

شرح عملي لـ اتفاقية العمل الجماعية في وأهم الأخطاء التي يجب تجنبها

اتفاقية العمل الجماعية

عقد العمل الجماعي و اتفاقية العمل الجماعية في قانون العمل بشرح المواد من 153 الي 170 والعلاقة بين النقابات وصاحب العمل و أصحاب الأعمال والعمال و التسوية الودية للمنازعات وحق التقاضي بشأن أى نزاع عن عقد العمل الجماعي وفقا للأحكام والشروط في قانون العمل.

اتفاقية عقد العمل الجماعي

عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر أو بين صاحب **عمل** و أكثر أو من يستخدمون عمالاً ينتمون لتلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفًا أفضل" وهذا الحكم لم يكن يثير لبساً وهو لا يختلف كثيراً عن حكم المادة 152 من القانون الحالي.

اتفاقية العمل الجماعية في قانون العمل

شروحات قانون العمل

azizavocate.com

المواد من ١٥٣ الي ١٧٠



شروط اتفاقية العمل الجماعية

المادة 153 من قانون العمل تنص علي

يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية.

ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية.

شرح المادة 153 من قانون العمل

أوجب المشرع أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية والكتابة هنا شرط لانعقاد العقد وليست وسيلة للإثبات فقط فهو بعكس عقد العمل الفردي الذي يعد من العقود الرضائية التي يجوز

للعامل إثباتها بكافة طرق الإثبات حيث إن الكتابة لا تعتبر ركناً للانعقاد.

كما أوجب المشرع عرضها خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال وفقاً لما يقرره قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة خلال 30 يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية ومن ثم فعدم موافقة النقابة العامة أو الاتحاد العام يصيب العقود بالبطلان.

حالات بطلان الاتفاقية الجماعية

المادة 154 عمل تنص علي

يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو [النظام العام](#) أو الآداب العامة .

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.

شرح المادة 154 عمل

كان القانون 137 لسنة 1981 قد قرر أحكاماً مماثلة في نص المادة 86 حيث قرر

” يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الجماعي يخالف حكماً من أحكام هذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل “

كما قد نص في المادة التالية رقم (87)

” يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام والآداب العامة “.

ولكن في صياغة نص المادة 154 قد نص

” يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة “.

ومن ثم وإزاء غموض النص وعدم تفسير المذكرة الإيضاحية فيكون المراد من الإشارة إلى لفظ (لأحكام القانون) لا ينصرف إلى قانون العمل وحده ولكن لأي قانون من قوانين الدولة أو الآداب العامة أو النظام العام والبطلان هنا ينصب على الحكم المخالف ذاته الوارد في الاتفاقية دون بقية بنود العقد، وهي مسألة موضوعية تخضع لرقابة القضاء.

والمفروض أن تصاغ عقود العمل الفردية في إطار الأحكام الواردة في الاتفاقية لأنها بمثابة قانون العقود الفردية إلا إذا كان عقد العمل الفردي سابقاً عليها ويتضمن شروطاً أفضل فتظل أحكامه هي السائدة.

مدة الاتفاقية الجماعية

المادة 155 عمل تنص علي

يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية.

ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (156) من هذا القانون .

شرح المادة 155 عمل

حدد المشرع مدة الاتفاقية بثلاث سنوات نظراً لتغير الظروف الاقتصادية والتي تتطلب تعديلها ، وقد أجاز أن يكون الاتفاق للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين وبشرط أيضاً ألا تزيد مدته عن ثلاث سنوات ،

فإذا زادت مدة تنفيذ المشروع عن ثلاث سنوات تعين على أطراف العقد التفاوض لتجديد العقد على ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية على أن يتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة في المادة 156

أثر انقضاء المدة المحددة قبل المفاوضة

الجماعية

تنص المادة 156 عمل علي

يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها

فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) من هذا القانون .

التعليق علي المادة 156 عمل

ينظم هذا النص إجراءات التجديد على النحو التالي :

1. الدخول في مفاوضة قبل انتهاء المدة بثلاث شهور.
2. إذا انتهت المدة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بها ثلاث شهور أخرى .
3. إذا مر شهران من مهلة التجديد دون اتفاق يتم اتباع إجراءات الوساطة لحل النزاع وفقاً لأحكام المادة 170 .

