

جامعة بني سويف
كلية الحقوق
مجلة البحوث القانونية والاقتصادية

المساواة في الأجر بين الجنسين

الواقع و المأمول

(دراسة في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و المعايير
الدولية)

دكتور

رجب عبد الظاهر علي

المدرس بقسم التشريعات الإجتماعية

كلية الحقوق - جامعة بني سويف

مقدمة

قال تعالى "بسم الله الرحمن الرحيم" "مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ
أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ".^(١)

الحق في العمل من أهم الحقوق التي نصت عليه المواثيق الدولية، و
الداخلية، وتنص المادة/ ٢٣ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان،
الصادر عن الأمم المتحدة سنة ١٩٤٨، علي أنه"١- لكل شخص حق
العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي
الحماية من البطالة".

ويعني حرية كل إنسان في امتهان وممارسة المهنة التي يراها
مناسبة، وذلك من أجل تأمين لقمة العيش ، بشرط أن تكون هذه المهنة
قانونية ، فهناك قيود على هذه الحرية مثل المهن التي تشكل خطرا على
سلامة الجمهور : بيع المخدرات ، التجارة بالأسلحة الخطرة ، التهريب.

فالإنسان بدون عمل لا قيمة له، و لايستطيع العيش، فمن خلال العمل
يحصل على الأجر الذي من خلاله يحصل على متطلبات حياته، و من
يعولهم.

(١) الآية رقم ٩٧ من سورة النحل.

و عند الحديث عن الحق في العمل، و الحق في الحصول على الأجر العادل، نتحدث عن العامل، رجلاً كان أم امرأة، حيث لا فرق بينهما، و هو ما نحاول أن نوضحه من خلال تناول مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين.

وللمرأة مكانة عظيمة داخل أي مجتمع، فنظر المصريون القدامى إلى المرأة علي أنها كائن طبيعي، و تمتعت بالشخصية القانونية الكاملة، و تساوت مع الرجل في المركز القانوني والإجتماعي، و كان لها مكانة مرموقة لما لها من دور إقتصادي هام في المجتمع الفرعوني^(١).

و بعد ذلك أصبح للمرأة مكانة في المجتمع المصري، وأنطلقت في مصر الحديثة حركة تحرير المرأة، بعد أن ظلت فترة كبيرة من الجمود، و تردي الأوضاع، نظراً للعادات و التقاليد العتيقة البالية، و شاركت في شتى الحياة الإجتماعية، و الثقافية، و الإقتصادية، و خرجت للتعليم و العمل لمساعدة أسرته، و أقتحمت كافة المجالات، كما دخلت سوق العمل بقوة، في العصر الحديث، مما جعل عمل المرأة يحظى بأهمية كبرى من منظمة

(١) د. محمود السقا: فلسفة تاريخ القانون المصري - دار النهضة العربية - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٩٢ - ص ٥٠.

العمل الدولية، فأبرمت العديد من الإتفاقيات للتأكيد على حقوقها، و دحر التمييز ضدها^(١).

وحيث أن المساواة بين الجنسين، تعني سهولة الوصول إلى الموارد بغض النظر عن نوع الجنس، ويتضمن هذا المشاركة الاقتصادية وفي صناعة القرار وتقييم السلوكيات المختلفة والحاجات، وهذا بالمساواة بغض النظر عن الجنس.

حيث وضحت منظمة العمل الدولية، أن "المساواة بين الجنسين هي المساواة بين الرجل والمرأة وتضمن مفهوم اننا جميعًا بشر، فالرجال والنساء هم أحرار في تطوير قدراتهم الشخصية وليصنعوا القرارات بدون الحدود المرسومة بواسطة الأفكار النمطية"^(٢).

و نجد أن، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، أبرمت من أجل أهداف عظيمة، فنصت ديباجتها على " وإذ تلاحظ أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد مبدأ عدم جواز التمييز، ويعلن أن جميع الناس يولدون أحرارا ومتساوين في الكرامة والحقوق، وأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في الإعلان المذكور،

(٢) د. محمد أحمد إسماعيل: المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن- (مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص) - دار النهضة العربية- القاهرة - ٢٠٠٠ - ص ٢.

(١) منظمة العمل الدولية: مقالة مبادئ حقوق النساء العاملات والمساواة بين الجنسين - المنشورة عام ٢٠٠٠ - ص ٤٨.

دون أي تمييز، بما في ذلك التمييز القائم على الجنس، وإذ تلحظ أن على الدول الأطراف في العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان واجب ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، وإذ تشير إلى أن التمييز ضد المرأة يشكل انتهاكا لمبدأي المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعوق نمو رخاء المجتمع والأسرة، ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانيات المرأة في خدمة بلدها والبشرية، وإذ تدرك أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة، وقد عقدت العزم على تنفيذ المبادئ الواردة في إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، وعلى أن تتخذ، لهذا الغرض، التدابير التي يتطلبها القضاء على هذا التمييز بجميع أشكاله ومظاهره^(١).

وإنطلاقاً من ذلك عمدت إلى ضرورة بحث مسألة المساواة بين المرأة العاملة و الرجل، في الأجر، إذا كانا يؤديان نفس العمل، فيجب على

(١) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة- اعتمدت وعرضت

للتوقيع والتصديق والانضمام- بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة-

رقم ٣٤/١٨٠٠- ١٨ ديسمبر ١٩٧٩.

صاحب العمل، ألا يفرق بينما الإ بناء على أسس موضوعية، لا دخل للأهواء الشخصية في وجودها.

ورأيت أن أتناول هذا الموضوع من خلال ما يلي :

المبحث التمهيدي: ماهية الأجر.

المبحث الأول: قواعد تحديد الأجر.

المبحث الثاني: ماهية مبدأ المساواة و نطاقه.

المبحث الثالث: تطبيق مبدأ المساواة في الأجور.

المبحث الرابع: ضمانات تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين.

المبحث التمهيدي

ماهية أجر العامل

يعتبر الأجر من أهم العناصر الذي يقوم عليها عقد العمل، حيث أن العامل يسعى دائماً لتأمين حاجاته المعيشية، من خلال الحصول على الأجر، لقاء العمل الذي يقوم به، و هذا هو مناط قانون العمل. و يقصد بقانون العمل " تلك القواعد القانونية التي تحكم العمل الإنساني

عموماً و على إختلاف أنواعه حيث يعرف عقد العمل (١) " .
حيث أن أي عمل لا يكون مقابله أجر، لا يخضع لقانون العمل، و يعرف
عقد العمل على أنه " العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى
صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر(٢) " .
كما أن لفظ عامل لا يطلق إلا على الشخص الذي يقوم بالعمل مقابل
الأجر، حيث نصت المادة الأولى من قانون العمل المصري الحالي على
أن " العامل، هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر، عند صاحب عمل
وتحت إدارته أو إشرافه" .

و بذلك فالأجر عنصر هام جداً في علاقة العمل، و سوف نتناوله،
من حيث تعريفه ، و صورته، كمدخل لدراستنا، على النحو التالي:
المطلب الأول: تعريف الأجر .

المطلب الثاني: صور الأجر

المطلب الأول

تعريف الأجر

كما سبق القول، أن الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، بل يرى
البعض أنه الإلتزام الجوهري الذي يقع على عاتق صاحب العمل، و هو

(١) د. محمد حسين منصور: قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية

- ٢٠٠٧ - ص ١٩

(٢) المادة / ٣١ من قانون العمل المصري - رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

الإلتزام بأداء الأجر^(١).

أ- التعريف اللغوي للأجر^(٢):

أجرُ الشَّيءِ : مكَّنه من الانتفاع منه مقابل أجره معيَّنة، أكره إياه، و أجرُ العاملِ صاحبَ العمل: رضي أن يكون أجيراً عنده، و أجرُ الله عبده: أثابه، المُسَلِّمُ يُؤَجَّرُ فِي كُلِّ شَيْءٍ يُنْفِقُهُ. و أجرُ العاملِ على عمله: أعطاه أجراً.

ب- التعريف التشريعي للأجر:

أوضح المشرع المصري الأجر في المادة الأولى من قانون العمل، حيث نص في المادة الأولى علي انه: "ج- كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان، أو متغيراً، نقداً أو عينياً.

و هذا تعريف المشرع المصري للأجر، حيث شمل التعريف كل عناصر للأجر، سواء أكان الأجر ثابت، أو متغير، أو كان الأجر نقدي أو عيني.

ج- التعريف الفقهي للأجر:

هناك من يرى أن الأجر هو " كل ما يستحقه العامل مقابل أداء العمل الذي يؤديه، تنفيذاً لعقد العمل، و ذلك أياً كانت طريقة تحديده، و أياً

(١) د. أحمد حسن البرعي ، د. رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الإجتماعية - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي - وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣- دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٩ - ص ١٦١.

(٢) معجم المعاني الجامع- باب حرف(أ).

كانت تسميته" (١) .

و هناك من يرى أنه " كل المبالغ التي تثبت للعامل قبل صاحب العمل، نتيجة عقد العمل، و نظير أداء العمل، أيأ كان نوعه، أو الإسم الذي يطلق عليه، أو صورته" (٢).

وأطلق عليه أيضاً " ما يتناوله العامل من أجر ثابت، مضافاً إليه جميع ما يحصل عليه العامل من مبالغ لقاء القيام بالعمل" (٣).

وهناك من يرى أنه" كل ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل، مقابل العمل الذي يلتزم بأدائه وفقاً للعقد، بغض النظر عن الأسم الذي يطلق علي هذا المقابل، فقد يطلق عليه مرتب أو أتعاب، و كذلك أيأ كانت طريقة إحتسابه أو صورته" (٤).

ويذهب البعض إلى أنه " كل ما يدخل ذمة العامل، مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل، أيأ كان الأسم الذي يطلق عليه، و أيأ كانت الطريقة التي يحتسب بمقتضاه، و أيأ كانت الصور و الأشكال التي

(١) أ. عزت عبد النبي: الأجر في قوانين العمل بالدول العربية الخليجية - مجلة العمل العربية - منظمة العمل العربية - مكتب العمل العربي - العدد ٤٩ - يناير ١٩٩٢ - ص ٥١ .

(٢) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٠٨ .

(٣) أ. كامل محمد بدوي: المرجع في قانون عقد العمل الفردي - مطبعة دار التأليف - القاهرة - ص ٧١ .

(٤) د. رجب صميده ، د. محمد أحمد اسماعيل: قانون العمل - دار النهضة العربية - بني سويف - ٢٠١٤ - ص ١٨٢ .

يتشكل بها، فالأجر بإختصار، هو المقابل القانوني للعمل"^(١).

د- التعريف القضائي للأجر:

عرفت محكمة النقض المصرية الأجر، على أنه " هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً وكل ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والثبات"^(٢).

و من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن " مفاد نص المادة الخامسة فقرة (ط) من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ٧٥ المعدل بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ - والمعمول به في شأن هذا التعديل من أول سبتمبر ١٩٧٥ - وقبل تعديله بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤، أن المقصود بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون هو ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي سواء أكان هذا المقابل محدداً بالمدة أم بالإنتاج أم بهما معاً، مؤدى ذلك أن متوسط ما تقاضاه المطعون ضده من مكافآت ومزايا عينية وقدره، والذي تقرر استمراره في صرفه بصفة شخصية دون أن ينص على استهلاكه من علاواته الدورية، قد صار بعد تحديده من المقابل النقدي الذي حصل عليه لقاء عمله المحدد المدة بالشركة المنقول إليها، ولم يعد يصرف له

(١) د. عبد العزيز المرسي: شرح أحكام قانون العمل المصري - المنوفية -

٢٠٠١ - ص ٣٣٣.

(٢) نقض مدني - الطعن رقم ١٦٨١ - لسنة ٧٤ ق - تاريخ الجلسة ٢٢

مايو ٢٠٠٦.

كحافز إنتاج، وبالتالي فإن المتوسط يكون من الأجر الذي يجرى حساب معاش المطعون ضده على أساسه"^(١).

و قضت أيضاً أن " الأجر الأصل فيه أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل"^(٢).

و- تعريف الأجر في المعايير الدولية:

ذهبت المادة الأولى/أ من اتفاقية المساواة في الأجور الصادرة عن منظمة العمل الدولية " تشمل كلمة "أجر" الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، لقاء استخدامه له"^(٣).

كما عرفت المادة الأولى من الإتفاقية رقم ٩٥ بشأن حماية الأجور، أن الأجر هو " أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أيأ كانت تسميته أو طريقة حسابه، و تحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين و اللوائح الوطنية، و يدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٢٣٦٦ لسنة ٥٦ ق - جلسة ٢٥ نوفمبر ١٩٩١.

(٢) نقض مدني - الطعن رقم ٧٩٥ لسنة ٥٨ ق - جلسة ١١ نوفمبر ٢٠٠٥.

(٣) إتفاقية المساواة بين الأجور رقم ١٠٠ - الخاصة بالمساواة بين العمال و العاملات في الاجر لدى تساوي قيمة العمل - الصادرة عن منظمة العمل الدولية- بتاريخ ٢٩ يونيه ١٩٥١.

يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها، بمقتضى عقد إستخدام مكتوب أو غير مكتوب"^(١).

كما عرفت المادة الأولى من إتفاقية العمل العربية رقم ١٥، الأجر على أنه " كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيها العلاوات و المكافآت و المنح و المزايا، و غير ذلك من متمات الأجر"^(٢).

و بذلك نكون عرضنا لبيان المقصود بالأجر، و أن كل التعريفات تدور حول أن الأجر، هو كل ما يحصل عليه العامل مقابل القيام بالعمل المتفق عليه، أيا كان شكله أو صورته، وهو الإلتزام الجوهري الذي يقع على عاتق صاحب العمل.

المطلب الثاني

صور و ملحقات الأجر

سبق القول، أن المادة الأولى من قانون العمل الحالي ذهبت إلى أن الأجر هو " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقداً أو عينا ويعتبر أجرا على الأخص ما يلي:

(١) إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور - رقم ٩٥ - الصادرة سنة

١٩٤٩ - الدورة ٣٢ يونيو ١٩٤٩.

(٢) إتفاقية منظمة العمل العربية- بشأن تحديد وحماية الأجور- رقم ١٥ -

مارس ١٩٨٣.

- ١- العمولة التي تدخل فى إطار علاقة العمل.
- ٢- النسبة المئوية، وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.
- ٣- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.
- ٤- المزايا العينية التى يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.
- ٥- المنح، وهى ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو فى الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية و الدوام و الثبات.
- ٦- البدل، وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة لها فى أداء عمله.
- ٧- نصيب العامل فى الأرباح.
- ٨- الوهبة التى يصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وتعتبر فى حكم الوهبة النسبية المئوية التى يدفعها العملاء مقابل الخدمة فى المنشآت السياحية، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة

النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى".

فالمشرع في النص السابق، وضح صور و ملحقات الأجر، على سبيل المثال، لا على سبيل الحصر^(١)، مما يعني أنه يمكن إضافة صور إخرى غير تلك الواردة في المادة الأولى من قانون العمل، و سنعرضها بشئ من الإيجاز:

أولاً-العمولة:

أولى صور الأجر هي، العمالة أو العمولة كما يطلق البعض عليها، و يقصد بالعمولة" التي تعطى للطوافين و المندوبين الجوابين و الممثلين التجاريين"^(٢).

كما يرى البعض أنها، كل ما يحصل عليه الوسطاء والممثلون التجاريون من نسبة مئوية من قيمة التوصيات والصفقات التي يتوسطون

(١) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ١٦٧ - حيث يرى سيادته أن " صياغة المادة الأولى من قانون العمل، عدت صور و ملحقات الأجر، بعبارة و يعتبر أجراً على الأخص.... مما يوضح أن تلك الصور وردت على سبيل المثال".

(٢) المادة ١/٦٨٣ من القانون المدني المصري.

فيها أو يعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل عملهم وجهدهم في جلب وإتمام هذه التوصيات والصفقات"^(١).

و ذهبت محكمة النقض المصرية إلى، أن العمولة هي " الأجر الذي يُعطى للوافين و المندوبين و الممثلين التجاريين علي شكل نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يحصلون عليها، و قد لا يتناول العامل سواها، فتكون هي الأجر الوحيد له، و قد يحصل عليها بالإضافة إلى مبلغ ثابت يتقاضاه من صاحب العمل فتعتبر من ملحقات الأجر"^(٢).

وقد تكون هي كل الأجر، كما هو الحال بالنسبة للطوافيين و المندوبين الجوابين و الممثلين التجاريين، وقد تكون من ملحقات الأجر، كمكافأة لإيجاد حافز في العمل"^(٣).

(١) م. فايز السيد جاد اللساوي، د. أشرف فايز اللساوي: موسوعة قانون العمل الجديد- المجلد الأول- دار عماد لتوزيع الكتب القانونية- ٢٠٠٤- ص ٥٤.

(٢) أ. سيد أبو اليزيد: الشرح و التعليق على قانون العمل الجديد - رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ - القاهرة ٢٠١١- ص ٣٦، نقض مدني - رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ ق - جلسة ٢٢ أكتوبر ١٩٦٠.

(٣) د. جلال محمد إبراهيم ، د. فاطمة الرازاز: الوسيط في شرح قانون العمل و التأمينات الإجتماعية - ٢٠٠١- ص ٢٢٦.

وقد تكون العمولة أجراً أساسياً، إذا كانت هي وحدها كل الأجر المتفق عليه وقد تكون من ملحقات الأجر إذا أضيفت إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل^(١).

ويجب لإعتبار العمولة أجراً، أو جزءاً من الأجر، أن تتوافر علاقة التبعية بين العامل الذى يتقاضى العمولة وبين صاحب العمل أى أن يخضع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل^(٢).

فقد نصت المادة ١/٦٧٦ من القانون المدنى على أن "تسرى أحكام عقد العمل ما بين أصحاب الأعمال وبين الطوائف والممثلين التجاريين والجوابين ومندوبى التأمينات وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا ماجورين بطريق العمالة، أو كانوا يعملون لحساب جملة من أصحاب الأعمال، مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأصحاب العمل وخاضعين لرقابتهم".

وإذا لم يوجد إتفاق، أو عرف لتحديد العمولة، فالأصل أنها لا تستحق إلا عن الصفقات التي يأتي بها الوسيط بنفسه، و لا يشترط لإستحقاقها سوى إبرام الصفقة دون تنفيذها، كما تحتسب على أساس ثمن البيع العادي مخصوصاً منه مصاريف النقل، بصرف النظر بصرف

(١) نقض مدني - طعن رقم ٥١٢ لسنة ٤٣ ق- جلسة ٢٦ مارس ٢٠٠٤.

(٢) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ١٦٨.

النظر عن التخفيضات الإستثنائية التي قد يمنحها رب العمل لبعض عمالته^(١).

وفي هذا المعنى، فقد نصت المادة ٢/٦٧٦ من القانون المدنى على أنه "إذا انتهت خدمات الممثل التجارى أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بإنتهاء المدة المعينة فى عقد إستخدامه، كان له الحق فى أن يتقاضى على سبيل الأجر أو الخصم المتفق عليه أو الذى يقضى به العرف عن التوصيات التى لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى أو المندوب الجواب من خدمته، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء الوسطاء من سعى لدى العملاء أثناء مدة خدمتهم، بشرط أن يطالبوا بحقوقهم خلال المدد المعتادة المقررة فى عرف المهنة".

كما يحدد العقد المبرم بين صاحب العمل، وبين المندوب التجارى أو الوسيط النسبة المئوية التى يحصل عليها الأخير مقابل العمليات التى يتمها ، فإذا لم يحدد العقد تلك النسبة فيرجع فى تحديدها لنص المادة ١/٦٨٢ مدنى والتى تنص على أنه "إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة".

(١) د. عبد العزيز المرسي: المرجع السابق - ص ٣٥٧.

كما لا يستحق العامل، العمولة خلال فترة إيقافه عن العمل، و كذلك إذا نُقل العامل نقلاً صحيحاً، اقتضته مصلحة العمل، إلى عمل آخر لا يدخل فيه البيع أو التوزيع^(١).

ثانياً- النسبة المئوية:

نجد أن الكثير من المنشآت التجارية و الصناعية، التي تقوم بتقديم خدمات مباشرة للجمهور، فأنها لتشجيع العاملين بها تعطيهم نسبة مئوية من جملة مبيعاتهم، لبذل أقصى جهد في عملهم^(٢).

والنسبة المئوية، كما عرفها المشرع في المادة الأولى من قانون العمل، هي "ما قد يدفع للعامل كنسبة من ربح أو إيراد المنشأة مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة".

