتسوغها ضوابط حركتها.

ومتى كان ذلك، وكانت القيود التي فرضتها النصوص المطعون عليها على من يملكون سلطة التعيين في القطاع العام، غايتها ضمان فرص حقيقية، للمعوقين تكفل إنصافهم في مجال العمل، فإن النعي عليها إخلالها بحرية التعاقد، ومخالفتها بالتالي لنص المادة (٤١) من الدستور، يكون على غير أساس.

ومن حيث إن ما قرره المدعي، من أن تدخل المشرع لفرض استخدام المعوقين، يؤثر من الناحية العملية في التنمية الاقتصادية، ولا يوفر بالتالي الزيادة التي تطلبها المادة (٢٣) من الدستور في الدخل القومي، وجعلتها قرين التنمية الشاملة وسبيلها، مردود بأن التنمية الاقتصادية لا يتصور أن تتم إلا من خلال أدواتها، ومن بينها عناصر القوة البشرية التي لا يجوز عزلها أو تحييدها، ذلك أن التنمية الشاملة لا تقوم إلا بها، ولا يمكن أن تصل إلى غايتها بعيدًا عنها، والمعوقون يندرجون تحتها، فمن خلال تدريبهم مهنيًا، وإعانتهم على مواجهة صعابهم، يتحولون إلى قوة فاعلة لها وزنها، ولا يجوز تحييدها، وإلا كان ذلك تعطيلا لها، وتبديدًا لطاقتها، وانصرافا عن استثمار ملكاتها. وهو ما تؤيده التدابير التي تتخذها الدول في شأن المعوقين، ذلك أن غايتها النهائية، ضمان الانتفاع الأشمل والأعمق بمواردها، فلا يكون هؤلاء عبئًا عليها، وبؤرة تثير اضطرابًا داخل مجتمعاتها، وتخل بما ينبغي أن يتوافر فيها من عناصر التوازن، بين من يملكون فرص العمل، ومن يسعون للنفاد إليها حقا وعدلا.

ومن حيث إن ما نحا إليه المدعي من أن النصوص المطعون عليها تستعيز عن إنفاذ حق المعوقين في معاش يكفيهم لمواجهة عجزهم، بضمان فرص يعملون من خلالها، فحَقْلُهُمْ بِذَلِكَ ما لا يُطيقون، وأخلت في الوقت ذاته بنص المادة (١٧) من الدستور التي تكفل لهؤلاء -من أجل ظروفهم- معاشًا مناسبًا، في الحدود التي يبينها القانون مردود؛ بأن الذين يجحدون حق المعوقين في العمل، إنما ييغونها عوجًا، ذلك أن العمل ليس منحة من الدولة تقبضها أو تبسطها وفق إرادتها ليتحدد على ضوءها من يتمتعون بها أو يُمنَعون منها، بل قرره الدستور باعتباره شرفًا لمن يلتمس الطريق إليه من المواطنين، وواجبًا عليهم أدائه، وحقا لا يهدر، ومدخلا إلى حياة لائقة قوامها الاطمئنان إلى غد أفضل، وطريقا لبناء الشخصية الإنسانية من خلال تكامل عناصرها، وإسهاما حيويًا في تقدم الجماعة وإشباع احتياجاتها، وإعلاء لذاتية الفرد، وتقديرًا لدوره في مجال النهوض بمسؤوليته، وصونا للتقاليد والقيم الخلقية الأصيلة، التي ينافيها أن يظل المعوقون مؤاخذين بعاهاهم لا يملكون دفعها أو تقويمها تصويبا لأوضاعهم. وهذا هو ما ذهب إليه المدعي بتقريره أن منحهم معاشًا مناسبًا، ينبغي أن يكون بديلا عن فرصهم في العمل، بما يعنيه ذلك من إبطال حقهم في حياة ملائمة تكون كرامتهم قاعدتها، واعتمادهم على أنفسهم مدخلها.

ومن حيث إن قضاء المحكمة الدستورية العليا، مطرد على أن خضوع الدولة للقانون محدد على ضوء مفهوم ديمقراطي، مؤداه ألا تخل تشريعاتها بالحقوق التي يعتبر التسليم بها في الدول الديمقراطية مفترضًا أوليًا لقيام الدولة القانونية، وضمانة أساسية لصون حقوق الإنسان وكرامته وشخصيته المتكاملة؛ ويندرج تحتها طائفة من الحقوق تعد بالنظر إلى مكوناتها، وثيقة الصلة بالحرية الشخصية التي كفلها الدستور في مادته الحادية والأربعين، ومنحها الرعاية الأوفى والأشمل توكيدا لقيمتها، من بينها أن عقوبة الجريمة لا يتحملها إلا من أدين كمسئول عنها، وهي بعد عقوبة يجب أن تتوازن «وطأتها» مع «خصائص ووزن الجريمة موضوعها»، فلا يؤخذ بجريرة الجريمة إلا جناتها، ولا ينال عقابها إلا من قارفها، بما مؤداه أن الشخص لا يبرز غير سوء عمله، وأن «شخصية العقوبة» «وتناسبها مع الجريمة محلها» **the principle of proportionality** مرتبطتان بمن يعد قانونا «مسئولا عن ارتكابها» وبوجه خاص لا يجوز أن تكون العقوبة التي تفرضها الدولة بتشريعها مهينة في ذاتها، أو كاشفة عن قسوتها، أو منطوية على تقييد الحرية الشخصية بغير انتهاج الوسائل القانونية السليمة، أو متضمنة معاقبة الشخص أكثر من مرة عن فعل واحد **double jeopardy**.

ومرد هذه القاعدة الأخيرة -التي كفلتها النظم القانونية جميعها، وصاغتها المواثيق الدولية باعتبارها مبدأً مستقرا بين الدول

a universal maxim أن الجريمة الواحدة لا تَرُزُّ وَرَزَّيْن، وأنه وإن كان الأصل أن يُفَرَّد المشرع لكل جريمة العقوبة التي تناسبها، إلا أن توقيعها على مرتكبها، واستيقاها، يعنى أن القصاص قد اكتمل باقتضاها، وليس لأحد بعدئذ على فاعلها من سبيل.

ولا يجوز من ثم، أن يتعرض الشخص لخطر ملاحقته باتهام جنائي أكثر من مرة عن الجريمة عينها، ولا أن تعيد الدولة بكل سلطانها ومواردها، إدانته عن جريمة تدعي ارتكابه لها، لأنها إذ تفعل، فإنما تبقيه قلقًا مضطربا، مهددًا

بسطوتها، تمد إليه بأسها حين تريد، ليغدو محاطًا بألوان من المعاناة لا قبل له بها، مبددًا لموارده المالية في غير مقتض، متعثر الخطى، بل إن إدانته - ولو كان بريئا - تظل أكثر احتمالا، كلما كان الاتهام الجنائي متتابعًا عن الجريمة ذاتها.

ومن حيث إن المدعي يعني على المادة ١٦ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، تقريرها لعقوبتين عن فعل واحد، إحداهما هي العقوبة المنصوص عليها في فقرتها الأولى التي تقضي بمعاينة من يخالفون أحكام المادة ١٠ من هذا القانون بغرامة لا تجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تجاوز شهراً أو بإحدى هاتين العقوبتين، وأخراهما تلك المنصوص عليها بفقرتها الثانية التي تجيز الحكم بإلزام من يملكون سلطة التعيين في أجهزة الدولة أو القطاع العام بأن يدفعوا لكل من المعوقين المؤهلين الذين رشحوا لهم، وامتنعوا عن استخدامهم، مبلغا يعادل الأجر، أو المرتب المقرر، أو الأجر التقديري للعمل، أو الوظيفة التي رشحوا لها .

وهذا النعي مردود، بأن المبالغ التي يلتزم المخالفون لأحكام المادة ١٠ من هذا القانون، بدفعها إلى المعوقين المؤهلين عملا بحكم الفقرة الثانية من المادة (١٦) منه، هي في حقيقتها نوع من التعويض يؤديه هؤلاء إلى من حرموهم من فرص العمل التي مكنهم المشرع منها، وعلى أساس افتراض قيامهم بالعمل في الجهة الإدارية أو الوحدة الاقتصادية من تاريخ منعهم من مباشرته ولمدة لا تجاوز عاما.

ومن ثم يكون هذا التعويض مبلغا ماليا محدداً بنص في القانون، وناشئا عن جريمة ارتكبتها من يملكون حق تعيينهم في الجهة الإدارية أو الوحدة الاقتصادية؛ وهو باعتباره جزاءً مدنيا، لا يصادم جزاءً جنائيا، ولا يُعد اجتماعهما معاً، تقريراً لأكثر من عقوبة عن فعل واحد.

ومن حيث إن ما ذهب إليه المدعي من أن العقوبة التي قررها النص المطعون عليه، ليس لها من سند في الدستور، وأنها لذلك تمثل افتئاتا على الحرية الشخصية وتقيدها دون حق، مردود بأن القانون الجنائي وإن اتفق مع غيره من القوانين في السعي لتنظيم سلوك الأفراد سواء في علاقاتهم مع بعضهم البعض، أو من خلال روابطهم مع مجتمعهم، إلا أن القانون الجنائي يفارقها في اتخاذه العقوبة أداة لتقويم ما يصدر عنهم من أفعال على خلاف نواهيها، وهو بذلك يتغيا أن يحدد - ومن منظور اجتماعي- ما لا يجوز التسامح فيه من مظاهر سلوكهم، وأن يسيطر عليها بوسائل يكون قبولها اجتماعيا ممكنا، بما مؤداه أن الجزاء على أفعالهم لا يكون مبرراً إلا إذا كان مفيداً من وجهة اجتماعية، فإن كان مجاوزاً تلك الحدود التي لا يكون معها ضروريا، غدا مخالفاً للدستور .

ومن حيث إنه إذ كان ذلك، وكان الجزاء الجنائي عقاباً واقعا بالضرورة في إطار اجتماعي، ومنطويا غالبا من خلال قوة الردع على تقييد للحرية الشخصية، ومقراً لغرض محدد، ومستنداً إلى قيم ومصالح اجتماعية تبرره، كتلك التي تتعلق بصون النظام الاجتماعي، وضمان تكامل بعض الملامح الجوهرية للعدالة الجنائية، وبوجه خاص في مجال اتصالها بحقوق الأفراد وقيمهم سواء لتأمينها أو لصونها، ليرد المشرع عنها- من خلال الجزاء الجنائي- تلك الأضرار الجسيمة التي تخل بها أو تمسها، وكان ما توخاه القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، هو ألا يكونوا أقل شأنًا من غيرهم في مجتمعاتهم، وأن تتكافأ فرصهم معهم في مجال النهوض بمسئوليتهم قَبْلَها، فلا يعزلون عنها، أو يقفون منها موقفا سلبيا، وكان المشرع في نطاق سلطته التقديرية، وبما لا مخالفة فيه للدستور، بعد أن قدر أن استخدام المعوقين المؤهلين- في الحدود التي بينها- يعكس مصالح اجتماعية لها وزنها، تُجْلُ بصور من الجزاء الجنائي لحمل من يملكون فرص العمل على تذليلها لهؤلاء، وإلا حَقَّ عقابهم، فإن ما نعه المدعي من أن هذا الجزاء تقرر لغير ضرورة، ودون سند من الدستور، يكون افتراءً باطلاً.

ومن حيث إن القول بأن المشرع ما كان ينبغي أن ينزلق إلى تقرير عقوبة الحبس- وهي تعد إكراها بدنيا- في غير مجالاتها، وبوجه خاص على صعيد العقود المدنية التي لا يجوز أن يكون الامتناع عن إبرامها، مستوجبا جزاءً جنائيا، مردود بأن العقوبة المقيدة للحرية الشخصية التي تضمنها النص المطعون عليه، غايتها ضمان دمج المعوقين المؤهلين في مجتمعاتهم من خلال فرص العمل التي أتاحها لجموعهم، ليظلوا قوة فاعلة فيها، فلا تزال أقدامهم، وتلك هي المصلحة الاجتماعية- وليس مجرد الإخلال بالتزام مدني- التي تحدد هذا الجزاء على ضوءها، ليكون كافلا لحمايتها .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة: برفض الدعوى، وبمصادرة الكفالة، وألزمت المدعي المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة.^٦

^٦ حكم المحكمة الدستورية العليا في الطعن رقم ٨ لسنة ١٦ قضائية دستورية جلسة ١٩٩٥/٨/٥.

◀ التزام الدولة بإقرار حد أدنى للأجور وفقاً للدستور والمعاهدات الدولية والقانون المصري^{٦١}

فمن حيث إن المدعي يهدف من دعواه إلى الحكم بصفة مستعجلة بوقف تنفيذ القرار السلبي للمجلس القومي للأجور بالامتناع عن وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي طبقاً لنص المادة (٣٤) من قانون العمل مع ما يترتب على ذلك من آثار، وتنفيذ الحكم بمسودته بغير إعلان، وفي الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه، مع ما يترتب على ذلك من آثار، وإلزام جهة الإدارة المصاريف.

ومن حيث إنه عن الدفع المبدى من جهة الإدارة بعدم اختصاص المحكمة والقضاء عمومًا بنظر الدعوى لتعلقها بعمل تشريعي يختص به مجلس الشعب بحسبان أن الدعوى الماثلة تنصب على الطعن على عدم قبول تعديل قانون العاملين المدنيين بالدولة أو قانون قطاع الأعمال العام، ولم يوجه دعواه لوقف تنفيذ أو إلغاء أي عمل تشريعي مما يختص به مجلس الشعب، وإنما جاءت طلبات المدعي واضحة جلية لا لبس فيها ولا غموض بالطعن على القرار السلبي للمجلس القومي للأجور بالامتناع عن وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي على النحو الذي أوجبه المادة (٣٤) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والمجلس القومي للأجور، يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء، وقد حدد المشرع في المادة ٣٤ من قانون العمل اختصاصاته، وما يصدر عن هذا المجلس في سبيل مباشرة اختصاصاته بعد قرارات إدارية يدخل الطعن عليها في الاختصاص الولائي لمحاكم مجلس الدولة، وتختص هذه المحكمة- (أي محكمة النقض)- بنظر الدعاوى المقامة لوقف تنفيذها وإلغائها ومن ثم فإن الدفع المبدى بعدم اختصاص محاكم مجلس الدولة ولائيًا بنظر الدعوى على النحو المشار إليه يكون غير قائم على سند من القانون، ويتعين الحكم برفضه، وتكتفي المحكمة بالإشارة إلى ذلك في الأسباب.

ومن حيث إنه عن المبدى من جهة الإدارة بعدم قبول الدعوى لانتفاء القرار الإداري على سند من القول إن طلبات المدعي تنصب على أعمال تشريعية منوطة بمجلس الشعب وحده مما ينتفي معه القول بوجود قرار إداري، فإن ما ذكرته المحكمة في ردها على الدفع السابق الخاص بعدم اختصاص المحكمة ولائيًا بنظر الدعوى، تحض الأساس والسند الذي استندت إليه جهة الإدارة في الدفع بعدم قبول الدعوى لانتفاء القرار الإداري لا سيما أن امتناع الجهة الإدارية المختصة عن اتخاذ القرار المذكور هو امتناع عن اتخاذ قرار يوجب القانون اتخاذه.

وقد نص المشرع في المادة (٣٤) من قانون العمل على إنشاء المجلس المشار إليه وأسند إليه الاختصاص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي، ومباشرته هذا الاختصاص واجب عليه، ولا يجوز له أن يتفاحس ويتكسب عن تحديد الحد الأدنى للأجور، وإلا غد ذلك تعطيلاً لأحكام القانون وتحديد إرادة المشرع بغير سند من القانون؛ ومن ثم فإن امتناع المجلس القومي للأجور عن مباشرة اختصاصه في تحديد الحد الأدنى للأجور يشكل قراراً سلبياً بالامتناع عن أمر أوجبه القانون؛ لا سيما وأن المشرع لم يخصص للمجلس في الامتناع عن مباشرة هذا الاختصاص؛ وإذ لم يثبت من الأوراق أن المجلس المشار إليه قد وضع الحد الأدنى للأجور تنفيذاً لنص المادة (٣٤) من قانون العمل، كما أن المدعي أخطر رئيس المجلس تلغرافياً بتاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣٠ مطالباً بوضع حد أدنى للأجور وفقاً لأحكام قانون العمل، ولم يثبت من الأوراق أن جهة الإدارة استجابت إلى طلب المدعي ومن ثم فإن مسلك المجلس القومي للأجور في هذا الشأن يعد قراراً سلبياً بالامتناع عن أمر أوجبه القانون، ويتعين رفض الدفع المبدى من جهة الإدارة بعدم قبول الدعوى لانتفاء القرار الإداري، وتكتفي المحكمة بالإشارة إلى ذلك في الأسباب.

