



U . G . L A W<sup>®</sup>

المجموعة المتحدة للقانون، المحامى بالنقض نجاد البرعى  
NEGAD EL-BORAI, ATTORNEY AT-LAW

# حق العاملين في شركات الأموال في حصة من الأرباح

## سؤال وجواب

سلسلة الأوراق القانونية  
(٥)



U . G . L A W ®

المجموعة المتحدة للقانون، المحامى بالنقض نجاد البرعي  
NEGAD EL-BORAI, ATTORNEY AT-LAW

مقدمة:

تنظم القوانين التي تحكم شركات الأموال ، كيفية توزيع الأرباح السنوية التي تحققها تلك الشركات بمختلف أنواعها ، ونصت جميع القوانين التي تحكم توزيع الأرباح على منح العمال حصة من الأرباح السنوية التي تحققها تلك الشركات ، ولم يقتصر توزيع الأرباح على الشركاء وحسب ؛ بل للعاملين بتلك الشركات نسبة من الأرباح التي تحققها الشركات التي يعملون بها ولكن تختلف تلك النسب في القوانين المنظمة للشركات ؛ وسنتناول في التالي حق العمال في الحصول على نسبة من الأرباح والقوانين المنظمة لذلك من خلال طرح عدة أسئلة ومحاولة الاجابة عليها.

**س١: ما هي شركات الاموال؟**

ج: هذه شركات لا تعتمد على الاعتبار الشخصي ولا يكون له دور في هذه الشركات ، ولكنها تقوم أساساً على جمع رؤوس الأموال اللازمة لاستغلال نشاط الشركة، وعلى هذا ، فإن الاعتبار المالي يتقدم ليحتل المركز الأول في هذه الشركات، والنموذج الواضح لهذه الشركات هو شركة المساهمة، إذا الغالب أن تقوم شركات الأموال بمشروعات ضخمة تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة يعجز عن تقديمها عدد محدود من الشركاء كما هو الحال في شركات الأشخاص ، وعلى هذا تعتمد هذه الشركات أساساً على جمهور المكتتبين ، حيث يقسم رأس مال الشركة إلى أسهم متساوية القيمة وتكون عادة قيمة السهم زهيدة حتى يتمكن عدد كبير من ذوى الدخل المحدود من الاكتتاب فيها، وتقتصر مسئولية المساهم في هذه الشركة على قيمة الأسهم التي اكتتب فيها<sup>١</sup>.  
هي الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة<sup>٢</sup>.

**س٢: ما هو القانون الذي يحكم وينظم عمل تلك الشركات؟**

ج: ينظم القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ وتعديلاته قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة، وقوانين الاستثمار ومنها القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ والذي تم إلغاؤه بموجب القانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ والذي تم إلغاؤه أيضاً بموجب القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ والذي تم إلغاؤه بموجب القانون رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧.

**س٣: ما هو القانون الذي يحكم علاقة العمل التي تربط بين العاملين وشركات الأموال؟**

ج: ينظم قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ علاقة العمل التي تربط العاملين بشركات الأموال وغيرها من الشركات، يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، والذي يعتبر الأرباح جزء من الراتب وذلك كان مبدأ سابق استقرت عليه احكام محكمة النقض في ظل العامل بأحكام قوانين العمل السابق<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> تعريف شركات الأموال من على موقع الغرفة التجارية المصرية <http://www.cairochamber.org.eg/Page.aspx?Id=134>

<sup>٢</sup> نص المادة رقم ١ من القانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ بشأن اصدار قانون الضريبة على الدخل.



U . G . L A W ®

المجموعة المتحدة للقانون، المحامى بالنقض نجاد البرعى  
NEGAD EL-BORAI, ATTORNEY AT-LAW

س٤: كيف نشأت فكرة حق العامل في الحصول على نسبة من الأرباح؟

ج: جميع القوانين التي تنظم عملية توزيع الأرباح صدرت في ظل دستور عام ١٩٧١، والذي يتحدث في الباب الثاني منه - المقومات الأساسية للمجتمع الفصل الثاني- المقومات الاقتصادية علي حق العامل في الحصول على نسبة من الأرباح وتحديداً في المادة رقم ٢٦ منه.<sup>٤</sup>

س٥: ما هي السند القانونية لحق العاملين في حصة من الأرباح؟

ج: بالرجوع الي القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ نجده نص في المادة رقم ٤١ منه علي: "يكون للعاملين بالشركة نصيب في الأرباح، التي يتقرر توزيعها، تحدده الجمعية العامة، بناءً على اقتراح مجلس الإدارة بما لا يقل عن (١٠ %) من هذه الأرباح، ولا يزيد على مجموع الأجر السنوية للعاملين بالشركة. وتبين اللائحة التنفيذية كيفية توزيع ما يزيد على نسبة الـ ١٠% المشار إليها من الأرباح على العاملين والخدمات التي تعود عليهم بالنفع .

