

# الإجراءات القانونية السليمة في اجبار العامل على تقديم لحماية موقفك

مقال هام لكل عامل بالقطاع الخاص بشأن اجبار العامل على تقديم استقالته ، وهل يحق لصاحب العمل اجبار العامل على تقديم استقالته ، وما موقف قانون العمل من ذلك ، وهل هناك عقوبة جنائية لصاحب العمل حال اجبار العامل على تقديم استقالته ، وما هو موقف المحكمة الدستورية العليا من جواز عدول العامل عن تقديم استقالته

مكتب عمار للمحاماة

للزقازيق ٢٩ ش النقراشي -

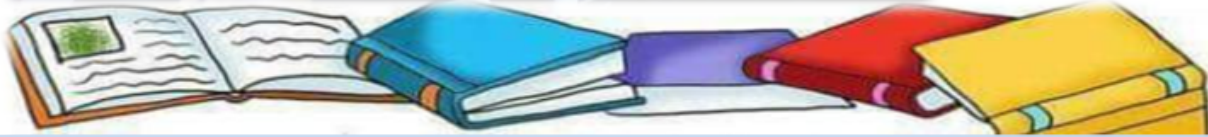
شوارب الخشب - برج المنار -

الدور الخامس

٠١٢٨٥٧٤٣٠٤٧



Since 1997



## اجبار العامل على تقديم استقالته

مقال هام لكل عامل بالقطاع الخاص بشأن اجبار العامل على تقديم استقالته ، وهل يحق لصاحب العمل اجبار العامل على تقديم استقالته ، وما موقف قانون العمل من ذلك ، وهل هناك عقوبة جنائية لصاحب العمل حال اجبار العامل على تقديم استقالته ، وما هو موقف المحكمة الدستورية العليا من جواز عدول العامل عن تقديم استقالته

azizavocate.com

## الاستقالة في قانون العمل

- ماهية وأحكام استقالة العامل **بالقطاع الخاص**
- أثر إجبار العامل على **الاستقالة** بطريق مباشر أو غير مباشر
- أثر التصالح المخالف لقانون العمل بين العامل ورب العمل

- النقل بلا مبرر يعد **فصل تعسفي**
- **المستحقات العمالية** للعامل تقدر على الأجر الشامل لا الأجر المبين بالبرنت التأميني
- أحكام **مكافأة نهاية الخدمة** في قانون العمل المصري
- **ضمانات العامل القانونية** قبل توقيع رب العمل جزاء عليه
- دعوى إثبات علاقة العمل والتعويض

## الدستورية ترفض دعوى بطلان جواز عدول العامل عن تقديم استقالته

### قضت المحكمة الدستورية العليا :

بعدم قبول الدعوى المطالبة بعدم دستورية نص المادة 119 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، فيما تضمنته من جواز عدول العامل عن استقالته خلال سبعة أيام من تاريخ إخطاره من صاحب العمل بقبول الاستقالة.

حيث أقيمت الدعوى التي حملت رقم 61 لسنة 35 دستورية للمطالبة بعدم دستورية نص المادة 119 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، فيما تضمنته من جواز عدول العامل عن استقالته خلال سبعة أيام من تاريخ إخطاره من صاحب العمل بقبول الاستقالة.

وكانت المحكمة قضت في 6 مارس بصحة المادة واستت حكمها على أن :

تحويل العامل هذا الحق كان لاعتبارات موضوعية قدرها المشرع، حماية للعامل، لكونه الطرف الضعيف في علاقة العمل، ولتفادي أن تكون استقالته وليدة اندفاع لم يقدر عواقبه، أو نتيجة ضغوط تعرض لها، ويؤدي هذا العدول إلى استمرار العمل بالمنشأة على النحو المعتاد، بما يعود بالنفع على صاحب العمل، ويسهم في بناء علاقة عمل متوازنة بين طرفيها، بما ليس فيه إخلال بحقوقهما، أو بمبدأ المساواة، أو بالحماية المقررة للملكية الخاصة.

### تنص المادة 119 على أنه

“لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن”.

# أحكام استقالة العامل فى قانون العمل

**استقالة العامل** بتدخل من رب العمل مقابل صلح ينتقص من حقوقه يقع باطلا

## المادة 119 من قانون العمل تنص على :

" لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن

## تنص المادة 696 من القانون المدنى على

1. يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل ، إذا كان هذا الأخير قد دفع ، وعلى الأخص بمعاملته الجائزة أو مخالفته شروط العقد ، إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد .
2. ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه ، لا يعد عملا تعسفيا بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل ، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل

## تنص المادة 76 من قانون العمل على :

" لا يجوز لصاحب العمل ان يخرج علي الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردي او اتفاقية العمل الجماعية، او ان يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعا لوقوع **حادث** او لإصلاح ما نشأ عنه او فى حالة القوة القاهرة ،علي ان يكون ذلك بصفة مؤقتة ،وله ان يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل"

## والمادة 5 / 2 من قانون العمل على :

" وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءاً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون " الايضاح استقالة العامل هى له وحده دون تدخل من صاحب العمل ويجب ان تكون صادرة عن إرادة حرة غير مشوبة بأى عيب من **عيوب الإرادة** ( الغش - التدليس - الغلط - الاكراه )

فاذا تدخل صاحب العمل بأي شكل من الاشكال ليقدم العامل استقالته فانه لا يعتد بها ويكون فصلا تعسفيا يستوجب التعويض فالاستقالة عملا اراديا من جانب العامل , وتظل متعلقة بمشيئته , ويصبح هو المتحكم الأوحد في إنهاء العقد , وقطع الرابطة العقدية دون تدخل من قبل صاحب العمل

فالتعبير عن الاستقالة لا يكون مجرد اخبار وإنما تعبیر عن إرادة تحمل في طياتها كافة مقومات التصرف القانوني , فيتعين أن يكون العامل علي بينة من أمره , وأن تظل حرিতে في تقديم استقالته كاملة

فلا يعتد بالاستقالة الصادرة بناء علي تدليس أو غلط , أو بناء علي تهديد صادر من صاحب العمل بإيقاع الأذى بالعامل دون حق حتي ولو لم يصبه أذى فعلي وحال . ويتعين في جميع الأحوال أن تكون الاستقالة واضحة الدلالة علي رغبة العامل المؤكدة في إنهاء العقد

وترك العمل نهائيا , أي خالية من الغموض والابهام , فالاستقالة لا تفترض . ومن ثم يجب على المحكمة التثبت من أن الاستقالة لم تكن وليدة تسرع أو عدم تروي , وان عباراتها كانت قاطعة الدلالة علي رغبة العامل في إنهاء العقد

وأقرت المحكمة بحق العامل في العودة لعمله , رغم اخطار صاحب العمل بالاستقالة , طالما تمت هذه العودة خلال فترة وجيزة

إذ أن عودته الي عمله خلال تلك المدة القصيرة لا يستفاد منها الرغبة المؤكدة علي إنهاء العقد وترك العمل وإنما علي العكس تدل علي عدم جدية الاستقالة , وعلي ذلك اذا رفض صاحب العمل الحاق العامل بالعمل لديه مره أخرى , كان ذلك تسريحا له , تجري عليه كافة أحكام الفصل .

احكام النقض والمحاكم العمالية نقل العامل لعمل اخر غير المتعاقد عليه دون بيان القوة القاهرة لا يجوز انه اذا لم يقدم رب العمل الدليل على قيام الضرورة التي اقتضت تشغيل العامل فى عمل يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الاول . . وكان العامل قد امتنع عن القيام بالعمل الذى كلف به مما اضطر صاحب العمل أي فصله فان هذا الفصل يكون قد وقع بلا مبرر

# رأى الفقه بشأن اجبار العامل على تقديم استقالته

واجه المشرع بنص المادة 696/1 مدنى حالة شائعة الحدوث فى الحياة العملية .. اذ يحتاط صاحب العمل الى ما قد يواجهه من مشاكل وعلى الاخص من اجراءات قضائية يستتبعها الزامه بالتعويض عما أصاب العامل من ضرر جراء انهاءه العقد بلا مبرر

ومن تطبيقات هذه الحالة ما قرره المادة 696/2 مدنى ان يعمد صاحب العمل الى نقل العامل الى مركز اقل ميزة او ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه متى كان الهدف من وراء ذلك النقل الاساءة الى العامل

مشار اليه - المستشار عبد المنعم الشربيني - ص 191 - ج 12 - شرح القانون المدنى

## قضى انه

يعتبر الفصل تعسفيا اذا وقع لمجرد امتناع العامل عن أداء العمل الذى يختلف اختلافا جوهريا عن عمله المتفق عليه نظرا لما يتضمنه من استكراه واضح للعامل على ترك العمل القاهرة الابتدائية القضية رقم 1412 لسنة 54 ق **تجارى** جلسة 29/5/1955 " العبرة فى سلامة قرار فصل العامل وما إذا كان صاحب العمل متعسفا فيه من عدمه بالظروف والملابسات التى تحيط به وقت صدوره .

الطعن رقم 5470 لسنة 75 ق - جلسة 9 / 3 / 2006

## وكذلك أن

ان الاستقالة من جانب العامل يعتبر تخليا منه عن العمل بإرادته وتسوغ حرمانه من حقوقه اللهم الا اذا كان مدفوعا اليها بإجراءات تعسفية من جانب رب العمل فى الحدود الواردة فى المادة 696 مدنى فعندئذ يستوى مع حالة الفصل التعسفى

" القاهرة الابتدائية د / 9 عمال القضية رقم 939 لسنة 53 ق- د . عبد الحكم فوده - التعويضات - ج 2 ص 217 "

## وأيا أنه

متى كان الحكم المطعون فيه قد جرى فى قضائه على ان العامل لم

**يترك العمل فور تقديم استقالته** او قبولها بل استمر يباشره بأمر مخدومه الذى طلب اليه الاستمرار فيه مدة معينة ورتب على ذلك ان العقد لا يكون قد انتهى فعلا الا فى نهاية هذه المدة فانه لا يكون قد خالف احكام القانون.

طعن رقم 86 لسنة 30 ق جلسة 23/12/1964 س 15 ص 1211

## **بطلان المصالحة العمالية بين العامل وصاحب العمل**

### **الساترة لاجبار العامل على تقديم استقالته**

نص قانون العمل المصري على بطلان أي مصالحة تنتقص من حقوق العامل فى عقد العمل الفردي ، و عقد العمل الجماعي ، بمعنى المخالفة لقانون العمل ، بشرط المطالبة بهذا البطلان خلال مدة سريان عقد العمل أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء عقد العمل ( **المادة 5 من قانون العمل** )

ومن ثم فاتفق صاحب العمل مع العامل على مصالحة أو تخالص أو ابراء مخالف لقانون العمل لا يعتد به بشرط الالتزام بالمدة المقررة والمبينة سلفا ، ونقدم مذكرة قانونية عن مطالبة عامل بحقوقه العمالية وفقا لقانون العمل وبطلان المخالصة والمصالحة مع الشركة للانتقاص من حقوقه العمالية المقررة بنصوص قانون العمل

## **مذكرة عن بطلان المصالحة العمالية المخالفة لقانون العمل**

### **الساترة لإجبار العامل على تقديم استقالته**

**مقدمة من العامل ضد صاحب العمل بمحكمة الاستئناف العمالية**  
تمسك المستأنف ببطلان المصالحة والمخالصة المقدمة من المستأنف ضده بصفته المتضمنة استلام المدعى كافة حقوقه لديهم مبلغ وقدره 14000 ج أربعة عشر الف جنيه

### **وتفصيل ذلك**

- ( 1 ) بطلان المخالصة والمصالحة لمخالفتها قانون العمل ”  
المادة 5 من قانون العمل “
- ( 2 ) التدليس بالمدعى واکراهه على التوقيع

حيث انه قد تم الاتفاق مع المدعى على انهاء النزاع وديا مقابل

تسلم مبلغ وقدره أربعة وخمسون الف جنيه الا ان المصالحة تضمنت أربعة عشر الف وتم وعده بتسليمه شيك الأربعون الف خلال ايام الا ان المدعى عليه حث وعده مكثفيا بالأربعة عشر الف خاصة وان المخالصة تضمنت في بنودها ان هذا المبلغ هو كامل حقوق المدعى لديه ...