ومن حيث إنه عن الدفع بعدم قبول الدعوى لانتفاء صفة ومصلحة رافعها تأسيساً على أن المدعي لا صفة له في تمثيل العمال، وأن دعواه مجرد دعوى حسبة، دون أن يثبت له مصلحة أو صفة في رفعها فإن هذا الدفع مردود؛ لأن المدعي لم ينسب لنفسه تمثيل غيره من العمال في الدعوى وإنما أقامها بصفة شخصية وقد استقر قضاء هذه المحكمة- (أي محكمة النقض)- مؤيداً بقضاء المحكمة الإدارية العليا على أنه وإن كان من الواجب في المصلحة أن تكون شخصية ومباشرة وقائمة إلا أنه في مجال دعوى الإلغاء، وإذ تتصل هذه الدعوى بقواعد واعتبارات المشروعية والنظام العام، فإن شرط المصلحة يتسع لكل دعوى يكون رافعها في حالة قانونية خاصة بالنسبة إلى القرار المطعون فيه، من شأنها أن تجعل هذا القرار مؤثراً في مصلحة جديّة له، دون أن يعني ذلك الخلط بينها وبين دعوى الحسبة. «حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦٨٣٤، ٦٨٩٧١ لسنة ٥٢ ق جلسة ٢٠٠٦/١٢/١٦»

ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن المدعي يعمل بشركة مطاحن وهي شركة تابعة من شركات قطاع الأعمال العام وتتخذ شكل الشركة المساهمة طبقاً لنص المادة (١٦) من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، وأن المدعي يتقاضى الأجر المقرر في اللائحة التي تضعها الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة طبقاً لنص المادة ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام، ولما كانت المادة ٤٣ من القانون المشار إليه تنص على أن «يراعى في وضع اللوائح المنظمة لشئون العاملين ما يأتي: أولاً: ...

ثانياً: التزام نظام الأجور بالحد الأدنى المقرر قانوناً». وطبقاً لنص المادة (٤٨) من القانون المشار إليه فإنه تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركات فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون شركات قطاع الأعمال العام أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له؛ وقد أسند المشرع في المادة

^{٦١} هذا الحكم فصل في الشق العاجل وليس الموضوعي وقد ورد بالدليل للتدليل على تطبيق المحاكم المصرية المختلفة لنصوص المعاهدات المصدق عليها من الدولة.

(٣٤) من قانون العمل للمجلس القومي للأجور تحديد الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي؛ ومن ثم فإن تحديد المجلس المشار إليه الحد الأدنى للأجور يحقق فائدة ومصلحة للمدعي لا ريب فيها؛ لأن لائحة الشركة التي يعمل بها ستلتزم به، ويكون للمدعي مصلحة وصفة في الطعن على القرار السلبي بامتناع المجلس القومي للأجور، ويتعين رفض الدفع المبدى من جهة الإدارة في هذا الشأن، وتكتفي المحكمة بالإشارة إلى ذلك في الأسباب.

ومن حيث إنه عن طلب التدخل انضمامياً إلى المدعي؛ فإنه طبقاً لنص المادة (١٢٦) من قانون المرافعات يشترط لقبول طلب التدخل قيام مصلحة للمتدخل، ووجود ارتباط بين طلب التدخل والطلبات موضوع الدعوى، وأن يُقدّم الطلب باتباع أحد الإجراءات المنصوص عليها في المادة المشار إليها.

ومن حيث إنه عن طلب التدخل المقدم من السيد /..... والسيدة /.....؛ فإنهما أثبتا طلب تدخلهما انضمامياً للمدعي بمحضر جلسة المحكمة بتاريخ ٢٠١٩/٥/١٩ دون بيان جهة عملهما أو مصلحتهما من الدعوى ولم يثبت أنهما يعملان بالقطاع الخاص أو بإحدى شركات قطاع الأعمال العام حتى يستفيدا من إلغاء القرار المطعون فيه؛ فمن ثم فإن أحد شروط تدخلهما انضمامياً إلى المدعي يكون قد تخلف ويتعين الحكم بعدم قبول طلب التدخل المقدم منهما.

ومن حيث إنه عن طلب التدخل المقدم من السيدة /..... والسيد /..... كخصمين منضمين إلى المدعي؛ فإن الثابت من الأوراق أن السيدة /..... تعمل بمديرية القوى العاملة والهجرة بمحافظة الجيزة، وأن السيد /..... يعمل بإدارة بركة السبع التعليمية بمديرية التربية والتعليم بالمنوفية، وأنهما من الموظفين العموميين الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والذي ينص على أن: يعين القانون قواعد منح المرتبات والمعاشات والتعويضات والإعانات والمكافآت التي تقرر على خزانة الدولة..»

وتنفيذاً لنص الدستور تضمنت المادة (٤٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة النص على أن: «تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقاً لما ورد في الجدول رقم (١) المرفق» وتضمن الجدول المشار إليه تحديد بداية ونهاية أجور الوظائف العامة بكل درجة، ويستحق الموظف العام المرتب المقرر قانوناً لدرجة وظيفته، ولا يسري على الموظفين العموميين أحكام قانون العمل ولا يطبق عليهم الحد الأدنى للأجور المقرر في قانون العمل، ويلزم لزيادة مرتباتهم تعديل الجدول المرفق بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بموجب قانون، ومن ثم فإن السيدة /..... والسيد /..... بوصفهما من الموظفين العموميين لا يكون لهما مصلحة شخصية في إلغاء القرار المطعون فيه بالامتناع عن تحديد الحد الأدنى للأجور طبقاً لنص المادة (٣٤) من قانون العمل ويتخلف في شأنهما شرط من الشروط اللازمة لقبول تدخلهما انضمامياً إلى جانب المدعي ويتعين الحكم بعدم قبول تدخلهما كخصمين منضمين إلى المدعي.

ومن حيث إنه عن طلب التدخل من السيد /.....؛ فإن الثابت من الأوراق أن المذكور يعمل بشركة..... وهي شركة تابعة، من شركات قطاع الأعمال العام، وسوف يترتب على إلغاء القرار المطعون فيه وتحديد حد أدنى للأجور التزام لائحة الأجور بالشركة التي يعمل بها بذلك؛ طبقاً لنص المادة (٤٣) من قانون شركات القطاع العام المشار إليه، ومن ثم فإنه يكون له مصلحة في التدخل انضمامياً إلى المدعي، وإذا استوفى التدخل المقدم منه أوضاعه الشكلية فمن ثم يتعين الحكم بقبول تدخله خصماً منضمّاً إلى المدعي في طلباته.

ومن حيث إنه عن طلب وقف تنفيذ القرار المطعون فيه فإنه يشترط للقضاء بوقف تنفيذ القرار الإداري طبقاً لنص المادة (٤٩) من قانون المجلس الدولة الصادر بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ توافر ركني الجدية والاستعجال، بأن يكون القرار بحسب ظاهر الأوراق مُرَجَّح الإلغاء عند الفصل في موضوع الدعوى وأن يترتب على تنفيذ القرار نتائج يتعذر تداركها فيما لو قضي بإلغائه.

ومن حيث إنه عن ركن الجدية، فإن المادة (٤) من الدستور بعد تعديلها؛ طبقاً لنتيجة الاستفتاء على تعديل الدستور، الذي أجري يوم ٢٠٠٧/٣/٢٦، تنص على أن: يقوم الاقتصاد في جمهورية مصر العربية على تنمية النشاط الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، وكفالة الأشكال المختلفة للملكية، والحفاظ على حقوق العمال..»

وتنص المادة (١٣) من الدستور على أن: «العمل حق وواجب وشرف تكلفه الدولة.»

وتنص المادة (٢٣) من الدستور على أن: «ينظم الاقتصاد القومي وفقاً لخطة تنمية شاملة، تكفل زيادة الدخل القومي، وعدالة التوزيع، ورفع مستوى المعيشة، والقضاء على البطالة، وزيادة فرص العمل، وربط الأجر بالإنتاج، وضمان حد أدنى للأجور، ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفروق بين الدخول.»

وتنص المادة (٢٦) من الدستور على أن: للعاملين نصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها ويلتزمون بتنمية الإنتاج وتنفيذ الخطة في وحداتهم الإنتاجية وفقاً للقانون.»

وتنص المادة (٢٩) من الدستور على أن: تخضع الملكية لرقابة الشعب وتحميها الدولة...» وتنص المادة (٣٢) من الدستور على أن: الملكية الخاصة تتمثل في رأس المال غير المستغل وينظم القانون أداء وظيفتها الاجتماعية في خدمة الاقتصاد القومي وفي إطار خطة التنمية، دون انحراف أو استغلال، ولا يجوز أن تتعارض في طريق استخدامها مع الخير العام للشعب.»

وتنص المادة (٧) من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦/١٢/١٩٦٦ والتي وقعت عليها جمهورية مصر العربية بتاريخ ٤/٨/١٩٨٢ وتمت الموافقة عليها بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٣٧ لسنة ١٩٨١ ونشرت بالجريدة الرسمية العدد ١٤ في ٨/٤/١٩٨٢ على أن: تقرر الأطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص:

أ. مكافآت توفّر لكل العمال كحد أدنى:

١. أجورًا عادلة.
٢. معيشة شريفة لهم ولعائلاتهم.

وتنص المادة (٣٤) من قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن: "يُنشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار. كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تُحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية. ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يومًا من تاريخ العمل بهذا القانون قرارًا بتشكيل هذا المجلس، ويضم في عضويته الفئات الآتية:

١. أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.
٢. أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال يختارهم هذه المنظمات.
٣. أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساويًا لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معًا وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة. ويُحدّد في القرار تشكيل المجلس واختصاصاته الأخرى ونظام العمل به. وتنص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء مجلس قومي للأجور على أن: «يشكل مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط وعضويه...» وتنص المادة الثالثة من ذات القرار على أن: يختص المجلس القومي للأجور بما يلي:

١. وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.
٢. إجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومي لإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور مع مقترحات دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.

ومن حيث إن الدستور المصري وبغض النظر عن المذهب السياسي والاقتصادي الذي أفصح عنه واعتمده عند صدوره وهو المذهب الاشتراكي، ثم تخليه عن النص على النظام الاشتراكي بموجب التعديل الذي جرى بتاريخ ٢٦/٣/٢٠٠٧، قد أقام البيان الاجتماعي والاقتصادي المصري على عدد من الأسس والمبادئ التي لم يتغير مضمونها بالعدول عن النظام الاشتراكي، وتتمثل في العدالة الاجتماعية وإقامة التوازن بين الملكية والعمل، فكما كفل الدستور الملكية وأوجب حمايتها، فإنه عبر عنها بأنها ملكية رأس المال غير المستغل، وأخضعها لرقابة الشعب، وجعل لها وظيفة اجتماعية في خدمة الاقتصاد القومي دون انحراف أو استغلال أو تعارض مع الخير العام للشعب. كما أعلى الدستور من قيمة العمل واعتبره حقًا وواجبًا وشرقًا، وأوجب على الدولة كفالاته، كما أوجب عليها الحفاظ على حقوق العمال وذلك بضمان المقابل العادل لأعمالهم وضمان حد أدنى، وربط الأجر بالإنتاج ووضع حد أعلى للأجور يكفل تقريب الفروق بين الدخل وكفل للعاملين نصيبًا في إدارة المشروعات وفي أرباحها. والتنظيم الدستوري للعلاقة بين الملكية المتمثلة في رأس المال وبين العمل لم ينطلق من فكرة الصراع بين العمال وأصحاب رأس المال، وإنما من فكرة التعاون والتكامل بينهما بما يحقق خدمة الاقتصاد الوطني وزيادة الدخل القومي وعدالة التوزيع ورفع مستوى المعيشة والقضاء على البطالة وتحقيق زيادة فرص العمل، كل ذلك بما لا يهدر حقوق العمال أو يخل بها.

وقد كفلت المواثيق والاتفاقيات الدولية حق العمال في الحصول على أجر عادل وضمان حد أدنى للأجور كالاتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل بداية من الاتفاقية رقم (٢٦) التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٢٨ والاتفاقيات اللاحقة، وكذلك الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٦/١٢/١٩٦٦ وتمت الموافقة عليها بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٣٧ لسنة ١٩٨١ ونشرت بالجريدة الرسمية بتاريخ ٨/٤/١٩٨٢ ولها قوة

القانون في البيان القانوني المصري، وقد تضمنت هذه الاتفاقية في المادة (٧) التزام الدولة بكفالة حق العمال في شروط عمل صالحة وعادلة تكفل لهم أجورًا عادلة ومعيشة شريفة لهم ولعائلاتهم. ومن حيث إن العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل تحت إدارته وإشرافه، معتمدًا على جهده البدني أو الذهني، والأجر هو ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتًا كان أو متغيرًا، نقدًا أو عينًا، وقد اختلفت النظريات الاقتصادية حول أسس تحديد الأجر، إلا أن التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهده العالم وانعكس صداه إلى كافة الأنظمة الاقتصادية، وامتد أثره إلى الدساتير ومنها الدستور المصري، كشف عن ضرورة الالتزام بمبدأ عدالة الأجر ومبدأ الحد الأدنى للأجور.

والأجر العادل للعامل - بغض النظر عن الخلاف حول تحديده من مفهوم اقتصادي - يجب أن يضمن الحياة الكريمة للعامل ولأسرته التي يعولها، فكل من يعمل يجب أن يعيش حياة كريمة هو وأسرته من عائد عمله بمراعاة قيمة العمل الذي يقوم به وبما يتناسب مع الظروف الاقتصادية للمجتمع، وإن اختلفت هذه المعادلة فإن ذلك يكشف عن خلل اقتصادي واجتماعي، ولا سبيل إلى تحقيق الأجر العادل إلا بضمان حد أدنى للأجور العمال، فالعامل هو الطرف الضعيف في علاقة العمل وحمايته واجبة، الأمر الذي يستلزم ضمان حد أدنى للأجور، لا يجوز أن يقل عنه أجر أي عامل ويضمن الحياة الكريمة للعامل ويتناسب مع ظروف المعيشة والارتفاع المستمر في أسعار السلع والخدمات. ومن حيث إن الدستور المصري قد تبنى مبدأ ضمان حد أدنى للأجور العمال على النحو السالف تفصيله لضمان تحقيق عدالة الأجور، وهذه الحماية الدستورية لأجور العمال ليست مجرد شعارات أو توجيهات مجردة من القيمة القانونية، لكنها وردت في إطار دستوري جعلها في مصاف أعلى القواعد القانونية في تدرج البيان القانوني المصري، فلم يترك الدستور أمر ضمان حد أدنى للأجور العمال لإرادة المشرع إن شاء قرر هذا الحق وإن شاء حجب عن العمال، ولكن نص الدستور على ضمان حد أدنى للأجور العمال كحق دستوري لهم، وألقى على المشرع التزامًا بوضع حكم الدستور في هذا الشأن في إطار قانوني ينظم حدود هذا الحق ويكفل حمايته، كما حمل السلطة التنفيذية واجب تنفيذ نصوص الدستور والقانون لضمان حد أدنى للأجور العمال.

ومن حيث إن المشرع التزامًا منه بما أوجبه الدستور من ضمان حد أدنى للأجور، أوجب بدوره حدًا أدنى للأجور على النحو الوارد في المادة (٣٤) من قانون العمل، واعتبر الحد الأدنى للأجور متعلقًا بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته، فإذا كانت تلك العلاقة علاقة خاصة، ويتحدد فيها الأجر باتفاق بين رب العمل والعامل، إلا أنه لا يجوز أن يقل الأجر عن الحد الأدنى للأجور؛ إذ نص المشرع في المادة (٥) من قانون العمل على إبطال كل شرط أو اتفاق يخالف قانون العمل إذا كان يتضمن انتقاصًا من حقوق العامل المقررة فيه؛ كما نص في المادة (٣٧) من قانون العمل على أنه «إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور».

كما نص المشرع في المادة (٣٤) من قانون العمل - المشار إليها آنفًا - على إنشاء مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، على أن يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء ويتضمن في تشكيله أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم، وأعضاء يمثلون أصحاب الأعمال، وأعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ووضع ضوابط تشكيل المجلس المشار إليه، وأسند إليه الاختصاص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وإيجاد الوسائل والتدابير التي تحقق التوازن بين الأجور والأسعار، وبالإضافة إلى الاختصاصات الأخرى التي حددها المشرع أو التي يحددها رئيس مجلس الوزراء في قرار تشكيل المجلس.

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل المجلس القومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، وحدد اختصاصات المجلس ومن بينها الاختصاص الذي نص عليه المشرع بوضع الحد الأدنى للأجور، والاختصاص بإجراء الدراسات اللازمة لإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور في مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.

