



جامعة بنها

كلية الحقوق

الدراسات العليا

قسم فلسفة القانون وتاريخه

## التطور التاريخي لتشريع العمل الخاص في مصر والإطار النظري للقانون النافذ

بحث

مقدم لمجلة الكلية ضمن إجراءات الحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق

مقدمه من الباحث

محمد عبد النبي عبد الله محمد

تحت إشراف

الأستاذ الدكتور

سمير حامد الجمال

أستاذ القانون المدني

وكيل كلية الحقوق لشئون الطلاب - جامعة دمياط

الأستاذ الدكتور

أحمد محمد البغدادي

أستاذ فلسفة القانون وتاريخه

مستشار الجودة كلية الحقوق - جامعة بنها

العام الجامعي

٢٠٢١ م

## المقدمة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إنّ الحمد لله، نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا. من يهده الله فهو المهتد، ومن يضلل فلن تجد له ولياً مرشداً. ونصلي ونسلم على سيدنا محمد النبي الأمي الطاهر الذكي المبعوث رحمة للعالمين وعلى آله وصحبه أجمعين.

### موضوع الدراسة:

لم يكن قبل الثورة الصناعية، أي اهتمام بالعامل، بل كان مُستغلاً من قِبل أصحاب الأعمال، حتى تكونت الحركات العمالية، ومن ثم تكتل العمال وترابطهم. بالإضافة إلى ظهور المنظمات الدولية في شئون العمل، وأثرها البناء في وضع قواعد العمل وكفالة تنظيمه وحقوق العمال؛ وأدى ذلك إلى حصول العمال الحصول على الكثير من الحقوق، والتي وفرت لهم الحماية الإجتماعية. وعليه أضحت حقوق العمال من المواضيع ذات الأهمية في الوقت الراهن.

### أهمية البحث:

لا تكمن أهمية ذلك البحث في سرد تاريخ وتشريعات، بل التدقيق فيما سبق، واستخلاص النتائج، للوقوف على معوقات تشريع العمل الخاص، للوصول للهدف المنشود، وهو الإرتقاء بأحوال العمال، ومن ثم نهضة الدولة ورفع شأنها. حيث إن العمال هم أكثر فئات المجتمع، وهم سواعد الإنتاج، والركيزة الأساسية لتقدم الدولة، الذي يبدأ من تحسين أوضاعهم. وإذ ينجم عن ذلك استقرار أوضاعهم، ومن ثم تحقيق السلم الاجتماعي، ومن ثم يقبل العامل على العمل بجد واجتهاد، وعليه يزيد الإنتاج. وفضلاً عما تقدم، تكمن أهمية دراسة تشريعات العمل، في أنها تعكس الأيديولوجيات السائدة في المجتمع، والتي من خلالها يمكن للباحثين والمختصين استخلاص السمات العامة للنظام السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي السائد في العصور المختلفة، والوقوف على المعوقات، ومن ثم وضع التصورات اللازمة والحلول في ضوء ذلك.

### أهداف الدراسة:

١. استعراض نشأة التشريعات المصرية المتعلقة بالعمل الخاص، والتطور التاريخي لها.
٢. بيان عام على مضمون تلك التشريعات السابقة.
٣. إبراز أهم الإشكاليات التي تعترى ذلك القانون.
٤. إظهار دور القضاء في تكملة وتفسير ذلك القانون.

#### نطاق واطر البحث:

- النطاق المكاني: يقتصر على تشريع العمل المصري، لأنه يمثل واقع المجتمع المصري.
- النطاق الزمني: فترة الحكم الملكي وخاصة منذ عام (١٨٧٩) حتى عام ٢٠١٨.
- النطاق الموضوعي: جمع الجانب النظري التاريخي مع جانب التطبيقي التحليلي المتمثل في دراسة الإطار النظري لتشريع العمل الراهن، وكشف الإشكاليات التي تكتنفه، ومطالعة بعض الأحكام القضائية لإظهار دور القضاء بشأن ذلك التشريع.

#### منهج البحث:

تم استخدام المنهج التاريخي، حتى يمكن فهم الماضي واختلافه عن الحاضر. وتمثل ذلك في دراسة وتتبع تشريعات العمل تاريخياً، ثم استخدام المنهج الاستنباطي القائم على استنتاج فلسفة التشريعات، والتعمق في التشريع الراهن بدراسته نظرياً، واستنباط الإشكاليات حوله، للوصول إلى نتائج وحلول لتلك المشكلات. فضلاً عن مزج الدراسة بمنهج البحث التطبيقي، والمتمثل في الاستشهاد بالأحكام القضائية، وما أظهرته من قصور في التشريع الراهن.

#### مشكلة البحث وصعوباته:

١. صعوبة إيجاد التشريعات محل الدراسة وتعديلاتها في الفترة الأولى، الخاصة بالحكم الملكي، حتى ثورة يوليو ١٩٥٢، وعدم وجود توثيق دقيق لها.
٢. مشقة العثور على الأحكام القضائية وقراءتها وخطورة تحليلها، واستخراج ما يتلاءم مع الدراسة، وتتبع المستحدث في أحكام المحاكم العليا.
٣. عدم سهولة الوقوف على كافة الإشكاليات القانونية للتشريعات الراهنة محل الدراسة.

### خطة البحث:

تجدر الإشارة، إلى أنه تم استخدام التقسيم الموضوعي والزمني للموضوعات محل البحث في ذات الوقت، وذلك على النحو التالي:

- مبحث تمهيدي عن التطور العام للطبقة العاملة والحركة العمالية في مصر.
- المبحث الأول يتناول التطور التاريخي لتشريع العمل الخاص، وذلك على ثلاث فترات: العهد الملكي، العصر الجمهوري، فترة ما بعد ثورة يناير ٢٠١١ حتى ٢٠١٨.
- المبحث الثاني يتناول الإطار النظري لقانون العمل، وإشكالياته القانونية، ودور القضاء فيه.

والله ولي التوفيق وهو نعم المولى ونعم النصير.

### مبحث تمهيدي

#### نشأة الطبقة العاملة والحركة العمالية في مصر

يقتضي منطوق العرض، ونحن بصدد دراسة "التطور التاريخي لتشريع العمل الخاص في مصر"، أن نمهد له ببداية نشأة الطبقة العاملة المصرية وظهور الحركات العمالية، والتي بتطورها، نتجت تلك التشريعات. وفي ذات الوقت تكمن أهمية مطالعة تطور الطبقة العاملة وتكونها، في تحليل الظروف والأحوال التي مرت بالمجتمع المصري وأثرها على العمال، والوقوف على حقيقة الواقع الاجتماعي، ومعرفة أوجه العقبات عند وضع التشريعات العمالية. ومن ثم تمكين المختصين وأصحاب القرار من إيجاد الحلول، والآليات الفعالة، لتطوير متطلبات العمل، ووضع النظم القانونية السليمة، في ضوء ما يتم التوصل إليه من استنتاجات.

ولم تنشأ الحركة العمالية المصرية والتنظيمات النقابية من العدم، بل نتجت وتطورت نتيجة تأثيرها بمجموعة من العوامل التي شهدها المجتمع، منها السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وحيث وُجد تنظيمًا عماليًا قديمًا قبل الثورة الصناعية وهو نظام طوائف الحرف. وعقب نشأة الصناعة الحديثة بدأ تكوّن الطبقة العاملة ونشأة الحركة العمالية. وعليه، تم تقسيم دراسة ذلك الفصل إلى مطلبين:

المطلب الأول: التنظيمات العمالية قبل الثورة الصناعية وتطور الصناعة.

المطلب الثاني: تحليل تكوّن الطبقة العاملة ونشأة الحركات العمالية.

## المطلب الأول

### التنظيمات العمالية قبل الثورة الصناعية وتطور الصناعة

#### التنظيمات العمالية قبل الثورة الصناعية (طوائف الحرف):

لم يتفق معظم المؤرخين على تاريخ نشأة "الطوائف"، إذ منهم من رد أصلها إلى العصر الفرعوني، وغيرهم رد أصولها إلى العصر الروماني، وهناك آخرون يعتقدون ظهورها في القرن العاشر الميلادي، وهناك من يعتقد أنها كانت نتيجة بعض الحركات الثورية في المجتمع الإسلامي.<sup>(١٢٢)</sup> بينما يتفق الكثير من المؤرخين على أن أول ظهور لذلك النظام كان في عهد الأيوبيين، إذ انتظم أرباب الحرف المختلفة في طوائف خاصة بهم. وفي عهد المماليك أخذ هذا النظام صفة الثبات والاستقرار، واستمر حتى فترة الحكم العثماني وما بعدها.<sup>(١٢٣)</sup>

وتقوم فكرة ذلك التنظيم على انتظام أصحاب الحرف المختلفة في طوائف خاصة بكل حرفة، وكانت كل حرفة ترتكز في حي قائم بها، ولكل طائفة تقاليدها وعاداتها الخاصة بها. وكان يتكون ذلك النظام من هيكل محدد، يبدأ بالصبي ويمثل المرتبة الدنيا في الطائفة، وهو يعمل لدى أحد الرؤساء (الأسطوات) لبضع سنين، يتعلم خلالها أسرار الحرفة وتقاليدها، ويرقى بعدها لمرتبة العريف، ثم بعد مضي مدة محددة وإجراءات معينة يرقى لدرجة المعلم أو الأسطي، ثم يتم اختيار شخص يشرف على هؤلاء يسمى المختار أو النقيب، ثم بعد ذلك يتم اختيار شيخ الطائفة وهو رئيسها، من بين الفئة الأخيرة، ويتولى تنظيم شؤونها، والفصل في الخصومات التي بين أفرادها، بل له الحق في حرمان بعض أفرادها من العمل بالحرفة.<sup>(١٢٤)</sup>

#### دور الطوائف في الحياة العامة:

(١) د/عاصم الدسوقي، دراسات في التاريخ الاقتصادي، القاهرة، دار الكتاب الجامعي. ط ١٩٨١. ص ٧٢. وحسين محمد أحمد يوسف، النقابات في مصر الرومانية (دراسة وثائقية) سلسلة تاريخ مصر، العدد ١١٩. الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٩٨، ص ٥١ - ٥٥.  
(٢) إميل فهمي شنودة، تاريخ التعليم الصناعي حتى ثورة ٢٢ يوليو ١٩٥٢. القاهرة دار الكتاب العربي، ١٩٦٧. ص ٣١.  
(٣) السيد رجب حراز، محاضرات في تاريخ العرب الحديث والمعاصر، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٠، ص ١٦ و ١٧.

لم تكن الطوائف تنظم شئون العمل في نطاق الحرفة الخاصة بها وحسب، بل كانت عنصرا رئيسيا في حياة المدينة. حيث ساهمت الطوائف في الاحتفالات العامة والخاصة، وذلك عن طريق تقديم عربة تحمل نماذج من صناعتها، كعرض لها وتعبيرا عن مشاركة أعضائها. بالإضافة إلى ذلك اشترك الحرفيين أعضاء الطوائف في الحركات الشعبية تجاه الظلم، ثم تعمق الأمر نحو اتخاذ شكل سياسي تجاه الاحتلال الفرنسي عام ١٧٩٨. فضلا عما تقدم، شارك الحرفيون في ثورتي القاهرة الأولى والثانية بشكل واضح ومؤثر.<sup>(٢٢٥)</sup>

ومر نظام الطوائف بعدة صعوبات، أثرت سلبا على الصناعات الصغيرة، وانخفاض مستوى الحرفيين، ومن ثم اندثارهم، مثل: الضوابط التي تضعها الدولة في شئون الطوائف، والضرائب التي تفرض على الحرفيين بدون ضوابط وبلا مواعيد، وتأثير الأجانب على طوائف الحرف، نتيجة استعانة الوالي (محمد علي) بالأجانب في تنفيذ الكثير من مشروعاته، الذين قاموا بالاستيراد من الخارج، دون استخدام ما ينتجه الصناع، ونتج عن ذلك تطور حياة الطبقتين العليا والوسطى، حيث تغيرت أذواقهم وتأثرت بالنمط الأجنبي. وأدى إنشاء الصناعات الكبيرة التي أقامها (محمد علي) لخدمة الجيش والأسطول واستخدام أعداد ضخمة من أعضاء الطوائف إلى هدم بناء الطوائف. وكان لاحتكار الإنتاج الصناعي في عهد (محمد علي) ضربة قاسية على الطوائف، حيث احتكرت الحكومة توزيع السلع بالسعر الذي تحدده لتبيعها للتجار أو المستهلكين، وختاما كان لصدور قانون (الباطنطا) في يناير ١٨٩٠، والذي قضى بعدم جواز مزاوله أي مهنة أو حرفة إلا بترخيص من الحكومة أكبر الأثر على تلك الطوائف.<sup>(٢٢٦)</sup>

ويتبين مما سبق، أن نظام الطوائف لا يعتبر الأصل التاريخي للحركات العمالية النقابية، بل يعتبر من مظاهر بداية التنظيمات العمالية، التي هدفت إلى تنظيم تقاليد الحرفة. إذ أدت الطوائف دوراً هاماً في تنظيم صفوف الصناع الحرفيين، ودعمت قواهم ووحدتهم، إذا قورنوا بالتفكك الذي كان قرين حياة الفلاحين.<sup>(٢٢٧)</sup>

### نشأة الصناعة الحديثة وتطورها:

كان النشاط الأساسي — قبل عهد الوالي "محمد علي" — لغالبية المصريين الزراعة، حتى القرن التاسع عشر، وباقي فئات الشعب تتخرط في نظام الطوائف، والتي كانت تتعلق بالحرف البدائية، خلال النصف الأخير من

(١) محمد فهمي لهيطة، تاريخ مصر الاقتصادي في العصور الحديثة، القاهرة، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، ١٩٤٤، ص ٣٠. ود/نبيل السيد الطوخي، طوائف الحرف في مدينة القاهرة في النصف الثاني من القرن التاسع عشر (١٨٤١-١٨٠)، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٩، ص ١٦-٢٤.

(٢) عبدالعزيز سليمان نوار، تاريخ مصر الاجتماعي، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٨٨، ص ٢٧٩.

(٣) د/علي الجرنتلي، تاريخ الصناعة في مصر في النصف الأول من القرن التاسع عشر، القاهرة، دار المعارف، ١٩٥٢، ص ١٦.

القرن الثامن عشر. وكانت الصناعة متدهورة بشكل عام، نظرا للركود السائد في البلاد وقتئذ. وكان النظام الصناعي السائد هو نظام الوحدات الإنتاجية الصغيرة، التي اعتمدت على طرق إنتاج بدائية وبسيطة إلى حد كبير. واقتصرت المصانع على قش الأرز، والذرة، وروث البهائم كوقود، وصناعة السكر تدير آلاتها الثيران.<sup>(٦٢٨)</sup>

وبدأت الصناعة في التطور بشكل ملحوظ في عهد الوالي (محمد علي)، عندما بدأ في تنفيذ برنامجه الصناعي عام ١٨١٦ لتكوين الجيش النظامي. إذ أنشأ مصانع جديدة وكبيرة، بقصد تحقيق التوازن التجاري لصالح دولته والاكتفاء الذاتي. وعمل على تطوير الصناعة، وأنشأ الترسانة، لتزويد الأسطول بالسفن والآلات الحربية في مصانع الأسلحة والذخيرة والحديد. وبعدها أرغم (محمد علي) على تسريح معظم الجند والاكتفاء بقوة عسكرية، تتناسب والموارد الاقتصادية للبلاد، ففقد إهتمامه بالصناعة، وأدى إلى تدهورها.<sup>(٦٢٩)</sup>

وكان للحرب العالمية الأولى أثر بالغ على الصناعة المصرية، إذ منعت الحرب إستيراد المواد الصناعية، مما أدى إلى إزدهار بعض الصناعات في مصر، كما أدت متطلبات الحرب إلى إقامة عدد من الصناعات الصغيرة، التي تخدم جيوش بريطانيا، ومن تلك الصناعات التي نمت وإزدهرت خلال الحرب صناعة الأثاث، والمصنوعات الجلدية، وصناعة الأسمت، والصابون، والزيوت، ومطاحن الغلال. وبدأت رؤوس الأموال الأجنبية في التدفق على مصر، لبعث الاستثمارات الصناعية والتجارية، وخاصة بعد تأسيس المحاكم المختلطة عام ١٨٧٦ تحت وجود الامتيازات الأجنبية. وكانت أغلب جوانب الاستثمارات الأجنبية في ثلاث مجالات وهي: المرافق العامة، والصناعة، والتجارة. فضلاً عن إقامة الاحتلال الأجنبي للكثير من الصناعات التي تهدف إلى تحقيق متطلباته. ومهد ذلك لتطور الصناعة الحديثة في مصر، والتي تقوم على أساس الإنتاج الواسع ويرتكز نظامها على مبدأ حرية العمل. وباندثار نظام الطوائف وحلول نظام الصناعة محله، كان له أكبر الأثر في نشأة الطبقة العاملة المصرية.

(١) أمين عز الدين، تاريخ الطبقة العاملة منذ نشأتها حتى ثورة ١٩١٩، دار الكاتب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، ص ٣٠ و ٣١.  
(٢) د/رعوف عباس حامد، الحركة العمالية المصرية ١٨٩٩-١٩٥٢، القاهرة، دار الكتاب العربي، ط ١، ١٩٦٨، ص ١٧.