وهو امر مخالف للحقيقة والواقع حيث ان المدعى مدة خدمته سبع سنوات من 1 / 9 / 2006 حتى 1 / 7 / 2013 ومن غير المستساغ ان تكون حقوقه خلال هذه المدة أربعة عشر الف فقط

فالمدعى عليه استغل احتياج المدعى لمبلغ الأربعة عشر الف فغرر به للتوقيع على المخالصة مع وعده بصرف مبلغ الاربعون الف خلال ايام ... حيث ان المدعى قد تم فصله بدون مبرر مشروع فى 1 / 7 / 2013 فتقدم بشكواه لمكتب العمل واثناء تداول الدعوى وفى غضون سبتمبر 2013 أراد المدعى عليه بصفته انهاء النزاع وديا فاتفق مع المدعى على ما سبق عرضه

فالواقع ان هذه **المخالصة** تمت فى سبتمبر 2013 وليس 1 / 7 / 2013 ... بدليل ان ... المدعى عليه قدم بمكتب العمل صورة ضوئية من مخالصة بمبلغ أربعون الف جنيه بذات بنود وتاريخ المخالصة الأولى مذيلة بتوقيع منسوب للمدعى

وهو توقيع مزور عليه - الا انه فى الدعوى قدم المدعى عليه اصل مخالصة ومصالحة بمبلغ 14000 ج أربعة عشر الف جنيه ... وهذه المخالصة بمبلغ 14000 جنيه باطلة لتضمنها بنودا وشروطا مخالفة لقانون العمل وتنتقص من حقوقه وتمت بالتدليس ...

**فالمقرر بنص من المادة 5 من قانون العمل رقم 13 لسنة 2003 ان :**

( يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ، اذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ، ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف ، وتقع باطلة كل مخالصة تتضمن انتقاصاً أو إبراءاً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون )

فأي تصرف قانونى لا بد وان يكون صادرا عن إرادة حرة سليمة خالية

من التدليس او **اكراه** او الاستغلال او الغلط " عيوب الإرادة " والا كان التصرف باطلا ومتى كان باطلا فانه والعدم سواء و لا يرتب أي اثر

..

## والمقرر انه

انه لا يجوز للمقر التنصل مما ورد في إقراره غير القضائي بمحض إرادته إلا بمبرر قانوني ، كأن يصدر عن إرادة مشوبة بتدليس مثلا، و بالتالي فلا يجوز رفض الأخذ بالإقرار غير القضائي بصورة مطلقة ، بل لابد من منح محكمة الموضوع حقها القانوني في بحث صحته و مدى جديته ، و تقصي ظروف صدوره و ملابسات الدعوى حتى يتسنى الأخذ به أو طرحه ، و القول بغير ذلك فيه مصادرة لحق أصيل لمحكمة الموضوع في تقدير الدليل ، وهو حق يدخل في صميم سلطتها التقديرية الأصلية لها دون مشاركة في ذلك من غيرها

## " الدناصوري وعكاز - قانون الاثبات - ص 864 ، 865 "

فقد استهدف المشرع من هذه الفقرة المستحدثة التأكيد على اصباح الحماية التشريعية للعامل لأنه الطرف الضعيف وجاء بحسبان ان قانون العمل هو احد فروع القانون الاجتماعي الرامي الى تحقيق هدف ابعده الا وهو التدخل فى العلاقات الإنسانية الخاضعة له بقصد حماية الطرف الأضعف فى العلاقة

## د . احمد البرعى - التحولات الاقتصادية فى مصر وأثرها فى علاقات العمل

فصاحب التصرف والعاقد فى (التدليس و الغلط ) واقع فى توهم يحمله على التعاقد، ولولا هذا الوهم لما اقدم على إبرام العقد، فالوهم هو الأثر الدافع فى كل من الغلط والتدليس على السواء ، فإن هذا الوهم يقع فيه العاقد بفعل المدلس كنتيجة للأساليب الاحتيالية التي اتخذها عمدا لتضليل المتعاقد، ودفعه الى التعاقد ...

فالمدعى عليه بصفته اوهم المدعى بان حقوقه مبلغ 54000 ج وطلب منه التوقيع على المخالصة والمصالحة مقابل اعطاءه شيك بأربعة عشر الف والاربعون المتبقية يتم صرفها له خلال ايام ... ولولا هذه الوهم لما اقدم المدعى على التخالص والتوقيع على المخالصة

كما انه بمراجعة بنود المخالصة يتبين انها تضمنت بنودا وشروطا تنتقص من حقوقه وبالمخالفة لقانون العمل ومنها عدم رجوع المدعى على الشركة باي حقوق او دعاوى وعدم افشاء سر هذه المخالصة لأى شخص

وعدم المطالبة باي حقوق نابعة عن انتهاء عقد العمل ... وهو ما يبطل المخالصة التي يفوح من بين طيات سطورها التعسف والظلم والانتقاص والتغريب بالطرف الأضعف وهو المدعى " العامل "

## بناء عليه

يلتمس المدعى القضاء له ب : -

- اصليا : الغاء الحكم المستأنف والقضاء مجددا بالطلبات
- واحتياطيا : ندب خبير فى الدعوى لبيان واثبات الوقائع المادية الاتية :

1. الظروف والملابسات لكافة الوقائع المبينة سلفا المحيطة بإنهاء عقد عمل المستأنف والتدليس والتغريب به والانتقال لمقر المدعى عليه لبيان كافة مستحقاته " الاجر - الأرباح - الاجازات - المكافآت - التعويضات
2. بيان عما اذا كان مبلغ ال14000 ج يتناسب مع حقوقه ومستحقاته التى نص عليها قانون العمل خلال مدة خدمته - سبع سنوات - من 1 / 9 / 2006 حتى 1 / 7 / 2013
3. بيان ظروف وملابسات هذه المصالحة المؤرخة 10 / 9 / 2013 بمبلغ الأربعة عشر الف خاصة انها اثناء تداول الدعوى الراهنة
4. بيان واقعة الفصل التعسفي والاكراه والتدليس بالمستأنف - وحقيقة مبلغ الاربعون الف التى ادعى المستأنف ضده امام مكتب العمل بصرفها للمستأنف وسبب وجود اكثر من مصالحة ومخالصة واستقالة بتوقيعات مختلفة منسوبة للمستأنف .

## صيغ دعاوى الفصل التعسفي بإجبار العامل على الاستقالة

صيغة دعوى تعويض العامل عن الفصل التعسفي بلا مبرر مشروع

اجبار العامل على تقديم استقالته بالنقل التعسفي

الحكم الصادر في هذه الدعوى

قضى فى هذه الدعوى ( الغاء قرار النقل والتعويض عن الفصل التعسفي

( فى 24/11/2018 بالقبول والتعويض عن الفصل التعسفى وصرف كافة المستحقات

## عناصر صحيفة الدعوى وموضوعها الأسانيد القانونية عن علاقة صاحب العمل بالعامل

مدى سلطة صاحب العمل فى نقل العامل - مدى حق العامل فى طلب الغاء قرار النقل - شروط صحة قرار النقل - شروط فصل رب العمل للعامل - اجبار العامل على الاستقالة - ماهية الفصل التعسفى

## عريضة دعوى التعويض لأن قرار نقل العامل مخالف و اجبار العامل على تقديم استقالته

بناء على طلب السيد / ..... المقيم ناحية جزيرة السعادة - مركز الزقازيق - ومحله المختار مكتب ا / عبدالعزیز حسين عبدالعزیز المحام بالاستئناف ومعه الأساتذة / يوسف محمد احمد ، على محمد أبو المجد المحامون بالزقازيق

### الطلبات الموضوعية

- **اصليا :** الغاء قرار النقل الصادر فى حق الطالب من المعلى الىه بصفته واعادته الى عمله بفرع الشركة بالزقازيق بوظيفة محاسب وصرف اجره طوال المدة من تاريخ منعه عن العمل وحتى القضاء بعودته
- **واحتياطيا :** الزام المدعى عليه بصفته بأن يؤدى للطالب التعويض المنصوص عليه بالمادة 122 من قانون العمل المحدد باجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة ، وان يؤدى له تعويضا ادبيا وقدره خمسة عشر الف جنيها عما سببه له من اضرار بمنعه عن عمله وفصله تعسفا بلا مبرر مشروع ، وبأن يؤدى له اجر شهرين قيمة مدة الاخطار المنصوص عليها بالمادة 118 من قانون العمل ، وان يؤدى له نصيبه فى الأرباح عن عام 2015 - 2016 ، وان يؤدى له البديل النقدي لرصيد الاجازات المستحقة له ، وبتسليمه الملف الخاص به لديه وشهادة خبرة فضلا عن الزامه بالمصروفات ومقابل اتعاب المحاماة .
- **وعلى سبيل الاحتياط الكلى:** ندب خبير فى الدعوى لإثبات واقعة الفصل التعسفى وان النقل بهدف اجبار الطالب على الاستقالة بلا مبرر وبيان حقيقة هذا النقل وطبيعة العمل والاجر وحالة الضرورة ومدته وبيان قيمة المستحقات المالية له قبل المعلى اليه " رصيد الاجازات ونصيب الطالب فى الأرباح

السنوية وفقا لدفاتر الشركة والاطلاع عليها وبيان قيمة الاجر  
الشامل الشهري للطالب واثبات كافة عناصر الدعوى

### الواقعات

بعقد عمل مؤرخ 1 / 7 / 2010 التحق الطالب بالعمل لدى المعلن اليه  
بصفته بوظيفة محاسب بفرع الشركة بالزقازيق نظير اجر شهري وقدره  
1700 جنيه وطل يزاول عمله بأمانة وكفاءة .

● الى ان فوجئ فى غضون يوليو 2016 بطلب المعلن اليه منه تقديم  
استقالته وانهاء خدمته دونما سبب مشروع مقابل اعطاءه اجر شهر عن  
كل سنة من سنوات خدمته ، وهو ما رفضه الطالب أولا لاحتياجه للعمل  
وثانيا للانتقاص من حقوقه خاصة وانه لم يصدر منه ما يبرر انهاء  
خدمته .

● هذا وعندما توجه الطالب الى عمله كالمعتاد فوجئ بمنعه من دخول  
فرع الشركة وتسلم العمل والتوقيع على دفتر الحضور بادعاء صدور  
قرار بنقله من فرع الزقازيق الى فرع الشركة بمرسى مطروح التى  
تبعد عن مدينة الزقازيق مقر اقامته بحوالى 800 ك والانتقال من  
الزقازيق اليها والعودة ما يعادل خمسة عشر ساعة .

● الامر الذى معه طلب الطالب من القائم بأعمال الفرع اطلاقه على  
هذا القرار حتى يتبين منه فحواه ونوع الوظيفة وسبب النقل والاجر  
حتى يتمكن من التظلم منه الا ان الأخير امتنع عن اطلاقه دونما سبب  
مما ادخل الشك فى قلب الطالب لوجود خلاف سابق بمحاولة اجباره على  
الاستقالة .. فتوجه الى قسم الشرطة التابع له فرع الشركة وحرر  
محضر بتلك الواقعة الرقيم ... لسنة 2016 ادارى مركز الزقازيق ..  
وقد امتنع زملاءه بالعمل عن الشهادة خوفا على عملهم بالشركة ولهم  
عذرهم وكل الحق فى ذلك .

● وتوجه الطالب الى مكتب العمل بالزقازيق وتقدم بشكواه لإجراء  
التسوية وليتولى المكتب معرفة أسباب النقل ان وجد حقا من صاحب  
العمل الا ان الأخير امتنع عن الحضور رغم اخطاره مما حدا بالمكتب  
الى ارسال الشكوى الى محكمة الزقازيق الابتدائية بتاريخ .. / . /  
2016 والتي قيدت بقلم الكتاب فيها برقم ... لسنة 2016 وتحدد لنظرها  
جلسة .. / .. / 2016 امام الدائرة ..... عمال كلى ومن ثم كان هذا  
الاعلان بالطلبات الموضوعية للطالب واسانيده القانونية

# السند والتأصيل القانوني لطلبات المدعى عن الفصل التعسفي

## بشأن قرار نقل العامل

اولا عن نقل المدعى عليه للمدعى من عمله بفرع الزقازيق الى فرع مرسى مطروح فانه وان كان لرب العمل حق تسيير منشاته الا انه مقيد فى نقل العامل بقيدين :

المقرر بنص المادة 76 من قانون العمل انه

لا يجوز لصاحب العمل ان يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي او اتفاقية العمل الجماعية آو ان يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعل لوقوع حادث او لإصلاح ما نشأ عنه او في حالة القوة القاهرة ،علي ان يكون ذلك بصفة مؤقتة ،وله ان يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل

والمقرر بنص المادة 78 من قانون العمل انه

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل ،كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة

والحكمة من هذا النص الأخير هو عدم تحميل العامل أي مصروفات فى الذهاب الى مقر عمله او العودة منه اذا كان بعيدا عن المكان الذى ابرم فيه العقد .

## ومن ثم

الأصل ان العامل غير ملزم الا بأداء ما اتفق عليه بالعقد من اعمال وفى الزمان والمكان المحددين به واستثناء عن هذا الأصل يحق لرب العمل تكليف العامل بعمل اخر فى مكان اخر بشرطين

- الاول ان يكون مؤقتا لمدة محددة ووجود حالة ضرورة تستدعى ذلك ، وعبء اثبات حالة الضرورة هذه تقع على رب العمل ،
- والثاني الا ينتقص ذلك من حقوق العامل والا يختلف العمل اختلافا جوهريا عن العمل الأساسي المتعاقد عليه .

