

الإجراءات القانونية السليمة في الدفاع في المقابل النقدي لحماية موقفك

المقابل النقدي الإضافي للعامل

نموذج مذكرة دفاع المدعي عليه تتناول الدفاع في المقابل النقدي لساعات العمل الإضافية بطلب رفض دعوي المدعي العامل بالبنك وفقا للوائح و القوانين المعمول بها في قانون العمل ولوائح البنوك وقطاع الأعمال

الدفاع في المقابل النقدي مذكرة

شروحات قانون العمل المصري والدول العربية

الدفاع في المقابل النقدي لساعات العمل إضافية

azizavocate.com



عبد العزيز حسين عمار
محام بالنيابطة

الإتاريك - ش التمرشحي - برج المنار - المرر الخامس
1280743047 - 122889370 - aziz@azizavocate.com



بدفاع /

(مدعي عليه)

ضد

.....

(مدعي)

في الدعوى رقم لسنة والمحدد لنظرها جلسة

الطلبات برفض طلب المقابل النقدي للاضا في

نلتمس من عدالة الهيئة الموقرة القضاء :

رفض الدعوى مع إلزام رافعها بالمصاريف والأتعاب .

الوقائع لدعوي المقابل النقدي عن الاضا في

يخلص وجيز الوقائع في أن المدعى أقام الدعوى الماثلة بزعم أنه له مقابل نقدي لساعات عمل إضافية اعتبارا من تاريخ تعيينه حتى تاريخ صدور الحكم في حين أن **البنك** صرف كل مستحقاته وأن المدعى ليس له أحقية في كل طلباته ويجعل الدعوى ليس لها سند من الواقع والقانون جديرة بالرفض .

الدفاع في المقابل النقدي لساعات الاضا فية

حيث أن الدعوى الماثلة قد أقيمت على غير أساس من الواقع والقانون جديرة بالرفض للأسباب الآتية :

بالنسبة لطلب رفض الدعوى مع إلزام المدعى بالمصاريف والأتعاب

حيث أن المدعى بالمصاريف والأتعاب وذلك للأسباب التي نوردها فيما يلي :

لما كانت المادة الحادية عشر من القانون 117 لسنة 1976 في شأن البند الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي والشركات التابعة له بنوك التنمية والائتمان الزراعي بالمحافظات قد حددت اختصاصات مجلس إدارة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان

حيث تنص الفقرة الثالثة من نص المادة على الآتي :

الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية وإصدار اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بالبنك الرئيسي والبنوك التابعة ومرتباتهم وأجورهم بالمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة

وتحديد فئات بدل السفر لهم فى الداخل والخارج دون التقييد بالنظم والقواعد المنصوص عليها فى نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون 58 لسنة 1971 نظام العاملين بالقطاع العام فى نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون 58 لسنة 1971 ونظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون 61 لسنة 1971

ويكون ذلك فى إطار لوائح البنوك التجارية ومن هذا النص يتضح أن للبنك حق وضع اللوائح الخاصة بالعاملين لديه دون التقييد بالنظم والقواعد المنصوص عليها بالقانون رقم 58 لسنة 1971 بإصدار نظام العاملين بالدولة والقانون 61 لسنة 1971 بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام

وإعمالاً لنص المادة 11 الفقرة سالفه الذكر باشر مجلس إدارة البنك الرئيسي اختصاصه بأن قام بوضع لائحة العاملين بالبنك الرئيسي والشركات التابعة له ببنوك التنمية والائتمان الزراعي بالمحافظات

وحيث أنه من المقرر قانوناً أنه إذا كانت هناك قانون أو تشريع يضع حكماً عاماً وجاء تشريع جديد خاص ببعض الأفراد تتعلق بحالة خاصة من الحالات التى كانت تدخل فى التشريع السابق عندئذ يعتبر الحكم الخاص الذى أتى به التشريع الجديد ناسخاً للقديم فى خصوص هذا الحكم وذلك أن العام يتناول جميع أفرادها حتى يقدم الدليل على التخصيص أى أن الخاص يقيد العام .