التزام صاحب العمل بعرض الاتفاقية الجماعية

المادة 157 عمل تنص علي

يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.

التعليق علي المادة 157 عمل

بحسبان أن الأحكام التي تضمنها اتفاق العمل الجماعي هي بمثابة قانون العقود الفردية وجب نشرها في مكان ظاهر على كافة العاملين في محل العمل المشمول بالاتفاق موضحاً في النشر أحكامها وتاريخ إيداعها في الجهة الإدارية.

جزاء المخالفة

قررت المادة (252) معاقبة صاحب العمل على عدم تعليقه لاتفاق العمل

اجماعي بغرامة لا تقل عن 200 جنيه ولا تجاوز 500 جنيه .

شرط نفاذ الاتفاقية الجماعية

تنص المادة 158 عمل علي

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا على ملخص لأحكام الاتفاقية .

وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى .

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه ، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول .

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة .

شرح المادة 158 عمل

بمقتضى هذا النص لنفاذ الاتفاقية والعمل بأحكامها :

- 1- يلزم إيداع الاتفاقية الجماعية لدى الجهة الإدارية المختصة التي عليها قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها ونشر ملخص الاتفاقية والقيد بالوقائع المصرية وذلك في حالة عدم الاعتراض عليها .
- 2- في حالة اعتراض الجهة الإدارية على الاتفاقية ورفض قيدها عليها إخطار طرفي الاتفاق بكتاب مسجل بعلم وصول بأسباب الاعتراض أو الرفض .

عدم افصاح الجهة الإدارية عن قرار القبول

يثور التساؤل - ماذا إذا التزمت الجهة الإدارية الصمت ولم تفصح عن قرارها بالقبول أو بالرفض أو القيد والنشر ؟

جاءت الفقرة الأخيرة مجيبة على هذا التساؤل بوجوب إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة وقد كان نص المادة 83 من القانون

الملغي يعتبر العقد نافذاً إذا انقضت مدة الثلاثين يوماً دون اعتراض الجهة الإدارية.

وفي تقديرنا الآتي

أن القيد والمراجعة هنا ليست ركناً في صحة العقد بل يعتبر العقد صحيحاً قبل مراجعته وقيده بحيث إذا قام أحد الطرفين بتنفيذه يعد صحيحاً ولا محل لإلغائه ولكن اشتراط القيد والمراجعة ليكون ملزماً وقابلًا للمطالبة القضائية من قبل الطرفين.

والمراجعة المخولة لوزارة القوى العاملة تمتد إلى صلب بنود العقد للتأكد من عدم مخالفته لأحكام القانون

وكذا موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية المتعاقدة وقد أوجب المشرع أن تبت الجهة الإدارية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم العقد إليها وإلا اعتبر العقد نافذاً .

وإذا اعترضت الجهة الإدارية عليها أن تبلغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه بكتاب مسجل بعلم الوصول.

رفض الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية

المادة 159 عمل تنص علي

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض.

فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات.

شرح المادة 159 عمل

بموجب هذا نص وفي حالة اعتراض الجهة الإدارية قيد الاتفاقية في سجلاتها جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية المختصة (كان القانون الملغي يعطي الاختصاص للمحكمة الجزئية) التي يقع بدائرتها محل العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار

بالرفض.

ولكن لماذا لم تقم الجهة الإدارية بالإخطار بالرفض ؟

يعد ذلك قراراً سلبياً يتعين أيضاً اللجوء للقضاء بعد انتهاء مدة ثلاثين يوماً مباشرة من تاريخ إبلاغها بالإيداع لاستصدار حكم بإلغاء القرار السلبي بالامتناع عن القيد والنشر مع إلزامها بالمصروفات وتكلفة النشر وفقاً للإجراءات القضائية المعتادة.

انضمام المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال للاتفاقية

تنص المادة 160 عمل علي

للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين.

ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.

التعليق علي المادة 160 عمل

الأصل أن العقد يسري على أطرافه ولكن هذا النص يبيح لغير أطرافه الانضمام إليه بناءً على اتفاق الأطراف الراغبة في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة الأطراف الأصلية

وذلك بطلب من الطرفين الراغبين في الانضمام يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة وبالتالي يسري مفعول الاتفاق الأصلي على غير المشمولين به حين إبرام الاتفاق الأصلي وتتعدى آثاره إلى غيرهم في حالة الانضمام إلى دائرة شموله

وهذا مما يخالف مبدأ سريان العقود الخاصة ومنها الفردية حيث لا تسري هذه العقود عادة إلا على المتعاقدين ولا تتعدى آثارها غيرهم ، إعمالاً للقاعدة القانونية أن العقد شريعة المتعاقدين.