## المطلب الثاني

### تحليل تكوّن الطبقة العاملة ونشأة الحركات العمالية

#### تكوين الطبقة العاملة:

ترتب على زيادة الصناعات والمصانع، ازدياد الطلب على الأيدي العاملة، التي وفدت من الريف إلى المدن. حيث لم تعد الأرض سبيلاً للعيش في الريف، وذلك لازدياد أعداد الفلاحين المعدمين. وإلى جانب هؤلاء يوجد بعض أرباب الحرف والطوائف، الذين اندثرت حرفهم وطوائفهم. ولما كانت هذه المصانع تعمل بآلات حديثة، كانت في حاجة إلى عمال ذو كفاءة فنية عالية، لم تكن متوافرة في الفئتين السابقتين، بل وجدت في العمال الفنيين من أبناء دول البحر المتوسط، الذين ضاق بهم الحال ذرعاً بالبطالة في بلادهم، إذ قدموا إلى مصر، سعياً وراء الرزق، في حماية الامتيازات الأجنبية.<sup>(٦٣٠)</sup>

وأدى التطور السابق، إلى تجمع العمال داخل مكان واحد (المصنع)، وبأعداد كبيرة. بخلاف النظام السابق (الطوائف)، والذي كان يعمل العامل خلاله في منزله أو دكانه، لطبيعة عمله المتفرقة والفردية. وهذا الأمر لا يمكن النظر إليه من الناحية الاقتصادية فقط. بل يتعين رؤيته من حيث آثاره الاجتماعية. إذ جمع نظام المصنع العمال، تحت سقف واحد، وجعلهم يشعرون بنفس المعاناة، وتشابهت مطالبهم. ولم يكن التجمع العمالي على نطاق المصنع وحسب، بل اشتركوا في ذات أماكن الراحة والسكن (الأحياء العمالية). وساهم ذلك في توطيد العلاقة بينهم. ومن ثم ميلاد الحركة العمالية، وتكوين الطبقة العاملة.

#### عوامل نشاط الطبقة العاملة وأسباب تحركاتهم:

تنشأ الحركات العمالية من تجمع بعض الفئات متشابهة الظروف الميول، ونظراً لأن الطبقة العاملة المصرية تكونت من ثلاث فئات: الفلاحين، وأصحاب الحرف، والعمال الأجانب. ولما كان لكل فئة ميولها الخاص، إذ كان الفلاحون تسيطر عليهم فكرة الارتباط بالأرض. بينما كان أصحاب الحرف يرسخ فيهم الولاء لطوائفهم وعدم

(١) أمين عز الدين، تاريخ الطبقة العاملة المصرية ١٩٢٩-١٩٣٩، مرجع سابق، ص ٧٦.



اقتناعهم بنظام المصنع. أما عن العمال الأجانب فكانوا قليلي العدد، وكان يتم التخلص منهم بمجرد إكتساب أبناء البلاد المهارة الفنية اللازمة، لذا لم يحدث تكوين مباشر للحركات العمالية في بداية الأمر.

وإزاء عدم كفاية المواد المنظمة لشأن العمل الواردة بالقانون المدني، أدى ذلك إلى قيام علاقة فردية بين العامل وصاحب العمل، دون تدخل من الدولة. ونتيجة ما سبق، تم استغلال العمال، الذين ضاق بهم الفقر ذرعا، وأحاطتهم الظروف المتردية، فأرغموا على تلك الأعمال، إما قسراً من الحكام والاحتلال، وإما قهراً من أجل معيشتهم. واتسمت أحوال العمال بطول ساعات العمل، دون مراعاة صحة العامل أو أحوال أسرته، إذ كان يخرج العامل من بيته وأسرته نائمة، ويعود من عمله بعد أن نامت أسرته، ولا يراهم إلا يوماً واحداً في الأسبوع. وتميزت تلك الفترة بكثرة الفصل والطرود للعمال، وكان ذلك إما لضعف إنتاجية العامل، بسبب تدهور صحته، نتيجة العمل الشاق والمستمر وسوء التغذية. وإما بهدف تعيين عامل آخر مستجد بأجر أقل وشروط عمل أقسى. وإما يكون الفصل بسبب تصدي العامل للدفاع عن حقه وحق زملائه. وتميزت أحوال العمال أيضاً بقلّة الأجور، والتفاوت بين أجور العمال المصريين والأجانب، وعدم وجود حماية أو تعويض عن إصابات العمل، وتعسف أصحاب الأعمال، واستغلال النساء والأطفال للعمل في الأعمال الصعبة.<sup>(٣٣١)</sup>

وتزامنت الأوضاع السابقة، مع قيام بعض الصحف المصرية بنشر أخبار الحركات العمالية في الخارج، وما يقوم به العمال من اضطرابات، وما حققته من تأثير على الحياة الاجتماعية في أوروبا وأمريكا، لذا أشعل كل ما سبق في نفوس العمال الانتفاضة.<sup>(٣٣٢)</sup>

### الإضرابات والحركة الاحتجاجية للطبقة العاملة:

برزت فكرة لجوء العمال للحركات الاحتجاجية والإضرابات نتيجة جميع العوامل السابقة. ولم يثبت لغالبية المؤرخين على وجه التحديد تاريخ أول إضراب، ولكن ظهرت أول معالم لتلك الحركات الاحتجاجية في فترة إضراب لفاي السجاير في القاهرة في شهر ديسمبر عام ١٨٩٩ الذي استمر إلى ٢١ فبراير ١٩٠٠. وإذ يعلق

(١) طه سعد عثمان، أحوال العمال قبل قانون الأعمال وبعده، القاهرة، كتب عربية، ص ٢١.  
- ولخص مقال نشر في جريدة اللواء بتاريخ (٣١ أغسطس ١٩٠٢) وصف حالة العمال السائدة خلال تلك الفترة: "أن حالة العمال في مصر أصبحت أمراً لا يحسن السكوت عليه، تلقاء استبداد أرباب العمال الذين ليس عندهم أدنى شفقة ولا رأفة، فإن الأجور زهيدة جداً بالنظر في حالة الغلاء الحاضرة في المأكل والمشرب والسكن والملبس التي يشكو منها ليس الفقراء والمتوسطون بل وبعض الأغنياء". مشار إليها في تاريخ الطبقة العاملة، لأمين عز الدين، مرجع سابق، ص ٥٥.  
(٢) سليمان محمد النخيلي، تاريخ الحركة العمالية في مصر، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٦٣، ص ٩٤.

الدكتور/رعوف عباس، على ذلك الإضراب: "أن عملاً جماعياً مثل هذا، لا بد أن يكون سبقه تجارب صغيرة، تلقى فيها العمال بعض الدروس المتعلقة بالعمل الجماعي".<sup>(٦٣٣)</sup>

وظلت الحركة العمالية في طور التكوين، حيث لم تسمح الرأسمالية بالصعود السريع لها. وكان لمشاركة العمال في ثورة ١٩١٩، بادرة تشير لطبيعة تلك الحركات العمالية ودورها المؤثر، وتزايد عدد الإضرابات. وهكذا بدأت الإضرابات تتوالى من فئة عمال إلى أخرى. ومما لا شك فيه، أن تلك الإضرابات كانت حدثاً جديداً، في حياة الطبقة العاملة. ورغم أن تلك الإضرابات لم تحقق سوى مكاسب ضئيلة جداً، لا تكاد تذكر إلا أنها بثت فيهم روح التحرر والتحريك، من أجل النهوض بأوضاعهم، بالإضافة لخلق شعورهم بالإتحاد وترابط المصالح. ومن هنا نشأت الحاجة إلى إيجاد آلية فعّالة، يمكن من خلالها التحدث باسم تلك التجمعات العمالية، وتوصيل مطالبهم إلى أصحاب العمل والقرار. حيث لم يكن الإضراب هو الشكل الوحيد للعمل الجماعي، فقد ارتبط بشكل آخر من أشكال العمل الجماعي، لا يقل أهمية عن الإضراب وهو تكوين "الجمعيات" أو ما سُمي لاحقاً "التنظيمات النقابية".<sup>(٦٣٤)</sup>

#### نشأة وتأسيس النقابات:

لم يكن تحقيق المطالب الاقتصادية والمتعلقة بالعمل وحقوقه هو كل ما أسفرت عنه حركة الإضرابات وحسب. بل أسفر ذلك الأمر عن شعور العمال بضرورة المحافظة على مظهر تجمعهم، في شكل تنظيم دائم، يجمع شملهم، ويمثل مصالحهم، ويتفاوض مع أصحاب العمل، ومتخذي القرارات بشأن حقوقهم ومطالبهم، ويتحدث بالنيابة عنهم، لذا كان ذلك الدافع إلى محاولة إيجاد آلية منظمة ودائمة، تحقق هدفهم، وخاصة أن الإضرابات في بداية أمرها كانت تديرها جماعة أو لجنة مؤقتة، لا تلبث أن تختفي عقب انتهاء الإضراب، سواء تحقق مبتغاه أو فشل، ومن ثم كان تأسيس النقابات. ومن مطالعة التاريخ العمالي أو النقابي، يتبين أنه لم يُطلق بداية اسم "النقابة" على هذا التنظيم، بل كانت في الغالب تسمى "الجمعية"، إذ لم يقبل العمال الوطنيين استخدام ذلك اللفظ، تمييزاً لحركتهم عن الطوائف المندثرة.<sup>(٦٣٥)</sup>

(١) درؤوف عباس، الحركة العمالية المصرية ١٨٩٩-١٩٥٢، القاهرة، دار الكتاب العربي، ط١. ١٩٦٨، ص٥٨.

(٢) د/مريم أحمد مصطفى، دراسة في التحليل السوسولوجي لتاريخ مصر الاجتماعي، مصر، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٦، ص١٤٤.  
(٣) محمود العسكري، صفحات من تاريخ الطبقة العاملة، دار الخدمات النقابية ببلوان، (بدون سنة)، ص١١.

ولم تتوقف النضالات العمالية، برغم الصراع الدائر بين الأحزاب السياسية والحكومات المتعاقبة. وترتب على ذلك ضعف الحركات العمالية. وفي بداية الثلاثينيات كان هناك اتصال بين النقابات المصرية والاتحاد الدولي للعمال، أدى ذلك إلى ازدياد نشاط الحركة العمالية.<sup>(٣٣٦)</sup>

### تدخل الدولة نحو معالجة أوضاع العمل:

مع النمو المطرد للصناعة وازدياد أعداد الطبقة العاملة، ونتيجة ظهور عيوب الرأسمالية، وكثرة الإضرابات العمالية، شعر العمال بالفوارق الطبقيّة، أي أنهم الطبقة الكادحة، التي يتم استغلالها من الطبقة الرأسمالية. وبسبب ذلك، احتدم الصراع بين العمل ورأس المال، وأدى ذلك إلى ممارسة العمال نضالهم الجماعي، من أجل الحصول على أحسن شروط التعاقد الحر، وتحسين مستوى بيئة العمل، ووضع القواعد المنظمة والأطر العامة بين أطراف علاقة العمل. وواصلت الطبقة العاملة كفاحها ونضالها، والتي تسلمت زمام أمورها النقابات، والتي أخذت على عاتقها المطالبة بالتشريعات المنظمة لحقوقهم، والتي هي مجال دراستنا في تلك الرسالة.<sup>(٣٣٧)</sup>

ودفع ذلك الأمر المشرع إلى التدخل، لحل تلك المشكلات. وتمثلت بداية التحركات، عندما تكونت سنة ١٩٢٧ عدة لجان، لدراسة إصلاح شئون العمل. وأنشأ مكتب العمل عام ١٩٣٠، وكان في بدايته تابعاً لإدارة الأمن العام، ولما أنشئت وزارة التجارة والصناعة عام ١٩٣٥ نقل إليها، ثم تحول هذا المكتب إلى مصلحة عامة سنة ١٩٣٦. ولما أنشئت وزارة الشئون الاجتماعية عام ١٩٣٦ أصبحت مصلحة العمل إحدى مصالحها، ثم تحولت لإدارة عامة للعمل عام ١٩٥٤. ويعكس المسمى السابق (مصلحة العمل) حقيقة مهمتها، إذ هي في خدمة العمل وصاحبه، ولم يكن دورها الرئيسي الوقوف إلى جانب العمال وحقوقهم. وتطور الأمر حتى أصبح في مصر وزارة قائمة بذاتها للعمل عام ١٩٦٠، والتي تغير مسماهما وأصبح (وزارة القوى العاملة)، لتعكس اهتمامها بالعمال.<sup>(٣٣٨)</sup>

(١) محمود عباس، النقابات العمالية المصرية رؤية ثورية، القاهرة، دار الكتب العربية، ١٩٩٦. ص ٣٥ - ٨٢ .

(2) Suavet. Thomas. Dictionnaire economique et social ed economque et humanism. Les editions ouvrieries 9ed initiationeco. 1975. P 438.

(٣) د/أنور عبدالله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٧، ص ٩-١٤ .

### التطور التاريخي لتشريع العمل الخاص

حققت الصناعة تقدماً كبيراً منذ بداية القرن التاسع عشر، واقترن ذلك بظهور أعداد هائلة من العمال، تعرضت لسيطرة أصحاب الأعمال. ولم يقف العمال مكتوفي الأيدي تجاه قوة أصحاب المشروعات، بل حاولوا تنظيم أنفسهم، للتصدي لذلك. لذا لم يعد هناك بديل من إيجاد توازن بين مصالح العمال من جهة ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى، وتحديد حقوق والتزامات كل طرف، تجنباً للمشكلات، وفي حالة حدوثها، يتم توضيح آلية معالجتها وتسويتها، لذا دعت الحاجة إلى إفراد تشريع خاص بالعمل، ينظم شؤونه، ويحقق غاياته، ويقيم التوازن في المجتمع، وهو قانون العمل.<sup>(٦٣٩)</sup>

وهذا القانون لا ينظم كافة أنواع الأعمال، بل يتناول تنظيم العمل الخاص، حيث ينقسم العمل محل التنظيم القانوني إلى: عمل مستقل، وعمل تابع. والعمل الأخير هو فقط الذي يندرج تحت قانون العمل، حيث إذا كان الشخص يؤدي عمل لحساب غيره، ويتقاضى عنه أجر، لكنه لا يخضع لإشرافه وإدارته، فإنه يخرج عن نطاق التطبيق، لذا يُعرف قانون العمل بأنه: القواعد الملزمة، التي تنظم العلاقات الناشئة عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص، وتحت إدارته أو إشرافه، نظير أجر.<sup>(٦٤٠)</sup>

وتُعتبر تشريعات العمل الخاص مرآة صادقة لواقع الدولة ونهضتها، حيث إنها تعكس الأيديولوجيات والسمات الخاصة بالمجتمع، وتبين واقع علاقات العمل، ومدى قدرة الدولة على النهوض به. وتوسعت قوانين العمل الخاص في نطاق تنظيمها والفئات الخاضعة لها والأهداف التي تقوم عليها على مدار تاريخها المتعاقب. وبناءً عليه تقسيم ذلك المبحث إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تشريعات العمل الخاص خلال العهد الملكي (١٨٧٩ - ١٩٥٢).

المطلب الثاني: تشريعات العمل الخاص خلال العهد الجمهوري (١٩٥٢ - ٢٠١١).

المطلب الثالث: تشريعات العمل الخاص خلال الفترة من ثورة يناير ٢٠١١ حتى عام ٢٠١٨.

(١) د/محمد أنور حامد، حقوق وواجبات العمل في ظل قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة، القاهرة، دار النهضة العربية، ط١، ٢٠١٢، ص ١١.

(٢) د/عبدالله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، القاهرة، دار النهضة العربية، الطبعة الخامسة، ٢٠٠٥/٢٠٠٦، ص ١٣ و١٤.

## المطلب الأول

### تشريعات العمل الخاص خلال العهد الملكي ( ١٨٧٩ - ١٩٥٢ )

ظلت علاقة العمل لا يحكمها تشريع محدد، سوى بعض الأحكام التي تضمنها القانون المدني، حتى منتصف القرن التاسع عشر. وأدى ذلك إلى ترك تنظيم العمل للحرية المطلقة للأفراد، إذ أضحت علاقة العمل قائمة بين طرف قوي وهو صاحب العمل، وطرف ضعيف وهو العامل. ونتيجة نشاط الحركات العمالية، وعدم كفاية تناول العمل في بعض مواد القانون المدني، بدأت الدولة نحو التدخل، لإيجاد تشريعات تلبى تلك المطالب.

#### أولاً) التشريعات المنظمة لعقد العمل:

##### ١ — عقد العمل في القانون المدني ١٨٨٣:

احتوى ذلك القانون عدد محدود من القواعد التي تنظم بعض شئون العمل، في فصل (إيجار الأشخاص) المواد (٤٠٢ — ٤١٧)، مثل: تأجير الأشخاص للقيام بعمل معين، وإلزام المؤجر في حالة أن العقد كان محدد المدة وقام بفسخها، ولم يتوفر عمل للشخص المستأجر، أن يدفع له طوال مدة العقد تعويضاً، بالإضافة لمصاريف السفر إذا جاء خصيصاً لذلك. وفي حالة أن العقد لم يكن محدد المدة، جاز لكل من طرفيه فسخ العقد في أي وقت، بشرط أن يكون لائقاً، وإذا لم يتم تعيين الأجرة يتبع ما قرره العرف، ويفسخ العقد بموت الصانع أو إصابته إصابة قهرية تحول بينه وبين العمل.