ولما كان القانون رقم 117 لسنة 1976 تشريع خاص بشأن البنك المدعى عليه وكان القانون رقم 61 لسنة 1971 - الذى التقى بالقانون 48 لسنة 1978 هو تشريع عام بشأن العاملين بالقطاع العام

فإنه وفقاً لذلك يكون - القانون الواجب التطبيق هو التشريع الخاص بالقانون 117 لسنة 1976 باعتباره تنازل أحكاماً خاصة ببعض الأفراد الذين كانوا خاضعين لأحكام القانون 61 لسنة 1971 المعدل بالقانون 48 لسنة 1978

وحيث أن لائحة البناء الواجبة التطبيق والصادرة تنفيذا للفقرة الثالثة من المادة الحادية عشر من القانون 117 لسنة 1976 في شأن البنك المدعى عليه يؤخذنا في ذلك ما استقرت عليه أحكام محكمة النقض في الطعن رقم 963 لسنة 56 ق جلسة 28/3/1983 والصادر لصالح البنك

حيث أرسى المبادئ لمجلس إدارة البنك الرئيسي هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره وتكون له جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي تفتضيها أغراضه ومنها الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالمشؤون المالية والإدارية وإصدار اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بالبنك الرئيسي والبنوك التابعة له ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا الخ .

لذلك حكم النقض رقم 570 لسنة 58 ق الصادر لصالح البنك بجلسة 17/5/1990 وكذا أوضح مجلس الدولة بفتواه ملف رقم 12/6/604 بشأن سلطة مجلس إدارة البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي في وضع ما يراه لازما لتحقيق أغراضه

وما يتفق وطبيعة عملة من لوائح وقرارات تنظيم شئون العاملين به بدءا من التعيين وحتى انتهاء الخدمة تنظيما مغاير لما هو مقرر بالنسبة إلى باقي العاملين المدنيين بالدولة في القانون 47 لسنة 1978 والقانون 48 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين بالقطاع العام .

ولما كانت المادة 11 من القانون 117 لسنة 1976 بشأن إنشاء البنك الرئيس يتضمن مكانة إدارة البنك الرئيسي في وضع اللوائح الخاصة بنظام العاملين وحيث أن نص المادة 73 من لائحة نظام العاملين بالبنك جرى على

أن يمنح العامل من غير شاغلي وظائف الإدارة العليا وما يعادلها الأجر الإضافي من ساعات العمل الزائدة واما يجاوز 42 ساعة أسبوعيا وأيام العطلات الرسمية والراحات بحيث ألا يتجاوز ما يتقاضاه العامل شهريا 25 % من أجراء الأساسي معنى ذلك أنه على الفرض الجدلي من أحقية المدعى وهو ما لا تسلم به فإنه يجب ألا يتجاوز هذا الأجر أيا كان عن 25 % ولا يستثنى من ذلك سوى الإدارة العليا .

ولما كان المدعى ليس من الإدارة العليا فإنه يخضع لهذا الحد الأقصى 25 % أيا كانت الساعات التي يعملها .

الأمر الثاني : أنه لما كان من المستقر في قضاء محكمة النقض أن

تحديد الأقصى لساعات العمل بسبع ساعات يوميا أو 42 ساعة في الأسبوع بالعبارة فيه بساعات العمل التشغيل الفعلي أما الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة وما ينقصه العامل من أوقات الانتظار في مكان العمل عدم خضوعها في احتساب تلك المدة .

(الطعن 874 لسنة 48 ق جلسة 27/2/1984)

والعمال المخصصون للحراسة بالنظافة عدم استحقاقهم للأجر الإضافي المضاعف من ذلك

(الطعن 905 لسنة 48 ق - الطعن بالنقض 3740 لسنة 63 ق جلسة 27/5/2001) .