ونصت المادة ٣/٦٩٣ من القانون المدني على أنها "التي تدفع لمستخدمي المحال التجارية عما يبيعونه جزءاً لا يتجزأ من أجورهم".

(١) نقض مدني - الطعن رقم ١٥٢ لسنة ٥٠ ق - جلسة ٨ مارس ١٩٨١.

(٢) م. محمد عزمي البكري: موسوعة الفقه و القضاء في شرح قانون العمل- المجلد الأول- دار الثقافة - القاهرة - ١٩٨٥، مشار اليه لدى أ. سيد أبو اليزيد: المرجع السابق - ص ٣٧.

وقد قررت محكمة النقض المصرية، أنه "من المقرر قانوناً أن أجر العامل كما يكون مبلغاً محدداً، يكون أيضاً نسبة مئوية معينة متفقاً عليها، و أن تبعية العامل لرب العمل هي عنصر جوهري في عقد العمل"^(١).

كما أنه "يجوز تقدير المرتبات والأجور التي تدفعها المنشأة لعمالها على أساس نسبة معينة من الربح، ومع ذلك ينبغي التحقيق من تناسب الأجر الذي يتقاضاه هؤلاء العمال، وما يؤديه من عمل فعلى مع مراعاة ظروف المنشأة والمقارنة بينها وبين المنشآت المشابهة"^(٢).

ويكون إستحقاق العامل للعمولة، مرتبط بتحقق سببها، فهي تُعد من ملحقات الأجر التي ليس لها صفة الدوام والإستقرار، فتستحق النسبة المقررة من قيمة المبيعات والأرباح التي حققتها المنشأة فعلياً^(٣).

لذلك، فإذا كان أجر العامل محدداً على أساس نسبة مئوية من الأرباح، فتحسب هذه النسبة على أساس رقم المبيعات، سواء حققت المنشأة ربحاً أو لم تحقق أو أُصيبت بخسارة^(٤).

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٣٧ ق - جلسة ١٢ يناير ١٩٧٤.

(٢) نقض مدني - الطعن رقم ٣١٠ لسنة ٣٥ ق - جلسة ١٤ فبراير ١٩٧٣.

(٣) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ١٧٤.

(٤) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٣٠.

ويجوز أن يتحدد كل أو بعض أجر العامل على أساس نسبة من إيرادات المنشأة أو حصة من الأرباح التي تحققها^(١)، حيث تختلف النسبة المئوية من الإيراد، عن الحصة في الربح أو المشاركة في الأرباح.

حيث أن الإيراد يشمل الإيرادات التي تحققها المنشأة، أي مجموع رقم أعمال صاحب العمل في المشروع، أما حصة الأرباح فهي لا تستحق إلا إذا حققت المنشأة ربحاً، أي أن حق العامل يرتبط بما يتحقق من أرباح، و لضمان حق العامل في حصوله على نصيبه من الإيراد أو الأرباح، أوجب المشرع على صاحب العمل القيام ببعض الأمور^(٢).

والمشاركة في الأرباح قد يكون مصدرها إتفاقي، بموجب عقد العمل الفردي أو الجماعي، وقد يكون مصدرها القانون، مثال ذلك ما نصت عليه المادة ١/٤ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ من إلزام الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم بتوزيع ما لا يقل عن ١٠% من أرباحها على العاملين بها^(٣).

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٣٧ ق - جلسة ١٢ يناير ١٩٧٣.
(٢) فقد نصت المادة ٦٩١ من القانون المدني على أنه " إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوفى الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه في شكل جزء من أرباح العامل أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك، يجب على صاحب العمل، أن يقدم للعامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه ذلك...".

(٣) د. رجب صميذة، د. محمد احمد اسماعيل : المرجع السابق - ص ١٩٦.

و نجد أن "مشاركة العمال في الأرباح، لا يغير من صفتهم و لا يجعل منهم شركاء لصاحب العمل، حيث أن سائق سيارة الأجرة، حتى و إن كان أجره عبارة عن نسبة معينة من الأرباح، يعتبر خاضعاً لأحكام قانون العمل"^(١).

و يمكن أن تنتهي خدمة العامل قبل نهاية السنة المالية للمنشأة، وقبل إتمام عملية الجرد أو حساب الأرباح أو الخسائر، و هنا لا يمكن حرمان العامل من حصته في الأرباح، و إنما يستحق ما يتناسب مع المدة التي اشتغلها، من السنة لدى صاحب العمل^(٢).

ثالثاً - العلاوات:

الصورة الثالثة من صور الأجر هي العلاوة، و التي هي مبلغ من النقود يعطى للعامل زيادة على أجره لإعتبارات مختلفة^(٣)، و يوجد نوعان من العلاوة، نوضحها فيما يلي:

أ- العلاوة الدورية: "هي مبلغ نقدي يعطى دورياً للعامل و يضاف إلى أجره الأصلي، و غالباً ما يكون أول يناير من كل عام، و ذلك بما يتناسب مع إمتداد خدمة العامل أو أقدميته، فهي تمنح نتيجة أقدميته، و تقوم على

(١) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ١٧٤.

(٢) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٣٢.

(٣) م. فايز السيد جاد اللساوي، د. أشرف فايز اللساوي: المرجع السابق -

اعتبار أن خبرة العامل تزداد بمرور الزمن، وبالتالي يستحق زيادة في الأجر" (١) .

و قد يكون مصدرها القانون أو الإتفاق أو العرف (٢)، كما سنرى:

- العلاوة الدورية القانونية: هي علاوة تمنح للعاملين بموجب نص قانوني، كالعلاوة الدورية السنوية، فمصدرها المادة ٣٤ من قانون العمل، و التي نصت على أن المجلس القومي للأجور، هو المنوط به تحديد الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية (٣)، و التي وضحت أنه " يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية، بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي، الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الإجتماعية".

- العلاوة الدورية الإتفاقية: بالرغم من أن القانون هو الذي قد يكون مصدر العلاوة الدورية، كما نصت عليه المادة ٣٤، سابقة الذكر، فقد يتم الإتفاق بين العامل و صاحب العمل، على علاوة

-
- (١) د. محمد أنور حامد علي: حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل - الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و القوانين ذات الصلة - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠١٢ - ص ٦٣.
- (٢) د. رجب صميده، د. محمد احمد اسماعيل : المرجع السابق - ص ١٩٩.
- (٣) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل - عقد العمل الفردي - دار الجامعة الجديدة - الأسكندرية - ٢٠٠٥ - ص ٤٩٢.

دورية، و يتم تضمينها في عقد العمل، أو اللائحة الداخلية للمنشأة^(١).

- العلاوة الدورية و العرف: إذا ما درج صاحب العمل، على منح عماله علاوة دورية، خلال تاريخ معين، فإن عماله يصبح لهم حق في هذه العلاوة بصفة دورية، و يكون مصدر هذه العلاوة العرف، حتى أعتبرها العمال جزءاً من الأجر^(٢).

و لفظ دورية إذا اقترن بالعلاوة فهو لا يعتبر تسمية لها ، كعلاوة الإنتاج، مثلاً، وإنما هو وصف لميعاد صرفها فحسب، كما أن منازة إستحقاقها أن يكون العامل شاغلاً لوظيفة ذات فئة مالية، واردة بالهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية، لأن هذه العلاوة، تدور وجوداً و عدماً مع تلك الفئة المالية^(٣).

ب- علاوة غلاء المعيشة و أعباء العائلة: "علاوة غلاء المعيشة هي التي تمنح للعامل لمواجهة نفقات المعيشة، وارتفاع تكاليفها وتبدو أهميتها في فترات التضخم، و إنخفاض القوة الشرائية للنقود، مما يقلل من القيمة الحقيقية للأجر، أما العلاوة الإجتماعية فهي التي تعطى نظير زيادة

(١) د. رجب صميذة، د. محمد احمد اسماعيل : المرجع السابق - ص ٢٠٠.

(٢) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ١٧٩.

(٣) نقض مدني - الطعن رقم ٤٠٠ لسنة ٤٨ ق - جلسة ٥ ديسمبر ١٩٨٢.

الأعباء التي تلقى على عاتق العامل نتيجة الظروف العائلية كالزواج أو إنجاب الأولاد^(١).

والعلاوة الإجتماعية، ثابتة بمبلغ زهيد، لا يتناسب مع متطلبات الحياة، في وقتنا الحالي، و تختلف عن المبالغ التي يمنحها صاحب العمل، للعامل دفعة واحدة أو في مناسبات معينة كالزواج أو الوفاة، فهي تُعد معونة للعامل، وليست علاوة، التي تعتبر جزءاً من الأجر^(٢).

و قُضي بأنه " يشمل الأجر بمفهومه كل ما يدخل في ذمة العامل، من مالياً كان نوعه، مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت تسميته، فيدخل في هذا المفهوم علاوة غلاء المعيشة..."^(٣).

رابعاً - المزايا العينية:

نصت المادة الأولى، البند الرابع، من قانون العمل الحالي، على أن المزايا العينية هي " جزء من الأجر، و التي يلتزم بها صاحب العمل، دون أن تستلزمها مقتضيات العمل".

و بذلك هي " ما يقدمه صاحب العمل إلى عماله، بالإضافة إلى أجورهم من خدمات دون مقابل، وهي حينئذ تُعد جزءاً من الأجر"^(١).

(١) م. فايز السيد جاد اللساوي، د. أشرف فايز اللساوي: المرجع السابق -

ص ٥٧.

(٢) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٤٤.

(٣) نقض مدني - الطعن رقم ٤٤١ لسنة ٣٥ ق - جلسة ٢٤ مارس ١٩٦٠.

فالميزة العينية إذاً، مثل الوجبة الغذائية التي تقدم للعامل، أو حاسب آلي شخصي، أو سكن، أو سيارة...

- شروط إعتبار الميزة العينية جزءاً من الأجر^(٢):

ويشترط لإعتبار الميزة العينية أجراً أو جزءاً من الأجر أن:

أ- إذا كان صاحب العمل، ملزماً بأن يوفرها للعامل مقابل عمله، فأما الميزة التي يؤديها صاحب العمل للعامل، لتمكينه من أداء عمله و إنجازه، فلا تعتبر أجراً، و لا تأخذ حكمه، و بناءً عليه، فلا يُعد من الأجر الملابس الخاصة التي تُعطى للعامل، لإرتدائها أثناء تأدية عمله، للظهور بمظهر لائق أمام العملاء، أو توحيد الذي بين العمال^(٣).

وكذلك، يعتبر السكن المجاني ميزة عينية تأخذ حكم الأجر متى كان رب العمل ملزماً بتوفيره للعامل، مقابل القيام بالعمل، و عدم

(١) د. محمد أنور حامد: المرجع السابق - ص ٦٥.

(٢) م. فايز السيد جاد اللساوي، د. أشرف فايز اللساوي: المرجع السابق - ص ٥٨.

(٣) نقض مدني - الطعن رقم ٨٢٥ لسنة ٤٧ ق - جلسة ١٩ ديسمبر ١٩٨٣.

إعتبره كذلك متى قدم إليه بمناسبة العمل، مقابل مبلغ من النقود، أياً كان مقداره، و مدى تناسبه مع تكلفته الفعلية^(١).

ب- أن تكون دون مقابل.

ويلتزم صاحب العمل بالمزايا العينية، إما بالنص عليها في العقد، أو بلائحة العمل، أو بأن يستقر العرف على منحها، حيث أن الأصل أن الميزة العينية، تكون تبرعاً، ما لم يقدّم الدليل على إلتزام صاحب العمل بها^(٢).

وقضى بأن " ركوب العاملين السيارات التابعة للشركة، المخصصة لإنتقالهم من محل إقامتهم إلى مقر العمل، ذهاباً و إياباً، كميزة عينية، أصبحت عرفاً سارياً، تلتزم بتوفيره لهم، بتحقق صفة الدوام والإستقرار، مما يعتبر معه عنصراً من عناصر الأجر، و تأخذ حكمه"^(٣).

ج- تتوافق مع صحيح القانون، بألا تخالف النظام العام والآداب.

فمثلاً، لا يجوز للعاملين في الشركات المنتجة للمشروبات الكحولية، التمسك بأحقيتهم في الحصول على بعض المشروبات مجاناً^(٤).

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٦٥٣١ لسنة ٦٣ ق - جلسة ٦ نوفمبر ١٩٩٧.

(٢) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٥٤.

(٣) نقض مدني - جلسة ٢٢ مارس ١٩٨١ - سنة ٣٢ قضائية.

(٤) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٥٦.

و متى أعتبرت الميزة العينية جزءاً من الأجر، فتأخذ حكم الأجر، فتحتسب إلى جانب الأجر النقدي، عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة، و تدخل في حساب القدر الجائز الحجز عليه من الأجر، و كذلك في حساب الحد الأدنى للأجر فيما عدا الطعام، و لا يحق لصاحب العمل الرجوع فيها، أو الإنتقاص منها، كما أنه في حالة حرمان العامل من أجره النقدي، يحرم أيضاً من الميزة العينية، و كذلك في حالة وقف عقد العمل، و ما يستتبعه من وقف الأجر، فإنه يتم وقف الميزة العينية أيضاً^(١).

خامساً- المنح و المكافآت:

المنحة هي "ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية و الدوام و الثبات"^(٢).

و ذلك في مناسبات كالأعياد العامة والأعياد الخاصة بصاحب العمل، كالزواج أو الولادة.

أما المكافأة فهي " ما يعطيه صاحب العمل للعامل، سواء أكان نقدي أو عيني، زيادة على أجورهم المحددة، نتيجة إخلاصه، أو

(١) د. عبد العزيز المرسي: المرجع السابق - ص ٣٦٣:٣٦٥.

(٢) المادة الأولى ج/٥ من قانون العمل الحالي.

أمانته، أو كفاءته، لزيادة الإنتاج و تحسين نوعه، و توفير النفقات، و تقليل إستهلاك المواد الأولية، والإنتظام في العمل^(١).

والمنح والمكافآت، كما قررت المادة ٦٨٣ من القانون المدني أن، ليس لها صفة الإلزام، بل هي من قبيل التبرع، فالأصل أنها إختيارية، وصاحب العمل غير ملزم بها، فله مطلق الحرية في تحديد قيمتها و تعيين المستفيدين منها، و غير ملزم أيضاً بتكررها، إذا صرفها في سنة من السنوات، فهي في الأصل تبرع^(٢).

وقضى بأنه " الأصل في المكافأة التشجيعية التي تصرف للعامل جزاء أمانته أو كفاءته و المنصوص عليها من المادة ٦٨٣ من القانون المدني و المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن تكون تبرعاً من قبل صاحب العمل ، لا يلزم بأدائها ، و لا تعتبر جزء من الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزء من الأجر"^(٣).

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٣٦.

(٢) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ١٩٨.

(٣) نقض مدني - الطعن رقم ٠١٠٧ لسنة ٤٠ - جلسة ٢ يونية ١٩٧٩ - مكتب فني ٣٠ صفحة رقم ٥٠٥.

ولكن إذا التزم صاحب العمل بأداء المنح للعامل، فإنها تصير جزءاً من الأجر، و ينتفي عنها صفة التبرع، إذا نص عليها في عقد العمل أو في اللائحة الداخلية للمنشأة.

- شروط إعتبار المنح جزءاً من الأجر:

لكي تعتبر المنحة جزءاً من الأجر، و ينطبق عليها كافة الأحكام التي تنطبق على الأجر، لابد من توافر شروط معينة، أهمها:

أ- جريان العرف بمنحها.

و يقصد بالعرف في هذه الحالة هو " إعتياد صاحب العمل على أداء المنحة لعماله، دون الحاجة للبحث عن إعتقاد الناس بالزام صاحب العمل به"^(١).

فالأصل في المنحة، "أنها تبرع و لا تصبح إلتزاماً يضاف إلى الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل أو لائحة المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً، و إذ نصت لائحة الشركة على أنها لا تدخل ضمن فإن هذا النص يؤكد تمسك الشركة بالإبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا إلتزاماً كما ينفي جريان العرف بها"^(٢).

(١) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٢٠٢.
(٢) نقض مدني - الطعن رقم ٣٩٩ لسنة ٤٢ - جلسة ١٧ مارس ١٩٧٩ - مكتب فني ٣٠ صفحة رقم ٨١٩.

ب- عموميتها وثباتها واستقرارها.

ولكي تعتبر المنحة جزءاً من الأجر، لابد و أن تكون عامة، أي تصرف لكل عمال المنشأة، أو عدد كبير منهم، طبقاً لشروط موضوعية، و لا تترك للتقدير الشخصي لصاحب العمل، و إلاّ عُدت تبرع من صاحب العمل، و ليست منحة تضاف للأجر.

كما يجب أن توصف المنحة بالدوام لفترة زمنية، تجعلها مستقرة في أذهان العمال، و إعتبرها جزءاً من الأجر، و ليست تبرعاً، تخضع لإرادة صاحب العمل، أن شاء صرفها، و أن لم يشاء صرفها.

والأصل أن المنحة اختيارية، و غير ملزمة، لأنها بحسب اللغة تبرع، و لا يجبر المرء على التبرع، إلاّ أنه، و من المستقر عليه، تصبح المنحة ملزمة، و تعد جزء من الأجر ، إذا ما تقررت في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في لائحة النظام الأساسي للعمل أو جرى بها العرف، شريطة أن يتوافر فيها صفة العمومية و الدوام و الثبات، وما لم تتوافر في المنحة هذه الصفات، فلا يستطيع العامل التمسك بها، أو المطالبة بها في مواجهة صاحب العمل^(١).

فالتحقق من توافر شرائط العرف متروك لقاضى الموضوع ، و إذ تحقق الحكم المطعون فيه من عدم توافر شرط الإستمرار فى أداء المنح

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٦٦٤ لسنة ٤١ ق - جلسة ١٨ ديسمبر ١٩٧٦.

حتى إستقرت عرفاً، و أصبحت جزءاً لا يتجزء من الأجر، عملاً بأحكام الفقرة الثالثة من كل من المادتين ٦٨٣ من القانون المدنى و الثالثة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ و ذلك بأسباب سائغة مستمدة من تقرير الخبير و تؤدى إلى النتيجة التى إنتهى إليها، فإن ما يثيره الطاعن فى هذا الصدد لا يعدو أن يكون جدلاً موضوعياً، لا تجوز إثارته أمام محكمة النقض^(١).

سادساً- البديل: "وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة لها فى أداء عمله"^(٢).

وهو فى هذه الصورة لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه فى حكمه، أما إذا أعطى البديل للعامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أدائه لعمله^(٣).

فلكى يعتبر البديل فى هذه الحالة جزءاً من الأجر، فيكون مرهوناً بالظروف التى دعت إلى تقريره، فيستحق بوجودها، وينقطع بزوالها، كبديل

(١) نقض مدنى - الطعن رقم ٣٩٩ لسنة ٤٢ - جلسة ١٧-٠٣-١٩٧٩ - مكتب فنى ٣٠ صفحة رقم ٨١٩.

(٢) المادة الأولى الفقرة السادسة من قانون العمل الحالى.

(٣) د. أحمد حسن البرعى: الوسيط فى القانون الاجتماعى - الجزء الثانى - شرح عقد العمل الفردى - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٣ - ص ٢٢٠.

بطبيعة العمل، الممنوح للعاملين بالمناجم والمحاجر، وكبدل مخاطر العمل،
وبدول العدوى ، وغيرها من البدلات التي ترتبط بطبيعة العمل^(١).

فالبديل - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أما أن يعطى
إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله ، و هو
على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ، و لا يتبعه في حكمه ، و إما
أن يعطى له لقاء طاقه ببذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه
عمله ، فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره ،
فيستحق بوجودها و ينقطع بزوالها^(٢).

و قُضي بأن " بدل السفر ماهيته - جواز ندب العامل لوظيفة أخرى
مماثلة مدة لا تجاوز ثلاث سنوات، أستحقاقه البدلات و المزايا المقررة
للوظيفة المنتدب إليها"^(٣).

سابعاً - الوهبة: هي "التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها
وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية
التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية"^(٤).

(١) م. فايز اللساوي، د. أشرف فايز اللساوي: المرجع السابق - ص ٥٩.
(٢) نقض مدني - الطعن رقم ١١٠٧ لسنة ٤٧ ق - جلسة ١٧-٠٦-١٩٧٩ -
مكتب فني ٣٠ ص ٦٦٥.
(٣) نقض مدني - الطعن رقم ١٤٤٨٧ لسنة ٧٥ ق - جلسة ١٤ ديسمبر
٢٠٠٦.

(٤) المادة الأولى الفقرة الثامنة من قانون العمل الحالي.