##### ٢ — عقد العمل الفردي ١٩٤٤:

نتيجة ازدياد الطبقة العاملة وتجمعاتهم، التي أتاحت لهم فرصة تشكيل النقابات، وبدء المطالبة بكثير من الحقوق، لحمايتهم من استغلال أصحاب الأعمال، مستغلين عدة أساليب، للتعبير عن مطالبهم، مثل الإضراب واحتلال أماكن العمل، فضلاً عن عدم كفاية الأحكام الواردة بالقانون المدني؛ لفتت تلك الأوضاع نظر المشرع إلى خطورة هذا الأمر. لذا انتهج المشرع فلسفة جديدة، وهي تخصيص قانون ينظم عقد العمل الفردي، وفق المستجدات الراهنة

لتلك المرحلة، واستحداث أحكام جديدة غير الواردة بالقانون المدني. ولذلك صدر بتاريخ ١٠ مايو ١٩٤٤ القانون رقم (٤١) لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردي.<sup>(٦٤١)</sup>

### ٣ — عقد العمل في القانون المدني ١٩٤٨:

بصدور قانون عقد العمل الفردي أصبح القانون المدني لاحقاً في التطبيق عليه، ومواكبة لاستبدال القانون المدني السابق بالقانون رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨، تم تغيير مسمى ذلك الفصل من (إيجار الأشخاص) إلى (عقد العمل) في المواد (٦٧٤ — ٦٩٨). فضلاً عن تضمنه أحكاماً إضافية عما سبق، مثل: بيان أركان العقد، والتزامات كل من العامل ورب العمل، وحالات انتهاء عقد العمل، وكل ذلك فيما لا يتعارض مع القانون الأساسي والخاص بشأن العمل.

### ٤ — عقد العمل المشترك ١٩٥٠:

مع التطور، ونشأة النقابات والاتحادات وتعاظم دورها، وحلولها محل العمال في التفاوض والمطالبة بأفضل شروط للعمل، انتقل دور التعاقد بين العمال وأصحاب العمل إلى تلك النقابات. لذا أصدر المشرع بتاريخ ٣١ يولييه ١٩٥٠ القانون رقم (٩٧) لسنة ١٩٥٠.<sup>(٦٤٢)</sup>

ثانياً) التشريعات المتعلقة بتنظيم بعض الفئات العاملة:

### ١ — الإطار الاجتماعي والقانوني لتنظيم عمل الأحداث:

ظهرت عيوب ترك العمال دون غطاء قانوني يحميهم، نتيجة خضوع علاقة العمل لمبدأ سلطان الإرادة في العقود، وتبلورت هذه المظاهر في الإفراط في تشغيل الأحداث في سن مبكرة، خاصة في محالج القطن، بأجور ضئيلة، لقاء ساعات طويلة، نتيجة سوء أحوال معيشة ذويهم. الأمر الذي دفع المشرع المصري نحو التدخل، لحماية تلك الفئات، وأصدر القانون رقم (١٤) لسنة ١٩٠٩ بشأن المصادقة على لائحة تشغيل الأحداث في معامل حليج

(١) د/فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، (بدون دار نشر)، ١٩٨٥، ص ٢٥.

(١) د/منير فريد الحكي، الوجيز في قانون العمل. شرح مفصل لأحكام عقدي العمل الفردي والجماعي في ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١٣، ص ٤٥.

القطن. وصدر قرار بسريان تلك اللائحة على الأطفال العاملين بمحلات غزل ونسيج الحرير والقطن والكتان، ومحلات كبس الأقطان وتنظيفها. ولم يهتم المشرع بتنظيم عمل الأطفال خارج محالج القطن، رغم زيادة عدد المشتغلين في صناعات الحياكة والصابون والسماد والزجاج، وذلك لقلّة أجورهم، وسهولة خضوعهم لأوامر صاحب العمل.

ورغم مضي قرابة أربعة وعشرون عاماً على القانون رقم (١٤) لسنة ١٩٠٩، لم يتم حماية الأحداث المشتغلون بالصناعة بشكل كاف، لذا طالبت الحركة العمالية بالحفاظ على هؤلاء الأطفال من الاستغلال، والمطالبة بتطبيق اتفاقية العمل الدولية رقم (٥) لسنة ١٩١٩ بشأن الحد الأدنى لسن الصناعة، والتي صدقت مصر عليها.

ونتيجة ما تقدم وتطور الصناعات، ظهرت فلسفة جديدة بشأن عمل الأحداث، وتمثلت تلك الرؤية في ضرورة وضع نظام عام لجميع الأطفال الملتحقين بعمل وخاصة الصناعة. وتبلورت تلك الفكرة في إصدار القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٣٣ بشأن تشغيل الأحداث من الذكور والإناث في الصناعة. وتقوم فلسفة هذا القانون على تنظيم عمل الأحداث، وحمايتهم من الاستغلال. وهذا ما يتبين من جميع مواده، التي ارتكزت على تحديد الأعمال المناسبة التي يجوز تشغيل الأطفال فيها، وحظر تشغيلهم في الكثير من الصناعات الشاقة.

## ٢ — الإطار الاجتماعي والقانوني لتنظيم تشغيل النساء:

كانت هناك أعداد كبيرة من تلك الفئات تعمل بالصناعة، لضيق ظروفهن المعيشية. واستجابة للاتفاقيات الدولية في هذا الشأن، الاتفاقية رقم (٣) لسنة ١٩١٩ بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده، والاتفاقية رقم (٤) لسنة ١٩١٩ بشأن عمل النساء ليلاً. وإزاء نجاح فكرة وضع تنظيم قانوني لحماية الأحداث المشتغلين بالصناعة، ارتأى المشرع المصري تعميم تلك الفكرة على النساء العاملات بالصناعة، لذا تم إصدار القانون رقم (٨٠) لسنة ١٩٣٣ بتاريخ ١٠ يوليو ١٩٣٣ بشأن نظام تشغيل النساء في الصناعة والتجارة، وتقوم فلسفته على وضع إطار قانوني لعمل النساء، يراعي طبيعتهن الخاص.

## ثالثاً) التشريعات المتعلقة بتنظيم العمل:

### ١ — الإطار الاجتماعي والقانوني لتحديد ساعات العمل:

نتيجة استغلال أصحاب الأعمال للعمال لساعات طويلة، نظير أجور زهيدة، كان لزاماً على المشرع المصري أن يتدخل بتشريع، يحمي العمال من سوء الاستغلال، بالإضافة لصدور العديد من الاتفاقيات الدولية بشأن ذلك، مثل

الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩١٩ بشأن تحديد ساعات العمل في الصناعة، والاتفاقية رقم (٣١) لسنة ١٩٣٠ تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم، والاتفاقية رقم (٤٩) لسنة ١٩٣٥ تحديد ساعات العمل في مصانع الزجاج، لذا أصدر المشرع القانون رقم (١٤٧) لسنة ١٩٣٥ بشأن تحديد ساعات العمل في بعض الصناعات.

وتقوم فلسفة القانون رقم (١٤٧) لسنة ١٩٣٥ على وضع تنظيم قانوني، ينظم ساعات العمل ويحددها، ويحمي العمال من الاستغلال، وخاصة في الصناعة، لصعوبة العمل في ذلك المجال، وحاجة العامل للراحة في تلك الأعمال أكثر من غيرها. وانتهج المشرع فلسفة جديدة مفادها تعويض العامل عن ساعات العمل الزائدة عن الحدود المقررة.

ونتيجة ازدياد مطالب العمال العاملين بغير الصناعة بالمساواة بعمال الصناعة، واستجابة للاتفاقيات الدولية مثل الاتفاقية رقم (٣٠) لسنة ١٩٣٠ بشأن تحديد ساعات العمل في التجارة، ارتأى المشرع المصري مد حمايته للعاملين بالمحال التجارية ودور العلاج، على غرار العاملين بالصناعة، ولذا أصدر القانون رقم (٧٢) لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور العلاج، وتقوم فلسفته على ذات الفلسفة في القانون السابق.<sup>(٦٤٣)</sup>

## ٢ — الإطار الاجتماعي والقانوني لتنظيم الأجور:

لم يوجد في بادئ الأمر أي تنظيم قانوني يتعلق بتحديد أجور العمال، بل كان متروكاً لمبدأ سلطان الإرادة، وحتى أحكام القانون المدني تعلقت بضرورة تأدية الأجور عند أداء العمل دون تحديد قيمتها. وشهد عام ١٩٤٢ أول تشريع يضع حداً أدنى لأجور العمال في المحلات الصناعية والتجارية، وهو الأمر رقم (٣٥٨) لسنة ١٩٤٢. وبتاريخ ٢٨ فبراير ١٩٤٤ صدر الأمر رقم (٤٦٨) بشأن تحديد حد أدنى لأجور العمال الزراعيين في مديرتي قنا وأسوان.<sup>(٦٤٤)</sup>

## ٣ — الإطار الاجتماعي والقانوني لتنظيم منازعات العمل:

نتيجة زيادة نشاط الحركات العمالية، وبدء الحياة البرلمانية في مصر، وحاجة الأحزاب إلى تأييد هذه الطبقة العاملة ذات الأكتورية العددية، وانتشار التشريعات العمالية في العالم، وكثرة منازعات العمل، الأمر الذي يتسلفه ضرورة مواكبة ذلك الركب. وعليه، جاءت هذه العوامل مجتمعة، لتدفع المشرع المصري نحو الاهتمام بالعمل.<sup>(٦٤٥)</sup>

(١) د/محمد محمد أحمد عجز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، القاهرة، دار النهضة العربية، ط٢، ٢٠٠٧، ص٥٦ - ٦٢.

(٢) الموقع الإلكتروني (منتدى رجال القانون). [www.Lejuriste.ahlamontada.com](http://www.Lejuriste.ahlamontada.com).

(٣) إبراهيم الغطريفي، تطور تشريع العمل، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٦٥، ص١٩.



وحيث روجت الصحف الموالية للقصر الملكي والانجليز (الأهرام والمقطم) في شهر أغسطس ١٩١٩ لفكرة تشكيل لجنة للفصل بين المنازعات، ومن هنا نشأت تلك اللجنة بتاريخ ١٨ أغسطس ١٩١٩ بقرار رئيس مجلس الوزراء، واستئننت عمال الحكومة من نطاقها، وكانت تضم اثنين من البريطانيين، ولم تكن تتحرك إلا إذا تلقت شكوى أو أوامر عليا، وكانت تتلافى التعامل مع النقابات، ولم يكن لها تشريعات تنظمها، ولم تمتلك أي سلطة تنفيذية فعلية. فضلاً عن ذلك، زادت المشكلات العمالية، لذا كان مدعاة لتدخل المشرع المصري، وإصدار القانون رقم (١٠٥) لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل.<sup>(٤٦)</sup>

### المطلب الثاني

#### تشريعات العمل الخاص خلال العهد الجمهوري ( ١٩٥٢ - ٢٠١١ )

لم تكن ثورة يوليو ١٩٥٢ ثورة على الأوضاع السياسية ونظام الحكم فقط، بل كانت ثورة على الأوضاع الاجتماعية السيئة، والتي من بينها إهمال شئون أكثر فئات المجتمع عددا وهم العمال، حيث كانت مشاكل العمل والعمال من أهم متطلبات تلك المرحلة. لذا سارعت قيادة الثورة بتاريخ ٨ ديسمبر ١٩٥٢ إلى إصدار عدة تشريعات مؤقتة تنظم العمل، خلال تلك الفترة الراهنة، لحين وضع التشريعات المتكاملة، وهي: المرسوم بقانون رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردي، والرسوم بقانون رقم (٣١٨) لسنة ١٩٥٢ بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل، والرسوم بقانون (٣١٩) لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال.

#### مرحلة توحيد تشريعات العمل:

رغم تدخل المشرع المصري ببعض التشريعات الجزئية، لكنها لم تمثل سياسة عامة للعمل. ومع استقرار فلسفة تشريع العمل السابقة تم الانتقال لمرحلة التقنين الشامل لتنظيم العمل. وعليه، اتجه المشرع منذ عام ١٩٥٩ نحو توحيد تشريعات العمل في قانون واحد.

#### ١- الإطار الاجتماعي والقانوني لقانون العمل رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩ بشأن العمل:

كثرت تشريعات العمل وتنوعت، إذ كانت متفرقة، وغير متوافقة مع المرحلة الراهنة، وشابها الغموض والتكرار، ومضى أكثر من عشرين عاماً على كثيرٍ منها، حيث صدر قرابة ستة عشر قانوناً، لذا كان من اللازم أن

(٤) د/أنور عبدالله، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٧، ص ٩-١٤.

يتم توحيد تلك التشريعات — خاصة بعدما أفردت الدولة وزارة مختصة بالعمل وشئونه — ووضعها في قانون واحد، تفادياً لتكرار الأحكام وتعارضها. وعليه أقر المشرع القانون الموحد للعمل، وتضمن الأسس والأحكام السارية في كلا الإقليمين. وتقوم فلسفة هذا القانون على الأسس التالية: (١) توحيد ظروف العمل في الصناعة أو المهنة الواحدة في كلا الإقليمين. (٢) الاحتفاظ بحقوق العمال المكتسبة، ووضع أفضل المزايا. (٣) مراعاة الاتفاقيات الدولية، والمستويات التي أوصلت بها الأمانة العامة للجامعة العربية. (٤) تميز هذا القانون بأنه جمع كافة التشريعات السابقة الخاصة بالعمل في قانون واحد. (٦٤٧)

## ٢ — الإطار الاجتماعي والقانوني لقانون العمل رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ بشأن العمل:

استمر العمل بقانون العمل رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩ قرابة اثني وعشرون عاماً، وكما أشرنا سابقاً أن تشريعات العمل تتغير بتغير أيديولوجيات المجتمع، وحيث إنه قد وُضع القانون السابق متأثراً بظروف ثورة يوليو ١٩٥٢ وما تلاها من الفكر الاشتراكي، متجنباً آثار الحقبة الملكية ومساوئها، وبعدما تغيرت ظروف المجتمع المصري خلال تلك الفترة، لم تعد نصوص القانون السابق قادرة على مسايرة التطور الاجتماعي والاقتصادي، ونشأت الحاجة لإيجاد تشريع عمل جديد، يستهدف تقريب الفوارق بين الطبقات، ويواكب تطلعات المجتمع. (٦٤٨)

وكان مبتغى هذا القانون في الآتي: (١) إنهاء التشغيل عن طريق المكاتب الخاصة. (٢) قياس مستوى المهارة. (٣) سريان أحكام الأمن الصناعي على جميع قطاعات الدولة، وليس القطاع الخاص فقط. (٤) ضمان حماية العامل وتأمينه. (٥) عدم براءة ذمة صاحب العمل من أجره العامل إلا إذا وقع بما يفيد الاستلام. (٦٤٩)

وقام هذا القانون على المبادئ الآتية: (١) مراعاة أحكام اتفاقيات العمل الدولية، والعمل العربية، تفادياً لأي تعارض ينشأ بينهما. (٢) مراعاة أحكام الشريعة الإسلامية، تطبيقاً لنص الدستور بشأن المعاملات. (٣) مرونة الأحكام ووضوح النص، منعا للبس والغموض. (٤) استخلاص المبادئ المستقرة فقها وقضاء بشأن العمل، ومراعاة نتائج القانون السابق. (٥) تقريب الفوارق بين القطاعات المختلفة بالدولة. (٦) النص على الأحكام المتميزة بالقطاع الخاص، مع

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل المركزي/ حسين الشافعي. الموقع الإلكتروني (بوابة مصر للقضاء والقانون). .www.Laweg.net.

(١) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٢) د/علي عوض حسن ومستشار د/خالد عبدالفتاح محمد، القاهرة، دار الحقانية لتوزيع الكتب القانونية، المجلد الأول، ط١، ٢٠٠٧، ص ١٧ - ١٩.