ولما كانت الدعوى هي دعوى مطالبة بالأجر عن ساعات العمل الإضافية وعن الأجر الإضافي لأيام العطلات والراحات وأن قانون العمل رقم 137 لم يقرر لعمال الحراسة راحة أسبوعيا مدفوعة الأجر ومن ثم فإن عمال الحراسة لا يستحقون الأجر الإضافي المقرر لأيام الراحات .

(الطعن رقم 1123 لسنة 52 ق جلسة 11/11/1987)

ولا يقدر في ذلك نص لائحة البنك مادتها 74 التي تنص على إعفاء عمال الحراسة من الحد الأقصى المقرر به 12 ساعة لا يعنى أحقيتهم لأي أجور دون ضوابط إذ أن الفقرة (ب) من 74 لا تبقى على الإعفاء المطلق وإنما وضعت الضوابط لاستحقاق عمال الحراسة الجر الإضافي بصفة عامة حيث جاء نصها لا يستحقون الأجر الإضافي إلا إذا كان بقاء العامل اقتضته زيادة طارئة أو غير عادية في العمل .

فإذا كان الثابت أن المدعى يتحصل على بدل حراسة ثابت وراتب خاص 75 % من المرتب بالإضافة إلى أن عمله عادى لا يكون البنك متعسفا إذ قرر أن عمله للراحة جميعه فهو لا يتعدى الفترات المخصصة لتناول الطعان والراحة

ويتفق مع ما ينفقه العامل من أوقات انتظار في مكان العمل حتى تمنى الجميع العمل خفراء وبعشرات الآلاف دون عمل يعملون سوى النوم وشرب الشاي وفي أوقات كثيرة يذهب إليهم موظف الأمن فلا يجد الحارس .

وحسبما سلف بيانه فإن المدعى لم يطلب تعويضا عن ساعات العمل الإضافية الزائدة وكان لا يستحق اجرا إضافيا وعلى الفرض الجدلي وهو ما لا تسلم به أنه لا يجوز أن تكون الزيادة إلا عن 12 ساعة في الأسبوع وهو الحد الأقصى لساعات عمله الإضافية .

(الطعن رقم 3063 لسنة 58 ق جلسة 26/4/1963 الطعن رقم 3740 لسنة 60 ق جلسة 12/1/1997 الطعن رقم 1393 لسنة 52 ق جلسة 30/6/1987)

حيث انه من المقرر في قضاء النقض :

مؤدى نص المادتين 1، 11 من القانون رقم 117 لسنة 1976 في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي أن تحول المؤسسة المصرية العامة للائتمان الزراعي والتعاوني إلى هيئة عامة قابضة لها شخصية اعتبارية مستقلة تسمى البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي

وأن تتبع بنوك التسليف الزراعي والتعاوني بالمحافظات المنشأة وفقا لأحكام القانون رقم 105 لسنة 1964 البنك الرئيسي وتسمى بنوك التنمية الزراعية وتتولى تحقيق أغراض البنك الرئيسي في النطاق الذي يحدده لها وأن يكون مجلس إدارة البنك الرئيسي هو السلطة العليا المهيمنة على شئونه وتصريف أموره

ويكون له جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي تقتضيها أغراض البنك ومنها الموافقة على مشروعات اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون المالية والإدارية وإصدار اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بالبنك الرئيسي أو البنوك التابعة له ومرتباتهم وأجورهم والمكافآت والمزايا والبدلات الخاصة

وتحديد فئات بدل السفر لهم في الداخل والخارج دون التقيد بالنظم والقواعد المنصوص عليها في نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقرار بقانون رقم 58 لسنة 1971 ونظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 61 لسنة 1971

ويكون ذلك في إطار لوائح البنوك التجارية - بما مفاده أن القانون رقم 117 لسنة 1976 في شأن البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي هو القانون الواجب تطبيقه على موضوع الدعوى الراهنة.