ومن حيث إن مقتضى نص الدستور على ضمان حد أدنى للأجور، ونص المشرع في قانون العمل على إنشاء مجلس قومي للأجور يختص بوضع الحد الأدنى للأجور، أن دور الدولة في هذا الشأن هو دور إيجابي وليس دورًا سلبيًا، فلا يجوز لجهة الإدارة أن تترك تحديد أجره العمال لهوى أرباب الأعمال من أصحاب رأس المال دون التزام منهم بحد أدنى للأجور، مستغلين حاجة العمال إلى العمل، وإجبارهم على تقاضي أجور غير عادلة، لا تتناسب مع الأعمال التي يؤديونها، ولا تساهم في ارتفاع الأسعار وزيادة نفقات المعيشة، وعلى جهة الإدارة أداء الالتزام المنوط بها دستوريًا وقانونيًا بضمان حقوق العمال وكفالة الأجر العادل لهم، وعليها واجب التدخل لضمان الحد الأدنى للأجور العمال، ولا يجوز لها أن تتخلى عن واجبه إهمالًا أو تواطؤًا، ويتعين على المجلس القومي للأجور الالتزام بأحكام الدستور وبنص المادة (٣٤) من قانون العمل وأن يحدد الحد الأدنى للأجور التي يجب أن يتقاضاها العمال بمراعاة نفقات المعيشة وبما يحقق التوازن بين الأجور والأسعار، ولم يخصص المشرع للمجلس المشار إليه آنفًا، الامتناع عن تحديد الحد الأدنى للأجور، ولا يجوز له أن يمتنع عن مباشرة هذا الاختصاص - وهو مناط وعلة إنشائه - وإلا كان معطلا لحكم الدستور الخاص بضمان حد أدنى للأجور، ولنص المادة (٣٤) من قانون العمل التي عهدت إليه تحديد الحد الأدنى للأجور، ولنص الفقرة الأخيرة من المادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ والتي أسندت إلى المجلس إجراء الدراسات اللازمة لإعادة النظر في الحد الأدنى للأجور في مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر، ولا سبيل إلى إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور قبل تحديده أولًا وهو ما لم يرقم به المجلس المشار إليه.

وليس صحيحًا ما قد يدعي به من أن النصوص الدستورية والتشريعية المشار إليها هي من النصوص التوجيهية التي تستنهض عزم الحكومة على تحديد حد أدنى للأجور مجارة للدول المتقدمة، نصًا بغير عمل واقع؛ بل إن النصوص المذكورة تتظاهر على تصميم الشارع الدستوري والقانوني على إلزام الحكومة بوضع حد أدنى للأجور ضمانًا لتحقيق العدالة بين العاملين، وصرّح لها موعدًا لا يجوز تجاوزه أو إهماله، وعليها أن تخف لتحديد هذا الحد الأدنى، بل عليها أن تُجرى الدراسات اللازمة في موعد معين، لا يجاوز ثلاث سنوات ضمانًا لاستمرار موافقة الأجور للظروف الاقتصادية والاجتماعية، فإذا كان رئيس مجلس الوزراء تنفيذًا لمقتضى القانون قد شكل المجلس القومي للأجور لتحقيق غايتين: الأولى، هي الإسراع بوضع حد أدنى للأجور. والثانية، للاستمرار في الدراسات لإعادة النظر فيه في مدة لا تجاوز ثلاث سنوات، فإذا ظنت الإدارة أن تشكيل المجلس المذكور هو غاية في حد ذاته لاستكمال الشكل الحضاري أمام العالم، دون أن يكون له أثره الفعلي على روافد الحياة الواقعية للعاملين، فإنها تكون قد أخطأت في فهم نصوص القانون والدستور، وتخلت عن التزاماتها تجاه العاملين سواء في القطاع الخاص أو قطاع الأعمال العام، وبشكل مسلكها قرارًا إداريًا سلبًا معيّنًا ومخالفًا للقانون.

ومن حيث إن البادي من ظاهر الأوراق أن المجلس القومي للأجور لم يحدد الحد الأدنى للأجور منذ إنشائه في عام ٢٠٠٣ حتى الآن، مع أن عليه واجب تحديد الحد الأدنى للأجور وفقًا لنص القانون دون حاجة إلى طلب يقدم إليه من العمال، ومع ذلك فقد استنهض المدعي رئيس المجلس المشار إليه مطالبًا بوضع حد أدنى للأجور وفقًا لنص المادة (٣٤) من قانون العمل بموجب البرقية التلغرافية المؤرخة ٢٠٠٨/١٢/٣٠ - المرفقة صورتها بالأوراق - إلا أن المجلس القومي للأجور لم يحرك ساكنًا، واستمر في إمتناعه عن تحديد الحد الأدنى للأجور بالمخالفة لأحكام الدستور والقانون، ظنًا منه أن مجرد تشكيل المجلس هو غاية المراد من النص؛ فإن القرار السلبي للمجلس القومي للأجور بالامتناع عن تحديد الحد الأدنى للأجور قد صدر بحسب ظاهر الأوراق معيّنًا بعبء مخالفة القانون، الأمر الذي يجعله مُرَجَّح الإلغاء عند الفصل في موضوع الدعوى، ويتوافر ركن الجدية اللازم للحكم بوقف تنفيذه.^{٦٣}

^{٦٣} حكم محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ٢١٦٠٦ لسنة ٦٣ قضائية إدارية جلسة ٢٠١٠/٣/٣٠.

◀ التزام الدولة بضمان عمل شركات توظيف العمالة وفقًا للدُّستور والمعاهدات الدولية والقانون المصري

من حيث إن الطاعن قد اختصم في هذا الطعن مع كل من السيد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ومدير الإدارة العامة للهجرة والاستخدام الخارجي ، ومن حيث أنه طبقاً لأحكام المادة ١٥٧ من الدستور فإن الوزير هو الرئيس الإداري الأعلى لوزارته وهو الذي يتولى رسم السياسة الخاصة بوزارته في إطار السياسة العامة للدولة وهو الذي يقوم بتنفيذها ولذلك فإن الوزير وحده هو الذي يمثل الوزارة أمام القضاء وفي مواجهة الغير وعلى ذلك يجري نص قانون المرافعات المدنية والتجارية حيث توجه صحائف الدعاوى إلى الوزراء المختصين وتعلن لهم بهيئة قضايا الدولة (م ١٣ من قانون المرافعات) ومن ثم فإنه لا صفة للمطعون ضده الثاني في اختصاصه في هذا الطعن مع السيد وزير القوى العاملة والتدريب ويتعين بالتالي إخراج المطعون ضده الثاني من هذا الطعن.

ومن حيث إنه بمراجعة ما سبق يكون الطعن قد استوفى أوضاعه الشكلية، ومن ثم فهو مقبول شكلاً قبل المطعون ضده الأول وحده.

ومن حيث إن عناصر هذه المنازعة تتحصل حسبما يبين من الأوراق في أنه في الرابع من ديسمبر سنة ١٩٨٦ أقام الدعوى رقم ١١٢ لسنة ٤٤ القضائية بإيداع صحيفتها قلم كتاب محكمة القضاء الإداري وطلب في ختامها الحكم بصفة مستعجلة بوقف تنفيذ القرار السلبي الصادر من الإدارة العامة للهجرة والاستخدام الخارجي بوزارة القوى العاملة والتدريب بالامتناع عن تجديد ترخيص المدعى رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ وإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام المطعون ضدها المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة.

وقال المدعى شرحاً لدعواه أنه منذ عام ١٩٧٨ وهو يزاوِل نشاطه في إلحاق العمالة المصرية بالعمل بالخارج من خلال مؤسسة (.....) حتى اكتسب شهرة واسعة وسمعة طيبة في هذا المجال وظل على هذا الحال حتى صدر القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨٢ بتعديل بعض أحكام قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ حيث حصل وفقاً لأحكامه على الترخيص رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ بمزاولة هذا العمل لمدة ثلاث سنوات من ٢١/٦/١٩٨٣ حتى ٢١/٦/١٩٨٦ وقبل انتهاء مدة الترخيص تقدم بطلب تجديده وفقاً لأحكام المادة ٨ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون الصادرة بالقرار رقم ١٠ لسنة ١٩٨٢ وأُرفق بهذا الطلب جميع المستندات المطلوبة إلا أنه أخطر بالكتاب المؤرخ بـ ١٩٨٦/١١/٢٠ بقرار لجنة البت الصادر في ١٩٨٦/٩/٣٠ بعدم الموافقة على منحه الترخيص لعدم انطباق الشروط التي استلزمها القانون فتقدم بتظلم إلى السيد الوزير الذي قرر بدوره رفض التظلم الأمر الذي حدا به إلى إقامة الدعوى الصادر فيها الحكم المطعون فيه ، وردت جهة الإدارة على الدعوى بإيداع ملف الترخيص الخاص بالمدعى والتقارير المتضمن بحث تظلمه وطلبت رفض الدعوى وبجلسة ١٤ من أبريل سنة ١٩٨٧ حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلاً وفي الطلب المستعجل برفض وقف تنفيذ القرار المطعون فيه وأمرت بإحالة الدعوى إلى هيئة مفوضي الدولة لتقدم تقريراً بالرأي القانوني في طلب الإلغاء وقدمت هيئة مفوضي الدولة تقريراً في موضوع الدعوى انتهت فيه إلى أنها ترى الحكم برفض الدعوى ، وبجلسة ٦ من يناير سنة ١٩٩٠ حكمت محكمة القضاء الإداري برفض الدعوى وألزمت المدعى المصروفات ، واقامت المحكمة قضاءها على أنه يبين من مطالعة أحكام القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨٢ بتعديل قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أن المادة ٢٨ مكرراً قد حظرت على أي شخص طبيعي أو معنوي بالذات أو بالواسطة أو الوكالة مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتدريب، كما حظرت المادة ٣/٢٨ مكرراً تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل في الخارج ، وأن المادة ٤/٢٨ مكرراً قضت بإلغاء الترخيص إذا فقد المرخص له شرطاً من شروط الترخيص أو إذا تقاضى المرخص له من العامل أي مقابل نظير تشغيله.

وأضافت محكمة القضاء الإداري أن من المبادئ المسلمة أن الترخيص إنما هو تصرف إداري يتم بالقرار الصادر بمنحه وهو تصرف مؤقت بطبيعته قابل للسحب أو التعديل في أي وقت متى اقتضت المصلحة العامة ذلك، ولم يكن مشوباً بغيب إساءة استعمال السلطة وسواء أكان الترخيص مقيداً بشروط أو محدداً بأجل؛ وإذ كان الثابت في الأوراق وما أوضحه الملحقون العُماليون بكل من (دولة) و(دولة) و(دولة) أن المدعى تقاضى مبالغ مالية تتراوح ما بين ٣٠٠ و١٠٠٠ جنيه من عمال مقابل إلحاقهم بأعمال لدى بعض المؤسسات والشركات بكل من دول ، ، ، كما نسب إليه أنه يتعامل مع شركة بدولة لإلحاق عمال مصريين للعمل بدولة مقابل مبالغ مالية حصل عليها منهم وذلك كله بالمخالفة لحكم المادة ٢٨ مكرراً من القانون ١١٩ لسنة ١٩٨٢ المشار إليه مما جعل الجهة الإدارية - وفقاً لما ثبت لديها من دلائل جديّة بتقاضى المدعى مبالغ مالية من بعض العمال نظير إلحاقهم بالعمل في الخارج - ترفض تجديد الترخيص الممنوح للمدعى.

وخلصت المحكمة مما تقدم إلى أن القرار المطعون فيه قد قام على أسباب صحيحة تبرره ومتفقاً مع حكم القانون مبرراً من كل عيب وبالتالي تكون الدعوى قد قامت على غير أساس صحيح من القانون خليقة بالرفض. ومن حيث إن مبنى الطعن أن الحكم المطعون فيه قد صدر معيّناً لصدوره مخالفاً لصحيح الواقع والقانون وذلك لأسباب ثلاثة:

أولاً: أن الترخيص بمزاولة نشاط إلحاق المصريين بالعمل في الخارج ليست سلطة تقديرية؛ الإدارة تستقل بتقدير منحه، أو منعه، أو سحبه، أو تعديله حتى ولو كان مقيداً بشروط أو محدداً بأجل، وإنما الصحيح أنه تصرف يرتب مراكز

قانونية ثابتة ومستقرة ويصدر عن اختصاص مقيد، بحيث لا يجوز المساس بها إلا لأسباب وبشروط وأوضاع قانونية محددة وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله.

ثانيًا: إنه إذا كان لجهة الإدارة أن ترفض الترخيص إلا أنه يشترط ثبوت الحالة الواقعية المبررة لهذا الإجراء خاصة وأن قانون العمل ينص في المادة ٢٨ مكرر (٤)، وتنص اللائحة التنفيذية في المادة (١١) على حالات محددة لإلغاء الترخيص أو رفض تجديده ولم يرقم بالطاعن أي سبب يبرر رفض تجديد الترخيص، كما أنه لا وجه لما قيل من أن سبب الرفض هو ورود تقارير من بعض الملحقين العماليين أو قيد بعض القضايا ضده، ذلك أن رفض تجديد الترخيص يجب أن يقوم على وقائع محددة يواجه بها ذوو الشأن إذ لا ترقى التقارير والشكاوى إلى مرتبة الدليل خاصة وأن الشكاوى قد حفظت لعدم صحتها والدعاوى حكم فيها بالبراءة حسيما هو ثابت من المستندات، فقد حكم ببراءته في الجنية رقم ٥٧٨٥ لسنة ١٩٨٥ مصر القديمة، كما حكم استئنافيا ببراءته في الجنية رقم ١٢١١ لسنة ١٩٨٦ مصر القديمة عما نسب إليه من تقاضي مبالغ من العمال الذين ألحقوا بالعمل بالخارج أما القضية رقم ١١٧٩ لسنة ١٩٨٦ مصر القديمة فقد ثبت أنه لم يكن من بين المتهمين فيها، ومما سبق يتضح عدم صحة الوقائع التي نسبت إليه والشكاوى التي قدمت ضده، وخلو الأوراق من أي دليل على ثبوت تقاضيه أي مقابل من العمال.

ثالثًا: أن القرار المطعون فيه معيب بالانحراف بالسلطة وإساءة استعمالها، لما هو ثابت من المستندات من استناد القرار المطعون فيه إلى شكاوى قدمت ضد الطاعن دون تحقيق جدي، بل ودون مواجهته بها وتمكينه من الرد عليها ودحضها فضلا عن أن الادعاءات التي وجهت ضده بتقاضي مبالغ من العمال لم تثبت صحتها بل وأن هناك إقرارات موثقة من العمال تفيد عدم تقاضيه أية مبالغ منهم، كما أن الثابت أن الوزارة ظلت تعامل الطاعن ووافقت على الطلب المقدم منه لتحرير عقود للعمال الذين وقع الاختيار عليهم بديوان عام الوزارة بمقتضى إجراءات باشرها الطاعن وموظفوه وذلك لسفر هؤلاء العمال للعمل خلال موسم الحج، الأمر الذي يدل على انعدام الباعث المعقول لدى جهة الإدارة لرفض تجديد الترخيص.

وانتهى الطاعن إلى طلب قبول الطعن شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه والحكم بإلغاء القرار الصادر برفض تجديد الترخيص رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام المطعون ضدهما الأتعاب والمصروفات.

ومن حيث إن قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ قد نص في المادة ٢٨ مكرراً المضافة بالقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨٢ على أنه «مع عدم الإخلال بحق وزارة القوى العاملة في تنظيم إلحاق العمالة المصرية الراغبة في العمل بالخارج، يحظر على أي شخص طبيعي أو معنوي بالذات أو بالواسطة أو الوكالة مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الخارج إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتدريب ويسري الترخيص لمدة ثلاث سنوات، ويجوز تجديده لمدد مماثلة ويصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب قراراً بتحديد قواعد وإجراءات ورسوم منح الترخيص وتجديده على ألا تجاوز ألف جنيه.

ونص القانون المذكور في المادة ١/٢٨ مكرراً على أنه يشترط للحصول على الترخيص المنصوص عليه في المادة السابقة:

١. أن يكون طالب الترخيص مصري الجنسية وأن يكون محمود السيرة حسن السمعة.
٢. أن يكون لدى طالب الترخيص بطاقة ضريبية.
٣. ألا يكون طالب الترخيص قد سبق الحكم عليه في جناية، أو جنحة مخلة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، أو ممن ثبت أنه أساء استغلال العمال المصريين تحت ستار تفسيرهم إلى الخارج.
٤. أن يتخذ النشاط المرخص به شكل المكتب أو المنشأة وأن يكون له مقر في جمهورية مصر العربية تتوافر فيه الشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية
٥. أن يكون للمكتب أو المنشأة مدير مسؤول مصري الجنسية، وذلك في الأحوال التي لا يتولى فيها المرخص له إدارة النشاط بنفسه.
٦. أن يتقدم طالب الترخيص بخطاب ضمان صادر من أحد البنوك بمبلغ عشرين ألف جنيه لصالح وزارة القوى العاملة والتدريب يظل سارياً طوال مدة الترخيص الأصلية أو المجددة.