إمكانية بسطها على باقي القطاعات. (٧)التنسيق بين نصوص هذا القانون والأحكام الخاصة بقوانين استثمار المال العربي والأجنبي، دعماً لسياسة الانفتاح الاقتصادي.(١٥٠)

ومع التطبيق، ظهرت بعض المساوئ، لذا وُجّهت لذلك القانون عدة انتقادات وهي: (١)السرعة غير المبررة في إصداره، حيث لم يكن بناء على اقتراح الحكومة، بل على اقتراح أحد أعضاء مجلس النواب، ولم تتم صياغته بدقة. (٢)انطوئه على أحكام مكررة، وعلى نصوص متعارضة. (٣)عدم الربط بين الحد الأدنى للأجر في القطاع الخاص والقطاعين العام والحكومي. (٤)لم يرد به تنظيم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة. (٥)جمود النصوص الخاصة بتوقف المنشآت عن مسابقة التطور. (٦)لم يعن بالتعرف على أحكام القضاء في مجال العمل، التي كانت أكثر اهتماماً بالعمل. (٧)عدم إعطاء القضاء سلطة إعادة العامل المفصول إذ كان فصله مخالفاً للقانون.(١٥١)

### ٣ — الإطار الاجتماعي والقانوني لقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بشأن العمل:

يجب أن يتطور قانون العمل بكل تغيير اجتماعي واقتصادي يحدث. وحيث مضى على تطبيق القانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ أكثر من ثلاث عشر سنة، وظهرت خلالها بعض المعوقات مثل: (١)مخالفة بعض نصوص اتفاقيات العمل الدولية والعربية. (٢)تعدد القوانين التي تنظم علاقات العمل ما بين قانون العاملين بالقطاع الخاص، والعاملين بالقطاع العام، والعاملين بقطاع الأعمال العام، والعاملين بالقطاع الاستثماري، والعاملين بالمناجم، والصحافة، الأمر الذي ترتب عليه ازدواجية الاتجاه. (٣)كانت الدولة خلال الفترة السابقة هي المالكة للنصيب الأكبر من المشروعات الاقتصادية، ونتج عن ذلك سيطرة النظرة السياسية، وليس وفقاً للقواعد الاقتصادية وآليات السوق، لذا أضحت الحاجة ملحة لإصدار قانون يقوم على القواعد الصحيحة للعمل وينظم العلاقة بين أطراف الإنتاج وهم: الطرفين الأساسيين: العامل وصاحب العمل، والطرف الثالث المستحدث وهو المشروع.(١٥٢)

وفي منتصف عام ١٩٩٢ وقعت مصر على اتفاقية معونة فنية مع منظمة العمل الدولية، لمساعدة وزارة القوى العاملة واتحاد نقابات العمال على إعداد قانون جديد للعمل. وفي ٢٢ ديسمبر ١٩٩٤ أعد مشروع، ولكن الحكومة رفضته، وقدمت تعديلات جوهرية بشأنه، مثل عدم إقرار حق الإضراب. وأعد مشروع آخر في يناير ١٩٩٥، وعلى

(٣) د/همام محمد محمود زهران، قانون العمل (عقد العمل الفردي) في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومشروع القانون الجديد فقهاً وقضاً، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ص ٦٧. وتقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب، قدمه رئيسها/ حسين وشاحي، بتاريخ ١٩٨١/٥/٢٤.

(١) المستشار/أشرف فايز اللساوي و د.مستشار/فايز السيد اللساوي، موسوعة العمل القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ المعدل للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ولائحته التنفيذية والقرارات الجمهورية والوزارية المنفذة له، القاهرة، شركة ناس للطباعة، المجلد الأول، ط٨، ٢٠١١، ص ١٨ - ٢٠.

(٢) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

إثره نشأ خلاف بين الحكومة ورجال الأعمال ومنظمات أصحاب الأعمال من جهة، وبين الحكومة ونقابات العمال من جهة أخرى، وترتب على ذلك تأجيل عرض كلا من المشروعين لعدة سنوات. وإزاء عدم تنفيذ الاتفاق بين مصر ومنظمة العمل الدولية، طالبت المنظمة إما تنفيذ الاتفاق أو رد المعونة، لذا تشكلت اللجان المختصة، وتم إصدار القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣. (١٠٣)

### المطلب الثالث

#### تشريعات العمل الخاص خلال الفترة من ثورة يناير ٢٠١١ حتى عام ٢٠١٨

لم تنشأ ثورة يناير ٢٠١١ من فراغ، بل نتيجة خلفيات اجتماعية متنوعة، من بينها سوء أوضاع العمل وكثرة الفئات العاملة المعطلة. حيث كان في طليعة تلك الثورة الشباب العاطل عن العمل، أو الذي يمتهن مهنة أدنى من مستواه التعليمي، أو الذي يشغل عمل مؤقت لا يحقق له الاستقرار الوظيفي والاجتماعي.

ومن أسباب المؤدية لتلك الحالة السيئة، سيطرة المستثمرين على أغلب الجوانب الاقتصادية، وغلو أصحاب العمل في القطاع الخاص في استغلال الفئات العاملة، وفق شروطهم التعسفية. فضلاً عن عدم وجود توظيف حقيقي للشباب بأي من قطاعات الدولة وعلى الأخص الحكومية إلا عن طريق الوساطة. وإضافة إلى عدم الاهتمام الفعلي بأوجه المشروعات الإنتاجية القومية، التي تعمل على نهضة البلاد. لذا جاءت جميع الوثائق الدستورية عقب الثورة مؤكدة على تنظيم العمل والنهوض به وحفاظة لحقوق العمال. وذلك الأمر يتطلب تشريعات، تنظم شؤون العمل والعاملين بالقطاع الخاص، إما بطريقة مباشرة، أو مرتبطة بالعمل.

#### التشريعات المرتبطة بالعمل:

اتجهت الدولة إلى إقرار بعض التشريعات التي تساعد على توسيع نشاط الأعمال داخل الدولة. إذ أقر المشرع المصري القانون رقم (١٤١) لسنة ٢٠١٤ بشأن تنظيم نشاط تمويل المشروعات متناهية الصغر، وذلك بتمويل كافة الأغراض والمجالات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدمية أو التجارية، بقيمة لا تتجاوز مائة ألف جنيهًا. وأناط للهيئة العامة للرقابة المالية منح التراخيص اللازمة للشركات التي تعمل بهذا المجال. وفي ذلك الصدد أيضًا، أقر المشرع القانون رقم (١٥٢) لسنة ٢٠٢٠ بشأن تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر، وأوكله إلى جهاز تنمية تلك المشروعات.

(٣) د/ سامي نجيب، موسوعة قوانين العمل والتأمين الاجتماعي والقرارات الوزارية، الجزء الأول/موسوعة قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، القاهرة، دار التأمينات، ٢٠٠٤، ص ٤ - ٩.

ولتنظيم إنشاء وإدارة المنشآت الصناعية، تم إقرار القانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١٧ بشأن منح تراخيص تلك المنشآت، وأسند إدارته للهيئة العامة للتنمية الصناعية. وأقر تكملة لذلك القانون رقم (٩٥) لسنة ٢٠١٨ بشأن الهيئة العامة للتنمية الصناعية. ومن أجل تشجيع الاستثمار في مجالات وأنشطة العمل المختلفة، أقر المشرع القانون رقم (٧٢) لسنة ٢٠١٧ بشأن الاستثمار، وأناط إدارته للمجلس الأعلى للاستثمار. وعلى نطاق تنظيم انتخاب ممثلي العمال في مجالس إدارة الوحدات التابعة للقطاع العام وقطاع الأعمال العام، أقر المشرع القانون رقم (١٨) لسنة ٢٠١٨. وأحدث المشرع تعديلاً للقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ بشأن شركات قطاع الأعمال العام بالقانون رقم (١٨٥) لسنة ٢٠٢٠. وأفاد بسريان أحكام قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على العاملين بتلك الشركات، دون الإخلال باللوائح الخاصة بها.

### عدم تطوير تشريع العمل الخاص:

لم يصدر التشريع الأساسي والخاص بتنظيم العمل والعاملين بالقطاع الخاص، ولم يتم تطوير التشريع الراهن، خلال الفترة محل الدراسة (٢٠١١ - ٢٠١٨) بل حتى عام (٢٠٢١)، رغم أنه يعتبر من أهم التشريعات المتعلقة بنهوض الدولة، وينظم فئات كثيرة من العمال. ومع ذلك، سارعت لإصدار تشريعات تنظم العمل بالقطاع الحكومي. أليس من الأولى على الدولة أن تهتم بقانون العمل الخاص، باعتباره ركيزة أساسية للتقدم؟، بالإضافة للعمل بالجهاز الإداري للدولة. دون أن تولي اهتمامها بجانب دون الأخر.

حيث إن ذلك الأمر — عدم إصدار التشريع الأساسي أو تطوير الراهن — يؤدي إلى إشكالية كبرى، تتمثل في عدم وجود تشريع للعمل يحقق مبتغى الدستور الراهن، الأمر الذي يتبعه وجود نصوص دستورية معطلة، ونصوص قانونية غير دستورية، ولا تتفق مع تطلعات المجتمع، ولا تحقق أهدافه، بالمخالفة في ذلك لنص المادة (٢٢٤) من الدستور "وتلتزم الدولة بإصدار القوانين المنفذة لأحكام هذا الدستور".

لذا نناشد السلطات المختصة سواء السلطة التشريعية (مجلس النواب)، أو السلطة التنفيذية (الدولة والوزارات المعنية) سرعة تنفيذ نصوص الدستور، وذلك بإصدار قانون جديد للعمل، يحقق غايات الدستور، ويعكس أيديولوجيات المجتمع وتطلعاته. إذ ليس في الأمر صعوبة في ذلك، حيث إن كل ما يتطلبه الأمر هو دراسة تطور تشريعات العمل السابقة، بالإضافة لدراسة الإشكاليات القانونية والقضائية في القوانين السابقة، فضلاً عن متابعة التشريعات الدولية المتعلقة بالعمل، ثم وضع الإطار العام للقانون، وعرضه على المنظمات النقابية وأصحاب

الأعمال، وطرحه للنقاش المجتمعي، ثم تحديد المبادئ الأساسية المتفق عليها، والتوفيق بين الأمور محل الخلاف. وختاماً وضع تشريع جديد للعمل.

## المبحث الثاني

### الإطار النظري لقانون العمل الخاص النافذ وإشكالياته

يتضح من استعراض التطور التاريخي لتشريع العمل، أن علاقة العمل تطورت، وأضحت علاقة فردية بين العامل وصاحب العمل، إذ يختار كل طرف الطرف الآخر الذي يتعاقد معه. ولذلك خضعت لنظرية العقد "علاقة العمل الفردي". وبتطور الصناعة، وتزايد عدد العمال، أصبحت علاقة العمل الجماعية تنظم الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل الفردي. وعليه، دفع هذا التطور إلى عدم الارتكاز عن "نظرية العقد" فقط، بل الأخذ أيضاً "بنظرية المنشأة".<sup>(٦٥٤)</sup>

ويشتمل قانون العمل على نوعين من القواعد القانونية من القانون الخاص والقانون العام. لذلك اختلف الفقهاء إلى أي قسم من أقسام القانون ينتمي، ولكن استقر جمهور الفقهاء على أن قانون العمل له طبيعة خاصة، تميزه عن غيره، وتجعله من فروع القانون الخاص.<sup>(٦٥٥)</sup>

وتلك القواعد جعلت قانون العمل يتميز ببعض الخصائص، ويتصف بعدة مبادئ، ويخضع لبعض القيود، وذلك ما سيتم استعراضه تحت عنوان "الإطار القانوني لقانون العمل". وحيث يكتنف قانون العمل بعض الإشكاليات التي تعوق تطبيقه على نحو أفضل، لذا سنطالع بعض من تلك الإشكاليات. ولإتمام الدراسة يتناول الباحث إبراز دور

(١) حيث إن إرادة العامل لم تعد قادرة على تحديد قواعد العمل بالعقد، بل تقف عند حد إعلان موافقته عليها، لأن النظام القانوني لهذا العقد محدد سلفاً بنصوص القانون، وبأحكام لائحة المنشأة، وقواعد عقد العمل المشترك. ومؤدى ذلك، أن عقد العمل مرتبط بنشاط المنشأة، بغض النظر عن مالكها. د/أحمد حسن البرعي ود/رامي أحمد البرعي شرح قانون العمل، القاهرة، دار الثقافة العربية، ٢٠١٣، ص ٧.

(٢) إذ اتجه رأي أول إلى أنه نظراً لأن قانون العمل يحوي نوعين من القواعد القانونية. لذلك يكون قانوناً مختلطاً. بينما ذهب رأي ثان إلى انتمائه إلى فروع القانون الخاص، لأن معظم تلك العلاقات التي ينظمها تقوم بين أطراف ينتمون للقانون الخاص، على الرغم من تدخل الدولة في بعض العلاقات التي تنظمها، وتعد الأخيرة بتلك المثابة من القواعد العامة، لكنها ما هي إلا قواعد مكملة وليست أساسية. واعتبره رأي ثالث من فروع القانون العام، استناداً إلى أن معظم قواعده من القواعد الأمرة، ومن ثم هي متعلقة بالنظام العام. بالإضافة لتدخل المشرع في تنظيم الكثير من جوانبه. د/محمد أحمد عجيل، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، القاهرة، دار النهضة العربية، ط ٢، ٢٠٠٧، ص ٥٦. ود/عبدالله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، مرجع سابق، ص ٨٩.

القضاء في توضيح ما يشوب القانون من غموض، ويزيل ما يعترضه من لبس، ويكمل قصور نصوصه. وعليه، تم تقسيم دراسة ذلك المبحث إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: الإطار القانوني.

المطلب الثاني: الإشكاليات الفقهية.

المطلب الثالث: التطبيقات القضائية.

## المطلب الأول

### الإطار القانوني لقانون العمل النافذ

نظرا لتوسع مفهوم العمال وتنوع الأطر القانونية التي تنظم عملهم، اتجه المشرع في قانون العمل الراهن رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ نحو تحديد العامل الخاضع لأحكامه. إذ عرف العامل: بأنه كل شخص طبيعي، يعمل لقاء أجر، لدى صاحب عمل، وتحت إدارته أو إشرافه. وعرف صاحب العمل: بأنه كل شخص طبيعي أو اعتباري، يستخدم عاملاً أو أكثر، لقاء أجر. وعليه، لا يكفي لانطباق قانون العمل أن يكون العامل شخصاً طبيعياً (إنسان)، ولا أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً وحسب، بل يلزم توافر شرطين رئيسيين في علاقة العمل وهما: ١- أن يتم العمل تحت إدارة وإشراف من يتم العمل لحسابه، وذلك يُعرف برابطة التبعية، أي أن نطاق قانون العمل، هو العمل التابع أو الخاضع، ويُستبعد العمل المستقل. ٢- أن يتم هذا العمل في مقابل عوض يحصل عليه العامل وهو الأجر.<sup>(٦٥)</sup>

والأصل أن قانون العمل يُطبق على جميع العمال (المصريين والأجانب) في مصر، وذلك حسبما أفادت به المادة (٣) باعتباره القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، إلا أنه لاعتبارات خاصة، استبعد من نطاقه بعض الفئات وهي:

أ) العاملين بالجهاز الإداري للدولة وهيئاتها العامة و وحدات الإدارة المحلية، وتم استبعادهم لأنهم يمثلون الدولة ويخضعون للقانون الإداري، والعلاقة بينهم لائحية وليست تعاقدية.

(١) د/عبدالله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، مرجع سابق، ص ٩١-٩٤.

ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، وتم استبعادهم لأن عمل تلك الفئة وثيق الصلة بالشخص المخدم، ويطلعون على أسرارهم وشئونهم الخاصة، وهذا الأمر يتطلب قانون يراعي تلك العلاقة الخاصة.  
ج) أفراد أسرة صاحب العمل، وتم استبعادهم لأنهم يخضعون لرابطة القرابة التي هي أقوى من رابطة القانون. وإضافة للفئات المستبعدة السابقة، توجد فئات أخرى مستبعدة لخضوعها لتشريعات خاصة.<sup>(٦٥٧)</sup>

### الإطار التنظيمي لقواعد قانون العمل وفلسفتها:

تتميز القواعد التنظيمية لقانون العمل بغايات معينة وقيامها على فلسفة محددة، إذ حظر على صاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا في حالة الضرورة منعاً لوقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة.

وفرض المشرع بعض القيود لبعض الفئات العاملة، لاعتبارات خاصة، مثل:

- أ) الأطفال: إذ حدد سن معين لتشغيلهم، وحظر تشغيلهم ببعض الأعمال الصعبة أو العمل ليلاً، وحدد حد أقصى لساعات العمل، وكل ذلك في إطار مراعاة طفولتهم وقدراتهم.<sup>(٦٥٨)</sup>
- ب) النساء: مراعاة لتكوينهن، والنظرة الاجتماعية لهن، حظر تشغيلهن بالليل وفي الأعمال الصعبة، ومراعاة ظروف الحمل والولادة والأمومة لهن.<sup>(٦٥٩)</sup>
- ج) الأجانب: لاعتبارات وطنية، أوجب حصولهم على ترخيص، بشروط محددة.<sup>(٦٦٠)</sup>

وحدد المشرع ساعات العمل وفترات الراحة، ونظم حالات تشغيل العامل بعض الساعات الإضافية، وفق شروط محددة. وذلك مراعاة لحاجة الأفراد للراحة من جهد العمل، إذ لا يستطيع العامل العمل طوال الوقت دون راحة أو الطعام. ولم يكثف المشرع بذلك، بل أضاف ضرورة حصول العامل على إجازات، تختلف باختلاف الغرض المقصود منها، ومراعاة لاعتبارات وطنية ودينية. وإن كان القانون منح صاحب العمل حق وضع لائحة

(٢) د/صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل وفقاً للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ط٢، مطبعة المعارف، ٢٠٠٧، ص ١١.  
(١) د/محمد أحمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، القاهرة، دار النهضة العربية، (بدون سنة نشر)، ص ٣١.  
(٢) د/عبدالناصر توفيق العطار وآخرون، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٧.  
(٣) هذه القيود ليست قاصرة على العمل بالقطاع الخاص، بل والعمل بجميع القطاعات (العام والحكومي).



تنظيم العمل والجزاءات لمنشأته، إلا أنه وضع ضمانات هامة، وهي أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق عليها من الجهة الإدارية.