ولا تغل أحكام الفقرة السابقة بنظام توزيع الأرباح المطبق على الشركات القائمة وقت نفاذ هذا القانون، إذا كان أفضل من الأحكام المشار إليها."

وذلك النص وان كان وضع خصيصاً للشركات المساهمة، الا انه أيضاً ينطبق على العاملين بشركات التوصية بالأسهم عملاً بالمادة رقم ١١٠ من القانون التي تنص علي: "فيما عدا أحكام المواد ٣٧، ٧٧، ٩١، ٩٢، ٩٣ تسري على شركات التوصية بالأسهم سائر أحكام شركات المساهمة في هذا القانون مع مراعاة القواعد المنصوص عليها في هذا الفصل."

وينطبق أيضاً على العاملين بالشركات ذات المسؤولية المحدودة، عملاً لنص المادة رقم ٢٨٥ من اللائحة التنفيذية للقانون الصادرة بقرار وزير الاستثمار رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٢ والتي تنص على أن: "نصيب العاملين في الأرباح: يكون للعاملين في الشركات ذات المسؤولية المحدودة التي يبلغ رأسمالها الحد الأدنى لرأسمال الشركات المساهمة التي تعمل في ذات النشاط نصيب في الأرباح على الوجه المبين في المادة (١٩٦) من هذه اللائحة .

ولا يغل ذلك بنظام توزيع الأرباح المطبق على الشركات ذات المسؤولية المحدودة قبل أول أبريل ١٩٨٢ إذا كان أفضل من الأحكام السابقة."

من جماع ما سبق يكون القانون نص صراحةً على نسبة محددة من الأرباح توزع على العاملين في الشركات الثلاثة المخاطبة بأحكامه.

<sup>٣</sup> الطعن رقم ٧٥٢ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٨٢/٦/١٢ والطعن رقم ٦٦٤ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٧٨/١٢/١٨ والطعن رقم ٤٠٠ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٩٨٥/٣/٢٥ .

<sup>٤</sup> للعاملين نصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها، ويلتزمون بتنمية الإنتاج وتنفيذ الخطة في وحداتهم الإنتاجية وفقاً للقانون. والمحافظة على أدوات الإنتاج واجب وطني . ويكون تمثيل العمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام في حدود خمسين في المائة من عدد أعضاء هذه المجالس، وتعمل الدولة على أن يكفل القانون لصغار الفلاحين وصغار الحرفيين ثمانين في المائة في عضوية مجالس إدارة الجمعيات التعاونية والزراعية والجمعيات التعاونية الصناعية.



U . G . L A W ®

المجموعة المتحدة للقانون، المحامى بالنقض نجاد البرعي  
NEGAD EL-BORAI, ATTORNEY AT-LAW

س٦: ما هي ضوابط توزيع الأرباح؟

ج: وضع القانون ضوابط لصرف العمال نسبة الأرباح ، ليس وحسب تحقيق الشركة ارباح ، بل يلزم موافقة الجمعية العمومية للشركة علي توزيع الأرباح ، وذلك كمبدأ استقرت عليه احكام محكمة النقض التي قضت بأن : " ذلك أن النص في المادة ٤١ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة على أن "يكون للعاملين بالشركة نصيب في الأرباح التي يتقرر توزيعها تحدده الجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة بما لا يقل عن ١٠% من هذه الأرباح ولا يزيد على مجموع الأجر السنوية للعاملين بالشركة....." والنص في المادة ٦٣ منه على أنه "مع مراعاة أحكام هذا القانون ونظام الشركة تختص الجمعية العامة العادية بما يأتي أ- ..... ب- ..... ج - ..... د-..... هـ - الموافقة على توزيع الأرباح..." والنص في المادة ٢/٧١ من ذات القانون على أنه "وتكون القرارات الصادرة من الجمعية العامة المكونة تكويننا صحيحا والمنعقدة طبقا للقانون ونظام الشركة ملزمة لجميع المساهمين.... وعلى مجلس الإدارة تنفيذ قرارات الجمعية العامة" يدل - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - على أن الجمعية العامة في الشركات المساهمة هي التي تملك وحدها اعتماد الميزانية التي يعدها مجلس الإدارة وتعيين الأرباح الصافية القابلة للتوزيع وأن حق المساهم أو غيره من ذوي الحقوق في الربح لا ينشأ إلا من تاريخ اعتماد الجمعية العامة لهذه الأرباح وتحديد من يستحقها، أما قبل هذا التاريخ فلا يكون للمساهم أو غيره من ذوي الحقوق سوى مجرد حق احتمالي لا يبلغ مرتبة الحق الكامل إلا بصدور قرار الجمعية العمومية بإقرار الميزانية وتعيين القدر الموزع من الأرباح الصافية والمستحق لها."°

