



## النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

### دراسة مقارنة

The legal system of working hours in the  
Egyptian and Kuwaiti laws –  
comparative study

إعداد

الدكتور / شريف محمد نور الدين عبدالفتاح

قسم: التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

البريد الإلكتروني : [Dr.sherif22@yahoo.com](mailto:Dr.sherif22@yahoo.com)

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

### المخلص

تناول البحث القواعد القانونية المنظمة لساعات العمل وفترات الراحة المقررة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي فرضها المشرع لتحقيق الاستقرار في المنشآت المخاطبة بأحكام هذا القانون وتحقيق علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية.

وقد ألقى البحث الضوء على الأحكام العامة لساعات العمل اليومية حيث بين الحد الأقصى لها فضلا عن الحد الأقصى لفترة التواجد في مكان العمل والفئات المستثناة من الحد الأقصى بالإضافة إلى ساعات العمل في المنشآت الصناعية الخاضعة لأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ وساعات العمل بالنسبة للعمال المخاطبين بأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بإصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وتطرق البحث أيضا للحديث عن الأحكام العامة لفترات الراحة حيث أوضح الأعمال التي يلزم استمرار العمل فيها دون فترة راحة فضلا عن الأعمال التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل اليومية كما بين البحث ماهية الراحة الأسبوعية ونظام منحها في المناطق البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل.

وأخيرا، تعرض البحث لبيان القواعد المنظمة للتشغيل الإضافي وحقوق والتزامي طرفي علاقة العمل في حالة التشغيل الإضافي.

### الكلمات المفتاحية:

ساعات العمل، المنشآت الصناعية، فترات الراحة، الراحة الأسبوعية، التشغيل الإضافي.

### **Research summary:**

The research shed light on the legal rules regulating working hours and rest periods stipulated in Labor Law No. 12 of 2003, which were imposed by the legislator to achieve stability in establishments subject to the provisions of this law and to achieve balanced work relations between the two parties of the production process.

The research has showed the general provisions for daily working hours, as it stated their maximum, as well as the maximum period of staying in the workplace and the categories expected from the maximum, in addition to working hours in industrial establishments subject to the provisions of Law No. 133 of 1961, and working hours for workers subject to the provisions of Law No. 10 of 2018 issuing the Law on the Rights of handicapped people.

The research also touched on the general provisions for rest periods, as it clarified the jobs in which work must continue without a rest period, as well as the jobs in which the worker is granted rest periods that are calculated from the daily working hours. The research also clarified the nature of weekly rest and the system for granting it in areas far from urban areas and in jobs that The nature of the work or its operating conditions require the continuation of work.

Finally, the research presented the rules governing overtime employment and the rights and obligations of the two

١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

parties to the employment relationship in case of overtime employment.

**Key words:**

Working hours, industrial establishments, Rest periods, Weekly rest, Overtime employment.

مقدمة:-

يعد موضوع ساعات العمل وفترات الراحة من أهم الموضوعات التي تناولتها قوانين العمل في مختلف الدول وقد فرضها المشرع بهدف ضمان حقوق العمال والحفاظ على صحتهم وسلامتهم من ناحية، وضمان استقرار علاقات العمل وتحقيق التوازن بين مصالح طرفي العملية الانتاجية.

وقد تناول كل من المشرع المصري في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمشرع الكويتي في القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي، هذا الموضوع بالتفصيل اللازم حيث وضع نصوصاً قانونية آمرة تنظم عدد ساعات العمل اليومية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية وتضع الأحكام والضوابط القانونية في هذا الشأن.

ولا شك أن التزام طرفي علاقة العمل بالنصوص القانونية المتعلقة بساعات العمل اليومية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية يؤدي إلى تحقيق الاستقرار في المنشآت ويمنع وجود منازعات بين طرفي علاقة العمل، الأمر الذي يسهم في تعزيز قدرات العمال الإنتاجية ومن ثم زيادة الإنتاج.

علماً بأن التزام صاحب العمل بهذه النصوص القانونية الآمرة لا يمس البتة بحقه في تنظيم وقت العمل بمنشأته بما يحقق مصلحة العمل، وذلك بما له من سلطة في الإدارة والإشراف، غير أنه يتعين عليه الالتزام بالأحكام والضوابط القانونية التي وضعها المشرع في هذا الشأن حماية للعامل.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

وفي مقابل التزام صاحب العمل، فإن العامل يلتزم بالقيام بمهام عمله وفقا للنظام الموضوع من صاحب العمل والتزامه بعدم الخروج عليه طالما كان لا يخالف القواعد القانونية المقررة ومتقفا معها.

وقد منح المشرعين المصري والكويتي الحق لصاحب العمل في التشغيل الإضافي، حيث تضمن قانون العمل المصري ٢٠٠٣/١٢ وقانون العمل في القطاه الأهلي الكويتي ٢٠١٠/٦ الأحكام المنظمة للتشغيل الإضافي والضوابط المفروضة لضمان حقوق العامل في هذه الحالة وذلك بالحصول على أجر عادل ساعات العمل الإضافية، كما فرض كلا المشرعين الجزاء على عدم التزام صاحب العمل بالقواعد المنظمة للتشغيل الإضافي، الأمر الذي يؤكد على حماية حقوق العمال وضمان عدم استغلالهم.

#### أهمية البحث:

لا شك أن موضوع ساعات العمل وفترات الراحة من أهم الموضوعات التي نظمها المشرعين المصري والكويتي وذلك بهدف تنظيم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل وضمان حقوق كلا الطرفين، فتحديد ساعات العمل وفترات الراحة تشريعيا يساهم في إيجاد بيئة عمل مستقرة، حيث يجعل كل طرف على إدراك ووعي كاملين بحقوق وواجبات كل منهما في هذا الشأن، مما يمنع من استغلال صاحب العمل للعامل باعتباره الطرف الأضعف في علاقة العمل.

وقد حدد كلا المشرعين ساعات العمل بما يوازن بين متطلبات العمل وحق العامل في الراحة، ولا شك في أهمية هذا التحديد، حيث أن زيادة ساعات العمل دون مراعاة هذا التوازن يؤدي إلى تدهور صحة العامل وعدم استقراره النفسي والاجتماعي كما يؤدي من ناحية أخرى إلى إيجاد مناخ غير مستقر بالعمل الأمر الذي يؤدي إلى إمكانية حدوث نزاعات بين طرفي علاقة العمل وتفاقمها مما يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الإنتاج.

وكذلك الأمر فيما يخص فترات الراحة حيث فرضها المشرعين المصري والكويتي لضمان حصول العامل على الراحة اللازمة لاستعادة نشاطه وطاقته ورفع كفاءته، وهي تشمل الراحة اليومية وأيضاً الأسبوعية والتي من شأنها أيضاً تحسين أداء العامل وتحقيق بيئة عمل صحية ومستقرة.

ويحاول هذا البحث إلقاء مزيد من الضوء على التنظيم التشريعي لساعات العمل وفترات الراحة لما له من أهمية بالغة في تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل وتحقيق الاستقرار بالمنشآت وذلك من خلال دراسة مقارنة بين قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي بدولة الكويت وملاحظة أوجه التشابه والاختلاف بين كلا القانونين.

وأخيراً، يهدف هذا البحث إلى توعية طرفي علاقة العمل بالأحكام القانونية التي فرضها المشرعين المصري والكويتي في شأن موضوع ساعات العمل وفترات

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

الراحة، بالإضافة إلى إحاطة كلا الطرفين علما وتبصيرهم بمسئوليتهم في حالة الاخلال أو الإهمال في تنفيذ هذه الأحكام القانونية.

#### مشكلات البحث:

يحاول هذا البحث أن يضع إجابات على ما يثيره من إشكاليات تتعلق بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومية، تحديد الحد الأقصى لساعات العمل في المنشآت الصناعية المخاطبة بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١، تحديد الحد الأقصى لساعات عمل العمال ذوي الإعاقة، تحديد الحد الأقصى لفترة تواجد العامل في مكان العمل، تحديد الفئات المستتاه من الحد الأقصى للتواجد في مكان العمل.

كما يحاول البحث تقديم إجابات حول المقصود بفترات الراحة اليومية، الأعمال اللازم استمرار العمل فيها دون فترة راحة، الأعمال التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية، المقصود بالراحة الأسبوعية، نظام الراحة الأسبوعية في الأماكن البعيدة عن العمران، القواعد المنظمة للتشغيل الإضافي، العقوبات التي فرضها المشرعين المصري والكويتي على مخالفة أحكام ساعات العمل وفترات الراحة.

وتجدر الإشارة إلى أن عدم وجود أبحاث ودراسات قانونية متخصصة في موضوع ساعات العمل وفترات الراحة يعد من أبرز المشكلات التي واجهت هذا البحث. وهو الأمر الذي دفعنا إلى تناول هذا الموضوع بشئ من التفصيل في هذا

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

البحث آملين أن يسهم في إثراء المكتبة القانونية وأن يكون مرجعا للعاملين في هذا الحقل.

### منهج البحث:

اتبعت في هذا البحث مناهج البحث التالية:

- (١) المنهج الاستقرائي من خلال الاستعانة بالمصادر والمراجع والدراسات القانونية، وتناول آراء الفقه وأحكام القضاء في المسائل محل البحث.
- (٢) المنهج التحليلي من خلال استعراض النصوص القانونية التي تناولت موضوع ساعات العمل وفترات الراحة في القانون المصري والكويتي وتحليل الموضوعات محل البحث في ضوء أحكام النصوص القانونية.
- (٣) المنهج المقارن من خلال استعراض موقف القانون الكويتي فضلا عن التعرض لموقف القانون الفرنسي وآراء الفقه الفرنسي في كثير من جوانب هذا البحث وذلك في مقابل موقف القانون المصري وآراء الفقه المصري في ذات الشأن، وذلك للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

### خطة البحث:

تناولت هذا البحث من خلال تمهيد وثلاثة مباحث وذلك على النحو التالي:

❖ **المبحث الأول: الأحكام العامة لساعات العمل.**

المطلب الأول: الحد الأقصى لساعات العمل.

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

المطلب الثاني: ساعات العمل في المنشآت الصناعية المخاطبة بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١.

المطلب الثالث: ساعات العمل المقررة للعاملين ذوي الإعاقة.

المطلب الرابع: الحد الأقصى لفترة تواجد العامل في مكان العمل.

المطلب الخامس: استثناء بعض العمال من الحد الأقصى للتواجد في مكان العمل.

### ❖ المبحث الثاني: الأحكام العامة لفترات الراحة.

المطلب الأول: ماهية فترات الراحة اليومية.

المطلب الثاني: الأعمال اللازم استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

المطلب الثالث: الأعمال التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية.

المطلب الرابع: ماهية الراحة الأسبوعية.

المطلب الخامس: نظام تجميع الراحة الأسبوعية.

### ❖ المبحث الثالث: القواعد المنظمة للتشغيل الإضافي.

المطلب الأول: التنظيم القانوني للتشغيل الإضافي.

المطلب الثاني: تنظيم قانوني خاص ببعض فئات العمال.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

المطلب الثالث: الالتزام بوضع جدول بيوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة.

المطلب الرابع: العقوبات التي فرضها المشرع على مخالفة أحكام ساعات العمل وفترات الراحة.

❖ ... ثم الخاتمة والتوصيات والمراجع.

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

### تمهيد:

لا شك أن ترك تحديد ساعات العمل لإرادة طرفي عقد العمل، بالتراضي فيما بينهما، وفقا للقواعد العامة في القانون المدني، غالبا ما يؤدي إلى تغليب إرادة صاحب العمل على إرادة العامل، من خلال تشغيل العامل عدد ساعات كثيرة، مما يعرض صحة العامل وسلامته إلى الخطر، وهو الأمر الذي سوف يعود بالسلب أيضا على المنشأة حيث سيتأثر نشاط العامل وتقل إنتاجيته مما يهدد استقرار واستمرار المنشأة.

لذا، فقد تدخل المشرعين المصري والكويتي بتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة المقررة للعامل حفاظا على صحته وضمانا لسلامته الجسدية واستقراره النفسي والاجتماعي بقواعد قانونية آمرة لا يجوز لصاحب العمل أن يخالفها كما لا يجوز الاتفاق بينه وبين العامل على مخالفتها، وفرض المشرعين المصري والكويتي أيضا الجزاء المناسب على مخالفة التنظيم القانوني المشار إليه.

وأخيرا، فقد أجاز كلا المشرعين لصاحب العمل لظروف تتطلبها مصلحة العمل تشغيل العامل ساعات عمل إضافية مع التزامه بعدم تجاوز عدد ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد المقررة قانونا.

ويهدف المشرعين المصري والكويتي من تحديد ساعات العمل وفترات الراحة بنصوص قانونية آمرة إلى تحقيق التوازن بين مصالح كل من العامل وصاحب العمل وعدم تغليب مصلحة طرف على حساب الآخر بالإضافة إلى الحفاظ على صحة العمال وسلامتهم وإيجاد مناخ عمل صحي بين طرفي علاقة العمل. فلا شك ان

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

تحديد ساعات العمل وفترات الراحة بنصوص قانونية صريحة إنما هو أمر يحقق العدالة والاستقرار في علاقات العمل وينظمها تنظيمًا دقيقًا يضمن تحقيق مصالح طرفي علاقة العمل كما يحقق الحماية الصحية للعمال من خلال ضمان الحصول على فترات راحة منتظمة للتعافي والاسترخاء.

في ضوء ما تقدم، فسوف نتناول بالشرح في هذا البحث النظام القانوني لساعات العمل اليومية والأحكام العامة لفترات الراحة فضلًا عن القواعد القانونية المنظمة للتشغيل الإضافي في قانون العمل المصري الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي الكويتي، وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: الأحكام العامة لساعات العمل اليومية.

المبحث الثاني: الأحكام العامة لفترات الراحة.

المبحث الثالث: القواعد المنظمة للتشغيل الإضافي.

## المبحث الأول

### الأحكام العامة لساعات العمل

#### مقدمة وتقسيم:

سوف نتعرف في هذا المبحث على الحد الأقصى لساعات العمل اليومية، ثم نتطرق لبيان ساعات العمل المقررة للعاملين في المنشآت الصناعية المخاطبة بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، وأيضا ساعات العمل المقررة للعاملين ذوي الإعاقة الخاضعين لأحكام القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بإصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ثم نتناول بالحديث عن الحد الأقصى لفترة تواجد العامل في مكان العمل والاستثناءات التي قررها المشرعين المصري والكويتي في هذا الشأن، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: الحد الأقصى لساعات العمل.

المطلب الثاني: ساعات العمل في المنشآت الصناعية المخاطبة بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١.

المطلب الثالث: ساعات العمل المقررة للعاملين ذوي الإعاقة.

المطلب الرابع: الحد الأقصى لفترة تواجد العامل في مكان العمل.

المطلب الخامس: استثناء بعض العمال من الحد الأقصى للتواجد في مكان العمل.

## المطلب الأول

### الحد الأقصى لساعات العمل

حدد المشرع المصري بمقتضى أحكام المادة (٨٠) من قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣<sup>(١)</sup> الحد الأقصى لساعات العمل حيث قرر عدم جواز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في

---

(١) تقابل المادة (٨٠) من قانون العمل الحالي ٢٠٠٣/١٢ المادة (١٣٣) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ التي نصت على أنه "مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويجوز تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب".

وتقابل أيضاً المادتين (١١٤) و (١١٥) من قانون العمل الأسبق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ حيث نصت المادة (١١٤) على أنه "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة". ونصت المادة (١١٥) على أنه "استثناء من حكم المادة السابقة يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار. كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات منهم أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة. ويكون تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال المشار إليها في هذه المادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل".

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

الأسبوع، كما قضى بأن الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة تخرج من حساب ساعات العمل<sup>(١)</sup>.

وقد استهدف المشرع من تحديد الحد الأقصى لساعات العمل بنصوص قانونية أمره، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، الحفاظ على صحة العمال وضمان سلامتهم، حيث ألزم أصحاب العمل تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً مدة لا تزيد عن ثمان ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة أسبوعياً، كما قرر المشرع المصري ألا تدخل في حساب ساعات العمل أوقات الراحة والفترات المخصصة لتناول الطعام.