التأشير على هامش السجل بالتعديل

تنص المادة 161 عمل علي

على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

التعليق علي المادة 161 عمل

يلزم هذا النص الجهة الإدارية المختصة بالتأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص ذلك في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله .

المادة 162 عمل تنص علي

يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

التعليق علي المادة 162 عمل

بمقتضى هذا النص أكد على مبدأ هام من المبادئ القانونية وهو تنفيذ العقود بما يقتضيه حسن النية والامتناع عن أي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها . . ولم يضع القانون جزاء على مخالفة النص في حالة قيام أحد طرفي العلاقة بعمل مادي أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها .

أثر الظروف الاستثنائية الطارئة علي الاتفاقية

تنص مادة 163 عمل علي

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما .

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة (170) من هذا القانون .

التعليق علي المادة 163 عمل

منح هذا النص لأي من طرفي العلاقة إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة كأزمة اقتصادية أو كارثة طبيعية حالت دون تنفيذ هذه الاتفاقية بحيث أصبح تنفيذها مرهقاً لإحدى الطرفين جاز لها سلوك طريق المفاوضة الجماعية والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن في مصالحها .

وإذا فشل طريق المفاوضة - أو رفض أحدهما اتباع طريق المفاوضة - جاز لأي منهما اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (170) .

طلب تنفيذ الاتفاقية الجماعية أو التعويض

المادة 164 عمل تنص علي

لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أي من أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية

ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل القانوني لها .

التعليق علي المادة 164 عمل

يعتبر هذا النص من المبادئ المستخدمة حيث أجاز المادة 164 منه لكل من طرفي الاتفاقية الجماعية وكذلك لكل عامل أو صاحب عمل مرتبط بها أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامها أو التعويض عن عدم التنفيذ على الطرف أو الشخص الممتنع عن التنفيذ أو المخالف للالتزامات الواردة بالاتفاقية

ولا يحكم بالتعويض على المنظمة النقابية إلا إذا كان التصرف الذي ترتب عليه الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة النقابية أو الممثل القانوني لها .

من له حق رفع الدعاوي عن الاتفاقية الجماعية

تنص المادة 165 عمل علي

للمنظمة النقابية و لمنظمات أصحاب الأعمال التي تكون طرفا في الاتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أي عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.

وللعضو الذي رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداءً مستقلاً عنها.

التعليق علي المادة 165 عمل

المادة 165 من القانون والمقابلة للمادة 92 من القانون 137 لسنة 1981 تعطي للمنظمة النقابية و لمنظمات أصحاب الأعمال - وهو حكم مستحدث - التي تكون طرفاً في الاتفاقية أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكامها لمصلحة عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك وتجزير للعضو التدخل في الدعاوى المرفوعة من المنظمة التابع لها، كما يجوز له رفع هذه الدعاوى مستقلاً عنها.

اجراءات المنازعات الخاصة بأحكام الاتفاقية الجماعية

تنص المادة 166 عمل علي

تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية الجماعية للإجراءات التي يتفق عليها الطرفان في الاتفاقية.

فإذا لم ترد هذه الإجراءات في الاتفاقية خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة في الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون.

التعليق علي المادة 166 عمل

من الأحكام المستحدثة أيضاً أن تخضع المنازعات الخاصة بأي حكم من أحكام الاتفاقية للإجراءات الواردة بها، فإذا لم تتضمن الاتفاقية هذه الإجراءات خضعت المنازعة للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة بالقانون.

انشاء الوحدة الادارية بشئون المفاوضات

تنص المادة 167 عمل علي

- تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها.
- ويصدر الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قرارا يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه على المستويين القومي والإقليمي والمستويات الأدنى.
- ويصدر الوزير المختص قرارا يتضمن عقد عمل جماعي نموذجي يسترشد به أطراف المفاوضة.