والتغيير فى طبيعة العمل يكون جوهريا اذا كان اقل ملاءمة من الناحية المادية والأدبية البحتة كما يكون كذلك اذا تطلب من العامل بذل جهد مادي اكبر او تطلب القيام به وقت أطول .

“ د . اسماعيل غانم - قانون العمل - ص 245

ويشترط كذلك الا يكون تكليف العامل بعمل اخر فى مكان اخر بقصد الاساءة للعامل وبسوء نية من رب العمل . . وتقدير ذلك متروك لمحكمة الموضوع .

كما انه يشترط لإنهاء خدمة العامل الممتنع عن أداء العمل الجديد ان يكون قادرا على ادائه وعدم استحالة تنفيذه

وقد قضت محكمة النقض بعد ان ذهبت الى تقريرها حق صاحب العمل فى تغيير نوع العمل المتفق عليه بالعقد بتكليف العامل بأداء عمل اخر الى انه يشترط ان يقتضى ذلك ضرورة ملحة وان يكون هذا التغيير مؤقتا وبالقدر اللازم لمواجهة الضرورة القائمة .

نقض 1 / 3 / 1980 طعن رقم 945 لسنة 24 ق

وقضى كذلك انه اذا لم يقدم رب العمل الدليل على قيام الضرورة التى اقتضت تشغيل العامل فى عمل يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الاول ... وكان العامل امتنع عن القيام بالعمل الذى كلف به مما اضطر صاحب العمل الى فصله فان هذا الفصل يكون قد وقع بلا مبرر .

شئون عمال القاهرة - جلسة 2 / 10 / 1955 - مدونة الفكهانى - ج 1  
- ص 108

وقضت محكمة النقض انه

يجوز نقل العامل داخل الشركة دون موافقته الى وظيفة مماثلة تتوافر فيه شروط شغلها ولا يشترط فى ذلك سوى ان يتم هذا النقل بقرار من السلطة المختصة وان يكون لمصلحة العمل بريئا من التعسف وسوء القصد والا يكون النقل بقصد الاساءة اليه او مسترا لجزاء تأديبي

الطعن رقم 8145 لسنة 63 ق جلسة 22 / 4 / 2004

**وبتطبيق ما تقدم على واقعات الدعوى واوراقها يتبين**

ان المدعى يعمل لدى المدعى عليه بوظيفته بحاسب بفرع الزقازيق - مكان ابرام العقد - ومحل اقامة المدعى ، وقد فوجئ بالمدعى عليه يمنعه من تسلم عمله بفرع الزقازيق وادعاءه فجأة وبلا مبرر انه قد تم نقله الى فرع مرسى مطروح - ان وجد حقا - التى

تبعد عن مدينة الزقازيق بحوالى 800 ك م تقريبا

وهو مجهود زائد على المدعى ودون بيان طبيعة العمل والاجر وعدم بيان وسيلة الانتقال ووضع الإقامة - بخلاف ان هذا القرار الصادر فجأة - يضر بالمدعى بالغ الضرر لاستقراره بمدينة الزقازيق وتعاقده مع المدعى عليه بفرع الزقازيق اساسه ذلك لأنه يعول ام وشقيقتان لاب متوفى - بخلاف ان مرسى مطروح بعيدة كل البعد عن مدينة الزقازيق - هذا كله بخلاف عدم بيان سبب النقل الفجائى هذا وحالة الضرورة - الذى لم يصدر لمصلحة العمل وانما بهدف اجبار المدعى على التقدم باستقالته

وبالشروط التى يريدتها المدعى عليه بصفته المجحفة بحقوقه والمخالفة لقانون العمل - ومن ثم فمنع المدعى من دخول فرع الزقازيق وتسلم عمله بلا مبرر مشروع ونقله لعمل اخر بمكان اخر دون بيان طبيعة هذا العمل والاجر وحالة الضرورة ومدته المؤقتة - يحق به طلب الغاء قرار النقل واستمراره فى عمله بفرع الزقازيق لمخالفته قانون العمل المادة 76 منه وذا امتنع المدعى عليه عن تسليمه العمل وعودته له يكون فصلا تعسفيا

## اما عن الفصل التعسفى فسندة

**المقرر بنص المادة 696 من القانون المدنى انه**

1- يجوز **الحكم بالتعويض** عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل ، اذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائزة أو مخالفته شروط العقد، الى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد.

2- ونقل العامل الى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه ، لا يعد عملا تعسفيا بطريق غير مباشر اذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك اذا كان الغرض منه اساءه العامل.

**والمادة 5 / 2 من قانون العمل على :**

” وتقع باطلة كل مصالحه تتضمن انتقاصاً أو إبراءاً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون “

**فلقد واجه المشرع بنص المادة 696/1 مدنى حالة شائعة الحدوث فى**

الحياة العملية .. اذ يحتاط صاحب العمل الى ما قد يواجهه من مشاكل وعلى الاخص من اجراءات قضائية يستتبعها الزامه بالتعويض عما أصاب العامل من ضرر جراء انهائه العقد بلا مبرر

**والمقرر بنص الفقرة الثانية من المادة 110 من قانون العمل :**

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة . كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بطروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية

**وحيث نصت المادة 69 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 على أنه :**

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية .....

**وحيث نصت المادة 122 من ذات القانون :**

” إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف ، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء . فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية المشار إليها في المادة ( 71 ) من هذا القانون بطلب التعويض

ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ولا يخل بحق العامل في باقى استحقاقاته المقررة قانوناً

**وحيث نصت المادة 695 / 2 من القانون المدنى على أنه**

” إذا **فسخ العقد** بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر إلى جانب التعويض الذى يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار الحق فى تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً

فالمشروع حماية للعامل ” الطرف الضعيف ” قيد حق انهائه عقد العمل الغير محدد المدة بقيددين احدهما شكلى وهو الاخطار والآخر موضوعي وهو ان يكون لإنهاء لسبب مشروع وهو ما خالفه المدعى عليه بصفته .

## واستقر الفقه على انه

قد لا ينهي رب العمل العقد، وإنما يدفع العامل إلى هذا الإنهاء، وذلك بأن يعامله معاملة جائرة ويتخذ حياله تصرفات ماسة بكرامته تدفعه إلى ترك العمل للتخلص من هذه المعاملة ولتجنب هذه التصرفات. وواضح أنه بالرغم من أنه لم يصدر عن رب العمل أي إنهاء للعقد في هذه الحالة،

فإن ترك العامل للعمل لم يكون ليحدث إلا بسبب تصرفات. وواضح أنه بالرغم من أنه لم يصدر عن رب العمل أي إنهاء للعقد في هذه الحالة، فإن ترك العامل للعمل لم يكون ليحدث إلا بسبب تصرفات رب العمل غير المشروعة ولذلك فقد إعتبر المشرع أن هذا الترك قد تم بناء علي إنهاء تعسفي من جانب رب العمل يخول للعامل الحق في مطالبته بالتعويض المادة 696/1 مدني

### شرح قانون العمل - للدكتور محمد لبيب شنب - ص 406 و 407

ومن تطبيقات هذه الحالة ما قرره المادة 696/2 مدني ان يعمد صاحب العمل الى نقل العامل الى مركز اقل ميزة او ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه متى كان الهدف من وراء ذلك النقل الاساءة الى العامل

مشار اليه - المستشار عبد المنعم الشربيني - ص 191 - ج 12 - شرح القانون المدني

### وقد قضت محكمة النقض ان

” العبرة فى سلامة قرار فصل العامل وما إذا كان صاحب العمل متعسفا فيه من عدمه بالظروف والملابسات التى تحيط به وقت صدوره “

الطعن رقم 5470 لسنة 75 ق - جلسة 9 / 3 / 2006

### وقضى ان

قيام صاحب العمل بفصل العامل بقرار منفرد منه دون الرجوع الى اللجنة ذات الاختصاص القضائي المختصة بهذا الامر يجعل هذا الفصل فصلا تعسفيا يلتزم معه صاحب العمل بتعويض العامل بما لا يقل عن اجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة

يراجع الطعن رقم 1639 لسنة 51 ق جلسة 28 / 11 / 1988

## ونصت المادة 68 من قانون العمل على انه

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون ، ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل او من يفوضه لذلك “

ويفهم من هذا ان صاحب العمل اذا ما أراد فصل العامل يجب عليه اللجوء للمحكمة العمالية لتقديم السبب المشروع والا كان الفصل فصلا تعسفيا

## وتنص المادة 71 من قانون العمل على انه :

تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من :

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية
- مدير مديرية اتحاد القوي العاملة والهجرة المختص او من ينيبه
- عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر
- عضو عن منظمة أصحاب الاعمال المعنية

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون ، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلا ستين يوماً من تاريخ عرضه

وعلي اللجنة ان تفصل في طلب العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اول جلسة ويكون قرارها نهائياً ، فإذا رفضت الطلب الزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلي عمله ، وان يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلي عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقاً للمادة (122) من هذا القانون .....

## وبتطبيق ما تقدم على واقعات الدعوى واوراقها يتبين

ان المدعى عليه أراد انهاء خدمة المدعى لديه بمساومته بتقديم الأخير استقالته مقابل صرف شهر واحد فقط عن كل سنة من سنوات الخدمة لديه بالمخالفة لقانون العمل وإزاء رفض المدعى ذلك قام

بمنعه من دخول المنشأة لتسلم عمله متعللاً بأنه اصدر قراراً بنقله من فرع الزقازيق الى فرع مرسى مطروح التى تبعد ثمانمائة كيلو متر على الأقل عن مدينة الزقازيق التى يقطن بها المدعى

وسبب تعاقدته مع فرع الزقازيق - دون اطلاقه على هذا القرار وسببه المشروع - وهو على علم تام باستحالة تنفيذ المدعى للنقل لأنه يعول امه وشقيقاته لاب متوفى ولن يستطيع تركهم بمفردهم - وهذه الملابس يتبين منها سوء النية وان الغرض من ذلك هو الضغط على المدعى ليقدم استقالته مرغماً بالشروط التى يريدها المدعى عليه -

والتلويح له باستخدام ايمال الأمانة والكمبيالة التى وقع المدعى عليهم على بياض عند توقيع عقد العمل مستغلاً ظروفه واحتياجه للعمل لأنه عائل لام وشقيقات لاب متوفى - وهو ما فطن اليه المشرع فنص عليه بالمادة 696 مدنى من ان رب العمل هرباً من التعويضات قد يدفع العامل بتصرفاته ليقدم استقالته لسبغ الشرعية على واقعة انهاء العمل - والمادة 5 من قانون العمل ببطلان أي مصالحة تنتقص من حقوق العامل .

**فقد قضى انه**

يعتبر الفصل تعسفياً اذا وقع لمجرد امتناع العامل عن أداء العمل الذى يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله المتفق عليه نظراً لما يتضمنه من استكراه واضح للعامل على ترك العمل

**القاهرة الابتدائية القضية رقم 1412 لسنة 54 ق تجارى جلسة  
29/5/1955**

**فالمشرع سن ضمانات ليكون انهاء عقد العمل مشروعاً وهى**

- - ان يقدم رب العمل المبرر المشروع على الانهاء المبينة حصراً بالمادة 69 من قانون العمل
- - ان يخطر العامل بهذا الانهاء
- - ان يلجأ الى المحكمة العمالية بطلب انهاء خدمة العامل ويقدم السبب المشروع

وهو ما خلت منه الأوراق فيكون رفض تسليم المدعى عمله ونقله بتعسف الى مدينة أخرى بعيدة بسوء نية ليتمكن من فصله يعد فصلاً تعسفياً

**فالمقرر انه**

إذا تحققت أسباب وشروط فصل العامل فإن الفصل لا يقع بقوة القانون وإنما على صاحب العمل أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية المشار إليها بالمادة 71 من قانون العمل ويكون يوم الفصل من اليوم الذي توافق فيه المحكمة على فصل العامل

ومن ثم وحيث أن المدعى عليه منع المدعى من تسلم عمله والتوقيع على دفتر الحضور وحيث أن شكوى المدعى وتضرره من ذلك سابق على انقطاعه عن العمل الذي بسبب المدعى عليه الذي أراد الإفلات من نصوص قانون العمل فادعى إصدار قرار نقل ليتمكن من فصله خلافا للواقع والحقيقة

خاصة وأنه لم يجرى معه تحقيق مما يكون فصله بلا مبرر حيث أن المادة 68 من قانون العمل أعطت لصاحب العمل حق توقيع الجزاءات التأديبية دون الفصل الذي لا يكون إلا بحكم من المحكمة العمالية المنصوص عليها بالمادة 71 من قانون العمل ، وهو ما لم يتبعه المدعى عليه