ونص ذات القانون في المادة ٢/٢٨ مكرراً على أن يقدم المسؤول عن المكتب أو المنشأة إلى وزارة القوى العاملة والتدريب نسخة من عقود العمل لمراجعتها والتأكد من مناسبة الأجر وملاءمة شروط العمل على أن تقوم الوزارة بإبداء رأيها خلال شهر من تاريخ تقديم العقود وإلا اعتبر موافقاً عليها

ونص في المادة ٣/٢٨ مكرراً على أن «يحظر تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل في الخارج ومع ذلك يحق للمكتب أن يحصل على أتعاب عن ذلك من صاحب العمل.

ثم نص القانون في المادة ٤/٢٨ مكرراً على أن يلغى الترخيص في الحالتين الآتيتين:

١. إذا فقد المرخص له شرطاً من شروط الترخيص
٢. إذا تقاضى المرخص له من العامل أي مقابل نظير تشغيله

ويجوز إلغاء الترخيص بقرار من وزير القوى العاملة والتدريب في الحالتين الآتيتين:

١. مخالفة المرخص له أحكام القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل
٢. إذا قدم بيانات في طلب الترخيص أو تجديده واتضح بعد حصوله عليها عدم صحتها.
- ولا يخل بإلغاء الترخيص في الحالات السابقة بتوقيع العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

وتنص اللائحة التنفيذية لتنظيم إلحاق المصريين للعمل في الخارج والصادر بقرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٢ في المادة (١١) منها على أن يلغى الترخيص بقرار من الوزير المختص في الحالتين الآتيتين:

١. إذا فقد المرخص له شرطاً من شروط الترخيص.
٢. إذا تقاضى المرخص له من العامل أي مقابل نظير إلحاقه بالعمل في الخارج.

ويجوز إلغاء الترخيص بقرار من الوزير المختص في الحالتين الآتيتين:

- أ. مخالفة المرخص له أحكام القانون أو القرارات الصادرة تنفيذاً له
- ب. إذا قدم طالب الترخيص بيانات في طلب الترخيص أو تجديده اتضح بعد حصوله عليه عدم صحتها.
- ويجوز لمن ألغى ترخيصه أن يتظلم من ذلك إلى الوزير المختص خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بإلغاء ترخيصه.
- وتنص تلك اللائحة في المادة (١٨) على أنه يحظر على المنشأة ما يلي:

- أ. إخفاء أية بيانات أو معلومات على أية جهة حكومية تطلبها.
- ب. تقاضي أية مبالغ أو هدايا أو مكافآت من العمال في سبيل إلحاقهم للعمل بالخارج أو تسجيلهم.
- ج. الإضرار بالمصريين أو إدخال الغش في أية بيانات أو اشتراطات تتعلق بهم سواء عند الترشيح أو التعاقد.

ومن حيث إن المستفاد من استعراض النصوص المتقدمة أن المشرع وهو بصدد تنظيم إلحاق العمالة المصرية الرغبة في العمل بالخارج قد حظر مزاولة نشاط تشغيل العمال المصريين بالخارج دون الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة، وتكفل المشرع بتحديد الشروط الواجب توافرها للحصول على هذا الترخيص، وأنطاط باللائحة التنفيذية تحديد قواعد وإجراءات ورسوم منح الترخيص وتجديده.

ومن حيث إن هذا التنظيم إنما فرضه التشريع استجابة لمقتضيات حماية اليد العاملة المصرية باعتبارها أعلى أجزاء الجسد القومي، وهي قوته وقوام حياته وثروته.

فالقوى العاملة المصرية هي المنوط بها مهام توفير الإنتاج والخدمات اللازمة لجميع أفراد المجتمع وهي التي يعلق عليها الوطن آماله وأحلامه ويستند إليها في تحقيق غاياته وطموحاته، فاليد العاملة ولو دون موارد طبيعية ذات قيمة تحقق للدول أرقى مدارج الحضارة وبغير القوى العاملة القادرة تصبح أغنى الدول من حيث الموارد الطبيعية في ضعف وتخلف أو تصبح نهبا للطامع المغير أو حقلاً لحصاد الآخرين واستغلال المعتدين.

ولقد حرصت الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان على أن تجعل حق العامل في أجره كالحرية، مؤكداً يتعين على جميع الدول احترامه ورعايته وحمايته، ومن بين تلك الاتفاقيات الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦/١٢/١٩٦٦ والتي وقعت عليها جمهورية مصر العربية بتاريخ ١٩٦٧/٨/٤ وحرر بالموافقة عليها قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٣٧ لسنة ١٩٨١، وقد نصت هذه الاتفاقية في المادة (٦) على أن:

١. تقر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بالحق في العمل الذي يتضمن حق كل فرد في أن تكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية، وتتخذ هذه الدول الخطوات المناسبة لتأمين هذا الحق.
٢. تشمل الخطوات التي تتخذها أي من الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية للوصول إلى تحقيق كامل لهذا الحق من وضع برامج وسياسات ووسائل للإرشاد والتدريب الفني والمهني من أجل تحقيق نمو اقتصادي واجتماعي وثقافي مطرد وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تؤمن للفرد حرياته السياسية والاقتصادية.

ومن حيث إن مقتضى هذا النص أنه على جميع الدول أن تتخذ الخطوات المناسبة لتأمين حق كل فرد في فرصة العمل في ظل شروط تؤمن له حرياته السياسية والاقتصادية، ومؤدى ذلك أن تؤمن الدولة لأبنائها توفير فرصة العمل دون استغلال من أي نوع كان، ولا شك أن من بين أبغض صور استغلال العامل إن تفرض عليه أعباء مالية يتحملها في مقابل الحصول على العمل الذي يصلح له، وهو الأمر الذي ينطوي على إهانة واستغلال لطالب العمل الذي يوضع في موقف المستجدي لفرصة العمل وهو ما يتعارض مع كرامة المواطن التي لا شك تهدرها أساليب

الابتزاز والاستغلال التي قد تخضع لها حاجته إلى العمل والتي تستخدم ما معه لمشاركته جبرا في إنتاج عمله وعرقه، وقد أعلى الدستور المصري كرامة الإنسان العامل ووضع النصوص اللازمة لحمايتها حيث نصت وثيقة إعلان الدستور المصري على أن « كرامة الفرد انعكاس طبيعي لكرامة الوطن ، ذلك أن الفرد هو حجر الأساس في بناء الوطن ، وقيمة الفرد وبكرامته تكون مكانة الوطن وقوته وهيبته والتزاماً بهذه المبادئ الأساسية وتأكيداً لهذا المفهوم واتساقاً مع المواثيق والاتفاقيات الدولية التي تحمي حق العمل وحق العامل في الأجر الذي يستحقه عما يؤديه من عمل فقد نص الدستور المصري في المادة ١٣ على أن « العمل حق ، وواجب وشرف تكفله الدولة ، ولا يمكن أن يكون العمل شرف إلا إذا كان ما يحصل عليه العامل بكرامة وإعزاز كذلك نص الدستور في المادة ٢٣ على أن « ينظم الاقتصاد القومي وفقا لخطة تنمية شاملة تكفل زيادة الدخل القومي وعدالة التوزيع ورفع مستوى المعيشة والقضاء على البطالة ، وزيادة فرص العمل وربط الأجر بالإنتاج ، وضمان حد أدنى للأجور وفي سبيل ذلك حرص المشرع على أن يجعل من تقاضي منشأة تشغيل العمال المصريين بالخارج أية مبالغ نقدية أو عطايا عينية منهم مخالفة جسيمة توجب حرمان المنشأة من ترخيص قيامها بهذا النشاط ، لأن ارتكاب هذه المخالفة لا يمثل عدوانا على نص تشريعي فحسب وإنما يمثل قبل ذلك وفوق ذلك عدوانا على نص دستوري بل وعلى نصوص الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان .

من أجل تحقيق ذلك فقد حرص المشرع في قانون العمل على أن يتطلب في صاحب منشأة تشغيل العمال المصريين في الخارج جملة الشروط التي من مقتضاها تأمين تعامل العمالة المصرية معه وكفالة كرامتها وحقوقها في أجورها المتعاقد عليها كاملة بكل نوعيات خبراتها وقدراتها وتخصصاتها وفي مقدمة هذه الشروط حسن السمعة وذلك اعتباراً بأن هذا الترخيص في الوقت الذي يتيح لصاحبه فرصه كسب مشروع من أرباب الأعمال التي يلتحق العمال المصريون لديهم إنما يباشر صاحبه من خلاله الإسهام في توفير فرص العمالة للمصريين بالخارج وهي مهمة اقتصادية واجتماعية تتعلق بجموع غفيرة من المواطنين الراغبين في العمل بالخارج ويجب أن تكون الغايتان المذكورتان محل التزام ورعاية المرخص له بصورة لا يجب أن يضحي معها بغاية النفع والصالح العام في سبيل تحقيق نفعه الخاص ، وعلى نحو يجب أن تهدر فيه جهة الإدارة بالنفع الخاص للمرخص له إذا ثبت تعارض هذا النفع الخاص مع المصلحة العامة والنفع العام لجموع المتعاملين مع المرخص له ومقتضى ذلك أنه لا يجوز لجهة الإدارة أن تحرم المرخص له من الترخيص مضحية بمصدر رزقه إلا إذا ثبت لها حقاً وصدقاً أنه قد أخل بواجبه تجاه المتعاملين معه على نحو ما حدده القانون ذلك أن الترخيص بمزاولة هذا النشاط ليس من قبيل التصرفات التي تجريها الإدارة بناء على سلطة تقديرية مطلقة لا رقابة عليها حيث لا توجد مثل هذه السلطة في أية دولة تخضع لسيادة القانون وهو ما نصت عليه صراحة أحكام المادتين (٦٤ ، ٦٥) من الدستور وأكدت المادة (٦٨) منه عندما حظرت النص في القوانين على تحقيق أي عمل أو قرار إداري من رقابة القضاء وهو ليس كذلك من التصرفات القانونية التي تجريها جهة الإدارة على سبيل التسامح والتفضل والمؤقتة بطبيعتها والقابلة للسحب أو التعديل في أي وقت على النحو الذي ذهب إليه الحكم المطعون فيه على غير سند من القانون وإنما وفقاً لصريح أحكام قانون العمل فإنه ينشئ القرار الصادر بمنح الترخيص الخاص بتشغيل العمال مركزاً قانونياً ذاتياً لطالب الترخيص يكسبه حقاً لا يجوز المساس به إلا في حدود القانون فإن تكررت جهة الإدارة لهذا الحق بقرار لاحق دون مقتضى وبالمخالفة لأحكام القانون ، كان ذلك من قبيل الاعتداء غير المشروع على المركز الذاتي للمرخص له الذي يبدى طلب إلغاء لمخالفته القانون ومن حيث إن الترخيص محل هذا النزاع إنما يختلف عن التراخيص التي تمنح للأفراد للانتفاع بجزء من المال العام على سبيل التسامح والتفضل ، ذلك أن هذه التراخيص حسبما استقرت أحكام هذه المحكمة تختلف في مداها وفيما تخوله للأفراد من حقوق على المال العام بحسب ما إذا كان هذا الانتفاع (عاديًا) أو (غير عادي) ويكون الانتفاع عاديًا إذا كان متفقاً مع الغرض الأصلي الذي خصص من أجله المال كما هو الشأن في أراضي الجبال وأراضي الأسواق العامة وما يخصص في شاطئ البحر لإقامة الكائن والشاليهات، ويكون الانتفاع غير عادي إذا لم يكن متفقاً مع الغرض الأصلي الذي خصص له المال العام كالترخيص بشغل الطريق العام بالآلات والمهمات والأكشاك ، ففي الانتفاع غير العادي يكون الترخيص للأفراد باستعمال جزء من المال العام من قبيل الأعمال الإدارية المبنية على مجرد التسامح والتفضل بصفة مؤقتة ومن ثم تتمتع الإدارة بالنسبة لهذا النوع من الانتفاع بسلطة تقديرية واسعة ، فيكون لها إلغاء الترخيص في أي وقت بحسب ما تراه متفقاً مع المصلحة العامة وليس في ذلك سوى إعادة المال العام إلى أصله وإزالة الاستثناء الذي ورد على استخدامه من قبيل التسامح والتفضل المؤقت لاعتبارات وملائمات الصالح العام وأولويات رعاية أغراضه في استخدامه وذلك باعتبار أن المال العام لم يخصص في الأصل لمثل هذا النوع من الانتفاع وأن الترخيص باستعماله على خلاف هذا الأصل عارض وموقوف بطبيعته لحماية إعادة المال العام إلى طبيعته وطبيعة أغراض استخدامه المخصص لها، ومن ثم يكون هذا التسامح والتفضل وإن أطلق عليه وصف الترخيص قابلاً للإلغاء أو التعديل في أي وقت لداعي المصلحة العامة أما إذا كان المال قد أعد بطبيعته لينتفع به الأفراد انتفاعاً خاصاً بصفة مستقرة وبشروط معينة فإن الترخيص به يتم من الجهة الإدارية المنوط بها الإشراف على المال العام ويصطبغ الترخيص في هذه الحالة بصبغة العقد الإداري وتحكمه الشروط الواردة فيه والقواعد القانونية التي تنظم هذا النوع من الانتفاع وهي ترتب للمتنتفع على المال العام حقوقاً تختلف في مداها وقوتها بحسب طبيعة الانتفاع وطبيعة المال المقرر عليه ، على أنها في مجملتها تنسم بطابع ما لمنتفعين. في نطاق المدة المحددة في

الترخيص، أما إذا لم تكن ثمة مدة محددة، فإن هذه المنتفعين. ما بقى المال مخصصا للنفع العام، وبشرط أن يقوم المنتفع بالوفاء بالالتزامات الملقة على عاتقه وتلتزم الإدارة باحترام حقوق المرخص له في الانتفاع بحيث لا يجوز لها إلغاء الترخيص كليا أو جزئيا خلال المدة المحددة لسريانه مادام كان المنتفع قائما بتنفيذ التزاماته ، وذلك ما لم تقم اعتبارات متعلقة بالمصلحة العامة تقتضي إنهاء تخصيص المال العام لهذا النوع من الانتفاع ، ودون إخلال بما للجهة الإدارية من حقوق في اتخاذ الإجراءات التي تكفل صيانة الصحة العامة والسكينة العامة والأمن والنظام العام ولو تعارض ذلك مع مصلحة المنتفعين.

ومن حيث إن الترخيص بمزاولة مهنة ، كما هو الشأن بالنسبة لترخيص بمزاولة نشاط إلحاق العمالة المصرية بالخارج فإن هذا الترخيص من التراخيص الإدارية التي يقصد بها تمكين الجهة الإدارية من الإشراف على تنظيم عملية ممارسة هذا النشاط لضمان الإشراف والرقابة على المنشآت التي تزاوله لكفالة تحقيق المصالح العامة التي كفلتها نصوص القانون والترخيص يصدر وفقا له لمدة محددة يجوز تجديده بعدها ومن ثم لا يصح القول بأنها مجرد تراخيص مؤقتة لا تلتزم بها الإدارة ويجوز لها سحبها أو تعديلها في أي وقت لما في هذا من مجافاة لطبيعة هذه التراخيص والغاية من تنظيم المشرع لإصدارها إلا أن النظام الأساسي للدولة يقوم على حماية الدستور والقانون للنشاط الاقتصادي الفردي ما دام يتحقق منه الخير العام للمجتمع ويوفر لصاحبه الكسب المشروع ولا سبيل لتنفيذ هذا النشاط إلا بتوفير الكفاية والعدل مما يحول دون الاستغلال ويؤدي إلى تقريب الفوارق بين الدخل (٤م ، ٣٢ من الدستور) ولا يغير من ذلك أن المشرع قد حدد مدة سريان هذا الترخيص بثلاث سنوات فإن هذا لا يعني عزعة للمراكز القانونية المستقرة وتغيير طبيعة هذا الترخيص وتحويلها إلى مجرد عمل من أعمال التسامح والتفضل من الجهة الإدارية المختصة وإنما يعني أن المشرع يقصد ضمان استمرارية الإشراف الذي منحه المشرع لوزارة القوى العاملة على تلك المنشآت من خلال التمكن دوريا من التحقق من مدى دوام استمرار تمتع المرخص له بالشروط اللازمة لمنح الترخيص واستمرار تنفيذه لواجباته وتجنبه لكل محذور عليه ومن بين هذه المحظورات أن يتقاضى من العمال المصريين أية عطايا نقدية أو عينية ومن حيث إن الجهة الإدارية فيما يتعلق بالنزاع المائل قد رفضت تجديد الترخيص رقم (١) لسنة ١٩٨٣ الصادر للطاعن استنادا إلى فقدانه لشروط من شروط الترخيص وهو شرط أن يكون محمود السيرة حسن السمعة لثبوت حصوله على مبالغ مالية من العاملين الذين ألحقهم بالعمل بالخارج . ومن حيث إنه عن اتهام الطاعن بالحصول على مبالغ مالية من العمال الذين ألحقهم بالعمل بالخارج فإن الثابت من الأوراق المودعة ملف الدعوى الصادر فيها الحكم المطعون فيه أن هذا الاتهام كان محلا للدعوى رقم لسنة جنح مصر القديمة وقد قضى فيها بجلسته/. حضوريا ببراءة المتهم (الطاعن) مما أسند إليه كما حكم استثنافيا ببراءته في الجنية رقم لسنة مصر القديمة وذلك تأسيسا على أن الشكوى التي قدمت ضده ما هي إلا أقوال مرسلة وأنها جميعها حررت في تاريخ واحد مما يستدل منه على أنها كيدية بالإضافة إلى ما قدمه المتهم (الطاعن) من إقرارات تؤيد أنه لم يتقاض أية مبالغ من العمال، الأمر الذي يجعل الأوراق خالية من دليل يدين المتهم.