ولم يكتف المشرع بتنظيم العمل وحسب، بل وضع تنظيمًا بشأن مساعدة العامل وتوجيهه في اختيار المهنة أو الحرفة التي تتناسب مع قدراته. بل ذهب إلى أبعد من ذلك، وهو تدريبه على المهنة التي يرغبها، وتمكينه من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة بشأنها، وكل ذلك، في إطار النهوض بمستوى العامل، ومن ثم أداء العمل على أكمل وجه. وفي سبيل تحقيق التعاون بين المنظمات النقابية العمالية وأصحاب الأعمال، وتحسين شروط وظروف العمل، وتسوية المنازعات فيما بينهم، أنشأ ما يسمى بالمفاوضة الجماعية.

وفي إطار حرص المشرع على توفير البيئة الملائمة للعمل، أفرد تنظيمًا للسلامة والصحة، وذلك على النحو التالي:

- (أ) سريان تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية والمزمنة على الخاضعين لأحكامه.
- (ب) أوجب عند اختيار مواقع العمل مراعاة مقتضيات حماية البيئة، وفق القوانين الخاصة.
- (ج) ألزم المنشأة بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية، بما يكفل الوقاية من المخاطر، مع ضرورة اتخاذ كافة التدابير اللازمة، وتدبير وسائل الإسعافات الأولية. بل وتوفير وسائل المواصلات في حالة الأماكن التي لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية.
- (د) ألزم المنشأة بتدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته، وإحاطته بمخاطر المهنة، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية منها. ولم يكتف بما سبق، بل ألزم الجهة الإدارية المختصة بالتنقيش على أماكن العمل، للتحقق من جميع ما سبق.

ومن أجل أداء العمل على أكمل وجه، ومراعاة تطبيق أحكام قانون العمل، أناط مراقبة ذلك لبعض الأشخاص. ولم يكتف بذلك، بل منحهم الضبطية القضائية، وأوجب على أصحاب العمل تيسير مهامهم وعدم إعاقتها.

واتبع المشرع قاعدة تحديد واجبات العمال والمحظورات عليهم على سبيل المثال لا الحصر. وفي حالة مخالفة العامل لذلك، يتعرض للمساءلة والجزاء. وحتى في أسلوب التأديب، انتهج المشرع فلسفة، غايتها عدم التعسف والغلو في الجزاء، من أجل إصلاح شأن العامل.

وأوجب على العامل ابتداءً أن يعلم بلائحة جزاءات المنشأة، وألزم صاحب العمل بوضعها في مكان ظاهر للكافة، من أجل تنبيه العامل لخطورة المخالفة وعقوبتها، وذلك بقصد الوقاية قبل العقاب والعلاج. ووضع ضمانات

عدم جواز التحقيق إلا بعد إبلاغ العامل كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر التحقيق.

واتبع المشرع قاعدة التدرج في الجزاءات، وكذلك السلطة المختصة بتوقيعها. إذ منح مدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار والخصم من الراتب لمدة لا تزيد عن ثلاثة أيام، ثم لصاحب العمل باقيها، إلا جزاء الفصل، أناطه للمحكمة المختصة، نظرا لخطورة آثاره، دون الإخلال بحق صاحب العمل في الفصل. وأقر قاعدة تتناسب العقوبة مع المخالفة، وعدم تجاوز العقوبة المقررة قانوناً، وعدم جواز تعددها عن المخالفات الواحدة. وتتعدد الغرامة على صاحب العمل بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة، وذلك الأمر استثناءً من قانون العقوبات، الذي أوجب العقوبة الأشد في حالة تكون من الفعل الواحد جرائم متعددة. فضلاً عن مضاعفة العقوبة في حالة العود أمر وجوباً، وليس جوازياً كما في قانون العقوبات. (٦٦١) ورتب المشرع لضمان تنفيذ القواعد السابقة عدة عقوبات جنائية، وأن أغلبها هي الغرامات، بينما شدد العقوبات في بعض المخالفات الجسيمة، ذات الأبعاد الاجتماعية والسياسية، وجعلها الحبس والغرامة.

#### سمات قواعد عقد العمل في قانون العمل:

عقد العمل من العقود الرضائية، وبالتالي لا يستلزم لقيامه شكل خاص، وإنما يكفي لانعقاده توافر شروط ثلاثة وهي: الرضا والمحل والسبب. ويشترط لصحته ما يشترط لصحة أي عقد آخر من وجوب أن تكون إرادة كل من طرفيه خالية من عيوب الإرادة وهي: الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال.

وعن طرق إثباته، تختلف عن الإثبات في القانون المدني. إذ يكون إثبات عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل بالكتابة، أما بالنسبة للعامل فيمكن إثباته بالكتابة أيضاً، وإذ لم يوجد العقد مكتوباً، فيجوز للعامل — وحده — إثباته بكافة طرق الإثبات. (٦٦٢)

وبانعقاد عقد العمل صحيحاً، يرتب أثره القانوني على طرفيه. إذ حدد قانون العمل في مادتيه (٥٦ و ٥٧) الواجبات والمحظورات على العامل. وتتشابه تلك بما ورد في القانون المدني (م٦٨٥). وعن التزامات صاحب

(١) د/منير فريد الحكمي، الوجيز في قانون العمل. مرجع سابق، ص ٨٠٧.

(٢) أما عن عقود العمل الواردة في القانون المدني، تخضع للقواعد العامة للإثبات وهي: لا يجوز إثبات عقد العمل إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين إذا زادت قيمة العقد عن خمسمائة جنيهاً أو كان غير محدد المدة، أما إذا لم تتجاوز قيمة العقد خمسمائة جنيهاً فإنه يجوز إثباته بشهادة الشهود أو القرائن. وإذا كان صاحب العمل تاجراً فيجوز إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات.

العمل، فلم يوردها قانون العمل في موضع واحد، بل متفرقة. بخلاف القانون المدني، إذ حددها في المواد (٦٩٠) — (٦٩٣).<sup>(٦٦٣)</sup>

وعقد العمل من العقود الزمنية والدورية، ولكن قد يقع أثناء التنفيذ عارض، يوقف نفاذه وأثره، سواء على العامل بالنسبة لأداء العمل، أو على صاحب العمل لأداء الأجر. وتلك العوارض تقع أغلبها من العامل، مثل: تجنيده لأداء الخدمة العسكرية، أو مرضه، أو في حالة اعتقاله، أو حصول المرأة العاملة على أجازة وضع ورعاية طفل. وهنا يستحق العامل أجره، ولكن بضوابط ونسب معينة. وعن حالات وقف عقد العمل من قبل صاحب العمل، فهي محدودة، مثل: الوقف الاحتياطي للعامل عن العمل، سواء عند إجراء تحقيق معه، أو بسبب ارتكابه جناية أو جنحة، أو الوقف بسبب إغلاق المنشأة، سواء إغلاق مؤقت أو نهائي.<sup>(٦٦٤)</sup>

وعقد العمل ينصب على أداء عمل معين، فإذا انتهى ذلك العمل انقضى ذلك العقد، وتلك هي النهاية الطبيعية له. ولها عدة صور: انتهاء عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، انتهاء عقد العمل بانجاز العمل المعين في عقد العمل غير محدد المدة. ولكن هناك بعض الأسباب التي تؤدي إلى انقضاء عقد العمل قبل ذلك وهي: استقالة العامل، أو وفاته، أو بلوغه سن الشيخوخة، أو عجزه عن العمل، أو برغبة العاملة عند زواجها أو حملها أو إنجابها، أو انتهاء عقد العمل باتفاق طرفيه. ويضاف إلى ذلك، الحالات الواردة بالقانون المدني، مثل: استحالة تنفيذ العقد، أو فسخه. ولصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لانجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.<sup>(٦٦٥)</sup>

### المبادئ العامة لقانون العمل والأسس القائم عليها:

إذ يتسم قانون العمل بالطابع الواقعي، أي يتكيف وفق ظروف الواقع والعمل. ويبرز ذلك في تفاوت أحكامه وفق ظروف العمال في المجالات المختلفة واختلاف طبيعتها. إذ تختلف قواعد تنظيم العمل في الزراعة عن العمل في الصناعة. وتتباين الأحكام الخاصة بجنس الفئة العامل، حيث تختلف طبيعة عمل الرجل عن المرأة من حيث

(٣) عبدالحميد بلال، التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، القاهرة، النسر الذهبي للطباعة، ٢٠٠٣، ص ٢٤.

(١) د/محمد أنور حامد، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة، ط١، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠١٢، ص ٥٥.

(٢) د/حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، القاهرة، دار المجد للطباعة، ٢٠٠٩، ص ٧-١٢.

التنظيم. وكذا يتباين العمل في النهار عن العمل الليلي. وكذلك يختلف عمل الأحداث والمعاقين عن غيرهم، مراعاة لقدراتهم.<sup>(٦٦)</sup>

ذاتية واستقلالية قانون العمل، ويبرز ذلك في حالي علاقات العمل الفردية والجماعية. إذ بالنسبة لعلاقات العمل الفردية، تختلف القواعد الواردة به عن الواردة بالقانون المدني، مثل الأحكام الخاصة بالسلطة المقررة لصاحب العمل في توقيع الجزاءات، وآثار البطلان. والأصل في العقود المساواة بين أطرافها، بينما في قواعد عقد العمل الفردي يملك طرف واحد — صاحب العمل — وضع لائحة تنظيم العمل، وتوقيع الجزاء. وبالنسبة لعلاقات العمل الجماعية، الأصل في العقد أن تقتصر آثاره على أطرافه، وفقاً لمبدأ نسبية أثر العقد، إلا أنه لا يخضع لتلك القاعدة. وعليه، تثبت مسؤولية صاحب العمل عن إصابة العامل، أثناء العمل، بل حتى لو ثبت أن الإصابة نتجت عن إهمال العامل. وتسري آثار عقد العمل الجماعي على غير أطرافه.

ويقوم قانون العمل على عدة أسس وهي:

- (أ) مبدأ حماية العامل: مثل: تفسير قواعده لصالح العامل، وإعفاء التقاضي بالنسبة للعمال لتطبيق أحكامه.
- (ب) مبدأ مصلحة المشروع: أي يهدف إلى استمرار المنشأة والعمال بها، بغض النظر عن صاحب العمل. إذ ينتقل الالتزام للخلف الخاص وتضامنه مع السلف.
- (ج) مبدأ حرية العمل: ويتمثل في حرية اختيار العامل للعمل المناسب له، وحرية تركه وتغييره، وعدم إجباره على القيام بعمل رغم إرادته.
- (د) مبدأ تكافؤ فرص العمل: ويتجلى ذلك في عدم التمييز بين العمال بسبب الدين أو الجنس أو العرق أو أي تمييز عنصري.
- (هـ) مبدأ المشاركة العمالية: مثل مشاركة العمال في التمثيل في مجالس الإدارات، وحصولهم على نسبة من الأرباح.
- (و) مبدأ استقرار العمل: مثل عدم مشروعية الفصل التعسفي، وعدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر، أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.<sup>(٦٧)</sup>

ويتميز قانون العمل ببعض الأحكام، مثل:

- (أ) بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكامه، ولو كان سابقاً على العمل به.

(٣) د/سليمان بدري الناصري، قانون العمل. دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٥، ص ٢٣.  
(١) د/محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، القاهرة، دار النهضة العربية، ط ٢، ٢٠٠٧، ص ٥٦ - ٦٢. ود/توفيق حسن فرج ووائل بندق، قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٤٣-٣٨.

ب) استمرار المزايا أو الشروط الأفضل المقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.  
ج) منح المبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى هذا القانون امتيازاً على جميع أموال المدين من منقول أو عقار، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. (٦٦٨)

## المطلب الثاني

### الإشكاليات الفقهية والقانونية في قانون العمل النافذ

تبين من ظروف نشأة قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ أنه وضع تحت ضغط من منظمة العمل الدولية. فضلاً عن عدم توافق الحكومة بشأنه مع كل من منظمات أصحاب الأعمال من جانب ومنظمات العمال من جانب آخر. بالإضافة إلى أن ذلك القانون صدر في ظل دستور ١٩٧١، ثم صدر دستور ٢٠١٤ وتضمن أحكام وقواعد وفلسفة تختلف عن السابق، الأمر الذي يحتم إعادة النظر في ذلك القانون. وعليه، سنستعرض بعض الإشكاليات التي تعترى تطبيقه، والتي رأينا تقسيمها على النحو التالي:

#### أولاً) الإشكاليات المتعلقة بنطاق التطبيق:

##### الإشكالية رقم (١)

الأصل — كما أفادت المادة (٣) من قانون العمل — أنه يعتبر القانون العام المنظم لعلاقات العمل، إلا أنه بمطالعة أحكامه، يتبين استبعاده للكثير من الفئات من نطاق تطبيق. إذ استثنت المادة (٤) من سريان أحكامه عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، وهذه العبارة فضلاً عن غموضها — إذ تسمح باستثناء البوابين والحراس — يتبين تعارضها مع المادة السابقة التي تقضي بأنه القانون العام، وخاصة أن تلك الفئات المستثناة ليست لها أي تنظيمات نقابية، تحميها أو تتحدث بالنيابة عنها. ويخالف بذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٧٧) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمال المنازل. إذ كان من الأحرى شموله لتلك الفئة أو أفراد تشريع خاص بهم دون تركهم بغير غطاء تشريعي. وإضافة إلى ذلك، إشكالية أخرى، رغم استبعاد عمال المنازل من نطاق تطبيقه، مما يعني عدم انطباق أي

(٢) محمد حامد الصياد، المذكرة الثانية والثلاثون (قانون العمل الموحد)، يونيو ٢٠١٥، ص ١٠٩، www.elsayyad.net .

حكم من أحكامه عليهم، إلا أننا نجد أن المادة (٢٨) استوجبت من عمال المنازل الأجانب الحصول على ترخيص لمزاولة العمل وفقاً لهذا القانون.

### الإشكالية رقم (٢)

استبعد القانون أيضاً العمل بالزراعة من نطاق تطبيقه، بالمخالفة لاتفاقية منظمة العمل العربية رقم (١٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين، والتي ألزمت كل دولة عضو أن تضع القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في الزراعة. حيث إن قانون العمل استبعد في المادة (١٠٣) الأطفال الذين يعملون بالزراعة من نطاق الحماية الخاصة به. وكان على الأقل حتى حمايتهم من الأعمال الزراعية الخطرة والضارة، مثلما أوردت المادة الثانية من اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٦. وكذلك مخالفة اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة، والتي أوجبت وضع التشريعات الخاصة بالمرأة وخاصة في مجال الزراعة، إلا أن قانون العمل استبعد في المادة (٩٧) العاملة في الزراعة من نطاق الحماية.

### ثانياً) الإشكاليات المتعلقة بالصياغة:

### الإشكالية رقم (٣)

يكتنف الغموض لفظ (الاعتداء) الوارد في المادة (٦٩)، إذ قد يشمل أي اعتداء، سواء بالفعل أو بالقول أو حتى بالإشارة، ويتسع ويشمل جميع أنواع الاعتداءات دون تحديد، حتى لو خارج نطاق العمل أو ليس بسببه. وذلك واضح من نص ذلك البند "إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه". فضلاً عن أن تلك المادة تفرق بين حالتين: الأولى: وهي حالة عامة، أي تشمل الاعتداء على صاحب العمل أو المدير العام — وكما أشرنا أعلاه — أي نوع من أنواع الاعتداء. والحالة الثانية: وهي حالة مخصصة، أي يتطلب أن يكون الاعتداء على أحد رؤساء العمل، وأن يكون جسيماً، وأن يكون بسبب العمل أو بسببه.

### الإشكالية رقم (٤)

منحت المادة (١٩٦) من قانون العمل صاحب العمل سلطة إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو تقليص حجمها أو نشاطها، وكذلك تقليل حجم العمال، وذلك تحت دافع (ضرورات اقتصادية). حيث إن ذلك اللفظ غير محدد، ويسمح لصاحب العمل بتقليل العمال دون ضوابط تحت ذلك الدافع. ومن ثم وضع العمال تحت هوى صاحب العمل، مما

يهدد حياتهم الوظيفية والمعيشية. لذا يجب الحد من تلك السلطة المطلقة لصاحب العمل في الفصل الجماعي للعمال وإنقاص الأجور دون ضوابط و ضمانات فعّالة، مع مراعاة توصية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٠) لسنة ١٩٩٣ بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب العمل. (٦٦٩)

### ثالثاً) الإشكاليات الموضوعية:

#### الإشكالية رقم (٥)

ألزم القانون صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية وذلك في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر. في حين كان القانون السابق رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ يلزم صاحب العمل أن يضع تلك اللائحة في حالة استخدام خمسة عمال فأكثر. لذا كان على المشرع أن يحفظ حق العمال، وذلك بإلزام صاحب العمل بوضع تلك اللائحة أيًا كان عدد العمال، أو على الأقل يلتزم بالحد السابق (خمسة)، دون أن يزيد عليه.