وبذلك فقد فرض المشرع حداً أقصى لساعات العمل اليومي حيث لا يجوز لصاحب العمل تجاوز هذا الحد بحجة سلطته في إدارة منشأته وحقه في تنظيم العمل بها، غير أنه يجوز له أن يحدد ساعات العمل اليومية بما يقل عن الثماني ساعات الشار إليها على اعتبار أن ذلك يحقق ميزة أفضل للعامل<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ محمد حسين منصور، قانون العمل، بدون دار نشر، ١٩٩٧، ص ٥٤٠؛ د/ همام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٧، ص ٧٠٧ وما بعدها؛ د/ رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للإصدارات القانونية، ٢٠٠٨، ص ٢٥٣؛ د/ محمد عزمي البكري، في شرح قانون العمل الجديد - الجزء الثالث، دار محمود للنشر والتوزيع، دون سنة نشر، ص ٥٠٢.

(٢) نصت المادة (٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف. وتقع باطلة كل

ويذهب رأي فقهي - بحق - إلى أن العبرة بساعات العمل الفعلي التي لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة أو الوقت اللازم للوصول إلى مكان العمل أو ارتداء ملابس العمل قبل بدئه أو انتهائه. إلا أنه يدخل في ساعات العمل الفعلي الفترة اللازمة لتحضير الآلات والماكينات وإعدادها للتشغيل أو الفترة اللازمة لإعلان الرؤساء بما أداه المرؤوس في نهاية عمل اليوم السابق، حيث أن المقصود بالتشغيل الفعلي هو تشغيل العامل لا تشغيل المعدات والآلات<sup>(١)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "رب العمل له أن ينظم وقت العمل اليومي طبقا لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقا للتنظيم الموضوع متى كان لا يتعارض مع القانون. فإذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحدد في القانون ورأى صاحب المنشأة لصالح العمل أن يعدل في التنظيم الذي اتبعه من قبل وأن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر في القانون، ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل، فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق، ولا يكون للعمال الحق في المطالبة بأجور إضافية عن الفرق بين عدد الساعات التي كان يجري عليها نظام العمل في المنشأة، وتلك التي حددها القانون إلا إذا كان قد نص على ذلك في عقد العمل أو كان العرف في

---

مصالحة تتضمن انتقاصا أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون".

(١) د/ رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف بالإسكندرية، ص ١١٢.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

المنشأة قد استقر على منحهم هذه الأجر بحيث أصبحت تعتبر جزءاً من الأجر لا تبرعاً<sup>(١)</sup>.

وقضت محكمة النقض الفرنسية أيضاً بأنه يتعين على العامل احترام وتنفيذ جدول توزيع ساعات العمل المحدد من قبل صاحب العمل حيث أنه من صلاحيات الأخير المقررة له بموجب قانون العمل، فساعات العمل الجماعية داخل ورشة العمل قد حددها صاحب العمل على النحو التالي: ٨:٥٠ صباحاً - ١٢ ظهراً ومن ١:٣٠ ظهراً - ٥:٢٠ مساءً، ونتيجة لذلك كان على العامل احترام الجدول الجماعي ساري المفعول<sup>(٢)</sup>.

---

(١) الطعن ١٥٣ لسنة ٣٥ ق، جلسة ١٢/٣/١٩٦٩، مكتب فني ٢٠، مشار إليه في مرجع د/ حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل، ٢٠٠٧، دار الكتب القانونية، ص ٧٢١.

<sup>2</sup> Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 septembre 2021, 19-16.908. <<ALORS QUE l'employeur soutenait que, si le salarié pouvait refuser d'effectuer des heures supplémentaires, il en était autrement quant à la répartition des horaires de travail, laquelle était une prérogative de l'employeur (concl., p. 7 § 7) ; que l'horaire collectif de travail au sein de l'atelier était fixé par l'employeur comme suit : 8 heures 50 - 12 heures et 13 heures 30 - 17 heures 20, en conséquence de quoi M. [P] devait respecter l'horaire collectif en vigueur depuis le 2 janvier 2007, indépendamment de l'accomplissement des heures supplémentaires et, partant, commencer sa journée de travail à 8 heures 50 pour la terminer à

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

من ناحية أخرى، فقد أجاز المشرع المصري لوزير العمل أن يصدر قرارا بتخفيض الحد الأقصى لساعات العمل لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يحددها. وبذلك يتبين أن المشرع المصري قد أورد استثناءا على الحد الأقصى لساعات العمل ولكنه ترك تحديده لوزير العمل بقرار يصدر منه<sup>(١)</sup>.

وفي القانون الكويتي، فقد قرر المشرع الكويتي بمقتضى نص المادة (٦٤) من قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي أنه مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٢١ من هذا القانون<sup>(٢)</sup> لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني وأربعين ساعة أسبوعيا أو ثماني ساعات يوميا إلا في الحالات المنصوص عليها في

---

17 heures 20 (concl., p. 7 § 8 à 11) ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si nonobstant l'accomplissement d'heures supplémentaires, le salarié était tenu de respecter l'horaire collectif de travail en vigueur dans l'entreprise depuis le 2 janvier 2007, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles D. 3171-1, D. 3171-3, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.>>.

(١) د/ عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف بالإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٦٦٧.

(٢) نصت المادة (٢١) من قانون العمل الكويتي ٢٠١٠/٦ على أن "الحد الأقصى لساعات العمل للأحداث ست ساعات يوميا بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة. ويحظر تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساء حتى الساعة السادسة صباحا".

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

هذا القانون، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ستا وثلاثين ساعة أسبوعيا.

كما قرر المشرع الكويتي بموجب ذات المادة جواز إنقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وقد صدر قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (١٨٦/ع/٢٠١٠) متضمنا حظر التشغيل في الأماكن المكشوفة من الساعة الثانية عشر ظهرا إلى الساعة الرابعة عصرا بدءا من شهر يونيو حتى نهاية شهر أغسطس من كل عام، ويعاقب المخالف وفقا لما قرره المشرع الكويتي بالمادة (١٤١) من القانون ٢٠١٠/٦ بأن يوجه إليه إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على ثلاثة أشهر، وإذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل ممن وقعت بشأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة.

ويتضح من ذلك أن المشرع الكويتي فرض الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية بألا تزيد عن ثماني وأربعين ساعة أسبوعيا أو ثماني ساعات يوميا ومن ثم يكون لصاحب العمل الحق في الاختيار بينهما، غير أن صاحب العمل يتقيد بعدم تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية، بالإضافة إلى عدم تجاوز عدد

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

ساعات العمل اليومية بالأحداث والمحددة بموجب المادة (٢١) من القانون ٢٠١٠/٦ بستة ساعات يوميا.

وقد ثار خلاف في الرأي حول مدى جواز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا على ألا يزيد إجمالي عدد ساعات عمله في الأسبوع عن ثماني وأربعين ساعة، وقد أصدرت المحكمة الجزئية الكويتية، الدائرة العمالية، حكماً بجواز ذلك حيث قضت بأن "رب العمل حر في تشغيل العامل ثماني ساعات يوميا أو توزيع ساعات العمل بنظام الوردية بحيث لا تزيد عن ٤٨ ساعة في الأسبوع، وهذا هو المستفاد من نص المادة ٣٣ من قانون العمل؛ إذا أن عبارتها تفيد التخيير بين تشغيل العامل ثماني ساعات في اليوم، أو ٤٨ ساعة في الأسبوع".

ولا شك في أهمية الموضوع وذلك في ضوء ما قرره المادة (٦٦) من القانون ٢٠١٠/٦ من زيادة أجر العامل في ساعات العمل الإضافية بمقدار الربع عن أجره في ساعات العمل الأصلية، ومن ثم فإن الأخذ بما ذهب إليه القضاء الكويتي يؤدي

---

(١) صدر بتاريخ ١٩٧٣/٣/٢٧ في الدعوى ١٩٧٣/١١، مشار إليه في مرجع د/ صالح ناصر العتيبي، مستجدات قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ دراسة تحليلية ومقارنة مع قانون العمل الملغي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، المجلد ١، العدد ١، مارس ٢٠١٣، ص ٢٧٧، نقلا من مرجع د/ عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، بدون ناشر، ١٩٩٣، ص ٣٠٨.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

إلى أن تجاوز ساعات العمل حد الثماني ساعات في اليوم لا يعد من قبيل العمل الإضافي الذي يقابله أجر إضافي وإنما يعد عملاً أصلياً يقابله أجر عادي<sup>(١)</sup>.

لذا فقد ذهب رأي فقهي - وبحق - إلى عدم إقرار ما ذهب إليه القضاء الكويتي في هذا الشأن على سند من القول بأن هذا الرأي لا يتماشى مع روح النص، والغاية التي يستهدف تحقيقها فهو يريد حماية العامل في كل يوم من أيام عمله، بتعيين حد أقصى لساعات عمله. والقول بغير ذلك يجعل عبارة النص التي تقول إنه (لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً...) عبثاً. ولو أن المشرع أراد غير ما نقول به لكانت بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل أسبوعياً من غير أن يشير إلى تحديدها يومياً<sup>(٢)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، فقد قرر المشرع الكويتي أن تكون ساعات العمل في شهر رمضان المعظم ستاً وثلاثين ساعة في الأسبوع.

(١) د/ صالح ناصر العتيبي، مرجع سبق ذكره هامش (٩)، ص ٢٧٨.

(٢) د/ عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سبق ذكره هامش (٩)، ص ٣٠٨.

## المطلب الثاني

### ساعات العمل في المنشآت الصناعية

#### المخاطبة بأحكام القانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١

قرر المشرع المصري بموجب أحكام المادة (٨٠) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم تشغيل العمال في المنشآت الصناعية، وهو الأمر الذي يترتب عليه خضوع المنشآت المخاطبة بأحكام هذا القانون والعاملين بها للأحكام المتعلقة بساعات العمل الواردة فيه<sup>(١)</sup>.

وقد حظر القانون ١٩٦١/١٣٣ على المنشآت الصناعية المخاطبة بأحكامه، والتي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصناعة، تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من (٤٢) ساعة في الأسبوع، على ألا تدخل في ساعات العمل الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د/ محمد عزمي البكري، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٥١٣.

(٢) المادة (١) من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المؤسسات الصناعية وقد نصت على أنه "استثناء من أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه لا يجوز للمؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصناعة المركزي تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة".

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

وقد قضت محكمة النقض المصرية في أحد أحكامها بأنه "لئن كان المشرع قد منع تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٢٤ ساعة في الأسبوع تتحسر عنها فترات تناول الطعام والراحة في المؤسسات الصناعية التي يحددها وزير الصناعة ومنها الجمعية المطعون ضدها، بيد أنه أجاز لهذه المؤسسات تشغيل العامل وقتاً إضافياً بشرط إستصدار الإذن به من هذا الوزير، ولما كان تشغيل العامل ساعات إضافية بناء على ذلك الإذن يضمنى على العمل صفة الشرعية ويرتب أجر العامل عنها في نطاق هذا الإذن وأحكام المادة ١٢٠ من قانون العمل ق م ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي حددت حالات تجاوز ساعات العمل الفعلية الأصلية ومنعت زيادتها على عشر ساعات في اليوم الواحد لأن هذا الأجر مقابل زيادة العمل والجهد في الساعات الإضافية، لما كان ذلك وكان البين من الصورة الرسمية لصحيفة الإستئناف - المرفقة بحافظة الطاعنين المودعة ملف الطعن - ومدونات الحكم المطعون فيه أنهم تمسكوا في السبب الثانى من أسباب إستئنافهم بأن إذناً قد صدر بتشغيلهم ساعات إضافية. وإذ قضى الحكم برفض دعواهم تأسيساً على أن تشغيل العامل ساعات إضافية عمل مؤثم أسهم فيه طرفاً العقد يشكل جريمة لا تجوز أن تكون مصدر من يطالب به قضاء لأن مصدره يجب أن يكون واقعة يقرها القانون، وكان هذا القضاء قد حجبه عن تحقيق دفاع الطاعنين المشار إليه الذي تمسكوا به في استئنافهم حالة أنه دفاع

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني  
جوهرى لو صح لتغير به وجه الرأى في الدعوى، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق  
القانون وشابه القصور في التسبيب"<sup>(١)</sup>.

وقد قرر المشرع المصري معاقبة المنشأة الصناعية المخاطبة بأحكام القانون  
١٩٦١/١٣٣ التي تخالف أحكام هذا القانون بالغرامة التي لا تجاوز مائة جنيه أو  
بالحبس مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر، كما قضى بمضاعفة العقوبة عند العود.

### المطلب الثالث

#### ساعات العمل المقررة للعاملين ذوي الإعاقة

فرضت الفقرة الأولى من المادة (٢٤) من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨  
بإصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على كافة المنشآت سواء الحكومية أو  
غير الحكومية تخفيض ساعة يوميا، مدفوعة الأجر، من ساعات عمل العاملين من  
ذوي الإعاقة أو لمن يرعى فعليا شخصا ذا إعاقة من أقاربه حتى الدرجة الثانية.  
وألزمت المادة (٢/٢٤) من القانون ٢٠١٨/١٠ كافة المنشآت المشار إليها  
بأن توفر أنظمة مرنة للتشغيل بشأن ساعات وأيام العمل والأجر المناسب لها،  
ومنحت الأشخاص ذوي الإعاقة الاختيار من بينها وفقا لظروفهم.

وقد وضعت اللائحة التنفيذية لهذا القانون الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء  
رقم ٢٧٣٣ لسنة ٢٠١٨ في المادة (٦٢) منها أنظمة التشغيل المشار إليها حيث

(١) الطعن ٨٦٧ لسنة ٤٣ ق، جلسة ٣٠ / ١٢ / ١٩٧٨، مكتب فني ج ١.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

قررت أنه مع عدم الإخلال بأي مزايا أو حقوق أخرى، تلتزم المنشآت الحكومية أو غير الحكومية بتوفير أنظمة مرنة للتشغيل بشأن ساعات وأيام العمل والأجر المناسب لها، على أن يتاح للأشخاص ذوي الإعاقة الاختيار من بينها وفقاً لظروفهم وطبيعة العمل، وذلك وفقاً للآتي:

١. يجوز للسلطة المختصة وفقاً للقواعد التي تضعها الترخيص للشخص ذوي الإعاقة بالعمل بعض الوقت بناءً على طلبه وذلك مقابل نسبة من الأجر.
٢. يكون للجهة أن تحدد ساعات عمل مرنة للشخص ذي الإعاقة بعد موافقة السلطة المختصة على توزيع ساعات العمل المحددة يومياً وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل، على ألا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل.
٣. يجوز أن يعطي العامل فرصة أكبر متى يبدأ ومتى ينتهي عمله، مع الالتزام بعدد ساعات العمل المتفق عليها مع السلطة المختصة.
٤. يجوز أن يعمل العامل بنظام أسبوع العمل المكثف بعد موافقة السلطة المختصة على توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة وألا تتجاوز إحدى عشر ساعة عمل في اليوم الواحد.
٥. يجوز أن يعمل العامل بعد موافقة السلطة المختصة عدد أشهر محددة من السنة من خلال توزيع أيام العمل السنوية على هذه الأشهر، بشرط ألا تزيد

مجموع ساعات العمل الكلية في هذه الأشهر على مجموع ساعات العمل السنوية المقررة قانونا.

٦. يجوز للعامل أن يقوم بإنجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة السلطة المختصة ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل، على أن تخطر الجهة الإدارية المختصة بالبيانات الكاملة التي تطلبها عن العاملين الذين يخضعون لنظام العمل عن بعد.

وقد غلظ القانون ٢٠١٨/١٠ العقوبة على من يخالف أحكام المادة (٢٤) من هذا القانون حيث عاقبه بالحبس لمدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز ثلاثين ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما قرر المشرع أن تتعدد الغرامات بتعدد الحالات التي وقعت في شأنها الجريمة.

وفي الكويت فقد قرر المشرع الكويتي بمقتضى أحكام القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتعديلاته للموظف والموظفة من ذوي الإعاقة البسيطة أو المتوسطة أو الشديدة، وأيضا الموظف أو الموظفة المكلف برعاية شخصية من ذوي الإعاقة البسيطة أو المتوسطة أو الشديدة، تخفيف ساعات العمل بمعدل ساعتين يوميا مدفوعة الأجر وذلك وفقا للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة<sup>(١)</sup>.