### **فالمشروع بالمادة 69 من قانون العمل استوجب لفصل العامل ان**

يكون الخطأ جسيماً ويظهر ذلك حرص المشروع على ضرورة التناسب بين **المخالفة والجزاء** فلا يجوز توقيع عقوبة شديدة على مخالفة غير جسيمة وتقدير مدى جسامته الخطأ يخضع لاعتبارات وظروف مل عامل على حدة ، ولتقدير المحكمة

**هذا ويحق للمدعى اثبات هذه الوقائع بكافة طرق الاثبات المقررة ومنها شهادة الشهود والخبرة**

وحيث الثابت أن المدعي كان يعمل لدى المدعى عليه بموجب عقد عمل صحيح ، وأن إنهاء عقد عمله جاء مشوباً بالتعسف من جانب المدعى عليه ، الأمر الذي يتوافق معه الخطأ العقدي في جانب المدعى عليه بصفته

وإذ نجم عن ذلك الخطأ العقدي ضرر مادي لحق بالمدعي تمثل في انقطاع مصدر دخله الذي كان يقات منه هو ومن يعول وأنه أصبح فجاه عاطلاً بلا عمل نظراً للطبيعة الحيوية للأجر وتأثيره على أسرة العامل بالإيجاب وبالسلب سيما مع الأخذ في الاعتبار فترة عمله وطبيعة هذا العمل والدخل الذي كان يتحصل عليه ،

بخلاف مخالفته لقانون العمل فإنه يكون مستحقاً للتعويض المنصوص عليه بالمادة 122 من قانون العمل اجر شهرين عن كل سنة من سنوات

الخدمة ” وهذا هو الحد الأدنى لتقدير التعويض حيث ان القاضى غير مقيد به ويجوز له تبعا للظروف المحيطة ان يقدر تعويضا اعلى منه وحيث أن المدعى قد لحقه آلام نفسية ومعاناة نتيجة إنهاء عقد عمله على وجه مفاجئ ودون مبرر سائغ وكونه أصبح عاطلا بلا مصدر للدخل فانه يكون قد تسبب له بإصرار أدبية يستحق التعويض عنها

## واما عن الأرباح

**فسنדהا نص المادة الاولى من قانون العمل ويعتبر أجراً علي الأخص ما يلي :**

7 - نصيب العامل في الأرباح

وهى بالطبع فى يد المدعى عليه بصفته وكذلك بيان رصيد الاجازات

هذا ويحق للمدعى اثبات هذه الوقائع وكافة حقوقه ومستحقاته بكافة طرق الاثبات المقررة ومنها شهادة الشهود والخبرة ، وهو ما يتمسك به على سبيل الاحتياط الكلى فى حال عدم كفاية المستندات واوراق الدعوى للفصل فيها

## بناء عليه

انا المحضر سالف الذكر قد انتقلت وأعلنت المعلن اليه بصفته وسلمته صورة من هذه الصحيفة وكلفته الحضور امام محكمة الزقازيق الابتدائية الدائرة ( . . ) عمال كلى وذلك من الساعة الثامنة صباحا وما بعدها يوم الموافق / / 2016 لسماع الحكم :

**اصليا :** الغاء قرار النقل الصادر بنقل المدعى من فرع الشركة بالزقازيق الى فرع مرسى مطروح واعادته الى عمله بفرع الشركة بالزقازيق بوظيفة محاسب وصرف اجره طوال المدة من تاريخ منعه عن العمل وحتى القضاء بعودته “المادة 71 من ق العمل”

**واحتياطيا :** الزام المدعى عليه بصفته بأن

- يؤدى للمدعى التعويض المنصوص عليه بالمادة 122 من قانون العمل المحدد باجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة
- وان يؤدى له تعويضا ادبيا وقدره خمسة عشر الف جنيها عما سببه له من اضرار بمنعه عن عمله وفصله تعسفا بلا مبرر مشروع
- وبأن يؤدى له اجر شهرين قيمة مدة الاخطار المنصوص عليها

بالمادة 118 من قانون العمل

- وان يؤدي له نصيبه فى الأرباح عن عام 2015 – 2016
- وان يؤدي له البديل النقدي لرصيد الاجازات المستحقة له
- وبتسليمه الملف الخاص به لديه وشهادة خبرة فضلا عن الزامه بالمصروفات ومقابل اتعاب المحاماة

**وعلى سبيل الاحتياط الكلى:** ندب خير فى الدعوى لإثبات واقعة الفصل التعسفى وان النقل بهدف اجبار الطالب على الاستقالة بلا مبرر وبيان حقيقة هذا النقل وطبيعة العمل والاجر وحالة الضرورة ومدته ولبيان قيمة المستحقات المالية له قبل المعلن اليه ” رصيد الاجازات ونصيب الطالب فى الأرباح السنوية وفقا لدفاتر الشركة والاطلاع عليها وبيان قيمة الاجر الشامل الشهرى للطالب واثبات كافة عناصر الدعوى

## اجبار العامل على الاستقالة والتعويض عن ذلك

دعوى من العامل على رب العمل بطلب التعويض عن الفصل التعسفى الذى تم بإجباره على الاستقالة بشكل مقنن حتى لا يلزم امام القضاء بالتعويض المقرر وفقا لقانون العمل عن الفصل التعسفى

وفى هذه الدعوى العامل خدم بمكان عمله عشرون سنة وهو ما يترتب عليه ان يكون مبلغ التعويض كبيرا وقد تمت الوقائع بأن طلب منه تقديم استقالة من الشركة ليتم نقله الى الشركة الأخرى التابعة لذات جهة الادارة وصاحب العمل واحد وتم النقل فعليا وبعد شهر طلب منه تقديم استقالته من العمل لديهم وهذا هو موضوع الدعوى العمالية

## التعويض عن الفصل التعسفى فى قانون العمل

### صحيفة دعوى تعويض عن فصل تعسفى

بناء على طلب السيد / ..... المقيم ..... - الزقازيق ثان، ومحله المختار مكتب الأستاذ / عبدالعزيز حسين عبدالعزيز عمار المحامى الكائن مكتبه الزقازيق 29 ش النقراشي - برج المنار الدور الخامس

انا  
محضر محكمة  
الجزئية قد انتقلت  
وأعلنت :

السيد / رئيس مجلس ادارة شركة ..... بصفته بالإدارة القانونية  
للشركة الكائن ..... مخاطبا مع

السيد / مدير ادارة شركة ..... بصفته الكائن ...  
مخاطبا مع ، ،

## الموضوع

الطالب كان يعمل لدى المعلن اليه بصفته ( شركة ... - الفترة من  
2/8/2000 ، وشركة ..... الفترة من 31/10/2019 ) والشركتين تابعين  
لإدارة واحدة وصاحب عمل واحد وهو المعلن اليه الأول بصفته ( رئيس  
مجلس ادارة شركة ... )

حيث انه قد تم تعيينه لدى شركة ... في 2/8/2000 وظل يعمل بها حتى  
تاريخ 31/10/2019 عندما طلبت منه الادارة الانتقال الى العمل  
بالشركة الأخرى التابعة لهم ( ..... ) بشرط تقديم استقالته لديهم ( ... )  
لإبرام عقد جديد بشركة ( ... ) مع الوعد بحفظ كافة حقوقه لديهم

فقدم الطالب الاستقالة وانتقل للعمل بالشركة الأخرى التابعة لنفس  
الادارة من 1/11/2019 ، الا أنه فوجئ بعد شهر من النقل بطلب الادارة  
منه تقديم استقالته كتابيا وانهاء علاقة العمل

فتمسك الطالب بانه في الاحتياج للعمل لأنه رب أسرة وان كانوا لا  
يرغبون في العمل لديهم ( ... ) فليس لديه مانع من العودة الى الشرة  
الأولى التابعة لهم أيضا ( ... )

الا ان الادارة رفضت مقررته له انها لا ليست في احتياج له بأي شركة  
من شركاتهم ، وان لم يتم كتابة الاستقالة فلن يتحصل على حقوقه  
لديهم عن الشركة الأولى ( ... )

واذا ما وافق وكتب استقالته فسوف يتم صرف مستحقاته كاملة وفقا  
لقانون العمل عن مدة خدمته عشرون عاما بواقع أجر شهرين عن كل سنة  
( بإجمالي 150000 مائة وخمسون الف جنيه ) الى جانب كافة الحقوق  
الأخرى ،

فما كان من الطالب الا ان كتب الاستقالة ، وعندما طالب بالمبلغ  
المتفق عليه قررت الادارة انها سوف ترسل له شهريا على حسابه ببنك  
( ... ) مبالغ حتى تمام الوفاء بالإجمالي المتفق عليه مائة وخمسون  
الف ، وبالفعل بدأت شركة الصالحية في ايداع مبلغ ... جنيه شهريا  
ابتداء من 5/1/2020 حتى 6/2020 وتوقفت عن الايداع وعندما استعلم

الطالب منهم عن سبب التوقف قرروا له بسبب ظروف فيروس كورونا  
وانهم سوف يقومون بالإيداع حين تحسن الظروف

فمر شهرين وثلاث دون وفاء الادارة بالاتفاق ، وقررت له الادارة ان ما  
تم ايداعه له كافي ولن يودعوا أي مبالغ أخرى ، وأضحى المبلغ الذي  
تم ايداعه للطالب فقط هو ستون الف وتبقى في ذمتهم مبلغ 90000  
جنيه تسعون الف جنيه من إجمالي الاتفاق مائة وخمسون الف جنيه  
والذي ارتضى به الطالب لبدأ مشروعاً ينفق منه على أسرته خاصة وان  
عمره الان 46 عاما وفرص العمل قلت له

وبالرغم انه يقل عن حقوقه وفقا لقانون العمل ، حيث ان أجره  
الشهري هو ( 6000 ستة الاف جنيه X 2 شهر X 20 سنة خدمة = 240000  
جنيه مائتان واربعون الف جنيه )

الأمر الذي حدا به اللجوء الى مكتب العمل بفاقوس بشكواه الذي تم  
احالتها الى محكمة ... العمالية لعدم حضور الشركة المدعى عليها  
وعدم التوصل الى حل او اتفاق وقد تم قيدها برقم ... لسنة 2020 عمال  
كلى ... وتحدد لنظرها جلسة 2020/..../..

وبهذه الجلسة حضر الطالب بوكيل عنه وطلب أجلا للإعلان بالطلبات  
الموضوعية ، ومن ثم قررت المحكمة التأجيل لجلسة 2021/..../.. للإعلان  
بالطلبات ومن ثم كانت هذه الصحيفة بطلبات واسانيد المدعى  
الموضوعية والقانونية

## الطلبات والسند القانوني والواقعي لواقعة التدليس والفصل التعسفي

الزام الشركة المدعى عليها بأن تؤدي للمدعى التعويض المنصوص عليه  
في قانون العمل بالمادة 122 لفصله تعسفا وانهاء خدمته دونما سبب  
مشروع واجباره على كتابة استقالة وإدخال الغش عليه بصرف كافة  
مستحققاته وفقا لقانون العمل وعدم الوفاء بما تم الاتفاق عليه  
والانتقاص من حقوقه المقررة في قانون العمل :

### المقرر بنص المادة 5 من قانون العمل ان :

كل مصالحة تتضمن انتقاصا من حقوق العامل أو إبراءاً منها الناشئة  
عن عقد العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه  
تقع باطله متي كانت تخالف أحكام هذا القانون

فقد استهدف المشرع من هذه الفقرة المستحدثة التأكيد على اصباغ

الحماية التشريعية للعامل لأنه الطرف الضعيف وجاء بحسبان ان قانون العمل هو احد فروع القانون الاجتماعي الرامي الى تحقيق هدف ابعده الا وهو التدخل في العلاقات الإنسانية الخاضعة له بقصد حماية الطرف الأضعف في العلاقة

## د . احمد البرعى - التحولات الاقتصادية في مصر وأثرها في علاقات العمل

فصاحب التصرف والعاقد في (**التدليس** و الغلط) واقع في توهم يحمله على التعاقد، ولولا هذا الوهم لما اقدم على إبرام العقد، فالوهم هو الأثر الدافع في كل من الغلط والتدليس على السواء

### والمقرر ان

الاستقالة من العامل لا يعتد بها ولا ترتب أثرا الا اذا كانت صادرة عن إرادة صحيحة غير معيبة بأي عيب من عيوب الارادة [ فالاستقالة عملا اراديا من جانب العامل ، وتظل متعلقة بمشيئته ، ويصبح هو المتحكم الأوحد في إنهاء العقد ، وقطع الرابطة العقدية دون تدخل من قبل صاحب العمل .