شرح المادة 167 من قانون العمل

أخيراً وفيما يتعلق بأحكام هذا الباب قررت المادة 167/1 من المشروع أن تقوم وزارة القوى العاملة والهجرة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والاتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها وذلك تمشياً مع الأهمية التي ستكتسبها اتفاقيات العمل الجماعية في ظل التطورات الاقتصادية التي تشهدها مصر.

كما فوض القانون الوزير المختص بالاتفاق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال إصدار قرار يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه على المستوى القومي والإقليمي والمستويات الأدنى.

ملحوظة

يلاحظ أن المشروع لم يورد نص المادة 91 من القانون 137 لسنة 1981 والتي تقرر أن تسري أحكام عقد العمل الجماعي الذي تبرمه المنظمة النقابية على جميع عمال المنشأة ولو لم يكن بعضهم أعضاء في المنظمة النقابية بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين إلى المنظمة النقابية عن نصف عدد العمال الذين يعملون بالمنشأة وقت إبرام العقد.

وإغفال هذه المادة جاء متعمداً لأنه يتمشى وأحكام تمثيل العمال في المفاوضة الجماعية (مادة 148) من المشروع ويتفق أيضاً والفلسفة التي يقوم عليها من حيث اقتصاره على تحديد الحد الأدنى لشروط العمل وترك ما عدا ذلك لاتفاقيات العمل الجماعية، وهو ما يستلزم

تطبيقها على جميع عمال المنشأة دون استثناء.

خصائص وطبيعة اتفاقات العمل الجماعي

لقد دار نقاش حاد ومازال يدور مثله حول وصف هذا الاتفاق من أجل تحديد مركزه القانوني ومعرفة موقعه في مجال العائلة القانونية.

ولقد اعتبر القانونيون هذا الاتفاق في بداية ظهوره في أواخر القرن الماضي وأوائل هذا القرن عقداً من العقود الخاصة وكان مبدأ انتشار حرية التعاقد يدعم صحة هذا الرأي.

ولكن تبين بالبحث والتقصي لدى الآخرين بأن هذا الاتفاق يختلف عن العقد في كثير من الأمور التي تحدد خصائصه منها :

1. أن هذا الاتفاق لا ينتج آثاره القانونية بعد إبرامه مباشرة كما هو الحال في العقود الخاصة.

2. ليس هناك إلزام على عدم تنفيذ أحكام هذا الاتفاق مباشرة إذ ليست النقابة ملزمة بإجبار العمال على الاشتغال لدى أصحاب الأعمال المشمولين به كما لا يلزم أو يجبر أصحاب الأعمال بالتشغيل إذا كانوا جميعاً مشمولين بنصوصه ولكن يلزم العامل وصاحب العمل المشمولين بالاتفاق المذكور بالالتزام بأحكامه في حالة إبرام عقد عمل فردي بينها لا تخالف نصوص هذا العقد قواعد وأحكام هذا الاتفاق الجماعي ومعنى ذلك أن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي لا يتحقق إلا عند إبرام عقود عمل فردية.

3. يسري مفعول الاتفاق على غير المنتفعين أو حتى على غير المشمولين به حين الاتفاق وإنما قد يسري على آخرين وتتعدى آثاره إلى غيرهم بعد إبرامه في حالة الانضمام إلى دائرة شموله بإعلان الموافقة عليه والالتزام بنصوصه أو الانضمام إلى المنظمات النقابية المشمولة به وهذا ما يخالف مبدأ سريان العقود الخاصة ومنها الفردية إذ لا تسري هذه العقود عادة إلا على المتعاقدين ولا تتعدى آثارها غيرهم إعمالاً للقاعدة [العقد شريعة المتعاقدين].

4. حاول أنصار عقديّة العمل الجماعي التوفيق ما بين حصر سريان العقود على المتعاقدين وبين سعة شمول اتفاق العمل الجماعي لغير المتفقين أو المشمولين به ابتداءً بمبررات عديدة أهمها :

▪ قد يقال إن المنظمات المهنية هي وكيلة عن العمال الذين

يشملهم الاتفاق ولكن هذه المنظمات تبرم اتفاقيات العمل الجماعية باسمها لا يحسب وكالتها عن أعضائها وأنها تبقى مسئولة عن تنفيذ أحكامها ولها أن تقاضي من يخالفها في حين من المعروف اختفاء شخصية الوكيل بعد إبرام العقد أي عند تنفيذ الأمر الذي لا يصح معه القول بوجود الوكالة المزعومة .