ومن حيث إنه من المبادئ الأساسية المسلم بها في حجية الأحكام الجنائية أن القضاء المدني والإداري يتقيد بما أثبتته الحكم الجنائي من وقائع فصل فيها سواء من حيث وقوعها بالفعل أو نسبتها إلى متهم بصفته أو نفي هذا الحدث أو الوقوع من إنسان محدد وفي ذات الوقت لا يقيد محاكم مجلس الدولة بالتكييف القانوني لتلك الوقائع أو ينصرف تكييف الحكم الجنائي إلى مجال التأثيم والعقاب الجنائي دون غيره من المجالات التي يختص بنظرها والفصل فيها القاضي الإداري ، وحيث إن الحكم المشار إليه قد انتهى إلى براءة الطاعن من هذه التهمة بعدما ثبت لدى المحكمة أن الشكاوى المقدمة ضده كيدية فإنه يتعين التقيد بتلك الحقيقة التي انتهى إليها القضاء الجنائي عند الحكم في المجال الإداري احتراما لحجية الحكم الجنائي على النحو السالف البيان

ومن حيث إنه يؤكد تلك الحقيقة القضائية التي قررها الحكم الجنائي أن الثابت من كتاب مدير منطقة القوى العاملة المؤرخ في/. بشأن ما نسب للمدعى من تقاضيه (١٠٠) جنيه من كل عامل ممن قام بإلحاقهم بالعمل في أبي ظبي أنه بإجراء التحريات على المكتب قبل وبعد تقديم الشكاوى لم يستدل على شيء يدين المكتب وأنه لم يفد أحد العمال بحصول الطاعن على أية مبالغ منهم، كما تضمن تقرير وحدة مباحث المؤرخ في ١٩٨٦/٦/١٢ أنه بإجراء التحريات والكشف تبين عدم وجود سوابق ولا اتهامات مقيدة ضد الطاعن وأن المذكور حسن السير والسلوك وسمعته طيبة بالمنطقة التي يقيم بها، وأنه ليس لدى المباحث مانع من الموافقة على تجديد الترخيص الممنوح له. ومن حيث إنه عما ادعته جهة الإدارة من فقدان الطاعن شرط حسن السمعة كسند لقرارها بعدم تجديد الترخيص الممنوح له فقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن حسن السمعة والسيرة الحميدة هي تلك المجموعة من الصفات والخصال التي يتحل بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه وصمة السوء وما يمس الخلق ، أي أنها تلتبس أصلا في الشخص نفسه فهي لصيقه به ومتعلقة بسيرته وسلوكه ومن مكوناته الشخصية وبغيرها لا تتوافر الثقة في الشخص وبها يلتمس الأمان لديه ومن حيث إنه وإن كان لا شك في صحیح حكم القانون أنه لو ثبت قيام أحد المرخص لهم بتشغيل العمالة المصرية في الخارج في ابتزازهم وتقاضي مبالغ نقدية أو مزايا عينية منهم مقابل تشغيلهم بهذا الفعل المثبت يفقد المرخص له الذي يثبت قبله شرط حسن السمعة ، إنما يتعين لفقدان هذا الشرط وفقا لصريح نصوص قانون العمل أن يثبت قبل المرخص له هذا الفعل الذي يجوز لخطورته بناء على ثبوته

سحب الترخيص منه وكذلك يمتنع تجديد الترخيص لما يترتب على ارتكاب هذا الفعل من قبل المرخص له من فقدانه لشرط حسن السمعة في مجال النشاط المرخص به ، ومن حيث إنه كما سلف البيان لم يثبت قبل الطاعن ارتكابه هذا الفعل .

ومن حيث إن جهة الإدارة لم تقدم من الأوراق ما يرقى لأن يكون من الأدلة أو الدلائل أو الشواهد التي تفيد دفع سلوك الطاعن بالخروج عن الصفات والخصال التي توفر له حسن السمعة على نحو يقدم سنداً لما تدعيه الجهة الإدارية من فقدان الطاعن لشرط حسن السمعة، ومن ثم فإن القرار المطعون فيه يكون فاقداً لركن السبب. ومن حيث إنه يبنّي على ما تقدم أنه وقد صدر القرار المطعون فيه برفض تجديد الترخيص للطاعن من غير سند إذ صدر خالئاً من السبب الصحيح الذي تثبته أصول سائغة، ومن ثم فإن الطعن على هذا القرار يكون في محله الأمر الذي يتعين معه الحكم بإلغاء القرار الطعين وما يترتب على ذلك من آثار. ومن حيث إن الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر فإنه يكون قد خالف صحيح حكم القانون ويتعين إلغاؤه.

ومن حيث إن من خسر الدعوى يلتزم بالمصروفات إعمالاً لأحكام المادة ١٨٤ من قانون المرافعات.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً في مواجهة المطعون ضده الأول وحده، وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه، وإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار وألزمت جهة الإدارة بالمصروفات.^{٦٣}

^{٦٣} الطعن رقم ١٣٢٧ لسنة ٣٦ قضائية «إدارية عليا» جلسة ١٩٩١/٣/٩ مكتب فني ٣٦ رقم جزء ٢

أحقية العمال في الإضراب المنظم وفقاً للقانون

فمن حيث إن وقائع الدعوى تخلص في أن النيابة العامة أسندت إلى المتهمين بدائرة أقسام الساحل والأزبكية والسيدة زينب محافظة القاهرة.

• أولاً: المتهمون جميعاً:

عطلوا عمداً سير قطارات السكك الحديدية على النحو المبين بالتحقيقات. وهم موظفون عموميون أضروا عمداً بأموال ومصالح الهيئة القومية لسكك حديد مصر التي يعملون بها بأن عطلوا سير قطارات السكك الحديدية مما ترتب عليه خسائر مالية قيمتها ٣٠ ألف جنيه والإضرار بمال ركاب تلك القطارات وأصحاب البضائع المنقولة فيها.

• ثانياً: المتهمون من الأول للخامس عشر أيضاً:

استعملوا القوة والعنف والتهديد مع موظفين عموميين لحملهم بغير وجه حق على الامتناع عن أداء عمل من أعمال وظيفتهم بأن منعوا عبور كلاً من: ... وآخرين مبينة أسماؤهم بالتحقيقات من قيادة قطارات السكك الحديدية المنوط بهم قيادتها وبلغوا بذلك مقصدهم بأن اشتركوا بطريق التحريض مع باقي المتهمين وآخرين في ارتكاب الجرائم المبينة بالبندين الأول والثالث وذلك بأن حرضوهم على الامتناع عمداً عن قيادة قطارات السكك الحديدية وتأدية واجبات وظيفتهم فوقعت الجرائم بناء على هذا التحريض.

• ثالثاً: المتهمون من الخامس عشر إلى الأخير أيضاً:

بصفتهم موظفين عموميين امتنعوا عمداً عن تأدية واجبات وظيفتهم بأن امتنعوا عن قيادة قطارات السكك الحديدية المنوط بهم قيادتها متفقين على ذلك ومستغلين تحقيق غرض مشترك هو الضغط على الحكومة للاستجابة لمطالبهم المالية وكان من شأن ذلك أن يحدث اضطراباً وأضراراً بمصالح عامة. ومن حيث إن المتهمين أنكروا ما هو منسوب إليهم وسائرهم الدفاع في هذا الإنكار ودفع ببطلان القبض لخلو الأوراق مما يفيد صدور أوامر بالقبض على المتهمين.

ودفع ببطلان أمر الإحالة فيما تضمنه من الاتهام الوارد تحت بند أولاً تأسيساً على تجهيله بعد بيان الفعل المادي المنسوب إلى المتهمين كما دفع أيضاً ببطلان تشكيل المحكمة؛ لأن الدعوى الماثلة كان يجب نظرها أمام محكمة أمن الدولة العليا لا أمام محكمة أمن الدولة «طوارئ» ودفع كذلك بانتفاء الركن الشرعي تأسيساً على أن المادة (١٢٤) من قانون العقوبات قد نسخت نسخاً صريحاً بالقرار بقانون (٢) لسنة (٧٧) الذي تم إلغاؤه بالقانون رقم (١٩٤) لسنة (٨٣) كما أن نفس المادة (١٢٤) من قانون العقوبات قد نسخت ضمناً بالاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي وقّعت عليها جمهورية مصر العربية.

وأما بالنسبة للدفع ببطلان أمر الإحالة، فيما تضمنه بالنسبة للتهمة الأولى فمردود؛ بأن المادة ٢/٢١٤ من قانون الإجراءات الجنائية قد أوجبت أن يتضمن قرار الاتهام في مواد الجنايات الجريمة المسندة إلى المتهم بأركانها المكونة لها وكافة الظروف المشددة أو المخففة للعقوبة ومواد القانون المراد تطبيقها، فيجب أن يبين قرار الاتهام الركن المادي للجريمة، والقصد الجنائي، والنتيجة، إذا كان يُطلب لقيام الجريمة توافراً نتيجة معينة؛ ورابطة السببية بين الفعل والنتيجة والضرر إذا كانت الجريمة تتطلبها، ولا يترتب على إغفال قرار الاتهام لشيء منها البطلان، إلا إذا كان متعلقاً بإجراء جوهري طبقاً لنص المادة (٣٣١) من قانون الإجراءات الجنائية.

ولما كان ذلك؛ وكانت النيابة العامة قد اتهمت المتهمين جميعاً بأنهم عطلوا عمداً سير قطارات السكك الحديدية على النحو المبين بالتحقيقات فإنها تكون قد أحالت بيان الركن المادي لجريمة تعطيل إلى أفعال التعطيل التي أسندتها للمتهمين في التحقيقات التي أجرتها معهم ويظهر منها أن هذه الأفعال قوامها الامتناع عمداً عن قيادة القطارات وتركها متوقفة في محطاتها وهذه الإحالة في قرار الاتهام لا توهم منه، خاصة أنه قد تضمن باقي أركان الجريمة كالقصد الجنائي ومادة العقاب المنطبقة على الفعل، وهي المادة (١٦٧) من قانون العقوبات، وهذه الأركان في أمر الإحالة؛ ومن ثم يكون الدفع ببطلان أمر الإحالة قد أقيم على غير أساس من الواقع أو القانون ويتعين لذلك رفضه.

وأما من حيث الدفع ببطلان تشكيل المحكمة فمردود عليه؛ بأن أمر رئيس الجمهورية رقم (١) لسنة (٨١) بإحالة بعض الجرائم إلى محاكم أمن الدولة طوارئ قد نص في البند ثانياً من المادة الأولى منه على أن «تحال إلى محاكم أمن الدولة طوارئ الجرائم المنصوص عليها في المواد من (١٦٣) إلى (١٧٠) من قانون العقوبات بشأن تعطيل المواصلات كما نص في المادة الثانية منه على أنه إذا كون الفعل الواحد جرائم متعددة أو وقعت عدة جرائم مرتبطة بعضها ببعض لغرض واحد كانت إحدى تلك الجرائم داخلية في اختصاص محاكم أمن الدولة فعلى النيابة تقديم الدعوى برمتها إلى محاكم أمن الدولة طوارئ وتطبق هذه المحاكم المادة (٣٢) من قانون العقوبات.

ومن حيث إن النيابة العامة قد أسندت إلى المتهمين أنهم عطلوا سير قطارات السكك الحديدية الأمر المنطبق على المادة (١٦٧) من قانون العقوبات ثم أحالت الدعوى برمتها إلى محكمة أمن الدولة طوارئ فإنها تكون قد أصابت صحيح القانون ويتعين لذلك رفض الدفع.

وأما عن الدفع بانتفاء الركن الشرعي تأسيساً على أن المادة (١٢٤) من قانون العقوبات قد ألغيت بالقرار بقانون ٢ لسنة ١٩٧٧ وأن هذا القرار قد ألغى بدوره بالقرار بقانون رقم (١٩٤) لسنة ١٩٨٣ فمردود؛ بأن إلغاء القانون قد يكون صريحاً وقد يكون ضمنياً ويشترط في هذه الحالة وجود تعارض حقيقي بين القانونين اللاحق والسابق بحيث لا يمكن تطبيق حكم كل منهما في نفس الوقت لأن التعارض الذي يستتبع إلغاء نص تشريعي بنص في تشريع لاحق لا يكون إلا إذا ورد النصان على محل واحد ويكون من المَحَال إعمالهما معاً، أما إذا اختلف المحل فإنه يتعين العمل بكل قانون في محله بصرف النظر عما بينهما من مغايرة ما دام أن لكل منهما مجاله الخاص في التطبيق ولما كانت المادة (٧) من القرار بقانون رقم (٢) لسنة (٧٧) قد نصت على أنه: «يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة العاملون الذين يضربون عن عملهم متفقين في ذلك أو مبتغيين تحقيق غرض مشترك إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي».

ونصت المادة (٩) من ذات القرار بقانون على أن يلغى كل ما يخالف ذلك من أحكام.

ومن حيث إن مفهوم المادة السابعة السالفة الذكر يعني أنه يشترط لإعمالها أن يكون هناك إضراب من العاملين أيًا كانت صفتهم وأن يكون هذا الإضراب مما يهدد الاقتصاد القومي في حين أن المادة (١٢٤) من قانون العقوبات تنص على أنه إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغيين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم ... إلخ».

أي يقتصر تطبيقها على الموظفين والمستخدمين العموميين وأنها تؤثم الإضراب بكافة صوره سواء هدد الاقتصاد القومي أو لم يهدد؛ وعلى ذلك فإن النص على إلغاء كل ما يخالف المادة السابعة من القرار بقانون (٢) لسنة (٧٧) لا ينصرف بدهاءة إلى المادة (١٢٤) من قانون العقوبات وذلك لاختلاف مجال تطبيق كل منهما، فإذا نص القرار بقانون رقم (١٩٤) لسنة (٨٣) على إلغاء القرار بقانون (٢) لسنة (٧٧) فإن هذا الإلغاء لا يمس بحال من الأحوال المادة (١٢٤) من قانون العقوبات التي لم يسبق إلغاؤها كما سبق البيان.

وأما عن الدفع بنسخ المادة (١٢٤) ضمناً بالاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فإن مصر قد وقعت عليها ونصت المادة الثامنة منها على أنه «تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل د- الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص ... إلخ».

وهذا النص قاطع الدلالة في أن على الدولة المنضمة للاتفاقية الالتزام بأن تكفل الحق في الإضراب بمعنى أنه صار معترفاً به كحق مشروع من حيث المبدأ ولا يجوز العصف به كلياً وتحريمه على الإطلاق وإلا فإن ذلك مصادرة كاملة للحق ذاته وما تملكه الدول المنضمة للاتفاقية لا يعدو أن يكون مجرد تنظيم لذلك الحق المقرر بحيث تنظم التشريعات الداخلية طريقة ممارسة ذلك الحق؛ وهناك فرق بين نشأة ووضع قيود على ممارسته، وعدم وضع تنظيم لذلك الحق؛ إذ عدم وضع تنظيم لذلك الحق لا يعني على الإطلاق العصف به أو تأجيله لحين وضع تلك النظم وإلا لاستطاعت أية دولة التحلل من التزامها من غير وضع تنظيم لممارسة ذلك الحق.