و الوهبة أو البقشيش، كما يعرفها البعض، عبارة عن " مبلغ من المال يحصل عليه العامل من عملاء صاحب العمل، الذي يتعامل معهم مباشرة، بمناسبة عمله، ودون قيام أي رابطة عقدية بينه و بينهم، كالتى يحصل عليها العامل في الفنادق أو المطاعم، و صالونات الحلاقة"^(١).

بينما من يرى أنها " الوهبة أو البقشيش باللغة الدارجة، هي غالباً مبلغ نقدي، يعطيه عملاء المنشأة، للعامل الذي قام بخدمتهم، تعبيراً منهم عن إرتياحهم، لأسلوب العامل في أداء الخدمة"^(٢).

وبذلك فالوهبة أو البقشيش أو التيبس أو الإكرامية باللغة الدارجة، هي عادة مبلغ من النقود، تُعطى للعامل، من عملاء المنشأة، التي درج العرف على منحها للعامل، و خاصة في المنشآت السياحية والفندقية، و قد تكون جزءاً من الأجر، أو الأجر كله، حسب الإتفاق بين العامل و صاحب العمل.

ولا يعتبر وهبة النقود التي يعطيها صاحب العمل للعامل ، زيادة على أجره تشجيعاً له على إتقان عمله، وذلك بسبب وجود علاقة العمل بينهما.

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٣٢.

(٢) د. أحمد البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٢١٨.

وذهبت المادة/ ٦٨٤ من القانون المدني، إلى أنه " ١ - لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة الا فى الصناعة أو التجارة التى جرى فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها.

٢- وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر، اذا كان ما يدفعه منها العملاء الى مستخدمى المتجر الواحد يجمع فى صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت اشرافه.

٣- ويجوز فى بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب ، الا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناول من طعام."

- شروط اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر:

و من النص السابق يمكن عرض الشروط الواجب توافرها فى الوهبة، لكي تُعد جزءاً من الأجر، من خلال:

١- أن يدرج العرف بدفعها:

ويقصد بذلك، "أن تجرى سنة عملاء المشروع، على إلتزام العميل بدفعها للعامل بمناسبة اقتضائه للخدمة، بحيث تنتفى نية التبرع لدى العميل، و ينشأ الإعتقاد لدى العامل فى إقتضائها، كحق شخصي قبل العميل، كما يضعها صاحب العمل و العامل فى الحُسابان عند حساب الأجر"^(١).

(١) د. همام محمد محمود زهران: المرجع السابق - ص ٤٩٨.

أي أن تكون عادة العملاء في المنشأة، جرت على دفع إكراميات أو هبات إلى عمال صاحب العمل، بحيث تكون ملحوظة عند تحديد أجور هؤلاء العمال^(١).

وذهبت محكمة النقض المصرية إلى أنه "مؤدى نص المادة ٦١ من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩ و المادة ٦٢ من ذات القانون - بعد تعديلها بالقانون رقم ١٩٩ لسنة ١٩٦٠ - أن الضريبة على المرتبات و الأجور تصيب كافة ما يستولى عليه صاحب الشأن من كسب نتيجة عمل بوصفه دخلاً له ، و إذ كان ذلك و كان مفاد ما نصت عليه المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذى يحكم واقعة الدعوى أن الوهبه تعتبر جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه العملاء منها إلى مستخدمى المنشأه جرى به العرف فى صندوق مشترك و يقوم رب العمل بتوزيعه عليهم بنفسه أو تحت إشرافه ، و كان فى وجود الصندوق المشترك دليل على جريان العرف فى المنشأه على دفع الوهبه ، و من ثم تخضع بإستحقاق العامل لها وفق ما تقدم للضريبة على كسب العمل"^(٢).

٢- أن تكون هناك قواعد تحدد الوهبه:

(١) أ. عزت عبد النبي: المرجع السابق - ص ٦٥.

(٢) نقض مدني - الطعن رقم ١٧٩٢ لسنة ٥١ ق- جلسة ١١ - ٣ - ١٩٩١ -

المكتب الفنى سنة ٤٢ - ج - ١ - ص - ٦٩٠.

بمعنى أن يكون هناك قواعد تسمح بتحديد و معرفة قدر هذه الوهبة أو البقشيش، و لو على وجه التقريب، كأن تكون نسبة مئوية من حساب العملاء، أو من ثمن السلعة أو الخدمة، أو أن يقوم صاحب العمل بتحصيلها بنفسه، ثم يقوم بتوزيعها على عماله^(١).

ويترتب على إعتبار الوهبة جزءاً من الأجر ، أن تخضع للقواعد التي يخضع لها الأجر، و بالتالي تعتبر حقاً للعامل و ليس لصاحب العمل^(٢).

وكذلك لا يوجد ما يمنع صاحب العمل من أن يتفق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة، مقابل أدواته الفاقدة و التالفة، فهو أيضاً لا يعدو أن يكون وسيلة لتحديد الأجر، لا تمس حقوقاً قررتها قوانين العمل لهم^(٣).

والأصل في توزيع الوهبة أو البقشيش على العمال المتصلون بالعملاء مباشرة، و لكن تلك القاعدة غير متعلقة بالنظام العام، و من

(١) د. محمد أنور حامد: المرجع السابق - ص ٧١.

(٢) د. رجب صميذة، د. محمد أحمد اسماعيل: المرجع السابق - ص ٢٢٨.

(٣) نقض مدني - الطعن رقم ٣٨٧ لسنة ٣٩ ق - جلسة ١٧ مارس ١٩٧٩

- مكتب فني سنة ٣٠ - ص ٨١٥.

ثم يجوز الإتفاق على توزيعها على جميع العاملين، أو تخصيص نسبة منها للعاملين غير المتصلين بالجمهور مباشرة^(١).

و قد أخذ المشرع المصري، بمبدأ توزيع جزء من حصيلة مقابل الخدمة، في المنشآت السياحية و الفندقية، على العاملين غير المتصلين بالعملاء^(٢).

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ١٣٥.

(٢) صدر قرار وزارة القوة العاملة والهجرة رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية، وقد نص على أنه:

(المادة الأولى):

مع عدم الإخلال بأي نسب أفضل للعاملين يحددها النظام الاساسي للمنشأة أو العقد الجماعي ، وتوزع الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية. على الوجه الآتي:

(80 %) - من الحصيلة الكلية للعاملين بالمنشآت.

(20 %) - من الحصيلة للمنشأة لمقابل الكسر و الفقد و التلف.

(المادة الثانية):

توزع نسبة الـ (٨٠ %) من الحصيلة الكلية المشار إليها في البند ١ من المادة السابقة على العاملين بالمنشآت الفندقية و السياحية على الوجه الآتي:

(60%) - من الحصيلة الكلية على العاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.

(15%) - من الحصيلة الكلية على العاملين غير المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.

(5%) - من الحصيلة الكلية كحوافز على المستحقين من جميع فئات العاملين

بالمنشأة.

على أنه بالنسبة للملاهي الليلية تكون النسبة بواقع (٥%) للعاملين المنصوص

عليهم بالبند ١ من المادة ، و (٢٥%) للعاملين المنصوص عليهم بالبند ٢ من هذه المادة.

(المادة الثالثة):

يقصد بالعاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء:

أولاً - في المنشآت الفندقية : جميع العاملين بها عدا شاغلي الوظائف والقائمين بالأعمال الآتية:

١- المدير العام - نائب المدير العام - المدير المقيم - المدير - مديرو الإدارات و نوابهم - مديرو الاغذية و المشروبات ، والعاملين بوظائف الاقسام الآتية:
الهندسية - الغسيل و الكي عدا الوصيف - الأمن - المشتريات - الحسابات عدا صرافي المطاعم والمشروبات والملهى الليلي - خزينة محاسبة العملاء - شئون العاملين او المستخدمين - منظفي الاواني والفضيات - المطبخ فيما عدا من يؤدي بصورة أصلية ومنتظمة عملاً مباشراً لخدمة العملاء داخل صالة المطعم - مراقبة الاغذية والمشروبات - مخازن الاغذية و المشروبات - سكرتارية الوظائف و الاقسام السالف الاشارة اليها.

٢- الاجانب الذين يرتبطون بالمنشآت بعقود عمل تحدد معاملتهم المالية.

ثانياً - في المنشآت السياحية : المتردوتيل - الجرسون - السفرجي ومساعده - البارمان ومساعده - صراف العملاء.

(المادة الرابعة) :

يكون تحديد نوعية العاملين المنصوص عليهم في البندين (أولاً وثانياً) من المادة السابقة على أساس ما هو ثابت بعقود عملهم الفردية وما أدخل عليها من تعديلات وطبيعة العمل الذي يمارسونه.

وفي جميع الاحوال لا يجوز ان يقل أجر عند نقله من نوعية إلى أخرى إلا اذا كان هذا النقل استجابة لطلب العمل.

(المادة الخامسة):

على المنشآت الفندقية التي تطبق نظام الثابت ان تقوم في نهاية كل سنة على الاكثر بمقارنة ما تم صرفه من اجور للعاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء مع حصيلة

المبحث الأول قواعد تحديد الأجر

النسبة المخصصة لهم من الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة وفقاً للمبين بالبند ١ من المادة ٢ فإذا كانت اجورهم الثابتة اقل من حصيلة هذه النسبة يوزع الفرق عليه بنسبة اجورهم الثابتة.
(المادة السادسة):

تعد كل منشأة من المنشآت الفندقية والسياحية سجلاً تقيد فيه حصيلة النسبة المئوية لمقابل الخدمة يشمل على البيانات الآتية:

- الحصيلة الكلية للنسبة المئوية (مقابل الخدمة)
- حصيلة النسبة المخصصة للمنشأة.
- حصيلة النسبة المخصصة للحوافز.
- حصيلة النسبة المخصصة للعاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.
- حصيلة النسبة المخصصة للعاملين غير المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.
- على ان يبين في هذا السجل ما تم توزيعه من هذه الحصيلة ، ويجوز لمجلس ادارة النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق ان يختار احد اعضاء النقابة العامة للطلاع على هذا السجل مرة كل ٣ اشهر ، وللنقابة الحق في ان تستعين بما تراه للمراجعة المطلوبة.

(المادة السابعة):

تلغى كل القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع احكام هذا القرار.

(المادة الثامنة):

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريراً في ١٣-٧-٢٠٠٣

بعد العرض السابق، لتعريف الأجر، وبيان صور وملحقات الأجر،
نوضح القواعد التي تحكم تحديد أجر العامل، و ذلك كما سنرى.

- النصوص القانونية التي تحكم قواعد تحديد الأجر:

"ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة وبيجاد الوسائل و التدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور و الأسعار .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر على المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها في خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه . ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون قرارا بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية :

- أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم .
- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال يختارهم هذه المنظمات.
- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً، وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية و الثالثة. ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى و نظام العمل به .^(١).

"ويحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى تؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة."^(٢).

"وإذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور"^(٣).

باستقراء النصوص القانونية السابقة، يتضح لنا، أن قواعد تحديد الأجر هي:

- ١- الحد الأدنى للأجور.
- ٢- قاعدة المساواة فى الأجور.

(١) المادة / ٣٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) المادة / ٣٦ من قانون العمل الحالي.

(٣) المادة / ٣٧ من قانون العمل الحالي.

و سوف نوضح القاعدة الأولى، و هي الحد الأدنى للأجور، بشئ من الإيجاز، أما القاعدة الثانية، و هي المساواة في الأجور بين الجنسين، فسوف نعرضها بشئ من التفصيل في الفصول اللاحقة.

القاعدة الأولى - الحد الأدنى للأجور:

وسنعرض لهذه القاعدة في القانون المصري، و في المعايير الدولية، كما يلي:

أولاً- في التشريع المصري:

من النصوص القانونية السابقة يتضح لنا أن المشرع وضع قاعدة، لابد أن يسير عليها صاحب العمل، عند تحديد الأجر، هي تحديد حد أدنى للأجور، لا يمكن أن يتفق صاحب العمل مع العامل، على أقل من هذه القيمة المحددة من قبل المشرع، سواء في عقد العمل الفردي أو في عقد العمل الجماعي.

حيث كما سبق القول فإن المادة ٣٧، من قانون العمل، ذهبت إلى أنه، وإذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور.

وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض المصرية أنه "في الأصل يتحدد بما يتفق عليه العاقدان في ذات العقد بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقررة قانوناً، وأنه إذا تحدد في العقد أو في قرارات رب العمل،

التي تُعد متممة للعقد، فإن هذا الإجراء يكون ثابتاً، و لا يجوز لأيهما الأفراد بتعديله"^(١).

ويقصد بالحد الأدنى للأجور هو أدنى مبلغ من المال يتقاضاه العامل في الساعة، اليوم أو الشهر بحكم القانون، وهو أيضا أدنى مبلغ يجوز فيه للعامل أن يبيع جهده، وقد يتحدد هذا المبلغ لتغطية أجور كل العمال أو مجموعة منهم يعملون في صناعات معينة إلا أن قوانين الحد الأدنى للأجور كثيراً ما لا تغطي أجور الأشخاص الذين يعملون في حرف أو صناعة يملكونها، أو الأشخاص الذين يعملون موظفين في الشركات والمصانع الصغيرة.

ويوضع حد أدنى غير رسمي للأجور في بعض البلدان الأوروبية من خلال الاتفاقات المتبادلة بين النقابات وأصحاب الأعمال^(٢).

وعند الحديث عن تحديد أجر العامل، كما يرى أستاذنا الدكتور. أحمد حسن البرعي^(٣)، فيقوم على إعتبارين:

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٢٤ ق - جلسة ٢٤ إبريل ١٩٧٠ - مكتب فني - سنة ٢١ - ص ٦٣٠.

(٢) مقالة منشور علي الانترنت - شبكة المعلومات - (ويكيبيديا) -

<https://ar.wikipedia.org/wiki>

(٣) د. أحمد البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٢٣٠ - و ما بعدها.

- الإعتبار الإقتصادي، هو أن الأجر عنصر هام من عناصر تحديد تكلفة الإنتاج، و الأعباء التي تقع على عاتق صاحب العمل.

- الإعتبار الإجتماعي، أن يحصل العامل، على دخل مقابل القيام بالعمل، لكي يضمن له الحد الأدنى اللازم للمعيشة، في ضوء أسعار الاحتياجات الأساسية للإنسان، من مأكّل و مشرب و ملابس و تعليم و صحة و ترفيه، و هو ما يطلق عليه " سلة المستهلك".

حيث يرى سيادته، أنه عند تحديد الحد الأدنى للأجر، من ضرورة مراعاة التوازن بين الإعتبارين السابق ذكرهما، حتى يستمر الإقتصاد، حيث لو حدد الأجر بصورة مبالغ فيها، سيؤدي ذلك إلى إجماع أصحاب الأعمال عن الإستثمار و خلق فرص العمل.

أما إذا حددت الأجر بصورة أقل، فلا يستطيع العمال تلبية إحتياجاتهم الأساسية، مما سيؤدي إلى وقوع إضطرابات إجتماعية.

و سبق القول أيضاً، أن من يقوم بتحديد الأجر في مصر، هو المجلس القومي للأجر، طبقاً لنص المادة/ ٣٤ من قانون العمل الحالي،

ونعرض لقرار رئيس مجلس الوزراء، بشأن إنشاء المجلس القومي للأجور، حيث "قرر:

(المادة الأولى)

يشكل مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط، وعضوية:

أولاً: أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم:

١ - وزير القوى العاملة والهجرة أو من ينيبه.

٢ - وزير التأمينات والشئون الاجتماعية أو من ينيبه.

٣ - وزير التموين والتجارة الداخلية أو من ينيبه.

٤ - وزير قطاع الأعمال العام أو من ينيبه.

٥ - وزير المالية أو من ينيبه.

٦ - رئيس الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء أو من ينيبه.

٧- رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أو من ينيبه.

٨- أمين عام المجلس القومي للمرأة أو من ينيبه.

ثانياً- أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال والعمال:

١ . أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال يختارهم منظماتهم.

٢ . أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال

مصر.

ولرئيس المجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من

المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.

كما وأن للمجلس أن يدعو من يرى حضوره ممثلاً لإحدى الجهات عند

نظر موضوع يخص هذه الجهة.

(المادة الثانية)

يجوز للمجلس أن يشكل من بين أعضائه ومن غيرهم لجانا فرعية لدراسة الموضوعات المعروضة عليه والتي يحيلها إليها ويشترك في هذه اللجان عدد متساوي من ممثلي كل من الأعضاء بحكم وظائفهم وممثلي أصحاب الأعمال والعمال.

(المادة الثالثة)

يختص المجلس القومي للأجور بما يلي:

- وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.

- وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

- النظر فيما يعرض عليه من طلبات للمنشآت التي تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، وتقرير ما يراه ملائما مع ظروفها وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ عرض الأمر عليه.

- تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن والقطاعات والأنشطة بالدولة

لتحقيق التوازن المطلوب في توزيع الدخل القومي من خلال:

= تشخيص المشاكل والعيوب القائمة في نظم وأحكام سياسات الأجور والحوافز السائدة في مختلف المهن والقطاعات (حكومي - عام - خاص)

وأماكن العمل وأجور وفئات العمال الأولى بالرعاية في بعض الأنشطة
والمناطق الجغرافية التي تتدهور فيها أوضاع الأجور.
= دراسة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات الصادرة عن المنظمات الدولية
والعربية والخاصة بمشاكل الأجور وإبداء الرأي فيها وتحليل الإحصائيات
المتاحة للأجور والمتغيرات الاقتصادية بالتنسيق مع الجهات المعنية
والاستفادة منها في وضع وتعديل سياسات الأجور.
= وضع السياسات الخاصة بالإنفاق وأنماط الاستهلاك والحدود الدنيا
والقصوى للأجور للاستدلال على مستويات وطرق الإنفاق المعيشي
للأسر المصرية وتقديم المقترحات في هذا الشأن.
= رسم السياسة القومية للأجور ووضع برامج قومية شاملة لها في
علاقاتها بالإنتاجية والمستوى العام للأسعار ومستويات المعيشة.
= إجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومي لإعادة النظر في الحد
الأدنى للأجور مع مقترحات دورية لا تتجاوز ثلاث سنوات على الأكثر.
(المادة الرابعة)

يكون للمجلس أمانة فنية متخصصة، يصدر بتشكيلها وتحديد
اختصاصاتها قرار من رئيس المجلس.

(المادة الخامسة)

يضع المجلس لائحة لتنظيم سير أعماله تتضمن مواعيد اجتماعاته،
وطريقة التصويت على القرارات والأغلبية المطلوبة لصحتها وتعتمد هذه
اللائحة من رئيس المجلس.

(المادة السادسة)

يصدر وزير التخطيط قرارا ببدل حضور الجلسات لأعضاء المجلس
وأعضاء اللجان الفرعية.

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ
نشره.^(١)

وبذلك، فإن مهام المجلس القومي للأجور هي، دراسة كل ما يتعلق
بالأجور، كما من مهامه تحديد الحد الأدنى للأجور، كما وضحت المادة
الثالثة من القرار السابق ذكره، حيث ذهبت الفقرة الأولى من تلك المادة
إلى، "وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومي بمراعاة نفقات
المعيشة والوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور
والأسعار".

(١) قرار رئيس الوزراء، رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣، بإنشاء مجلس قومي للأجور،
وكانت ديباجته، كالتالي، رئيس مجلس الوزراء، بعد الاطلاع على الدستور؛
وعلى قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥؛
وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة
١٩٧٨؛ وعلى قانون شركات قطاع الأعمال الصادر برقم ٢٠٣ لسنة
١٩٩١؛ وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛ وبناء
على ما عرضه وزير التخطيط".

و كان أول قرار حدد الحد الأدنى للأجور كان المرسوم بقانون رقم ٢٤٢ لسنة ٢٠١١، بشأن الحد الأقصى للدخول وربطه بالحد الأدنى للأجور^(١).

(١) مرسوم بقانون رقم ٢٤٢ لسنة ٢٠١١، بشأن الحد الأقصى للدخول وربطه بالحد الأدنى للأجور، رئيس المجلس الأعلى للقوات المسلحة:
- قرر المرسوم بقانون الآتي نصه وقد أصدرناه

(المادة الأولى) لا يجوز أن يزيد مجموع الدخل الذى يتقاضاه من المال العام سنويًا أى شخص من العاملين فى الدولة الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو العاملين بقوانين خاصة، أو من العاملين بالهيئات العامة الخدمية والاقتصادية وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة والكادرات الخاصة سواء كان شاغلًا لوظيفة دائمة أو مؤقتة أو وظيفة قيادية أو تكرارية أو مستشارًا أو خبيرًا وطنيًا أو بأى صفة أخرى، على خمسة وثلاثين مثل الحد الأدنى لمجموع أقل دخل فى ذات الجهة التى يعمل بها من يشغل وظيفة من الدرجة الثالثة التخصصية أو ما يعادلها أو أدنى وظائف الجهات التى تنظم شئون أعضائها قوانين خاصة، وذلك سواء كان ما يتقاضاه بصفة مرتب أو مكافأة لأى سبب أو حافزًا أو أجرًا إضافيًا أو بدلًا أو مقابل حضور جلسات مجلس إدارة أو لجان فى جهة عمله أو أية جهة أخرى. ولا يسرى حكم الفقرة السابقة على بدلات السفر المقررة لمهام محددة فى الداخل والخارج.