- قد يقال بأن النقابة حين تبرم هذا الاتفاق إنما تبرمه لصالحها وأعضائها ولصالح الغير أيضاً ولذا فتطبق على هذا الاتفاق بالنسبة لهذا الغير قواعد عقد الاشتراط لمصلحة الغير..

ولكن يؤخذ على ذلك أن الاشتراط لمصلحة الغير يولد حقوقاً للغير فقط ولكن في اتفاق العمل الجماعي فإنه يولد حقوقاً للغير ويضع عليه واجبات في مجال الشغل معاً ثم إن هذا الغير الذي أبرم عقد الاشتراط لمصلحته من حقه أن يرفض هذا الاشتراط لمصلحته طبقاً للقواعد العامة ، ولكن في اتفاق العمل الجماعي لا يستطيع المشتري لمصلحته أن يرفض تنفيذ هذا الاتفاق.

- إن العقد يولد مركزاً قانونياً شخصياً وفردياً بينما الاتفاق الجماعي يولد مركزاً قانونياً موضعياً وجماعياً وأن له في الواقع صفة النظام الجماعي للمشمولين به .

الآثار الاجتماعية والاقتصادية لاتفاقيات الجماعية

إن النقابات العمالية هي أقدر من غيرها على البحث والتحري عن مشاكل أعضائها وظروفهم وحاجاتهم ووضع الحلول والوسائل اللازمة لها ولذا يكون سعي النقابات في إبرام اتفاقيات العمل الجماعية وفي تطبيقها سعياً مفيداً بصورة شاملة عامة لأنه يضمن في معظم الأحيان تحقيق الكثير من المطالب للعمال أولاً ولأصحاب العمل ثانياً وللمجتمع ثالثاً .. ثم ترفع هذه المنظمات عن كاهل السلطات الرسمية أعباء الانشغال بالمشاكل العمالية ويفسح لها المجال للانصراف إلى تطوير وتحسين الشؤون العامة الأخرى.

إن اتفاقيات العمل الجماعية تضمن للعمال خاصة عن طريق منظماتهم الحماية المهنية في مجال ممارسة العمل لأن هذه المنظمات العمالية تستطيع بقوتها الجماعية أن تقف وتصد أمام أصحاب العمل الأقوياء اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً في المفاوضات والمساومات الجماعية وتحصل منهم لعمالها على الشروط والظروف الأفضل في ممارسة العمل

والحياة وبذلك يصبح هؤلاء العمال مطمئنين ومستقرين في حياتهم الإنتاجية.

كما أن هذه الاتفاقات تقضي من ناحية ثانية على احتمال وجود المنافسة بين العمال أنفسهم عند البطالة نتيجة تزاممهم على العمل واحتمال قبول العمل بشروط أدنى وهي من باب آخر تحقق الاستقرار والاطمئنان في نفوس وقلوب أصحاب العمل وتقرب بينهم بإزالة أسباب المنافسة والمزاحمة على الأيدي العاملة، حيث تكون علاقتهم مع العمال مبنية وقائمة على أسس وقواعد هذه الاتفاقات والتي تطبق على الجميع.

إن استقرار علاقات العمل وانعدام المنازعات العمالية سوف يؤدي إلى استقرار الأحوال والظروف في المجال الاقتصادي وإلى مضاعفة درجة التطوير وتحسين وسائله ثم التوسع في الإبداع والابتكار وتوسيع مجالات الاستثمار والاستخدام مما يؤدي إلى رفاهية المجتمع.

الخلاصة للاتفاقيات الجماعية

إن لهذه الاتفاقيات الجماعية ضرورات كما أن لها فوائد ما لا يعد ويحصى نظراً لأهمية آثارها الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية في المجتمعات المختلفة على اختلاف الأصعدة والمستويات سيما في المجتمعات النامية التي تتطلب تكاتف وتضامن جميع أفراد القوى العاملة في مجال النشاط الاقتصادي من أجل مضاعفة الإنتاج الوطني والدخل الوطني والفردى وتحقيق الرفاهية والاجتماعية قاطبة.