فالتعبير عن الاستقالة لا يكون مجرد اخبار وإنما تعبير عن إرادة تحمل في طياتها كافة مقومات التصرف القانوني ، فيتعين أن يكون العامل علي بينة من أمره ، وأن تظل حرিতে في تقديم استقالته كاملة

فلا يعتد بالاستقالة الصادرة بناء علي تدليس أو غلط ، أو بناء علي تهديد صادر من صاحب العمل بإيقاع الأذى بالعامل دون حق حتي ولو لم يصبه أذي فعلي وحال [

### وقضى ان

الاستقالة من جانب العامل يعتبر تخليا منه عن العمل بإرادته وتسوغ حرمانه من حقوقه اللهم الا اذا كان مدفوعا اليها بإجراءات تعسفية من جانب رب العمل في الحدود الواردة في المادة 696 مدنى فعندئذ يستوى مع حالة الفصل التعسفي

القاهرة الابتدائية د / 9 عمال القضية رقم 939 لسنة 53 ق- عبد الحكم فوده - التعويضات - ج 2 ص 217

### والمقرر أن

اجبار رب العمل العامل على تقديم استقالته يعد فصلا تعسفيا يستوجب التعويض المنصوص عليه في قانون العمل

حيث تنص المادة 696 من القانون المدني على

1. يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل ، إذا كان هذا الأخير قد دفع ، وعلى الأخص بمعاملته الجائزة أو مخالفته شروط العقد ، إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد .
2. ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه ، لا يعد عملا تعسفيا بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل ، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل

ومن ثم وحيث الثابت

ان المدعى مدة خدمته لدى الشركة المدعى عليها هي ( عشرون عاما ) وهى مدة كبيرة يترتب على انهاء خدمة العامل تعسفيا مبلغا كبيرا لا يقل عن مائتي وأربعون الف جنيه خلاف المستحقات الأخرى ، حيث أن أجر المدعى شهريا هو مبلغ ستة الاف جنيه

وهو ما دعا الشركة المدعى عليها الى استخدام الحيلة وتضليل المدعى بان قررت انه سوف يتم نقله للعمل بالشركة الأخرى التابعة لهم ولكن عليه كتابة استقالة ليتم ابرام عقد جديد بالشركة الأخرى مع الوعد بحفظ كافة حقوقه وبالفعل كتب الاستقالة الأولى وتم استلام عمله بالشركة الأخرى في 1/11/2019

الا انه وبعد شهر واحد فقط طلبت منه الادارة تقديم استقالته لعدم الحاجة اليه ( رغم خبراته معهم 20 عاما ) والا لن يتم اعطائه حقوقه عن مدة خدمته فرضخ المدعى وكتب الاستقالة رغما عنه ورغم احتياجه للعمل ووعدته الادارة بصرف مبلغ مائة وخمسون الف جنيه قيمة مستحقاته عن 20 عاما خدمة لديهم وذلك بإيداع مبلغ ... الاف شهريا او اكثر بحسابه ببنك ... لحين الوفاء بكامل المبلغ محل الاتفاق

فارتضى المدعى مقهورا لبلوغه سن 46 عاما ووضحت فرص العمل له قليلة متمنيا النفس بانه بهذا المبلغ يستطيع اقامة مشروع خاص ينفق منه على أسرته ، الا انه فوجئ بان الادارة توقفت عن ايداع أي مبالغ منذ 6/2020 واضحى المبلغ المدفوع منها فقط ستون الف جنيه

وعندما استعلم منهم قرروا له بسبب ظروف كورونا وسيتم ايداع باقي المبلغ الا انهم حنثوا الوعد مقررين له الاكتفاء بما تم ايداعه ستون الف

وهو ما يتبين معه ومن الظروف والملابسات المحيطة بإنهاء خدمة المدعى لديهم انه فصل تعسفى بشكل مقنن للتوصل من مبلغ التعويض الكبير عن عشون سنة خدمة حال لجوء المدعى للمحكمة فدخلوا عليه الوهم والغش لكتابة استقالته بانهم سوف يصرفوا له مبلغ مائة وخمسون الف

ولولا هذا الوهم والغش ما كان ليوافق المدعى خاصة وان التعويض المقرر له وفقا لقانون العمل لن يقل عن مائتي واربعون الف الا انه ارتضى مجبرا بوهم استلام المبلغ كاملا ليبدأ به مشروعاً خاصاً ينفق منه على أسرته وهو البالغ من العمر 46 عاماً وأضحى سوق العمل له مغلقاً ، وهو ما يكون معه الاستقالة باطلة للتدليس والغش ويعد فصلاً تعسفياً لإجباره على كتابة الاستقالة

**ويعضد ما تقدم الظروف والملابسات المحيطة ومنها :**

ايداع الشركة المدعى عليها للمدعى شهرياً ابتداءً من 5/1/2020 حتى 6/2020 مبالغ مالية بحسابه بالبنك ، فاذا ما كان المدعى تسلم حقوقه لديهم بكتابة الاستقالة وانتهاء علاقة العمل في 5/12/2019 ما الداعي الى ايداع مبالغ له منها لاحقة على تاريخ انتهاء علاقة العمل في 5/12/2019 ،

اذا لم يكن هناك وعد واتفاق وفقاً لما قرره المدعى ، فهذا الايداع قرينة قوية على ان الاتفاق على مبلغ مائة وخمسون الف خاصة وان حقوقه وفقاً لقانون العمل لا تقل عن مائتي واربعون الف

**فمن المقرر أن :**

القرينة هي استنباط أمر مجهول من واقعة ثابتة معلومة

**طعن رقم 190 ، س 55 ق ، بجلسة 14/03/1990**

**والمقرر انه**

لمحكمة الموضوع مطلق الحرية في استنباط **القرائن** التي تأخذ بها من وقائع الدعوى والأوراق المقدمة فيها ، ولا رقابة لمحكمة النقض عليها في تقديرها لقرينة من شأنها أن تؤدي إلى الدلالة التي

استخلصتها منها ، وإذا ما استندت في قضائها إلى جملة قرائن يكمل بعضها بعضاً وتؤدي في مجموعها إلى النتيجة التي خلصت إليها فإنه لا يقبل من الخصم مناقشة كل قرينة على حدة لإثبات عدم كفايتها في ذاتها .“

طعن رقم 1717 ، س 50 ق ، بجلسة 30/12/1987

فلقد واجه المشرع بنص المادة 696/1 مدنى حالة شائعة الحدوث في الحياة العملية . . اذ يحتاط صاحب العمل الى ما قد يواجهه من مشاكل وعلى الاخص من اجراءات قضائية يستتبعها الزامه بالتعويض عما أصاب العامل من ضرر جراء انهاءه العقد بلا مبرر

وحيث أن قضاء النقص قد أستقر أيضا على أن العبرة في سلامة قرار فصل العامل وما إذا كان صاحب العمل متعسفا فيه من عدمه بالظروف والملابسات التي تحيط به وقت صدوره .

الطعن رقم 5470 لسنة 57 ق - جلسة 9 / 3 / 2006

ومن تطبيقات هذه الحالة ما قرره المادة 696/2 مدنى ان يعمد صاحب العمل الى نقل العامل الى مركز اقل ميزة او ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه متى كان الهدف من وراء ذلك النقل **الاساءة الى العامل**

مشار اليه - المستشار عبد المنعم الشربيني - ص 191 - ج 12 - شرح القانون المدني

**ومما تقدم يتبين ان الطالب** قد تم فصله تعسفيا بإدخال الوهم والغش عليه ليقدم استقالته مقابل صرف مائة وخمسون جنيه له كتعويض عن مستحقاته ومدة خدمته ( 20 عاما ) الا ان المدعى عليه بصفته تنصل واكتفى بإرادته منفردا دون إرادة المدعى بمبلغ ستين الف جنيه خلاف المتفق عليه وخلاف المنصوص عليه بالمادة 122 من قانون العمل

**حيث نصت على :**

” إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف ، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذى يصيبه من جراء هذا الإنهاء . فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرا من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية المشار إليها في المادة ( 71 ) من هذا القانون بطلب التعويض

ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقررته المحكمة عن أجر شهرين من الأجر  
الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ولا يخل بحق العامل في باقي  
استحقاقاته المقررة قانوناً

وهو ما يتبين معه ان المدعى يستحق اجر شهرين عن كل سنة من  
العشرين سنة الخدمة لدى المدعى عليه بما يساوى 12000 جنية ( اجر  
شهرين 20 x سنة = 240000 جنية مائتان واربعون الف )

### فالمقرر ان

مؤدى النص في المواد ١١٠ ، ١١١ ، ١١٨ ، ١٢٢ من قانون العمل  
الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أن المشرع ألزم طرفي عقد العمل  
في حالة رغبة أياً منهما في إنهائه أن يخطر الطرف الآخر بهذه  
الرغبة قبل إنهاء العقد بشهرين إذا كانت مدة عقد العمل المتصلة لا  
تتجاوز عشر سنوات ،

وقبل إنهاء العقد بثلاثة أشهر إذا زادت مدة العقد عن عشر سنوات ،  
فإذا كان إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون إخطار العامل  
وبدون مبرر التزم بأن يعرض العامل عن عدم الإخطار بتعويض يعادل  
أجره عن مدة مهلة الإخطار ، وبتعويض عن إنهاء العقد الغير مبرر لا  
يقل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات خدمته .

لما كان ذلك ، وكانت المحكمة قد انتهت سلفاً إلى أن إنهاء الشركة  
المطعون ضدها لعقد عمل الطاعن كان بدون مبرر وخلت الأوراق مما  
يثبت أن المطعون ضدها كانت قد واخطره برغبتها في إنهاء عقد العمل

### الطعن رقم ٨٤٥١ لسنة ٨٦ ق - الدوائر العمالية - جلسة 8/11/2017

ويلتمس المدعى ويتمسك بنذب خبير من وزارة العدل لينتقل الى مقر  
الشركة المدعى عليها للاطلاع على الدفاتر وملف المدعى لديهم لبيان  
ماله من حقوق وبيان سبب ايداع الشركة له مبالغ بحسابه بالبنك بعد  
انهاء الخدمة في 5/12/2020 ، والانتقال الى بنك ..... ، للاطلاع على  
حساب المدعى لديهم لبيان ايداعات الشركة المدعى عليها له الفترة  
من 5/1/2020 حتى 6/2020 وسماع الشهود ولبیان وجه الحق في الدعوى

### بناء عليه

انا المحضر سالف الذكر قد انتقلت وأعلنت المعلن اليه وسلمته صورة  
من هذه الصحيفة وكلفته الحضور امام محكمة شمال الزقازيق  
الابتدائية ( ... الكلية ) امام الدائرة عمال كلى يوم الخميس

الموافق 2021/..../.. من الساعة الثامنة صباحا وما بعدها ليسمع  
الحكم ب :

**أصليا :** الزام المدعى عليهما بصفتها بأن يؤديا للمدعى التعويض  
المنصوص عليه بالمادة 122 من قانون العمل اجر شهرين عن كل سنة من  
سنوات الخدمة البالغة عشرون عاما

**واحتياطيا :** الزام المدعى عليهما بصفتها بأن يؤديا للمدعى مبلغ  
تسعون الف جنيه باقى مبلغ المائة وخمسون الف حسب الاتفاق بينهما  
وسنده ( ايداع المدعى عليه بصفته للمدعى بعد الاستقالة مبلغ ستين  
الف على أقساط دورية ابتداء من 5/1/2020 حتى شهر 6/2020 وتوقف عن  
تكملة المبلغ ) وتبقى تسعون الف في ذمتهم

**وعلى سبيل الاحتياط الكلى :** ندب خير لينتقل الى مقر الشركة  
المدعى عليها للاطلاع على الدفاتر وملف المدعى لديهم لبيان ماله من  
حقوق وبيان سبب ايداع الشركة له مبالغ بحسابه بالبنك بعد انهاء  
الخدمة في 5/12/2020 ، والانتقال الى بنك ..... للاطلاع على حساب  
المدعى لديهم لبيان ايداعات الشركة المدعى عليها له الفترة من  
5/1/2020 حتى 6/2020 وسماع الشهود وبيان وجه الحق في الدعوى

## مستحقات العامل

### **التعويض تكون على الأجر الشامل**

صحيفة استئناف من مكتب عبدالعزيز حسين عمار المحامى بشأن استئناف  
حكم عمالى **قضى بمستحقات العامل والتعويض على الأجر الثابت بالبرنت**  
**التأمينى** ، بالمخالفة لصحيح قانون العمل من أن التقدير يكون على  
الأجر الشامل ، وقد قضى في الاستئناف بالتعديل واحتساب المستحقات  
والتعويض على الأجر الشامل

### **عريضة الاستئناف**

بناء على طلب السيد / ..... المقيم ش ..... قسم النحال الزقازيق  
اول ، ومحلته المختار مكتب الأستاذ / عبدالعزيز حسين عبدالعزیز  
عمار المحام بالزقازيق