(المادة الثانية) تؤول إلى الخزانة العامة المبالغ التى تزيد على الحد الأقصى ويلتزم من تقاضاها بردها إلى جهة عمله قبل مضى ثلاثين يومًا من انتهاء السنة المالية، مصحوبًا بإقرار منه بما تقاضاه بالزيادة عن الحد الأقصى المنصوص عليه فى المادة الأولى من هذا المرسوم بقانون.

و نجد أن هذا المرسوم لم يحدد حد أدنى للأجور، و أنما ربط الحد الأقصى للأجور بالحد الأدنى، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه " لا يجوز أن يزيد مجموع الدخل الذى يتقاضاه من المال العام سنويًا أى شخص من العاملين فى الدولة الخاضعين لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو العاملين بقوانين خاصة، أو من العاملين بالهيئات العامة الخدمية والاقتصادية وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة والكادرات الخاصة سواء كان شاغلًا لوظيفة دائمة أو مؤقتة أو وظيفة قيادية أو تكرارية أو مستشارًا أو خبيرًا وطنيًا أو بأى صفة أخرى، على خمسة وثلاثين مثل الحد الأدنى لمجموع أقل دخل فى ذات الجهة التى يعمل بها من يشغل وظيفة من

(المادة الثالثة) كل مايمتنع عن تقديم الإقرار المنصوص عليه فى المادة الثانية فى الميعاد المحدد فيها أو عدم رد المبالغ المنصوص عليها فى ذات المادة يعاقب بغرامة لا تقل عن (٢٥%) ولا تجاوز (١٠٠%) مما حصل عليه من دخول بالزيادة عن الحد الأقصى المقرر فى المادة الأولى من هذا المرسوم بقانون مع إلزامه بسداد تلك الغرامة ورد ما تقاضاه من مبالغ تجاوز الحد الأقصى إلى الجهة الإدارية التى يتبع لها وعلى تلك الجهة توريد تلك المبالغ إلى الخزانة العامة خلال عشرة أيام من تاريخ سدادها وردها.

(المادة الرابعة) يصدر رئيس مجلس الوزراء القواعد اللازمة لتنفيذ أحكام هذا المرسوم بقانون.

(المادة الخامسة) ينشر هذا المرسوم بقانون فى الجريدة الرسمية، وتكون له قوة القانون، ويعمل به اعتبارًا من أول يناير ٢٠١٢. صدر بالقاهرة ديسمبر سنة ٢٠١١ م .

الدرجة الثالثة التخصصية أو ما يعادلها أو أدنى وظائف الجهات التي تنظم شئون أعضائها قوانين خاصة، وذلك سواء كان ما يتقاضاه بصفة مرتب أو مكافأة لأي سبب أو حافزاً أو أجرًا إضافيًا أو بدلًا أو مقابل حضور جلسات مجلس إدارة أو لجان في جهة عمله أو أية جهة أخرى. ولا يسرى حكم الفقرة السابقة على بدلات السفر المقررة لمهام محددة في الداخل والخارج."

تلاه بعد ذلك قرار رئيس الوزراء، رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٤، بشأن تقرير الحد الأدنى للأجور^(١)، و يُعتبر هذا القرار هو الذي تحدث

(١) قرار رئيس الوزراء، رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٤:

(المادة الأولى) اعتباراً من أول يناير ٢٠١٤ تزداد شهرياً الأجور الشاملة و دخول العاملين المدنيين المعيّنين على درجات دائمة و المعاهد معهم ببند المكافآت الشاملة بتمويل من الخزنة العامة بالوزارات و المصالح والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها و الهيئات العامة الخدمية و وحدات الإدارة المحلية غير المخاطبين بقوانين أو لوائح خاصة بالفرق بين قيمة نسبة الـ (٤٠٠%) من المرتبات الأساسية لهم في ٣١ / ١٢ / ٢٠١٣ و المتوسط الشهري لقيمة ما يحصلون عليه سنوياً من المكافآت و البدلات النقدية المقررة لوظائفهم أياً كان مصدر تمويلها بفئات مقطوعة بخلاف حصة الدولة في المزايا التأمينية ، و ذلك على النحو الموضح قرين كل درجة وظيفية بالجدول الآتي:

الدرجة الوظيفية أو ما يعادلها	الحد الأقصى لفئة العلاوات الجنيهية " شهرياً "	متوسط المزايا التأمينية بالجنيه شهرياً *
السادسة	٤٠٠	٧٠
الخامسة	٤٠٠	٧٠
الرابعة	٣٨٥	٦٥

٦٠	٣٤٠	الثالثة
٥٠	٣٠٠	الثانية
٤٥	٢٥٥	الأولى
٣٠	١٧٠	مدير عام
٢٠	١٣٠	وكيل وزارة
٢٠	١٣٠	وكيل أول وزارة

(المادة الثانية) تصرف الزيادة المقررة بالمادة الأولى من هذا القرار للعاملين المدنيين الدائمين و المؤقتين المتعاقد معهم بصفة مؤقتة بتمويل من الخزنة العامة مع مرتب شهر يناير ٢٠١٤ تحت مسمى علاوة الحد الأدنى على بند (٥) مزايا نقدية بالبواب الأول (الأجور و تعويضات العاملين) بالوزارات و المصالح و الأجهزة التي لها موازنة خاصة بها و الهيئات العامة الخدمية و وحدات الإدارة المحلية ، و بمراعاة ما يأتي:

- ١- أن يكون صرف العلاوة المشار إليها شهرياً للعاملين الذين يحصلون على مكافآت دورية أو سنوية أو حوافز أو مقابل عن الجهود غير العادية أو بدلات أو غير ذلك بالبواب الأول (الأجور و تعويضات العاملين) أو أي من أبواب الموازنة الأخرى يقل إجماليها عن (٤٠٠%) من مرتباتهم الأساسية في ٢٠١٣/١٢/٣١.
- ٢- أن تحدد العلاوة المشار إليها بالجنبيه ،و ذلك بالفرق بين قيمة ما يحصل عليه العامل طبقاً للبلد (١) شهرياً و قيمة نسبة الـ (٤٠٠%) من المرتب الأساسي الشهري ، و يؤدي الفرق بينهما فقط كلفة مقطوعة للعامل حدها الأقصى شهرياً الفئات الموضحة قريين كل درجة وظيفية على النحو المبين بالجدول أعلاه . و يراعى في حساب الفرق أية مكافآت أو بدلات تصرف لأغراض لها صفة العمومية أو تصرف بصفة جماعية أو شهرية أو دورية لمرة واحدة او عدة مرات في العام الواحد ، و على أن يحسب متوسطها الشهري بالجنبيه عند حساب تلك العلاوة.
- ٣- ألا يؤخذ في الاعتبار لدى حساب الفرق المشار إليه ما هو مقرر للعاملين من مكافآت جذب عمالة و بدلات تفرغ و بدلات و رواتب الإقامة في المناطق النائية و بدلات ظروف و مخاطر الوظيفة و قيمة أية مزايا عينية ، و تظل تصرف هذه المكافآت و البدلات و المزايا لمستحقيها وفقاً للقواعد المنظمة لها.
- ٤- استمرار حساب العلاوة المشار إليها للعاملين الحاليين أو من يعين في السنوات المالية التالية بذات النسبة و الفئة للأجر الأساسي في ٢٠١٣/١٢/٣١.

بصورة واضحة عن الحد الأدنى للأجور، حيث نصت المادة الثانية منه على " تصرف الزيادة المقررة بالمادة الأولى من هذا القرار للعاملين المدنيين الدائمين و المؤقتين المتعاقد معهم بصفة مؤقتة بتمويل من الخزانة العامة مع مرتب شهر يناير ٢٠١٤ تحت مسمى علاوة الحد الأدنى على بند (٥) مزايا نقدية بالباب الأول (الأجور و تعويضات العاملين) بالوزارات و المصالح و الأجهزة التي لها موازنة خاصة بها و الهيئات العامة الخدمية و وحدات الإدارة المحلية ، و بمراعاة ما يأتي:

١- أن يكون صرف العلاوة المشار إليها شهرياً للعاملين الذين يحصلون على مكافآت دورية أو سنوية أو حوافز أو مقابل

٥- أن يرتبط صرف علاوة الحد الأدنى للعاملين المستحقين لها وفقاً لأيام عملهم الفعلية سواء للذين يعملون طوال الوقت أو المرخص لهم بالعمل بعض الوقت في ضوء الضوابط المنظمة لذلك الواردة بالقرارات و الكتب الدورية الصادرة من وزارة الدولة للتنمية الإدارية والجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة في هذا الشأن.

(المادة الثالثة) يتم الخصم بتكاليف العلاوة المقررة على اعتمادات الباب الأول (الأجور و تعويضات العاملين) بموازنة الوحدة الإدارية للسنة المالية ٢٠١٣/٢٠١٤ على بند (٨/٥) علاوة الحد الأدنى للأجور ، وعلى أن توافي وزارة المالية (قطاع الموازنة المختص) في موعد غايته الأول من أبريل ٢٠١٤ بموقف الصرف الفعلي واحتياجات الجهات المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القرار لتعزيز الباب الأول (الأجور و تعويضات العاملين) بعد استفاد وفوراته المسموح باستخدامها في حدود ما لا يجاوز قيمة. هذه العلاوة ، و بمراعاة عدم استخدام الاعتمادات التي ستخصص لهذه العلاوة و وفوراتها في أي غرض آخر بخلاف الغرض المخصصة من أجله.

(المادة الرابعة)نشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، وعلى الجهات المختصة تنفيذه وفقاً لأحكام هذا القرار و التعليمات المالية التي يصدرها وزير المالية.

عن الجهود غير العادية أو بدلات أو غير ذلك بالبواب الأول)
الأجور و تعويضات العاملين) أو أي من أبواب الموازنة الأخرى
يقبل إجماليتها عن (٤٠٠%) من مرتباتهم الأساسية في
٢٠١٣/١٢/٣١ .

٢- أن تحدد العلاوة المشار إليها بالجنيه ، و ذلك بالفرق
بين قيمة ما يحصل عليه العامل طبقاً للبند (١) شهرياً و قيمة
نسبة الـ (٤٠٠%) من المرتب الأساسي الشهري ، و يؤدي
الفرق بينهما فقط كقناة مقطوعة للعامل حدها الأقصى شهرياً
الفئات الموضحة قرين كل درجة وظيفية على النحو المبين
بالجدول أعلاه . و يراعى في حساب الفرق أية مكافآت أو بدلات
تصرف لأغراض لها صفة العمومية أو تصرف بصفة جماعية أو
شهرية أو دورية لمرة واحدة او عدة مرات في العام الواحد ، و
على أن يحسب متوسطها الشهري بالجنيه عند حساب تلك
الخلاوة.

٣- ألا يؤخذ في الاعتبار لدى حساب الفرق المشار إليه ما
هو مقرر للعاملين من مكافآت جذب عمالة و بدلات تفرغ و
بدلات و رواتب الإقامة في المناطق النائية و بدلات ظروف و
مخاطر الوظيفة و قيمة أية مزايا عينية ، و تظل تصرف هذه
المكافآت و البدلات و المزايا لمستحقيها وفقاً للقواعد المنظمة لها

٤- استمرار حساب العلاوة المشار إليها للعاملين الحاليين أو من يعين في السنوات المالية التالية بذات النسبة و الفئة للأجر الأساسي في ٣١/١٢/٢٠١٣.

٥- أن يرتبط صرف علاوة الحد الأدنى للعاملين المستحقين لها وفقاً لأيام عملهم الفعلية سواء للذين يعملون طوال الوقت أو المرخص لهم بالعمل بعض الوقت في ضوء الضوابط المنظمة لذلك الواردة بالقرارات و الكتب الدورية الصادرة من وزارة الدولة للتنمية الإدارية والجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة في هذا الشأن".

وقد تحدد الحد الأدنى للأجور، بناء على هذا القرار، بقيمة ١٢٠٠ جنية (الف و مائة جنية)، تلتزم به كل الجهات عند حساب الأجور.

وبعد ذلك و في ظل الحزمة الاقتصادية التي تقوم بها الحكومة المصرية، فقد تقرر زيادة الحد الأدنى للأجور، بناء على قرار رئيس مجلس الوزراء، رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩، بتقرير الحد الأدنى للأجور للموظفين والعاملين لدى أجهزة الدولة، والهيئات العامة الاقتصادية^(١).

حيث قرر، ما يلي: (المادة الأولى) يكون الحد الأدنى لإجمالي الأجر الذي يستحق للموظف/ العامل بدءاً من أول يوليو ٢٠١٩ عند شغله للدرجة الوظيفية على النحو الآتي:

(١) صدر برئاسة مجلس الوزراء في غرة ٥ من ذو القعدة سنة ١٤٤٠هـ-

الموافق ٨ يوليه سنة ٢٠١٩م.

الدرجة الوظيفية/ أو ما يعادله	جنيه/ شهرياً
الممتازة	٧٠٠٠
العالية	٥٠٠٠
مدير عام	٤٠٠٠
الأولى	٣٥٠٠
الثانية	٣٠٠٠
الثالثة	٢٦٠٠
الرابعة	٢٤٠٠
الخامسة	٢٢٠٠
السادسة	٢٠٠٠

ويزاد الحد الأدنى الشهري المنصوص عليه فى الفقرة الأولى من هذه المادة بعد قضاء مدة ٣ سنوات فى الدرجة الوظيفية الواحدة أو عند الترقية لمستوى وظيفى أعلى داخل ذات الدرجة بمبلغ ١٠٠ جنيه

(المادة الثانية) يحسب الحد الأدنى لأجر الموظفين المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية على أساس متوسط إجمالى الأجر الذى يستحق شهرياً شاملاً الأجر الوظيفى والأجر المكمل والأعباء التأمينية.

كما يحسب الحد الأدنى لأجر العاملين غير المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية على أساس متوسط إجمالي الأجر الذى يستحق شهرياً شاملاً الأجر الأساسى، وكل ما يستحق بخلاف الأجر الأساسى والأعباء التأمينية.

(المادة الثالثة) يستحق الموظف/ العامل حافزاً تكميليًا يمثل الفرق بين إجمالي الأجر والحد الأدنى للأجر المنصوص عليه فى المادة الأولى من هذا القرار مع مراعاة ما يأتى:

١- عند حساب الفرق يتم الأخذ فى الاعتبار أية مكافآت أو بدلات أو مزايا نقدية تصرف لأغراض لها صفة العمومية أو تصرف بصفة جماعية سواء كانت شهرية أو دورية لمرة واحدة أو عدة مرات فى العام الواحد، وما تقرر بموجب القانون رقم ٧٦ لسنة ٢٠١٩ المشار إليه، أيًا كان مصدر التمويل أو الباب الموازى الذى يتم الخصم عليه، وعلى أن يحسب متوسطها الشهرى بالجنيه فى أول يوليو ٢٠١٩.

٢- لا يؤخذ فى الاعتبار لدى حساب الفرق المشار إليه ما هو مقرر من حافز جذب العمالة، والحافظ التعويضى، وبدلات تفرغ، وبدلات ورواتب الإقامة فى المناطق النائية، والبدلات المقررة عن ظروف ومخاطر الوظيفة، وقيمة أية مزايا عينية، وتظل تصرف هذه المكافآت والبدلات والمزايا لمستحقيها وفقاً للقواعد المنظمة لها.

٣- تسرى الضوابط العامة لاستحقاق الحوافز والمكافآت والبدلات التي يتقاضاها الموظف/ العامل على الحافز التكميلي المشار إليه.

(المادة الرابعة) يتم الخصم بقيمة الحافز التكميلي الذي يمثل الفرق المشار إليه بالمادة الثالثة من هذا القرار على بند (٣ / ٢٩)، تحت مسمى حافز تكميلي للحد الأدنى ببند (٣)، المكافآت بالبواب الأول الأجور وتعويضات العاملين بموازنة كل جهة بعد استحداثه بالجهات الداخلية في الموازنة العامة للدولة . وبالنسبة للهيئات الاقتصادية يتم الخصم به على اعتمادات المجموعة الثانية الأجور بموازنة كل هيئة وبذات المسمى "حافز تكميلي".

ويُعد هذا القرار الأخير، هو القرار الوحيد الذي وضع حد أدنى للأجور، بقيمة ٢٠٠٠ جنية (الفي جنية مصري)، بصورة واضحة، وصريحة.

وحيث أن قضية أجور للعاملين بالقطاع الخاص أثارت جدلاً كبيراً في المجتمع، فبالرغم من وجود نصوص قانون العمل ، و كذلك القرارات الوزارية المنظمة للحد الأدنى للأجور للعاملين في مصر، و التي كان آخرها قرار مجلس الوزراء، رقم ١٦٢٧ لسنة ٢٠١٩، بتقرير الحد الأدنى للأجور للموظفين والعاملين لدى أجهزة الدولة، والهيئات العامة الاقتصادية، و الذي حدده بـ ٢٠٠٠ جنية.

فإننا نجد أن العاملين في القطاع الخاص، خارج تطبيق هذا الحد، الأمر الذي يشعروهم بعدم المساواة، خاصة وأن عدد عمال القطاع الخاص يتجاوز ٢٤ مليون عامل، بما يمثل ٧٥% من الاقتصاد القومي للدولة^(١). فمن المفترض أن يطبق هذا الحد الأدنى للأجور علي العاملين في القطاع الخاص أيضاً، و لكن نظراً للأعتبارات السابق عرضها، فلا يمكن إجبار أصحاب الأعمال على تطبيق هذا الحد في منشآتهم، وأن كنا ننادي بضرورة تطبيقه، في القطاع الخاص لضمان حياة كريمة للعاملين، و تطبيقاً لمبدأ المساواة في الأجور، كمبدأ دستوري، ومن مبادئ حقوق الإنسان.

ثانياً- في المعايير الدولية:

عملت منظمة العمل الدولية جاهدة على إنترام الدول بتطبيق الحد الأدنى للأجور، حيث أصدرت العديد من الإتفاقيات حول هذا الأمر، و كذلك منظمة العمل العربية.

حيث أهتمت منظمة العمل الدولية بهذا الأمر، فأبرمت ثلاث إتفاقيات بخصوص الحد الأدنى للأجور، أولها رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨ بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، وثانيهما، الإتفاقية رقم ٩٩ لسنة ١٩٥١ بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، والثالثة، رقم ١٣١

(١) مقال منشور بجريدة "بوابة الأهرام" المصرية: بعنوان " الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص.. غياب نص تشريعي يحرم ٢٤ مليون عامل من تحسين الدخول- بتاريخ ٨ ديسمبر ٢٠١٩.

لسنة ١٩٧٠، و على المستوى العربي، صدرت الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣، بشأن تحديد وحماية الأجور^(١)، و نحاول أن نعرض أهمها، بشئ من الإيجاز، على النحو التالي:

أ- إتفاقية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع اشارة خاصة الى البلدان النامية^(٢):

حيث وضعت الإتفاقية مجموعة من القواعد، التي يجب مراعاتها، عند وضع الحد الأدنى للأجور، حيث دعت الى أن^(٣):

- ١- تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الإتفاقية، بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور يغطي جميع العاملين بأجر الذين تقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية.
- ٢- تحدد السلطة المختصة في كل بلد، بالاتفاق أو التشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال المعنيين، ان وجدت، المجموعات المغطاة من العاملين بالأجر.
- ٣- تعدد كل دولة عضو صدقت على هذه الإتفاقية في أول تقرير تقدمه عن تطبيقها بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل

(١) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٢٣٢.
(٢) الإتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي رقم ٤٧ - بتاريخ ٢٢ يونية ١٩٧٠ - منظمة العمل الدولية - صدقت عليها مصر في ١٢ مايو ١٩٧٦.
(٣) المادة/ ١، ٢ من الإتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠.

الدولية أى مجموعات من العاملين بالأجر لم تغطهم هذه المادة، مع ذكر أسباب عدم تغطيتهم، وتبين التقارير اللاحقة موقف قانونها وممارستها بالنسبة لهذه المجموعات غير المغطاة، ومدى ما وصلت اليه أو تزمع الوصول اليه من تنفيذ للاتفاقية على هذه المجموعات.