#### الإشكالية رقم (٦)

رغم التحولات الاقتصادية للبلاد، إلا أن القانون الحالي تراجع في نطاق تنظيم عقد العمل المشترك. إذ لم يبين الأشخاص الذين يسري عليهم ذلك العقد، إذ جاء خلواً من بيانهم. وكذلك ألزم القانون صاحب العمل أن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية، لكنه لم يبين كيفية حصول صاحب الشأن على نسخة منها.<sup>(٦٧٠)</sup>

### رابعاً) الإشكاليات المتعلقة بعدم تفعيل بعض نصوصه:

#### الإشكالية رقم (٧)

(١) د/علي عوض حسن ومستشار د/خالد عبدالفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥، القاهرة، دار الحقانية لتوزيع الكتب القانونية، المجلد الأول، ط١، ٢٠٠٧، ص٢٨.

(١) د/أحمد حسن البرعي ود/رامي أحمد البرعي شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص١١٨٤.

على الرغم من إفراد المواد أرقام (١٩٢ : ١٩٥) من قانون العمل بشأن حق الإضراب، إلا أن ذلك الحق مقيد بعدة قيود، مما يجعله معطلاً. بحيث أصبح النص عليه مسألة شكلية بحتة. إذ هو مقيد بهذا النص مادة (١٩٢) "وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون". وتلك الجملة واسعة المعنى، ولا يُعلم ما هو الجائز والمحظور. فضلاً عن اشتراط موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي الأعضاء. بالإضافة لضرورة إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل موعد الإضراب بعشرة أيام على الأقل، وبكتاب مسجل بعلم الوصول، ويتضمن الأسباب الدافعة له ومدته الزمنية، وبشرط ألا يكون سببه تعديل اتفاقية العمل الجماعية خلال جميع المراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم. وحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية والحيوية، وأناط برئيس مجلس الوزراء تحديد تلك المنشآت، وتلك الجملة (المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية) الواردة بالمادة (١٩٤) من قانون العمل واسعة الدلالة والنطاق، إذ يمكن إدراج كافة المنشآت تحتها.<sup>(٢٧)</sup>

#### خامساً) الإشكاليات المتعلقة بعلاقة أحكام قانون العمل بالقوانين الأخرى:

قانون العمل مرتبط ببعض التشريعات، حيث يلزم وجود ارتباط بينهم. ومن أمثلة ذلك:

- أ) عدم تعديل بعض أحكام قانون العمل بما يتفق مع أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩، مثل عدم تساوي قيمة نفقات الجنازة في قانون العمل، والتي تقدر بقيمة أجر شهرين كاملين، بينما قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات قررها بقيمة ثلاثة أشهر لصاحب المعاش.
- ب) عدم تعديل مدة إجازة الوضع للمرأة العاملة في قانون العمل لتصبح أربعة أشهر بدلاً من ثلاثة كما هو مقرر في قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.
- ج) حدد قانون العمل التعويضات المستحقة للعامل في حالة المرض (الإجازة المرضية)، إذ أفاد في المادة (٥٤) الفقرة الأولى "... ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي". ونص في الفقرة الثانية من ذات المادة "ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية ... الحق في إجازة مرضية ... بأجر كامل". ويتلاحظ أن الفقرة تتكلم عن (الأجر الكامل)، بينما تحيل الفقرة الأولى إلى الأجر الوارد بقانون التأمين الاجتماعي وهو (الأجر المسدد عنه الاشتراك). وعليه، يتبين أن تلك المادة تضمنت مفهوماً للأجر، وهذا تمييز بغير حق. ولكن تبقى الإشكالية الهامة وهي ما هو الأجر الذي يحسب عليه — في ضوء هذا التناقض — تعويض المرض؟.
- د) بشأن تعويض الأجر بالنسبة للمرأة العاملة أثناء إجازة الحمل والوضع لها. إذ تستحق وفقاً لقانون العمل تعويضاً مساوياً للأجر الشامل، بينما هي تستحق وفقاً لقانون التأمينات تعويضاً عن الأجر يعادل (٧٥%) من

(٢) محمد عبدالمنعم إبراهيم، الاعتصامات والإضرابات في منظمات الأعمال، مدخل تطبيقي لإدارتها والحد من تأثيرها، القاهرة، مؤسسة الإسكندرية للتنمية الثقافية والسياسية، مارس ٢٠١٣، ص ٢٧.



أجر الاشتراك. وعليه، ما هو الأجر في تلك الحالة؟. ومن جماع ما تقدم، يلزم تعديل تشريعي، يساوي بين الحقوق في القوانين، ويوضح بجلاء التزام صاحب العمل بفارق الأجرين لتعويض الأجر في حالتي المرض وإجازة الوضع.

### المطلب الثالث

#### التطبيقات القضائية بشأن قانون العمل النافذ

للقضاء دور بالغ الأهمية وفعال بشأن قانون العمل، إذ طالما كان سبباً في توضيح ما يشوب أحكامه من غموض، ومزيباً لما يعترى نصوصه من لبس، ومكماً لما عجزت مواده عن تناوله. ولا يقف الأمر عند هذا الحد، بل نجد أن أحكام القضاء تُعد من مصادر قانون العمل. حيث أفادت المادة (٦٨٢) من القانون المدني، بأنه في حالة خلو العقود وكذلك العرف من تحديد الأجر المقدر للعمل، يتولى القاضي تحديده، وفقاً لمقتضيات العدالة. وكذلك أفادت المادة (١٨٧) من قانون العمل الحالي، بأن مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة، تطبق في حالة خلو القوانين والعرف ومبادئ الشريعة الإسلامية من تنظيم. ويتضح من ذلك، أن أحكام القضاء مصدرًا احتياطياً لعقود العمل في القانون المدني، ومصدرًا أصلياً في قانون العمل.<sup>(٦٧٢)</sup>

وواجه القضاء تطبيق قواعد قانون العمل — في بداية الأمر — بصعوبة بالغة، نتيجة طبيعة قواعده الخاصة، والتي تهدف إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقة القانونية (التعاقدية) وهو العامل. حيث إن ذلك الأمر يترتب عليه المساس بالنظرية العامة للعقد، والتي تقوم على مساواة إرادة الطرفين. ورغم ذلك، تقبل القضاء انتهاج تلك الفلسفة والأهداف (حماية الطرف الضعيف)، بالمخالفة للقاعدة العامة (نظرية العقد). وحيث واصل القضاء مسيرته، بإنشاء الدوائر العمالية المتخصصة بالمحاكم الابتدائية والاستئنافية، وكذلك دوائر العمل والتأمينات

(١) د/جلال علي العدوي ود/عصام أنور سليم، قانون العمل، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٥، ص ١٥٥.

الاجتماعية في محكمة النقض. وساهم ذلك، بشكل كبير في إرساء العديد من المبادئ القضائية، التي ساعدت المشرع على تطوير تشريعات العمل في ضوء تلك المبادئ.

(٦٧٣)

#### أولاً) اللجنة والمحكمة المختصة بنظر منازعات قانون العمل:

كان في بداية العمل بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ عند نشوء نزاع بسبب تطبيق أحكام ذلك القانون، تجيز المادة (٧٠) — قبل التعديل — لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلبوا من الجهة الإدارية تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية يجوز اللجوء إلى لجنة قضائية مشكلة من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية. ويعتبر قرار اللجنة بمثابة حكم صادر من المحكمة الابتدائية، ويجوز الطعن على هذا القرار أمام المحكمة الاستئنافية المختصة.

وحيث صدر حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (٢٦) لسنة ٢٧ قضائية بجلسة ٢٠٠٨/١/١٣ وقضى بعدم دستورية المادتين رقمي (٧٢،٧١) وسقوط العبارات الواردة بالمادة (٧٠). ونتيجة لذلك، عدل ذلك القانون بالقانون رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨، واستبدلت المادة (٧٠) الجهة الإدارية المختصة بتسوية النزاع ودياً، بلجنة مشكلة من ممثل للجهة الإدارية (مقرراً)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال. فإذا لم تتم التسوية يجوز إلى اللجوء إلى المحكمة العمالية لتسوية النزاع. ومنذ ذلك التاريخ أصبح الاختصاص في جميع منازعات العمل للمحكمة العمالية، والاستثناء ما حكم فيه بقضاء منهي للخصومة كلها أو في جزء منها قبل العمل بالقانون رقم (١٨٠) لسنة ٢٠٠٨. (٦٧٤)

#### ثانياً) رسوم دعاوى قانون العمل:

أراد المشرع المصري، أن تمتد الحماية للعامل، وقرر بشأن ذلك، في المادة (٦/عمل) إعفاء الدعاوى الناشئة عن تطبيق أحكام ذلك القانون من الرسوم القضائية. ونبين ونحن بذلك الصدد، بعض القواعد الواردة بتلك المادة وهي:

١. أن الإعفاء يمتد ليشمل جميع مراحل التقاضي.
٢. الإعفاء مقتصر على الدعاوى المقامة من العمال، والصبية المتدرجون، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن الفئات السابقة. وعليه، لا يمتد لأصحاب الأعمال.

(٢) د/أحمد حسن البرعي ود/رامي أحمد البرعي شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١-٢٢.  
(١) محكمة النقض. الدائرة العمالية. الطعن رقم (١٣٤٨٤) لسنة ٨٦ قضائية. جلسة ٢٠١٩/٣/٣.

٣. يقصد بالرسوم حسبما أفادت به محكمة النقض "مفهوم الإعفاء من الرسوم القضائية لا يقتصر على رسم الدعوى، وإنما يشمل طبقاً لما ورد بنص المادة ١/٢٣ من القانون رقم (٩٠) لسنة ١٩٤٤ ونص المادة ٣/٢٥ من ذات القانون (رسوم الصور والشهادات والملخصات وغير ذلك من رسوم الأوراق القضائية والإدارية ورسوم التنفيذ وأجر نشر الإعلانات القضائية والمصاريف الأخرى التي يتحملها الخصوم). مما مفاده أن الرسوم القضائية في صدد الإعفاء منها لا يختلف معناها في نظر الشارع عن المعنى الذي قصده من المصروفات القضائية عند الحرمان من الإعفاء".<sup>(٢٧٥)</sup>

### ثالثاً) القواعد الإجرائية للتقاضي والإثبات بشأن منازعات قانون العمل:

الأصل أن قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية هما الإطار العام لتنظيم جميع إجراءات التقاضي والطعن أمام جميع جهات القضاء، إلا ما استثنى بنص خاص. وحيث إن قانون العمل جاء بنص صريح، بشأن الإحالة إلى ذاك التشريعين، في حالة خلو تشريع العمل من تنظيم لذلك الأمر. وفضلاً عن ذلك، فيما يتعلق بإثبات أحكامه، نجد أن قانون العمل وسع طرق الإثبات للطرف الضعيف وهو العامل، وأجاز إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات، بالمخالفة لأحكام قانون المرافعات، الذي تطلب الإثبات بالكتابة، إذا كانت قيمة العقد أكثر من خمسمائة جنية فأكثر. بينما قصر الإثبات لصاحب العمل على الكتابة فقط.

### رابعاً) أحكام ومبادئ القضاء بشأن منازعات قانون العمل:

نستعرض، ونحن بصدد إظهار دور القضاء في تنظيم قواعد العمل، دور الدوائر العمالية بمحكمة النقض، وعلى الأخص مكتبها الفني. حيث إنه وفقاً لأحكام المادة الخامسة من قانون السلطة القضائية رقم (٤٦) لسنة ١٩٧٢، يختص المكتب الفني باستخلاص المبادئ القانونية التي تقررها المحكمة. ولذا أصدر ذلك المكتب العديد من القواعد، المدونة في كتبه، تحت مسمى "المستحدث من المبادئ التي قررتها دوائر العمال والتأمينات الاجتماعية". وإذ نبين بعض التطبيقات في ضوء تلك المستحدثات.

(٢) محكمة النقض. الطعن رقم (٢٩٩) لسنة ٣١ قضائية. جلسة ٨ فبراير ١٩٦٦. أحكام النقض - المكتب الفني - مدني - العدد الأول - السنة ١٧ - ص ٢٥٧.

### تطبيقات ومبادئ عامة

**مبدأ (١):** أقر القضاء قاعدة عدم جواز المصالحة التي تتضمن انتقاصاً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل. وعليه، أبطل أي مصالحة تخالف ذلك، واستثنى الصلح والإبراء في حالتين: (١) ثبوت الحق. (٢) استيفاء العامل حقوقه كاملة. إذ أوردت المحكمة: "المصالحة التي تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو ثلاثة أشهر من انتهائه تقع باطلة، متى كانت تخالف أحكام قانون العمل، إلا أنه يجوز الصلح والإبراء بعد نشوء الحق أو متى استوفى العامل كامل حقوقه، لأنه بذلك يكون قد تحول حقه إلى مصلحة مالية، يجوز التصالح والإبراء عليها، أما النزول مقدماً وقبل نشوء الحق، فإنه يعد باطلاً".<sup>(٦٧٦)</sup>

**مبدأ (٢):** تطلب القانون بشأن منازعات العمل الجماعية، في مادته (١٧٩) إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأي منهما أن يتقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة، بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم. ومفاد ذلك، عدم جواز اللجوء للقضاء للفصل في النزاع، قبل اللجوء لهيئة التحكيم. وبطرح النزاع أمام المحكمة الدستورية العليا بشأن النظر في مدى دستورية تلك المادة، أقرت عدم دستورتيتها، لتعارضها مع الحق الدستوري الذي كفل حق اللجوء للقضاء مباشرة، دون المرور بتلك الهيئة، وإن كان تشكيلها قضائياً.<sup>(٦٧٧)</sup>

### تطبيقات ومبادئ عن أداء العمل واستحقاق الأجر

**مبدأ (٣):** يتعرض العامل أحياناً لتعسف صاحب العمل، وبعد استنفاد الطرق القانونية، يلجأ للقضاء. وحيث إن الأصل في الأحكام أنها مقررة لحقوق وكاشفة لها، وليس منسئة. وعليه، فإن الحكم باستحقاق العامل لأجر معين، ينسحب أثره إلى تاريخ استحقاق الأجر.<sup>(٦٧٨)</sup>

**مبدأ (٤):** استحقاق الأجر شرطه حضور العامل لمزاولة عمله، لكن القضاء أقر قاعدة مؤداها، أن منع حضور العامل لسبب راجع إلى صاحب العمل، يجعل العامل مستحقاً للأجر. إذ أورد الحكم: "استقر قضاء هذه المحكمة على أن استحقاق الأجر مشروط بقيام عقد العمل وحضور العامل لمزاولة عمله أو إعلانه عن استعداده لمزاولته. ومنعه من العمل لسبب راجع لصاحب العمل، فإن الحكم المطعون فيه قد تحجب عن بحث مدى توافر هذه الشروط في حق

(١) محكمة النقض. الطعن رقم ٨٥٢٣ لسنة ٧٦ قضائية، جلسة ٢٠١١/٤/٥.

(١) المحكمة الدستورية العليا. الدعوى رقم (٣٣) لسنة ٣٦ دستورية. جلسة ٢٠٢١/٥/٨.

(٢) محكمة النقض. الطعن رقم (٤٨٤٧) لسنة ٦١ قضائية. جلسة ٢٠٠٧/٣/٢٢.

الطاعن، وجرى في قضائه على عدم أحقيته في الأجر عن الفترة من ١٩٧١/٩/٢٧ إلى ١٩٧٥/١/٢٨ بمقولة أنه كان موقوفاً عن العمل، مع أنه لم يكن كذلك، يكون قد خالف الثابت في الأوراق، وشابه القصور في التسبيب". (٦٧٩)

**مبدأ (٥):** المقرر قانوناً أن من حق العامل في حالة العمل الإضافي تقاضي أجر عن ذلك، لكن قد تخلو اللائحة المنظمة للمنشأة من النص على ذلك أو لا تجيزه، فهل لا يستحق العامل مقابل أو تعويضاً عن العمل الإضافي في تلك الحالة، لخلو النص اللائحي من إقرار ذلك؟. وحيث أوجب القضاء عن ذلك وعالجه. إذ أورد الحكم: "الأصل في العمل أن يكون إرادياً 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 سواء في نوعها أو كمها. فلا عمل بلا أجر، ولا يكون الأجر مقابلًا للعمل إلا بشرطين أولهما: أن يكون متناسباً مع الأعمال التي أداها العامل مقدراً بمراعاة أهميتها أو صعوبتها وتعقدها وزمن إنجازها. ثانياً: أن يكون ضابط التقدير موحدًا. ولما كان ذلك، فإنه ولئن كان لا يجوز للمطعون ضدها المطالبة بالأجر الإضافي عن ساعات العمل الزائدة عن الاثنتي عشرة ساعة المقررة، وفق لائحة البنك الطاعن، إلا أن ذلك لا يحول بينها وبين المطالبة بتعويض عادل عن مدة عملها الزائدة عن هذا الحد المقرر باللائحة". (٦٨٠)

#### تطبيقات ومبادئ بشأن نقل العامل

**مبدأ (٦):** الأصل، وإن كان لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته، ومن ثم نقل العمال لديه. إلا أن القضاء بيّن حدود سلطة صاحب العمل في ذلك. إذ أورد الحكم: "النص في المادة رقم (٥٤) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والمادة (٦٩٦) من القانون المدني يدل على أنه وإن كان لرب العمل السلطة في تنظيم منشأته أو إعادة تنظيمها، فيكون له نقل العامل إلى وظيفة أخرى. إلا أن ذلك مشروط بأن يكون الباعث على النقل هو صالح العمل، وأن يكون إلى وظيفة مماثلة من حيث الدرجة والمرتب". (٦٨١)

**مبدأ (٧):** ذهب القضاء إلى أنه في حالة نقل العامل أو تكليفه بغير عمله الأصلي لوجود حالة ضرورة أو قوة قاهرة، وزالت تلك الحالة، وجب إعادة العامل لعمله الأصلي المكلف به. ولا يجوز أن يكون النقل درباً من دروب التأديب والجزاء. إذ أورد الحكم: "مؤدى النص في المادة (٧٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أن العامل لا

(٣) محكمة النقض. الطعن رقم (١٣٠٧) لسنة ٤٨ قضائية. جلسة ١٩٨٥/٢/٤. والطعن رقم (٤١٣٠) لسنة ٨٢ قضائية. جلسة ٢٠١٧/١٠/١١.