(١) المادة (٤٠) من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والمستبدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢٠.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

وقد فصلت اللائحة التنظيمية للقانون ٨/٢٠١٠<sup>(١)</sup> الحكم التشريعي الصادر بتخفيض ساعات العمل حيث قررت استحقاق الموظف والموظفة من ذوي الإعاقة المتوسطة أو الشديدة، وأيضا الموظف أو الموظفة ممن يرعى ولدا أو زوجة من ذوي الإعاقة المتوسطة أو الشديدة، تخفيف ساعات العمل بمعدل ساعتين يوميا مدفوعة الأجر<sup>(٢)</sup> وذلك وفقا للشروط والضوابط التالية<sup>(٣)</sup>:

١- أن يكون لدى الشخص ذو الإعاقة شهادة إثبات إعاقة صادرة من الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة.

٢- أن يكون الشخص ذو الإعاقة كويتي الجنسية أو يعامل معاملة الكويتي مع عدم الإخلال بنص المادتين (٢، ٣)<sup>(٤)</sup> من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠.

(١) صادرة بقرار السيد مدير عام الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة برقم ٢١٠ لسنة ٢٠١٧.

(٢) المادة (٢١) من اللائحة التنظيمية للقانون ٨/٢٠١٠.

(٣) المادة (٤) من اللائحة التنظيمية للقانون ٨/٢٠١٠.

(٤) نصت المادة (٢) من القانون ٨/٢٠١٠ على أن "تسري أحكام هذا القانون على ذوي الإعاقة من الكويتيين كما تسري على أبناء الكويتية من غير كويتي وذلك في حدود الرعاية الصحية والتعليمية والحقوق الوظيفية الواردة في هذا القانون. ويجوز للهيئة أن تقرر سريان بعض أحكامه على ذوي الإعاقة من غير الكويتيين وفقا للشروط والضوابط التي تراها بعد موافقة المجلس الأعلى". ونصت المادة (٣) من القانون ٨/٢٠١٠ على أن "يعامل الشخص ذو الإعاقة غير الكويتي من أم كويتية منذ ميلاده معاملة الكويتي مدى الحياة بقرار يصدر من وزير الداخلية وفقا للقانون رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٠ بتعديل بعض أحكام المرسوم الأميري رقم ١٥ لسنة ١٩٥٩ الخاص بقانون الجنسية الكويتي".

بالإضافة إلى ذلك، فقد حددت اللائحة التنظيمية للقانون ٢٠١٠/٨ بعض

الحالات التي يتم تخفيف ساعات العمل فيها وهي على النحو التالي<sup>(١)</sup>:

١. أن يكون الموظف ذا إعاقة شديدة أو متوسطة.
٢. الموظف الذي يرضى معاقا ذا إعاقة متوسطة أو شديدة وفقا للمادة (٢٥) من القانون ٢٠١٠/٨ وتعديلاته<sup>(٢)</sup>.
٣. الموظف الذي لديه حكم حضانة أو وصاية يرضى معاقا ذا إعاقة متوسطة أو شديدة.
٤. عدم جواز تخفيف ساعات العمل لاثنتين داخل الأسرة الواحدة إلا في حالة تعدد ذوي الإعاقة وثبوت رعاية كل منهم لمعاق.

---

(١) المادة (٢١) من اللائحة التنظيمية للقانون ٢٠١٠/٨.

(٢) نصت المادة (٢٥) من القانون ٢٠١٠/٨ المستبدلة بموجب القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢٠ على أنه "يختار الشخص ذو الإعاقة مكتمل الأهلية من يتولى تقديم الرعاية له من بين الزوج أو الزوجة أو الأقارب حتى الدرجة الثالثة ويتولى تقديم الرعاية لذوي الإعاقة ناقصي أو معدومي الأهلية كل من الأم أو الأب أو الزوج أو الزوجة حسب الأحوال طالما كانوا قادرين على توفيرها والقيام في شؤونها، فإذا تبين عدم توافر هذه الرعاية يكون المكلف بها قانونا أحد أقاربه المقيمين في الكويت من يقدر على القيام بمسئولية رعاية ذوي الإعاقة والمحافظة عليه والإشراف على شؤون حياته، وذلك وفق الترتيب التالي: الأولاد ثم أولاد الأولاد ثم الأخوة، ثم وإذا تعدد أفراد الفئة الواحدة اختاروا من بينهم من يتولى رعاية ذي الإعاقة مع إخطار المشرف بذلك. أما إذا لم يتم الاتفاق بينهم ولم يتقدم أحد لتولي الرعاية ترفع الهيئة الأمر إلى المحكمة المختصة لتكليف من يتولى من الأقارب المشار إليهم أو من غيرهم رعاية ذوي الإعاقة أو تقرير إقامته في إحدى دور الرعاية الاجتماعية بحسب كل حالة وظروفها الخاصة".

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

٥. يحق للأم التي ترعى معاق ذا إعاقة متوسطة أو شديدة أن تتنازل عن حقها في تخفيف ساعات العمل للزوج إذا كان ذلك في مصلحة المعاق.
٦. للمستفيد التنسيق مع الجهة التي يعمل بها لاختيار وقت تخفيف العمل.
٧. لا يحول تخفيف ساعات العمل دون الاستفادة من نظام الاستئذان المقرر في جهة العمل.
٨. لا يجوز الجمع بين تخفيف ساعات العمل وفترة السماح بالحضور خلال ثلاثين دقيقة بعد بداية الوقت المحدد للعمل.
٩. لا يجوز تجزئة ساعات التخفيف وتكون الاستفادة منها إما في بداية الدوام أو في نهايته.
١٠. يجوز الجمع بين تخفيف ساعات العمل للموظفة المعاقة أو التي ترعى معاقاً وبين تخفيف ساعات العمل المقررة بالمادة (٥٤) من القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بشأن حقوق الطفل للمرأة الحامل<sup>(١)</sup>.

---

(١) نصت المادة (٥٤) من القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بشأن حقوق الطفل على أن "يجوز بعد موافقة رب العمل منح الأم العاملة في القطاع الخاص - سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت - الحق في إجازة وضع مدتها شهرين بعد الوضع بأجر كامل وأربع شهور بنصف الأجر بعد موافقة رب العمل. وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعتين على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى تاريخ الوضع". علماً بأن المشرع الكويتي قرر في المادة (٥٦) من ذات القانون للأم العاملة الحق، عند مخالفة صاحب العمل أحكام المادة (٥٤)، في رفع دعوى قضائية مستعجلة للمطالبة بذلك.

١١. لا يجوز الجمع بين تخفيف ساعات العمل الوارد بالقانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ والحق الممنوح للأم العاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع في ساعتين يوميا لرضاعته الوارد في القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بشأن حقوق الطفل للمرأة الحامل<sup>(١)</sup>.

١٢. يتم تجديد ساعات تخفيف العمل سنويا.

### المطلب الرابع

#### الحد الأقصى لفترة تواجد العامل في مكان العمل

فرض المشرع المصري، بموجب أحكام المادة (١/٨٢) من قانون العمل الحالي ٢٠٠٣/١٢<sup>(٢)</sup>، تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين

---

(١) نصت المادة (٥٥) من القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بشأن حقوق الطفل على أن "يكون للأم العاملة - التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - الحق في ساعتين يوميا لرضاعة طفلها ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر". علما بأن المشرع الكويتي قرر في المادة (٥٦) من ذات القانون للأم العاملة الحق، عند مخالفة صاحب العمل أحكام المادة (٥٥)، في رفع دعوى قضائية مستعجلة للمطالبة بذلك.

(٢) تقابل الفقرة الأولى من المادة (٨٢) من قانون العمل الحالي ٢٠٠٣/١٢ الفقرة الأولى من المادة (١٣٥) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ التي نصت على انه: " يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل".

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من (١٠) ساعات في اليوم الواحد، كما قرر المشرع احتساب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل<sup>(١)</sup>.

ويتبين من ذلك حرص المشرع المصري على المحافظة على صحة العامل وسلامته حيث لم يكتف بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومية أو الأسبوعية بل حدد أيضا الحد الأقصى لفترة تواجد العامل في مكان العمل حيث قرر ألا تزيد عن عشر ساعات يوميا، وتشمل هذه المدة فترة العمل وفترات الراحة وفي هذا الشأن يرى جانب فقهي - نوّيده - إلى أن فترة الراحة تحسب من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل<sup>(٢)</sup>.

وتعود الحكمة التشريعية من تحديد حد أقصى لتواجد العامل في مكان العمل إلى رغبة المشرع في تقييد سلطة صاحب العمل في تنظيم أوقات العمل بالمنشأة خوفا من تعسفه في استعمال ذلك الحق وذلك باحتجاز العامل في مكان العمل لفترات

---

كما تقابل الفقرة الأولى من المادة (١١٧) من قانون العمل الأسبق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي نصت على انه "يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد".

(١) د/ محمد حسين منصور، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٥٤٢ ؛ د/ همام محمد محمود زهران، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٧١١ وما بعدها ؛ د/ رمضان جمال كامل، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٢٥٦ ؛ د/ محمد عزمي البكري، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٥٣٣.  
(٢) د/ عصام أنور سليم، مرجع سبق ذكره هامش (٧) ص ٦٧٠.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

---

طويلة مما قد يؤدي إلى تعرض العامل لمخاطر وتهديد صحته وسلامته، الأمر الذي حدا بالمشروع إلى النص صراحة على ألا تتجاوز فترة تواجد العامل في مكان العمل أكثر من (١٠) ساعات وتدخل بها فترات الراحة إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل.

### المطلب الخامس

#### استثناء بعض العمال من الحد الأقصى لفترة التواجد في مكان العمل

استتنتت الفقرة الثانية من المادة (٨٢) من قانون العمل الحالي ٢٠٠٣/١٢ من الحد الأقصى لفترة التواجد في مكان العمل المشار إليها بالفقرة الأولى من ذات المادة، العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، والتي أناطت بوزير العمل تحديدها بقرار منه، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد.

---

(١) تقابل الفقرة الثانية من المادة (٨٢) من قانون العمل الحالي ٢٠٠٣/١٢ الفقرة الثانية من المادة (١٣٥) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ التي نصت على انه "ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرار منه بحيث لا تزيد على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد".

كما تقابل الفقرة الثانية من المادة (١١٧) من قانون العمل الأسبق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والتي نصت على أنه "ويستثنى من هذا الحكم العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها والتي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه".

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

وقد أصدر وزير العمل القرار رقم (١١٥) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الاعمال المنقطعة بطبيعتها التي يجوز تواجد العامل بها في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد بحيث لا تزيد عن اثنتي عشر ساعة في اليوم الواحد، مقررا في المادة الأولى منه جواز تواجد العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات وبعد أقصى اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد في الأعمال الآتية وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد:

١. نقل الركاب والبضائع بطريق البر والسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل في ذلك العمل بالمطارات.
٢. أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة وإصلاح السفن أثناء عبورها قناة السويس.
٣. العمل في الموانئ على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدوها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة.
٤. العمل في الاستراحات وأماكن إقامة العمال والعزاب والأندية الملحقة بالمنشآت.
٥. أعمال أمناء المخازن والشئون الخاصة بمنشآت كبس القطن.
٦. العمل في شئون المحاصيل الزراعية.
٧. العمل في مجال بيع الجملة للخضر والفاكهة والأسماء.

٨. العمل في مجال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم.

٩. العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى.

١٠. العمل بالصيدليات.

## المبحث الثاني

### الأحكام العامة لفترات الراحة

#### مقدمة وتقسيم:

فرض المشرعين المصري والكويتي على صاحب العمل منح العامل فترات من الراحة يوميا كما فرضا عليه أن يمنح العامل يوما للراحة أسبوعيا وذلك حفاظا على صحة العامل الجسدية والنفسية من جانب وحتى يستعيد العامل طاقته ويتجدد نشاطه من جانب آخر.

وفي هذا المبحث نتناول ماهية فترات الراحة اليومية، والأعمال اللازم استمرار العمل فيها دون فترة راحة وأيضا الأعمال التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية، ثم نبين ماهية الراحة الأسبوعية وأخيرا، نتعرف على نظام الراحة الأسبوعية في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: ماهية فترات الراحة اليومية.

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

المطلب الثاني: الأعمال اللازم استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

المطلب الثالث: الأعمال التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحسب من ساعات العمل الفعلية.

المطلب الرابع: ماهية الراحة الأسبوعية.

المطلب الخامس: نظام تجميع الراحة الأسبوعية.

### المطلب الأول

#### ماهية فترات الراحة اليومية

أوجب المشرع بموجب أحكام المادة (٨١) من قانون العمل الحالي

٢٠٠٣/١٢<sup>(١)</sup> أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، وقرر ألا

---

(١) تقابل المادة (٨١) من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المادة (١٣٤) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ التي قررت أنه "يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة".

وتقابل أيضا المادة (١١٦) من قانون العمل الأسبق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي نصت على أنه "يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية".

تقل فترات الراحة اليومية في مجموعها عن ساعة، كما ألزم المشرع بأن يراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة<sup>(١)</sup>.

والملاحظ أن المشرع منح صاحب العمل الحق في تنظيم فترات الراحة بالمنشأة ومن ثم يكون لصاحب العمل الحق في أن يعطيها لكافة العمال في ذات الوقت أو يعطيها لهم بالتناوب حرصاً على سير العمل بالمنشأة وعدم تعطله، غير أن حق صاحب العمل في هذا الشأن مقيد بالضوابط التالية:

١. أن تتخلل ساعات العمل فترة الراحة وهو ما يعني بالضرورة عدم جواز إعطاء العامل فترة الراحة قبل بدء العمل أو بعد انتهاءه.
٢. ألا تقل فترات الراحة في مجموعها عن ساعة.
٣. ألا تزيد ساعات العمل المتصلة عن خمس ساعات.

يتبين من ذلك أنه لا يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة في اليوم الواحد حيث يتوجب عليه أن يمنح العامل فترة راحة لا تقل عن ساعة وذلك للراحة واسترداد النشاط وتناول الطعام، غير أن المشرع المصري قد منح لصاحب العمل الحق في تقسيم فترة الراحة المقررة للعامل والمحددة بساعة بشرط

---

(١) د/ محمد حسين منصور، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٥٤١ ؛ د/ همام محمد محمود زهران، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٧٠٩ وما بعدها ؛ د/ رمضان جمال كامل، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٢٥٥ ؛ د/ محمد عزمي البكري، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٥٢٦.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

ألا تقل في مجموعها عن ساعة. بالإضافة إلى ذلك فلا يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة.

ويذهب جانب فقهي - بحق - إلى القول بأن صاحب العمل هو الذي يحدد كيفية استفادة العامل من وقت الراحة المقررة له في ضوء مقتضيات العمل وظروفه. ومن ثم فإن له أن يعطيها للعامل دفعة واحدة أو يجزئها على فترات بشرط ألا يسبق فترة الراحة اشتغال العامل أكثر من خمس ساعات متصلة<sup>(١)</sup>.

وفي القانون الكويتي، فقد قرر المشرع الكويتي عدم جواز تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة ولا تحسب فترات الراحة ضمن ساعات العمل<sup>(٢)</sup>، ومن ثم يلتزم صاحب العمل بمنح العامل ساعة راحة بعد تشغيل العامل خمس ساعات متصلة على ألا تحتسب ساعة الراحة من ساعات العمل.

(١) د/ عصام أنور سليم، مرجع سبق ذكره هامش (٧) ص ٦٦٨.

(٢) الفقرة (أ) من المادة (٦٥) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

## المطلب الثاني

### الأعمال اللازم استمرار العمل فيها دون فترة راحة

أناط المشرع بموجب الفقرة الثانية من المادة (٨١) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢<sup>(١)</sup> بوزير العمل أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم - لأسباب فنية أو لظروف التشغيل - استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

ومن ثم فقد أصدر وزير العمل القرار رقم (١٢٢) لسنة ٢٠٠٣ والذي قرر في مادته الأولى وجوب استمرار العمل دون فترة راحة في الحالات والأعمال الآتية:

١. الأعمال التي يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال والعمل في نظام الثلاث ورديات يوميا.
٢. الأعمال التي يستمر فيها نظام المناوبتين يوميا ويشترط موافقة العمال كتابة على ذلك.