٤- يكون للأجور الدنيا قوة القانون ولا يجوز تخفيضها ، ويترتب على عدم تطبيقها تعرض الشخص أو الاشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية أو غير الجنائية المناسبة.

كما حددت المادة الثالثة من الإتفاقية، العناصر التى تؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور، بقدر الامكان وبما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية، و هي:

١- احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة واعانات الضمان الاجتماعي و مستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى.

٢- العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية و مستويات الانتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه.

ب- الإتفاقية العربية بشأن تحديد و حماية الأجور^(١):

حيث عرفت المادة السادسة عشر منها الحد الأدنى للأجور ، على أنه " المستوى المقدر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضرورية للعامل ، و لأسرته، كالملبس و التغذية و المسكن، للعيش بمستوى إنساني لائق".

كما نجد أن هذه الإتفاقية، جعلت تطبيق الحد الأدنى للأجور من جانب الدول، أمر جوازي، و يشمل جميع فئات العمال^(٢).

كما نجد أنها أيضاً، جعلت وضع الحد الأدنى للأجور، في يد لجنة ثلاثية، مكونة من ممثلين عن أصحاب الأعمال، و العمال ، و الحكومة، طبقاً لتشريع كل دولة^(٣).

كما أن المادة التاسعة عشر من الإتفاقية، وضعت ضوابط، يجب أن تضعها اللجنة المشكلة لوضع الحد الأدنى للأجور، أهم هذه المعايير:

- حركة الأسعار، و كيفية التوازن بينها.

- معرفة مستوى تكاليف المعيشة.

(١) الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ - صدرت في الدورة الحادية عشر لمؤتمر العمل العربي - عمان - ١٩٨٣ - منظمة العمل العربية- لم تصدق عليها مصر.

(٢) المادة / ١٧ من الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣.

(٣) المادة / ١٨ من الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣.

كما أن اللجنة المشكلة أن تستعين بمن تشأ من أهل الخبرة، عند وضع الحد الأدنى للأجور.

ونصت الإتفاقية، على أنه، من الضروري مراجعة اللجنة لهذا الحد الموضوع من قبلها بصفة دورية، لفترات لا تزيد عن سنة، و ذلك لتلائم الأجور الحقيقية مع تكاليف المعيشة^(١).

وبذلك نجد أن المنظمات الدولية المعنية، أهتمت إهتماماً بالغاً بمسألة، الحد الأدنى للأجور، بإعتبار أن تلك المسألة هي ما يضمن للعامل حياة لائقة، خاصة مع تزايد الأسعار، و إنطلاقاً من مبادئ حقوق الإنسان، التي تهتم بتوفير كل مقومات الحياة الكريمة للإنسان.

القاعدة الثانية - المساواة في الأجور (إحالة):

وهي ما سنتعرض لها في المباحث التالية، بشئ من التفصيل، حيث أنها موضوع بحثنا.

(١) المادة / ٢٠ من الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣.

المبحث الثاني

ماهية مبدأ المساواة

نجد أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^(١)، وضع في الأصل، لتنظيم العلاقات بين البشر عموماً، على قدم من المساواة بينهم جميعاً.

وجاء في ديباجة هذا الإعلان أنه، " لما كان الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم. ولما كان تناسي حقوق الإنسان وازدراؤها قد أفضيا إلى أعمال همجية آدت الضمير الإنساني، وكان غاية ما يرنو إليه عامة البشر إنبثاق عالم يتمتع فيه الفرد بحرية القول والعقيدة ويتحرر من الفزع والفاقة.

ولما كان من الضروري أن يتولى القانون حماية حقوق الإنسان لكيلا يضطر المرء آخر الأمر إلى التمرد على الاستبداد والظلم. ولما كانت شعوب الأمم المتحدة قد أكدت في الميثاق من جديد إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية وحزمت أمرها على أن تدفع بالرفعي الاجتماعي قدماً وأن ترفع مستوى الحياة في جو من الحرية أفسح. ولما كانت الدول الأعضاء قد تعهدت بالتعاون مع الأمم المتحدة على ضمان اطراد

(١) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - الصادر عن الأمم المتحدة - ١٩٤٨.

مراعاة حقوق الإنسان والحريات الأساسية واحترامها. ولما كان للإدراك العام لهذه الحقوق والحريات الأهمية الكبرى للوفاء التام بهذا التعهد. فإن الجمعية العامة تنادي بهذا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه المستوى المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم حتى يسعى كل فرد وهيئة في المجتمع، واضعين على الدوام هذا الإعلان نصب أعينهم، إلى توطيد احترام هذه الحقوق والحريات عن طريق التعليم والتربية واتخاذ إجراءات مطردة، قومية وعالمية، لضمان الاعتراف بها ومراعاتها بصورة عالمية فعالة بين الدول الأعضاء ذاتها وشعوب البقاع الخاضعة لسلطانها".

و سنحاول التعرف على المقصود بمبدأ المساواة، ، ثم نتطرق لأساس هذا المبدأ، و هذا من خلال:

المطلب الأول: المقصود بمبدأ المساواة.

المطلب الثاني: نطاق مبدأ المساواة.

المطلب الأول

المقصود بمبدأ المساواة

و سنوضح هذا المبدأ، من خلال عرض تعريف مبدأ المساواة، لغةً و اصطلاحاً، كما سنرى.

أولاً- في اللغة:

المساواة : مصدر ساوى، و مذهب المساواة: (في القانون) مذهب يهدف إلى المساواة المدنية والسياسية والاجتماعية بين الناس، على قدم المساواة، بالتساوي، دون تفضيل أحدٍ على غيره، وساوى بينهما :سوى؛ جعلهما متعادلين ومتماثلين، ساوى صاحبه : مائله، عادلُه، ساواهُ به، رَفَعَهُ حَتَّى بَلَغَ بِهِ مَبْلَغَهُ، ساوى بَيْنَ النَّاسِ: عادَلَ بَيْنَهُمْ، أَصْلَحَ^(١).

ثانياً- إصطلاحاً:

الناس جميعا سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته، وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسيا أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.^(٢)

وانطلاقاً من هذا الحق، فإنه يجب على الدولة الديمقراطية التعامل بشكل متساوي مع جميع المواطنين دون علاقة للأصل، أو لأي سياسي

(١) معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي- حرف (أ).

(٢) م/ ٢٦ من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر عن الامم المتحدة في ديسمبر ١٩٦٦.

أو غير السياسي ، الديانة ، أو لون البشرة ، أو الجنس ، أو النسب، أو غيرها.

والمساواة تعني أنه يجب التعامل بمساواة لكافة المواطنين في التشريع والمساواة أمام القانون .

ويقصد بمبدأ المساواة أنه، "خضوع كافة المراكز القانونية المتماثلة لمعاملة قانونية واحدة، على نحو يتناسب بطريقة منطقية وفقاً للهدف الذي توخاه القانون، ويتحقق المبدأ بتقرير معاملة قانونية مختلفة للمراكز القانونية المختلفة، أو بسبب يستند إلى المصلحة العامة إذا كان ذلك كله متفقاً مع الهدف الذي توخاه القانون^(١)".

وبذلك، فمبدأ المساواة يعني عدم التمييز بين أفراد الطائفة الواحدة إذا تماثلت مراكزهم القانونية، وعلى ذلك، فإن مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون لا يعني أن تعامل الأفراد على ما بينهم من تفاوت في مراكزهم القانونية معاملة قانونية متكافئة.

فمبدأ المساواة يتطلب معاملة متساوية في التشريع، والذي يضع الحدود والفواصل لمعاملة الأفراد ذوي المراكز القانونية المختلفة معاملة مختلفة، فمبدأ المساواة لا يعني أنه يجب معاملة كل الأفراد بطريقة

(١) د. مروان المدرس: مبدأ المساواة - مقالة منشورة إلكترونياً - جريدة الوطن

البحرينية - بتاريخ الخميس ٧ ديسمبر ٢٠١٧.

<https://alwatannews.net/article>

متماثلة، بل يعني أن الأشخاص ذوي المراكز القانونية المتماثلة ينبغي معاملتهم معاملة متماثلة.

بمعنى آخر، أن المساواة أمام القانون ليست مساواة حسابية، ولا تعني التطابق في التعامل مع المراكز القانونية المتماثلة، فالمساواة القانونية لا يجوز فهمها بمعنى ضيق، لأنها لا تعني سوى عدم التمييز في المعاملة.

ثالثاً - في القضاء:

قضت المحكمة الإدارية العليا^(١)، بأن "مبدأ المساواة لا يعنى المساواة بين جميع الأفراد رغم اختلاف ظروفهم و مراكزهم القانونية - المشرع يملك لمقتضيات الصالح العام وضع شروط عامة مجردة للمراكز القانونية التى يتساوى بها الأفراد أمام القانون - توفر العمومية و التجريد".

كما ذهبت إلى " وإذ كانت هذه هي شيمة المشرع الذي حرص فى نصوص قانون مجلس الدولة على توكيد الأسس الموضوعية لأحكامه مما لا يضع تمييزاً بين أعضائه وهي غاية في شأنها ترسيخ مبدأ المساواة بينهم ضماناً لمباشرة العضو لرسالته في نطاق سياق من الحماية القانونية فإنه من المتعين أيضاً أن تكون هذه هي شيمة جهة الإدارة وهي بصدد وضع نصوص القانون موضوع التطبيق أو عند مباشرتها

(١) المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٩٤٨ لسنة ٢٧ ق.ع جلسة ٢٧ -

لاختصاصاتها المنوطة بها سواء اتخذت هذه المباشرة صورة إصدار قرارات أو اتخاذ إجراءات إذ يجب أن تجيء دوماً تصرفاتها موافقة للأسس الموضوعية التي يقوم عليها القانون ولمبدأ المساواة بين المتكافئين في المراكز القانونية كي لا تنال من مضمون الحقوق التي يتمتع بها الأعضاء كذلك فإنه من المسلم به وفقاً لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة إنه ليس ثمة ما يمنع من أن تستن جهة الإدارة لنفسها قاعدة تضبط بها ممارستها لسلطتها وهي إذا استثنت مثل هذه القاعدة واعتبرتها أساساً تتخذه تجاه أعضائها فإن أعمال هذه القاعدة يتعين أن يكون عاماً في التطبيق لا يميز بين عضو وآخر ما دام الجميع يتمثلون في المراكز القانونية ويتكافئون إزاءها ومن ثم فإن أعملت جهة الإدارة هذه القاعدة بالنسبة للبعض وأغفلتها بالنسبة للبعض الآخر فإن هذا المسلك يعد مساساً بمضمون الحقوق التي يتمتع بها المتمثلون في المراكز القانونية وخروجاً من جهة الإدارة على مبدأ المشروعية التي يتعين أن يكون رائدها في كافة تصرفاتها القانونية وإجراءاتها الإدارية^(١).

كما ذهب محكمة النقض المصرية، إلى أن "مبدأ المساواة أمام القانون يستهدف حماية حقوق المواطنين وحررياتهم في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيد ممارستها وهو بذلك يعد وسيلة لتقرير الحماية القانونية المتكافئة التي لا يقتصر تطبيقها على الحقوق والحرريات

(١) المحكمة الإدارية العليا - طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٤٩ ق - جلسة

١٣ يناير ٢٠٠٧.

العامة المنصوص عليها في الدستور، بل ينسحب مجال أعمالها إلى الحقوق التي يقرها القانون العادي ويكون مصدراً لها. ومن ثم فلا يجوز للقانون أن يقيم تمييزاً غير مبرر تتنافر به المراكز القانونية التي تتماثل عناصرها»^(١).

كما يقصد به كمبدأ من المبادئ الدستورية الحديثة، أن الأفراد أمام القانون سواء، دون تمييز بينهم بسبب الأصل، أو الجنس، أو الدين، أو اللون، أو اللغة، أو المركز الاجتماعي، في إكتساب الحقوق وممارستها و التحمل بالالتزامات، و أدائها^(٢).

وهذا ما أكدت عليه، المحكمة الدستورية العليا، فقضت بأنه "وحيث إن الدستور أولى مبدأ المساواة الذي نص عليه في المادة ٤٠، منه أهمية كبرى، باعتباره ركيزة أساسية للحقوق والحريات على اختلافها، وأساساً للعدل والسلام الاجتماعي، وأن غايته صون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيد ممارستها، باعتباره وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة بين المراكز القانونية المتماثلة، فإذا قام التماثل في المراكز القانونية التي تنتظم بعض فئات المواطنين، وتساويهم تبعاً لذلك في العناصر التي تكونها، استوجب ذلك وحدة القاعدة القانونية التي

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٩٩٠٢ لسنة ٦٤ ق جلسة ٢٦ - ٤ - ٢٠٠٥.

(٢) د. كريم يوسف أحمد كشاكش: الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة - منشأة المعارف - الأسكندرية - ١٩٨٧ - ص ٣٠٤.

ينبغي تطبيقها في حقهم ، فإن خرج المشرع على ذلك سقط في حماة
المخالفة الدستورية"^(١) .

وفي النهاية، فإن مبدأ المساواة يقصد به، "عدم التمييز بين الأفراد
على أي أساس، سواء أكان الجنس أو اللغة أو اللون أو العرق أو
الأصل، هو يُعد إخلالاً بمبدأ المساواة، أي يجب أن تكون المساواة بين
جميع الأفراد، عندما تكون مراكزهم القانونية واحدة، دون النظر إلى
جنسهم أو لونهم أو لغتهم أو عرقهم أو أصلهم". و يترتب على مبدأ
المساواة، ما يلي:

- ١- المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون، حيث أن جميع
القواعد القانونية عامة و مجردة.
- ٢- المساواة في اداء التكاليف و الأعباء العامة، كاداء الضرائب
و تأدية الخدمة العسكرية.
- ٣- المساواة في الإنتفاع بخدمات المرافق العامة (كمرفق التعليم
و القضاء و المياه وغيرها.....).

(١) المحكمة الدستورية العليا - قضية ١٢٨ لسنة - ٣٠ - ق - دستورية-

جلسة ٧ - ٣ - ٢٠١٠

المطلب الثاني

نطاق مبدأ المساواة

بعد أن تعرفنا علي المقصود بمبدأ المساواة، و المساواة في مجال العمل ، لابد و أن نوضح مصدر الإلتزام بمبدأ المساواة ، و بالبحث وجدنا أن هناك إتفاقيات دولية صدقت عليها مصر، أُبرمت في الأساس من أجل التأكيد على الإلتزام بهذا المبدأ، بالإضافة إلى التشريع المصري، و هذا ما سنتعرض له بشئ من التفصيل، على النحو التالي:

أولاً- مبدأ المساواة في المعايير الدولية:

سبق القول أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الأمم المتحدة عام ١٩٤٨، وجد لإرساء قيم الإخاء و المساواة بين البشر، و إعلاء قيم العدالة، والذي عرف حقوق الإنسان بأنها " هي حقوق كافة الافراد بغض النظر عن اللون او الجنس او اللغة او الديانة او الوطن او السن او الطبقة الاجتماعية، وتثبت للشخص بوصفه انساناً بمجرد ولادته، و التي لا يمكن ان يعيش الانسان بدونها آمناً مطمئناً"^(١).

ونجد أن هناك إتفاقيات دولية، تناولت بصفة أساسية هذا المبدأ، أهمها:

(١) د. رجب عبد الظاهر علي: حقوق الإنسان في القانون الوضعي و في الشريعة الإسلامية - دار الثقافة العربية - بني سويف ٢٠١٨ - ص ١٠.

١- الاتفاقية رقم ١١١ الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام
والمهنة^(١):

حيث ذهبت المادة الأولى من هذه الاتفاقية إلى أنه "في مصطلح
الاتفاقية، تشمل كلمة "تمييز:"

(أ) أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم علي أساس العنصر أو اللون أو
الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي،
ويسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة علي
صعيد الاستخدام أو المهنة،

(ب) أي ضرب آخر من ضروب التمييز أو الاستثناء أو التفضيل يكون
من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة علي صعيد
الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات
التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، إن وجدت، ومع غيرهم من الهيئات
المناسبة".

(١) الاتفاقية (رقم ١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة-
اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية- في ٢٥ حزيران/يونيه
١٩٥٨- في دورته الثانية والأربعين- تاريخ بدء النفاذ ١٥ حزيران/يونيه
١٩٦٠- صدقت عليها جمهورية مصر العربية ١٠ مايو ١٩٦٠.

كما أكدت الفقرة الثانية من هذه المادة على أنه "يعتبر تمييزاً أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل".

و"يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بأن يضع ويطبق سياسة وطنية تهدف، من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه، إلى تحقيق المساواة في الفرص وفي المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال"^(١).

أما المادة / ٣ من الإتفاقية، نصت على أن " يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة عنده بالعمل، من خلال طرائق توائم ظروف البلد وأعرافه، على:

- (أ) كسب مؤازرة منظمات أصحاب العمل والعمال وغيرها من الهيئات المناسبة بغية تيسير تقبل هذه السياسة والأخذ بها.
- (ب) إصدار قوانين والنهوض ببرامج تربية تستهدف ضمان تقبل هذه السياسة والأخذ بها.
- (ت) إلغاء أية أحكام تشريعية وتعديل أية أحكام أو أعراف إدارية لا تتفق مع هذه السياسة.

(١) المادة الثانية من الاتفاقية (رقم ١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة- الصادرة عن منظمة العمل الدولية- ١٩٥٨.

(ث) إنتهاج هذه السياسة في ما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة للسلطات الوطنية.

(ج) كفالة مراعاة هذه السياسة في أنشطة إدارات التوجيه المهني والتدريب المهني والتوظيف التابعة للسلطات الوطنية.

(ح) تضمين تقاريره السنوية عن تطبيق الاتفاقية بيانا بالتدابير المتخذة طبقا لهذه السياسة وبالنتائج التي أسفرت عنها.

و المادة / ٤ من الإتفاقية، ذهبت إلى أنه "لا تعتبر من قبيل التمييز أية إجراءات تتخذ إزاء شخص يقوم، أو يشتبه عن حق بقيامه، بأنشطة ضارة بأمن الدولة، علي أن يكون لهذا الشخص حق التظلم أمام هيئة مختصة أنشئت طبقا للأساليب المتبعة في البلد".

ومن العرض السابق لبعض نصوص الإتفاقية، فإن نطاق مبدأ المساواة، يتمثل في عدم التمييز أو الإستثناء بأي شكل، سواء أكان ذلك نتيجة للتشريع، أو للسياسات أو الأساليب المنتهجة في هذا الشأن^(١).

(١) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٢٤٧.

٢ - اتفاقية منظمة العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن

مستويات العمل^(١).

حيث نصت المادة الثامنة من هذه الإتفاقية ، على أنه " يجب أن تكون الحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة، وألا تنطوى على أية تفرقة بين العمال، كالتفرقة بسبب الجنس، أو الأصل العنصرى، أو اللون، أو الدين، أو الرأى السياسى".

وبذلك تكون هذه الإتفاقية، قد حددت نطاق هذا المبدأ أيضاً، من خلال نص المادة الثامنة سابقة الذكر، حيث جعلت العدالة و المساواة أساس الحماية التي تقرها مستويات العمل، و جعلتها واحدة، كما أوجدت جوهر هذا المبدأ و هو عدم التمييز و التفرقة بين العمال بأي سبب، كما وضحت الإتفاقية.

٣ - الإتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة^(٢):

(١) الإتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ و هي مُعدلة للإتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ - بشأن مستويات العمل - صادرة عن مؤتمر العمل العربى فى دورته الخامسة المنعقدة فى (الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، مارس/ آذار ١٩٧٦) - منظمة العمل العربية.

(٢) الإتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة - الصادرة عن العمل العربى المنعقد فى دورته الخامسة فى مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار ١٩٧٦) - منظمة العمل العربية.

و جاء في ديباجة هذه الإتفاقية، أنه " وبما أن القوى البشرية هي الدعامة الأساسية لتحقيق التحرر الاقتصادي عن طريق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة. وحيث أن المرأة تمثل نصف هذه القوى، مما يقتضى إسهام الأيدي العاملة النسائية فى عملية التنمية على أوسع نطاق ممكن، وعلى أساس المساواة التامة مع الرجل.

ولما كان انطلاق المرأة فى تأدية دورها بطريقة فعالة ومثمرة يحتم إيجاد المناخ المستقر والملائم لها عن طريق التشريعات، كما يحتم تقديم التسهيلات التى تعينها على القيام بواجباتها فى الأسرة والعمل. وتطبيقا لما تنص عليه المادة العاشرة من الميثاق العربى للعمل، من أن الدول العربية توافق على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلما أمكن ذلك".