س٧: ما هي قواعد توزيع الأرباح؟

ج: القانون اعطي للعامل الحق في الحصول على نسبة من الأرباح التي تحققها الشركات الخاضعة لأحكامه، والتي يعملون بها ولكن بشرط ان توافق الجمعية العمومية للشركات على توزيع الأرباح ومن ثم يكون نصيب العمال في الأرباح بنسبة لا تقل عن النسبة المقررة قانوناً وحددت اللائحة التنفيذية للقانون طريقة توزيع تلك النسبة كما حدتها المادة رقم ١٩٦ من لائحة تنص علي: "قواعد توزيع الأرباح :

بمراعاة أحكام المواد من (١٩١) إلى (١٩٥) تحدد الجمعية العامة - بعد إقرار الميزانية وحساب الأرباح والخسائر - الأرباح القابلة للتوزيع، وتعلن ما يخص العاملين والمساهمين ومجلس الإدارة أو الشريك أو الشركاء المديرين منها، وذلك مع مراعاة ما يأتي :

أولاً: ألا يقل نصيب العاملين بالشركة في الأرباح التي يتقرر توزيعها نقداً عن ١٠% وبشرط ألا يزيد على مجموع الأجر



U . G . L A W<sup>®</sup>

المجموعة المتحدة للقانون، المحامى بالنقض نجاد البرعي  
NEGAD EL-BORAI, ATTORNEY AT-LAW

السنوية للعاملين بالشركة .

ثانياً: إذا كان النظام يحدد للعاملين نصيباً في الأرباح يزيد على ١٠% ولا يجاوز مجموع الأرباح السنوية للعاملين بالشركة، جنب نصيب العاملين في الزيادة على ١٠% في حساب خاص يستثمر لصالح العاملين، ويجوز توزيع مبالغ منه على العاملين في السنوات التي لا تتحقق فيها أرباح بسبب خارج عن إرادة الشركة، أو استخدامه في إنشاء مشروعات إسكان أو خدمات تعود عليهم بالنفع، وذلك كله وفقاً لما يقرره مجلس الإدارة أو الشريك أو الشركاء المدبرون بحسب الأحوال. ولا تخل أحكام البندين (أولاً) و(ثانياً) بنظام توزيع الأرباح المطبق في الشركات القائمة في أول أبريل سنة ١٩٨٢، إذا كان أفضل مما جاء بهما من أحكام .

ثالثاً: لا يجوز تقدير مكافأة مجلس الإدارة بنسبة معينة في الأرباح بأكثر من ١٠% من الأرباح التي يتقرر توزيعها، وذلك بعد توزيع ربح لا تقل نسبته عن ٥% من رأس المال على المساهمين والعاملين ما لم يحدد نظام الشركة بنسبة أعلى .

رابعاً: في حالة وجود حصص تأسيس أو حصص أرباح، فلا يجوز أن يخصص لها ما يزيد على ١٠% من الأرباح القابلة للتوزيع ووفاء نسبة الـ ٥% على الأقل المشار إليها في البند السابق .

خامساً: يجوز للجمعية العامة - بناء على اقتراح مجلس الإدارة أو الشريك أو الشركاء المدبرين بحسب الأحوال - أن تقرر تكوين احتياطات أخرى غير الاحتياطي القانوني والنظامي."