---

(١) وتقابل المادة (٨١) من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المادة (٢/١٣٤) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ التي ناطت بوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة.

كما تقابلها المادة (١١٦) من قانون العمل الأسبق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي نصت على أنه "لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يحدد بقرار يصدره الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة".

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

٣. العمل في وحدات المياه والنور والصرف الصحي والنظافة والحراسة.
٤. العمل في إدارة الآلات المولدة للقوى المحركة.
٥. العمل في مكاتب المنشآت التي يشتغل فيها العمال مدة لا تزيد عن سبع ساعات في اليوم الواحد.
٦. أعمال نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بالطرق المائية الداخلية أو بالجو ويدخل في ذلك العمل في مكاتب شركات الطيران وفي المطارات عدا الأعمال التكميلية أو التبعية اللازمة لتشغيل هذه المرافق كالعامل في الحسابات وشئون العاملين والشئون القانونية والتدريب.
٧. أعمال شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع ويدخل في ذلك عمال طاقم اللنشات التي تعمل في نقل العمال.
٨. أعمال ربط البواخر والأنوار الكاشفة.
٩. العمل في أعمال تموين وإصلاح السفن عند رسوها في الموانئ لهذا الغرض أو أثناء عبورها قناة السويس.
١٠. العمل في الموانئ على القاطرات البحرية وصنادل المياه والوقود والمواعين والمناورة والبضاعة وقائدها وميكانيكيوها ووقادوها وبحارتها وكذلك بحارة صالات البضاعة.
١١. العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأخرى.
١٢. العمل في مجال الفراشة المعدة لتأخير الأدوات الخاصة بإقامة الأفراح والمآتم.

١٣. العمل في مجال تجهيز ودفن الموتى.

١٤. صناعة البلاستيك.

١٥. صناعة السينما.

١٦. أعمال الطوافين والجوابين والممثلين التجاريين ممن يقومون بأعمال البيع أو

الدعاية أو التوزيع أثناء قيامهم بهذه الأعمال خارج المنشآت.

١٧. صناعة الخزف والصيني.

١٨. أعمال لجنة بورصة ميناء البصل بالإسكندرية سواء في مقر البورصة ذاتها

أو في أماكن تخزين البضاعة.

١٩. العمل في المخازن.

٢٠. صناعة الدواء.

٢١. العمل بالصيدليات.

فضلا عن ذلك، فقد ألزم قرار وزير العمل ١٢٢/٢٠٠٣ في المادة الثانية منه

صاحب العمل أو المدير المسئول في كل من الأعمال والصناعات المذكورة سالفًا أن

يصرح للعامل بتناول المشروبات أو الأطعمة الخفيفة أو براحة بطريقة تنظمها إدارة

المنشأة أثناء العمل.

وفي هذا الشأن فقد قررت محكمة النقض المصرية أن "مفاد النص في المادة

١٣٤ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بشأن إصدار قانون العمل والمادتين ١ ، ٢

من قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ١٥ لسنة ١٩٨٢ أن المشرع بعد أن أوجب

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

في الفقرة الأولى من المادة ١٣٤ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - المنطبق على واقعة النزاع - على جهات العمل منح العاملين لديهم فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة لا تحسب من ساعات العمل الفعلية وذلك حتى يستعيد العمال نشاطهم وحيويتهم فيعودوا للعمل أكثر إقبالا عليه، استثنى في الفقرة الثانية من نفس المادة من مبدأ الراحة ، على النحو المذكور جهات العمل التي يتحتم فيها لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون توقف فألغى الراحة بوصفها سالف الذكر وأحال في تحديد تلك الجهات والأعمال والأحوال إلى قرار يصدر من وزير القوى العاملة والتدريب والذي أصدر بذلك القرار رقم ١٥ لسنة ١٩٨٢ ومن بين الأعمال التي حددها الأعمال التي يستمر التشغيل فيها دون توقف مع تناوب العمال في نظام الثلاث ورديات واستعاض عن أمر الراحة بالسماح للعمال بتناول المشروبات والأطعمة الخفيفة أثناء دوران عجلة الإنتاج<sup>(١)</sup>.

وفي القانون الكويتي، فقد أجازت الفقرة (ب) من المادة (٦٥) من قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي بعد موافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في

(١) الدعوى ٩٦١ لسنة ٦٨ ق، جلسة ٢١/١٠/٢٠١٢.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني  
الأعمال المكتبية شريطة أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية وفقا لما نصت عليه  
المادة (٦٤) من هذا القانون<sup>(١)</sup> بساعة واحدة على الأقل.

بالإضافة إلى ذلك، فقد قرر المشرع الكويتي استثناء القطاع المصرفي  
والمالي والاستثماري من حكم المادة (٦٥) من القانون ٢٠١٠/٦ القاضي بعدم جواز  
تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة يوميا دون أن يعقبها فترة راحة لا تقل  
عن ساعة وعدم احتساب فترات الراحة ضمن ساعات العمل، حيث قرر أن تكون  
ساعات العمل في القطاع المصرفي والمالي والاستثماري ثماني ساعات متصلة وذلك  
مراعاة لظروف العمل في هذه القطاعات التي تستلزم استمرار التشغيل دون فترة  
راحة<sup>(٢)</sup>.

---

(١) نصت المادة (٦٤) من القانون ٢٠١٠/٦ على أنه "مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٢١) من  
هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني وأربعين ساعة أسبوعيا أو ثماني ساعات يوميا  
إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك  
ستا وثلاثين ساعة أسبوعيا. ويجوز إنقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة  
أو لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير".

(٢) الفقرة الأولى من المادة (٦٥) من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي ٢٠١٠/٦.

### المطلب الثالث

#### الأعمال التي يمنح العامل فيها فترات راحة

#### تحسب من ساعات العمل الفعلية

أناط المشرع بموجب الفقرة الثانية من المادة (٨١) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢<sup>(١)</sup> بوزير العمل أن يحدد بقرار منه الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية وذلك خلافا للقواعد العامة التي تقرر عدم احتساب فترات الراحة ضمن ساعات العمل الفعلية التي يلتزم العامل بأدائها لحساب صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

وقد حددت المادة الثالثة من قرار وزير العمل رقم (١٢٢) لسنة ٢٠٠٣ الأعمال الشاقة والمرهقة التي يمنح العاملون فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية، حيث قررت منح العاملون في الأعمال الشاقة أو المرهقة الموضحة فيما يلي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة تحتسب من ساعات العمل الفعلية:

---

(١) ويقابل نص المادة (٨١) من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نص المادة (٢/١٣٤) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ التي ناطت بوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يحدد بقرار منه الأعمال الشاقة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية.

(٢) د/ عصام أنور سليم، مرجع سبق ذكره هامش (٧) ص ٦٦٩.

١. العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
٢. صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
٣. إذابة الزجاج وانضاجه.
٤. أعمال لحام المعادن باستخدام الغازات أو الكهرباء.
٥. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
٦. الدهانات بمادة الدوكو.
٧. معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
٨. صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠% من الرصاص.
٩. صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيكا الرصاص.
١٠. عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
١١. إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.
١٢. تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.
١٣. صنع الأسفلت.
١٤. العمل في المدابغ.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

١٥. العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البعائم أو الدماء أو العظام.
١٦. سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
١٧. صناعة الكاوتشوك.
١٨. صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "إذ كانت الشركة الطاعنة - حسب الثابت في الأوراق وتقارير الخبراء - من الشركات التي تعمل بنظام الورديات الثلاث، ومن ثم لا ينطبق عليها نظام الراحة المنصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة ١٣٤ سالفة الإشارة إليها، لا يغير من ذلك ما ورد بقرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٢ والذي نص على تحديد أعمال يمنح العاملون فيها فترة راحة أو أكثر لا تقل في مجموعها عن ساعة وتحسب من ساعات العمل الفعلية ومن بينها العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها وأن الشركة مما تمارس هذه الأعمال، ذلك أن هذا القرار لا يمتد سريانه إلى الحالات والأعمال التي يتحتم فيها لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة طوال فترة التشغيل ويقتصر سريانه على الأعمال الواردة به لتعارضه مع القرار رقم ١٥ لسنة ١٩٨٢ والذي يمنح الراحة وفق مفهوم المادة ١٣٤ من قانون العمل أثناء التشغيل، وبالتالي يتعين أن يكون لكل قرار مجال إعماله دون التداخل في القرار الآخر. لما كان ما تقدم، فإن العاملين في الشركة الطاعنة لا يكون لهم حق في

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

احتساب ساعة من ساعات عملهم الفعلية ساعة عمل إضافية باعتبارهم يعملونها بالرغم من اعتبارها - حسب طلباتهم - ساعة راحة، ولا يكون لهم الحق في طلب أجر إضافي عنها إذ لا يجوز الحصول على مقابل مالي عن العمل ساعة الراحة هذه إذ ليس هناك من راحة قانونية أخل صاحب العمل بالتزامه القانوني وقام بتشغيلهم فيها حتى يتقاضوا مقابلاً عنها، وإذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون<sup>(١)</sup>.

## المطلب الرابع

### ماهية الراحة الأسبوعية

نصت المادة (٨٣) من قانون العمل الحالي ٢٠٠٣/١٢<sup>(٢)</sup> على تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة

(١) الدعوى رقم ٩٦١ لسنة ٦٨ ق، جلسة ٢٠١٢/١٠/٢١.

(٢) تقابل المادة (٨٣) من قانون العمل الحالي ٢٠٠٣/١٢ المادتين (١٣٦) و (١٣٧) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١. وقد نصت المادة (١٣٦) على أنه "يجب إغلاق المنشآت يوماً كاملاً في الأسبوع، ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يستثنى بعض الجهات والمناطق والمحال من حكم هذه المادة بقرار منه، وله أن يحدد يوماً معيناً للإغلاق الأسبوعي وأن يحدد مواعيد الإغلاق الليلي في تلك المحال". فيما نصت المادة (١٣٧) على أنه "يجب على المنشآت التي لا يسري عليها حكم الإغلاق الأسبوعي أن تنظم مواعيد العمل بها بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة بعد ستة أيام متصلة على الأكثر. وتكون الراحة الأسبوعية في جميع الأحوال مدفوعة الأجر".

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، كما قررت ذات المادة بأنه في جميع الأحوال تكون الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر<sup>(١)</sup>.

والبين من ذلك أن المشرع المصري ألزم صاحب العمل بتنظيم المنشأة بحيث يحصل العامل على راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر.

وتقابل أيضا المادتين (١١٨) و (١١٩) من قانون العمل الأسبق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، وقد نصت المادة (١١٨) على أنه "يجب غلق المحال التجارية يوما كاملا في الأسبوع فيما عدا المحال الموجودة بغير عواصم المحافظات. ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يستثنى بعض الجهات أو المناطق أو المحال من حكم هذه المادة بقرار منه كما يجوز له إضافة جهات أخرى إلى الجهات التي يسري فيها حكم الإغلاق الأسبوعي".

علما بأنه قد صدر القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ بشأن تعديل المادة (١١٨) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل، وقد نصت المادة (١) منه على أن "يستبدل بنص المادة (١١٨) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل النص الآتي "يجب إغلاق المحال التجارية يوما كاملا في الأسبوع، ولوزير العمل أن يستثنى بعض الجهات أو المناطق أو المحال من حكم هذه المادة بقرار منه. وله أن يحدد يوما معينا للإغلاق الأسبوعي، وأن يحدد مواعيد الإغلاق الليلي في تلك المحال".

فيما نصت المادة (١١٩) من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه "يجب على صاحب العمل في جميع الأحوال التي لا يسري فيها حكم الإغلاق الأسبوعي أن يمنح كل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية".

(١) د/ محمد حسين منصور، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٥٤٧؛ د/ همام محمد محمود زهران، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٧٢٠ وما بعدها؛ د/ رمضان جمال كامل، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٢٥٧؛ د/ محمد عزمي البكري، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٥٣٦.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

وقد قرر المشرع المصري أن يكون يوم الراحة الأسبوعية مدفوع الأجر، ويحسب أجر يوم الراحة الأسبوعية بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس الإنتاج والعمال الذين يتقاضون أجورا ثابتة مضافا إليها عمولة أو نسبة مئوية وفقا لأحكام المادة (٣٩) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ التي قررت أن الأجر المستحق للعمال في هذه الحالة يحسب على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن كانت تقل عن سنة مقسوما على عدد الأيام الفعلية عن ذات الفترة<sup>(١)</sup>.

فالراحة الأسبوعية إذن تعد حقا من حقوق العامل، وهي لا تقل عن (٢٤) ساعة كاملة، ويستحقها العامل بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر، وتكون مدفوعة الأجر.

والحقيقة أن الراحة الأسبوعية تعود بالإيجاب على طرفي علاقة العمل على حد سواء، فالراحة الأسبوعية تحمي صحة العامل وتضمن سلامته من خلال اراحته من التعب والاجهاد الناتج عن العمل فهي فرصة لمنح العامل الاسترخاء والراحة بعد فترة طويلة من العمل المستمر حتى يستعيد نشاطه وطاقته، وهو الأمر الذي يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة في العمل.

ويستحق يوم الراحة الأسبوعية العامل سواء كان من عمال المشاهدة أو عمال اليومية أو القطعة أو الإنتاج.

(١) د/ عصام أنور سليم، مرجع سبق ذكره هامش (٧) ص ٦٧٤.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

ومن الجدير بالذكر أن لصاحب العمل الحق في اختيار يوم الراحة الأسبوعية لعماله، فحق العامل في الحصول على الراحة الأسبوعية لا يؤدي إلى تعطيل سلطة صاحب العمل في تحديد هذا اليوم، ومن ثم يكون لصاحب العمل الحق في أن يمنح يوم الراحة الأسبوعية لكافة عماله في يوم واحد وله أن يمنحها للبعض في يوم والبعض الآخر في يوم آخر، غير أنه يتقيد بأن يمنح الراحة الأسبوعية للعامل بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر.

ويذهب الفقه - بحق - إلى أن النص على استحقاق هذه الراحة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر تعني أنه يمكن أن تكون هذه الراحة مستحقة بعد أقل من ستة أيام، فيمكن أن تكون مستحقة بعد خمسة أيام عمل متصلة إذا كان صاحب العمل قد قام بتنظيم العمل بمنشأته على هذا الأساس<sup>(١)</sup>.

وفي القانون الكويتي، فقد قرر المشرع الكويتي بموجب المادة (٦٧) من قانون العمل ٢٠١٠/٦ للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر وتحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل. ومن ثم يكون لجميع العمال سواء عمال المشاهدة أو عمال اليومية الحق في راحة أسبوعية يوما عقب كل ستة أيام عمل ولا يجوز لصاحب العمل حرمان العامل من أجر هذا اليوم.

والملاحظ أن المشرع الكويتي لم يحدد يوما محددًا للراحة الأسبوعية، حيث ترك أمر تحديد هذا اليوم لصاحب العمل وفقا لظروف ومقتضيات العمل بالمنشأة،

(١) د/ رأفت دسوقي، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٤)، ص ١١٥.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

كما يجوز لصاحب العمل أن يمنح بعض العمال يوماً معيناً ويمنح البعض الآخر يوماً آخر.

وأجاز المشرع الكويتي لصاحب العمل عند الضرورة تشغيل العامل يوم راحته الأسبوعية إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، على أن يتقاضى العامل ٥٠% على الأقل من أجره إضافة لأجره الأصلي كما يمنح العامل يوم راحة آخر عوضاً عنه.

وقررت ذات المادة أنه لا يخل حكم الفقرة السابقة في حساب حق العامل بما فيها أجره اليومي وأجازته حيث يجري حساب هذا الحق بقسمة راتب العامل على عدد أيام العمل الفعلية دون أن تحسب من ضمنها أيام راحته الأسبوعية على الرغم من كون أيام الراحة هذه مدفوعة الأجر.

## المطلب الخامس

### نظام تجميع الراحات الأسبوعية

أجازت المادة (٨٤) من قانون العمل الحالي ٢٠٠٣/١٢<sup>(١)</sup> في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها

---

(١) تقابل المادة (٨٤) من قانون العمل الحالي ٢٠٠٣/١٢ المادة ١٣٨ من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ التي نصت على أنه "يجوز في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها استمرار العمل تجميع الراحات الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع إذا اتفق صاحب العمل والعمال كتابة ووافقت على ذلك

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

استمرار العمل بجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، كما قرر المشرع المصري أن تحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمععة<sup>(١)</sup>.