فقررت المادة الأولى من الإتفاقية، أنه "يجب العمل على مساواة المرأة والرجل فى كافة تشريعات العمل، كما يجب أن تشتمل هذه التشريعات على الأحكام المنظمة لعمل المرأة، وذلك فى كافة القطاعات بصفة عامة وعلى الأخص فى قطاع الزراعة".

أما ما يتعلق بالإستخدام فيجب العمل على ضمان تكافؤ الفرص فى الاستخدام بين الرجل والمرأة، فى كافة مجالات العمل، عند تساوى

المؤهلات والصلاحية، كما يجب مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقى الوظيفي^(١).

أما المادة الرابعة، فذهبت إلى أنه "يجب العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل".

ثانياً- مبدأ المساواة في قانون العمل المصري :

نجد أن المادة الأولى، الفقرة الأولى من قانون العمل الحالي، عرفت العامل على أنه " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه".

أما المادة / ٣٥ من قانون العمل نصت على أنه "يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".

وبذلك فمن العرض السابق لنصوص قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، نجد أنه متوافق الي حد كبير مع نصوص الإتفاقيات الدولية، فجوهر مبدأ المساواة في قانون العمل هو العدالة، و نبذ التمييز بكافة أشكاله.

وفي هذا الشأن فإن محكمة النقض المصرية، قضت بأنه "من شأنه أن يؤدي إلى التفرقة بين العاملين و ذلك باحتساب إحدى المدد بالنسبة

(١) المادة / ٢ من الإتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة.

لبعضهم إذا لم تتزامن مع المدة الأخرى، و حرمان البعض الآخر منها إذا تزامنت معها. و هي تفرقة تحكومية تتجافى و قواعد العدالة التي تفرض إعمال مبدأ المساواة بين عمال رب العمل كلما جنح إلى التفرقة بينهم فى شأن أى حق من حقوقهم بغير مبرر"^(١).

كما قضت أن "مبدأ المساواة أمام القانون يستهدف حماية حقوق المواطنين وحررياتهم فى مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيد ممارستها وهو بذلك يعد وسيلة لتقرير الحماية القانونية المتكافئة التي لا يقتصر تطبيقها على الحقوق والحرريات العامة المنصوص عليها فى الدستور، بل ينسحب مجال إعمالها إلى الحقوق التي يقرها القانون العادي ويكون مصدراً لها. ومن ثم فلا يجوز للقانون أن يقيم تمييزاً غير مبرر تتنافر به المراكز القانونية التي تتماثل عناصرها فإنه يتعين إهدار النصوص المتضمنة تمييزاً غير مبرر فى المعاملة التأمينية سالفه البيان"^(٢).

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٦٧٣ لسنة ٥١ ق - جلسة ٧ - ١٢ -

١٩٨٦ - المكتب الفنى سنة ٤٠ ج١ - ص ٩٤٦.

(٢) نقض مدني - الطعن رقم ٩٩٠٢ لسنة ٦٤ ق جلسة ٢٦ - ٤ - ٢٠٠٥.

ثالثاً- مبدأ المساواة في الدستور:

مبدأ المساواة، في الأساس مبدأ دستوري، حيث نصت عليه كل دساتير مصر المتعاقبة، حيث نجد أن المادة التاسعة من الدستور المصري^(١)، نصت على أنه "تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز".

أما المادة/ ٥٣ منه، فذهبت الى أن "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

و سبق عرض العديد من أحكام المحكمة الدستورية العليا التي تؤكد، الإلتزام بمبدأ المساواة، و جوهره القضاء على كافة أشكال التمييز.

(١) دستور مصر الحالي - وفقاً للتعديلات الدستورية التي أدخلت عليه في ٢٣ أبريل ٢٠١٩ - تاريخ صدور قرار الهيئة الوطنية للانتخابات رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٩ بإعلان موافقة الشعب على التعديلات الدستورية في الاستفتاء.

المبحث الثالث

المساواة في الأجور

بعد العرض السابق لتعريف مبدأ المساواة في الأجور، وبيان تطبيقه، فمن خلال هذا الفصل سنحاول التعرف على مبدأ المساواة في الأجور، وتطبيق هذا المبدأ، وذلك من خلال:

المطلب الأول

مدلول مبدأ المساواة في الأجر

يولد جميع الناس أحرارًا متساوين في الكرامة والحقوق. وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء^(١).

كما أن لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر، دون أية تفرقة بين الرجال والنساء.

(١) المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - الصادر عن الأمم

المتحدة - ١٩٤٨.

وفضلاً عما تقدم، فلن يكون هناك أي تمييز أساسه الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي لبلد أو البقعة التي ينتمي إليها الفرد سواء كان هذا البلد أو تلك البقعة مستقلاً أو تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أو كانت سيادته خاضعة لأي قيد من القيود^(١).

وكل الناس سواسية أمام القانون، ولهم الحق في التمتع بحماية متكافئة عنه دون أية تفرقة، كما أن لهم جميعاً الحق في حماية متساوية ضد أي تمييز يُخل بهذا الإعلان وضد أي تحريض على تمييز كهذا^(٢).

كما قرر هذا الإعلان، أن:

١ - لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط

عادلة مُرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة.

٢ - لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل.

٣ - لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له

ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم،

وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

(١) المادة/ ٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - الصادر عن الأمم

المتحدة - ١٩٤٨.

(٢) المادة/ ٧ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - الصادر عن الأمم

المتحدة - ١٩٤٨.

٤- لكل شخص الحق في أن ينشأ وينضم إلى نقابات
حماية لمصلحته^(١).

ويقصد بمبدأ المساواة بين الأجور، في مجال العمل " المعاملة الواحدة
لكل العمال متى تماثلت أوضاعهم، من حيث الخبرة و المؤهل و
الأقدمية..... و غيرها، فهو يعني، عدم التمييز بين العمال، لأي سبب
كان، سواء بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي
السياسي"^(٢).

و مبدأ المساواة في الأجور، هو مبدأ دستوري، و لكن لا يقيد هذا
المبدأ، سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته، حيث أن التباين في
الأجور مسألة ضرورية تملئها ظروف و طبيعة العمل، و تحكمها عناصر
أخرى، كسن العامل و خبرته و درجة إجادته للعمل، وكل ما أشترطه
المشرع، هو حظر التمييز في الأجر بسبب إختلاف الجنس أو الأصل أو
اللغة أو الدين أو الإنتماء إلى حزب سياسي أو منظمة نقابية^(٣).

ويقصد "بالمساواة في الأجور والإنصاف في الأجور، إن مساواة
العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، هو المبدأ الذي

(١) المادة/ ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - الصادر عن الأمم
المتحدة - ١٩٤٨.

(٢) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٢٤٦.

(٣) أ. سيد حيدر: المرجع السابق - ص ١٨٠.

من شأنه إنصاف العمال والعاملات في الأجور، والإنصاف في الأجور مسألة مرتبطة بالأجر العادل"^(١).

كما أنه يلزم إقرار مبدأ المساواة بين العمال، فيما يخص الأجور وعدم إقامة أية تفرقة بينهم، على أساس الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين، ويصاحب تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في الواقع الوطني، العديد من الإشكاليات التي تحيط به، وتتصل في مجملها بالسياق الاجتماعي والثقافي الذي يشكل إطارًا عامًا ينبع منه المبدأ^(٢).

ويقصد به أيضاً " مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل، وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، و ذلك عن العمل المماثل"^(٣).

كما ذهبت الإتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥٣، في المادة الأولى منها^(١)، على أنه " تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي

(١) مارتين أولز، شونا أولني، مانويلا تومي: المساواة في الأجور - دليل تعريفي - منظمة العمل الدولية - مركز منظمة العمل الدولي للتدريب - طبعة ٢٠١٣ - ص: ح.

(٢) د.علي محمد رضا يونس الطحان: ضمان المساواة في الأجر في الشريعة الإسلامية و النظريات الوضعية - دراسة مقارنة- ورقة بحثية - الملتقى الدولي- الاقتصاد الإسلامي- الواقع ورهانات المستقبل - الجزائر- ٢٠١١ - ص ٣.

(٣) المادة / ٣ من الإتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة.

تساوي قيمة العمل، إلي معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس".

كما أن المادة الثالثة عشر من الإتفاقية العربية^(٢)، رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣، على أنه " تمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل، وذلك عند تماثل العمل".

وبذلك فمبدأ المساواة في الأجور، يعني عدم التمييز بين العمال، في الأجور، الذين يعملون في نفس العمل (نفس الوظيفة)، و عند صاحب عمل واحد، سواء على أساس الدين أو اللون أو الجنس أو اللغة أو العرق.

المطلب الثاني

تطبيق مبدأ المساواة في الأجور

بعد أن تعرفنا على المقصود بمبدأ المساواة في الأجور، والذي وضحنا أنه يعني أن تتساوى المرأة العاملة مع الرجل العامل في الأجر، عن العمل المماثل، و هذا يدعونا للتعرف على تطبيق هذا المبدأ، وهو المساواة بين

(١) الإتفاقية (رقم ١٠٠) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل - اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية - ٢٩ يونيو ١٩٥١ - منظمة العمل الدولية،

(٢) الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ - بشأن تحديد و حماية الأجور - الصادرة عن مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشر - عمان ١٩٨٣.

الجنسين في الأجر بشرط أن يكون ذلك إزاء القيام بعمل مماثل، و هذا ما سنتعرف عليه، من خلال:

أولاً - المساواة بين الجنسين:

حرصت أغلب إعلانات حقوق الإنسان، كما سبق القول عند الحديث عن مبدأ المساواة، على التأكيد على مبدأ المساواة بين الجنسين، في كافة الحقوق^(١).

فذهبت المادة الثالثة، من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^(٢)، إلى أنه " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد".

كما أكدت هذه الإتفاقية على، أن " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: (أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

(١) د. أحمد البرعي، د. رامي أحمد البرعي : المرجع السابق - ص ٢٥٢.
(٢) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) - ١٦ ديسمبر ١٩٦٦ - تاريخ بدء النفاذ ٣ يناير ١٩٧٦،

(١) أجر منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل.

(٢) عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد.

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

(ت) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(ث) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية^(١).

أما إتفاقية الأمم المتحدة بشأن الحقوق السياسية للمرأة، فنصت ديباجيتها على "إن الأطراف المتعاقدة، رغبة منها في إعمال مبدأ تساوي الرجال والنساء في الحقوق الوارد في ميثاق الأمم المتحدة، واعترافاً منها بأن لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده، سواء بصورة مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون في حرية، والحق في أن تتاح له علي قدم المساواة مع سواه فرصة تقلد المناصب العامة في بلده،

(١) المادة / ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - اصادر عن الأمم المتحدة ١٩٦٦.

ورغبة منها في جعل الرجال والنساء يتساوون في التمتع بالحقوق السياسية وفي ممارستها، طبقاً لأحكام ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان^(١)

أما الإتفاقية التي كرست حقوق المرأة و مساواتها بالرجل، في كافة المجالات ، فكانت إتفاقية الأمم المتحدة ، للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي أكدت على ضرورة المساواة بين الجنسين فنصت على أن " لأغراض هذه الاتفاقية يعنى مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل"^(٢).

(١) إتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة - اعتمدت وعرضت للتوقيع

والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٦٤٠ (د-٧)

- المؤرخ في ٢٠ ديسمبر ١٩٥٢ - تاريخ بدء النفاذ ٧ يوليه ١٩٥٤ .

(٢) المادة الأولى من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة-

الصادرة عن الأمم المتحدة - ١٨ ديسمبر ١٩٧٩- تاريخ نفاذها مارس

.١٩٨٠

وسبق عرض موقف الدستور المصري بتعديلاته الأخيرة ٢٠١٩،
وتأكيدده التام على ضرورة المساواة بين الرجل و المرأة في كافة نواحي
الحياة، و ضرورة القضاء و نبذ كافة أشكال التمييز بين قطبي المجتمع،
ف نجد أن، المادة ١١ منه نصت على، أن " تكفل الدولة تحقيق المساواة
بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنيةوالسياسية والاقتصادية
والاجتماعية والثقافية وفقا لأحكام الدستور. وتعملالدولة على اتخاذ
التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً فالمجالس النيابية،
على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف
العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهاتوالهيئات
القضائية، دون تمييز ضدها".

أما بخصوص قانون العمل المصري الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ،
فسبق القول أيضاً، أنه أكد على ضرورة المساواة بين الجنسين، فيما
يتعلق بالعمل، فذهبت المادة / ٨٨ منه، ذهبت إلى أنه "مع عدم الإخلال
بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة
لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم".

كما أكدت المادة ٣٥ منه ، على ضرورة المساواة في الأجر في حالة تماثل العمل^(١).

ثانياً - المقصود بالعمل المتماثل:

و يقصد بالعمل المتماثل، القائم على أساسه التساوي في الأجر بين الرجل و المرأة، أن يكون كل من ، المؤهل والخبرة والأقدمية والسن و المهنة، متساويين بالنسبة للرجل و المرأة لكي يمكن الحديث عن المساواة في الأجر.

و نجد أن الإتفاقية رقم ١٠٠ الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة بالتساوي في الأجر، شددت على ضرورة أن ينبغي اعتماد معايير موضوعية خالية من أي تحيز، لمعرفة إن كان العمل متساويًا في القيمة، وتبقى الأساليب الموضوعية لتقييم الوظائف خير سبيل لتحديد قيمة العمل الذين يتعين إنجازها، لكي يكون متماثل بناء على المعايير السابق ذكرها.

و بناءً عليه، إذ لم يكن العمل متماثل، فلا مجال للحديث عن المساواة في الأجر بين الرجل و المرأة، وهنا يرجع لصاحب العمل سلطته

(١) حيث نصت المادة / ٣٥ من قانون العمل المصري الحالي على أنه " يحظر التمييز في الأجر بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".

التنظيمية لمنشأته، التي تحُجب عند الحديث عن مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين.

و هذا ما أكدته محكمة النقض المصرية حيث قضت ، أن " من حق صاحب العمل - و على ما جرى به قضاء محكمة النقض - أن يميز في الأجر بين عماله لإعتبارات يراها- و ليست العبرة بالتمييز بين طوائف العمال و بيان أوجهه، و لكن بتوافر مبرراته و دواعيه أو عدم توافرها"^(١).

و قضت أيضاً، بأن " عدم تقديم الطاعنة ما يدل على إختلاف حالة العامل عن حالة زميله المقارن به نفي بغير دليل. إذا لم تقدم - الطاعنة - الشركة - ما يدل على إختلاف حالة المطعون ضده - العامل - عن حالة زميله المقارن ضده مما يجعل نعيها بغير دليل"^(٢).

كما ذهبت إلى، أن " المجادلة أمام محكمة النقض فيما أنتهت إليه محكمة الموضوع من عدم توافر عناصر المساواة - جدل موضوعي غير مقبول، و لما كان الحكم المطعون فيه قد أنتهى بأسباب سائغة، إلى عدم توافر عناصر المساواة، فيما بين الطاعنين و زملائهم المقارنين بهم، فأن

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٦٩ لسنة ٣٠ ق - جلسة ١٦ ديسمبر ١٩٦٤ -

مكتب فني س ١٥ - ص ١١٤٦ .

(٢) نقض مدني - الطعن رقم ٤٣٥ لسنة ٤٣ ق - جلسة ٤ يونيو ١٩٧٧ -

مكتب فني س ٣٨ - ص ١٦٩٣ .

النعي عليه لا يعدو أن يكون جدلاً في تقدير موضوعي، مما لا تجوز إثارته أمام محكمة النقض^(١).

ومتى تماثل العمل، لا يملك صاحب العمل سوى المساواة في الأجور بين المرأة العاملة و الرجل، وعلى صاحب العمل لكي يستطيع ممارسة سلطته التنظيمية داخل منشأته، من التفرقة بين المرأة العاملة والرجل، أن يثبت أن هناك فرق بين العمل الذي يقوم به كل منهما، و أن تكون التفرقة على أسس موضوعية.

المبحث الرابع

ضمانات تحقيق المساواة بين الجنسين في الأجور

ومما سبق أن مبدأ المساواة يعني عدم التمييز بين الأفراد على أي أساس، فالتمييز بين الأفراد القائم على أساس الجنس أو اللغة أو اللون أو العرق أو الأصل هو إخلال بهذا المبدأ.

كما أن المساواة بين الجنسين في الأجور، ليست مساواة مطلقة إنما هي مساواة نسبية، أي أن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور، مشروط

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٩٥٠ لسنة ٤١ ق - جلسة ١٣ مارس ١٩٧٧ -

مكتب فني س ٣٨ - ص ٤٣٦.

بتوافر الشروط والضوابط نفسها عند الأفراد، فإذا كانت الشروط تتساوى بين الأفراد، فيجب إعمال مبدأ المساواة بينهم، أما إذا لم تتساوى بينهم الشروط فلا مساواة بينهم في الحقوق، أي أن المساواة لا تتحقق إلا بالنسبة للمراكز المتماثلة للأفراد.

و يبدو مبدأ المساواة في الأجر جلياً، من خلال التزام الجهات التشريعية والقضائية والتنفيذية بتطبيقه، وتوفير الضمانات اللازمة لعدم خرقه، بحيث لا ترتكب هذه الجهات تمييزاً ومحاباة بين المخاطبين بها، وبوجوب أن تعامل كل المراكز المتماثلة بطريقة متطابقة.

و من خلال هذا الفصل سنتعرف على الأسباب المؤدية الى التمييز في الأجر بين المرأة العاملة والرجل، ثم نتحدث عن وسائل تحقيق مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين، كما يلي:

المطلب الأول

أسباب التمييز في الأجر بين الجنسين

مع التوسع فيوضع تشريعات تحديد أجور العمال بعد الثورة الصناعية، حيث كانت المرأة دائماً ما تتقاضى أجوراً أقل من الرجال في نفس العمل سواءً بسبب أنهم نساء في الأساس أو تحت أي ذريعة أخرى، و حيث كان ذلك يشكل إنتهاكاً لمبادئ حقوق الإنسان.

ويقصد بالتمييز ضد المرأة، بأنه "استبعاد أو تفرقة أو تقييد يتم بناءً على أساس الجنس، من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف بالمساواة بين المرأة والرجل، في الحريات والحقوق الأساسية، في مختلف الميادين الاقتصادية، والثقافية، والسياسية، والمدنية، والاجتماعية، مما يؤدي لتعرض المرأة للعديد من المشاكل في مختلف مجالات الحياة"^(١).

وفي نفس الوقت ظهر مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي كجزء من الموجه الأولي لتحقيق المساواة بين الجنسين، مع الجهود المبكرة المرتبطة بالنشاطات النقابية في الدول الصناعية الكبرى، في القرن التاسع عشر، على سبيل المثال كانت سلسلة الإضرابات التي نظمتها النقابات النسوية في المملكة المتحدة عام ١٨٣٠، و نجد أن الضغوط التي مارسها النقابات العمالية كان لها آثار متفاوتة، ولكن على الرغم من ذلك، وفي الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية فإن النقابات والمجالس التشريعية للدول الصناعية، بدأت بالتدرج بتبني مبدأ الأجر المتساوي للأعمال المتساوية^(٢).

وفي عام ٢٠١٣، أصدر منتدى الاقتصاد العالمي تقريراً حول الفجوة بين الجنسين في الأجور، وقد كشف التقرير بأن ٨٦ دولة من

(١) مقالة منشورة على الأنترنت - بتاريخ ١٨ يونيو ٢٠١٧ - موقع موضوع:

<https://mawdoo3.com/>

(٢) مقالة منشورة على موسوعة المعلومات الإلكترونية-

<https://ar.wikipedia.org>

أصل ١٣٦ دولة شملها التقرير تمكنت من تقليص الفجوة بين الجنسين. وأشار التقرير بأن دول عربية في مناطق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، كان قد أحرزت تقدماً ملحوظاً، حيث حلت الإمارات في المرتبة ١٠٩، والبحرين في المرتبة ١١٢، وقطر في المرتبة ١١٥، والأردن في المرتبة ١١٩، ولبنان في المرتبة ١٢٣، والمغرب في المرتبة ١٢٩، وغيرها.. وكان قد اعتمد التقرير على تصنيف شمل معايير اقتصادية، سياسية، تعليمية وصحية^(١).

وفي عام ٢٠١٨، أصدر منتدى الاقتصاد العالمي تقريراً أيضاً، حول الفجوة بين الجنسين في الأجور، حيث حلت مصر في المركز السابع إقليمياً، في التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين، والذي أصدره المنتدى الاقتصادي العالمي اليوم.