س٨: ما هو وضع العاملين في الشركات التي تخضع لقوانين الاستثمار؟

ج: لم ينص في قوانين الاستثمار على أي نص يخالف نص المادة رقم ٤١ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ وجميع العاملين في تلك الشركات التي تخضع لقوانين الاستثمار رقم ٨ لسنة ١٩٩٧، وقانون الاستثمار رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ وحتى الشركات التي تخضع لأحكام القانون ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ يحق لعاملين فيها الحصول على ذات النسبة المذكورة في المادة سالفة الذكر ولم يختلف الحال عن الشركات التي تخضع للقانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ والذي نص على نسبة محددة للشركات المخاطبة بأحكامه كما ورد في نص المادة رقم ٢٠ منه.<sup>٦</sup>

<sup>٦</sup> يكون للعاملين نصيب في أرباح شركات الأموال التي تنشأ بعد العمل بهذا القانون والخاضعة لأحكامه، والتي يتقرر توزيعها طبقاً للقواعد التي تحددها الجمعية العامة لكل شركة بناء على اقتراح مجلس الإدارة وذلك بما لا يقل عن ١٠% من هذه الأرباح ولا يزيد على الأرباح السنوية للعاملين بالشركة.



U . G . L A W ®

المجموعة المتحدة للقانون، المحامى بالنقض نجاد البرعي  
NEGAD EL-BORAI, ATTORNEY AT-LAW

س٩: ما هو الاستثناء في حصة الأرباح للعاملين في الشركات الخاضعة للقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤؟

ج: يوجد شركات خاضعة لأحكام القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤، وما زالت قائمة حتي الان للعاملين بها حق في الحصول علي نسبة من الأرباح ، ولكن بالقدر الذي يحدده مجلس ادارة الشركة دون التقيد بنسبة توزيع الأرباح للشركات الاخرى المخاطبة بالقانونين ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، و قانون الاستثمار وذلك لأن نص المادة رقم ١٢ من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٤ تنص علي: " تستثنى الشركات المنتفعة بأحكام هذا القانون من حكم البند (٥) من المادة ١٤ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، على أن يتم توزيع نسبة من الأرباح الصافية لهذه الشركات سنوياً على الموظفين والعمال طبقاً للقواعد التي يقترحها مجلس إدارة الشركة وتعتمدها الجمعية العمومية. "

ورغم اختلاف حقوق العمال في الحصول على ارباح باختلاف القانون الذي يحكم الشركات التي يعملون بها ولا يمثل ذلك أي عوار دستوري ولا انتقاص من حقوق العامل، وذلك ما انتهت اليه المحكمة الدستورية.<sup>٧</sup>

س١٠: كيف يتم المطالبة بالأرباح من قبل العاملين؟

ج: فرق قانون العمل المصري بين الحقوق المطالب بها بشكل فردي ومستقل من قبل اي من العاملين في الشركة وبين الحقوق الجماعية التي يطالب بها بصفة جماعية ولذلك انشاء باب كامل بعنوان باب منازعات العمل الجماعية وتنص المادة الاولي فيه ورقم ١٦٨ علي " مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم. "

وكنت المادة رقم ١٤٨ من قانون العمل قد عرفت المفاوضات الجماعية واصدرت وزارة القوة العاملة والهجرة قرار يوضح ضوابط وشروط المفاوضات الجماعية رقم ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣

<sup>٧</sup> " : النعي بأن المشرع بعد إصداره القانون الذي تضمن النص الطعين - القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ - عاد في قانون لاحق وألزم الشركات الخاضعة لقوانين الاستثمار بصرف نسبة لا تقل عن ١٠% من أرباحها للعاملين لديها، وهو ما يعني الإخلال بمبدأ المساواة بين اللذين خضعوا للقانون الأول، والذين يطبق عليهم القانون الأخير، فإنه نعي مردود، ذلك أنه في الدائرة التي يميز فيها الدستور للمشرع أن يباشر سلطاته التقديرية لمواجهة مقتضيات الواقع، وهي الدائرة التي تقع بين حدي الوجوب والنهي الدستوريين، فإن الاختلاف بين الأحكام التشريعية المتعاقبة التي تنظم موضوعاً واحداً، تعبيراً عن تغير الواقع عبر المراحل الزمنية المختلفة، لا يعد إخلالاً بمبدأ المساواة الذي يستقي أحد أهم مقوماته من وحدة المرحلة الزمنية التي يطبق خلالها النص القانوني الخاضع لضوابط المبدأ، فإذا تباينت النصوص التشريعية في معالجتها لموضوع واحد وكان كل منها قد طبق في مرحلة زمنية مختلفة فإن ذلك لا يعد بذاته إخلالاً بمبدأ المساواة وإلا تحول هذا المبدأ من ضابط لتحقيق العدالة، إلى سد حائل دون التطور التشريعي، إذ كان ذلك وكان النص الطعين قد جعل تحديد نسبة أرباح العاملين من سلطة إدارة الشركة، وفي مرحلة زمنية لاحقة صدر نص تشريعي آخر محدد هذه النسبة بما لا يقل عن ١٠% من الأرباح، وكان كل من النصين قد صدر في دائرة السلطة التقديرية للمشرع، وليس انصياعاً لوجوب دستوري، فإن النصين يكونان في تعاقبهما قد عبرا عن مرحلتين زمنيتين مختلفتين تتأبى معهما المقارنة اللازمة لإعمال مبدأ المساواة، ويكون النعي بالإخلال بهذا المبدأ خليقاً بالرفض.