ويرى جانب من الفقه - بحق - أن المشرع بما تطلبه من تحديد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمععة قد راعى بين مصلحة صاحب العمل وحقه في تنظيم منشأته وبين تحقيق حماية كافية للعامل بإدراج هذا التنظيم في لائحة المنشأة التي تعتمد من مكتب العمل المختص<sup>(٢)</sup>.

وبالنسبة للمنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة فقد قرر المشرع أن تضع هذه المنشآت قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمععة بها وفقا للقرارات التي تصدرها المنشأة.

والذي يتبين من ذلك أن المشرع المصري فرض بموجب هذا الاستثناء حكما بجواز تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع وناط بلائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية

---

الجهة الإدارية المختصة. ويراعى في حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمععة أن تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة وتنتهي ساعة العودة إليها".

(١) د/ محمد عزمي البكري، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٥٤٣.

(٢) د/ عصام أنور سليم، مرجع سبق ذكره هامش (٧) ص ٦٧٤.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني  
المجمعة، وذلك في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة  
العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل.

وقد أصدر وزير العمل القرار رقم (٢٠٠) لسنة ٢٠٠٣ في شأن تحديد  
المناطق البعيدة عن العمران مقررا في المادة الأولى منه أن تعتبر مناطق بعيدة عن  
العمران في تطبيق أحكام قانون العمل المشار إليه الجهات الآتية: محافظة شمال  
سيناء - محافظة جنوب سيناء - محافظة البحر الأحمر - محافظة مرسى مطروح -  
محافظة الوادي الجديد - منطقة توشكى - منطقة شرق العوينات.

وقررت ذات المادة من القرار الوزاري المشار إليه أن تعتبر مناطق بعيدة عن  
العمران أماكن العمل التي تبعد خمسة عشر كيلو مترا على الأقل عن أقرب حدود  
مدينة أو قرية والتي لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية.

والملاحظ أن المشرع خرج على القاعدة العامة في الراحة الأسبوعية المقررة  
بالمادة (٨٣) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ والتي مفادها ان الراحة الأسبوعية تعطى  
للعامل بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر حيث أجاز المشرع استثناءا من هذه  
القاعدة تجميع الراحة الأسبوعية للعامل متى تحققت الشروط التالية:

- ١- أن يكون العمل في الأماكن البعيدة عن العمران أو من الأعمال التي  
تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل.
- ٢- أن يكون تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز  
ثمانية أسابيع.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

٣- أن تحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول على الراحة الأسبوعية المجمعة.

ويذهب رأي فقهي - نؤيده إلى القول بأنه وفقا للنص التشريعي فإنه لا يجوز تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل لمدة تجاوز ثمانية أيام وهي الراحة المستحقة عن ثمانية أسابيع في حالة ما تكون الراحة الأسبوعية يوما واحدا في الأسبوع، وتضاعف بالنسبة للمنشآت التي تجعل الراحة الأسبوعية يومين<sup>(١)</sup>.

أما فيما يتعلق بالمنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة فقد أوجب المشرع المصري عليها أن تضع القواعد التي تنظم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقا للقرارات التي تصدرها، ودون التزام عليها بالقواعد المنظمة لتجميع الراحة الأسبوعية في المنشآت التي يعمل بها ما يزيد عن عشرة عمال.

وتجدر الإشارة إلى أن تجميع الراحة الأسبوعية للمنشآت التي يعمل بها ما يزيد عن عشرة عمال والتي لا تقع بالمناطق النائية وفي غير الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل، يعد مخالفة لأحكام قانون العمل تستوجب الجزاء المقرر بذات القانون<sup>(٢)</sup>.

(١) د/ رأفت دسوقي، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٤)، ص ١١٦.

(٢) نصت المادة (٢٤٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المواد ( .... ، ٨٤ ، .... ) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود".

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

---

وأخيراً، فقد ألزمت المادة (٨٤) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ مراعاة ألا يبدأ حساب مدة الراحة الأسبوعية المجمعّة إلا من ساعة وصول العمال إلى أقرب موقع به مواصلات وتنتهي بساعة العودة إليه. ويذهب الفقه إلى القول بعدم احتساب فترتي الذهاب من مكان العمل إلى أقرب منطقة بها مواصلات والعودة منها إلى مكان العمل ضمن فترات الراحة المجمعّة<sup>(١)</sup>.

---

(١) د/ رأفت دسوقي، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٤)، ص ١١٧.

### المبحث الثالث

#### القواعد المنظمة للتشغيل الإضافي

##### مقدمة وتقسيم:

لا شك أن لصاحب العمل الحق في تنظيم منشأته بما يحقق مصلحته غير أنه يتقيد بالقيود التشريعية التي فرضها المشرعين المصري والكويتي فيما يتعلق بتنظيم ساعات العمل وفترات الراحة فلا يجوز لصاحب العمل الخروج على هذه القواعد باعتبارها من النظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته.

ورغم ذلك فقد منح المشرعين المصري والكويتي لصاحب العمل الحق في عدم التقيد بالقواعد القانونية المشار إليها وذلك مراعاة لظروف العمل التي تستدعي ذلك غير أن المشرعين المصري والكويتي أحاطا ذلك ببعض القيود التي فرضها على صاحب العمل والتي ألزما صاحب العمل باتباعها لتنفيذ التشغيل الإضافي وعدم التقيد بالقواعد القانونية المشار إليها.

في ضوء ما تقدم، فسوف نتناول في هذا المبحث التنظيم القانوني للتشغيل الإضافي ثم نتعرض لالتزام صاحب العمل بوضع جدول بيوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة بالمنشأة، وأخيراً، نعرض العقوبات التي فرضها كل من المشرع المصري والكويتي على مخالفة أحكام ساعات العمل وفترات الراحة المقررة قانوناً، وذلك على النحو التالي:

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

المطلب الأول: التنظيم القانوني للتشغيل الإضافي.

المطلب الثاني: تنظيم قانوني خاص ببعض فئات العمال.

المطلب الثالث: الالتزام بوضع جدول بيوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة.

المطلب الرابع: العقوبات التي فرضها المشرع على مخالفة أحكام ساعات العمل وفترات الراحة.

## المطلب الأول

### التنظيم القانوني للتشغيل الإضافي

قرر المشرع المصري بموجب أحكام المادة (٨٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣<sup>(١)</sup> أن "صاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠، ٨١، ٨٢،

(١) تقابل المادة (٨٥) من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المادتين (١٣٩) و (١٤٠) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وقد نصت المادة (١٣٩) على أنه "يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦ في الأحوال الآتية:

١- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان منخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم. ويشترط في هذه الحالة ألا تزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقررة للعمل اليومي على خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.

٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال ٢٤ ساعة من بدء التشغيل.

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي، ويشترط في هذه الحالة إبلاغ الجهة الإدارية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها بشرط ألا تزيد على شهرين في السنة.

٤- المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على ١٠ ساعات في اليوم الواحد.

ونصت المادة (١٤٠) على أنه "يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجراً إضافياً يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافاً إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية، ٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع العمل في يوم الراحة استحق أجر هذا اليوم مضاعفاً ما لم يأخذ يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي".

- وتقابل المادة (٨٥) من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أيضاً المادتين (١٢٠) و (١٢١) من قانون العمل الأسبق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، وقد نصت المادة (١٢٠) على أنه "يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد ١١٤، ١١٥، ١١٧، ١١٨، ١١٩ في الأحوال الآتية:

(١) أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم. ويشترط في هذه الحالة ألا يزيد عدد الأيام التي يشتغل فيها العامل أكثر من المدة المقرر للعمل اليومي عن خمسة عشر يوماً في السنة ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.

(٢) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف.

(٣) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي. ويشترط في الحالتين الأخيرتين إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

٨٣، ٨٤) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها.

وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية، و(٧٠%) عن ساعات العمل الليلية.

فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد".

(٤) الأعياد والمواسم والمناسبات الأخرى والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد".

كما نصت المادة (١٢١) على أنه "يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل في الحالات المذكورة في المادة السابقة أجرا إضافيا يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية مضافا إليه ٢٥% على الأقل عن ساعات العمل النهارية و٥٠% على الأقل عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجرا في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفا".

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

والبين من نص المادة (٨٥) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ أن المشرع المصري أجاز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية<sup>(١)</sup>.

ويلتزم صاحب العمل في هذه الحالات بإبلاغ مديرية العمل المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها. والحكمة التشريعية من ذلك هي تمكين مديرية العمل من مراقبة مدى وجود ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية بالمنشأة تجيز لصاحب العمل عدم التقيد بأحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢.

وفي حالة رفض مديرية العمل الموافقة على التشغيل الإضافي لعدم الاقتناع بمبررات صاحب العمل فلا يوجد أمام صاحب العمل إلا اللجوء إلى القضاء لالغاء قرار الجهة الإدارية بالرفض ويقع عليه حينئذ عبء اثبات وجود ضرورات العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية التي تبرر التشغيل الإضافي.

وفي جميع الأحوال ينبغي ألا تتجاوز ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد.

(١) د/ محمد حسين منصور، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٥٤٩؛ د/ رمضان جمال كامل، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٢٦٠؛ د/ محمد عزمي البكري، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٥٥٠.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

وفي حالة حصول صاحب العمل على موافقة كتابية من مديرية العمل المختصة بالموافقة على التشغيل الإضافي استحق العامل الذي تم تشغيله ساعات عمل تزيد عن الحد الأقصى المسموح به قانونا أجرا إضافيا، وقد قرر المشرع المصري ذلك بقتضى نص المادة (٨٥) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ التي قررت استحقاق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه ما يلي:

- (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية.

- (٧٠%) عن ساعات العمل الليلية.

ومن ثم إذا كان أجر العامل في الساعة الواحدة الذي يحصل عليه في الأحوال العادية قدره جنيها فإن الحد الأدنى لأجره الإضافي يكون جنيها وخمسة وثلاثون قرشا عن ساعة العمل الإضافية النهارية، وتكون جنيها وسبعون قرشا عن ساعة العمل الإضافية الليلية، ويضاف إليه في كلا الحالتين أجر العامل الفعلي والمقدر بجنيها واحدا<sup>(١)</sup>.

**مثال:** الأجر الفعلي عن الساعة: ١٠٠ قرش

أجر التشغيل الإضافي عن ساعة العمل النهارية: ١٣٥ قرشا + ١٠٠ قرشا = ٢٣٥ قرشا.

(١) د/ عصام أنور سليم، مرجع سبق ذكره هامش (٧) ص ٦٧٤.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

أجر التشغيل الإضافي عن ساعة العمل الليلية: ١٧٠ قرشا + ١٠٠ قرشا = ٢٧٠ قرشا.

ويذهب الفقه إلى القول بأن حساب هذه النسب يتم من أجر العامل أيا كانت طريقة تحديد هذا الأجر، فإذا كان الأجر بالإنتاج أو كان ثابتا مضافا إليه عمولة أو نسبة مئوية فيحتسب الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن كانت تقل عن سنة مقسوما على عدد الأيام الفعلية عن ذات الفترة وذلك عملا بحكم المادة (٣٩) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢، ولا يمثل الأمر صعوبة إذا كان العامل من فئة العمال بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر<sup>(١)</sup>.

أما بشأن المنشآت الصناعية المخاطبة بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فقد حظر المشرع على المنشآت المشار إليها أن تشغل العامل وقتا إضافيا إلا بإذن من وزير الصناعة<sup>(٢)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "إذ كان العمل باعتباره حقا وواجبا وشرفا وفقاً لنص المادة ١٣ من الدستور السابق والمادة ٦٤ من الدستور الحالي مكفول من الدولة سواء بتشريعاتها أو بغير ذلك من التدابير ولا يجوز أن يفرض العمل جبراً إلا بمقتضى قانون وبمقابل عادل بما مؤداه أن الأصل في العمل أن يكون

(١) د/ رأفت دسوقي، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٤)، ص ١١٨.

(٢) المادة (٢) من القانون ١٩٦١/١٣٣.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

إرادياً قائماً على الاختيار الحر فلا يفرض عنوة على أحد إلا أن يكون ذلك وفق القانون وبمقابل عادل وهو 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 وتعقدتها وزمن انجازها. ثانياً: أن يكون ضابط التقدير موحداً. لما كان ذلك، فإنه ولئن كان لا يجوز للمطعون ضدهما المطالبة بالأجر الإضافي عن ساعات العمل الزائدة عن الاثنتي عشرة ساعة المقررة وفق لائحة البنك الطاعن إلا أن ذلك لا يحول بينهما وبين المطالبة بتعويض عادل عن مدة عملهما الزائدة عن هذا الحد المقرر باللائحة. وإذ التزم الحكم المطعون فيه بهذا النظر وقضى للمطعون ضدهما بالتعويض عن ساعات العمل الزائدة عن الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية باعتبار أن هذا التعويض مقابل العمل الزائد عن الحد المقرر فإنه لا يكون قد خالف القانون<sup>(١)</sup>.

كما قررت محكمة النقض المصرية أن "لرب العمل عملاً بنص المادة ١٣٩ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الحق في تشغيل العامل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة يجاوز ساعات العمل المحددة قانوناً في أحوال محددة على سبيل الحصر وذلك في مقابل أجر إضافي وأنه لا يجوز إجبار صاحب العمل على تشغيل العامل وقتاً إضافياً لأن تقدير ضرورة التشغيل الإضافي أمر متروك لصاحب العمل

(١) الدعوى رقم ٦٧٥٧ لسنة ٦٥ ق، جلسة ٢٣/١١/٢٠١٣.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

وألزم المشرع صاحب العمل في المادة ١٤٠ من ذات القانون أن يؤدي للعامل أجراً إضافياً إذا عمل فترة إضافية في أحوالها المقررة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد قضى بأحقية المطعون ضده في العمل ثمان ساعات استناداً لتقرير الخبير من أن حجم العمل يستوجب تشغيله وقتاً إضافياً إعمالاً لقاعدة المساواة مما يعيب الحكم المطعون فيه ويوجب نقضه<sup>(١)</sup>.

وقضت أيضاً بأن "مفاد نص المادة ١٠ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - الذى يحكم واقعة الدعوى - أن السنة تعتبر في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً ومفاد نص المادة ١١٤ منه أن ساعات التشغيل الفعلى اليومى هى ثمان ساعات ما لم ينص على خلاف ذلك في الحاليين، وإذ كان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام قد خلا من أى نص في شأن حساب الأجر الإضافى للعاملين بالقطاع العام فإنه يتعين الرجوع لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في هذا الشأن إعمالاً لحكم المادة الأولى من نظام العاملين بالقطاع العام السالف الإشارة إليه. وكان مؤدى نص المادة ١٢١ من قانون العمل سالف البيان أن العامل إذا عمل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتاد يستحق أجراً عن ساعات العمل الإضافية محسوباً على أساس قيمة أجر اليوم المعتاد مقسوماً على ساعات العمل المقررة وهي ثمانية ومضروباً في ساعات العمل

(١) الطعن رقم ٢٦٧١ لسنة ٦٢ ق، جلسة ٢١/٥/١٩٩٨، مكتب فني.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني  
الإضافية ثم يضاف إليه ٢٥% إذا كان التشغيل نهاراً و٥٠% إذا كان التشغيل  
ليلاً<sup>(١)</sup>.

ويثور التساؤل في حالة مخالفة صاحب العمل أحكام التشغيل الإضافي  
المنصوص عليها بالمادة (٨٥) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ وقيامه بتشغيل العامل  
ساعات عمل تجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً، ولا شك أن للعامل في هذه الحالة  
الحق في مطالبة صاحب العمل بالتعويض الجابر للضرر الذي تعرض له وفقاً  
لأحكام القانون المدني، ولا يخل ذلك بمعاقبة صاحب العمل بالجزاء المقرر بذات  
القانون لمخالفته أحكام المادة (٨٥)<sup>(٢)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك فقد حرص المشرع على حماية حق العامل إذا وقع التشغيل  
في يوم الراحة الأسبوعية المقرر له بموجب أحكام القانون حيث نصت الفقرة الثالثة  
من المادة (٨٥) على حالة تشغيل العامل في يوم الراحة الأسبوعية المقرر له، وذلك  
إذا توافرت ضرورات العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية، وفي هذه الحالة قرر  
المشرع المصري للعامل الحق في الحصول على مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم،

---

(١) الطعن ٣٥٧٦ لسنة ٥٥ ق، جلسة ١٨/٢/١٩٩١، مكتب فني ج ١.