[الطعن رقم 396 - لسنة 70 ق - تاريخ الجلسة 18 / 02 / 2001 - مكتب فني 52 - رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 327]

وهديا بما تقدم فغن البنك دفع ويدفع بعدم أحقية المدعى بالمطالبة بالأجر الإضافي وذلك للآتي :

أولا : أن لائحة البنك تضمنت أن المدعى وأمثاله في العمل يمنحوا بدل طبيعة عمل وذلك لظروف - أعمالهم وهى أعمال الحراسة بها وبالتالي ليس له أحقية في الأجر الإضافي

حيث نصت المادة 62 من هذه اللائحة على أن يمنح العاملين بالبنك راتباً مصرفياً أصبح الآن 75 % لسنة 28 لسنة 29 ق في استئناف عالي المنصورة مأمورية الزقازيق الصادر بجلسة 15/7/1987 حيث أن هذا الحكم صدر في دعوى وقضى بإلغاء حكم أول درجة القاضي بها الأجر الإضافي وجاء بحیثیات هذا الحكم أن المدعى يتعاطى بدل عمل وبالتالي لا يحق له أن يتقاضى اجر إضافي .

ومن ثم فإن هذا الحكم ينطبق على وقائع هذه الدعوى ومن ثم فإنه يتعين إعمال أثره ويصبح طلب المدعى غير قانوني ويتعين رفضه حيث أن بدل طبيعة حينما يمنح ليس من قبيل المجاملات

وإنما من منطلق مراعاة ظروف العمل التي يعمل فيها العامل في مواقع الإنتاج أو المخاطر التي يتعرض لها أثناء عمله أو المشقة التي يقتضيها القيام به وتزيد على متطلبات الوظائف المعتادة وأسباب منح بدل طبيعة العمل هي في حد ذاتها أسباب المطالبة بأجر إضافي .

(التشريعات الاجتماعية للمستشار / أحمد المليجي طبعة 84 ص
(547)

ومن هنا لنا أن نتساءل هل يستقيم أن يحصل المدعى على بدلين عن عمل واحد وهل يستقيم بين البدلين الحقيقة أنه لا يجوز الجمع بين البدلين وبدل طبيعة العمل وبين المطالبة بالأجر الإضافي وأنه وإن كانت المادة 62 من اللائحة فقرة (ج) قد أجازت الجمع بين بدل آخر فهذا ليس معناه أحقية المدعى في الجمع بين البدل المصرفي وبين ما يطالب به من خلال هذه الدعوى وذلك للاتي :

1- ليس معنى الجمع أن يتم الجمع بين بدلين من نوع واحد فعمل الحراسة تقتضى القيام بها وتزيد على متطلبات الوظائف المعتادة وإن البدل المصرفي فجعل ذلك ليقابل ظروف العمل التي تقتضى القيام بها وتزيد على متطلبات الوظائف المعتادة فكيف يتم الجمع بين البدلين - الراتب المصرفي - الأجر الإضافي.

2- أن العبارة التي وردت بهذه المادة فقرة (ج) وردت بلفظ الجواز (يجوز) فهنا ترجع إلى القاعدة الأصلية أو الأساسية أن الأصل لا يجمع بين البدلين وأن لاستثناء هو الجواز

فالجواز هنا ليس إلزامي على البنك وأن الجواز لا يتم لمجرد الأغراض الشخصية أو الطلب به وإنما سلطة تقديرية للبنك دون - معقب عليه

وأن لفظ يجوز في هذه الفقرة من المادة 62 لا يعطى الحق فى المطالبة به ولا يلزم البنك أيا كان الأمر

وذلك لأنها سلطة تقديرية للبنك وليس إلزامية وطالما أن المدعى يحصل على بدل طبيعة العمل فإنه لا يحق له ولي إلزام على البنك أن يقررها هذا الأمر ومن ثم يتضح لعدالة الهيئة الموقرة أنه - أحقية للمدعى في دعواه الماثلة .

ومن هنا فإن عدالة الهيئة الموقرة تشاركنا الرأي في أحقية البنك في طلب رفض هذه الدعوى .