(١) محكمة النقض. الطعن رقم (٦٧٥٧) لسنة ٦٥ قضائية. جلسة ٢٠١٣/١١/٢٣.

(٢) محكمة النقض. الطعن رقم (٩٥٢٦) لسنة ٦٦ قضائية. جلسة ٢٠١١/٤/١٣.

يلتزم إلا بتنفيذ العمل المتفق عليه بعقد العمل، ولا يجوز لصاحب العمل تكليفه بعمل غيره إلا في حالتين هما: (الحالة الأولى) هي حالة الضرورة أو القوة القاهرة، فإذا زالت حالة الضرورة تعين على صاحب العمل إعادته إلى عمله الأصلي. (الحالة الثانية) أن يكون النقل إلى العمل الآخر بسبب مصلحة العمل ودواعيه، وليس سترًا لجزاء تأديبي".<sup>(٦٨٢)</sup>

**مبدأ (٨):** اتجه القضاء إلى أبعد من ذلك، بشأنه انحيازه للعامل، بأنه في حالة قيام صاحب العمل بفصل العامل، لعدم شغله للوظيفة المنقول إليها، لاختلاف جوهرها عن عمله الأصلي، فإنه في تلك الحالة، يستحق التعويض.<sup>(٦٨٣)</sup>

### تطبيقات ومبادئ بشأن تأديب العامل ومجازاته

**مبدأ (٩):** من أجل ضمانه حق العامل، وعدم تعسف صاحب العمل، استوجب القانون إجراءات معينة للتحقيق مع العامل، منها: إبلاغه كتابة بما نسب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص. وعلى ذلك، اتجه القضاء إلى بطلان القرارات التأديبية الصادرة بالمخالفة لما تقدم، ومن ثم استحقاق العامل للتعويض.<sup>(٦٨٤)</sup>

**مبدأ (١٠):** يلتزم صاحب العمل في تأديب العامل بلائحة جزاءات بالمنشأة في حالة وجودها. أما في حالة عدم وجودها، فإن سلطته التأديبية تكون قائمة في حدود قانون العمل.<sup>(٦٨٥)</sup>

**مبدأ (١١):** أقر القضاء قاعدة جواز الخروج عن أحكام قانون العمل طالما أن اللائحة تقرر ميزة أفضل للعامل. إذ أورد الحكم: "إذا تقرر اللائحة عقوبة الجزاء بالخصم خمسة أيام في المرة الأولى، والخصم من العالوة في المرة الثانية، وتدرج. في حين، أن قانون العمل أوجب عقوبة الفصل، في حالة الاعتداء على صاحب العمل أو المدير العام، أو وقع منه اعتداء على جسيم على أحد الزملاء أثناء العمل أو بسببه. وعليه، فإن لائحة الشركة أولى بالتطبيق، حتى لو خالفت قانون العمل. وذلك لأن أن المادة الرابعة من ذات القانون أجازت الخروج على أحكام ذلك القانون إذا في ذلك الخروج ميزة أفضل للعامل سواء تقرررت هذه الميزة في عقود العمل الفردية أو

(٣) محكمة النقض. الدائرة العمالية. الطعن رقم (١٠٢٩٣) لسنة ٨٢ قضائية. جلسة ٢٥/١٠/٢٠١٧.

(١) يراجع طعن محكمة النقض. رقم (٩٥٢٦) لسنة ٦٦ قضائية. جلسة ١٣/٤/٢٠١١.

(٢) يراجع طعن محكمة النقض. رقم (١٤٩١٧) لسنة ٨١ قضائية. جلسة ٢٣/١٠/٢٠١٩.

(٣) محكمة النقض. الطعن رقم (١٩٢) لسنة ٩٦ قضائية. جلسة ٤/٣/٢٠١٢.

الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف، والسبب في ذلك مستمد من الهدف الذي يرمي قانون العمل في مجموعه إلى تحقيقه وهو حماية مصلحة العامل".<sup>(٦٨٦)</sup>

**مبدأ (١٢):** شدد القانون الجزاء عند العود للمخالفة. لكن القضاء وضع معياراً، وهو أن مناط تشديد العقوبة يقع على ارتكاب ذات المخالفة، التي سبق مجازاة العامل عنها دون غيرها.<sup>(٦٨٧)</sup>

### تطبيقات ومبادئ بشأن مقابل رصيد الإجازات الاعتيادية

**مبدأ (١٣):** أقر القانون استحقاق مقابل نقدي عن رصيد الاجازات الاعتيادية التي لم يستفد بها العامل، حتى انتهاء خدمته، بحد أقصى أربعة أشهر. وعليه، إذا أقرت اللائحة الخاصة بالمنشأة استحقاق العامل لذلك المقابل، عند انتهاء الخدمة، لبلوغ السن القانوني أو الوفاة. مؤداها، انطوائها على حرمان ضمني للعامل المستقيل بالإحالة للمعاش المبكر من ذلك الحق. ولذلك، أقر القضاء بطلان ذلك الأمر، بطلاناً مطلقاً، لعدم جواز التفرقة بين العامل المستقيل وغيره، ما دام أدى العامل خلالها عمل.<sup>(٦٨٨)</sup>

**مبدأ (١٤):** وإن كان القانون — كما أشرنا أعلاه — وضع حداً أقصى لاستحقاق المقابل، وهو أربعة أشهر. لكن القضاء أقر حقاً جديداً، وهو إذا زاد رصيد الاجازات عن ذلك الحد، بسبب راجع لظروف العمل أو صاحب العمل، فيحق للعامل الحصول على تعويضاً عنها بما يساوي — على الأقل — أجره عن هذا الرصيد، أيًا كان مقداره.<sup>(٦٨٩)</sup>

### تطبيقات ومبادئ بشأن إنهاء الخدمة والفصل التعسفي

**مبدأ (١٥):** إذ كان من الجائز في حدود القانون لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، إلا أن القضاء أرسى مبدأ هام وهو ضرورة إفصاح صاحب العمل عن أسباب ذلك، حتى يتسنى مراقبة مشروعيته. إذ أورد الحكم: "المقرر — في قضاء محكمة النقض — أن على صاحب العمل الذي ينهي العقد أن يفصح عن الأسباب التي دعت إلى هذا الإنهاء، وعلى العامل عبء إثبات عدم صحتها".<sup>(٦٩٠)</sup>

(٤) محكمة النقض. الدائرة العمالية. الطعن رقم (٥٢١٤) لسنة ٨١ قضائية. جلسة ٢٠١٨/٤/١.  
(٥) يراجع طعن محكمة النقض. رقم (٢١٧٠٧) لسنة ٨٨ قضائية. جلسة ٢٠١٩/١٢/١١.  
(١) يراجع طعن محكمة النقض. رقم (٤٨٨) لسنة ٨٠ قضائية. جلسة ٢٠١٣/٤/٢١.  
(٢) يراجع طعن محكمة النقض. رقم (١٩٠١) لسنة ٨٧ قضائية. جلسة ٢٠١٨/٢/١١٨.  
(٣) محكمة النقض. الدائرة العمالية. الطعن رقم (٥٨٥٥) لسنة ٨٤ قضائية. جلسة ٢٠١٩/٢/١٧.

**مبدأ (١٦):** أثار القضاء إشكالية هامة في قانون العمل وهي: أنه ليس من سلطة القضاء عندما يتبين له أن الفصل تعسفيًا إعادة العامل للخدمة، بل له حق التعويض فقط، إلا في حالة واحدة وهي الفصل بسبب النشاط النقابي، وذلك لخلو القانون من نص يجيز ذلك. إذ أورد القضاء في حكمه: "خلو القانون من نص يجيز إلغاء قرار إنهاء خدمة العامل وإعادة عمله. مؤداه: أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة، أثره: انتهاء الرابطة العقدية وزوال الالتزام بدفع الأجر ولو اتسم بالتعسف، وعدم خضوعه لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر، الاستثناء: الفصل بسبب النشاط النقابي".<sup>(٦٩١)</sup>

**مبدأ (١٧):** أجاز القانون لصاحب العمل، إنهاء خدمة العامل في حال ارتكابه جرائم. ولكن القضاء وفي صدد ضمانته للعامل، أقر له حق التعويض في حالة صدور حكم ببراءة العامل من الجريمة، التي استندت قرار الفصل عليها.<sup>(٦٩٢)</sup>

**مبدأ (١٨):** أرسى القضاء ضمانات أساسية بشأن سلطة صاحب العمل في إنهاء خدمة العامل في حالة الانقطاع عن العمل، وهو أن المرض من القوة القهرية التي تحول بين العامل وأدائه للعمل، ويحظر — في حال ثبوته — فصل العامل. ويجب النظر لسبب التغيب، وفي ضوء ذلك يتحدد الإجراء الواجب اتخاذه. وعليه، ينهض حق العامل للتعويض، في حالة أن الفصل كان بسبب المرض.<sup>(٦٩٣)</sup>

**مبدأ (١٩):** أقر القضاء مبدأ هام، وهو أن اعتقال العامل أو حبسه، يعتبر من قبيل القوة القاهرة، التي تحول بين العامل وتنفيذ العمل المتفق عليه. وعليه فلا يجوز فصله بسبب ذلك. إذ أورد القضاء في حكمه: "المقرر — في قضاء محكمة النقض — أن اعتقال العامل أو حبسه يعتبر قوة القاهرة، تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا، ويترتب عليه وقف العقد مؤقتًا، لحين انتهاء الاعتقال أو مدة الحبس دون انفساخه".<sup>(٦٩٤)</sup>

**مبدأ (٢٠):** من الشروط التي استوجبها القانون، لكي ترتب الاستقالة الصريحة آثارها، هو قبولها من صاحب العمل، وضرورة إخطار العامل بذلك وعلمه بقبولها. لكن القضاء في صدد ضمانته للعامل، اشترط العلم اليقيني بقرار قبول الاستقالة. ولا يغني عن ذلك، تقدم العامل بطلب إلى إدارة الموارد البشرية لدى صاحب العمل،

(١) محكمة النقض. الطعن رقم (٥٨٩٤) لسنة ٧٥ قضائية. جلسة ٢٠٠٦/٢/٥.  
(٢) يراجع طعن محكمة النقض. رقم (٢٦٨٧) لسنة ٨٨ قضائية. جلسة ٢٠١٩/١٠/٢٣.  
(٣) يراجع طعن محكمة النقض. رقم (١٥٩٤) لسنة ٦٠ قضائية. جلسة ١٩٩٣/٧/١٢.  
(٤) محكمة النقض. الطعن رقم (١١١٠) لسنة ٦٧ قضائية. جلسة ٢٠١٢/١٢/٢٦.



وذلك بطلب تسوية رصيد المديونية المستحقة عليه من رصيد مستحقات نهاية الخدمة، لدى صاحب العمل. واعتبر القضاء ذلك الأمر، دليل غير صالح من الناحية الموضوعية.<sup>(٦٩٥)</sup>

**مبدأ (٢١):** تكون الاستقالة ضمنية، وذلك بتغيب العامل عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول، لمدد معينة، مثل تغيبه مدة ثلاثون يوماً متقطعة. لكن القضاء عالج إشكالية ترك سلطة صاحب العمل في أعمال قرينة الاستقالة الضمنية ونظمها على النحو التالي: "إذ كان الثابت بالأوراق أن الطاعن انقطع عن العمل في الفترة من ١٩٨٨/٥/٢٢ حتى ١٩٨٨/١٢/٢٧ مدة تزيد عن ثلاثين يوماً، غير متصلة، ولم تعمل جهة العمل قرينة الاستقالة الضمنية، وإنهاء خدمته على أساسها من اليوم التالي لإكمال مدة الغياب المتقطع. إذ استمر الطاعن في أداء عمله لديها المدة من بعد اكتمال الغياب حتى ١٩٨٩/٥/٢، وبذلك لا يكون عقد عمله قد انتهى. ومن ثم فلا يجوز لها من بعد اعتباره مقدماً استقالته، وإعمال قرينة الاستقالة الضمنية المنصوص عليها في المادة (١٠٠) سالفه البيان، وإنهاء خدمته لهذا السبب بقرارها الصادر في ١٩٨٩/٥/٢. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، واعتبار إنهاء عقد عمل الطاعن غير مشوب بالتعسف، ورتب على ذلك قضاءه برفض طلب التعويض، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون".<sup>(٦٩٦)</sup>

**مبدأ (٢٢):** إنهاء عقد العمل بناء على رغبة أيًا من طرفيه — شرطه — إخطار الطرف الآخر بذلك، خلال المواعيد المحددة. وعليه أقر القضاء إلزام صاحب العمل بتعويض العامل عن عدم الإخطار والفصل التعسفي بالقيم المحددة بالمواد (١١٠، ١١١، ١١٨، ١٢٢) من قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ إذا كان الإنهاء من جانبه دون إخطار وبدون مبرر.<sup>(٦٩٧)</sup>

(٥) يراجع طعن محكمة النقض. الدائرة العمالية. رقم (١٥٨١٥) لسنة ٨٠ قضائية. جلسة ٢٠١٨/٥/٦.

(١) محكمة النقض. الطعن رقم (٢٥١) لسنة ٦٧ قضائية. جلسة ٢٠١١/١٠/١٢.

(٢) محكمة النقض. الطعن رقم (٨٤٥١) لسنة ٨٦ قضائية. جلسة ٢٠١٧/١١/٨.

## الخاتمة

خير نهاية على الدوام هي حمد المولى عز وجل، الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تنزل الخيرات، وبتوفيقه تتحقق المقاصد والغايات. الحمد لله على عطائه، الحمد لله على رزقه، الحمد لله على آلائه، الحمد لله على نعمائه.

استعرضت دراسة "التطور التاريخي لتشريع العمل الخاص في مصر والإطار النظري للقانون النافذ" بداية نشأة الحركة العمالية، والتي ناضلت من أجل تحسين بيئة العمل وحماية العمال من تعسف واستغلال أصحاب الأعمال. وبعد التطور، ساهمت النقابات العمالية في إرساء قواعد العمل وحقوق العمال، بين نصوص التشريعات المتعاقبة.

