



المركز
المصري
للحقوق
الاقتصادية
والاجتماعية
Rights

ورقة إرشادية

حقوق عمال القطاع الخاص في حالات حل
المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها
أو إعلان إفلاسها

حقوق عمال القطاع الخاص

في حالات حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إعلان إفلاسها

نظرًا لما طرأ في الآونة الأخيرة من تغيرات على سوق العمل المصرية والعالمية، وما استجد من ظروف اقتصادية طاحنة، يواجه العمال مشكلات ناتجة عن محاولات عدد من أصحاب الأعمال التحايل على تلك الظروف والتملص من أداء مستحقات العمال لأسباب مختلفة، أو التهرب من تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة لصالحهم، مستخدمين في ذلك إجراءات على رأسها الغلق الكلي أو إعلان الإفلاس أو بيع أصول الشركة أو غيرها من التصرفات.

ولما كان قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 يتكفل بمواجهة هذه التحايلات، فإن محامي المركز المصري يقدمون ورقة إرشادية مختصرة بشأن الإطار القانوني المنظم لهذه الإشكاليات وسبل مواجهتها.



الإطار القانوني المنظم للتصفية أو الغلق الكلي أو الجزئي أو إعلان الإفلاس

يجب الإشارة إلى أنه لا يحق لأي صاحب عمل اتخاذ قرار فردي بإغلاق أو تصفية المنشأة أو تسريح عمال، وإنما هناك مجموعة من الإجراءات الواجب اتباعها طبقاً للقانون:

تنص المادة 8 من قانون العمل على أنه: إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون. ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

كما تنص المادة 9 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على أنه: لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيته أو إغلاقها أو إفلاسها. ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة. ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود.

ومفاد هاتين المادتين أن القانون لا يسمح بالتهرب من الوفاء من الالتزامات المالية والمستحقات المفروضة على إدارة المنشأة، خاصة تجاه العمال الذين منح القانون للديون الناشئة عن مستحقاتهم امتيازاً على جميع أموال المنشأة، وذلك طبقاً للقانون رقم 125 لسنة 2010 بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال ولائحته التنفيذية الذي قرر حماية قانونية خاصة لحقوق العاملين، على النحو التالي:



المادة الأولى: مع مراعاة حكم المادة (1) من قانون العمل، يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين. وتستوفي هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم. ويلغي كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

المادة الثانية: في حالة صدور قرار أو حكم بحل المنشأة أو الشركة أو تصفيتها أو إغلاقها نهائياً أو بإشهار إفلاسها، يجب أن يحدد هذا القرار أو الحكم أجلاً للوفاء بحقوق العاملين. وتتولى الجهة الإدارية المختصة متابعة الوفاء بتلك الحقوق، ويكون لها أن تنوب عن ذوي الشأن في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من تمام الوفاء بها في الأجل المحدد.

وذلك بالإضافة إلي أن إدماج الشركة أو المصنع أو ضمهما إلى شركة أو مصنع آخرين أو بيعهما ليس مبرراً لإنهاء عقود العاملين، ويكون من انتقلت إليه المنشأة مسؤولاً عن جميع الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل.



الخطوات القانونية لإغلاق المنشأة

وبما أن القانون لا يمنح صاحب العمل سلطة اتخاذ قرار فردي بإغلاق المنشأة، لذا تجدر الإشارة إلى تسلسل الإجراءات الواجب اتباعها في هذا السياق، وهي:

1- إجراءات مكتب العمل المختص:

- التأكد من عدم تقديم الطلب أثناء مراحل الوساطة أو التحكيم بين صاحب العمل والعمال ومن يمثلهم، وتعد الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد العام، كما يتم التأكد من قيام صاحب العمل بإخطار العمال والمنظمة المعنية بالطلب المقدم، حيث يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها في هذه المرحلة.

- الوقوف على الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل في الإغلاق، وإعداد تقرير متكامل عن ظروف المنشأة، يتضمن أسباب الغلق ونوعه وعدد العمال المطلوب الاستغناء عنهم وجملة أجورهم الشهرية.

- التنبيه على صاحب العمل بعدم اتخاذ أي إجراء قبل الحصول على موافقة اللجنة المشكلة لهذا الغرض طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 984 لسنة 2003.

2- رفع الطلب للجنة:

- يتم رفع الطلب إلى اللجنة وعرض التقرير عليها، ولها أخذ رأي الجهات الأمنية المختصة والاستعانة بمن ترى من الخبراء.

- تصدر اللجنة قرارها خلال 30 يومًا على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب، مسببًا، ويوقع أعضاء اللجنة على القرار ويعتمد من المحافظ المختص.



حقوق العمال عند غلق المنشأة

في حالة الغلق الكلي أو الجزئي دون اتباع الإجراءات القانونية، يعتبر ذلك "فصلًا تعسفيًا" يوجب التعويض بما لا يقل عن شهرين عن كل عام من أعوام الخدمة. أما في حالة الغلق الكلي أو الجزئي عن طريق اتباع الإجراء القانوني، يستحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر من الأجر الشامل الأخير عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى، وشهر ونصف عن كل سنة تجاوزت ذلك.

التعويض عن الأجر الشامل الفعلي وليس الأجر التأميني

ينبغي أن تكون المكافأة على الأجر الشامل الفعلي وليس الأجر التأميني. في حال عدم وجود بيان بمفردات الأجر الحقيقي، يمكن للعامل تحريك دعوى بإثبات الأجر الفعلي وبالتالي تعديل المكافأة. وفيما يخص العمال الذين يعملون دون تأمين اجتماعي أو عقد عمل، يجب عليهم تقديم دعوى بثبوت علاقة العمل قبل صدور قرار الإغلاق لضمان حقوقهم.

العقوبات ضد إدارة المنشأة

تنص المادة 196 على أن يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

وتنص المادة 254 على أن يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة 196 - بشأن الشروط والإجراءات المنصوص عليها - بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.



ختاماً:

تأتي الورقة الإرشادية في ظل ضرورة مواجهة ممارسات إخضاع العمال لسياسات الأمر الواقع التي تعصف بحقوقهم، على الرغم من أنهم يشكلون الترس الأساسي المحرك لمنظومة العمل. الأمر الذي يستوجب العمل على حمايتهم وضمنان حقوقهم بدلاً من التعسف ضدهم، وتوفير السبل القانونية التي تحافظ على مصالحهم في ظل التغيرات الاقتصادية الراهنة.