(٢) نصت المادة (٢٤٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن "يعاقب صاحب العمل أو  
من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيًا من أحكام المواد (٨٥، ....، ٨٥، ....) من هذا القانون  
والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه. وتتعدد الغرامة  
بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود".

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

كما يتوجب على صاحب العمل منح العامل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي.

ومن ثم يتبين استحقاق العامل إذا وقع التشغيل في يوم الراحة ما يلي:

١- أجره عن هذا اليوم.

٢- أجر يوم إضافي تعويض عن هذا اليوم.

٣- يوم راحة عوضاً عن هذا اليوم خلال الأسبوع التالي.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "إذ كان الثابت من الأوراق أن الشركة الطاعنة منحت المطعون ضده أربعة أيام راحة في الشهر لا تشغله فيها وأنها تصرف له أجره عن هذه الأيام فوق أجره عن عمله في الستة والعشرين يوماً الباقية من الشهر، وكانت الفقرة الثانية من المادة ١٢١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تستلزم أساساً حتى يستحق العامل الأجر الإضافي المضاعف المنصوص عليه فيها أن يقع العمل في يوم الراحة، فإنه لا يحق للمطعون ضده إقتضاء هذا الأجر"<sup>(١)</sup>.

كما قضت بأن "المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مفاد المواد من ٥٨ إلى ٦٣ والمواد ١١٤، ١١٩، ١٢٠، ١٢٣ من هذا القانون أن المشرع نظم ساعات وأيام العمل والراحة الأسبوعية وحدد أجر العامل عن ساعات العمل الإضافية في الأيام المعتادة وفي يوم الراحة الأسبوعية بأحكام مغايرة لأحكام إجازات العامل وأجرهم من عمله في الأعياد بما لا سبيل للقياس عليها أو الخلط بينهما ووضع حداً أقصى

(١) الطعن رقم ٩٤٨ لسنة ٤٥ ق، جلسة ١٢/١٢/١٩٧٨، مكتب فني.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

لساعات العمل اليومية والأسبوعية ومنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متوالية وأجاز لصاحب العمل عدم التقيد بهذه الأحكام في أحوال معينة أوردها على سبيل الحصر يكون له فيها أن يكلف العامل بالعمل ساعات إضافية بما لا يتجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً أو بالعمل في يوم الراحة الأسبوعية، واعتبر إشتغال العامل في غير ساعات العمل وأيام العمل التي ألزمه القانون بها عملاً إضافياً<sup>(١)</sup>.

وقضت أيضاً بأن "مؤدى نص المادة ١٢١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن العامل يستحق إذا عمل وقتاً إضافياً في أيام العمل المعتادة في الحالات المقررة قانوناً أجر اليوم المعتاد وأجراً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر مثلها محسوباً على أساس قسمة أجر اليوم المعتاد على ساعات العمل المقررة مضروباً في ساعات العمل الإضافية وأجراً إضافياً بنسبة ٢٥ % من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل نهاراً و ٥٠ % من أجر ساعات العمل الإضافية إذا كان العمل ليلاً فإذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية المدفوع الأجر حسب الأجر الإضافي مضاعفاً وهذه المضاعفة إنما ترد على نسبة الإضافة الواردة بنص المادة سالفه الذكر، فيستحق العامل إذا كلف بالعمل في يوم الراحة الأسبوعية - مدفوع الأجر - زيادة على أجرة اليوم المعتاد أجراً عن ساعات العمل التي يشتغلها في هذا اليوم يوازي أجر مثلها محسوباً على أساس قسمة أجر اليوم المعتاد على ساعات

(١) الطعن ٤٤٦ لسنة ٥٢ ق، جلسة ١٣ / ١٢ / ١٩٨٧، مكتب فني ج ٢.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

العمل المقررة مضروباً في ساعات العمل التي يشتغلها العامل في يوم الراحة وأجرأً إضافياً مضاعفاً هو ٥٠ % من أجر ساعات العمل إذا كان العمل نهائياً و ١٠٠ % من أجر ساعات العمل إذا كان العمل ليلاً<sup>(١)</sup>.

وفي فرنسا، فقد أجاز المشرع الفرنسي التصريح بتجاوز الحد الأقصى للمدة اليومية للعمل الفعلي المنصوص عليه في المادة (٣١٢١-١٨) من قانون العمل الفرنسي، في الحالات التي يتم فيها فرض زيادة مؤقتة في النشاط، ولا سيما لأحد الأسباب التالية:

١. الأعمال التي يجب تنفيذها خلال مدة محددة بسبب طبيعتها أو التكاليف

المفروضة على الشركة أو الالتزامات التي تعهدت بها.

٢. العمل الموسمي.

٣. العمل الذي يتطلب زيادة النشاط خلال أيام معينة من الأسبوع أو الشهر أو

السنة.

بالإضافة إلى ذلك، فقد أوجب المشرع الفرنسي على صاحب العمل أن يرسل

طلب تجاوز الحد الأقصى لوقت العمل اليومي، مشفوعاً بالمبررات اللازمة إلى الجهة

(١) الطعن ٢٧ لسنة ٥٢ ق، جلسة ٣٠ / ٠٥ / ١٩٨٨، مكتب فني ج ٢.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

الإدارية التي تلتزم بأن تعلن قرارها في هذا الشأن خلال خمسة عشر يوما من تاريخ استلام الطلب إلى صاحب العمل وممثلي العمال<sup>(١)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بحق الموظف الذي لم يتمكن، بسبب صاحب العمل، من الحصول على يوم الراحة الحصول على تعويض عن الضرر الذي لحق به وأيضا إجازة مدفوعة الأجر<sup>(٢)</sup>.

كما قضت بأن اتفاق المعدل الثابت بالأيام لا يمكن أن ينص على عمل الموظف يوم الأحد ولا يسمح به، وبالتالي فإن ساعات العمل المنجزة يوم الأحد هي ساعات عمل إضافية تقع خارج قواعد المعدل الثابت ومن ثم يكون للعامل ما يبرره في طلب الدفع مقابل العمل الإضافي<sup>(٣)</sup>.

---

(<sup>1</sup>) Article D3121-5 du Code du travail << La demande de dépassement de la durée quotidienne maximale de travail, accompagnée des justifications utiles et de l'avis du comité social et économique, s'il existe, est adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel.>>.

(<sup>2</sup>) Cass.soc. 21 sept. 2022, n° 21-11.161.

(<sup>3</sup>) Cass. soc., 21 sept. 2021, n° 21-14.106. <<Un salarié en forfait jours réclamait le paiement d'heures supplémentaires pour avoir travaillé le dimanche. Il estimant qu'une convention de forfait en jours ne peut ni prévoir ni permettre le travail dominical du salarié, de sorte que les heures de travail accomplies le dimanche sont des heures supplémentaires

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

وقد أصدرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع فتوى بعدم سريان القيد الوارد بالمادة (١٣٩) من قانون العمل ١٩٨١/١٣٧ على شركات القطاع العام على اعتبار أن العاملين بالقطاع العام يتوافر لهم ضمانات حقيقية تنتفي معها مظنة استغلال العاملين حيث أن المشرع ناط بمجلس إدارة الشركة تحديد أيام العمل وساعاته بما يتفق والنظام العام وطبيعة عمل الشركة والأهداف المرجوة فيها وبمراعاة عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بشأن تشغيل العمال في المنشآت الصناعية كما رخص لرئيس مجلس الإدارة بتشغيل العاملين ساعات عمل إضافية في حدود القواعد التي يضعها مجلس الإدارة وبالمقابل الذي يقره<sup>(١)</sup>.

échappant aux règles du forfait et doivent être rémunérées selon le droit commun.

Il est débouté par les juges du fond et la Cour de cassation au motif que la convention de forfait en jours est exclusive de la notion de dépassements d'horaires. Ce n'est que si la convention de forfait est remise en cause, que le salarié serait fondé à demander le paiement d'heures supplémentaires.>>.

(١) راجع نص الفتوى: تنص المادة (١) من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المؤسسات الصناعية على أنه "استثناء من أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه لا يجوز للمؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصناعة المركزي تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع ولا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة" وتنص المادة (٢) من ذات القانون على أنه "لا يجوز للمؤسسات المشار إليها أن تشغل العامل وقتاً إضافياً.... إلا بأذن من وزير الصناعة المركزي....".

وتنص المادة (١) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام على أن "تسري أحكام هذا القانون على العاملين في شركات القطاع العام وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون...".

وتنص المادة (٦٣) من ذات القانون على أن "يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته بما يتفق مع النظام العام وطبيعة عمل الشركة والأهداف المنوط بها تحقيقها مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة في القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تشغيل العمال في المنشآت الصناعية". كما تنص المادة (١٣٣) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على أنه "مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة".

وتنص المادة (١٣٩) من ذات القانون على أنه "يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد ١٣٣،..... في الأحوال الآتية:  
١- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية.

٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف مع إبلاغ الجهة الإدارية المختصة خلال ٢٤ ساعة من بدء التشغيل.

٣- إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادي، ويشترط في هذه الحالة إبلاغ الجهة الإدارية بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها بشرط ألا تزيد على شهرين في السنة.

٤- المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب. ولا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على ١٠ ساعات في اليوم الواحد".

وتنص المادة (٣٢) من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ في شأن هيئات القطاع العام وشركاته على أن "يكون لمجلس إدارة الشركة جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التي يقتضيها تحقيق أغراض الشركة وعليه على وجه الخصوص:.....(٢) وضع قواعد تشغيل ساعات العمل الإضافية...".

وتنص المادة (٣٣) من ذات القانون على أن "يمثل رئيس مجلس الإدارة الشركة أمام القضاء.... وله على الأخص ما يأتي:.....(٣) الترخيص بتشغيل ساعات عمل إضافية في الشركة في حدود القواعد التي يضعها مجلس إدارة الشركة...".

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

ومن حيث أنه يبين مما سبق أن المشرع قدر أن ترك الحرية الكاملة لإرادة الطرفين في عقد العمل بتحديد أوقات العمل ومقدارها قد يؤدي إلى تغليب إرادة صاحب العمل كما أن مصلحته الخاصة في الحصول على أكبر ربح ممكن قد تملي عليه تشغيل العامل أطول وقت ممكن ولا يخفي ما في ذلك من عواقب وخيمة سواء على صحة العامل ونشاطه الذي لن يلبث أن يؤدي في النهاية إلى قلة إنتاجه كما وكيفا وعلي مصلحة رب العمل نفسه التي تضار من جراء ذلك على المدى الطويل لذلك عنى المشرع بوضع تنظيم قانوني أمر لوقت العمل وساعاته وأحاطه بالرقابة والكثير من الجزاءات الفعالية التي تضمن الالتزام به فقد حدد المشرع عدد ساعات العمل في القطاع الخاص بثمانية ساعات في اليوم الواحد و٤٨ ساعة في الأسبوع وأجاز لصاحب العمل في حالات محددة الخروج على هذا التحديد وتشغيل العامل ساعات عمل إضافية ولكن بشرط ألا يتجاوز عدد ساعات العمل الفعلية في اليوم الواحد عشر ساعات عمل أما في مجال القطاع العام فالأمر مختلف حيث تتوفر للعاملين ضمانات وحماية حقيقية تنتفي معها مظنة استغلال العاملين به فقد ناط المشرع بمجلس الإدارة تحديد أيام العمل وساعاته بما يتفق والنظام العام وطبيعة عمل الشركة والأهداف المرجوة فيها وبمراعاة عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بشأن تشغيل العمال في المنشآت الصناعية كما رخص لرئيس مجلس الإدارة بتشغيل العاملين ساعات عمل إضافية في حدود القواعد التي يضعها مجلس الإدارة وبالمقابل الذي يقرره.

ومن حيث أن القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه لم يقيد سلطة مجلس الإدارة في شركات القطاع العام في مجال تحديد ساعات العمل إلا بمراعاة قواعد النظام العام وعدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بتنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية وإذا كان المشرع قد أحال إلى قانون العمل فيما لم يرد به نص في قانون نظام العاملين بالقطاع العام وأن المادة ١٣٩ من قانون العمل قد حظرت تشغيل العمال أكثر من عشر ساعات عمل فعلية في اليوم الواحد بما في ذلك ساعات العمل الإضافية إلا أنه لما كان هذا الحظر لا يتعلق بالنظام العام إنما هو قاعدة أمر تحكم علاقات العمل في مجال القطاع الخاص فإنها لا تسري على شركات القطاع العام التي لا تتقيد إلا بالنظام العام وأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه.

لذلك. انتهت الجمعية العمومية لقسامي الفتوى والتشريع إلى عدم سريان القيد الوارد بالمادة ١٣٩ من قانون العمل على شركات القطاع العام. (الفتوى رقم ٢٤٣، سنة ٤١ جلسة ١٨/٢/١٩٨٧، تاريخ الفتوى ٤/٣/١٩٨٧).

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

وفي القانون الكويتي، فقد نظم المشرع الكويتي بمقتضى نص المادة (٦٦) من قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي ساعات العمل الإضافية حيث قرر أنه مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (٢١) و (٦٤) من هذا القانون<sup>١</sup> فإنه يجوز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية إذا كان ذلك لازماً لمنع وقوع حادث خطر كالحريق، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو تقادي خسارة محققة، أو لمواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي كالعمل في الأعياد.

وقرر المشرع الكويتي عدم جواز زيادة ساعات العمل الإضافية عن ساعتين في اليوم الواحد وأن تكون بحد أقصى مائة وثمانين ساعة سنوياً، كما قرر عدم جواز زيادة فترات العمل الإضافية على ثلاثة أيام أسبوعياً، وتسعين يوماً في السنة.

وقد أصدر وزير الشؤون الاجتماعية والعمل القرار رقم (٢٠١٠/ع/١٨٨) متضمناً أنه يجوز لأصحاب العمل تكليف عمالهم بالعمل الإضافي وفقاً لضابطين،

(١) نصت المادة (٢١) من القانون ٢٠١٠/٦ على أن "الحد الأقصى لساعات العمل للأحداث ست ساعات يومياً بشرط عدم تشغيلهم أكثر من أربع ساعات متوالية تتلوها فترة راحة لا تقل عن ساعة. ويحظر تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساءً حتى الساعة السادسة صباحاً".

ونصت المادة (٦٤) من القانون ٢٠١٠/٦ على أنه "مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٢١) من هذا القانون لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني وأربعين ساعة أسبوعياً أو ثماني ساعات يومياً إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون، وتكون ساعات العمل في شهر رمضان المبارك ستاً وثلاثين ساعة أسبوعياً. ويجوز إنقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف قاسية وذلك بقرار يصدر من الوزير".

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

أولهما: تحديد ساعات العمل الإضافي بست ساعات أسبوعياً على ألا تتجاوز ساعتين في اليوم. ثانيهما: وجوب ألا تزيد الأيام التي يكلف فيها العامل بالعمل الإضافي عن تسعين يوماً في السنة وبحد أقصى مائة وثمانون ساعة سنوياً.

وقد أوجب ذات القرار ألا تزيد ساعات العمل في المنشآت التي تستلزم طبيعتها أن تؤدي بصفة مستمرة أو نوبات متتابعة عن ست وخمسون ساعة في الأسبوع.

وقد ذهب الفقه الكويتي - بحق - إلى أن تطلب المشرع الكويتي أمر كتابي من صاحب العمل لتشغيل العامل الإضافي لا يمنع العامل من اثبات التشغيل الإضافي أو تكليف صاحب العمل له بالعمل الإضافي فترة إضافية بكافة طرق الإثبات كشهادة الشهود والقرائن<sup>(١)</sup>.

وحدد المشرع الكويتي حق العامل في الحصول على أجر عن فترة العمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار ٢٥% ويراعى في هذا الأجر ما تقضي به المادة (٥٦) من هذا القانون<sup>(٢)</sup> بحيث يؤدي الأجر الزائد للعمال

(١) د/ صالح ناصر العتيبي، مرجع سبق ذكره هامش (٩)، ص ٢٧٩.