وتمكنت الدولة من تحسين أدائها في مؤشرى المساواة في الأجور والتحصيل العملى. لكنَّ الأداء في بعض المؤشرات الأخرى شهد تراجعاً

(١) أ. رشا حلوة: لهذه الأسباب تستفحل الفجوة في الأجور بين الجنسين -

مقالة منشورة - على موقع أكاديمية dw الإلكتروني - ٢ مايو ٢٠١٨.

<https://www.dw.com/ar>

أدى إلى تراجع الترتيب العام للجمهورية لتحل في المرتبة ١٣٥ هذا العام،
أى بفارق نقطة واحدة عن ترتيب العام الماضى^(١).

وفي هذا السياق، وبمناسبة الإحتفال باليوم العالمي للمرأة، صدر
تقرير دولي، عن منظمة العمل الدولية، مفاده أن مسألة مساواة النساء
لم يشهدن إلا "تحسينات هامشية" في مجال العمل، خلال العشرين عاما
الماضية، وتقول المنظمة في تقريرها إن النساء في العالم وعبر حياتهن
العملية ما زلن يواجهن عقبات جمة في مجال الحصول على وظائف
محترمة.

ويشير التقرير إلى أنه ومنذ مؤتمر المرأة العالمي الرابع، الذي انعقد
في بكين عام ١٩٩٥، لم يتحقق الكثير بالنسبة للمرأة في مجال المساواة
في سوق العمل. مما أدى إلى فجوات يصعب تقريبها في مجال تطبيق
برنامج التنمية المستدامة للأمم المتحدة الذي تبنته عام ٢٠١٥، ويضيف
التقرير أن عدم المساواة لا يزال قائما بين الرجل والمرأة في سوق العمل
الدولية من حيث الفرص وطريقة التعامل ومن ثم ما يترتب على ذلك من
نتائج.

(١) جريدة البورصة الإقتصادية المصرية: مصر تتراجع إلى المركز ١٣٥ عالمياً

في مؤشر الفجوة بين الجنسين - مقالة منشورة على الإنترنت - ١٩

ديسمبر ٢٠١٨ <https://alborsaaneews.com/2018>

ويخلص التقرير، بعد بحث بيانات استقائها، من ١٧٨ بلداً، إلى أن معدل مشاركة النساء في القوى العاملة، كان أقل بنسبة ٢٥,٥ في المئة من مشاركة الرجال في ٢٠١٥ ، وأن الهوة لم تتضاءل عما كانت عليه قبل ٢٠ عاماً إلا بنسبة ٠,٦ في المئة.

ويرصد التقرير أيضاً في كثير من مناطق العالم أن النساء لا يزلن عرضة - على أكثر الاحتمالات - لأن يبقين بلا عمل، وتبلغ نسبة بطالة المرأة في العالم ٦,٢ في المئة، مقارنة بنسبة ٥,٥ في المئة بين الرجال، وغالبا ما تضطر المرأة إلى قبول أعمال أقل جودة^(١).

أما عن أهم أسباب التمييز في الأجر بين الجنسين فتتلخص فيما يلي^(٢):

١- إنخفاض أجر المرأة عن الرجل لا يعكس بالضرورة تمييزاً ضدها^(٣):

(١) بي بي سي نيوز بالعربي: كيف تحقق المرأة المساواة في سوق العمل - مقالة بتاريخ ٩ مارس ٢٠١٦.

<https://www.bbc.com/arabic/interactivity>

(٢) مارتين أولز، شونا أولني، مانويلا تومي: المرجع السابق - ص ١٥ و ما بعدها.

(٣) د. محمد أحمد إسماعيل: المرجع السابق - ص ١٤٦.

قد لا تعكس الفجوة في الأجور بين المرأة العاملة، والرجل، تمييزاً وإنتهاكاً لمبدأ المساواة، فقد يرجع هذا الاختلاف إلى أسباب عدة، منها:

- تدني أو ضعف إنتاجية المرأة بالمقارنة بالرجل، نتيجة للبنيان الجسدي، ومن ثم تدني الخصائص و المهارات التي تمتلكها المرأة بالمقارنة بالرجل.

- الفروق في مستويات التعليم، و الخبرة خاصة في البلدان المتنامية، فبصورة عامة، ضاقت الفجوة في التحصيل العلمي بين الجنسين وحققت النساء إنجازات ملفتة في مجال التعليم، غير أن المرأة في بعض البلدان تقضي سنوات أقل من الرجل في الدراسة، ذلك لأن تعليم الفتيات يُعتبر أقل فائدة أو أقل منفعة اقتصادية من تعليم الصبيان، كما أن الفتاة هي أول من يبقى في المنزل للقيام بالأعمال المنزلية أو لرعاية المرضى من أفراد العائلة.

ومع قلة فرص التعليم و التدريب للنساء، فتقل الوظائف التي تتطلب مهارات أقل مقابل أجور متدنية، مما يؤدي إلى ظهور فجوة في فرص العمل و في الأجر في نفس الوقت بين الجنسين.

٢- فرص التوظيف المتاحة للمرأة كثيراً ما تكون أضيق نطاقاً^(١):

(١) د. محمد أحمد إسماعيل: المرجع السابق - ص ١٤٨.

حيث عادةً ما تكون المرأة أقل براعةً في المهارات القابلة للتسويق، بسبب التمييز ضدها في التدريب و التعليم، مما يجعل أجور المرأة في سوق العمل، أقل من الرجل.

ونجد أن غالبية العاملين جزء من الوقت، هم في معظمهم من النساء، نظراً للأعباء العائلية الملقاة على عاتق النساء العاملات، فهي بجانب أنها عاملة، فهي زوجة وأم في نفس الوقت، مما يسبب تفرقة في الأجور بين الجنسين.

٣- التمييز في الواقع العملي:

يتخذ التمييز في الأجور أشكالاً مختلفة، في بعض الحالات النادرة، ما زالت معدلات الأجور تُحدّد حتى الآن بالإعتماد على أساس من التفرقة بين الجنسين، في ما يُعرف بالتمييز المباشر، ففي بعض الحالات الاستثنائية، ما زال التمييز المباشر مكرساً في بعض الاتفاقات الجماعية، وصكوك الحد الأدنى للأجور التي تعتمد معدلات أدنى للنساء، في الزراعة مثلاً .

كما أن هناك، بعض التشريعات والاتفاقيات الجماعية التمييزية، التي تحد من المزايا والمخصصات الممنوحة للمرأة، لكن المشكلة الأكبر تكمن في التمييز الذي تشهده الأجور في الممارسة الواقعية، أكثر منه في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية.

وبالبحث في مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين في مصر، فنجد أن هذا المبدأ، مطبق بصورة واضحة في القطاع الحكومي، و قطاع الأعمال العام، أما التمييز بين الجنسين في الأجور فيظهر بصورة واضحة في القطاع الخاص، حيث أظهرت العديد من الدراسات وجود مساس بمبدأ المساواة في الأجور، حيث أن أجر المرأة العاملة ينخفض عن أجر الرجل عن نفس العمل^(١).

المطلب الثاني

وسائل تحقيق مبدأ المساواة في الأجور بين الجنسين

سبق القول بأن المادة الأولى (ب) من الإتفاقية رقم ١٠٠ بشأن المساواة في الأجر، الصادر عن منظمة العمل العربية، أن "مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل" إلي معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس"

أما المادة الثانية من هذه الإتفاقية، فذهبت إلى أنه:

١- علي كل عضو أن يعمل، بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديه في تحديد معدلات الأجور، علي جعل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل يعم جميع

(١) د. محمد أحمد إسماعيل: المرجع السابق - ص ١٥٠.

العاملين، وأن يكفل هذا التطبيق في حدود عدم تعارضه مع تلك الطرائق:

٢- يمكن تطبيق هذا المبدأ بإحدى الوسائل التالية:

- (أ) القوانين أو الأنظمة الوطنية، أو
- (ب) أي نظام لتحديد الأجور يقره القانون أو يقره، أو
- (ج) الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل أو العمال، أو
- (د) أي مزيج من هذه الوسائل.

كما نصت المادة الثالثة على أنه :

١- تتخذ تدابير لتشجيع التقويم الموضوعي للوظائف على أساس ما تستلزمه من عمل، حين يكون من شأن التدابير المذكورة تيسير تطبيق هذه الاتفاقية.

٢- يمكن أن يتم تحديد الأساليب التي تتبع في هذا التقويم إما بقرارات تتخذها السلطات المختصة بتحديد معدلات الأجور، وإما بقرارات تتفق عليها الأطراف المتعاقدة حين يتم تحديد معدلات الأجور باتفاقات جماعية.

٣- لا يعتبر مخالفة لمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدي تساوي قيمة العمل أن توجد فروق بين معدلات الأجور تقابل، دونما اعتبار للجنس، فروقا في

العمل الواجب إنجازه ناجمة عن التقويم الموضوعي
المشار إليه.

أما المادة الرابعة منها، أكدت علي كل عضو أن يتعاون، بالطريقة
المناسبة، مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية من أجل وضع
أحكام هذه الاتفاقية موضع التنفيذ.

ومن النصوص السابقة يتضح لنا أنه لضمان تطبيق مبدأ المساواة
في الأجور بين المرأة العاملة و الرجل، لا بد و أن تقوم الدولة بعدة
إجراءات من خلال تشريعاتها الداخلية، أو من خلال إتفاقية العمل
الجماعية، أو من خلال رقابة القضاء.

وسبق التعرض لتشريعات قانون العمل، والتي أكدت على المساواة
في الأجور بين المرأة العاملة والرجل، ونحاول من خلال هذا المبحث
التعرض لرقابة القضاء، كضمانة لتحقيق المساواة في الأجور، و ذلك من
خلال ما يلي.

رقابة القضاء كضمانة لتحقيق المساواة في الأجور:

تشكل لجان قضائية بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية
من:

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة لأحد هما وفقا للقواعد
المقررة بقانون السلطة القضائية.

- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختص أو من ينيبه .
- عضو عن اتحاد نقابات العمال .
- عضو من منظمة أصحاب الأعمال المعنية .

وتختص هذه اللجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون على الأخص:

- مشروعية قرار الفصل .
- الطعن المقدم من العامل في حالة إنهاء العقد طبقاً لأحكام الباب السابع من هذا القانون .
- المنازعات الناشئة عن الفصل التأديبي وإنهاء عقد العمل وخاصة ما يتعلق بمستحقات العامل من أجور وتعويضات .
- وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال تسعين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليها .

وعلى اللجنة أن تفصل في طلب وقف تنفيذ قرار الفصل ، أو إنهاء العقد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً، فإذا أمرت بوقف التنفيذ ألزمت صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل مبلغاً يعادل أجره عن ثلاثة أشهر على الأكثر من تاريخ فصله أو إنهاء عقده ،

وعلى هذه اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إذا طلب العامل ذلك وكان للتعويض مقتضى (١).

وبصدور القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ ، أصبحت المحكمة العمالية هي الجهة المختصة بنظر منازعات العمل والتي نص في المادة الأولى منه علي أنه "يستبدل بنصوص المواد (٧٠، ٧١، ٧٢) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بالنصوص التالية(٢):
مادة (٧٠) :

"إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً) وممثل للمنظمة القضائية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً - من تاريخ تقديم الطلب جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلي المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون أو أن يلجأ إليها مباشرة في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة الإدارية بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي المحكمة."

(١) المادة / ٧١ من قانون العمل الحالي - رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢) نشر بالجريدة الرسمية بتاريخ ٢٢ يونية ٢٠٠٨ - العدد ٢٥ مكرر.

مادة (٧١) :

"تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون. وتخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع أول جلسة، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى.....".

وبذلك نجد أنه في ظل القانون الجديد المحكمة العمالية، هي الجهة المختصة بنظر كافة المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام القوانين المنظمة لعلاقات العمل الفردية، وحيث أن النزاع الخاص بتحديد أجر العامل، هو نزاع فردي بين العامل و رب العمل تختص به المحكمة العمالية^(١).

وبذلك تفرض المحكمة العمالية رقابتها على كل منازعة فردية تنشأ بين العامل و صاحب العمل، متى وصف النزاع بالفردى^(٢).

وتعدّ الرقابة القضائية عملاً قانونياً يتم بواسطة هيئة قضائية تتسم بالكفاية القانونية والخبرة الواسعة ومؤهلات علمية تجعلهم قادرين على

(١) د، محمود سلامة: المرجع السابق - ١١٧.

(٢) د. علي بركات: التقاضي أمام المحاكم العمالية- المنشأة بمقتضى القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨- دراسة مقارنة- دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٩- ص ١٠٨.

التصدي لأي عمل قضائي يواجههم، وتتم الرقابة القضائية على أعمال الإدارة ودستورية القوانين، وذلك يدل على التأكيد على مبدأ التعاون فيما بين السلطات الثلاث، التشريعية والتنفيذية والقضائية، رغم أن البعض عارض مثل هذه الرقابة لأنها من وجهة نظرهم تعدّ خرقاً لمبدأ الفصل بين السلطات، لكن لا بدّ من وجود نوع من الرقابة والتعاون فيما بين هذه السلطات حتى يتم تحقيق أهدافها وغاياتها التي وجدت من أجلها^(١).

ومفهوم الرقابة القضائية يعني "أنها الرقابة التي تمارسها هيئة قضائية مختصة للرقابة على مدى مشروعية أعمال الإدارة، أي مدى مطابقتها للقواعد القانونية، ولا تفرض رقابتها على القرارات المشروعة"^(٢).

ومن خلال ما سبق، فإن القضاء هو الضمانة الحقيقية لتطبيق مبدأ المساواة في الأجور، ففي حالة أي إنحراف من جانب صاحب العمل، فإن المرأة العاملة تلجأ للقضاء لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجال تطبيق الأجور.

بالإضافة، أن القضاء هو الضامن الوحيد لتطبيق التشريعات واللوائح، وكذلك الاتفاقيات الجماعية، و هي الجهة التي تُعد الملاذ الأخير لحماية الحقوق و الحريات من الإنتهاك.

(١) موقع سطور الإلكتروني: مفهوم الرقابة القضائية - ٨ يوليو ٢٠١٩:

<https://sotor.com/>

(٢) د. هشام عبد المنعم عكاشة ، د. محمد كامل عبيد: القضاء الإداري - الجزء الأول- (مبدأ المشروعية - تنظيم وإختصاصات القضاء الإداري) - دار الثقافة العربية- بني سويف ٢٠١٧- ص ٢٥٨.

وتطبيقاً لذلك قُضي بأن " التجاوز عن إسترداد ما صُرف بغير حق بصفة مرتب أو أجر أو بدل أو راتب إضافي أو علاوة خاصة حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠، شرطه، أن يكون الصرف تنفيذاً لحكم قضائي أو فتوى من مجلس الدولة أو رأي للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ثم ألغي الحكم أو عدل عن الفتوى أو الرأي - مخالفة ذلك - خطأ"^(١).

كما قضت أيضاً بأنه " إذا كان العمل بإعتباره حقاً وواجباً و شرفاً، وفقاً لنص المادة/ ١٣ من دستور مصر السابق، و المادة ٦٤ من الدستور الحالي (٢٠١٤) مكفول من الدولة سواء بتشريعاتها أو بغير ذلك من التدابير، و لا يجوز أن يفرض العمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، و بمقابل عادل، بما مؤداه أن الأصل في العمل يكون إرادياً قائماً على الإختيار الحر، فلا يفرض عنوة على أحد، إلا أن يكون ذلك وفق القانون و بمقابل عادل، و هو ما يعنى أن عدالة الأجر لا تنفصل عن الأعمال التي يؤديها العامل سواء في نوعها أو كمها.

فلا عمل بلا أجر، ولا يكون الأجر مقابلاً للعمل إلا بشرطين أولهما: أن يكون متناسباً مع الأعمال التي أداها العامل، مقدراً بمراعاة أهميتها أو صعوبتها، و تعقدتها وزمن إنجازها. ثانياً: أن يكون ضابط التقدير

(١) نقض مدني - الطعن رقم ١٦٢٦ لسنة ٧٥ ق - جلسة ١٥ ابريل ٢٠٠٧.

موحداً^(١).

وأكدت على ضرورة أن يلتزم المشرع، بمبدأ المساواة، و قضت بأنه " إذ كانت العبرة في تقدير قانونية نص في لائحة أو قرار، هي باختلاف أو إتفاق النص مع أحكام القانون ذات الصلة به أو أحكام الدستور، و على ذلك إذا قرر نص بأيهما حقاً معيناً، تعين أن يتضمن القواعد التي تكفل المعاملة المساوية لأصحاب المراكز القانونية المتماثلة، إذ لا يسوغ أن يعطي هذا الحق لفئة دون أخرى من ذوي المراكز المتحدة إعلاء لمبدأ المساواة، الذي حرص الدستور و القوانين على جعله قاعدة أساسية، منعاً للتفرقة التحكيمية بينهم"^(٢).

كما قُضي بأن "وحيث إن الدستور أولى مبدأ المساواة الذي نص عليه في المادة ٤٠ منه أهمية كبرى ، باعتباره ركيزة أساسية للحقوق والحريات على اختلافها ، وأساساً للعدل والسلام الاجتماعي ، وأن غايته صون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيد ممارستها ، باعتباره وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة بين المراكز القانونية المتماثلة ، فإذا قام التماثل في المراكز القانونية التي تنتظم بعض فئات

-
- (١) المستحدث من المبادئ التي قررتها دوائر العمل و التأمينات الإجتماعية - في الفترة من أول أكتوبر ٢٠١٢ لغاية سبتمبر ٢٠١٣ - نقض عمالي - الطعن رقم ٦٧٥٧ لسنة ٦٥ ق - جلسة ٢٣ نوفمبر ٢٠١٣ - ص ١٧.
 - (٢) المستحدث من المبادئ التي قررتها دوائر العمل و التأمينات الإجتماعية - في الفترة من أول أكتوبر ٢٠١٢ لغاية سبتمبر ٢٠١٣ - نقض عمالي - الطعن رقم ٢٠٤٧ لسنة ٧٤ ق - جلسة ١٩ مايو ٢٠١٣ - ص ١٧.

المواطنين ، وتساويهم تبعاً لذلك في العناصر التي تكونها، استوجب ذلك وحدة القاعدة القانونية التي ينبغي تطبيقها في حقهم ، فإن خرج المشرع على ذلك سقط في حماة المخالفة الدستورية .

وحيث إنه متى كان ما تقدم وكان النص المطعون فيه قد قضى باحتفاظ العامل المعين بمكافأة شاملة بأجره الذي كان يتقاضاه عند تعيينه في وظيفة دائمة ، ولو كان يزيد على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها ، والذي يمنح لزملائه المعينين في الوظيفة ذاتها ، وذلك رغم أن الوظيفة التي يشغلونها واحدة ، فوق كونهم جميعاً يخضعون لنظام قانوني واحد ، بما مؤداه تماثل مراكزهم القانونية ، الأمر الذي يكون معه النص الطعين قد أخل بقاعدة التماثل في الأجر للأعمال ذاتها ، التي تقتضيها موضوعية الشروط التي يتحدد الأجر في نطاقها ، كما يتعارض مع حق العامل في اقتضاء الأجر العادل لقاء عمله الذي يتكافأ مع عمل نظيره ، وذلك بالمخالفة لنص المادة (١٣) من الدستور^(١).

كما ذهبت في أحد أحكامها "ذلك أنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مبدأ المساواة يعد وسيلة لتقرير الحماية القانونية المتكافئة للحقوق والحريات المنصوص عليها في الدستور والقانون ، ومن ثم فلا يجوز للمشرع عند إعماله لسلطته التقديرية في مجال تنظيم الحقوق أن يقيم تمييزاً غير مبرر تتنافر به المراكز القانونية التي تتماثل عناصرها

(١) قضية ١٢٨ لسنة - ٣٠ - ق - دستورية - جلسة ٧ - ٣ - ٢٠١٠.

ويتعين أن تنتظمها أسس موضوعية موحدة لا تمييز فيها بين المؤهلين قانوناً للانتفاع بها والتي يتكافأ أطرافها أمام القانون^(١).

وبذلك فمن خلال رقابة القضاء ، و لجوء المنتهك حقه لقاضيه الطبيعي، يطبق مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين.

(١) قضية ١٠٠ لسنة ٢٨-ق - دستورية- جلسة ٧ - ٣-٢٠١٠

الخاتمة

وفي نهاية بحثنا حول مسألة المساواة في الأجر بين المرأة العاملة و الرجل، تعرضنا لتعريف الأجر، و تبين أن المشرع عرف الأجر في المادة الأولى من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، كما وضعنا صور و ملحقات الأجر، و التي وضعها أيضا المشرع المصري، و تناولتها بشئ من التفصيل، كمدخل لدراستنا.