انا  
وأعلنت :  
محضر محكمة العاشر من رمضان الجزئية قد انتقلت

السيد / ..... بصفته رئيس مجلس ادارة شركة ..... ويعلن بمقر الشركة بالعاشر من رمضان رقم ..... مخاطبا مع ، ،

## الموضوع

**استئناف الحكم رقم ... - ... لسنة 2019 عمال كلى بلبيس القاضى  
منطوقه بجلسة .../.. /2019 ب :**

- 1- الزام المدعى عليه بصفته بان يؤدي للمدعى مهلة الاخطار بمبلغ الف ومائة وأربعة واربعون جنيه
- 2- الزام المدعى عليه بصفته بان يؤدي للمدعى مبلغ عشرة الاف جنيه تعويضا ماديا وادبيا عن الفصل التعسفى
- 3- الزام المدعى عليه بصفته بأن يؤدي للمدعى اجره الشهرى عن شهر 10 ، 11 ، عدد 8 ايام من شهر 12/2018 بمبلغ الف ومائتان وستة وتسعون جنيه
- 4- الزام المدعى عليه بصفته بأن يسلم المدعى مسوغات تعيينه وشهادة خبرة والزامه بالمصروفات ومبلغ خمسة وسبعون جنيه مقابل اتعاب محاماة ورفضت ما عدا ذلك من طلبات
- واسند الحكم قضاءه هذا فى تقدير قيمة التعويض ومهلة الاخطار والاجر المستحق عن شهري 10 ، 11 ، 8 ايام من 12/2018 الى الاجر الثابت المدون بالبرنت التأمينى المخالف للواقع البالغ 552 جنيه ، ولم يقضى الحكم بالمطلوب على أساس الاجر الشامل البالغ 2150 شهريا ، وهو الامر المخالف لصحيح القانون وانتقص من حقوق العامل ( الطالب ) ومن ثم فانه يستأنف ذلك القضاء فى الميعاد المقرر قانونا

## أسباب الاستئناف

**مخالفة صحيح القانون ( نص المادة 122 من قانون العمل )**

خالف الحكم صحيح القانون عندما قدر قيمة التعويض المادى والأدبي ومقابل مهلة الاخطار والاجر المستحق عن شهري 10 ، 11 ، 8 ايام من 12/2018 على أساس الاجر الثابت بالبرنت التأمينى البالغ 552 جنيه دون الاجر الشامل البالغ 2150 جنيه شهريا

**فالمقرر بنص المادة 122/2 من قانون العمل**

إذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من جانب صاحب العمل ، فلا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل

سنة من سنوات الخدمة .

فالواقع اختلاف الأجر الفعلي الذي يتقاضاه علي العامل عن الأجر المؤمن عليه لدي الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، ويلجأ صاحب العمل إلي ذلك لتخفيف الأعباء المالية التي يسدها للهيئة، وهو ما يضع المحكمة في تردد بين تقدير التعويض وفقا للأجر الفعلي والأجر المؤمن عليه.

ومن ثم يتمسك الطالب امام عدالة المحكمة بان اجره الشامل الذى يتقاضاه شهريا هو 2150 جنية وليس 552 جنية الثابت بالبرنت التأميني والذي استند اليه الحكم فى تقدير طلباته ومستحقاته لدى المستأنف ضده ( المدعى عليه ) وهو ما سيتم اثباته بكافة طرق الاثبات المقررة قانونا ومنها شهادة الشهود والخبرة

ومن ثم وهديا بما تقدم من ان اجره الشامل شهريا هو 2150 جنية فان المستأنف يلتمس تعديل الحكم المستأنف فى تقديره لاستحقاقه على النحو الاتي بيانه :

أولا : مهلة الاخطار شهرين من الاجر الشامل فيكون 2150 x 2 شهر = 4300 جنية بدلا من المقضى به 1144 جنية

ثانيا : التعويض المادى عن الفصل التعسفى المقرر بنص المادة 122 من قانون العمل ( وهو الحد الادنى ) اجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة البالغة ست سنوات ( من 2/2/2013 حتى 10/2018 ) اجر شهرين 2150 x 2 شهر x 6 سنوات خدمة = 25800 جنية وهذا هو الحد الأدنى فى التقدير خلاف نفقات التقاضى والتنقل من والى الزقازيق وبلبيس وخلاف التعويض عن الضرر الأدبي الذى يقدره الطالب بعشرة الاف جنية

ثالثا : اجر شهر 10 ، 11 ، 8 يوم من 12/2018 مبلغ 2150 = 2 x 8 + 4300 يوم من 12/2018 البالغ 573 ( 2150 ÷ 30 x 8 يوم ) = 573+4300 = 4873 جنية

**فقد قضى انه**

ووفقا للمادة 122 من قانون العمل الموحد فانه لا يجوز ان يقل **التعويض النهائي** الذى تقدره اللجنة للعامل الذى ثبت فصله تعسفيا عن اجر شهرين من الاجر الشامل للعامل عن كل سنة من سنوات الخدمة مع عدم الاخلال بحق العامل فى باقى استحقاقه التى كفلها له القانون ويستحق العامل تعويضا عما أصابه من ضرر مادي مباشر نتيجة

لقرار الفصل وكذلك الضرر الأدبي الذي أصابه نتيجة لهذا القرار

محكمة عمال قليوب قضية رقم 238 لسنة 59 ق جلسة 17/1/1960

ومن ثم وهديا بما تقدم يلتمس المستأنف تعديل الحكم فيما قضى به من تقدير قيمة التعويض ومهلة الاخطار ومستحقات الاجر وتأييد الطلب الأخير باستلام مصوغات تعيينه وشهادة الخبرة

ويتمسك احتياطيا بطلب جازم يعتمم به بإحالة الدعوى للتحقيق ليثبت بشهادة الشهود مدة خدمته لدى المدعى عليه واجره الشامل الذي كان يتقاضاه وما لحق به من اضرار مادية وأدبية من جراء فصله تعسفا

فلهذه الأسباب وما سيقدم من أسباب أخرى ومستندات سواء بالمرافعات الشفوية او التحريرية يستأنف الطالب الحكم

### بناء عليه

انا المحضر سالف الذكر قد انتقلت وأعلنت المعلن اليه وسلمته صورة من هذه الصحيفة وكلفته الحضور امام محكمة استئناف على المنصورة مأمورية الزقازيق الدائرة ( ) عمال وذلك من الساعة الثامنة صباحا وما بعدها يوم الموافق / / 2019 لسماع الحكم — : -

▪ أولا : قبول الاستئناف شكلا للتقرير به فى الميعاد .

▪ ثانيا : فى الموضوع بتعديل الحكم المستأنف والقضاء مجددا

1- الزام المستأنف ضده بان يؤدى للمستأنف مبلغ بدل الاخطار الى 4300 جنيه ( 2 شهر 2150 x ج الاجر الشهرى الشامل ) بدلا من 1144 جنيه المقضى به بالحكم محل الاستئناف

2- الزام المدعى عليه بان يؤدى للمستأنف ( المدعى ) اجرة الشهرى عن شهر 10 ، 11 ، 8 أيام من شهر 12/2018 مبلغ 4873 جنيه ( 2150 الاجر الشهرى الشامل 2 x شهر + 8 يوم من 12/2018 بدلا من 1296 جنيه المقضى بها بالحكم محل الاستئناف

3- الزام المستأنف ضده ( المدعى عليه ) بان يؤدى للمستأنف ( المدعى ) تعويضا ماديا وقدره 25800 جنيه ( اجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة البالغة ست سنوات )

وتعويضا ادبيا مبلغ وقدره 10000 ج عشرة الاف جنيه وذلك بدلا من

مبلغ العشرة الاف المقضى بها بالحكم محل الاستئناف كتعويض مادي وادبي ، وتأيد الطلب الأخير بإلزامه بتسليم الطالب مصوعات التعيين وشهادة الخبرة ، فضلا عن الزام المستأنف ضده بالمصروفات ومقابل اتعاب المحاماة

## أحكام مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل المصري

وفقاً لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م وتعديلاته

### أولاً : التعاريف :

يقصد فى هذه الدراسة بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :

- العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه .
- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
- الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عينياً .
- النسبة المئوية: وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة
- المزايا العينية: هي التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.
- المنح : وهي ما يعطي للعامل علاوة علي أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متي توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .
- البدل : هو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله .
- المكافأة : مكافأة نهاية الخدمة .
- قانون العمل: القانون رقم 12 لسنة 2003م وتعديلاته .
- قانون التأمين الاجتماعي: القانون رقم 79 لسنة 1975م وتعديلاته .
- لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية : هي لائحة داخلية

شاملة لقواعد تنظيم العمل داخل المنشأة ليكون كل من صاحب العمل والعامل على بينة بما له من حقوق وما عليه من التزامات، ويصدق عليها من الجهة الإدارية المختصة.  
▪ الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشئون القوي العاملة.

### تعريف مكافاة نهاية الخدمة

هي التزام مصدره - لائحة تنظيم العمل - يلتزم بموجبه صاحب العمل أن يسلم العامل مبلغاً من المال وفق تنظيم تنص عليه لائحة تنظيم العمل على ضوء مدة خدمته وآخر راتب كان يتقاضاه.

وتعتبر مكافاة نهاية الخدمة أجر إضافي لا يستلمه العامل إلا في نهاية خدمته، وتعتبر حق للعامل مصدره لائحة تنظيم العمل، التي تلزم به صاحب العمل، وهو نوع من التأمين للعامل حماية له ولعائلته من مخاطر المستقبل، عندما لا يكون قادراً على العمل.

### التأصيل القانوني لمكافاة نهاية الخدمة

لم ينص القانون المدني على التزام صاحب العمل بدفع مكافاة للعامل بانتهاء عقده ، وبناء على ذلك فإن العمال الذين تخضع عقودهم لأحكام القانون المدني فقط لا يستحقون مكافاة مهما طالت المدة التي قضاها في خدمة صاحب العمل.

**أما قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م ، ينص في المادة (126) منه على:**

“يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافاة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي.

وتستحق المكافاة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب هذه المكافاة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.”.

و يفهم من هذا النص أنه

لما كان العمال الخاضعين لقانون العمل يستفيدون من أحكام قانون التأمين الاجتماعي في هذا الشأن فقد ترتب على ذلك أن حلت تأمينات

البطالة والشيخوخة والعجز والوفاة محل مكافأة نهاية الخدمة

وأصبح الملتزم بمعاش العامل أو بتعويضه عند انتهاء خدمته، هو هيئة التأمينات الاجتماعية وليس صاحب العمل، وفي نظير التأمين على العامل ضد الشيخوخة والعجز والوفاة،

تتقاضى هيئة التأمينات الاجتماعية اشتراكات تقدر على أساس نسبة معينة من أجور العمال المؤمن عليهم يؤديها كل من أصحاب الأعمال والعمال أنفسهم.

حيث تنص المادة رقم 30 من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975م وتعديلاته على:

“يستحق المؤمن عليه مكافأة متى توافرت إحدى حالات استحقاق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة...”.

ولذلك لم ينص قانون العمل الحالي على إلزام صاحب العمل - بصفة عامة - بأداء مكافأة للمعاش عند إنتهاء مدة خدمته وذلك على أساس حلول **تعويض ومعاش الشيخوخة والعجز والوفاة** المستحقين وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي محل مكافأة نهاية الخدمة

## كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة

طريقة احتساب المكافأة ، فإنها تحتسب عند دفعها على أساس الراتب الأخير الذي يتقاضاه العامل، ويتم دفعها عن مدة خدمة العامل، وتحسب على أساس أجر نصف شهر عن مدة خدمته عن الخمس السنوات الأولى وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية من خدمته ، ولا يقتصر الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب مقدار المكافأة على الأجر الأساسي النقدي، بل يشمل كل ما يتقاضاه العامل وتثبت له صفت الأجر سواء كان من النقود أو غيرها، وسواء سمي أجراً أو أطلق عليه اسم آخر.

## وعلى ذلك يشمل الأجر

- إعانة غلاء المعيشة وأعباء العائلة
- العمولة
- نسب الأرباح
- المنح، المكافآت، الماهيات، البدلات إذا اعتبرت جزءاً من الأجر

وكذلك تقوم المزايا العينية التي يحصل عليها العامل مقابل عمله،

وتضاف قيمتها إلى أجره النقدي، ولكن لا يحسب الأجر الإضافي المستحق للعامل عن ساعات العمل الإضافية ضمن الأجر الذي تحسب المكافآت على أساسه .