(٢) نصت المادة (٥٦) من القانون ٢٠١٠/٦ على أن "تؤدي الأجر في أحد أيام العمل بالعملة المتداولة مع مراعاة ما يلي:

- أ- العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل كل شهر.
  - ب- العمال الآخرون تؤدي أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين.
- ولا يجوز تأخير دفع الأجر عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق".

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني  
المعيون بأجر شهري مرة على الأقل كل شهر والعمال الآخرين تؤدي أجورهم الزائدة  
مرة على الأقل كل أسبوعين.

تأسيسا على ذلك يتبين أن ضابط استحقاق الأجر عن ساعات العمل  
الإضافية هو صدور أمر كتابي أو تكليف من صاحب العمل بالعمل الإضافي، ومن  
ثم فإذا لم يصدر صاحب العمل الأمر الكتابي أو التكليف بالعمل الإضافي وأدى  
العامل عملا من تلقاء نفسه فلا يكون مستحقا لأجر إضافي مقابل هذا العمل.

وأخيرا، فقد ألزمت المادة (٦٦) من القانون ٢٠١٠/٦ صاحب العمل أن  
يمسك سجلا خاصا للعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية  
والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل، وذلك منعا لحدوث أي خلاف  
قد يحدث بين طرفي علاقة العمل في هذا الشأن.

وقد أكد قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (١٨٨/ع/٢٠١٠) على  
التزام صاحب العمل بأن يمسك سجلا خاصا بالعمل الإضافي وأن يبين فيه تواريخ  
أيام تكليف العامل بالعمل الإضافي، بيان بجملة عدد الساعات الإضافية التي كلف  
بها العامل فضلا عن بيان الأجور المقابلة للعمل الإضافي التي كلف بها العامل.

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

### المطلب الثاني

#### تنظيم قانوني خاص ببعض فئات العمال

قرر المشرع المصري بموجب أحكام المادة (٨٧) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢<sup>(١)</sup> عدم سريان أحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٤) من هذا القانون على الفئات التالية من العاملين وذلك على سبيل الحصر:

١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل، ويقصد بالوكيل المفوض عن صاحب العمل كل من يفوضه صاحب العمل في ممارسة كل أو بعض سلطاته

(١) تقابل المادة (٨٧) من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المادة (١٤٢) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والتي نصت على أنه "لا تسري أحكام المواد ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥ على الأشخاص الآتي بيانهم: (١) الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل. (٢) العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. (٣) العمال المخصصون للحراسة والنظافة.

وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين ٢ و٣ والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة ١٣٧ من هذا القانون".

وتقابل أيضاً المادة ١٢٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والتي نصت على أنه "لا تسري أحكام المواد ١١٤، ١١٥، ١١٧، ١١٨، ١١٩ و١٢٠ على الأشخاص الآتي بيانهم: (١) الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل. (٢) العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. (٣) العمال المخصصون للحراسة والنظافة. وتحدد الأعمال المبينة في البندين الثاني والثالث والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل".

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

بالمنشأة. ويرى جانب من الفقه أن الحكمة من استثناء هذه الفئة تتمثل في ثقة صاحب العمل فيهم<sup>(١)</sup>.

٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.

٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة.

والذي يتبين من نص المادة (٨٧) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ ان المشرع المصري قرر عدم سريان أحكام المواد (٨٠) الخاصة بالحد الأقصى لساعات العمل اليومي أو الأسبوعي، والمادة (٨١) الخاصة بفترات الراحة اليومية، والمادة (٨٢) الخاصة بالحد الأقصى لوجود العامل في مكان العمل، والمادة (٨٤) الخاصة بالراحات الأسبوعية في الأماكن البعيدة عن العمران، المنصوص عليها في هذا القانون على كل من الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل، العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل، والعمال المخصصين للحراسة والنظافة<sup>(٢)</sup>.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن العمال المخصصون للحراسة والنظافة مستثنون من تطبيق أحكام تحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية المقررة بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩، ويجوز تشغيلهم طوال أيام الأسبوع، ومن ثم يستحقون أجرا

(١) د/ رأفت دسوقي، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٤)، ص ١٢١.

(٢) د/ رمضان جمال كامل، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٢٦٣؛ د/ محمد عزمي البكري، في شرح قانون العمل الجديد - الجزء الرابع، دار محمود للنشر والتوزيع، دون سنة نشر، ص ٧.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

إضافيا عن ساعات العمل الإضافية وبالنسب المقررة بالمادة ١٢١ من القانون سالف الذكر وتعويضا عن ساعات العمل الإضافية<sup>(١)</sup>.

كما قضت بأن استثناء العمال المخصصون للحراسة والنظافة من احكام تحديد ساعات العمل في القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ ومن بعده القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والسماح لهم بتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية المقررة يترتب عليه استحقاقهم أجرا إضافيا عنها<sup>(٢)</sup>.

وقضت أيضا بأن "المادة ١٢٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ استثنت العمال المخصصين للحراسة والنظافة من أحكام تحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية المنصوص عليها في المواد ١١٤ ، ١١٥ ، ١١٧ ، ١١٨ ، ١١٩ منه على أن تحدد أعمالهم والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية والعمل وعملاً بهذا التفويض أصدر وزير العمل القرار رقم ٥ لسنة ١٩٦١ الذى حدد في مادته الثالثة الأعمال التى تسند إلى هؤلاء العمال ونص في مادته الرابعة المعدلة بقرار وزير العمل رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ على أن يكون الحد الأقصى لساعات عملهم الفعلية ٤٨ ساعة في الأسبوع وأن يخفض هذا الحد إلى ٤٢ ساعة في الأسبوع بالنسبة لمن يعمل منهم في المنشآت الصناعية المشار إليها في القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بشأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية وعلى أن

(١) الطعن رقم ٣٩٩٩ لسنة ٦٣ ق، جلسة ٢٠/٥/٢٠٠١.

(٢) الطعن رقم ٣٧٤٠ لسنة ٦٠ ق، جلسة ١٢/١/١٩٩٧.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

يكون الحد الأقصى لساعات عملهم الإضافية ١٢ ساعة في الأسبوع ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة ١٢١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ومؤدى هذه النصوص أن قانون العمل لم يقر لهؤلاء العمال راحة أسبوعية وأن ذلك القرار الوزاري لم يغير من وضعهم في هذا الخصوص لأن ما نص عليه هذا القرار من تحديد الحد الأقصى لساعات عملهم الفعلية الإضافية في الأسبوع لا يتأدى منه أنه فرض لهم راحة أسبوعية ومن ثم فلا يلزم صاحب العمل بمنحهم هذه الراحة ويحق له تشغيلهم طوال أيام الأسبوع<sup>(١)</sup>.

وقضت أيضا بأنه "متى كانت المادة ١/١٢٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على ألا تسرى المواد ١١٤ و ١١٥ و ١١٦ و ١١٧ و ١١٨ و ١١٩ منه بشأن ساعات العمل والراحة الأسبوعية على الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل ، وكان الطاعن لم ينازع في سلامة ما إنتهى إليه الحكم المطعون فيه حول تحديد علاقته الوظيفية برب العمل وكونه في حكم الوكيل المفوض عنه ، فإنه يخضع لأحكام المادة ١/١٢٣ ولا تسرى عليه بالتالي أحكام المواد ١١٤ و ١١٥ و ١١٦ و ١١٧ و ١١٨ و ١١٩ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بشأن ساعات العمل الإضافية وأيام الراحة"<sup>(٢)</sup>.

(١) الطعن ٩٤٨ لسنة ٤٥ ق، جلسة ١٢/١٢/١٩٧٨، مكتب فني ج ١.

(٢) الطعن ٢٣٩ لسنة ٤٠ ق جلسة، ١/٢/١٩٧٦، مكتب فني ج ١.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

وقد ناط المشرع المصري بوزير العمل إصدار قرار بتحديد الأعمال التي يمارسها كل من العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل، والعمال المخصصون للحراسة والنظافة وتحديد الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها، علما بأن المشرع المصري قرر استحقاق العمال سألني الذكر الراحة الأسبوعية المقررة قانونا وفي حالة تشغيلهم فيها استحقوا أجرا إضافيا على النحو المقرر بالمادة (٨٥) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢.

وقد أصدر وزير القوى العاملة القرار رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الاعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل واعمال الحراسة والنظافة، معرفا الاعمال التجهيزية بأنها الأعمال اللازمة لإدارة الماكينات والآلات والأفران والغلايات والقزانات والقوى المحركة التي من شأنها تمكين المصنع من مزاولته عمله اليومي في مواعيد العمل المقررة<sup>(١)</sup>.

بالإضافة إلى ذلك، فقد حدد القرار الوزاري ٢٠٠٣/١١٣ الأعمال التكميلية في الأعمال التالية<sup>(٢)</sup>:

١- الأعمال اللازمة لاستكمال إصلاح الماكينات أو الآلات عند حدوث خلل أو عطل بها يترتب عليه تعطيل العمل في الوردية التالية.

(١) المادة الأولى من القرار ٢٠٠٣/١١٣.

(٢) المادة الثانية من القرار ٢٠٠٣/١١٣.

٢- الأعمال اللازمة لاستمرار سير العمل في حالة حدوث خلل أو عطل في عمليات حفر آبار البترول.

٣- الأعمال اللازمة لاستكمال الشحن والتفريغ التي يترتب على عدم إنجازها تأخر تصدير أو تسليم المنتجات والبضائع التي تصل في مواعيد لم تكن متوقعة.

٤- إنهاء العمليات التكميلية الصناعية التي لا يجوز من الوجة الفنية تراكمها دون إنهاء.

فضلا عن ذلك، فقد حدد ذات القرار أعمال الحراسة بأنها الأعمال التي يقوم بها الخفراء وعمال الإطفاء والعمال المخصصون للحراسة<sup>(١)</sup>، بينما حدد أعمال النظافة في الأعمال التي يقوم بها الفراشون والعمال المخصصون لنظافة أماكن العمل<sup>(٢)</sup>.

وقد نص القرار الوزاري ٢٠٠٣/١١٣ في مادته الخامسة على أن الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية في الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة والنظافة المشار إليها آنفاً، يكون (٤٨) ساعة في الأسبوع، ويخفض هذا الحد إلى (٤٢) ساعة في الأسبوع بالنسبة للعمال الذين يعملون في المنشآت الصناعية المحددة بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ والقرارات المنفذة له، أما الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية

(١) المادة الثالثة من القرار ٢٠٠٣/١١٣.

(٢) المادة الرابعة من القرار ٢٠٠٣/١١٣.

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

في هذه الأعمال فيكون (١٢) ساعة في الأسبوع وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٨٥) من قانون العمل ٢٠٠٣/١٢<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثالث

#### الالتزام بوضع جدول بيوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة

ألزم المشرع المصري صاحب العمل بمقتضى حكم المادة (٨٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣<sup>(٢)</sup> بأن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة، جدول يتضمن البيانات التالية:

(١) نصت المادة (٨٥) من القانون ٢٠٠٣/١٢ على أن "لصاحب العمل عدم التقييد بالأحكام الواردة بالمواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) من هذا القانون، إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية ويشترط في هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة بمبررات التشغيل الإضافي والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منها. وفي هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية، و(٧٠%) عن ساعات العمل الليلية. فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد".

(٢) تقابل المادة (٨٦) من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المادة (١٤١) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ التي نصت على أنه "يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم

- يوم الراحة الأسبوعية.
  - ساعات العمل.
  - فترات الراحة المقررة لكل عامل.
  - ما يطرأ على هذا الجدول من تعديل.
- فإذا كانت المنشأة غير خاضعة لنظام الإغلاق الأسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشافاً في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة مبيناً فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل<sup>(١)</sup>.
- والذي يتبين من ذلك التزام صاحب العمل بتعليق بيان على الأبواب الرئيسية للمنشأة التي يدخل العمال من خلالها لأداء مهام أعمالهم، يتضمن ساعات العمل اليومية، فترات الراحة، يوم الراحة الأسبوعية، وأية تعديلات تطرأ على هذه البيانات، وذلك لضمان علم كافة العمال بهذه المعلومات مما يحقق الاستقرار بالمنشأة<sup>(٢)</sup>.

---

الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول - أو ما يطرأ عليه من تعديل - قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل.

(١) تقابل المادة (١٢٢) من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والتي نصت على أنه "يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمحل جدولاً ببيان يوم الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة مع إخطار الجهة الإدارية المختصة والقسم أو المركز الواقع في دائرته المحل بصورة من هذا الجدول. فإن كان المحل غير خاضع لنظام الإغلاق الأسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشافاً في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة مبيناً فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل".

(٢) د/ رمضان جمال كامل، مرجع سبق ذكره هامش (٢)، ص ٢٦٢؛ د/ محمد عزمي البكري، مرجع سبق ذكره هامش رقم (٧٠)، ص ٤.

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن "القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في المواد ١٢٢ و ١٢٨ و ١٣٨ منه أوجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية لمنشأته وفي مكان ظاهر جدولاً ببيان ساعات العمل وفترات الراحة. وأن يضع في محله نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث والنساء. ونص في المواد ٢٢٢ و ٢٢٣ و ٢٢٤ منه على عقاب كل من يخالف أحكام المواد السابقة بغرامة لا تزيد عن مائة قرش، ومن ثم فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى في هذه الجرائم وهي موضوع التهم الرابعة والخامسة والسادسة بتغريم الطاعن مائتي قرش يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه نقضاً جزئياً بالنسبة لما قضى به في هذه التهم الثلاث وتصحيحه<sup>(١)</sup>.

### المطلب الثالث

#### العقوبات التي فرضها المشرع على مخالفة أحكام ساعات العمل وفترات

#### الراحة

عاقب المشرع المصري بموجب أحكام المادة (٢٤٩) من قانون العمل الصادر برقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أياً من أحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٦، ٨٧) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز مائتي جنيه.

(١) الطعن ١٢ لسنة ٣٩ ق، جلسة ٢٨/٤/١٩٦٩، مكتب فني ج ٢.

بالإضافة إلى ذلك فقد قرر المشرع المصري تعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، فضلا عن مضاعفة الغرامة في حالة العود.

أما المشرع الكويتي فقد قرر بموجب أحكام المادة (١٤١) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي أنه مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليه أي قانون آخر يعاقب كل من يخالف أحكام ساعات العمل وفترات الراحة الواردة بهذا القانون على الوجه التالي:

- يوجه إلى المخالف إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على ثلاثة أشهر.
- إذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل عامل ممن وقعت بشأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم النهائي تكون العقوبة مضاعفة.

وأخيرا، تجدر الإشارة إلى الحكم الصادر عن الدائرة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية الذي قضى بأن تجاوز الحد الأقصى لوقت العمل يمكن العامل من المطالبة بالتعويض، حيث نقضت الحكم الصادر من محكمة الاستئناف الذي ذهب إلى أن وجود الضرر وتقديره يعتبر من اطلاقات السلطة التقديرية لقاضي الموضوع، حيث اعتنقت محكمة النقض فكرة "الضرر اللازم" الذي يؤدي إلى اعتبار بعض الانتهاكات الجسيمة التي يتعرض لها العامل من قبل صاحب العمل مصدرا للضرر

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

الذي يؤدي إلى الحق في المطالبة بالتعويض، دون أن يضطر العامل إلى إثبات وجود هذا الضرر الناتج عن هذه الانتهاكات على وجه التحديد. وقررت المحكمة أن تجاوز الحد الأقصى لوقت العمل يرتب وجود الضرر الذي يمكن العامل من المطالبة بالحصول على تعويض مادي<sup>(١)</sup>.