## أولاً النتائج:

من خلال عرضنا لتلك الرسالة، نستطيع أن نستنتج مجموعة من النقاط المهمة وهي:

١. تكمن فلسفة قوانين العمل الخاص في وضع إطار تنظيمي، ينظم علاقة العمل بين طرفي العلاقة الإنتاجية (العمال وأصحاب الأعمال)، وتحديد حقوق والتزامات كل طرف، تجنباً للمشكلات، التي تعوق الإنتاج، وفي حالة حدوثها، يتم توضيح آلية معالجتها وتسويتها.
٢. تطورت تشريعات العمل الخاص، نتيجة تأثيرها بالظروف السائدة، لذا تُعتبر تشريعات العمل الخاص مرآة صادقة لواقع الدولة ومدى تطورها ونهضتها. حيث إنها تعكس الأيديولوجيات والسمات الخاصة بالمجتمع، وتبين واقع علاقات العمل، ومدى قدرة الدولة على النهوض به، باعتباره ركيزة أساسية من ركائز التقدم.
٣. اتسمت تشريعات العمل خلال فترة الحكم الملكي بالآتي: (أ) تنظم عقد العمل في ظل الرأسمالية الفردية والإقطاع والاستغلال. (ب) لم تعالج مشكلات العمل علاجاً شاملاً، بل كانت تشريعات قاصرة وجزئية، لا تمتد لكافة مشاكل العمال ومتطلبات العمل. (ج) اتصفت بأنها حوت قواعد جزئية وتمهيدية لتنظيم شؤون العمل، وسرعة إصدارها دون تروي، ولم تتميز بالدقة. (د) اختلفت التشريعات المتعلقة بالعمل وتنوعها رغم الارتباط، وتداخل الأحكام داخل التشريع الواحد. (هـ) دوافع إصدار تشريعات العمل خلال تلك الفترة كانت نتيجة ضغوط الحركات العمالية، وكثرة مشكلات العمل وتفاقمها.
٤. اتسمت تشريعات العمل خلال العصر الجمهوري بالآتي: (أ) تطورت فلسفة التشريعات، إذ اتجهت الدولة نحو توحيد تشريعات العمل، وذلك بجمعها في تشريع واحد، بدلاً من التشريعات المتعددة. (ب) تناولت التشريعات فئات جديدة مثل العاطلين، والعاجزين عن العمل، والعاملين في المناجم والمحاجر. (ج) قوانين العمل في بداية الثورة الصناعية رافقها الفكر الفردي الرأسمالي، واتسمت بالحرية التعاقدية من صاحب العمل مع العمال، ثم تطورت الحركات الاجتماعية والعمالية التي طالبت بالتدخل لحماية الطبقة العاملة من تعسف أصحاب الأعمال، ثم بدأت التشريعات لتنظيم علاقات العمل.
٥. أرسى القضاء العديد من المبادئ والأحكام بشأن العمل وهي: (أ) عدم جواز المصالحة التي تتضمن انتقاصاً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل. وعليه، يبطل أي مصالحة تخالف ذلك، واستثنى الصلح والإبراء في حالتين: (١) ثبوت الحق. (٢) استيفاء العامل حقوقه كاملة. (ب) أقر القضاء قاعدة أن منع حضور العامل لسبب راجع إلى صاحب العمل، يجعل العامل مستحقاً للأجر. (ج) حدد القضاء سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته، ومن ثم نقل العمال لديه. (د) ذهب القضاء إلى أنه في حالة نقل العامل أو تكليفه بغير عمله الأصلي لوجود حالة ضرورة أو قوة قاهرة، وزالت تلك الحالة، وجب إعادة العامل لعمله الأصلي المكلف به. ولا يجوز أن يكون النقل درباً من دروب التأديب والجزاء. (هـ) اتجه القضاء إلى أنه في حالة قيام صاحب العمل بفصل العامل، لعدم شغله للوظيفة المنقول إليها، لاختلاف جوهرها عن عمله الأصلي، فإنه في تلك الحالة، يستحق التعويض. (و) أقر القضاء قاعدة جواز الخروج عن أحكام قانون العمل طالما أن اللائحة تقرر ميزة أفضل للعامل. (ز) أقر القانون استحقاق مقابل نقدي عن رصيد الاجازات الاعتيادية التي لم يستفد بها العامل، حتى انتهاء خدمته، بحد أقصى أربعة أشهر. وعليه، إذا أقرت اللائحة الخاصة بالمنشأة استحقاق العامل لذلك المقابل، عند انتهاء الخدمة، لبلوغ السن القانوني أو الوفاة. مؤداها، انطوائها على حرمان ضمني للعامل

المستقبل بالإحالة للمعاش المبكر من ذلك الحق. ولذلك، أقر القضاء بطلان ذلك الأمر، بطلاناً مطلقاً، لعدم جواز التفرقة بين العامل المستقيل وغيره، ما دام أدى العامل خلالها عمل. (س) وإن كان القانون وضع حداً أقصى لاستحقاق المقابل، وهو أربعة أشهر. لكن القضاء أقر حقاً جديداً، وهو إذا زاد رصيد الاجازات عن ذلك الحد، بسبب راجع لظروف العمل أو صاحب العمل، فيحق للعامل الحصول على تعويضاً عنها بما يساوي — على الأقل — أجره عن هذا الرصيد، أيًا كان مقداره. (ص) إذ كان من الجائز في حدود القانون لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، إلا أن القضاء أرسى مبدأ هام وهو ضرورة إفصاح صاحب العمل عن أسباب ذلك، حتى يتسنى مراقبة مشروعيته. (ع) أثار القضاء إشكالية هامة في قانون العمل وهي: أنه ليس من سلطة القضاء عندما يتبين له أن الفصل تعسفاً إعادة العامل للخدمة، بل له حق التعويض فقط، إلا في حالة واحدة وهي الفصل بسبب النشاط النقابي، وذلك لخلو القانون من نص يجيز ذلك. (غ) أجاز القانون لصاحب العمل، إنهاء خدمة العامل في حال ارتكابه جرائم، ولكن القضاء أقر له حق التعويض في حالة صدور حكم ببراءة العامل من الجريمة، التي استند قرار الفصل عليها. (ف) أرسى القضاء ضمانات أساسية بشأن سلطة صاحب العمل في إنهاء خدمة العامل في حالة الانقطاع عن العمل، وهو أن المرض من القوة القاهرة التي تحول بين العامل وأدائه للعمل، ويحظر — في حال ثبوته — فصل العامل. ويجب النظر لسبب التغيب، وفي ضوء ذلك يتحدد الإجراء الواجب اتخاذه. وعليه، ينهض حق العامل للتعويض، في حالة أن الفصل كان بسبب المرض. (ق) اعتقال العامل أو حبسه، يعتبر من قبيل القوة القاهرة، التي تحول بين العامل وتنفيذ العمل المتفق عليه. وعليه فلا يجوز فصله بسبب ذلك. (ك) من الشروط التي استوجبها القانون، لكي ترتب الاستقالة الصريحة آثارها، هو قبولها من صاحب العمل، وضرورة إخطار العامل بذلك وعلمه بقبولها. لكن القضاء في صدد ضمانته للعامل، اشترط العلم اليقيني بقرار قبول الاستقالة.

### ثانياً) التوصيات:

١. وجوب تعديل المادة (٣) من قانون العمل، وذلك بإدراج عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٧٧) لسنة ١٩٩٦ بشأن عمال المنازل. وكذلك إدراج العاملين بالزراعة، وفقاً لاتفاقية منظمة العمل العربية رقم (١٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين، والتي ألزمت كل دولة عضو أن تضع القواعد المتعلقة بتشغيل الأحداث في الزراعة.
٢. تعديل المادة (١٩٦) من قانون العمل، وذلك بتحديد سلطة صاحب العمل في إغلاق المنشأة، أو تقليص حجمها أو نشاطها، وتوضيح المقصود بلفظ (ضرورات اقتصادية)، مع مراعاة توصية منظمة العمل الدولية رقم (١٨٠) لسنة ١٩٩٣ بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب العمل.
٣. تعديل قيمة نفقات الجائزة للعامل الخاضع لقانون العمل لتتساوى مع أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩، وتصبح ثلاثة أشهر.
٤. تعديل مدة إجازة الوضع للمرأة العاملة في قانون العمل لتصبح أربعة أشهر بدلاً من ثلاثة كما هو مقرر في قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

٥. تحديد الأجر الذي يحسب عليه تعويض المرض الوارد بالمادة (٥٤) من قانون العمل، وكذلك تعويض الأجر بالنسبة للمرأة العاملة أثناء إجازة الحمل والوضع لها. إذ يلزم تعديل تشريعي، يساوي بين الحقوق في القوانين، ويوضح التزام صاحب العمل بفارق الأجر لتعويض الأجر في حالتي المرض وإجازة الوضع.
٦. إلغاء فصل العامل من أي جهة إلا بأمر من المحكمة المختصة.
٧. تحويل العقود المؤقتة إلى عقود دائمة بعد مضي أربع سنوات.
٨. حظر إلزام جهة العمل على إجبار العامل على التوقيع بالإستقالات المسبقة.

ذلك وما كان من توفيق فمن الله وحده، وما كان من خطأ أو زلل أو نسيان أو تقصير فمني ومن الشيطان. وأردد ما أوردته في مقدمة الرسالة بأن مسيرة العلم لم تنتهي هنا، بل هي حلقة من حلقات، تستمر إلى يوم الدين. وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

### ملخص البحث

تناول البحث بداية نشأة الحركة العمالية في مصر وتطورها، وساهم ذلك في إقرار تشريعات العمل الخاص، والتي كانت في الحقبة الملكية متعددة ومتناقضة الأحكام ولا يوجد لها فلسفة أو فكر قائمة عليه، بل كانت تصدر تحت ضغوط عمالية. وتغير الحال عقب ثورة يوليو ١٩٥٢، والتي استهدفت الاهتمام بالتشريعات العمالية، باعتبار أن العمال هم أكثر فئات المجتمع عددا وأهمهم دورا، لذا توحدت تشريعات العمل الخاص في تلك الفترة، وتطورت وفق الظروف الراهنة. واستعرضت الدراسة الإطار النظري لقانون العمل النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، وذلك بتناول أحكامه وقواعده ومبادئه، ثم استخلاص الإشكاليات التي تكتنفه، ثم إظهار دور القضاء في تكملة نصوصه وتفسير ما غمض منها.

### Summary

The research dealt with the beginning of the emergence of the labor movement in Egypt and its development, and this contributed to the approval of private labor legislation, which in the monarchy era was multiple and contradictory provisions and had no philosophy or thought based on it, but was issued under labor pressure. The situation changed after the July 1952 revolution, which aimed to pay attention to labor legislation, given that workers are the most numerous groups of society and the most important role in them. Therefore, private labor legislation was unified in that period, and developed according to the current circumstances. The study reviewed the theoretical framework of the effective Labor Law No. (12) of 2003, by addressing its provisions, rules and principles, then extracting the problems that surround it, and then showing the role of the judiciary in supplementing its texts and explaining what is hidden from them.

## مراجع البحث

### أولاً) المراجع العربية:

١. إبراهيم الغطريف. تطور تشريع العمل. القاهرة. دار النهضة العربية. ١٩٦٥.
٢. د/أحمد حسن البرعي. شرح قانون العمل. القاهرة. دار الثقافة العربية. ٢٠١٣.
٣. المستشار/أشرف فايز اللساوي و د.مستشار/فايز السيد اللساوي. موسوعة العمل القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ المعدل للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ولائحته التنفيذية والقرارات الجمهورية والوزارية المنفذة له. القاهرة. شركة ناس للطباعة. المجلد الأول. ط٨. ٢٠١١.
٤. السيد رجب حراز. محاضرات في تاريخ العرب الحديث والمعاصر. القاهرة. دار النهضة العربية. ١٩٨٠.
٥. أمين عز الدين. تاريخ الطبقة العاملة منذ نشأتها حتى ثورة ١٩١٩. القاهرة. دار الكاتب العربي للطباعة والنشر. ١٩٦٦.
٦. دكتور/أنطون صفيير. محيط الشرائع. مجموعة تتضمن جميع القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في مصر وكذا الاتفاقات الثنائية والمعاهدات الدولية المرتبطة بمصر بها مع الإشارة إلى أحكام محكمتي النقض والقضاء الإداري. (١٨٥٦ - ١٩٥٢). القاهرة. الجامعة الأميرية. ١٩٥٣.
٧. د/أنور عبدالله. تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية. القاهرة. مكتبة عين شمس. ١٩٩٧.
٨. د/جلال علي العدوي ود/عصام أنور سليم. قانون العمل. الإسكندرية. منشأة المعارف. ١٩٩٥.
٩. د/حسام الدين كامل الأهواني. أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. القاهرة. دار المجد للطباعة. ٢٠٠٩.

١٠. حسين محمد أحمد يوسف. النقابات في مصر الرومانية (دراسة وثائقية). سلسلة تاريخ مصر. العدد ١١٩. الهيئة المصرية العامة للكتاب. ١٩٩٨.
١١. د/رؤف عباس حامد. الحركة العمالية المصرية ١٨٩٩-١٩٥٢. القاهرة. دار الكتاب العربي. ط١. ١٩٦٨.
١٢. د/سامي نجيب. موسوعة قوانين العمل والتأمين الاجتماعي والقرارات الوزارية. الجزء الأول. قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. القاهرة. دار التأمينات. ٢٠٠٤.
١٣. د/سليمان بدري الناصري. قانون العمل. دراسة مقارنة. المكتب الجامعي الحديث. ٢٠٠٥.
١٤. سليمان محمد النخيلي. تاريخ الحركة العمالية في مصر. القاهرة. دار النهضة العربية. ١٩٦٣.
١٥. د/صلاح الدين جمال الدين. قانون العمل وفقاً للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. ط٢. بغداد. مطبعة المعارف. ٢٠٠٧.
١٦. طه سعد عثمان. أحوال العمال قبل قانون الأعمال وبعده. القاهرة. كتب عربية.
١٧. عاصم الدسوقي. دراسات في التاريخ الاقتصادي. القاهرة. دار الكتاب الجامعي. ط١. ١٩٨١.
١٨. عبد الحميد بلال. التزامات أصحاب المنشآت والعمال في ظل أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. القاهرة. النسر الذهبي للطباعة. ٢٠٠٣.
١٩. عبدالعزيز سليمان نوار. تاريخ مصر الاجتماعي. القاهرة. دار الفكر العربي. ١٩٨٨.
٢٠. د/عبدالله ميروك النجار. مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له. القاهرة. دار النهضة العربية. الطبعة الخامس. ٢٠٠٥/٢٠٠٦.
٢١. د/علي الجرتلي. تاريخ الصناعة في مصر في النصف الأول من القرن التاسع عشر. القاهرة. دار المعارف. ١٩٥٢.
٢٢. د/علي عوض حسن ومستشار د/خالد عبدالفتاح محمد. موسوعة شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥. القاهرة. دار الحفانية لتوزيع الكتب القانونية. المجلد الأول. ط١. ٢٠٠٧.
٢٣. د/فتحي عبدالصبور. الوسيط في قانون العمل. الجزء الأول. (بدون دار نشر). ١٩٨٥.
٢٤. د/محمد أحمد إسماعيل. تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية. القاهرة. دار النهضة العربية. (بدون سنة نشر).
٢٥. د/محمد أنور حامد. حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة. ط١. القاهرة. دار النهضة العربية. ٢٠١٢.
٢٦. محمد حامد الصياد. المذكرة الثانية والثلاثون (قانون العمل الموحد). يونيو ٢٠١٥.
٢٧. محمد عبدالمنعم إبراهيم. الاعتصامات والإضرابات في منظمات الأعمال. مدخل تطبيقي لإدارتها والحد من تأثيرها. القاهرة. مؤسسة الإسكندرية للتنمية الثقافية والسياسية. مارس ٢٠١٣.
٢٨. محمد فهمي لهيطة. تاريخ مصر الاقتصادي في العصور الحديثة. القاهرة. مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر. ١٩٤٤.
٢٩. د/محمد محمد أحمد عجيز. ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها. القاهرة. دار النهضة العربية. ط٢. ٢٠٠٧.
٣٠. محمود العسكري. صفحات من تاريخ الطبقة العاملة. دار الخدمات النقابية بطلوان. (بدون سنة).
٣١. محمود عباس. النقابات العمالية المصرية. رؤية ثورية. مصر. مركز الدراسات الاشتراكية. ٢٠٠٦.
٣٢. د/مريم أحمد مصطفى. دراسة في التحليل السوسيولوجي لتاريخ مصر الاجتماعي. مصر. دار المعرفة الجامعية. ١٩٩٦.
٣٣. د/منير فريد الحكمي. الوجيز في قانون العمل. شرح مفصل لأحكام عقدي العمل الفردي والجماعي في ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. القاهرة. دار النهضة العربية. ٢٠١٣.
٣٤. د/نبيل السيد الطوخي. طوائف الحرف في مدينة القاهرة في النصف الثاني من القرن التاسع عشر (١٨٤١-١٨٠). القاهرة. الهيئة المصرية العامة للكتاب. ٢٠٠٩.
٣٥. د/همام محمد محمود زهران. قانون العمل (عقد العمل الفردي) في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومشروع القانون الجديد فقهاً وقضاءً. الإسكندرية. دار المطبوعات الجامعية. (بدون سنة).

### ثانياً) المراجع الفرنسية (Références françaises):

١. Suavet. Thomas. Dictionnaire economique et social ed economque et humanism. Les editions ouvrieries 9ed initiationeco. 1975.



ثالثاً) مواقع شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الانترنت):

١. [www.cc.gov.eg](http://www.cc.gov.eg) موقع محكمة النقض.
٢. [www.elsayyad.net](http://www.elsayyad.net) موقع ومنتديات الصياد
٣. [www.Laweg.net](http://www.Laweg.net). موقع بوابة مصر للقضاء والقانون
٤. [www.Lejuriste.ahlamontada.com](http://www.Lejuriste.ahlamontada.com). موقع ومنتدى رجال القانون.

### فهرست البحث

الصفحة	المحتوى
١	المقدمة
٣	مبحث تمهيدي: نشأة الطبقة العاملة والحركة العمالية في مصر
٤	المطلب الأول: التنظيمات العمالية قبل الثورة الصناعية وتطور الصناعة
٧	المطلب الثاني: تحليل تكون الطبقة العاملة ونشأة الحركات العمالية
١١	المبحث الأول: التطور التاريخي لتشريع العمل الخاص
١٢	المطلب الأول: تشريعات العمل الخاص خلال فترة العهد الملكي (١٨٧٩ - ١٩٥٢)
١٦	المطلب الثاني: تشريعات العمل الخاص خلال فترة العصر الجمهوري (١٩٥٢ - ٢٠١١)
١٩	المطلب الثالث: تشريعات العمل الخاص خلال فترة ثورة يناير ٢٠١١ - ٢٠١٨
٢١	المبحث الثاني: الإطار النظري لقانون العمل الخاص النافذ وإشكالياته
٢٢	المطلب الأول: الإطار النظري لقانون العمل النافذ
٢٨	المطلب الثاني: الإشكاليات الفقهية والقانونية لقانون العمل النافذ
٣٢	المطلب الثالث: التطبيقات القضائية بشأن قانون العمل النافذ
٤١	الخاتمة: (النتائج والتوصيات)
٤٥	ملخص البحث
٤٦	قائمة مراجع البحث
٤٨	فهرست البحث