## أما مدة الخدمة التي تتخذ أساساً لتحديد المكافأة

هي المدة التي تبتدئ من تاريخ تسلم العامل لعمله بمقتضى عقد العمل، وتنتهى بانتهاء عقده. وتحسب مدة الاختبار ضمن مدة الخدمة وكذلك نص قانون العمل على استحقاق المتدرج لمكافأة نهاية الخدمة ، ويلاحظ أن العامل يستحق المكافأة أيا كانت مدة خدمته، فلا يشترط لاستحقاقها أن يكون قد قضى سنة كاملة فى خدمة صاحب العمل، وإذا تضمنت مدة خدمة العامل كسوراً للسنة فإنه يستحق مكافأة عن هذه الكسور بنسبة ما قضاها منها فى العمل.

## أن حساب مقدار المكافأة يتطلب تحديد أجر العامل بالشهر

فإذا كان العامل يتقاضى أجره باليوم ضرب أجره اليومي فى ثلاثين، على أساس أن الشهر ثلاثين يوماً وفقاً لنص المادة 2 من قانون العمل، وتنطبق ذات القاعدة فى حالة أن العامل يتقاضى أجره أسبوعياً؛ حيث يحسب أجره الشهرى على أساس أن الأسبوع سبعة أيام ثم تضرب فى ثلاثين.

مثال:

إذا طبقنا نص المادة سالفه الذكر فى الفقرة السابقة واعتبرنا أجر العامل الشامل عند التحاقه بالعمل - وفى خلال السنوات الخمس الأولى - ستمائة جنيه شهرياً، ثم زاد هذا الأجر بحيث بلغ عند انتهاء العقد ثمانمائة جنيه، فإن المكافأة تحسب على أساس هذا الأجر الشامل الأخير، أي على أساس ثمانمائة جنيه - سواء فيما يتعلق بالسنوات الخمس الأولى أو الثانية أو ما يليها من سنوات.

وطبيعة الأجر الذي تحسب على أساسه مكافأة نهاية الخدمة، فهي تختلف من شركة لأخرى، فبعض الشركات تحتسب المكافأة على الأجر الشامل وشركات أخرى على الأجر الأساسي وذلك على النحو الوارد فى لائحة تنظيم العمل.

أما عن تعريف الأجر فالمقصود به - وفقاً لقانون العمل الموحد - هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً، ويعتبر ما يستحقه العامل أجراً مهما كانت تسميته

ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي:

العمولة التي تدخل فى إطار علاقة العمل، النسبة المئوية، نصيب العامل فى الأرباح، العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها، المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل، البدل، المنح، الوهبة.

والأجر الشامل، يقصد به وفقاً لما هو وارد فى قانون العمل الموحد هو الأجر الأساسى مضافاً إليه ملحقات الأجر الدائمة مثل؛ بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو بدل الانتقال

وكذلك متوسط ملحقات الأجر الغير دائمة؛ مثل الحوافز، والأجر الإضافي، ويضاف إليها المنح، والمكافآت السنوية، ويحسب متوسطها عن السنة أو مدة الخدمة أن قلت عن ذلك،

وكذلك تستحق أي مبالغ مالية تقررها القوانين، واللوائح علي أن تكون الاستفادة من تلك المزايا في ضوء ما يزيد علي مبلغ التعويض المقرر بمقتضى قانون التأمين الاجتماعى ويدفعها صاحب العمل.

أما الأجر الأساسى المذكور عالية فالمقصود به وفقاً لذات القانون هو الأجر المنصوص عليه بعقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر من الأجر المتغير.

والأجر المتغير - وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية رقم 79 لسنة 1975م - يعتبر كل ما يحصل عليه المؤمن عليه مثل\ الحوافز، العمولات، الوهبة، البدلات، الأجور الإضافية، التعويض عن جهود غير عادية، إعانة غلاء المعيشة، العلاوات الاجتماعية، العلاوة الاجتماعية الإضافية، المنح الجماعية، المكافأة الجماعية، نصيب المؤمن عليه فى الأرباح، ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسى.

## **الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة**

لا تعتبر مكافأة نهاية الخدمة تعويضاً، لأن دفعها ليس منوطاً بارتكاب صاحب العمل لخطأ، ولا بحصول ضرر للعامل من جراء إنتهاء العقد، فالعامل يستحقها ولو انتفى أي خطأ فى جانب صاحب العمل، كما يستحقها دون الحاجة إلى إثبات إصابته بضرر نتيجة لانتهاء عقده.

## عمومية الألفاظ أو غموض نص المادة الخاصة مكافأة نهاية الخدمة

في كثير من اللوائح يأتي نص المادة بألفاظ عامة وفي كثير من الأحيان غامضة، وقد أقرت محكمة النقض في هذا الشأن بأنه في حالة غموض النص أو عموميته فإنه يفسر وفقاً لما هو أصح للعامل باعتباره الحلقة الأضعف في علاقة العمل، ومؤدى ذلك ترجيح المعنى الذي يحقق مصلحة العامل وحمايته على سائر المعاني الأخرى التي قد تحملها القاعدة القانونية.

**مثال:** نصت المادة الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة من لائحة تنظيم العمل الخاصة بإحدى الشركات علي الآتي:

“يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة ما لم يتحقق سبب آخر لحرمانه منها وتكون مدة خدمته بالشركة لا تقل عن خمس سنوات. وتحتسب مكافأة نهاية الخدمة في حالات استحقاقها طبقاً لما يلي :

أجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهرين عن كل سنة من السنوات الخمس التالية، وأجر ثلاثة شهور عن كل سنة من السنوات التالية.

ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل ويتخذ الأجر الشامل الأخير أساساً لحساب المكافأة.

مع الوضع في الاعتبار أي نظام أفضل يتم النص عليه صراحة في عقد العمل ويتم اعتماد هذه المكافأة من رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب أو نائب رئيس مجلس الإدارة.”.

و نجد في هذا النص أن **لائحة تنظيم العمل للشركة** أقرت أحقية العامل الذي قضى في خدمتها خمس سنوات كحد أدنى في صرف المكافأة ، ولكن اشترطت عدم قيام سبب يستتبع حرمانه منها

وذلك دون بيان طبيعة تلك الأسباب التي تقتضي هذا المنع، وأمام هذه العمومية والغموض في النص فإنه يفسر وفقاً لما هو أصح للعامل، ويتم الإحالة في التفسير إلى ما أورده القانون من أسباب تقتضي المنع.

وعليه فإنه وفقاً لهذا النص العام فالعامل يستحق المكافأة بمجرد إنتهاء علاقة العمل دون تحديد طبيعة وشكل هذا الإنهاء طالما استمر بالعمل لدى الشركة لمدة تجاوزت الخمس سنوات ولم يتحقق لديه سبب

لحرمانه منها .

وقررت المادة فى فقرتها الأخيرة أنه

فى حالة أن تضمن عقد العمل المبرم بين العامل والشركة لى نظام أفضل فى صرف مكافأة نهاية الخدمة، فإن النص الوارد بالعقد هو الأولى بالتطبيق من النص الوارد بلائحة تنظيم العمل

ونظراً لعمومية لفظ "النظام الأفضل" فى هذه الفقرة فإنه يفسر بالمعنى الواسع له لغوياً وقانونياً، شكلاً وموضوعاً من حيث الآلية الإدارية التى يصرف بها والمبالغ المقررة للمكافأة وتكون أفضل مما هو بالنص الوارد بلائحة تنظيم العمل

بحيث إذا وجد تعارض بين ما هو وارد بلائحة تنظيم العمل والعقد المبرم بين الطرفين وكان النص الوارد بالعقد هو الأفضل للعامل وجب الالتزام به دون اللائحة، أى أن النص بعقد العمل يقيد النص بلائحة تنظيم العمل فى حالة أن يكون نص العقد هو "الأصلح للعامل"

أما إذا كان نص عقد العمل ينتقص من قدر المكافأة أو يلغىها فهو نص باطل ويسرى فى شأن العامل فى هذا الفرض النص الوارد بلائحة تنظيم العمل.

## **مدى إلزام الشركة بصرف مكافأة نهاية الخدمة للعاملين المستوفيين لشروطها**

بإنزال القواعد القانونية السالفة الذكر لبيان موقف الشركة القانونى من المكافأة نخلص إلى إن حق العامل فى مكافأة نهاية الخدمة هو من الحقوق المقررة له إعمالاً لما أقرته لائحة تنظيم العمل للشركة، كما أنها تصرف بصفة عامة ومستمرة وثابتة

بحيث أن أى اتفاق بين العامل والشركة يؤدي إلى حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة بالتنازل عنها أو الانتقاص منها هو أمر غير جائز الاتفاق عليه

ويكون قد خالف القانون أو اخطأ فى تطبيقه، طبقاً لنص المادة 5 من قانون العمل الموحد إذ تنص أنه: "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر فى عقود

العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون.”.

وحيث أن قواعد قانون العمل الموحد كلها آمرة، أي أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفة أي من قواعده، لأنها تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال ولكن تلك الصفة الآمرة لا تمنع من تقرير حقوق ومزايا أفضل للعمال من الحقوق والمزايا المقررة وفقاً لنصوص القانون سواء تضمنتها عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

ووفقاً لنص المادة 683/3 من القانون المدني:

“تعتبر المبالغ الآتية جزء لا يتجزأ من الأجر ... كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو فى مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المبالغ مقررة فى عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزء من الأجر لا تبرعاً، على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار...”.

ويفهم من ذلك أن مصدر الإلتزام بالمنحة أو المكافأة هو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة تنظيم العمل فيجب الرجوع لأى منهما لتحديد قيمتها وشروط استحقاقها ومواعيد الوفاء بها

وقد استقر عقيدة محكمة النقض على أن: “الأصل فى المنحة أنها تبرع ولا تصبح إلزاماً يضاف إلى الأجر إلا إذا كانت مقررة فى عقد العمل أو لائحة المنشأة أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.”.

وأيضاً أكدت على: “المنحة ماهيتها التزام صاحب العمل بصرفها شرطه أن تكون مقررة فى عقود العمل أو لائحة المنشأة أو جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة. النص فى لائحة الشركة على استحقاق العامل منحة ترك الخدمة وحسابها على أساس الأجر الشامل للشهر الأخير مؤداه التزامها بالوفاء به.”.

وأيضاً أقرت أن: “مكافأة نهاية الخدمة التى يمنحها رب العمل هى

مبلغ إضافي يعطى للعامل بمناسبة إنتهاء عمله لديه وتعتبر بحسب الأصل تبرعاً من صاحب العمل فلا يلتزم بصرفها إلا إذا كانت مقررة فى عقود العمل أو فى اللائحة الداخلية للمنشأة أو إذا جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة.

وهدياً على ما تقدم وإجمالاً لما سبق؛ فإن مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل - وفقاً لاشتراطاتها الشكلية والموضوعية - هى التزام على عاتق الشركة عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن لائحة تنظيم العمل المعتمدة من الجهة المختصة، وتوافر لها صفات الديمومة، الاستمرار، والثبات، وأي اتفاق يقع بين الشركة والعامل ينتقص من قيمة وقدر المكافأة فإنه يخالف القانون أو يعد خطأ فى تطبيقه وفقاً لما أقرته القواعد القانونية وأطرته محكمة النقض فى أحكامها.