ولا ينال من هذه النتيجة مبدأ التدرج الذي قرره المادة الأولى من الاتفاقية في فقرتها الرابعة، فقد نصت تلك الفقرة على أن «تتعهد كل دولة طرف في الاتفاقية الحالية أن تقوم منفردة ومن خلال المساعدة والتعاون الدوليين باتخاذ الخطوات، خاصة الاقتصادية والفنية، لأقصى ما تسمح به مواردها المتوافرة من أجل التوصل تدريجياً للتحقيق الكامل للحقوق المعترف بها في الاتفاقية الحالية بكافة الطرق المناسبة بما في ذلك- على وجه الخصوص- تبني الإجراءات التشريعية» ذلك أن نص هذه الفقرة إنما يعالج المجالات التي تحتاج فيها الدولة المتعاقدة إلى موارد اقتصادية وافية وغير متوفرة لديها حتى تستطيع أن تحقق لمواطنيها الرعاية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المطلوبة؛ وذلك تدرجاً عن طريق تنمية مواردها الذاتية أو بالتعاون مع الدول الأخرى وتلقي المساعدات الخارجية؛ ولا يمكن اعتبار الحق في الإضراب من قبيل تلك الحقوق التي ينصرف إليها النص بحسب مفهومه الظاهر، والذي لا يجوز الانحراف عنه؛ إذ إنه لا يعتريه غموض يقتضي التفسير أو التأويل.

ومن حيث إن المادة (١٢٤) من قانون العقوبات قد جرى نصها على أنه «إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغيين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه ... إلخ».

ونصت الاتفاقية في مادتها الثامنة بأن «تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص».

ولما كان الإضراب لغة وقانوناً هو الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم فإن الواضح من هذين النصين وجود تعارض بين التشريع الداخلي والاتفاقية المذكورة مما يتعين بحث أيهما الأقدر بالتطبيق؛ لذلك ينبغي أولاً معرفة القوة التي تتمتع بها القاعدة الاتفاقية الدولية في مواجهة القاعدة التشريعية العادية، وهل تعتبر في نفس مرتبة التشريع باعتبار أن كليهما صادر من

السلطة صاحبة السيادة في الدولة، أم إنه يجب اعتبار المعاهدة تحمل وزنًا أكبر من التشريع الداخلي؛ إذ إنها تتضمن في الوقت ذاته التزام الدولة قبل الدول الأخرى الأطراف في المعاهدة باتباع القاعدة في حين أن الدولة لا يقع عليها أي التزام دولي بالأخذ بالقاعدة التشريعية؛ إلا أن هذا الاعتبار لا يمكن الاستناد إليه في المجال الداخلي لتفضيل القاعدة التي تقضي بها المعاهدة على القاعدة التشريعية، فمسئولية الدولة في المجال الدولي شيء وقيام القضاء الداخلي بتطبيق المعاهدة شيء آخر؛ فالقاضي الوطني لا يطبق المعاهدة تأسيساً على أن دولته قد التزمت دولياً بتطبيقها بل يطبقها باعتبارها جزءاً من قوانين الدولة الداخلية إذا ما تم استيفائها للشروط اللازمة لإنفاذها داخل الإقليم. وقد أكد الدستور المصري هذا المعنى فنص في الفقرة الأولى من المادة (١٥١) على «رئيس الجمهورية أن يُبرم المعاهدات ويبلغها مجلس الشعب مشفوعة بما يناسب البيان وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للأوضاع المقررة».

ونص في الفقرة الثانية من تلك المادة على أن «معاهدات الصلح والتحالف والتجارة والملاحة وجميع المعاهدات التي يترتب عليها تعديل في أراضي الدولة، أو التي تتعلق بحقوق السيادة أو التي تحمل خزانة الدولة شيئاً من النفقات غير الواردة في الموازنة تجب موافقة مجلس الشعب عليها».

وبالإطلاع على قرار رئيس الجمهورية رقم (٥٣٧) لسنة (١٩٨١) بشأن الموافقة على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمنشور في العدد (١٤) من الجريدة الرسمية المؤرخ ٨ من أبريل سنة ١٩٨٢ يتبين أنه قد نص صراحة على أن الموافقة على الاتفاقية الدولية المذكورة، قد تم بعد الاطلاع على الفقرة الثانية من المادة (١٥١) من الدستور، مما يفيد أنها قد سردت بعد الحصول على موافقة مجلس الشعب بوصفها إحدى المعاهدات الدولية التي تتعلق بحقوق السيادة بما تضعه من قيود على سلطات الدولة؛ تتمثل في وجوب احترام الحقوق التي أقرتها، واعترفت بها الاتفاقية الدولية الصادرة في نطاق الأمم المتحدة وبالتطبيق لميثاقها.

وتطبيقاً لنص المادة (١٥١) من الدستور السالف ذكرها ولما استقر عليه الفقه والقضاء فإن المعاهدات الدولية التي صدرت وفقاً للأصول الدستورية المقررة ونشرت في الجريدة الرسمية حسب الأوضاع المقررة تُعد قانوناً من قوانين الدولة يتعين على القضاء الوطني تطبيقها باعتبارها كذلك.

ومتى كان ذلك فإن الاتفاقية المذكورة وقد نشرت في الجريدة الرسمية في الثامن من أبريل سنة ١٩٨٢ بعد أن وافق عليها مجلس الشعب تعتبر قانوناً من قوانين الدولة ومادامت لاحقة لقانون العقوبات فإنه يتعين اعتبار المادة (١٢٤) قد ألغيت ضمناً بالمادة (٨) فقرة (د) من الاتفاقية المشار إليها عملاً بنص المادة الثانية من القانون المدني التي تنص على أنه لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع، ولا يقدح في ذلك أن المادة (١٢٤) من قانون العقوبات قد عدلت - برفع الغرامة بالقانون رقم (٩٢) لسنة (٨٢) بعد نشر الاتفاقية في الجريدة الرسمية لأنه إذا كان من المقرر فقهاً وقضياً أن الساقط لا يعود فإنه بالتالي ومن باب أولى لا يعدل لأن التعديل لا يمكن أن يرد على معدوم، أو مادام الثابت أن المادة (١٢٤) قد ألغيت ضمناً بالاتفاقية السابق الإشارة إليها فإنه لا يجوز بأي حال من الأحوال إجراء أي تعديل في تلك المادة لأنها ألغيت ولم يعد لها وجود، مما تكون معه تهمة الامتناع عن العمل قد بنيت على غير أساس من القانون؛ والمحكمة في هذا الصدد تهيئ بالمشروع أن يسارع إلى وضع الضوابط اللازمة لهذا الحق على نحو يحقق مصلحة البلاد العليا ومصالح العمال في نفس الوقت حتى لا تعم الفوضى وتعطل المصالح العليا للمجتمع ولضمان عدم توقف سير المرافق الأساسية أو المساس بوسائل الإنتاج أو إيذاء غير المضرين.

وأما عن تهمة تعطيل سير القطارات والإضرار العمدي بأموال ومصالح الهيئة القومية لسكك حديد مصر فإنه من المقرر فقهاً وقضياً بأنه متى قرر الشارع حقاً اقتضى ذلك حتماً إبادة الوسيلة إلى استعماله أي إبادة الأفعال التي تستهدف الاستعمال المشروع للحق وكذلك النتائج المترتبة على هذا الاستعمال سواء للحصول على ما يتضمنه من مزايا أو لمباشرة ما يخوله من قواعد القانون؛ إذ يصد المنطق أن يقرر الشارع حقاً ثم يعاقب على الأفعال التي يستعمل بها فيكون معنى ذلك التناقض بين قواعد القانون وتجريد الحق من كل قيمة.

وقد نصت على ذلك المادة (٦٠) من قانون العقوبات فجري نصها على أنه: «لا تسري أحكام قانون العقوبات على كل فعل ارتكب بنية سليمة عملاً بحق مقرر بمقتضى الشريعة».

وقد جاءت هذه المادة تأكيداً لما جاء بالمادة السابعة من قانون العقوبات، التي تقرر أنه «لا تخل أحكام هذا القانون في أي حال من الأحوال بالحقوق الشخصية المقررة في الشريعة الغراء». ومكررة ذلك الاعتراف بتلك الحقوق ومضيقة إليه اعترافاً بالحقوق التي يقررها التشريع الوضعي بصفة عامة فقد رأى المشرع أن يوسع من نطاق المادة السابعة فجعله شاملاً كل الحقوق التي يعد استعمالها سبباً للإبادة حتى يكون مقررًا للقاعدة العامة في هذا الشأن وهو أمر يتفق مع المنطق وفلسفة القانون فإذا أباح المشرع فعلاً من الأفعال فمن غير المقبول أن يحاسب بعد ذلك على ما قد يحدث نتيجة لهذا الفعل؛ ومن حيث إنه متى كان ذلك وكان حق الإضراب مباحاً بمقتضى الاتفاقية الدولية السابقة الإشارة، وكان الثابت من الأوراق والتحقيقات أن أيًا من المتهمين لم يقم بإتلاف أو تخريب القطارات أو المعدات مما يقطع بحسن نيتهم فإن ما حدث نتيجة لذلك الإضراب لا يمكن أن يقع تحت طائلة قانون العقوبات عملاً بالمادة (٦٠) السالف ذكرها.

وأما بالنسبة لتهمة استعمال القوة والعنف والتهديد والتخريض المنسوبة إلى المتهمين من الأول إلى الخامس عشر فإنه فضلا عن عدم اطمئنان المحكمة إلى أقوال شهود تلك الوقائع أمام النيابة العامة فإنها تطمئن إلى أقوال من شهد منهم أمام المحكمة وهما... فقد شهد الأول أن أيا من المتهمين لم يقم بتهديده بقصد إجباره على ترك عمله على القطار المكلف بالعمل عليه وأن ما أدلى به في تحقيق النيابة إنما كان تحت طائلة تأثير تهديد رجال المباحث له بتشريد أولاده خاصة وأن المقدم (...) كان موجوداً معه أثناء الإدلاء بأقواله، وشهد الثاني بأن أحدا لم يقم بالضغط عليه أو تهديده لحمله على ترك عمله.

والمحكمة وقد استقر في وجدانها أن ذلك الإضراب ما كان ليحدث من تلك الفئة من العمال - وقد كانت مثالا للالتزام والتضحية - إلا عندما أحست بالتفرقة في المعاملة وسعيًا لتخفيف المعاناة عن كاهل فئات الشعب؛ حتى لا يستفحل الداء ويعجز الدواء.

وبناءً على ما تقدم فإن التهم المسندة إلى المتهمين جميعاً تكون قد تداخلت في أساسها القانوني والواقعي وتقوضت لذلك أركانها الأمر الذي تلازمه البراءة عملاً بالمادة (٣٠٤) من قانون الإجراءات الجنائية.^{٦٤}

^{٦٤} حكم محكمة الجنايات في قضية النيابة العامة رقم ٤١٩٠ سنة ٨٦ الأزيكية (١٢١ كلي شمال) بجلسة ١٦/٤/١٩٨٧.



ثانيًا: جمهورية فرنسا

في عام ٢٠٠٣، سَنَّتْ فرنسا المادة (٤-٢٢٥) التي تُعَرِّفُ «الْتَّجَارَ بالبشر» على أنه "تَوظِيفُ ونَقْلُ وإِيواءُ أو استِقْبَالُ شخصٍ مقابلَ تعويضٍ أو أية منفعة أخرى أو وعد بالتعويض أو أية ميزة أخرى بُعِيَّةٌ وضعه تحت تصرف طرف ثالث، سواء أكان محددًا أم لا؛ لتيسير ارتكاب جرائم ضد هؤلاء الأشخاص لأغراض جنسية، أو استغلالهم في الشحاذة، أو فرض ظروف عيش وعمل عليه لا تليق بالكرامة الإنسانية، أو إجبار هذا الشخص على ارتكاب أية جنحة أو جنائية." ويستوجب هذا العقاب بالسجن سبع سنوات وغرامة قدرها ١٥٠ ألف يورو. ومع ذلك، فإن المادة (٤-٢٢٥) لم تستخدم بقدر ما تمت الاستعانة بحكمين آخرين.

فالمادة (١٣-٢٢٥) تجرم "الحصول على خدمات غير مدفوعة الأجر أو خدمات يدفع مقابلها أجر لا علاقة له بتأثراً بأهمية العمل الذي يؤديه شخص من الواضح أنه خضع لاستغلال نقاط ضعفه أو حالته المادية المعروفة للجاني." وتجرم المادة (١٤-٢٢٥) «إخضاع شخص ما، تظهر نقاط ضعفه أو تبعيته الاقتصادية للجاني أو يعلمها الجاني، لأي ظروف عمل أو معيشة لا تليق بالكرامة الإنسانية.» ففي قضية سابقة انتقدت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان الإصدارات المبكرة السابقة لتلك القوانين بوصفها شديدة الغموض بحيث يصعب على المحاكم تطبيقها. وأما مفهوم العمل الجبري في المحاكم الفرنسية، فيمكن فحصه من خلال تطبيق المادتين (١٣-٢٢٥) و(١٤-٢٢٥).

وفي تعريف منظمة العمل الدولية للعمل الجبري نجد أن تطوع العامل بمحض اختياره أو رغبته ليست جوانب حاسمة، ولكنها معيار ذاتي لتحديد مسألة العمل الجبري. وقد لاحظت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية أن ظروف العمل السيئة وحدها لا ترقى إلى درجة العمل الجبري لأن ظروف العمل تتباين من بلد إلى آخر بحسب مستوى التنمية الاقتصادية. ومع ذلك، فرغم أن ظروف العمل بحد ذاتها ليست برهاناً على العمل الجبري، فإن بعض ظروف العمل التي لا تتفق مع تشريعات العمل (بسبب ضعف الأجور الشديد مقارنة بتلك التي ينص عليها القانون أو الاتفاق الجماعي، أو طول ساعات العمل عن الساعات المصرح بها، أو قسوة بيئة العمل) يجب فحصها باعتبارها أدلة. ومن ثم فإن ظروف العمل ترتبط بتحديد طبيعة العمل الجبري لكنها لا تقطع بحدوثها؛ وفي المادتين (١٣-٢٢٥) و(١٤-٢٢٥) يبدو واضحاً أن صناع القرار الفرنسيين قد فضلوا الاعتماد على عوامل ظرفية ملموسة.

فالعامل بلا أجر استغلالاً لضعف العامل وظروفه أو إخضاعه لظروف عيش وعمل معينة يعتبر جريمة. وأما مسألة إن كان العامل يؤدي العمل طواعية أم لا فهو أمر لا يعتد به في هذا المجال؛ لأن القبول في ظل ظروفه الصعبة لا يمكن الأخذ به. ويشبه هذا بروتوكول مكافحة الاتجار بالبشر الذي ينص على أن استغلال الضعف وسيلة من الوسائل التي تؤدي إلى عدم الأخذ بقبول العامل. وبناءً على اتفاقية العمل الجبري فإن التهديد بالعقوبة وتطوع الفرد بمحض اختياره يتم التعامل معهما باعتبارهما ركنين منفصلين، لكن لجنة الخبراء أقرت أن هذين الركنين متداخلان.

مخاطر البطالة كوسيلة لاستغلال التبعية الاقتصادية: مدعي عام الجمهورية ضد السيد (بي) القرار رقم ٩٧/ لمحكمة استئناف بواتييه (٢٦ فبراير ٢٠٠١)

بيان الوقائع: أسس السيد بي شركة في قطاع المنسوجات في فيندييه في فرنسا وعين فيها عشرات العاملين. وفي الورشة لم يكن مسموحاً للعمال أن يرفعوا رؤوسهم أو يتحدثوا أو يتنسموا. وقد كان السيد بي يراقب العمال ولا يسمح لهم بأية شاهد من شواهد المخالفة، بل كان يعاقب من يتنسم أو يتكلم. وعلاوة على ذلك، فقد رفض السيد بي فتح الأبواب في الصيف رغم درجة الحرارة القاتلة، وفي الشتاء كان يغلق أنظمة التدفئة، بل وكان يصر أن يخلع العمال معاطفهم. وقد هدد السيد بي العمال بغلق الشركة وإفقادهم وظائفهم.

التحليل القانوني: بدأت المحكمة أولاً بفحص وضع التبعية الاقتصادية وذكرت أن السيد بي قد عين عمالاً غير مؤهلين وأن قطاع المنسوجات كان متأثراً بشدة بالأزمة الاقتصادية. وعلاوة على ذلك أنشأ الشركة في مزرعة في فيندييه، وهي منطقة تضررت من البطالة. ولذا فإن عمال السيد بي كانوا في موقف لو تركوا فيه وظائفهم لتعرضوا إذن لعواقب كارثية. وهكذا ارتأت المحكمة أن الوضع الاقتصادي العام يمكن أن يتسبب في تبعية هؤلاء العمال اقتصادياً.

ثم وجدت المحكمة أن عمال السيد بي كانوا تحت نظام صارم جداً وأنهم عملوا في ظروف مادية صعبة وخضعوا لأشكال متنوعة من الإذلال مع تذكيرهم دوماً بأن استمرار عملهم إنما يعتمد على صاحب العمل. وخلصت المحكمة إلى أن هذه العناصر مجتمعة قد أوجدت ظروف عمل تتسم بأنها مخالفة للكرامة الإنسانية.

سبل الإنصاف: حكم على السيد بي بالسجن سنتين وغرامة مائة ألف فرنك. وفي الدعوى المدنية المصاحبة، تم تعويض ضحايا انتهاك الفقرة (١٤-٢٢٥) بثلاثة آلاف فرنك لكل واحد منهم.