اتفاق العمل الجماعي ليس إلا نظاماً ينظم قواعد المهنة

الأصل أن العقد تترتب آثاره مباشرة بعد إبرامه عادة ولأطرافه الحق المطالبة بتنفيذه حالاً إذا لم يوجد شرط بخلاف ذلك بينما اتفاق العمل الجماعي لا تترتب آثاره عادة إلا بعد إبرام عقود العمل الفردية ولذا يرى كثير من الفقهاء بأن اتفاق العمل الجماعي ليس إلا نظاماً ينظم قواعد المهنة ويستدلون على ذلك بالآتي:

أن النقابات الموقعة على هذه الاتفاقيات الجماعية هي ممثلة لمهنة ولمن يمارس النشاط الاقتصادي عادة في معنى القانون وليست وكيلة عنهم.

يطبق الاتفاق الجماعي ويسري على غير أطرافه مما يؤيد صفته

الجماعية

إن عدم إمكان مخالفته بأقل مما جاء فيه من حقوق للعمال وبأكثر مما جاء فيه من واجبات عليهم يفسر بكونه من القواعد العامة الآمرة وليس من القواعد المدنية التي تحكم العقد الاعتيادي

وبناءً على ذلك يؤكد هؤلاء الصفة القانونية العامة لاتفاق العمل الجماعي لأنه نظام تنظيمي يخضع للقانون العام وأنه يشبه إلى حد ما القانون بطريقة تكوينه عن طريق التمثيل العام وبطريقة أساس تكوينه عن طريق النص والتفويض وبطريقة تسجيله ونشره وبكونه يتضمن القواعد الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وهذه كلها أمور بعيدة كل البعد عن العقود الاعتيادية في مجال التعامل الفردي.

ويوجد فقهاء آخرون وفي مقدمتهم الفقيه (بول دوغان) - من فقهاء قانون العمل وكان رئيس الجمعية الدولية لقانون العمل والضمان الاجتماعي - يعتقدون بأن لهذا الاتفاق الجماعي صفة العقد وصفة النظام التنظيمي في آن واحد ولكنه ليس بعقد كله ولا بقانون المهنة جملة غير أنه يجمع بين الصفتين في آن واحد للأسباب الآتية:

- 1- أن من مقدماته المساومة والمفاوضة الجماعية التي ينظر منها إلى مصالح أصحاب العمل والعمال الفردية ، الأمر الذي يعتبر من أسس العقود الاعتيادية .
- 2- صحيح أن تنظيم النشاط المهني هو أهم ما في مضمون الاتفاق الجماعي ولكن ليس هو كل شيء فيه وإنما توجد فيه حقوق والتزامات تترتب على عدم تنفيذها المسؤولية التعاقدية التي هي من النتائج الطبيعية للعقود الاعتيادية .
- 3- يسري مفعول الاتفاق الجماعي على الغير وأنه لا يمكن الاتفاق على ما يخالفه وبذلك فإن أحكامه وقواعده تشبه قواعد وأحكام القوانين العامة الآمرة التي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها .

النزاع بين صاحب العمل ومجموعة أصحاب الأعمال والعمال

المادة 168 عمل تنص علي

مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل

أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم.

التعليق علي المادة 168 عمل

أكدت هذه المادة في مستهلها على حق دستوري وهو حق التقاضي كمبدأ أساسي لكل من طرفي النزاع حق الاعتصام به إذا لم يرغب في اتباع الأحكام التي رسمها القانون للفصل في المنازعات.

وحتى يطبق هذا الفصل لا بد من توفر شرطين :

الأول : أن يكون النزاع أو الخلاف خاصاً بالعمل أو بشروطه أي أن يكون بسبب ارتباط الطرفين بعقد عمل سواء كان فردياً و مشتركاً وسواء كانت المنازعة قانونية بحتة متعلقة بتطبيق القانون أو تأويله أو تطبيق حكم قضائي أو لائحة أو كانت راجعة إلى غير ذلك من أسباب المنازعات الاقتصادية أو الاجتماعية .

نقض مدني رقم 427 لسنة 29 جلسة 13/11/1963

الثاني : أن يكون النزاع أو الخلاف جماعياً والمنازعة الجماعية هي التي تقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق منهم لأن هذه المنازعات التي تقوم مع مجموع العمال هي وحدها التي يمكن أن تهدد السلامة والأمن وقد تتخذ الإضراب وسيلة لتحقيق أهدافها، وهذه الاعتبارات هي التي دفعت المشرع لتقرير هذا النظام.