المحكمة الدستورية العليا الطعن رقم ٥ لسنة ٢٢ ق جلسة ٩-١٢-٢٠٠١ مكتب في ١٠ رقم الجزء ١ ص ٤٨



U . G . L A W<sup>®</sup>

المجموعة المتحدة للقانون، المحامى بالنقض نجاد البرعي  
NEGAD EL-BORAI, ATTORNEY AT-LAW

وفرقت محكمة النقض بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية وحددت أوجه الفرق بينهم وضوابط التي تحكم كلا منها وذلك في احكامها التي قضت بـ: "مفاد النص في المادتين ١٦٨،٧٠ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل أنه يشترط لكي تكون المنازعة جماعية وبالتالي تخرج عن اختصاص اللجنة ذات الاختصاص القضائي أن يكون النزاع بين صاحب العمل والعمال جميعا أو فريق منهم وأن يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام أو بمبدأ يؤثر في المصلحة العامة المشتركة لهؤلاء العمال وليس بحق ذاتي وشخصي لكل منهم ولو تعدد عدد العمال الذين أثاروا النزاع، لما كان ذلك، وكانت المنازعة الراهنة تدور حول طلب العمال الذين قاموا برفعها بتعويض عن أضرار لحقت بكل منهم على حده. أي بحق شخصي وذاتي له ولا تتعلق بمصلحة مشتركة لجميع عمال المنشأة أو فريق منهم فإنها تعد منازعة فردية مما يدخل في اختصاص اللجنة المشار إليها".<sup>٨</sup>

إذا هنا حالات يجوز المطالبة بها في شكل مفاوضة جماعية، وحالات يجب ان تقام دعوى عمالة امام المحكمة العمالية، وفق الاجراءات المنصوص عليها في المادة رقم ٧٠ من قانون العمل وذلك في حالة امتناع الشركة عن صرف الارباح السنوية لجميع العاملين وفي تلك الحالة يحق قبول اعمال المفاوضة الجماعية مع مراعات شروط المادة رقم ١٤٨ من قانون العمل.

ولكن في حالة صرف الشركة حصة العمل من الارباح، ولكن اعترض العمال علي تلك الحصة وعدم مطابقتها للحصة المقررة في القانون، يحق للعامل اللجوء الي المحكمة العمالية نظرا لأنه اصبح ضرر شخصي وقع علي كل عامل علي حده، وذلك يختلف عن حقهم مجتمعين في المطالبة بتقرير حق حصولهم علي نسبة من الارباح ولكن الاعتراض علي مقدار تلك النسبة أو في حالة عدم حصول عدد منهم علي الارباح ، وحصول عدد آخر علي الأرباح، يخرج النزاع من اطار المفاوضة الجماعية ويصبح حق شخصي وفردى.

**س١١: ما هو عبء الاثبات الذي يقع على العامل؟**

**ج:** تنص القوانين علي حق العامل في الحصول علي نسبة من الارباح ، ولكن بعد ان يتم الموافقة علي توزيع الارباح من قبل مجلس ادارة الشركة والجمعية العمومية لها وفي حالة ما قرر مجلس الادارة توزيع الارباح ولكن عدم اعطاء العامل نسبتهم المقررة قانون يحق لهم المطالبة بصرف تلك النسبة وذلك وفق الطريق الذي رسمه القانون فيجب عليهم اثبات ان الشركة تحقق ارباح ولم تقوم بتوزيعها عليهم وذلك عملا بالمبدأ القانوني والقضاء المستقر وهو "على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه" وفي ذلك تقول محكمه النقض أن: "المدعى هو المكلف قانونا بإثبات دعواه وتقديم الأدلة التي تؤيد ما يدعيه".<sup>٩</sup>

<sup>٨</sup> أحكام غير منشورة الطعن رقم ١٢٢٥١ لسنة ٧٥ ق جلسة ١٠-٩-٢٠٠٦

<sup>٩</sup> الطعن رقم 2097 لسنة 62 فجلسة 1993-6-17 مكتب في 44 رقم الجزء 2 ص ٧١٢.