ثالثاً: مملكة هولندا

في يناير ٢٠٠٥، كان البند السابق لمكافحة الاتجار في القانون الجنائي الهولندي، قد حلت محله مادة جديدة مطولة هي المادة (٢٧٣) (أ)؛ وكان الغرض منها تطبيق التزامات وفق بروتوكول الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار بالبشر والمقرر الإطاري الصادر عن الاتحاد الأوروبي. ويتشابه جزء «الوسائل» في القانون الجديد مع بروتوكول مكافحة الاتجار، ويعرف «الاستغلال» بأنه يشمل على «استغلال شخص آخر في البقاء أو صور أخرى للاستغلال الجنسي، أو العمل، أو الخدمات الجبرية، أو الإلزامية، أو العبودية، أو ممارسات شبيهة بالعبودية، أو العبودية الخدمية». وبحسب المقرر الوطني الهولندي لا تشمل المادة (٢٧٣) «كل المظالم» في أي علاقة عمل. وحتى الآن لا يوجد انتهاك شديد، ويجب التعامل مع المسألة بوسيلة أخرى غير الحكم الخاص بمكافحة الاتجار بالبشر. وعند تقييم ما إذا كان هناك انتهاك جسيم نجد أن العوامل الحاسمة هي الظروف التي تجد الضحية نفسها فيها وتضطر بموجبها إلى العمل والرضوخ. وطبيعة العمل الجبري أيضاً ذات صلة. وفي ضوء التشريع الدولي، من المهم الانتباه إلى مدى حدوث الانتهاك لحقوق الإنسان الأساسية بسبب السلوك موضع المسألة (أم تحت تهديد بالانتهاك). وإذا كان الحال كذلك فإن هذا الانتهاك الجسيم يمكن تصنيفه استغلالاً يدخل في معنى الاتجار بالبشر.

واعتباراً من أكتوبر ٢٠٠٧ رفعت على الأقل سبع دعاوى تخص الاتجار بالعمل أمام المحاكم الهولندية منذ سن المادة (٢٧٣)، خمسة منها انتهت بالبراءة. وفي القضيتين اللتين أدين فيهما الجاني، حوكم في إحدهما الجناة غيابياً، بينما تعلقت قضية أخرى بضحية يعاني من إعاقة عقلية. وما يزال المعنى الدقيق للاستغلال محل جدل أمام المحاكم الهولندية. لكن يبدو أن ثمة معياراً أكثر صرامة من فرنسا أو بلجيكا. ويبدو أن الاستغلال في السوابق القضائية الهولندية يتطلب انتهاكات جسيمة تشكل انتهاكات لحقوق الإنسان الأساسية. ومن ثم فإنه في حالة العمال البلغاريين الذين عملوا في قطع القنب لم تجد المحكمة المحلية شبهة استغلال رغم أنها وجدت أن البلغاريين تعرضوا لسوء المعاملة وحصلوا على أجور أقل من الحد الأدنى فضلاً عن قيامهم بعمل غير قانوني.

انتهاك الضعف لا استغلاله:

جهاز الإدعاء العام ضد المتهم، رقم ٠٦ - ٠٧،٩٧٦٤٠٥.

(محكمة زفولة المحلية) ٢٩ أبريل ٢٠٠٨

بيان الوقائع: العمال الهنود المقيمون في البلد بصورة غير قانونية تم توظيفهم في مصنع توفو. وتكبدوا ديوناً باهظة لتمويل رحلتهم من الهند ولم يكونوا يتحدثون الهولندية ولم يحملوا أوراقاً ثبوتية. وقد عملوا ساعات طويلة بلا أجر لساعات إضافية. ولم يكن لديهم تأمين صحي ولم يسددوا الضرائب ولم يدفعوا اشتراكات التأمينات الاجتماعية. وقد حصلوا على الوظيفة بعرض خدماتهم بوصفهم عمال في معبد للسيخ في أمستردام. وأما القضية المرفوعة أمام المحكمة فتتعلق بما إذا كان المدعى عليهم، وهم إخوة يمتلكون المصنع، قد خالفوا المادة (٢٧٣) (من القانون الجنائي).

التحليل القانوني: رأت المحكمة أن التهمة تتألف من ركنين: (١) الوسائل المستخدمة؛ و (٢) الاستغلال. وقد صاغت المسألة الأولى بالنظر إلى مدى استغلال المدعى عليهم ضعف العاملين حيث لم تر أي دليل على الجبر أو الخداع في السجل المعروف أمامها. وحتى تخلص إلى أن المدعى عليهم قد استغلوا ضعف العاملين، قررت المحكمة أن المدعى عليهم لا بد أنهم قد تصرفوا عن عمد؛ فهذا يستلزم درجة معينة من المبادرة والفعل من الجاني أو الجناة يستغلون بموجبها عن عمد نقطة ضعف أو نقاط ضعف يعاني منها الضحايا؛ وذكرت المحكمة أن العاملين كانوا ضعفاء بسبب وجودهم غير القانوني في هولندا. فهم لا يعرفون اللغة الهولندية ولا يحملون أوراقاً ثبوتية. ووجدت المحكمة أن المتهم قد «أخذ زمام المبادرة وتصرف عن عمد بنقل مهاجرين غير نظاميين وإيوائهم وإبقائهم، في محيط السكن والعمل، مستغلاً ضعفهم... بهدف تحقيق مكاسب من تشغيل عمالة رخيصة لمصنعه».

أما المسألة الثانية فكانت أصعب. فقد اعتمدت المحكمة على المعايير المنصوص عليها في التقرير الخامس للمقرر الوطني لمعنى الاتجار بالبشر. فقد أدرج التقرير الخامس المؤشرات المحتملة للاتجار ثم قال: «يرقى الأمر إلى مستوى الاستغلال في حالة وجود واحدة من تلك المشكلات ولم تكن الضحية حرة للخروج من الموقف، أو تظن على نحو معقول بعدم التمتع بحرية الخروج منه». وإذا استشهدت المحكمة بهذه الصياغة وأقرتها، أحاطت أن المقرر الوطني قد اعتمد على تعريفات مقبولة دولياً، من بينها الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري. ثم ارتأت المحكمة أن الوضع رغم كونه «غير مرغوب اجتماعياً فإنه لا يرقى إلى درجة الاستغلال وفق معنى المادة (٢٧٣)».

وبالتحديد، وجدت المحكمة عدم توافر أدلة على «التفريط إلى الحد الذي يشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان الأساسية وحرياته». وقد ذكرت المحكمة أيضاً أنه «رغم أن الهنود قد تكبدوا ديوناً مرتبطة بمجيئهم إلى هولندا، فإنهم لم يدينوا

بها للمتهم، وبالتالي لم تكن العلاقة علاقة أسر الدين. ولم يحمل المتهم في حوزته ولا أحد من إخوته الأوراق الثبوتية للهنود تحت تصرفه. وبناءً على ذلك فإن هذه الدعوى لا يمكن القول إنها تشكل علاقة عمل مفرطة في الاستغلال، أو علاقة تبعية متعددة الأطراف، أو غياب حرية إلى الحد الذي جعل الهنود فاقدين أي خيار آخر سوى العمل في صحبة المتهم وإخوته.»

سبل الإنصاف: أدين المدعى عليه بالجرائم المتصلة بتسهيل إقامة غير نظامية وارتكابه كشخصية اعتبارية فعلاً جنائياً. وأما التبرئة من تهمة الاتجار بالبشر فما تزال حالياً قيد الاستئناف.

المرفقات

لمزيد من المعلومات حول نصوص الاتفاقيات ونصوص القوانين يرجى الاطلاع على:

أولاً - قائمة بموضوعات وأرقام اتفاقيات العمل الدولية

• الاتفاقيات الأساسية:

- اتفاقية العمل الجبري لعام ١٩٣٠م. (رقم ٢٩)
- اتفاقية الحُرِّية النقابية وحماية حق التنظيم لعام ١٩٤٨م. (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩م. (رقم ٩٨)
- اتفاقية المساواة في الأجور لعام ١٩٥١م. (رقم ١٠٠)
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري لعام ١٩٥٧م. (رقم ١٠٥)
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨م. (رقم ١١١)
- اتفاقية تحديد الحد الأدنى للسن لعام ١٩٧٣م. (رقم ١٣٨)
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩م. (رقم ١٨٢)
- اتفاقية السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ١٩٨١م. (رقم ١٥٥)
- اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين ٢٠٠٦م. (رقم ١٨٧)

• الاتفاقيات ذات الأولوية المتعلقة بالإدارة السديدة:

- اتفاقية تفتيش العمل لعام ١٩٤٧م. رقم ٨١ (وبروتوكولها لسنة ١٩٩٥)
- اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) لعام ١٩٦٩م. (رقم ١٢٩)
- اتفاقية المشاورات الثلاثية لعام ١٩٧٦م. (رقم ١٤٤)
- اتفاقية سياسة العمالة لعام ١٩٦٤م. (رقم ١٢٢)

• الاتفاقيات الفنية:

- اتفاقية تحديد ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١).
- اتفاقية البطالة، ١٩١٩ (رقم ٢).
- اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣).
- اتفاقية العمل الليلي للنساء، ١٩١٩ (رقم ٤).
- اتفاقية الحد الأدنى للسن في الصناعة، ١٩١٩ (رقم ٥).
- اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، ١٩١٩ (رقم ٦).
- اتفاقية الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري، ١٩٢٠ (رقم ٧).
- اتفاقية تعويض البطالة في حالة فقد السفينة أو غرقها، ١٩٢٠ (رقم ٨).
- اتفاقية مراقبة استخدام البحارة، ١٩٢٠ (رقم ٩).
- اتفاقية الحد الأدنى للسن في الزراعة، ١٩٢١ (رقم ١٠).
- اتفاقية حق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد ١٩٢١ (رقم ١١).
- اتفاقية التعويض عن حوادث العمل في الزراعة، ١٩٢١ (رقم ١٢).
- اتفاقية استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء ١٩٢١ (رقم ١٣).
- اتفاقية تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، ١٩٢١ (رقم ١٤).
- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادين)، ١٩٢١ (رقم ١٥).
- اتفاقية الفحص الطبي الإجباري للأطفال والأحداث المستخدمين على ظهر السفن، ١٩٢١ (رقم ١٦).
- اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥ (رقم ١٧).
- اتفاقية الأمراض المهنية، ١٩٢٥ (رقم ١٨).
- اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥ (رقم ١٩).
- اتفاقية العمل الليلي (المخابز)، ١٩٢٥ (رقم ٢٠).
- اتفاقية تبسيط إجراءات تفتيش المهاجرين على ظهر السفن، ١٩٢٦ (رقم ٢١).
- اتفاقية عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦ (رقم ٢٢).

- اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٢٦ (رقم ٢٣)
- اتفاقية التأمين الصحي لعمال الصناعة والتجارة والعمال المنزليين، ١٩٢٧ (رقم ٢٤)
- اتفاقية التأمين الصحي لعمال الزراعة، ١٩٢٧ (رقم ٢٥)
- اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨ (رقم ٢٦)
- اتفاقية إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩ (رقم ٢٧)
- اتفاقية وقاية عمال شحن وتفريغ السفن من الحوادث، ١٩٢٩ (رقم ٢٨)
- اتفاقية تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب، ١٩٣٠ (رقم ٣٠)
- اتفاقية تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم، ١٩٣١ (رقم ٣١)
- اتفاقية وقاية عمال شحن وتفريغ السفن من الحوادث (مراجعة)، ١٩٣٢ (رقم ٣٢)
- اتفاقية سن استخدام الأحداث في الأعمال غير الصناعية، ١٩٣٢ (رقم ٣٣)
- اتفاقية مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤)
- اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الصناعة، التجارة، المهن الحرة والعمال في المنازل)، ١٩٣٣ (رقم ٣٥)
- اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٣٦)
- اتفاقية التأمين ضد العجز (الصناعة، التجارة، المهن الحرة والعمال في المنازل)، ١٩٣٣ (رقم ٣٧)
- اتفاقية تأمين العجز الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الزراعية، ١٩٣٣ (رقم ٣٨)
- اتفاقية التأمين الإلزامي على الحياة (الصناعة، التجارة، المهن الحرة والعمال في المنازل)، ١٩٣٣ (رقم ٣٩)
- اتفاقية التأمين الإلزامي على الحياة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٤٠)
- اتفاقية عمل المرأة ليلاً (مراجعة)، ١٩٣٤ (رقم ٤١)
- اتفاقية تعويض العمال عن الأمراض المهنية (مراجعة)، ١٩٣٤ (رقم ٤٢)
- اتفاقية تنظيم ساعات العمل في مصانع الزجاج المسطح، ١٩٣٤ (رقم ٤٣)
- اتفاقية ضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين دون إرادتهم، ١٩٣٤ (رقم ٤٤)
- اتفاقية استخدام المرأة للعمل في المناجم، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)
- اتفاقية تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم (مراجعة)، ١٩٣٥ (رقم ٤٦)
- اتفاقية تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع، ١٩٣٥ (رقم ٤٧)
- اتفاقية إقامة نظام دولي للحفاظ على حقوق العجزة والمسنين والورثة في التأمين، ١٩٣٥ (رقم ٤٨)
- اتفاقية تخفيض ساعات العمل في مصانع الزجاج، ١٩٣٥ (رقم ٤٩)
- اتفاقية تنظيم تعبئة العمال الوطنيين، ١٩٣٦ (رقم ٥٠)
- اتفاقية تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة، ١٩٣٦ (رقم ٥١)
- اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، ١٩٣٦ (رقم ٥٢)
- اتفاقية الكفاءة المهنية لربابنة وضباط السفن التجارية، ١٩٣٦ (رقم ٥٣)
- اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر للبحارة، ١٩٣٦ (رقم ٥٤)
- اتفاقية التزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٥)
- اتفاقية التأمين الصحي للبحارة، ١٩٣٦ (رقم ٥٦)
- اتفاقية ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٣٦ (رقم ٥٧)
- اتفاقية الحد الأدنى لتشغيل الأحداث في العمل البحري (مراجعة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٨)
- اتفاقية الحد الأدنى للسفن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧ (رقم ٥٩)
- اتفاقية سن استخدام الأحداث في الأعمال غير الصناعية (مراجعة)، ١٩٣٧ (رقم ٦٠)
- اتفاقية تخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج، ١٩٣٧ (رقم ٦١)
- اتفاقية أحكام السلامة في صناعة البناء، ١٩٣٧ (رقم ٦٢)
- اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨ (رقم ٦٣)
- اتفاقية تنظيم عقود الاستخدام المكتوبة للعمال الوطنيين، ١٩٣٩ (رقم ٦٤)
- اتفاقية العقوبات الجنائية على مخالفات عقود استخدام العمال الوطنيين، ١٩٣٩ (رقم ٦٥)
- اتفاقية جلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين، ١٩٣٩ (رقم ٦٦)
- اتفاقية تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة في النقل البري، ١٩٣٩ (رقم ٦٧)
- اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات لأطقم السفن، ١٩٤٦ (رقم ٦٨)
- اتفاقية شهادة كفاءة طباطبي السفن، ١٩٤٦ (رقم ٦٩)
- اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٠)
- اتفاقية معاشات البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧١)
- اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٢)
- اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٣)
- اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٤)

- اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر السفن، ١٩٤٦ (رقم ٧٥)
- اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٦ (رقم ٧٦)
- اتفاقية الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة، ١٩٤٦ (رقم ٧٧)
- اتفاقية الفحص الطبي للياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهن غير الصناعية، ١٩٤٦ (رقم ٧٨)
- اتفاقية تقييد العمل الليلي للأحداث في المهن غير الصناعية، ١٩٤٦ (رقم ٧٩)
- اتفاقية مراجعة المواد الختامية لمؤتمر العمل الدولي في دوراته الثماني والعشرين الأولى، ١٩٤٦ (رقم ٨٠)
- اتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
- اتفاقية السياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧ (رقم ٨٢)
- اتفاقية تطبيق معايير العمل الدولية على الأقاليم التابعة، ١٩٤٧ (رقم ٨٣)
- اتفاقية حق التجمع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧ (رقم ٨٤)
- اتفاقية إدارات تفتيش العمل في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧ (رقم ٨٥)
- اتفاقية عقود العمل (العمال الوطنيون)، ١٩٤٧ (رقم ٨٦)
- اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)
- اتفاقية العمل الليلي للنساء (معدلة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٩)
- اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٩٠)
- اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر للبحارة (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩١)
- اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر السفن، ١٩٤٩ (رقم ٩٢)
- اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٩ (رقم ٩٣)
- اتفاقية شروط العمل في العقود العامة، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)
- اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)
- اتفاقية وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٦)
- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
- اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، ١٩٥١ (رقم ٩٩)
- اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر في الزراعة، ١٩٥٢ (رقم ١٠١)
- اتفاقية المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)
- اتفاقية حماية الأمومة (معدلة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- اتفاقية إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون)، ١٩٥٥ (رقم ١٠٤)
- اتفاقية الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب، ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)
- اتفاقية حماية السكان الأصليين والقبليين وإدماجهم في المجتمع، ١٩٥٧ (رقم ١٠٧)
- اتفاقية وثائق هوية البحارة، ١٩٥٨ (رقم ١٠٨)
- اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٥٨ (رقم ١٠٩)
- اتفاقية شروط استخدام عمال المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)
- اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- اتفاقية الحد الأدنى لسن استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩ (رقم ١١٢)
- اتفاقية الفحص الطبي لصيادي الأسماك، ١٩٥٩ (رقم ١١٣)
- اتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩ (رقم ١١٤)
- اتفاقية حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، ١٩٦٠ (رقم ١١٥)
- اتفاقية مراجعة المواد الختامية، ١٩٦١ (رقم ١١٦)
- اتفاقية الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية، ١٩٦٢ (رقم ١١٧)
- اتفاقية المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)
- اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩)
- اتفاقية القواعد الصحية في التجارة والمكاتب، ١٩٦٤ (رقم ١٢٠)
- اتفاقية إعانات في حالة إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١)
- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام تحت سطح الأرض في المناجم، ١٩٦٥ (رقم ١٢٣)
- اتفاقية الفحص الطبي للأحداث لضمان لياقتهم للاستخدام في المناجم تحت سطح الأرض، ١٩٦٥ (رقم ١٢٤)
- اتفاقية شهادات كفاءة صيادي الأسماك، ١٩٦٦ (رقم ١٢٥)
- اتفاقية الإقامة على ظهر سفن الصيد، ١٩٦٦ (رقم ١٢٦)
- اتفاقية الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧)
- اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨)
- اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠)

- اتفاقية تثبيت الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)
- اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)
- اتفاقية اسكان الأطقم على سطح (أحكام تكميلية)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٣)
- اتفاقية وقاية البحارة من الحوادث المهنية، ١٩٧١ (رقم ١٣٤)
- اتفاقية توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)
- اتفاقية الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦)
- اتفاقية المضاعفات الاجتماعية للطرائق الاجتماعية الجديدة المتبعة في مناولة البضائع على أرصفة الموانئ، ١٩٧٣ (رقم ١٣٧)
- اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٤ (رقم ١٣٨)
- اتفاقية الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، ١٩٧٤ (رقم ١٣٩)
- اتفاقية الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)
- اتفاقية منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ١٩٧٥ (رقم ١٤١)
- اتفاقية التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
- اتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)
- اتفاقية استمرار استخدام عمال البحر، ١٩٧٦ (رقم ١٤٥)
- اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر للبحارة، ١٩٧٦ (رقم ١٤٦)
- اتفاقية المعايير الدنيا الواجب مراعاتها في السفن التجارية، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧)
- اتفاقية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات في بيئة العمل، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)
- اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)
- اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)
- اتفاقية حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة ١٩٧٨ (رقم ١٥١)
- اتفاقية بشأن السلامة والصحة المهنتين في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩ (رقم ١٥٢)
- اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة في النقل البري، ١٩٧٩ (رقم ١٥٣)
- اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)
- اتفاقية السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)
- اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧)
- اتفاقية إنهاء العمل بمبادرة صاحب العمل، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)
- اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعاقين)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)
- اتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠)
- اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)
- اتفاقية السلامة في استخدام الحبر الصخري، ١٩٨٦ (رقم ١٦٢)
- اتفاقية رعاية البحارة في البحر والموانئ، ١٩٨٧ (رقم ١٦٣)
- اتفاقية الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٦٤)
- اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة (مراجعة)، ١٩٨٧ (رقم ١٦٥)
- اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة)، ١٩٨٧ (رقم ١٦٦)
- اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)
- اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨)
- اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية في البلد، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)
- اتفاقية السلامة في استخدام المواد الكيماوية في العمل، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)
- اتفاقية ظروف العمل في الفنادق والمطاعم والمنشآت المماثلة، ١٩٩١ (رقم ١٧٢)
- اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣)
- اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)
- اتفاقية العمل الجزئي، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)
- اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)
- اتفاقية العمل المنزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)
- اتفاقية تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦ (رقم ١٧٨)
- اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦ (رقم ١٧٩)
- اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، ١٩٩٦ (رقم ١٨٠)

- اتفاقية وكالات التشغيل الخاصة ١٩٩٧ (رقم ١٨١)
- اتفاقية مراجعة اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
- اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)
- اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)
- اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٦)
- اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)
- اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)
- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)
- اتفاقية القضاء على العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)
- اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٢٦ (رقم ٢٣)
- اتفاقية التأمين الصحي لعمال الصناعة والتجارة والعمال المنزليين، ١٩٢٧ (رقم ٢٤)
- اتفاقية التأمين الصحي لعمال الزراعة، ١٩٢٧ (رقم ٢٥)
- اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨ (رقم ٢٦)
- اتفاقية إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩ (رقم ٢٧)
- اتفاقية وقاية عمال شحن وتفريغ السفن من الحوادث، ١٩٢٩ (رقم ٢٨)
- اتفاقية تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب، ١٩٣٠ (رقم ٣٠)
- اتفاقية تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم، ١٩٣١ (رقم ٣١)
- اتفاقية وقاية عمال شحن وتفريغ السفن من الحوادث (مراجعة)، ١٩٣٢ (رقم ٣٢)
- اتفاقية سن استخدام الأحداث في الأعمال غير الصناعية، ١٩٣٢ (رقم ٣٣)
- اتفاقية مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤)
- اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الصناعة، التجارة، المهن الحرة والعمال في المنازل)، ١٩٣٣ (رقم ٣٥)
- اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٣٦)
- اتفاقية التأمين ضد العجز (الصناعة، التجارة، المهن الحرة والعمال في المنازل)، ١٩٣٣ (رقم ٣٧)
- اتفاقية تأمين العجز الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الزراعية، ١٩٣٣ (رقم ٣٨)
- اتفاقية التأمين الإلزامي على الحياة (الصناعة، التجارة، المهن الحرة والعمال في المنازل)، ١٩٣٣ (رقم ٣٩)
- اتفاقية التأمين الإلزامي على الحياة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٤٠)
- اتفاقية عمل المرأة ليلاً (مراجعة)، ١٩٣٤ (رقم ٤١)
- اتفاقية تعويض العمال عن الأمراض المهنية (مراجعة)، ١٩٣٤ (رقم ٤٢)
- اتفاقية تنظيم ساعات العمل في مصانع الزجاج المسطح، ١٩٣٤ (رقم ٤٣)
- اتفاقية ضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين دون إرادتهم، ١٩٣٤ (رقم ٤٤)
- اتفاقية استخدام المرأة للعمل في المناجم، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)
- اتفاقية تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم (مراجعة)، ١٩٣٥ (رقم ٤٦)
- اتفاقية تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع، ١٩٣٥ (رقم ٤٧)
- اتفاقية إقامة نظام دولي للحفاظ على حقوق العجزة والمسنين والورثة في التأمين، ١٩٣٥ (رقم ٤٨)
- اتفاقية تخفيض ساعات العمل في مصانع الزجاج، ١٩٣٥ (رقم ٤٩)
- اتفاقية تنظيم تعبئة العمال الوطنيين، ١٩٣٦ (رقم ٥٠)
- اتفاقية تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة، ١٩٣٦ (رقم ٥١)
- اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، ١٩٣٦ (رقم ٥٢)
- اتفاقية الكفاءة المهنية لرئاسة وضباط السفن التجارية، ١٩٣٦ (رقم ٥٣)
- اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر للبحارة، ١٩٣٦ (رقم ٥٤)
- اتفاقية التزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٥)
- اتفاقية التأمين الصحي للبحارة، ١٩٣٦ (رقم ٥٦)
- اتفاقية ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٣٦ (رقم ٥٧)
- اتفاقية الحد الأدنى لتشغيل الأحداث في العمل البحري (مراجعة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٨)
- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة) ١٩٣٧ (رقم ٥٩)
- اتفاقية سن استخدام الأحداث في الأعمال غير الصناعية (مراجعة)، ١٩٣٧ (رقم ٦٠)
- اتفاقية تخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج، ١٩٣٧ (رقم ٦١)
- اتفاقية أحكام السلامة في صناعة البناء، ١٩٣٧ (رقم ٦٢)
- اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨ (رقم ٦٣)
- اتفاقية تنظيم عقود الاستخدام المكتوبة للعمال الوطنيين، ١٩٣٩ (رقم ٦٤)
- اتفاقية العقوبات الجنائية على مخالفات عقود استخدام العمال الوطنيين، ١٩٣٩ (رقم ٦٥)

- اتفاقية جلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين، ١٩٣٩ (رقم ٦٦)
- اتفاقية تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة في النقل البري، ١٩٣٩ (رقم ٦٧)
- اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات لأطقم السفن، ١٩٤٦ (رقم ٦٨)
- اتفاقية شهادة كفاءة طبّاحي السفن، ١٩٤٦ (رقم ٦٩)
- اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٠)
- اتفاقية معاشات البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧١)
- اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٢)
- اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٣)
- اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٤)
- اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر السفن، ١٩٤٦ (رقم ٧٥)
- اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٦ (رقم ٧٦)
- اتفاقية الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة، ١٩٤٦ (رقم ٧٧)
- اتفاقية الفحص الطبي للياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهن غير الصناعية، ١٩٤٦ (رقم ٧٨)
- اتفاقية تقييد العمل الليلي للأحداث في المهن غير الصناعية، ١٩٤٦ (رقم ٧٩)
- اتفاقية مراجعة المواد الختامية لمؤتمر العمل الدولي في دوراته الثماني والعشرين الأولى، ١٩٤٦ (رقم ٨٠)
- اتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
- اتفاقية السياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧ (رقم ٨٢)
- اتفاقية تطبيق معايير العمل الدولية على الأقاليم التابعة، ١٩٤٧ (رقم ٨٣)
- اتفاقية حق التجمع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧ (رقم ٨٤)
- اتفاقية إدارات تفتيش العمل في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧ (رقم ٨٥)
- اتفاقية عقود العمل (العمال الوطنيون)، ١٩٤٧ (رقم ٨٦)
- اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)
- اتفاقية العمل الليلي للنساء (معدلة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٩)
- اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٩٠)
- اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر للبحارة (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩١)
- اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر السفن، ١٩٤٩ (رقم ٩٢)
- اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٩ (رقم ٩٣)
- اتفاقية شروط العمل في العقود العامة، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)
- اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)
- اتفاقية وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٦)
- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)
- اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، ١٩٥١ (رقم ٩٩)
- اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر في الزراعة، ١٩٥٢ (رقم ١٠١)
- اتفاقية المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)
- اتفاقية حماية الأمومة (معدلة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- اتفاقية إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون)، ١٩٥٥ (رقم ١٠٤)
- اتفاقية الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب، ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)
- اتفاقية حماية السكان الأصليين والقبليين وإدماجهم في المجتمع، ١٩٥٧ (رقم ١٠٧)
- اتفاقية وثائق هوية البحارة، ١٩٥٨ (رقم ١٠٨)
- اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٥٨ (رقم ١٠٩)
- اتفاقية شروط استخدام عمال المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)
- اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- اتفاقية الحد الأدنى لسن استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩ (رقم ١١٢)
- اتفاقية الفحص الطبي لصيادي الأسماك، ١٩٥٩ (رقم ١١٣)
- اتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩ (رقم ١١٤)
- اتفاقية حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، ١٩٦٠ (رقم ١١٥)
- اتفاقية مراجعة المواد الختامية، ١٩٦١ (رقم ١١٦)
- اتفاقية الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية، ١٩٦٢ (رقم ١١٧)
- اتفاقية المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)
- اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩)
- اتفاقية القواعد الصحية في التجارة والمكاتب، ١٩٦٤ (رقم ١٢٠)

- اتفاقية الإعانات في حالة إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١)
- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام تحت سطح الأرض في المناجم، ١٩٦٥ (رقم ١٢٣)
- اتفاقية الفحص الطبي للأحداث لضمان لياقتهم للاستخدام في المناجم تحت سطح الأرض، ١٩٦٥ (رقم ١٢٤)
- اتفاقية شهادات كفاءة صيادي الأسماك، ١٩٦٦ (رقم ١٢٥)
- اتفاقية الإقامة على ظهر سفن الصيد، ١٩٦٦ (رقم ١٢٦)
- اتفاقية الحد الأقصى للأنقال التي يسمح لعامل واحد بحملها، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧)
- اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨)
- اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)
- اتفاقية تثبيت الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)
- اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)
- اتفاقية اسكان الأطقم على سطح (أحكام تكميلية)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٣)
- اتفاقية وقاية البحارة من الحوادث المهنية، ١٩٧١ (رقم ١٣٤)
- اتفاقية توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)
- اتفاقية الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦)
- اتفاقية المضاعفات الاجتماعية للطرائق الاجتماعية الجديدة المتبعة في مناولة البضائع على أرصفة الموانئ، ١٩٧٣ (رقم ١٣٧)
- اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٤ (رقم ١٣٨)
- اتفاقية الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، ١٩٧٤ (رقم ١٣٩)
- اتفاقية الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)
- اتفاقية منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ١٩٧٥ (رقم ١٤١)
- اتفاقية التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
- اتفاقية الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)
- اتفاقية استمرار استخدام عمال البحر، ١٩٧٦ (رقم ١٤٥)
- اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر للبحارة، ١٩٧٦ (رقم ١٤٦)
- اتفاقية المعايير الدنيا الواجب مراعاتها في السفن التجارية، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧)
- اتفاقية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات في بيئة العمل، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)
- اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)
- اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)
- اتفاقية حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة ١٩٧٨ (رقم ١٥١)
- اتفاقية بشأن السلامة والصحة المهنتين في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩ (رقم ١٥٢)
- اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة في النقل البري، ١٩٧٩ (رقم ١٥٣)
- اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)
- اتفاقية السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)
- اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧)
- اتفاقية إنهاء العمل بمبادرة صاحب العمل، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)
- اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعاقين)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)
- اتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠)
- اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)
- اتفاقية السلامة في استخدام الحبر الصخري، ١٩٨٦ (رقم ١٦٢)
- اتفاقية رعاية البحارة في البحر والموانئ، ١٩٨٧ (رقم ١٦٣)
- اتفاقية الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٦٤)
- اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة (مراجعة)، ١٩٨٧ (رقم ١٦٥)
- اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة)، ١٩٨٧ (رقم ١٦٦)
- اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)
- اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨)
- اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية في البلد، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)
- اتفاقية السلامة في استخدام المواد الكيماوية في العمل، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)

- اتفاقية ظروف العمل في الفنادق والمطاعم والمنشآت المماثلة، ١٩٩١ (رقم ١٧٢)
- اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣)
- اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)
- اتفاقية العمل الجزئي، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)
- اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)
- اتفاقية العمل المنزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)
- اتفاقية تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦ (رقم ١٧٨)
- اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦ (رقم ١٧٩)
- اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، ١٩٩٦ (رقم ١٨٠)
- اتفاقية وكالات التشغيل الخاصة ١٩٩٧ (رقم ١٨١)
- اتفاقية مراجعة اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)
- اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)
- اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)
- اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٦)
- اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)
- اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)
- اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)
- اتفاقية القضاء على العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)

ثانيًا: الدساتير والقوانين والقرارات

• الدساتير:

- دستور جمهورية مصر العربية ٢٠١٤ بتعديلات ٢٠١٩.
- دستور جمهورية مصر العربية ٢٠١٢.
- دستور جمهورية مصر العربية ١٩٧١.
- دستور جمهورية مصر العربية ١٩٦٤.
- دستور جمهورية مصر العربية ١٩٥٨.
- دستور جمهورية مصر العربية ١٩٥٦.

• القوانين:

- القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨.
- قانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ المعدل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ٢٠١٩.
- القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ (قانون العمل).

• القرارات:

- قرار السيد رئيس مجلس الوزراء بإصدار اللائحة التنفيذية رقم ٢٠٧٥ لسنة ٢٠١٠.
- قرار السيد رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١ بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.
- قرار السيد وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال.



منظمة
العمل
الدولية



البريد الإلكتروني : adwa@ilo.org

العنوان : 13 شارع البرازيل، الزمالك، 11211، القاهرة، مصر

ilo.org/Cairo | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [YouTube](#)