التسوية الودية للمنازعات

تنص المادة 169 عمل علي

إذا ثار نزاع مما نص عليه في المادة السابقة وجب على طرفيه الدخول في مفاوضة جماعية لتسويته ودياً .

شرح المادة 169 عمل

كان ذلك من المبادئ التي استحدثها قانون العمل رقم 137 لسنة 81 (الملغي) أنه قرر بمقتضى هذا النص نظام المفاوضة الجماعية وجعله إجبارياً وسابقاً على نظام التحكيم وهو وضع لم يكن سائداً في القانون 91 لسنة 59 وجاء لقانون الحالي ليؤكد عليه حيث إن المفاوضة الجماعية لها شأن كبير في إنهاء الخلاف من العمال وأصحاب الأعمال واستمرار العلاقة بينهما .

ومقتضى ذلك أنه إذا كان نزاع بين صاحب العمل وجميع عماله أو فريق

منهم بخصوص العمل أو شروطه وجب على الطرفين المتنازعين السعي لحله ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية أي بالتفاهم المباشر وطرفي المفاوضة صاحب العمل أو من يمثله (اتحاد الصناعات أو الغرف التجارية) والعمال أو من يمثلهم (المنظمة النقابية).

وتتم المفاوضة بعرض النزاع أمام هذين الفريقين ليبدى كل منهما مطالبته وأسانيده والمبررات التي تؤيده لمحاولة حله بالطرق الودية. وكثيراً ما تنتهي هذه المفاوضات إلى إبرام عقد عمل جماعي يلتزم به الطرفين فإذا لم يتوصل الطرفان إلى حل وديّ جاز لأي من الطرفين اللجوء إلى الجهة الإدارية لتحريك نظام الوساطة.

جزاء المخالفة

لأول مرة يقرر القانون في المادة 253 جزاءً على مخالفة أحد الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تتجاوز خمسة آلاف جنيه.

أثر عدم التسوية خلال 30 يوم

تنص المادة 170 عمل علي

إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة.

شرح المادة 170 عمل

اتفاقية العمل الجماعية في قانون العمل

شروحات قانون العمل

azizavocate.com

المواد من ١٥٣ الي ١٧٠



كان القانون الملغي في حالة فشل المفاوضات وعدم التمكن من تسوية النزاع أو رفض أحد الطرفين سلوك المفاوضات إذ جاز لأي منهما عرض النزاع على اللجنة المحلية لتسوية المنازعات بالمحافظة

وإذا لم يتمكن ينقل النزاع إلى المجلس المركزي لتسوية المنازعات بوزارة القوى العاملة وإذا تعذر تسوية النزاع خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب بشأن عقد لجنة تسوية المنازعات المحلية وجب إحالة الأوراق إلى هيئة التحكيم المختصة خلال أسبوع من تعذر التسوية .

أما القانون الحالي فقد استبدل اللجنة المحلية والمجلس المركزي لتسوية المنازعات بأسلوب الوساطة كما يرد شرحه وعليه وإعمالاً لهذا النص وفي حالة عدم التسوية وفي خلال 30 يوماً من تاريخ بدء المفاوضات يتم التقدم إلى الجهة الإدارية المختصة لتحريك إجراءات الوساطة .

اتفاقية العمل الجماعية في قانون العمل 153 - 170

- انتهى البحث القانوني ويمكن لحضراتكم التعليق في صندوق التعليقات بالأسفل لأى استفسار قانوني
- زيارتكم لموقعنا تشرفنا ويمكن الاطلاع علي المزيد من المقالات والأبحاث القانونية المنشورة للأستاذ عبدالعزيز حسين عمار المحامي بالنقض في القانون المدني والملكية العقارية من خلال أجندة المقالات
- كما يمكنكم التواصل مع الأستاذ عبدالعزيز عمار المحامي من خلال الواتس اب شمال الصفحة بالأسفل
- كما يمكنكم حجز موعد بمكتب الأستاذ عبدالعزيز عمار المحامي من خلال الهاتف (01285743047) وزيارتنا بمكتبنا الكائن مقره مدينة الزقازيق 29 شارع النقراشي - جوار شوادر الخشب - بعد كوبري الممر - برج المنار - الدور الخامس زيارة مكتبنا بالعنوان الموجود على الموقع.

Copyright © الحقوق محفوظة لمكتب الأستاذ - عبدالعزيز حسين
عمار المحامي بالنقض