---

(<sup>1</sup>) **Soc.**, 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-21.636. << Par un arrêt du 13 avril 2016 ([Soc.](#), 13 avril 2016, pourvoi n° 14-28.293, Bull. 2016, V, n° 72), la chambre sociale de la Cour de cassation, en énonçant que « l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond », est revenue sur sa jurisprudence dite du « préjudice nécessaire », dont il résultait que certains manquements fautifs de l'employeur étaient considérés comme source d'un préjudice ouvrant droit à réparation, sans que le salarié ait à prouver spécialement l'existence du dommage résultant du manquement constaté. Toutefois, la chambre sociale a reconnu l'existence de certaines exceptions à l'obligation de prouver la réalité du préjudice subi lorsque celles-ci résultaient clairement de la règle mise en œuvre. C'est notamment le cas en matière de perte injustifiée de son emploi par le salarié ([Soc.](#), 13 septembre 2017, pourvoi n° 16-13.578, Bull. 2017, V, n° 136), d'absence de mise en place des institutions représentatives des travailleurs, sans procès-verbal de carence ([Soc.](#), 17 octobre 2018, pourvoi n° 17-14.392, Bull.), d'atteinte à la vie privée ([Soc.](#), 12 novembre 2020, pourvoi n° 19-20.583, diffusé) ou en cas d'atteinte à l'intérêt

### خاتمة:

حرص المشرعين المصري والكويتي على فرض قواعد قانونية آمرة تنظم ساعات العمل وفترات الراحة، حيث أن ترك تحديد ساعات العمل لإرادتي طرفي عقد العمل يترتب عليه تغليب إرادة صاحب العمل على إرادة العامل ومن ثم تشغيل العامل ساعات عمل كثيرة مما سيؤدي إلى تعرض صحته وسلامته للضرر.

وقد تبين من خلال هذا البحث كيف تدخل المشرعين المصري والكويتي ليحافظا على استقرار علاقات العمل بالمنشآت ويحققا التوازن بين مصالح كل من العامل وصاحب العمل، حيث وضعوا قيودا على سلطة صاحب العمل في تنظيم

---

collectif de la profession ([Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-16.283, Bull.](#)). Ces exceptions sont justifiées par le fait que la transgression des textes sur lesquels elles reposent constitue, en elle-même, le préjudice.

Par l'arrêt ici commenté, la Haute juridiction apporte une nouvelle exception à la règle posée en 2016 : en matière de dépassement de la durée maximale du travail, l'existence d'un dommage est présumée. Elle fonde sa décision sur un arrêt de la CJUE (CJUE, arrêt du 14 octobre 2010, Fuss, C-243/09) selon lequel les conditions d'application des règles relatives aux durées maximales de travail ne sont pas subordonnées à l'existence d'un préjudice et leur violation doit entraîner une compensation en repos ou pécuniaire>>.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

ساعات العمل وفقا لإرادته وألزمه بقواعد قانونية أمره تعد من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا إذا كان الاتفاق المخالف أصلح للعامل وأكثر فائدة له.

ومن استعراض النصوص القانونية المنظمة لساعات العمل وفترات الراحة بقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي الكويتي قد تبين أن هناك تشابها واضحا بين القانونين، فكلاهما يهدف إلى توفير بيئة عمل متوازنة ومناخ صحي للعمل وزيادة الإنتاج بعيدا عن المنازعات التي تؤثر بالسلب على العلاقة بين طرفي علاقة العمل وذلك من خلال ضمان حقوق العمال عن طريق تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية فضلا عن إقرار فترات راحة يومية وأسبوعية تضمن حصولهم على الراحة اللازمة للمحافظة على صحتهم وسلامتهم وتجديد نشاطهم.

#### النتائج:

- حدد القانون المصري الحد الأقصى لساعات العمل بثمان ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، كما قرر خروج الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة من حساب ساعات العمل. وفرض القانون الكويتي أيضا الحد الأقصى لساعات العمل بثمان ساعات وأربعين ساعة أسبوعيا أو ثمان ساعات يوميا إلا في الحالات التي نص عليها، وتفرد بتحديد ساعات العمل في شهر رمضان المبارك بست وثلاثين ساعة أسبوعيا.

- تفرد القانون المصري بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل في المنشآت الصناعية المخاطبة بأحكام القانون ١٩٦١/١٣٣ التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الصناعة باثنتان وأربعون ساعة في الأسبوع، كما قرر عدم دخول الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة في ساعات العمل، وقد خلا القانون الكويتي من نص في هذا الشأن.
- خفض القانون المصري ساعات العمل للعامل ذي الإعاقة أو لمن يرعى فعليا شخصا ذا إعاقة من أقاربه حتى الدرجة الثانية، بمقدار ساعة يوميا، وقرر أن تكون مدفوعة الأجر. أما القانون الكويتي فقد خفض ساعات العمل للموظف والموظفة من ذوي الإعاقة البسيطة أو المتوسطة أو الشديدة، وأيضا الموظف أو الموظفة المكلف برعاية شخصية من ذوي الإعاقة البسيطة أو المتوسطة أو الشديدة، بمعدل ساعتين يوميا، كما قرر أيضا تكون مدفوعة الأجر.
- حدد القانون المصري الحد الأقصى لفترة تواجد العامل في مكان العمل بعشر ساعات في اليوم الواحد كما قرر احتساب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل. وقد خلا القانون الكويتي من نص في هذا الشأن.
- استثنى القانون المصري من الحد الأقصى لفترة التواجد في مكان العمل العمال المشتغلون في أعمال متقطعة بطبيعتها، وأناط بوزير العمل تحديدها بحيث لا تزيد مدة تواجدهم على اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد. وقد خلا القانون الكويتي من نص في هذا الشأن.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

- فرض القانون المصري فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة تتخلل ساعات العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة كما قرر بأن يراعى في تحديدها ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. أما القانون الكويتي فقد فرض منح العامل ساعة راحة بعد تشغيله خمس ساعات متصلة على أن تحتسب من ساعات العمل واستثنى من هذا الحكم القطاع المصرفي والمالي والاستثماري حيث حدد ساعات العمل فيه بثمانى ساعات متصلة.
- فوض القانون المصري وزير العمل في تحديد الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة. أما القانون الكويتي فقد قرر أيضا تشغيل العمال من دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية بعد موافقة وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، وقد تفرد القانون الكويتي في هذا الشأن باشتراط أن يقل مجموع ساعات العمل اليومية - المحددة بثمانى وأربعين ساعة أسبوعيا أو ثمانى ساعات يوميا إلا في الحالات التي نص عليها القانون، وستا وثلاثين ساعة أسبوعيا في شهر رمضان المبارك، وست ساعات يوميا المقررة للأحداث - بساعة واحدة على الأقل.
- أناط القانون المصري بوزير العمل تحديد الأعمال الصعبة أو المرهقة التي يمنح العامل فيها فترات راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية. أما القانون الكويتي فقد قرر جواز إنقاص ساعات العمل في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف قاسية بقرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

- منح القانون المصري العامل الحق في الحصول على راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن أربع وعشرين ساعة كاملة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر. وقد منح القانون الكويتي ذات الحق للعامل حيث قرر له راحة أسبوعية مدفوعة الأجر بواقع أربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ستة أيام عمل.
- أجاز القانون المصري تجميع الراحة الأسبوعية المستحقة للعامل عن مدة لا تتجاوز ثمانية أسابيع، وذلك في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل، وأناط بلائحة تنظيم العمل وضع قواعد الحصول على هذه الراحة المجمعة، كما ألزم المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشرة بأن تضع قواعد تنظيمها وفقا لقرارات تصدرها. وقد خلا القانون الكويتي من نص في هذا الشأن.
- أجاز القانون المصري لصاحب العمل التشغيل الإضافي لمواجهة ضرورات عمل غير عادية أو ظروف استثنائية بشرط إبلاغ مكتب العمل المختص بمبررات هذا التشغيل والمدة اللازمة لإتمام العمل والحصول على موافقة كتابية منه، وقرر استحقاق العامل فضلا عن أجره الأصلي أجرا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي، بحيث لا يقل عن الأجر الذي يستحقه العامل مضافا إليه (٣٥%) عن ساعات العمل النهارية، و(٧٠%) عن ساعات العمل الليلية، وقرر أنه إذا وقع التشغيل في يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

اليوم بالإضافة إلى يوم آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي، كما لم يجز في جميع الأحوال أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد. أما القانون الكويتي فقد أجاز بأمر كتابي من صاحب العمل تشغيل العامل فترة إضافية لمنع وقوع حادث خطر أو لإصلاح ما نشأ عنه أو لتفادي خسارة محققة أو لمواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي، كما قرر عدم جواز زيادة ساعات العمل الإضافية عن ساعتين في اليوم الواحد وأن تكون بحد أقصى مائة وثمانين ساعة سنوياً، وعدم زيادة فترات العمل الإضافية على ثلاثة أيام أسبوعياً وتسعين يوماً في السنة، كما حدد حق العامل في الحصول على أجر عن فترة العمل الإضافي يزيد على أجره العادي في الفترة المماثلة بمقدار ٢٥%.

- استحدث القانون الكويتي التزاماً على صاحب العمل بمقتضاه يلتزم بإمساك سجلاً خاصاً للعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المقابلة للعمل الإضافي الذي كلف به العامل. وقد خلا القانون المصري من نص في هذا الشأن.
- حظر القانون المصري سريان أحكام ساعات العمل وفترات الراحة على الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل، والعمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل، والعمال المخصصين للحراسة والنظافة. وقد خلا القانون الكويتي من نص في هذا الشأن.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

- ألزم القانون المصري صاحب العمل بتعليق بيان على الأبواب الرئيسية للمنشأة التي يدخل العمال من خلالها لأداء مهام أعمالهم يتضمن ساعات العمل اليومية، فترات الراحة، يوم الراحة الأسبوعية، وأية تعديلات تطرأ على هذه البيانات. وقد خلا القانون الكويتي من نص في هذا الشأن.

### التوصيات:

من خلال استعراض النظام القانوني المصري والكويتي الذي فرضه المشرعين بشأن ساعات العمل وفترات الراحة والتي تلاحظ من خلاله حرص كلا المشرعين الواضح على تحقيق السلام الاجتماعي في المنشآت في كافة القطاعات وتحقيق علاقات عمل مستقرة ومتوازنة من خلال حصول طرفي علاقات العمل على حقوقهما فضلا عن تحملهما بواجباتهما كل منهما في مواجهة الآخر وذلك في شكل قواعد قانونية آمنة تحقق مصالح الطرفين وتهيئ بيئة عمل صحية تساعد على زيادة الإنتاج وتحقيق الاستقرار.

وفيما يلي فقد تبنت لنا بعض التوصيات من خلال تناول هذا الموضوع

نوردها في النقاط التالية:

- تعديل المادة (٨٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإضافة فقرة أخيرة تقضي بتخفيض ساعات العمل خلال شهر رمضان المبارك بمعدل ساعة واحدة يوميا.

### ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

---

- تعديل المادة (٢٤) من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بإصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بتخفيض ساعات العمل للعامل ذي الإعاقة أو لمن يرضى فعليا شخصا ذا إعاقة من أقاربه حتى الدرجة الثانية، بمقدار ساعتين يوميا.
- تعديل المادة (٨٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإضافة بيان بتواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية والأجور المستحقة للعمال عن العمل الإضافي، وذلك إلى البيانات التي يلتزم صاحب العمل بأن يدرجها في الجدول الذي يتقيد بوضعه على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وفي مكان ظاهر بالمنشأة.

## المراجع

### المراجع العربية:

١. حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العمل، ٢٠٠٧، دار الكتب القانونية.
٢. رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد، منشأة المعارف بالإسكندرية، بدون سنة نشر.
٣. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للإصدارات القانونية، ٢٠٠٨.
٤. عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، بدون ناشر، ١٩٩٣.
٥. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف بالإسكندرية، ٢٠٠٤.
٦. محمد حسين منصور، قانون العمل، بدون دار نشر، ١٩٩٧.
٧. محمد عزمي البكري، في شرح قانون العمل الجديد - الجزء الثالث، دار محمود للنشر والتوزيع، دون سنة نشر.
٨. محمد عزمي البكري، في شرح قانون العمل الجديد - الجزء الرابع، دار محمود للنشر والتوزيع، دون سنة نشر.
٩. همام محمد محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٧.

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

### الأبحاث والمجلات القانونية:

صالح ناصر العتيبي، مستجدات قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ دراسة تحليلية ومقارنة مع قانون العمل الملغي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، المجلد ١، العدد ١، مارس ٢٠١٣.

### القوانين المصرية:

١. قانون العمل الأسبق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.
٢. القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم العمل في المؤسسات الصناعية.
٣. القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ بشأن تعديل المادة (١١٨) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل.
٤. قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.
٥. قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
٦. القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
٧. القانون رقم ٧٣ لسنة ٢٠٢٠ بشأن تعديل القانون ٨/٢٠١٠.

### القوانين العربية والأجنبية:

١. القانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠.
٢. القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بشأن حقوق الطفل.

مجلة روح القوانين - العدد المائة وعشرة - إصدار إبريل ٢٠٢٥ - الجزء الثاني

٣. قانون العمل الفرنسي.

### القرارات التنفيذية:

١. قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الاعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل او بعد انتهاء العمل واعمال الحراسة والنظافة.

٢. اللائحة التنظيمية للقانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة بقرار مدير عام الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة رقم ٢١٠ لسنة ٢٠١٧.

### الدوريات:

مجموعة أحكام محكمة النقض المصرية - المكتب الفني الجزء الأول.

### مواقع على شبكة الانترنت:

[www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)

محكمة النقض الفرنسية

## Les références

### Les références arabes:

1. Hassan Muhammad Hind, L'Encyclopédie judiciaire expliquant les dispositions du droit du travail, 2007, Dar Al-Kutub Al-Qawaniyya.
2. Raafat Desouky, Explication de la nouvelle loi du travail, Institut Ma'arif d'Alexandrie, sans année de publication.
3. Ramadan Jamal Kamel, Explication de la nouvelle loi du travail, Centre national des publications juridiques, 2008.
4. Abdel Fattah Abdel Baqi, Dispositions de la loi koweïtienne du travail, sans éditeur, 1993.
5. Issam Anwar Salim, Les origines de la nouvelle loi du travail, Ma'afi'ah Al-Ma'arif à Alexandrie, 2004.
6. Muhammad Hussein Mansour, La loi du travail, sans maison d'édition, 1997.
7. Muhammad Azmi Al- Bakri, Explication de la nouvelle loi du travail - Troisième partie, Dar Mahmoud pour l'édition et la distribution, pas d'année. à publier.
8. Muhammad Azmi Al-Bakri, expliquant la nouvelle loi du travail - Quatrième partie, Dar Mahmoud pour l'édition et la distribution, sans année de publication.
9. Hammam Muhammad Mahmoud Zahran, Droit du travail – Contrat individuel de travail, Maison de la Presse Universitaire, 1997.

### **Recherches et revues juridiques:**

Saleh Nasser Al-Otaibi, évolution de la nouvelle loi koweïtienne du travail n° 6 de 2010, étude analytique et comparative avec la loi du travail abrogée n° 38 de 1964, Koweït International Law College Journal, volume 1, no. 1, mars 2013.

### **Lois égyptiennes:**

1. L'ancienne loi du travail n° 91 de 1959.
2. La loi n° 133 de 1961 concernant l'organisation du travail dans les établissements industriels.
3. Loi n° 23 de 1966 modifiant l'article (118) de la loi n° 91 de 1959 promulguant le Code du travail.
4. Loi précédente sur le travail n° 137 de 1981.
5. Loi actuelle sur le travail n° 12 de 2003.
6. Loi n° 8 de 2010 concernant les droits des personnes handicapées.
7. Loi n° 73 de 2020 modifiant la loi n° 8/2010.

### **Lois arabes et étrangères:**

1. Loi n° 6 de 2010 sur le travail dans le secteur privé koweïtien.
2. Loi n° 21 de 2015 relative aux droits de l'enfant.
3. Droit du travail français.

### **Décisions executives:**

## ١٣ - النظام القانوني لساعات العمل في القانونين المصري والكويتي

1. Arrêté du Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration n° 113 de 2003 précisant les travaux préparatoires et complémentaires qui doivent être achevés avant ou après la fin des travaux, des travaux de gardiennage et de nettoyage.
2. Règlement de la loi n° 8 de 2010 concernant les droits des personnes handicapées, publié par la résolution du directeur général de l'autorité publique pour les affaires handicapées n° 210 de 2017.

### **Périodiques:**

Recueil des arrêts de la Cour de cassation égyptienne - Bureau technique, première partie.

### **les sites Web sur Internet:**

Cour de cassation française

[www.courdecassation.fr](http://www.courdecassation.fr)