**ما تقدم عن مكافأة نهاية الخدمة تراجع أحكام النقض الآتية**

**نقض مدنى - جلسة 3 يونيه 1970م، مجموعة النقض المدنى 21/156/971.**

**نقض مدنى - جلسة 2 فبراير 1961م، مجموعة النقض المدنى 12/13/127.**

**نقض مدنى - جلسة 25 مايو 1966م، مجموعة النقض المدنى 17/170/1236.**

**نقض مدنى - جلسة 23 مارس 1966م، مجموعة النقض المدنى 17/90/647.**

**نقض مدنى - جلسة 17/3/1979م، مجموعة النقض المدنى 30/150/819.**

**نقض مدنى - الطعن رقم 911 لسنة 73 ق - جلسة 19/12/2004م.**

**نقض مدنى - جلسة 9/5/2002م، مجموعة النقض المدنى 53/120/620.**

**نقض مدنى - الطعن رقم 350 لسنة 61 ق - جلسة 26/2/2001**

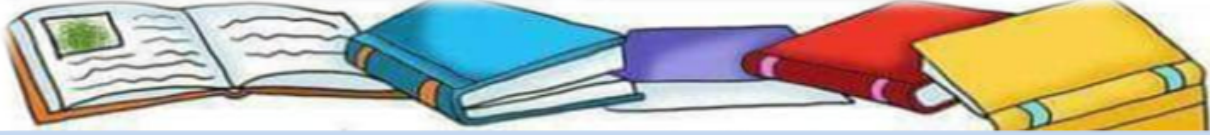
**ضمانات العامل القانونية قبل توقيع أي  
جزاءات**

## مكتب عمار للمحاماة

للزقازيق ٢٩ ش النقراشي -  
شولدر الخشب - برج المنار -  
الدور الخامس  
٠١٢٨٥٧٤٣٠٤٧



Since 1997



### اجبار العامل على تقديم استقالته

مقال هام لكل عامل بالقطاع الخاص بشأن اجبار العامل على تقديم استقالته ، وهل يحق لصاحب العمل اجبار العامل على تقديم استقالته ، وما موقف قانون العمل من ذلك ، وهل هناك عقوبة جنائية لصاحب العمل حال اجبار العامل على تقديم استقالته ، وما هو موقف المحكمة الدستورية العليا من جواز عدول العامل عن تقديم استقالته

azizavocate.com

تضمن قانون العمل عدة **ضمانات** للعامل قبل توقيع صاحب العمل لأي من الجزاءات المنصوص عليها بالمادة 60 منه

المادة 64 من قانون العمل تنص احكامها على انه حال تقصير العامل لواجباته فيجب على صاحب العمل أولا إحالة العامل للتحقيق وسماع أقواله والدفاع عن نفسه ثم توقيع الجزاء المناسب المبين بالمادة 60 من قانون العمل وانه يجب ان يكون الجزاء مناسبا للمخالفة

### فنصت المادة 64 من قانون العمل على :

( يحظر توقيع جزاء علي العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، علي أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل ان تندب ممثلاً عنه لحضور التحقيق.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهه ، علي أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء. وفي جميع

الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً . (

## **القانون وضع ضمانات عدة قبل توقيع جزاء فصل العامل وهي :**

- عرض صاحب العمل النزاع على المحكمة العمالية وتقديم السبب المشروع المبرر للفصل وان يكون احدى الحالات المبينة بالمادة 69 ق العمل .
- اخطار العامل بعدم الرغبة فى الاستمرار بالعمل بشهرين على الأقل لمن كانت خدمته اقل من عشر سنوات
- المشرع اعطى الحق لصاحب العمل فى توقيع احد الجزاءات المبينة بالمادة 60 من قانون العمل الا الجزاء بالفصل فيكون للمحكمة العمالية بعرض النزاع عليها ومن ثم فصل العامل مباشرة دون اللجوء أولا للمحكمة العمالية يعد فصلا تعسفيا بلا مبرر

ففي كل الاحوال حتى وان وجد السبب فانه لا يحق لصاحب العمل فصل العامل من تلقاء نفسه ويجب عليه اتباع الفقرة الأولى من المادة 68 من قانون العمل التى جعلت الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية وحدها بل ان مخالفة احكام نصوص قانون العمل خطأ بمستوجب المساءلة

## **فالمادة 68 منه نصت على ان**

( يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون 0 ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل او من يفوضه لذلك )

## **ماهية السبب المشروع لإنهاء عقد العمل**

**وهذا الشرط قد نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 110 التى جرى نصها على أن :**

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة . كما يجب أن يستند العامل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .

حيث نصت المادة 69 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة

2003 على أنه :

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:....".

وحيث أن قضاء النقص قد أستقر أيضاً على أن العبرة فى سلامة قرار فصل العامل وما إذا كان صاحب العمل متعسفا فيه من عدمه بالظروف والملابسات التى تحيط به وقت صدوره

( الطعن رقم 5470 لسنة 75 ق - جلسة 9 / 3 / 2006 )

وحيث إنه على الطرف الذى ينهى العقد أن يفصح عن الأسباب التى أدت به إلى هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة كافية لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر

ومن ثم فإذا ذكر صاحب العمل سبب الفصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب وإنما يكون على العامل عب إثبات عدم صحته وأن الفصل لم يكن ما يبرره فإذا اثبت العامل عدم صحة المبرر الذى يستند إليه صاحب العمل فى فصله

كان هذا دليلاً كافياً على التعسف لأنه يرجح ما يدعيه العامل من أن فصله كان بغير مبرر أما إذا لم يذكر صاحب العمل سبب فصله للعامل كان ذلك قرينة لصالح الأخير على أن إنهاء العقد تم بلا مبرر..

الطعن رقم 1838 لسنة 57 ق - جلسة 4 / 12 / 1989

## صيغة دعوى اثبات علاقة عمل والتعويض

بناء على طلب السيد / .....المقيم ..... مركز الزقازيق ومحله المختار مكتب الأستاذ / عبد العزيز حسين عبد العزيز المحامى بالزقازيق . انا محضر محكمة الجزئية انتقلت وأعلنت :-

1- السيد/ ويعلن بمقر الجمعية .... مركز الزقازيق

2- السيد / ويعلن بمقر عمله.

## الموضوع

ثبوت العلاقة العمالية بينه وبين السيد المعلن اليه الاول فى الفترة من 1967 وحتى 1985 وتأييد الحكم استئنافياً فى الاستئناف رقم ..... لسنة 52 ق بتاريخ 6/4/2010. ولما كان ما اقترفه المعلن اليه

الاول فى حق الطالب هو خطأ موجب للمسئولية

ذلك انه خالف ما اوجبه قانون العمل من ضرورة تحرير عقد عمل بينه وبين الطالب وارسال نسخة الى مكتب التأمينات أية ذلك ما نصت على (يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ

يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ويجب ان يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية:

- اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .
- اسم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل اقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .
- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .
- الاجر المتفق عليه وطريقة موعد ادائه
- وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ،

وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعمل وحده اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات .

ويعطي صاحب العمل العامل ايضالاً بما يكون قد أودعه لديه من اوراق وشهادات ومما تقدم يتبين ان المعلن اليه الاول قد اخطأ فى حق الطالب أخطاء جسيمة وهى - لم يحرر له عقد عمل طبقا لما نص عليه قانون العمل رقم 12 الصادر فى 2003 بالمادة 32 منه .

لم يقم بالتأمين على الطالب طبقا لما نص عليه القانون . ومن ثم لم يتمتع الطالب بالحماية القانونية لمظلة قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية وهى أخطاء تستوجب مسؤولية السيد المعلن اليه الاول عنها ذلك ان [المادة 163 من القانون المدني](#) تنص على (كل خطأ سبب ضرر للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض )

ومن ثم فقد رتبت الالتزام بالتعويض على كل خطأ سبب ضرر للغير واورد عبارة النص فى صيغة عامة بما يجعلها شاملة لكل فعل او قول خاطئ سواء كان مكونا لجريمة معاقبا عليها ام كان لا يقع تحت طائلة العقاب

فالمقرر ان الخطأ الموجب للمسئولية التقصيرية المنصوص عليها بالمادة 163 مدنى هو الانحراف عن السلوك العادي المألوف وما

يقتضيه من يقظة وتبصر حتى لا يضر بالغير

( الطعن رقم 40 لسنة 43 ق جلسة 30/10/1978 )

فالخطأ الموجب للمسئولية طبقا للمادة 163 مدنى هو الاخلال بالتزام قانونى يفرض على الفرد ان يلتزم فى سلوكه بما يلتزم به الافراد العاديون من اليقظة والتبصر حتى لا يضر بالغير فاذا انحرف عن هذا السلوك الذى يتوقعه الآخرون ويقيمون تصرفاتهم على أساس من مراعاته يكون خطأ

( الطعن رقم 336 ق جلسة 31/5/1978 )

**وقد قررت محكمة النقض :**

” المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن للتعويض فى المسئولية التقصيرية تشمل كل ضرر مباشر متوقعا كان أو غير متوقع، وان الضرر بدوره يقوم على عنصرين هما الخسارة التى لحقت بالضرور والكسب الذى فاته .

( الطعن رقم 1995 لسنة 61 ق، جلسة 21 / 4 / 1996 )

هذا وقد اصدر القضاء حكمه العادل لصالح الطالب بثبوت علاقة العمل بينه وبين السيد المعلن اليه الاول ولما كان هذا الحكم الذى هو سند الطالب قد صار نهائيا مما يتأكد معه خطأ السيد المعلن اليه الاول فى حق الطالب بما يستوجب التعويض عنه طبقا للمادة 163 مدنى

ذلك ان خطأ المعلن اليه الاول قد سبب للطالب اضرار مادية وادبية متمثلة فى عدم تحديد اجره الشهري لعدم وجود عقد عمل كما انه لم ينعم بمزايا قانون العمل من تنظيم الاجازات والحقوق والواجبات بصيغ أمره لصاحب العمل الى جانب حرمان الطالب من الشعور بالاطمئنان لوجود علاقة عمل مكتوبة تضمن له حقا فى البقاء بعمله فترة العقد الذى بدونه بات قلقا مهددا بطرد صاحب العمل له فى أي وقت دون ان تكون له حقوق او تعويضات او علاج كأقرانه

وانما ذلك كله لرغبة صاحب العمل فى التحكم فى الطالب واستغلالا منه لازمة المجتمع الذى يعانى من البطالة وهو ما كان حيث فصل الطالب من العمل ولم يصرف له حقوقه مما حدا بالطالب اللجوء للقضاء الذى قال كلمته واصر حكمه العادل بثبوت علاقة العمل بينهم والزام هيئة التأمينات بأداء المعاش وحقوق الطالب .

هذا الى جانب ان السيد المعلن اليه الاول لم يحم بسداد التأمينات

الاجتماعية للطالب مما حرمه من الاستفادة من قانون التأمينات ومزاياه رغم ان هذا التأمين إجباري وبهذا الفعل الخاطئ من المعلن اليه الاول حرم الطالب من التعويضات والمعاش والعلاج . واساس مطالبة المعلن اليه الاول بالتعويض بصفته رئيس مجلس ادارة الجمعية والمسئول عن الطالب

واما المعلن اليه الثاني بصفته الرئيس الاعلى للمعلن اليه الاول . ومن ثم وعلى ما تقدم يحق للطالب الزام المعلن اليهم بالتعويض لما سببوه له من اضرار مادية وادبية واضحة ومعاناة طوال هذه السنوات . وحيث انه عن التقادم فانه ليس له محل فى هذه الدعوى حيث ان الحكم اصبح نهائيا بالاستئناف رقم ..... لسنة 52 ق بتاريخ 6/4/2010.

### هذا الى جانب ان

" التقادم الثلاثي المنصوص عليه في المادة 172 من القانون المدني هو تقادم استثنائي خاص بدعوى التعويض عن الضرر الناشئ عن العمل غير المشروع ، فلا يسرى على الالتزامات التي تنشأ من القانون مباشرة ، وإنما يخضع تقادمها لقواعد التقادم العادي المنصوص عليه في المادة 374 من ذلك القانون .

(طعن رقم 3189 لسنة 58 قضائية جلسة 17 / 6 / 1997)

### و المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنه

لا يعيب الحكم أن يدمج الضررين المادي والأدبي معاً ويقدر التعويض عنهما بغير تخصيص لمقداره عن كل منهما ولا يحول ذلك دون قيام الحقيقة الواقعة وهى أن كل عنصر من هذين العنصرين كان له حسابه في تحديد مقدار التعويض المقضي به

(الطعن رقم 1688 لسنة 59 ق، جلسة 10-7-1991)

مما يجوز - من باب أولى - للمتقاضي أن يدمج مبلغ التعويضين معاً دون تخصيص لمبلغ معين لكل ضرر، وحيث أنه والحال كذلك فإن الطالب يقدر جبر تعويضا ماديا وأدبيا لأخطاء المعلن إليهم في حقه مبلغاً وقدره مائة ألف جنيه

### بناء عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت وأعلنت المعلن اليهم وسلمتهم صورة من هذه الصحيفة وكلفتهم بالحضور أمام ( ) والكائن مقرها بمدينة الزقازيق شارع مديرية الامن بجوار قسم اول الزقازيق وذلك

بالجلسة المنعقدة علناً بمقر المحكمة يوم الموافق / 2012/ وذلك  
لسماع الحكم :

بالزام المدعى عليهم - متضامنين - بأن يؤديوا للطالب مبلغاً وقدره  
مائة ألف جنيه كتعويض لما هو وارد بصدر هذه الصحيفة والزامهم  
بالمصاريف ومقابل اتعاب المحاماة.

- 
- انتهى البحث القانوني (اجبار العامل على تقديم استقالته (119)) 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.
  - يمكن تحميل الأبحاث من أيقونة التحميل pdf في نهاية كل مقال وكل بحث ، ونعتذر لغلق امكانية النسخ بسبب بعض الأشخاص الذين يستحلون جهد الغير في اعداد الأبحاث وتنسيقها ويقومون بنشرها علي مواقعهم الالكترونية ونسبتها اليهم وحذف مصدر البحث والموقع الأصلي للبحث المنشور ، مما يؤثر علي ترتيب موقعنا في سيرش جوجل ، أغانهم الله علي أنفسهم .

المقالة حصرية ومحمية بحقوق النشر الحقوق محفوظة © لمكتب  
الأستاذ عبدالعزيز حسين عمار المحامي بالنقض