ثانياً : خلو الأوراق من ثمة دليل يفيد بأن البنك (الرئيسي المباشر) قام بتكليف أو إصدار أمر للمدعى للقيام بعمل إضافي استثنائي للفقرة (د) من المادة 74 من لائحة البنك

حيث أننا مقيدون بالأوراق وبلائحة البنك باعتبارها تشريع خاص ولما كانت هذه اللائحة جاءت الفقرة د من المادة 74 منها على أن يصدر الترخيص لتشغيل ساعات العمل الإضافية من المدير المختص وفقاً للقواعد التي يصدرها رئيس مجلس الإدارة المختص

وهذا النص يتضمن الآتي :

- أنه يلزم للقيام بالعمل الإضافي يلزم أن يصدر ترخيص من المدير المختص ويكون بمثابة الترخيص والأمر والسند للمدعي في القيام بعمل إضافي .
- أن عدم صدور مثل هذا الترخيص أو الأمر فإنه لا أحقية له في المطالبة بالأجر الإضافي .
- أن يكون أقحم نفسه في ذلك بغية الحصول على مقابل هذا الأمر والادخار للمردود المالي ونحن غنى عن الذكر أن العمل في الشركات والبنوك والأشخاص الاعتبارية العامة والخاصة لا يكون إلا بأوامر ومنشورات

فلا يحق العمل بدونها وأن عدم وجودها معناه أن المدعي لم يكلف بأي مل إضافي ومن ذلك فإن البنك يقرر أنه لم يصدر منه ترخيص بالعمل الإضافي وعلى المدعى تقديم مثل هذا الأمر أو الترخيص وحيث خلت الأوراق منها ومن ثم كان يتعين القضاء برفض دعواه .

ثالثاً : خلو الأوراق من تحديد ما إذا كانت المنازعات التي عملها المطعون ضدهم في بداية استلام العمل أو نهايته ما إذا كانت هي الأعمال الأصلية أم الإضافية ولا يعول على القول أن العمل في بدايته أصلي وفي نهايته إضافي

جرى قضاء محكمة النقض أن لصاحب العمل بمقتضى سلطته فى الإدارة و الإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل و ظروف الإنتاج و يلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذى يضعه صاحب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون

لما كان ذلك و كانت الشركة الطاعنة قد درجت على تشغيل عمال الفروع بها عشر ساعات يومياً على فترتين محددة أن الساعة الأولى من كل من هاتين الفترتين هى ساعة عمل إضافي و كانت هاتان الساعتان تقعان نهاراً

و ليس فى القانون ما يحدد الترتيب الزمنى لساعات العمل الإضافية بالنسبة لساعات العمل الأصلية ، و إذ لم يلتزم الحكم المطعون فيه هذا النظر و جرى فى قضائه على أن ساعات العمل الإضافية لا تكون إلا بعد انتهاء ساعات العمل الأصلية ، فإنه يكون قد خالف القانون و أخطأ فى تطبيقه .

[الطعن رقم 99 - لسنة 49 ق - تاريخ الجلسة 15 / 04 / 1980 - مكتب فني 31 - رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 1141 - تم قبول هذا الطعن - مشار إليه في قضاء النقض لعصمت الهواري الجزء الرابع ص12]

لما كان ما تقدم وقد خلت الأوراق على تحديد العمل الأصلي والإضافي ومن ثم فإنها تكون دعوى فاقدة للسند يتعين القضاء برفضها .

رابعاً : استثنت المادة 123 من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 العمال المخصصين للحراسة والنظافة من أحكام تحديد ساعات العمل و الراحة الأسبوعية المنصوص عليها فى المواد 114 ، 115 ، 117 ، 118 ، 119 منه

على أن تحدد أعمالهم و الحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الشئون الاجتماعية و العمل و عملاً بهذا التفويض أصدر وزير العمل القرار رقم 5 لسنة 1961 الذى حدد فى مادته الثالثة الأعمال التى تسند إلى هؤلاء العمال و نص فى مادته الرابعة المعدلة بقرار

وزير العمل رقم 56 لسنة 1964 على أن

يكون الحد الأقصى لساعات عملهم الفعلية 48 ساعة فى الأسبوع و أن
يخفض هذا الحد إلى 42 ساعة فى الأسبوع بالنسبة لمن يعمل منهم فى
المنشآت الصناعية المشار إليها فى القانون رقم 133 لسنة 1961
بشأن تنظيم تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية

و على أن يكون الحد الأقصى لساعات عملهم الإضافية 12 ساعة فى
الأسبوع ، و ذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة 121 من قانون العمل
رقم 91 لسنة 1959

و مؤدى هذه النصوص أن قانون العمل لم يقر لهؤلاء العمال راحة
أسبوعية و أن ذلك القرار الوزاري لم يغير من وضعهم فى هذا الخصوص
لأن ما نص عليه هذا القرار من تحديد الحد الأقصى لساعات عملهم
الفعلية الإضافية فى الأسبوع لا يتأذى منه أنه فرض لهم راحة أسبوعية
و من ثم فلا يلزم صاحب العمل بمنحهم هذه الراحة و يحق له تشغيلهم
طوال أيام الأسبوع .

[الطعن رقم 948 - لسنة 45 ق - تاريخ الجلسة 12 / 12 / 1978
- مكتب فني 29 - رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 1900 - تم قبول
هذا الطعن]

لما كان ما تقدم

الدفاع في المقابل النقدى لساعات العمل إضافية

azizavocate.com

شروحات قانون العمل المصري والدول العربية



عبد العزيز حسين عمار
محاميه بالنقض
الإتاريك - ش. الترشدي - برج المنار - الدور الخامس
aziz@azizavocate.com - ٠١٢٢٨٨٩٠٣٧٠ - ٠١٢٨٥٧٤٣٠٤٧



وكان المدعي يطلب الأجر الإضافي عن أيام الراحة والعطلات الرسمية فإنه إعمالاً لهذا الحكم لا يحق له فضلا عن ذلك أن البنك ووفقاً لللائحة المادة 74 فقرة (و) منحهم راحة 6 ساعات وحيث أنهم يمنحوا ما يزيد عن 6 ساعات قبل استلامهم العمل وبعد تسليمهم إياه - فإنه لا أحقية له في ذلك الطلب يتعين رفضه . ومن ثمة يكون طلب البنك في رفض الدعوى مع إلزام رافعها بالمصاريف والأتعاب .

رابعاً : أن العبرة بما طلبه المدعي

1- أنه بالرجوع إلى الأوراق نجد أن المدعي طلي بختام عريضة دعواه الحكم بالأجر الإضافي استناداً لقانون العمل ومن هنا يجب علينا التقيد بذلك وحيث أن قانون العمل لا مجال إليه في مثل هذه الدعاوى حيث أن الأصل هي لائحة البنك باعتبارها تشريع خاص وقانون العالمين بالقطاع العام رقم 48 لسنة 1978 .

2- أنه لو فرض جلا سوف يتم الأخذ بلائحة البنك فإننا أمام نصين المادة 43 ، 74 فبأي حال من الأحوال يتم تطبيق المادة 74 من لائحة البنك وذلك لأن هذه المادة استثنت العاملين بالحراسة من الحد

الأقصى الاعتبار أن طبيعة عمل هؤلاء تقتضي الوجود العمل قبل التسليم وبعد التسليم

ومن هنا فإن المادة 74 ليس لها مجال للتغيير وإذا رأت المحكمة أن المادة 72 هي واجبة التطبيق فإن هذه المادة مشروطة بقيد ألا وهو أن تكون ميزانية البنك أو المركز المالي يسمح بذلك وحيث أن البنك قدم للمركز المالي الذي يفيد بأنه لا يسمح بأجر إضافي وهذا مستند قصد به المصلحة العامة ومفترض فيه الصحة ومن يدعي العكس عليه أن يقيم الدليل على ذلك وحيث أن المركز المالي لا يسمح

بناء عليه

نصم على الطلبات

محام المدعى عليه

الدفاع في المقابل النقدي لساعات العمل إضافية

- انتهى البحث القانوني ويمكن لحضراتكم التعليق في صندوق التعليقات بالأسفل لأي 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