U . G . L A W ®

المجموعة المتحدة للقانون، المحامى بالنقض نجاد البرعي  
NEGAD EL-BORAI, ATTORNEY AT-LAW

إذا العامل هو المطالب بإثبات تحقيق الشركة ارباح، وتقرر توزيعها ولكن لم يتم اعطائه نسبته من تلك الارباح كأصل عام من انه دائن للشركة بتلك الحصه وعليه اثبات ذلك الدين واثبات دعواه كما نص القانون واكدته احكام محكمة النقض.

**س١٢:** ما هو عبء الاثبات الذي يقع على الشركة؟

ج: الشركة هي الملزمة انها سددت الأرباح بعد اثبات العامل انها حققت ارباح وقررت توزيعا ولم تعطيه نسبته لان الشركة ملزمة بتقديم ما يفيد سداد تلك الارباح الي العامل لان الارباح تعبر جزء من الراتب كما ورد في الفقرة ج/١ من المادة رقم ١ من قانون العمل.

بموجب ذلك النص الذي عرف الاجر يكون نصيب العامل في الارباح جزء منه ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من سداد الاجر الي بموجب كشف موقع من العامل باستلام الراتب وذلك كما ورد في نص المادة رقم ٤٥ من قانون العمل المصري.<sup>١٠</sup>

من تطبيق نصوص قانون العمل يكون العامل مكلف بإثبات ان الشركة حققت ارباح وتقرر توزيعها وعلى الشركة تقديم ما يفيد سدادها تلك الارباح من عدمه.

**س١٣:** مدة تقادم المطالبة بالأرباح؟

ج: ترك قانون العمل احكام تقادم الحق في الاجر لكي تحدد وفقا للقواعد العامة وبالرجوع الي احكام القانون المدني نجده نص في المادة رقم ٦٩٨ علي: "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يُسَلَّم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد. ٢- ولا يسري هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار".

المقرر وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - إن سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء وهو يسرى على دعاوى التعويض عن الفصل التعسفي والمطالبة بالأجور.<sup>١١</sup>

<sup>١٠</sup> " لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر.".

<sup>١١</sup> أحكام غير منشورة - محكمة النقض - مدني - الطعن رقم - 1143 لسنة 69 قضائية - تاريخ الجلسة 2000-6-8





U . G . L A W ®

المجموعة المتحدة للقانون، المحامى بالنقض نجاد البرعي  
NEGAD EL-BORAI, ATTORNEY AT-LAW

### المستخلصات:

- ١- القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ينص في المادة رقم ٤١ منه على منح العاملين في الشركات المخاطبة بأحكامه نسبة لا تقل عن ١٠% من الأرباح ولا تزيد على مجموع الأجور السنوية للعاملين بالشركة.
- ٢- يشترط لصرف العامل نسبة الأرباح ان توافق الجمعية العمومية للشركة على توزيع الأرباح السنوية التي حققتها الشركة وما ان تقرر ذلك يجب ان يوزع على العمال حصتهم من تلك الأرباح.
- ٣- يوجد شركات منشأ قبل القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ وتخضع لقانون الاستثمار رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ تلك الشركات لا يتم توزيع النسبة المقررة في القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ولكن للعاملين في تلك الشركات الحق في الحصول على نسبة من الأرباح ولكن النسبة التي يقرها مجلس ادارة تلك الشركات وليس مقيد بالنسبة التي وردت في قانونا الشركات.
- ٤- جميع الشركات التي انشأت بعد العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ وان كانت تخضع لقانون الاستثمار يحق للعاملين فيها الحصول على النسبة المقررة في قانون الشركات.
- ٥- توزيع الأرباح علي العاملين كما حددتها المادة رقم ١٩٦ من لائحة التنفيذية للقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ له حد اقصي وحد ادني الحد الأقصى الا تزيد علي مجموع اجور العاملين في السنة لمالية التي تحققت تلك الأرباح من خلالها والحد الأدنى الا يقل عن ١٠% من تلك الأرباح بشرط الا تزيد نسبة ال ١٠% عن اجمالي الاجور للعاملين في تلك السنة.