كما تناولنا قواعد تحديد الأجر، و الذي وضعنا أنه قائم على قاعدتين، أولهما: تحديد الحد الأدنى للأجر، وعرفنا أن المشرع المصري، وضح المقصود بالحد الأدنى للأجور، كما حدد المشرع المصري قيمة الحد الأدنى للأجر، والذي تحدد مؤخرا ب ٢٠٠٠ جنية، و قلنا أن هذا الحد مطبق بصورة صارمة على العاملين بالحكومة والقطاع العام و الأعمال العام.

أما في القطاع الخاص، فوجدنا أنه حتى الآن لم يطبق الحد الأدنى للأجور بصورة صحيحة، وذلك لإعتبارات سبق عرضها، وأن كنا ننادي بضرورة تطبيقه.

ورأينا أن هناك العديد من الإتفاقيات الدولية تعرضت وأكدت على ضرورة تطبيق الحد الأدنى للأجر، بصورة مجردة على الرجل و المرأة،

أما القاعدة الثانية من قواعد تحديد الأجر، فهي المساواة في الأجر بين الجنسين.

والذي تناولته بشئ من التفصيل، من خلال التعرض لتعريف المساواة، كحق من حقوق الإنسان.

وذلك من خلال تعريف المساواة، و التي ينظر فيها للفرد على أنه إنساناً بغض النظر عن أي شكل من أشكال التمييز، كالجنس، أو الدين، أو اللغة، أو الطبقة الإجتماعية، أو اللون، فينظر للبشر جميعاً على أنهم متساوون.

وهذا ما أكدته المعايير الدولية، والإعلانات العالمية لحقوق الإنسان، ونجد أن الشرائع السماوية، قد نظمت حقوق الإنسان قبل الموثيق، والإتفاقيات الدولية، وذلك من خلال قوله تعالى " وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا " (١).

وبعد أن تعرضنا لتعريف مبدأ المساواة في المعايير الدولية، وفي قانون العمل، والدستور المصري، كما تعرضنا لنطاق هذا المبدأ، ببيان أساس مبدأ المساواة.

وبعد ذلك تعرضنا لتعريف مبدأ المساواة في الأجر، بين المرأة العاملة والرجل، عن العمل المتساوي، وضحنا تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين، كما عرفنا أن هناك ضمانات لتطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين، من خلال التشريع و الإتفاقات العمل الجماعية، كما

(١) الآية ٧٠ من سورة الإسراء.

وضحت الإتفاقيات الدولية، ووجدنا أن رقابة القضاء، من خلال المحكمة العمالية، من أهم ضمانات تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين، و خلصت في النهاية لجموعة من النتائج، أهمها ما يلي.

فندعو المشرع المصري في قانون العمل، ضرورة وضع نص صريح يلزم صاحب العمل، بتطبيق الحد الأدنى للأجور، على عمال القطاع الخاص، و خاصة في المنشآت الكبرى.

كما أوصي بضرورة، إدراج نص خاص بالمساواة في الأجر بين المرأة العاملة و الرجل، عن العمل المتساوي.

كما يجب أن يوضح المشرع المقصود بالعمل ذى القيمة المتساوية، القائم على أسس موضوعية، بعيدة عن الأهواء الشخصية.

كما نوصي بضرورة إلزام صاحب العمل بالإفصاح عن الأجور لديه بكل شفافية، حتى يُعطي للمرأة العاملة فرصة في التفاوض حول الأجر، وحتى يمكن مساواتها بالرجل.

كما يقترح، أن يكون من ضمن مهام المجلس القومي للأجور، المُشكل بقرار من رئيس الوزراء، العمل علي وضع ضوابط لضمان المساواة الفعلية في الأجر بين المرأة العاملة و الرجل.

كما يقترح أن تُشكل لجنة منبثقة عن المجلس القومي للأجور، تكون مهمتها مراجعة الأجور و خاصة في القطاع الخاص كل فترة، و لتكن أربع سنوات، للتأكد من المساواة بين الجنسين في الأجر.

كما ندعو بضرورة تكثيف الندوات التي توضح أهمية عمل المرأة، و ضرورة مساوتها بالرجل في الأجر، عن العمل المتساوي.

و في النهاية أدعو الله عز وجل أن يوفقنا إلى ما يحبه و يرضاه، و ما كان من توفيق فمن الله وحده، و ما كان من خطأ فمن نفسي و من الشيطان، و على الله قصد السبيل.....

قائمة المراجع

أولاً- الكتب القانونية:

- ١- د. أحمد حسن البرعي ، د. رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الإجتماعية - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي - وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣- دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٩.
- ٢- د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي- الجزء الثاني- شرح عقد العمل الفردي- دار النهضة العربية- القاهرة - ٢٠٠٣.
- ٣- د. جلال محمد إبراهيم ، د. فاطمة الرازق: الوسيط في شرح قانون العمل و التأمينات الإجتماعية - ٢٠٠١.
- ٤- د. رجب عبد الظاهر علي: حقوق الإنسان في القانون الوضعي و في الشريعة الإسلامية - دار الثقافة العربية - بني سويف ٢٠١٨.
- ٥- د. رجب صميذة ، د. محمد أحمد اسماعيل: قانون العمل - دار النهضة العربية - بني سويف - ٢٠١٤.
- ٦- أ. سيد أبو اليزيد: الشرح و التعليق على قانون العمل الجديد - رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ معدلاً بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨- القاهرة ٢٠١١.

- ٧- د. عبد العزيز المرسي: شرح أحكام قانون العمل المصري -
المنوفية - ٢٠٠١.
- ٨- أ. عزت عبد النبي: الأجر في قوانين العمل بالدول العربية
الخليجية - مجلة العمل العربية - منظمة العمل العربية - مكتب
العمل العربي - العدد ٤٩ - يناير ١٩٩٢.
- ٩- د. علي بركات: التقاضي أمام المحاكم العمالية- المنشأة بمقتضى
القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨- دراسة مقارنة- دار النهضة
العربية - القاهرة - ٢٠٠٩.
- ١٠- د. علي محمد رضا يونس الطحان: ضمان المساواة في الأجر في
الشريعة الإسلامية و النظريات الوضعية - دراسة مقارنة- ورقة
بحثية - الملتقى الدولي- الاقتصاد الإسلامي- الواقع ورهانات
المستقبل - الجزائر - ٢٠١١.
- ١١- م. فايز السيد جاد اللساوي، د. أشرف فايز اللساوي:
موسوعة قانون العمل الجديد- المجلد الأول- دار عماد لتوزيع
الكتب القانونية- ٢٠٠٤.
- ١٢- أ. كامل محمد بدوي: المرجع في قانون عقد العمل الفردي-
مطبعة دار التأليف - القاهرة.
- ١٣- د. كريم يوسف أحمد كشاكش: الحريات العامة في الأنظمة
السياسية المعاصرة- منشأة المعارف - الأسكندرية - ١٩٨٧.

- ١٤ - مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي: المساواة في الأجور
- دليل تعريفي - منظمة العمل الدولية - مركز منظمة العمل
الدولي للتدريب - طبعة ٢٠١٣.
- ١٥ - د. محمد أحمد إسماعيل: المركز القانوني للمرأة العاملة في
القانون المصري المقارن - (مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص) -
دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٠.
- ١٦ - د. محمد أنور حامد علي: حقوق وواجبات العمال في ظل
قانون العمل - الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و القوانين ذات
الصلة - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠١٢.
- ١٧ - د. محمد حسين منصور: قانون العمل - دار الجامعة الجديدة
- الأسكندرية - ٢٠٠٧ .
- ١٨ - م. محمد عزمي البكري: موسوعة الفقه و القضاء في شرح
قانون العمل - المجلد الأول - دار الثقافة - القاهرة - ١٩٨٥ .
- ١٩ - د. محمود السقا: فلسفة تاريخ القانون المصري - دار النهضة
العربية - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٩٢ .
- ٢٠ - منظمة العمل الدولية: مقالة مبادئ حقوق النساء العاملات
والمساواة بين الجنسين - المنشورة عام ٢٠٠٠ .
- ٢١ - د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل - عقد العمل
الفردى - دار الجامعة الجديدة - الأسكندرية - ٢٠٠٥ - ص
٤٩٢ .

٢٢- د. هشام عبد المنعم عكاشة ، د. محمد كامل عبيد: القضاء الإداري - الجزء الأول- (مبدأ المشروعية - تنظيم وإختصاصات القضاء الإداري) - دار الثقافة العربية- بني سويف ٢٠١٧ - ص ٢٥٨.

ثانياً- المقالات و المواقع الإلكترونية:

١- أ. رشا حلوة: لهذه الأسباب تستفحل الفجوة في الأجور بين الجنسين - مقالة منشورة - على موقع أكاديمية dw الإلكتروني- ٢ مايو ٢٠١٨:

<https://www.dw.com/ar>

٢- جريدة البورصة الإقتصادية المصرية: مصر تتراجع إلى المركز ١٣٥ عالمياً في مؤشر الفجوة بين الجنسين - مقالة منشورة على الإنترنت- ١٩ ديسمبر ٢٠١٨:

<https://alborsaanews.com/2018>

٣- مقالة منشورة على الأنترنت - بتاريخ ١٨ يونيو ٢٠١٧- موقع

[موضوع: https://mawdoo3.com/](https://mawdoo3.com/)

٤- مقالة منشورة على موسوعة المعلومات الإلكترونية-

<https://ar.wikipedia.org>

٥- بي بي سي نيوز بالعربي: كيف تحقق المرأة المساواة في سوق

العمل - مقالة بتاريخ ٩ مارس ٢٠١٦:

<https://www.bbc.com/arabic/interactivity>

٦- موقع سطور الإلكتروني: مفهوم الرقابة القضائية - ٨ يوليو

. <https://sotor.com/>: ٢٠١٩

٧- د. مروان المدرس: مبدأ المساواة - مقالة منشورة إلكترونياً -

جريدة الوطن البحرينية - بتاريخ الخميس ٧ ديسمبر ٢٠١٧.

<https://alwatannews.net/article>

٨- مقالة منشور علي الانترنت - شبكة المعلومات - (ويكيبيديا) -

<https://ar.wikipedia.org/wiki>

٩- مقال منشور بجريدة "بوابة الأهرام" المصرية: بعنوان " الحد

الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص.. غياب نص تشريعي

يحرّم ٢٤ مليون عامل من تحسين الدخل- بتاريخ ٨ ديسمبر

.٢٠١٩

ثالثاً- الإتفاقيات الدولية:

١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان - الصادر عن الأمم

المتحدة - ١٩٤٨.

٢- الاتفاقية (رقم ١٠٠) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في

الأجر لدي تساوي قيمة العمل- اعتمدها المؤتمر العام

منظمة العمل الدولية - ٢٩ يونيو ١٩٥١ - منظمة العمل الدولية.

٣- الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ - بشأن تحديد و حماية الأجور - الصادرة عن مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشر - عمان ١٩٨٣ .

٤- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) - ١٦ ديسمبر ١٩٦٦ - تاريخ بدء النفاذ ٣ يناير ١٩٧٦ .

٥- إتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة - اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٦٤٠ (د-٧) - المؤرخ في ٢٠ ديسمبر ١٩٥٢ - تاريخ بدء النفاذ ٧ يوليه ١٩٥٤ .

٦- إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - الصادرة عن الأمم المتحدة - ١٨ ديسمبر ١٩٧٩ - تاريخ نفاذها مارس ١٩٨٠ .

٧- الإتفاقية (رقم ١١١) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة - اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية - في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٥٨ - في دورته الثانية والأربعين -

تاريخ بدء النفاذ ١٥ حزيران/يونيه ١٩٦٠ - صدقت عليها

جمهورية مصر العربية ١٠ مايو ١٩٦٠.

٨- الإتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ و هي مُعدلة للإتفاقية رقم ١

لسنة ١٩٦٦- بشأن مستويات العمل - صادرة عن مؤتمر

العمل العربى فى دورته الخامسة المنعقدة فى (الإسكندرية،

جمهورية مصر العربية، مارس/ آذار ١٩٧٦)-منظمة العمل

العربية.

٩- الإتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة - الصادرة

عن العمل العربى المنعقد فى دورته الخامسة فى مدينة

الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار ١٩٧٦)-

منظمة العمل العربية.

١٠- الإتفاقية رقم ١٣١ لسنة ١٩٧٠ الصادرة عن مؤتمر

العمل الدولي رقم ٤٧- بتاريخ ٢٢ يونية ١٩٧٠ - منظمة

العمل الدولية - صدقت عليها مصر فى ١٢ مايو ١٩٧٦.

١١- الإتفاقية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ - صدرت فى الدورة

الحادية عشر لمؤتمر العمل العربى - عمان - ١٩٨٣-

منظمة العمل العربية- لم تصدق عليها مصر.

١٢- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر عن

الامم المتحدة فى ديسمبر ١٩٦٦.

- ١٣ - إتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور - رقم ٩٥ - الصادرة سنة ١٩٤٩ - الدورة ٣٢ يونيو ١٩٤٩ .
- ١٤ - إتفاقية منظمة العمل العربية- بشأن تحديد وحماية الأجور- رقم ١٥ - مارس ١٩٨٣ .
- ١٥ - إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة- اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام- بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة- رقم ٣٤/١٨٠٠ - ١٨ ديسمبر ١٩٧٩ .

رابعاً - القرارات الوزارية:

- ١- قرار وزارة القوة العاملة والهجرة رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية.
- ٢- قرار رئيس الوزراء، رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣، بإنشاء مجلس قومي للأجور.
- ٣- مرسوم بقانون رقم ٢٤٢ لسنة ٢٠١١، بشأن الحد الأقصى للدخول وربطه بالحد الأدنى للأجور.
- ٤- قرار رئيس الوزراء، رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٤ .

خامساً - الأحكام القضائية:

- ١- المستحدث من المبادئ التي قررتها دوائر العمل و التأمينات الإجتماعية- في الفترة من أول أكتوبر ٢٠١٢ لغاية سبتمبر

- ٢٠١٣- نقض عمالي - الطعن رقم ٦٧٥٧ لسنة ٦٥ ق -
جلسة ٢٣ نوفمبر ٢٠١٣.
- ٢- المستحدث من المبادئ التي قررتها دوائر العمل و التأمينات
الإجتماعية - في الفترة من أول أكتوبر ٢٠١٢ لغاية سبتمبر
٢٠١٣- نقض عمالي- الطعن رقم ٢٠٤٧ لسنة ٧٤ ق -
جلسة ١٩ مايو ٢٠١٣.
- ٣- نقض مدني - الطعن رقم ١٦٨١ - لسنة ٧٤ ق -
تاريخ الجلسة ٢٢ مايو ٢٠٠٦.
- ٤- نقض مدني - الطعن رقم ٢٣٦٦ لسنة ٥٦ ق - جلسة ٢٥
نوفمبر ١٩٩١.
- ٥- نقض مدني - الطعن رقم ٧٩٥ لسنة ٥٨ ق - جلسة ١١
نوفمبر ٢٠٠٥.
- ٦- نقض مدني - رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ ق - جلسة ٢٢ اكتوبر
١٩٦٠.
- ٧- نقض مدني - طعن رقم ٥١٢ لسنة ٤٣ ق - جلسة ٢٦
مارس ٢٠٠٤.
- ٨- نقض مدني - الطعن رقم ١٥٢ لسنة ٥٠ ق - جلسة ٨
مارس ١٩٨١.
- ٩- نقض مدني - الطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٣٧ ق - جلسة ١٢
يناير ١٩٧٤.

- ١٠- نقض مدني - الطعن رقم ٣١٠ لسنة ٣٥ ق - جلسة
١٤ فبراير ١٩٧٣.
- ١١- نقض مدني - الطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٣٧ ق - جلسة ١٢
يناير ١٩٧٣.
- ١٢- نقض مدني - الطعن رقم ٤٠٠ لسنة ٤٨ ق - جلسة ٥
ديسمبر ١٩٨٢.
- ١٣- نقض مدني - الطعن رقم ٤٤١ لسنة ٣٥ ق - جلسة
٢٤ مارس ١٩٦٠.
- ١٤- نقض مدني - الطعن رقم ٨٢٥ لسنة ٤٧ ق - جلسة
١٩ ديسمبر ١٩٨٣.
- ١٥- نقض مدني - الطعن رقم ٦٥٣١ لسنة ٦٣ ق - جلسة
٦ نوفمبر ١٩٩٧.
- ١٦- نقض مدني - جلسة ٢٢ مارس ١٩٨١ - سنة ٣٢
قضائية.
- ١٧- نقض مدني - الطعن رقم ٠١٠٧ لسنة ٤٠ - جلسة ٢
يونية ١٩٧٩ - مكتب فني ٣٠ صفحة رقم ٥٠٥.
- ١٨- نقض مدني - الطعن رقم ٣٩٩ لسنة ٤٢ - جلسة ١٧
مارس ١٩٧٩ - مكتب فني ٣٠ صفحة رقم ٨١٩.
- ١٩- نقض مدني - الطعن رقم ٦٦٤ لسنة ٤١ ق - جلسة
١٨ ديسمبر ١٩٧٦.

- ٢٠ - نقض مدني - الطعن رقم ٣٩٩ لسنة ٤٢ - جلسة ١٧ -
١٩٧٩-٠٣ - مكتب فني ٣٠ صفحة رقم ٨١٩.
- ٢١ - نقض مدني - الطعن رقم ١١٠٧ لسنة ٤٧ ق - جلسة
١٧-٠٦-١٩٧٩ - مكتب فني ٣٠ ص ٦٦٥.
- ٢٢ - نقض مدني - الطعن رقم ١٤٤٨٧ لسنة ٧٥ ق - جلسة
١٤ ديسمبر ٢٠٠٦.
- ٢٣ - نقض مدني - الطعن رقم ١٧٩٢ لسنة ٥١ ق - جلسة
١١ - ٣ - ١٩٩١ - المكتب الفني سنة ٤٢ - ج١ - ص -
٦٩٠.
- ٢٤ - نقض مدني - الطعن رقم ٣٨٧ لسنة ٣٩ ق - جلسة
١٧ مارس ١٩٧٩ - مكتب فني سنة ٣٠ - ص ٨١٥.
- ٢٥ - نقض مدني - الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٢٤ ق - جلسة
٢٤ إبريل ١٩٧٠ - مكتب فني - سنة ٢١ - ص ٦٣٠.
- ٢٦ - المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٩٤٨ لسنة ٢٧
ق.ع جلسة ٢٧-٥-١٩٨٤.
- ٢٧ - المحكمة الإدارية العليا - طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٤٩
ق - جلسة ١٣ يناير ٢٠٠٧.
- ٢٨ - نقض مدني - الطعن رقم ٩٩٠٢ لسنة ٦٤ ق جلسة
٢٦ - ٤ - ٢٠٠٥.

- ٢٩ - المحكمة الدستورية العليا - قضية ١٢٨ لسنة - ٣٠ -
ق - دستورية - جلسة ٧ - ٣ - ٢٠١٠ .
- ٣٠ - نقض مدني - الطعن رقم ٦٧٣ لسنة ٥١ ق -
جلسة ٧ - ١٢ - ١٩٨٦ - المكتب الفني سنة ٤٠ ج١ -
ص ٩٤٦ .
- ٣١ - نقض مدني - الطعن رقم ٩٩٠٢ لسنة ٦٤ ق جلسة
٢٦ - ٤ - ٢٠٠٥ .
- ٣٢ - انقض مدني - الطعن رقم ٦٩ لسنة ٣٠ ق - جلسة ١٦
ديسمبر ١٩٦٤ - مكتب فني س ١٥ - ص ١١٤٦ .
- ٣٣ - نقض مدني - الطعن رقم ٤٣٥ لسنة ٤٣ ق - جلسة ٤
يونيه ١٩٧٧ - مكتب فني س ٣٨ - ص ١٦٩٣ .
- ٣٤ - نقض مدني - الطعن رقم ٩٥٠ لسنة ٤١ ق - جلسة
١٣ مارس ١٩٧٧ - مكتب فني س ٣٨ - ص ٤٣٦ .
- ٣٥ - نقض مدني - الطعن رقم ١٦٢٦ لسنة ٧٥ ق - جلسة
١٥ ابريل ٢٠٠٧ .
- ٣٦ - قضية ١٢٨ لسنة - ٣٠ - ق - دستورية - جلسة
٧ - ٣ - ٢٠١٠ .
- ٣٧ - قضية ١٠٠ لسنة - ٢٨ - ق - دستورية - جلسة ٧ -
٣ - ٢٠١٠ .